

立法會 *Legislative Council*

立法會LS27/00-01號文件

2000年12月15日立法會內務委員會會議文件

《2000年僱傭(修訂)(第2號)條例草案》

法律事務部報告

條例草案目的

條例草案旨在澄清若干條文，以及廢除留存在主體條例中適用於婦女的提述。

立法會參考資料摘要

2. 請參閱教育統籌局於2000年11月23日發出的EMB CR 10/6/3231/50 IV號文件。

首讀日期

3. 2000年12月13日。

意見

4. 條例草案就4個範疇提出修訂，藉以更有效達致政府當局所構思的政策目標——

- (a) 目前，僱主不得在其僱員懷孕期間，或在其僱員正在放取有薪病假期間將該僱員解僱，除非僱主根據第9條作出即時解僱，則屬例外。該條訂明，倘若僱員嚴重行為不當，例如犯有欺詐或不忠實行為或慣常疏忽職責，僱主可據此作出即時解僱。但法例未有清楚訂明，僱主必須真誠相信有理由或事實上有可證實的理由作出即時解僱，才可作為例外情況處理。為免出現漏洞，條例草案現提出修訂，以作出清楚的規定；
- (b) 僱主現時必須在終止僱傭合約後7天內付給僱員其所應得的任何款項，例如代通知金、長期服務金及在放取病假期間遭解僱所得的補償。然而，該時限卻沒有被延伸以適用於須向被解僱的懷孕僱員支付的補償。條例草案現提出修訂，使該時限亦適用於上述情況；

- (c) 目前，僱員如已根據連續性合約在整段酬金期內受僱，而合約又協定支付年終酬金，便有資格領取該筆酬金。在合約被僱主提早終止的情況下，僱員亦有資格領取部分年終酬金。很可惜，現行條文的效力並不符合政策目標，即僱員不給予適當通知或代通知金而不當地終止僱傭合約，卻可能有權領取年終酬金。條例草案將會糾正上述情況，以反映政策的真正用意；及
- (d) 自《家庭崗位歧視條例》(第527章)於1997年11月21日開始實施後，該條例所涵蓋的歧視行為應豁除於主體條例的保障範圍，以免出現雙重刑責。條例草案會提出修訂，以作出必須的豁除。

5. 因應主體條例之下的《婦女及青年(工業)規例》已刪除所有適用於婦女的條文及有關婦女的提述，條例草案亦會作出若干技術修訂。條例草案建議修訂該規例的標題及主體條例內載有關乎“婦女”的提述的條文。

公眾諮詢

6. 根據立法會參考資料摘要所載，勞工顧問委員會已通過各項修訂。

諮詢立法會事務委員會

7. 政府當局已於2000年11月16日就各項修訂諮詢立法會人力事務委員會。

結論

8. 本部現正要求政府當局澄清若干草擬及法律方面的問題(請參閱隨附的函件)，並尚待政府當局回覆。本部將於適當時候提交進一步報告。

9. 議員可在現階段或稍後階段考慮是否有任何重要政策受影響而須作進一步研究。

連附件

立法會秘書處
助理法律顧問
張炳鑫
2000年12月13日

香港中區
昃臣道 8 號
立法會大樓
立法會秘書處
法律事務部
助理法律顧問
張炳鑫先生
(傳真：2877 5029)

張先生：

2000 年僱傭(修訂)(第 2 號)條例草案

本年十二月六日來函收悉。信中提出的幾個問題，現答覆如下：

(a)項

2. 《僱傭條例》第 11(F)(1)(a)條的擬議修訂，旨在訂明僱員如在酬金期內或酬金期屆滿時主動提出終止僱傭合約，除非屬第 10 條所訂的情況，否則僱員無權享有按比例計算的年終酬金。而「由僱員按照第 10 條終止合約除外」的意思，即涵蓋所有其他情況，包括僱員根據第 6 條給予僱主適當通知，或根據第 7 條給予代通知金而終止合約，以及不當地終止合約(即僱員沒有給予適當通知或代通知金而終止合約)。我們認為條例草案現時的措辭已充分反映我們的政策原意。我們曾研究其他草擬方式，但未能找到一種草擬方法，可以完全反映我們的政策原意。如您有任何建議，我們會樂意考慮。

(b)項

3. 我們認為《僱傭條例》(第 57 章)第 15 及 33 條的擬議修訂，沒有侵犯《公民權利及政治權利國際公約》第 14(2)條所保證的無罪推定權利。(該公約因《基本法》第 39 條及《香港人權法案》第 11(1)條而適用於香港。)

4. 《香港人權法案》第 11(1)條保證的權利並非是絕對的，從 *R v Sin Yau-ming* (1991)1 HKPLR 88 及 *AG v Lee Kwong-kut* (1993) HKPLR 72 兩宗案例的判決便可見這點。要驗證一個法定事實推定

