

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)838/11-12(05)號文件

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會

立法會秘書處為2012年1月20日會議 擬備的背景資料簡介

修訂《僱傭條例》有關復職及再次聘用條文的建議

目的

本文件綜述人力事務委員會(下稱"事務委員會")以往就政府當局的下述建議曾進行的討論：政府當局建議賦予勞資審裁處(下稱"勞審處")權力，就僱員遭不合理及不合法解僱的情況作出復職或再次聘用的強制命令，並要求不遵從有關命令的僱主向僱員支付額外款項。

現時對不合理及不合法解僱的保障

2. 根據現行的《僱傭條例》，如僱員遭不合法解僱¹，而僱主不能證明該解僱是基於《僱傭條例》訂明的正當理由而作出²，勞審處可在勞資雙方同意下，頒令僱員獲得復職或再次聘用。如勞審處沒有作出復職或再次聘用的命令，可判僱員得到終止僱傭金及／或不超過15萬元的補償金。但在現行條文下，縱使勞審處認為作出復職或再次聘用命令屬恰當，若沒有僱主的同意，亦無權作出有關命令。

¹ 不合法解僱是指違反勞工法例的解僱，包括在以下情況解僱員工：僱員在懷孕及放取產假期間；僱員在放取有薪病假期間；僱員因工受傷後；僱員基於行使職工會權利或於進行的法律程序或查訊中作供或提供資料，以協助執行《僱傭條例》、工業意外或工作安全法例。

² 《僱傭條例》所訂明解僱的正當理由包括：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、遵從法例規定及其他實質理由。

政府當局就《僱傭條例》的復職或再次聘用條文作出修訂的建議

3. 為加強保障僱員免遭不合理及不合法解僱，政府當局在諮詢勞工顧問委員會（下稱“勞顧會”）及相關持份者後，建議修訂《僱傭條例》，賦權勞審處就不合理及不合法解僱的個案，可在其認為作出復職或再次聘用命令屬恰當而僱主遵從該命令是合理切實可行的情況下，無需取得僱主同意而作出強制復職或再次聘用命令，以及頒令不遵從有關命令的僱主須向僱員支付一筆上限為5萬元的額外款項。

事務委員會的商議過程

4. 在2003年11月20日及2008年1月17日的事務委員會會議席上，政府當局向委員簡介載於上述第3段其就《僱傭條例》下復職或再次聘用的條文作出修訂的建議。委員提出的主要意見及關注事項綜述如下。

等候復職期間的工資

5. 部分委員一方面表示支持有關修訂建議，另一方面他們卻關注到，獲復職的僱員在沒有工作的日子，是否可領取工資。

6. 據政府當局表示，現行法例並沒有就等候復職期間的工資訂定條文，因為工資是按僱員所做的工作所支付的薪酬。法例不應為沒有工作訂定支付薪金的條文。這點在建議修訂後將維持不變。在考慮是否把一筆相當於僱員所損失的工資的款項判給有關僱員時，勞審處會考慮個案的個別情況，包括有關僱員在等候復職期間，有否從事其他工作。僱員在勞審處作出復職命令後，在所有方面均被視為猶如從未遭解僱或猶如僱傭合約條款從未被更改一樣。假如僱員由該僱主的繼承人或相聯公司聘用工作，則該僱員為原來僱主服務的年資，亦將算作其為新公司服務的年資。

防止僱主逃避遵從強制復職或再次聘用命令的責任的措施

7. 委員要求當局澄清，修訂建議是否可堵塞不負責任的僱主逃避履行強制復職或再次聘用命令的責任的漏洞。部分委員懷疑，該筆額外款項會否反而為僱主提供另一選擇，讓他們可逃避履行強制復職命令的責任。由於僱主可能寧願選擇支付一筆額外款項也不遵從強制命令，為堵塞此漏洞，有委員建議除

在有關命令的條款中指明僱員會在僱主不遵從該項強制命令的情況下接受一筆額外款項作為補償外，亦應訂定條文，讓勞審處可行使酌情權，作出只許復職或再次聘用的強制命令。

8. 政府當局表示，根據建議，再次聘用命令是向僱主發出，故此，僱主不可以將責任推卸予其繼承人或相聯公司。不過，如僱主的繼承人或相聯公司按該命令所訂的條款再次聘用有關僱員，則僱主可獲免除遵守該命令的責任，但這項安排須先獲得該僱員的同意。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，相當於有關僱員的三倍月薪，上限為5萬元。這是終止僱傭金及補償金以外的款項。

