

《2009年僱傭(修訂)條例草案》委員會

當局回應法案委員會

於二零一零年一月十三日會議上委員所提出的事項

目的

就法案委員會於二零一零年一月十三日的會議上，委員對《2009年僱傭(修訂)條例草案》(條例草案)提出的事項，本文件載述當局的回應。

2. 在二零一零年一月十三日的會議上，法案委員會認同有必要區分刑事訴訟和民事訴訟，以及認同條例草案下的保障機制<sup>1</sup>和整體架構，以確保刑事制裁只應用於故意拖欠勞資審裁處(勞審處)裁斷款項的個案。在這背景下，委員要求當局考慮下文所載的待決事項。

**把因不合理及不合法解僱而根據《僱傭條例》第 32P 條判給的補償及《僱傭條例》第 32O 條判給的終止僱傭金納入條例草案的指明權利範圍內**

3. 有些委員堅持當局應考慮把因不合理及不合法解僱而根據《僱傭條例》第 32P 條判給的補償及第 32O 條判給的終止僱傭金納入建議的第 43N(1)條下「指明權利」的定義內。

4. 按普通法，執行民事補救的責任在於獲判給的一方。建議把不支付勞審處裁斷款項刑事化是一項突破，而且是建基於以下的清晰理解：不支付建議罪行所涵蓋的工資及其他法定權利已能導致刑事制裁，因此獲涵蓋的權利有別於其他純屬民事債項的權利。為免該建議對民事申索制度的其他環節造成連帶影響，實在有必要把建議罪行限於包含在《僱傭條例》下不支付便可遭刑事制裁的僱員權利的判令內。由於不支付第32P條的補償和第32O條的某些終止僱傭金<sup>2</sup>並不涉

<sup>1</sup> 包括建議的第 43P 條中的「故意」及「無合理辯解」，以及建議的第 43S 條的程序規定。

<sup>2</sup> 建議的第 43N(1)條下「指明權利」的定義已在其第(j)段涵蓋僱員在僱傭合約終止時有權享有法定權利所獲的終止僱傭金。該定義目前沒有包括的其他終止僱傭金，是那些假定僱員繼續其原有工作或以僱傭合約的原有條款繼續受

及刑事制裁，因此這些款項並不包括在建議的第43N(1)條下「指明權利」的定義內。有關詳情載於立法會CB(2)80/09-10(01)號文件第17至23段。

5. 有些委員雖然理解有必要將建議罪行限於包含《僱傭條例》下涉及刑事制裁的權利的判令，但認為因不合理及不合法解僱而引起的第32P條的補償和第32O條的終止僱傭金，亦應被納入涵蓋範圍內，因為不合理及不合法解僱亦附有刑事制裁。

6. 當局因應委員的要求，探討了該項建議的可能連帶影響，並已諮詢持份者。鑑於不合理及不合法解僱附有刑事制裁，而儘管有上述第4段的考慮，我們原則上並不反對考慮將不合理及不合法解僱所引起的第32P條的補償和第32O條的終止僱傭金，列為附有刑事制裁的權利，以及將其納入「指明權利」的定義內。然而，納入有關款項的明確基礎是現時條例草案為確保建議罪行只針對故意拖欠情況而訂立的保障措施將維持不變。因應委員的意見，我們會根據上述基礎着手準備委員會審議階段的修正法案。

## 其他事宜

7. 在二零一零年一月十三日的會議上，委員同意保留建議的第43S條的程序規定。不過，有些委員要求當局考慮提供內部指引或作出服務承諾，訂明完成建議的第43S條所指的程序的時限。同時，有些委員認為該建議並無必要，並認為在不同情況下完成有關程序的時間應具彈性。有委員建議當局於草案的建議罪行生效一年後檢討成效，並向立法會人力事務委員會匯報。

8. 被拖欠工資或其他法定權利的僱員所提供的證據對檢控《僱傭條例》的罪行非常重要。僱員及其他相關人士提供供詞和有關資料所需的時間，按不同個案各有不同，並非勞工處所能控制，因此，明確規定完成有關程序的時間並不可行。各委員可以參考立法會CB(2)706/09-10(01)號文件第7至12段的詳細資料。至於有委員建議就建議的第43S(2)條聆聽被告的陳詞或給予陳詞機會設立時限，鑑於應否給予某涉嫌違例者另訂或押後聆聽日期確須衡量個別案件的情

---

僱，可達致法例規定的最短可享利益服務年資而合理地預期有權享有法定權利所獲的終止僱傭金。

況（例如不在香港、意外受傷，或更多時間取得所需資料），故訂立時限並不可行。

9. 當局定會就建議的罪行（如獲通過）盡速進行調查及檢控，惟我們須同時靈活處理個別案件的不同情況，以確保每宗檢控個案得到適當和公平的處理。這謹慎的方針亦使勞工處能成功檢控欠薪罪行（有關數字由 2004 至 2009 年上升了 161%）。如條例草案獲委員支持，我們會密切監察實施建議罪行的進展，並向人力事務委員會匯報。

勞工及福利局

二零一零年一月