

立法會人力事務委員會
(二零零一年七月四日會議)

僱員遭不不理解僱所獲的終止僱傭金

引言

本文件旨在澄清《僱傭條例》(下稱“該條例”)有關僱員遭不不理解僱的僱傭保障條文的涵義。

背景

2. 在二零零一年三月十五日舉行的人力事務委員會會議上，有些議員指出，若干僱員曾因遭不不理解僱而向僱主提出申索，他們其後申索失敗，因為勞資審裁處(下稱“審裁處”)在審裁這些個案時，如未能確定僱主有意逃避他們在該條例下的法律責任，便不會把終止僱傭金判給僱員。議員又認為，儘管審裁處已確定某宗個案有不不理解僱的情況，但若僱員未達到可領取法定權益例如長期服務金的服務年資，則仍然不能成功申索補償。議員要求當局澄清有關條文的涵義，解釋這些條文實際上如何施行，以及提供有關獲審裁處判給終止僱傭金的個案數字。

《僱傭條例》就不不理解僱情況所提供的僱傭保障

3. 該條例第 VIA 部有關僱傭保障的條文於一九九七年制定，目的是就僱員遭不不理解僱、不合理更改僱傭合約條款及不合理和不合法解僱等情況，加強為僱員提供僱傭保障，使僱主不得解僱其僱員或更改其僱傭合約條款，以逃避該條例規定他們須向僱員所負的法律責任。該條例第 VIA 部規定，如僱員可符合有關可享利益的規定¹，便可提出申索和獲得補償，除非僱主可證明有關解僱或更改是基於一個或以上的正當理由²，則屬例外。該條例又規定，除非僱主可證明他是基於任何正當理由而作出解僱或更改，否則將被推定為有意終絕或減少僱員所獲賦予的法定權

¹ 僱員就遭不不理解僱而申索補償所需的可享利益服務年資為按連續性合約受僱一段不少於 24 個月的期間。但這個所需年資不適用於不合理和不合法解僱或不合理更改僱傭合約條款等情況。

² 該條例第 32K 條所訂明的正當理由，包括該僱員的行為；該僱員執行他受該僱主僱用從事有關種類工作的能力或資格；該僱員屬裁員對象或僱主其他真正的業務運作需要；法定規定(即如該僱員繼續擔任其原來的職位，或繼續按其僱傭合約的原有條款受僱，則該僱主或僱員或他們兩人均會違反法例)；或法院或審裁處所裁定的任何其他實質理由。

利、利益或保障。有關的補償包括讓僱員復職/再次聘用僱員或向僱員支付終止僱傭金。有關不合理和不合法解僱的個案，法院或審裁處如不作出復職及再聘用的命令，則可判給最高可達 15 萬元的賠償。

4. 該條例第 VIA 部第 32A(1)(a)條規定，就不合理解僱而提出的申索須符合兩項規定。第一項規定是可享利益的服務年資須不少於兩年。第二項規定是僱主有意終絕或減少僱員根據該條例所享有的權利、利益或保障。關於第二項規定，該條例第 32A(2)條載有一項法定推定，規定除非有關的解僱具有該條例第 32K 條所列的正當理由，否則僱主將被推定為有終絕或減少僱員根據該條例所享有的權利、利益或保障的意圖。第 32M(1)條又規定，如法院或審裁處裁斷僱主未能證明他具有第 32K 條所指明的正當理由，該僱主即當作擬終絕或減少僱員根據該條例所享有的權利、利益或保障，而有關解僱則當作為不合理。

5. 第 32A(2)條所載的法定推定把舉證的責任由僱員轉移給僱主。再者，這是一項不可推翻的推斷，即表示如有關解僱並未具有第 32K 條所列的正當理由，該條例即不可推翻地推定，該僱員必是因為僱主想剝奪僱員根據該條例所享有的法定權益而被解僱的。第 32A(2)條和第 32M(1)條的效力，是由僱主證明有關解僱是否具有第 32K 條所列的正當理由，倘若他不能證明他具有正當的理由，即當作因他想剝奪僱員的法定權益而把僱員解僱。

6. 因此，在決定有關解僱是否不合理解僱及是否判給終止僱傭金時，法院或審裁處只須裁定僱主能否證明有關解僱具有第 32K 條所列的正當理由，而無須就僱主的意圖而作出任何特定裁斷。因此，在法律上和實際上，僱員如要根據該條例第 VIA 部成功申索補償，決定因素是僱主未能證明有關解僱具有第 32K 條所列的正當理由，而相對於僱主逃避責任的意圖來說，這項因素較易確定。一旦僱主未能證明他具有正當的理由，僱員即可獲判給補償。因此，有關僱員因審裁處未能確定僱主有意逃避法律責任而致申索失敗的問題，應不會出現。

7. 該條例第 32O(4)條規定，儘管僱員並未達到根據該條例就有關享有權而規定的可享利益服務年資，法院或審裁處仍可根據第 (1)或(5)款判給按照該僱員根據僱傭合約受僱於該僱主的實際時間計算的終止僱傭金。第 32O(1)條授權法院或審裁處判給終止僱傭金，如法院或審裁處認為在有關情況下判給終止僱傭金是公平及恰當的。這些條文清楚訂明，法院或審裁處在其認為公平及恰當的情況下，可裁定把終止僱傭金判給僱員，即使他未達到可享

有該等權益的服務年資。

個案數字

8. 在僱傭保障的部分實施後的三年內，即在一九九八、一九九九及二零零零年，在勞資審裁官所處理的有關個案當中，有 976、1,519 和 993 宗在勞資雙方同意下達成和解；265、349 及 129 宗被申索人撤回；55、104 和 124 宗獲判給終止僱傭金或補償金；而 166, 276 和 267 宗被駁回。

9. 根據運作經驗顯示，有些僱員遭解僱時傾向提出兩項可選擇的申索，一方面，他們如已為僱主工作兩年或以上，卻未達到可領取長期服務金的服務年資，則可申索遣散費；另一方面，他們亦可就不合理解僱提出申索。另外有些申索人或會誤認為一旦他們遭解僱時工作年資超過兩年，便有權獲得終止僱傭金。但事實上，並非所有超過兩年年資而被解僱的僱員都可獲得終止僱傭金。這項補償只適用於僱員遭不合理解僱的情況，即僱主有意終絕或減少這些僱員根據該條例所享有的權利、利益或保障。

10. 因此，如僱主具有並可證明解僱僱員的正當理由(例如：僱員的行為、僱員執行他受僱從事有關種類工作的能力或資格、僱員屬裁員對象或僱主其他真正的業務運作需要等)，則僱員以不合理解僱為理由，向僱主提出終止僱傭金的申索將不會成功。故此，相對來說，過去三年根據僱傭保障規定獲判給終止僱傭金的個案數字較少。

徵詢意見

11. 請議員參閱本文件的內容。

教育統籌局

二零零一年六月