擬議額外款項的計算基礎

9. 部分委員認為擬議額外款項數額太少。有委員詢問該筆款項的計算基礎，以及政府當局會否考慮把款額上限提高至10萬元或有關僱員月薪的六倍。有委員建議，當局應取消該上限，以便與本港其他歧視法例看齊；至於遭不合法解僱並正等候勞審處作出復職命令的僱員，應就其未獲支付的工資獲得補償。

10. 委員獲告知，擬議額外款項以5萬元為上限是根據過往個案的研究結果計算出來的，有關結果顯示僱員的平均月薪約為1萬元。僱主須就不遵從強制復職或再次聘用命令向僱員支付額外款項，這是在《僱傭條例》現行條文所規定的終止僱傭金及補償金以外新增的款項。

僱主與復職僱員之間的勞資衝突或會增多

11. 有委員憂慮，僱主"被迫"向他極不願聘用的僱員提出復職／再次聘用的情況，會引起更多勞資衝突。

12. 政府當局表示，勞審處在決定應否就不合理及不合法的解僱個案作出復職的命令時，會考慮所有相關因素，並可要求勞工處提交一份載述僱主與僱員雙方均同意的事實資料的個案報告。如復職並不切實可行(例如僱主與僱員關係惡劣)，則勞審處只會判給僱員補償金。

監察機制

13. 部分委員關注到政府當局會採取甚麼措施，確保僱員能收到勞審處判給的款項。

14. 政府當局向委員表示當局對部分僱員未能取得勞審處判定款項的情況同樣感到關注。過往個案顯示，未能取得勞審處的判定款項的人士，大部分是中小型公司僱員。當局會繼續與司法機構緊密合作，研究可行措施改善勞審處的裁斷的執行問題。

有關不合理及不合法解僱申索個案的統計資料

15. 委員要求政府當局提供資料，說明過去數年間共有多少宗涉及不合理及不合法解僱的復職申索個案。

16. 政府當局表示，每年平均約有兩至三宗這類個案。

最新發展情況

17. 在2010年1月21日及2月23日的事務委員會會議上，政府當局告知委員，由於《2009年僱傭(修訂)條例草案》(該條例草案旨在就僱主沒有支付任何根據勞審處的裁斷須支付的款項，訂定一項罪行)的部分委員會審議階段修正案(下稱"修正案")把新訂的罪行擴大至涵蓋不支付源於不合理及不合法解僱而裁斷的補償，且該等修正案將會對有關強制復職或再次聘用的立法建議產生連帶影響，故此勞顧會已要求政府當局重新審視該項已於2007年12月10日的勞顧會會議上獲確認的建議，先考慮《2010年僱傭(修訂)條例》實施後對有關建議的全盤影響。

18. 據政府當局表示，根據於2010年10月生效的《2010年僱傭(修訂)條例》，故意拖欠勞審處或小額薪酬索償仲裁處裁斷的款項(包括同樣源於不合理及不合法解僱的補償金)已被訂為刑事罪行，違例僱主最高可被罰款35萬元及監禁3年。由於拖欠因不合理及不合法解僱而衍生的補償金已被刑事化，政府當局已就如何處理拖欠建議中同因不合理及不合法解僱而衍生的額外款項作出考慮。經進一步諮詢勞顧會及有關持份者對於強制復職或再次聘用的修訂建議的意見並取得共識後，政府當局計劃向本委員會作出匯報，以期盡快向立法會提交修訂法案。

相關文件

19. 相關文件已在立法會網站登載，詳情請參閱**附錄**。

立法會秘書處
議會事務部2
2012年1月16日

修訂《僱傭條例》有關復職及再次聘用條文的建議

相關文件

委員會	會議日期	文件
人力事務委員會	20.11.2003 (項目IV)	<u>議程</u> <u>會議紀要</u>
人力事務委員會	17.1.2008 (項目III)	<u>議程</u> <u>會議紀要</u>
人力事務委員會	21.1.2010 (項目V)	<u>議程</u> <u>會議紀要</u>
人力事務委員會	23.2.2010 (項目II)	<u>議程</u> <u>會議紀要</u>
人力事務委員會	17.6.2010 (項目II)	<u>議程</u> <u>會議紀要</u>
人力事務委員會	21.10.2010 (項目II)	<u>議程</u> <u>會議紀要</u>
人力事務委員會	20.10.2011 (項目II)	<u>議程</u> <u>會議紀要</u>

立法會秘書處
議會事務部2
2012年1月16日