

C077c

本條例草案

旨在

修訂《僱傭條例》，規定禁止在並非按照第 9 條規定的情況下終止懷孕僱員的連續性僱傭合約及禁止在並非按照第 9 條規定的情況下在應支付疾病津貼的病假日終止僱員的連續性僱傭合約；並對該條例及《婦女及青年（工業）規例》中若干條文作出技術性修訂。

由立法會制定。

1. 簡稱

本條例可引稱為《2000 年僱傭（修訂）（第 2 號）條例》。

2. 以通知終止合約的情況

《僱傭條例》（第 57 章）第 6(1) 條現予修訂，廢除 "33(4B)、(4BA) 及 (4BB)" 而代以 "33"。

3. 以代通知金終止合約的情況

第 7(1) 條現予修訂，廢除 "33(4B)、(4BA) 及 (4BB)" 而代以 "15 及 33"。

4. 部分年終酬金

第 11F(1)(a) 條現予修訂，廢除在 "並非" 之後的所有字句而代以——
"——

(A) 由僱員終止（由僱員按照第 10 條終止者除外）；或

(B) 由僱主根據第 9 條終止；或"。

5. 對終止僱傭的禁止

第 15 條現予修訂——

(a) 廢除第 (1) 款而代以——

"(1) 除第 (1A) 款另有規定外，且在第 (1B) 款的規限下——

(a) 如懷孕僱員已向其僱主送達懷孕通知，則在由該僱員藉醫生證明書證實為懷孕之日起至產假結束而應復工之日為止的一段期間（或至非因分娩而終止懷孕之日為止的一段期間）內，該僱主不得終止該僱員的連續性僱傭合約，但按照第 9 條終止該合約則不在此限；

(b) 在僱主並非按照第 9 條終止其懷孕僱員的僱傭合約的情況下，如該僱員在獲悉該合約被終止後立即向該僱主送達懷孕通知，則該僱主在接獲該通知後須立即撤銷該項終止或撤回終止該合約的通知，而在此情況下，該項終止或終止該合約的通知須視為猶如從未作出一樣。";

(b) 加入——

"(1B) 凡僱主終止懷孕僱員的僱傭合約，除非相反證明成立，否則就第(1)(a) 或 (b) 款而言，僱主須被視為並非按照第 9 條終止該合約。";

(c) 在第 (2) 款中，在 "(1)" 之後加入 "(a) 或 (b)";

(d) 廢除第 (4) 款而代以——

"(4) 在第 (5) 款的規限下，任何僱主違反第 (1)(a) 或 (b) 款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。

(5) 在不損害第 (1B) 款的實施的原則下，在就第 (4) 款所訂罪行而進行的法律程序中，被控犯了該罪行的僱主如證明以下事項，即可以此作為免責辯護——

(a) 該僱主的本意是按照第 9 條終止有關懷孕僱員的連續性僱傭合約的；而且

(b) 在終止該合約時，他合理地相信自己有理由如此終止該合約。"

6. 僱傭合約終止時的工資支付

第 25(2)(b) 條現予修訂，在 "7" 之後加入 "、15(2)"。

7. 例外情況

第 32Q 條現予修訂——

(a) 在 (b) 段中，廢除句號而代以分號；

(b) 加入——

"(c) 屬《家庭崗位歧視條例》(第 527 章) 所指的基於任何人的家庭崗位而歧視他們的作為。"

8. 疾病津貼

第 33 條現予修訂——

(a) 廢除第 (4B) 款而代以——

"(4B) 在第 (4BAA) 款的規限下，如僱主根據本條須就任何僱員所放的病假日付給疾病津貼，則僱主不得在該病假日終止該僱員的僱傭合約，但按照第 9 條終止該合約則不在此限。";

(b) 加入——

"(4BAA) 凡僱主在僱員所放的病假日終止其僱傭合約，而僱主根據本條須就該病假日付給疾病津貼，除非相反證明成立，否則就第 (4B) 款而言，僱主須被視為並非按照第 9 條終止該合約。";

