

立法會人力事務委員會
二零零一年七月四日會議的跟進工作

僱員遭不合理的解僱所獲的終止僱傭金

目的

在七月四日舉行的立法會人力事務委員會會議上，議員曾要求政府：

- (a) 書面回應有僱員被不合理的解僱時可獲得的終止僱傭金，在抵銷強制性公積金(“強積金”)權益後的金額；
- (b) 要求司法機構提供資料，載列在僱傭雙方同意下和解時，申索人曾否獲得其法定權利；
- (c) 提供由勞資審裁處審理的不合理的解僱個案的資料，包括判給終止僱傭金的資料。

本文件闡述政府對上述要求的回應。

政府的回應

2. 關於(a)部，我們希望重申，《僱傭條例》(“該條例”)現有條文規定，除非有關僱主具有正當理由而解僱服務年資達兩年的僱員，否則將被推定為有意剝奪僱員的法定福利。該條例第 32O(4)條規定，勞資審裁處如認為在有關情況下判給終止僱傭金是公正及恰當的話，則可按照僱員受僱於僱主的實際時間，判給終止僱傭金(當中可包括長期服務金或遣散費)。

3. 根據該條例現行的第 31IA 及第 31YAA 條，如僱員已獲付遣散費或長期服務金，則須從僱員在強積金計劃中由僱主供款所得的累算權益部分中，扣除該筆遣散費或長期服務金的總款額。如僱員有權獲付遣散費或長期服務金，則根據該條例第 31I 及第 31Y 條，須從僱員可獲付的遣散費或長期服務金款額中，扣除僱員在強積金計劃中由僱主供款所得的累算權益部分。

4. 根據上述法定條文，無論僱員可獲付或已獲判給的遣散費／長期服務金多於或少於其在強積金計劃中由僱主供款所得的累算權益部分，僱員均無須在抵銷過程中向僱主支付任何款項。

5. 至於第(b)及(c)部，司法機構表示，他們並無備存有關判給終止僱傭金款額及在僱傭雙方同意下達成和解所涉款額的統計數字。他們認為，任何只就個案判決結果與僱員聲稱的服務年資作出關連的統計數字，都可能造成誤導。勞資審裁處在判案時，會依法考慮個案的所有情況。

6. 該條例第 32L(2)條規定，“申索的情況包括就對比由本條例賦予僱員或將由本條例賦予該僱員的權利、利益或保障所需的可享利益服務年資的長度而言，僱員根據該僱傭合約受僱於僱主的時間的長度，而該權利、利益或保障是能夠透過解僱或更改僱傭合約條款而被終絕或減少的。”因此，服務年資較長的僱員申索成功的機會，較服務年資較短者為高，也是意料中事。

7. 然而，僱員的服務年資只是勞資審裁處在判案時所須考慮的多項因素之一。審裁處須審視所有情況，以判定何謂公正及恰當。若只將個案判決結果與單一僱傭情況(即服務年資)作出關連，充其量只能反映部分的情況，而最壞的後果則是得出極為誤導的結論。

8. 此外，在僱傭雙方向審裁處提交進一步資料後，僱員可能在審訊期間調整其對最初提出的申索的期望。因此，有關最初申索的款額與審裁處最後判給或在僱傭雙方同意下達成和解的款額兩者之間的關係，未必能充分反映僱員申索的成功率。在任何情況下，若任何一方在法律觀點上不滿審裁處的決定，可根據《勞資審裁處條例》向較高級的法院上訴。

教育統籌局
二零零一年十月