是否符合該法案第 11(1)條，須以**合理性**和**相稱性**作為審查。此外，有關推定亦應是為達到一個重要的社會目的而作出。

5. 在現時情況下，《僱傭條例》第 15 條所指的懷孕僱員可享有產假，以及該條例訂明的其他法定權利。第 33 條提述的僱員，是正領取疾病津貼放病假的僱員。放產假或有薪病假的僱員，在有關期間內不能工作，除了增加經營成本外，還可能對僱主帶來極大不便。因此，我們有足夠根據，推定懷孕或正領取疾病津貼放病假的僱員遭解僱，並非基於該條例第 9 條所指的理由。

6. 另一方面，規定僱主須證明具充分理由根據《僱傭條例》第 9 條作出解僱，並非不合理，因為僱主應會掌握所需的知識、資料或證據，支持其立場。況且，該條例第 15(5)及第 34(3BC)條已提供有關罪行的法定免責辯護。

7. 此外，有關推定旨在保障懷孕或患病僱員的權利，因此亦是具有重要的社會目的。

8. 基於上述理由，我們認為該條例第 15(1B)及第 33(4BAA)條的推定合理和相稱，而且是為達到一個重要社會目的而作出，完全符合《香港人權法案》第 11(1)條，以及《公民權利及政治權利國際公約》第 14(2)條的規定。

9. 我們的觀點還基於另一個原因。上述條文所涉及的罪行，屬 *R v Edwards* (1975) QB 27 及 *AG v Lee Kwong-kut* (同上)兩宗案例所提及的罪行類別。有關法例禁止作出一種行為，但在指明的情況下，或訂有但書或豁免，則屬例外。在這些案件中，控方可援引例外情況，無須就有關罪行的所有元素逐一舉證，而被告則有責任證明存在特別的情況、豁免或但書。由此可見，規定僱主須承擔舉證責任，證明他是根據第 9 條所指的特別情況而終止僱傭合約，應不會侵犯《香港人權法案》第 11(1)及《公民權利及政治權利國際公約》第 14(2)條所保證的無罪推定權利。

(c)項

10. 草案第 15 條所訂「對處長.....指明的表格所作的相應修訂」，是指處長為施行《婦女及青年(工業)規例》第 9、15(1)及 16 條的規定，而對《僱傭條例》第 49 條指明的通告/通知書/登記冊的舊名稱所作的相應修訂。我們須制訂草案第 15 條，以確保這些根據憲報刊登以舊格式制定的通告/通知書/登記冊，就該規例來說，仍然有效。我們認為訂定明確的過渡性/保留條文，較依賴《釋義及通則條例》第 23 及 37 條，更為可取。至於處長每次根據主體條例第 49 條修訂現有表格，是否都須訂定保留及過渡性條文，

則須視乎修訂的內容和影響而定。

11. 希望以上各點能解答您的問題。如有其他查詢，請與我聯絡。

教育統籌局局長
(吳麗敏 代行)

特別副本送：	勞工處處長(經辦人：左陳翠玉女士)	2117 0957
(正本並無註	律政司(經辦人：霍思先生/法律草擬科	2869 1302
錄)	陳元新先生/法律草擬科	2845 2215
	邱秀玲女士/民事法律科	2523 5104
	黃景賢先生/刑事檢控科	2845 1609
	陳惠璋女士/法律政策科	2523
		5104)

二零零零年十二月十四日

(譯文)

EMBCR 10/6/3231/50 IV
LS/B/10/00-01
2869 9283
2877 5029

傳真及郵遞函件
(圖文傳真號碼：2801 7825)

香港
中區政府合署
西座8樓836室
教育統籌局
教育統籌局局長
(經辦人：教育統籌局助理局長(4)1
杜彭慧儀女士)

局長女士：

《2000年僱傭(修訂)(第2號)條例草案》

謹請閣下於2000年12月11日辦公時間結束前澄清下列各點，以便本人向議員作出匯報 ——

- (a) 對主體條例第11F(1)(a)條作出擬議修訂所產生的效果不易察覺。舉例來說，倘若僱員按照主體條例第6或7條終止其僱傭合約，能否說該合約是“由僱員終止(由僱員按照第10條終止者除外)”？若然，就該僱員而言，“**並非由僱員終止(由僱員按照第10條終止者除外)**”的措詞的涵義為何？能否同時檢討中文本的行文，使其效果亦同樣明確？
- (b) 對主體條例第15及33條作出的擬議修訂所包含的推定，有可能等同推定有罪，此舉會否違反《香港人權法案條例》第十一條第(一)款？
- (c) 條例草案第15條“對處長指明的表格所作的相應修訂”所指為何？是否預計，每次當處長根據主體條例第49條修訂任何現有表格時，便需要訂立保留及過渡性條文？

助理法律顧問

(張炳鑫)

2000年12月6日