(c) 廢除第 (4BB) 款而代以——

"(4BB) 在第 (4BC) 款的規限下，任何僱主違反第 (4B) 款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。

(4BC) 在不損害第 (4BAA) 款的實施的原則下，在就第 (4BB) 款所訂罪行而進行的法律程序中，被控犯了該罪行的僱主如證明以下事項，即可以此作為免責辯護——

(a) 該僱主的本意是按照第 9 條終止有關僱員的連續性僱傭合約的；而且

(b) 在終止該合約時，他合理地相信自己有理由如此終止該合約。"

9. 假日的給予

第 39(4)(a) 條現予修訂，廢除 "婦女及" 而代以 "僱用"。

10. 有關人員的權力

第 72(1)(e) 條現予修訂，廢除所有 "婦女、"。

11. 推定

第 72C(b) 條現予修訂，廢除兩度出現的 "婦女、"。

12. 規例

第 73(1)(ha) 條現予修訂，廢除 "、僱傭期或超時工作時間" 而代以 "或僱傭期"。

《婦女及青年 (工業) 規例》

13. 修訂名稱

《婦女及青年 (工業) 規例》(第 57 章，附屬法例) 的名稱現予修訂，廢除 "婦女及" 而代以 "僱用"。

14. 引稱

第 1 條現予廢除。

15. 保留及過渡性條文

凡僱主在本條例開始實施前根據《婦女及青年（工業）規例》（第 57 章，附屬法例）——

- (a) 第 9 條張貼通告；
- (b) 第 15 條向處長送達通知書；或
- (c) 第 16 條保存登記冊，

且張貼、送達或保存的方式以及該等通告、通知書或登記冊的格式均符合該等條文的規定，而若非有本條例以及對處長根據《僱傭條例》（第 57 章）第 49 條指明的表格所作的相應修訂，是會繼續符合該等規定的，則儘管有本條例所作的修訂以及該等相應修訂，該等通告的張貼、通知書的送達或登記冊的保存須當作仍繼續符合該等規定。

相應修訂

《性別歧視條例》

16. 為第 12(2)(g) 條的施行而指明的條文

《性別歧視條例》（第 480 章）附表 3 第 1 段現予修訂，廢除 "Women and Young Persons (Industry) Regulations" 而代以 "僱用青年（工業）規例"。

摘要說明

本條例草案旨在修訂《僱傭條例》（第 57 章）（"主體條例"），以——

- (a) 作出某些技術性修訂，從而對若干條文作出澄清（草案第 2 及 3 條）；
- (b) 明確規定僱員在並非按照主體條例第 10 條終止其合約的情況下，無權享有部分年終酬金（草案第 4 條）；
- (c) 規定——

(i) 除按照主體條例第 9 條外，僱主不得終止懷孕僱員的連續性僱傭合約；如僱主根據主體條例第 33 條須就僱員的病假日付給疾病津貼，則不得在該病假日終止僱員的連續性僱傭合約（草案第 5(a) 及 8(a) 條）；

(ii) 凡僱主終止懷孕僱員的連續性僱傭合約或在僱員的病假日終止其連續性僱傭合約，而僱主須就該病假日付給疾病津貼，除非相反證明成立，否則僱主須被視為並非按照主體條例第 9 條終止該合約（草案第 5(b) 及 8(b) 條）；

(iii) 在就主體條例第 15 或 33 條所訂罪行而進行的法律程序中，如僱主證明以下事項，即可以此作為免責辯護——

(A) 該僱主的本意是按照主體條例第 9 條終止有關僱員的連續性僱傭合約的；而且

(B) 在終止該合約時，他合理地相信自己有理由如此終止該合約，

（草案第 5(d) 及 8(c) 條）；及

(d) 因應《婦女及青年（工業）規例》（第 57 章，附屬法例）的名稱的更改，作出必需的修訂，並訂定過渡性條文（草案第 9 至 16 條）。