

《種族歧視條例草案》委員會

政府就更多有關僱用及合夥的問題 所作的回應

目的

在二零零八年二月十三日的法案委員會會議上，議員要求政府當局提供更多《種族歧視條例草案》(“條例草案”)有關僱用方面(即僱用的涵蓋範圍、本地及海外僱用條款、合約工作者及對小型合夥商號的豁免)條文的資料。

2. 本文提出政府的立場和作出回應。

僱用的涵蓋範圍

3. 條例草案第 10 條規定，任何人(“僱主”)如就他在設於香港的機構所作的僱用，在關於僱用事宜方面歧視另一人，即屬違法。草案第 16 條規定，除非僱員完全或主要在香港以外地方執行其工作，否則其僱用須視為在設於香港的機構的僱用¹。

4. 就議員問及有關香港僱傭法例方面的資料，《僱傭條例》(第 57 章)並沒有就在香港以外地方工作的僱員作出明確規定。另一方面，《僱

¹這原則在香港註冊的船舶上或飛機上的僱用是略有不同，詳見立法會 CB(2)1046/07-08(01)號文件就條例草案第 16(2)條的解釋

員補償條例》(第 282 章)第 30B(2)條訂明“凡僱員在香港以外於受僱工作期間因工遭遇意外以致身體受傷，則如其僱傭合約是在香港與僱主訂立，而該僱主是在香港經營業務的人，本條例亦適用”。

5. 條例草案第 16 條訂定條例草案的有關條文是適用於一名僱員的僱用，除非有關僱員完全或主要在香港以外地方執行其工作。與《僱員補償條例》不同，條例草案並沒有規定有關的僱傭合約是要在香港訂立，或僱主是要在香港經營業務的人，有關條文方適用於該項僱用。

6. 條例草案第 16 條與現有已施行多年的反歧視法例(即《性別歧視條例》(第 480 章)、《殘疾歧視條例》(第 487 章)及《家庭崗位歧視條例》(第 527 章))是一致的。條例草案第 16 條(如獲通過)，會確保與現行的反歧視法例的一致性，而且亦為已對該等現行法例有經驗的大眾市民所熟悉。

本地及海外僱用條款

7. 根據條例草案附表 2 第 10 條，不論有關僱員是否屬或是否已成為香港永久性居民，該附表的條文均適用。草案附表 2 第 11 條就“本地僱用條款”或“海外僱用條款”的定義，是分別指主要對有關僱主委任或僱用一名香港永久性居民或一名並非香港永久性居民的人，各別不時適用的服務條件或條款。這條文並非將“海外僱用條款”的適用性規限於並非香港永久性居民的人。草案附表 2 指明的現存僱用中的僱員，若是按海外僱用條款僱用並屬香港永久性居民，亦受條例草案第 14 條所規管。

合約工作者

8. 條例草案禁止基於種族而歧視僱員，包括合約工作者。草案第 10 條是有關由直屬僱主作出的歧視，草案第 15 條則是有關某人(“主事人”)對合約工作者的歧視，但該合約工作者並非由主事人僱用，而是由另一人僱用，並由該另一人根據與主事人訂立的合約而提供的。

9. 此外，視乎有關個案的具體情況，條例草案中另有兩條條文亦可能適用：

(a) 草案第 43 條訂明，如 —

(i) 某人(“前者”)具有凌駕於另一人(“後者”)之上的
權限；或

(ii) 後者慣於按照前者意願行事，

而前者指示後者作出任何憑藉草案第 3 或 4 部而屬違法的作為，或促致或企圖促致後者作出任何該等作為，即屬違法；

(b) 草案第 44(1)條訂明，任何人如藉着 —

(i) 向另一人提供或要約提供任何利益；或

(ii) 使另一人遭受或威脅使另一人遭受任何損害，

誘使或企圖誘使該另一人作出任何違反草案第 3 或 4 部的作為，即屬違法。

草案第 43 及 44(1)條將適用於主事人向承辦商或次承辦商給予指示或施加壓力以歧視合約工作者。

10. 草案第 15、43 及 44(1)條是與現有已施行多年的反歧視法例一致的。但同時，我們理解對按照並非與主事人直接訂立的分包合約而受僱的合約工作者的保障的關注。我們會再研究這問題及考慮是否有須要作進一步澄清。

合夥

11. 合夥是一緊密的商業關係，合夥人須要擔承其他合夥人所引起的責任和債務。合夥關係是需要高度的信任和信心。小型合夥商號的個人關係更加密切，而且亦可能會比較大型的合夥商號擁有較少資源和支援，因此是有需要為小型合夥商號就條例草案第 17 條提供豁免。英國的《1976 年種族關係法令》一直都有同樣的例外條文，後來直至 2003 年當社會已在法例的應用上積聚多年經驗之後才修改。

12. 現有的反歧視條例亦有包含對小型合夥商號的條文，有關的例外安排與草案的建議是一致的。

13. 條例草案第 17(7)條訂明，行政長官會同行政會議可修訂(透過更改合夥人的數目)或廢除這例外條文。這為我們在條例草案制定後及在實施上累積經驗之後，提供了修訂或廢除這例外條文的機制。

政制及內地事務局

二零零八年二月