

立法會人力事務委員會
(二零零零年十一月十六日會議)

為澄清《僱傭條例》若干條文而提出的擬議修訂

引言

本文件旨在就修訂《僱傭條例》(第 57 章)的建議，徵詢各議員的意見。修訂建議的目的是：

- (A) 以澄清若干條文；以及
- (B) 因《婦女及青年(工業)規例》適用於婦女的條文廢除後而作出所需的修訂。

背景

(A) 澄清若干《僱傭條例》的條文

2. 根據《僱傭條例》第 15(1)條，僱主不得在其僱員懷孕期間，根據該條例第 6 條以通知形式，或根據該條例第 7 條以代通知金解僱該僱員。僱主如違反該條款，即屬違例，一經定罪，可判處罰款 100,000 元。《僱傭條例》第 33 條亦為保障僱員在放取有薪病假期間免遭解僱作出類似的規定。這些條文的目的是，禁止僱主解僱懷孕或正在放取有薪病假的僱員，除非僱主具充分理由根據第 9 條的規定作出即時解僱，則屬例外。根據該條例第 9 條的規定，如僱員嚴重行為不當，例如犯有欺詐或不忠實行為或慣常疏忽職責，僱主可無須給予通知或代通知金而終止僱傭合約。

3. 不過，現行僱傭例第 15(1)條及第 33 條的撰寫方法，可詮釋為只禁止僱主根據第 6 或 7 條解僱懷孕或在放取有薪病假的僱員，而並不涵蓋僱主以第 9 條作出的不當解僱。即僱主一旦聲稱以條例第 9 條即時解僱懷孕或在放取有薪病假的僱員，即使其後證實他所聲稱的即時解僱理由並不成立，亦有困難以他違反第 15(1)條或第 33 條將他檢控。這並不合乎我們的政策原意。因此我們認為適宜及有需要修訂有關條文，澄清除非僱主具充分理由根據條例第 9 條作出即時解僱的情況下作出解僱，否則僱主不能在僱員懷孕或放有薪病假期間終止其僱傭合約，違例僱主可被檢控。

4. 根據《僱傭條例》，僱主必須在終止僱傭合約後 7 天內付給僱員其在僱傭合約終止時所應得的任何款項；僱主如未能在限期內支付該筆款項，即屬違例，並可被檢控。該筆款項包括代通知金、長期服務金及在放取病假期間遭解僱所獲的補償。不過，目前《僱傭條例》並無任何條文，訂明向被解僱的懷孕僱員支付補償的時限。因此，《僱傭條例》需予修訂，規定僱主須在解僱懷孕僱員當日後的 7 天內向僱員支付補償，並訂明如僱主未能在限期內支付有關款項，即屬違例。

5. 根據條例第 IIA 部的規定，僱員如已根據連續性合約在整段薪金期內受僱，而合約又協定支付年終酬金，便有資格領取該筆酬金。第 11F 條進一步規定，在合約被提早終止的情況下，僱員有資格領取部分年終酬金。這些條文旨在確保僱員獲得年終酬金的權利，不會因僱主提早終止合約而受到影響。然而，按照目前的措辭，該條文會引起以下情況，即僱員不給予適當通知或代通知金而不當地終止合約，卻可能有權領取年終酬金。由於這與我們的原意不符，我們建議修訂條例，以清楚訂明僱員如終止合約，除非屬第 10 條所訂明的特殊情況（例如恐懼身體會遭受暴力危害或受僱主苛待），否則僱員無權領取部分年終酬金。

6. 自《性別歧視條例》和《殘疾歧視條例》制定後，該兩條條例定義範圍內所指的歧視行為，已從條例第 VIA 部（有關僱傭保障）中豁除，以免僱主因單一項行為而被當局根據條例和上述兩條條例判處雙重刑罰。《家庭崗位歧視條例》在一九九七年十一月二十一日開始實施，其中一些條文旨在保障僱員免因其家庭崗位而遭受不合法的歧視。同樣地，為避免僱主受到雙重刑罰，我們建議修改條例，豁除在《家庭崗位歧視條例》定義範圍內的歧視行為。

(B) 因《婦女及青年(工業)規例》適用於婦女的條文廢除後而作出所需的修訂

7. 根據《僱傭條例》而制定的《婦女及青年(工業)規例》（“規例”）以往對在工業經營工作的婦女訂立各項限制。規例於一九九七年七月因應《性別歧視條例》的制定後已作出修訂，把被視為帶有歧視成分的“適用於婦女”的條文及有關“婦女”的提述均予以刪除。不過，在該次修訂中，規例的名稱和引文及條例內有關該規例的提述均沒有予以修訂。現建議作出文字上的修訂，刪除在條例內關乎規例、在規例的名稱和引文，以及《性別歧視條例》內附表 3 第 1 段所提及規例的名稱有關“婦女”的所有提述。

2000 年僱傭(修訂)(第 2 號)條例草案

8. 我們計劃在本年度立法會期內向立法會提交一項 2000 年僱傭(修訂)(第 2 號)條例草案，澄清有關條文的原意，及建議一些技術性的修訂。主要修訂建議如下-

- (a) 規定僱員在並非按照條例第 10 條終止其合約的情況下，無權享有部分年終酬金。
- (b) 規定除按照條例第 9 條外，僱主不得終止懷孕僱員的連續性僱傭合約；如僱主根據條例第 33 條須就僱員的病假日支付疾病津貼，則不得在該病假日終止僱員的連續性僱傭合約；並規定除非相反證明成立，否則違反上述規定的僱主須被視為並非按照條例第 9 條終止有關合約。另外亦會規定，在就條例第 15 或 33 條所訂罪行而進行的法律程序中，如僱主證明其本意是按照條例第 9 條終止有關僱員的連續性僱傭合約，以及在終止該合約時，他合理地相信自己有理由如此終止該合約，即可以此作為免責辯護。
- (c) 在條例第 25 條加入有關規定，訂明僱主如解僱懷孕僱員，必須在終止僱傭合約後七天內支付第 15(2)條所規定的補償；僱主如故意及無合理辯解而不遵從上述規定，即屬違例。
- (d) 規定《家庭崗位歧視條例》定義範圍內所指的基於任何人的家庭崗位而歧視他們的作為，均不適用於條例第 VIA 部。
- (e) 因應規例名稱的更改而作出修訂，並訂定過渡性條文。

9. 勞工顧問委員會已接納上述擬議修訂。

徵詢意見

10. 請議員就政府為制定上述各項澄清條文和技術性修訂而提交 2000 年僱傭(修訂)(第 2 號)條例草案的建議，提供意見。

教育統籌局
二零零零年十一月