

2008年1月17日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

就僱主不遵從強制復職或 再次聘用命令訂立額外款項的規定

目的

本文件旨在向委員介紹為僱員提供額外款項的建議，根據該建議，如僱主不遵從擬議勞資審裁處可根據《僱傭條例》作出的強制復職或再次聘用命令，僱員可獲得額外款項。

背景

2. 《僱傭條例》有關僱傭保障的第 VIA 部自 1997 年 6 月 27 日起生效。根據第 VIA 部的現行條文，僱員可在不理解僱¹、不合理更改僱傭合約條款²、和不合理及不合法解僱³的情況下，向僱主提出補救申索。如僱主不能證明該項解僱或更改僱傭合約條款是基於《僱傭條例》訂明的正當理由，勞資審裁處可頒令僱員獲得補救，包括經勞資雙方同意的復職或再次聘用命令，或終止

-
- 1 如僱員根據連續性合約受僱不少於 24 個月，而遭僱主並非基於《僱傭條例》訂明的正當理由（包括僱員的行為、僱員執行工作的能力 / 資格、裁員或其他真正的業務運作需要、須遵從法例規定或其他實質理由）解僱。
 - 2 如僱員根據連續性合約受僱，其僱傭合約條款遭僱主未經他同意而更改及僱傭合約並沒有明文規定僱主可以作出該項更改，以及僱主並非基於《僱傭條例》訂明的正當理由更改該僱傭合約條款。
 - 3 如僱主並非基於《僱傭條例》訂明的正當理由解僱僱員，而解僱該僱員是違反勞工法例的，包括僱主在僱員懷孕及放取產假期間、放取有薪病假期間、因工受傷後或基於僱員行使職工會權利或作證以協助執行勞工法例等原因而解僱僱員。

僱傭金⁴。遇有僱員遭不合理及不合法解僱，勞資審裁處如沒有作出復職或再次聘用的命令，亦可向僱員判予補償金，最高金額為15萬元。勞資審裁處經勞資雙方同意作出復職或再次聘用命令時，會訂明復職／再次聘用的條款，其中包括僱主不遵從該命令時所須支付的終止僱傭金款額，以及（如屬不合理及不合法解僱）補償金的款額。

3. 勞工處在1999年就復職／再次聘用條文進行了檢討，並建議修訂有關條文，使被裁定遭不合理及不合法解僱的僱員在提出復職或再次聘用的申索時，勞資審裁處如認為適當而合理切實可行，可無須取得僱主的同意，而作出復職或再次聘用的命令。勞資審裁處在決定應否作出該命令時，可要求勞工處提交一份經勞資雙方同意的個案情況報告。

就僱主不遵從強制命令訂立額外款項的規定

4. 我們就有關建議草擬修訂條例草案的過程中，認為有需要加入額外款項的條文，讓僱員可在僱主不遵從建議的強制復職或再次聘用命令的情況下，獲得額外款項。如沒有該項條文，強制命令與勞資審裁處根據現行條文經僱主同意所作出的命令，其條款便沒有不同，即如僱主不遵從命令，僱員只有權取得該命令訂明的終止僱傭金及補償金。

5. 我們建議，為保障遭不合理及不合法解僱的僱員，如僱主不遵從擬議的強制命令讓僱員復職或予以再次聘用，僱員便可獲得一筆額外款項，這是在《僱傭條例》現行條文規定的終止僱傭金及補償金以外的款項。這筆額外款項應訂為有關僱員的三倍月薪，上限為5萬元。此外，我們認為有關條文應列明，當勞資審裁處作出建議的強制復職或再次聘用命令時，該命令的條款須訂明僱主不遵從有關命令時所須支付的這筆額外款項，以便在僱主不遵從命令時，僱員可無須再次入稟勞資審裁處尋求裁決。

4 終止僱傭金指：

- (a) 僱員根據《僱傭條例》可享有但在遭解僱時未獲支付的法定權益，以及僱員根據僱傭合約可獲支付的其他款項；以及
- (b) 僱員未達享有有關權益的最短服務年資，但假若該僱員獲准許繼續受僱於其原有工作崗位，或以僱傭合約的原有條款繼續受僱，則他在僱傭合約終止時可合理地預期有權享有的該等法定權益。在這情況下，終止僱傭金須根據僱員的實際受僱期計算。

6. 由於額外款項是直接支付給僱員，這額外的金錢補償對遭不合理及不合法解僱的僱員會有具體的幫助，因此我們支持這個建議。反之，如判處僱主支付罰款或判其入獄，兩者都不會提供實質的經濟援助給受影響的僱員。

7. 勞工顧問委員會在 2007 年 12 月 10 日的會議上，已通過這項建議，即額外款項應訂為有關僱員月薪的三倍，上限為 5 萬元。

未來工作

8. 《僱傭（修訂）條例草案》以包括額外款項的規定現正在草擬中，並會儘快向立法會提交。

勞工處
2008 年 1 月