

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)1748/15-16號文件

檔 號：CB2/BC/3/15

2016年6月17日內務委員會會議文件

《2016年僱傭(修訂)條例草案》委員會報告

目的

本文件旨在匯報《2016年僱傭(修訂)條例草案》(下稱"條例草案")委員會的商議工作。

背景

2. 根據《僱傭條例》(第57章)第VIA部，僱員在不同情況下可享有僱傭保障，包括有權就不合理及不合法解僱¹向僱主提出補償申索。凡僱員遭不合理及不合法解僱，法院或勞資審裁處(下稱"勞審處")可在勞資雙方同意下，飭令僱員獲得復職²或再次聘用³。如法院或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加判予僱員不超過15萬元的補償金。然而，縱使法院或勞審處認為作出復職或再次聘用命令屬恰當，但如沒有僱主的同意，亦無權作出有關命令。

¹ 不合理及不合法解僱是指《僱傭條例》第32A(1)(c)條所指的解僱情況，即僱員遭僱主並非基於該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或放取產假期間、放取有薪病假期間、因工受傷後及在決定／協議及／或清付《僱員補償條例》(第282章)下的補償前、基於僱員行使職工會權利或作證以協助執行有關的勞工法例等原因而解僱僱員。

² 根據《僱傭條例》第32N(4)條，復職的命令屬飭令僱主在所有方面均視僱員為從未遭解僱或猶如僱傭合約條款從未被更改一樣的命令。

³ 根據《僱傭條例》第32N(6)條，再次聘用的命令屬飭令僱主須以可與該僱員的原來僱傭條款相比的條款聘用僱員工作或聘用僱員擔任其他適合的工作的命令。

3. 據政府當局所述，為加強保障僱員免遭不合理及不合法解僱，經諮詢勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")及相關持份者的意見後，當局建議修訂《僱傭條例》，賦權法院或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。根據擬議修訂，法院或勞審處亦可向不遵從復職／再次聘用命令的僱主頒令須向僱員支付一筆額外款項，上限為5萬元。僱主如故意及無合理辯解不支付該額外款項亦屬違法。

條例草案目的

4. 條例草案旨在修訂《僱傭條例》，使凡有僱員在該條例第32A(1)(c)條所述的任何情況下遭受解僱(即有關僱員並非基於正當理由被解僱，而該項解僱是違反指明法例條文的)：

- (a) 僱主的同意並非命令將該僱員復職或再次聘用該僱員的先決條件；
- (b) 僱主如沒有將該僱員復職或再次聘用該僱員，須向該僱員支付一筆額外款項；及
- (c) 僱主如故意及無合理辯解不支付該額外款項，即屬違法。

條例草案亦尋求澄清關於僱主的繼承人或相聯公司根據再次聘用的命令聘用僱員的現有條文，並就有關安排的程序訂定補充條文。

5. 條例草案自勞工及福利局局長以憲報公告指定的日期起實施。

法案委員會

6. 在2016年3月11日的內務委員會會議上，委員同意成立法案委員會以研究條例草案。法案委員會由黃定光議員出任主席，曾經與政府當局舉行5次會議。法案委員會的委員名單載於**附錄I**。法案委員會亦曾在其中一次會議上聽取17個團體及個別人士表達意見。曾向法案委員會表達意見的團體及個別人士名單載於**附錄II**。

法案委員會的商議工作

作出復職或再次聘用命令

7. 條例草案第4條旨在修訂《僱傭條例》第32N條，當中包括賦權法院或勞審處在考慮多個因素後，無須僱主同意而就不合理及不合法解僱的個案作出復職或再次聘用命令。根據擬議第32N(4)(d)及32N(6)(g)條，法院或勞審處就不合理及不合法解僱的個案作出復職或再次聘用命令時必須在命令中訂明，倘僱主沒有按照命令將該僱員復職或再次聘用該僱員，必須向僱員支付擬議新訂第32NA(1)條所述款項。有關款項包括：

- (a) 假若既無作出復職的命令，亦無作出再次聘用的命令的話，本會根據第32O條判給的終止僱傭金的款額；
- (b) 假若既無作出復職的命令，亦無作出再次聘用的命令的話，本會在終止僱傭金以外根據第32P條判給的補償的款額，上限為15萬元；及
- (c) 5萬元或僱員每月平均工資的3倍的額外款項，以較低者為準。

作出復職／再次聘用命令時需考慮的情況

8. 鑒於不合理及不合法解僱個案中的僱主及僱員關係緊張，部分委員曾詢問法院或勞審處會在何等情況下作出復職或再次聘用命令，以及有何考慮因素。

9. 政府當局表示，條例草案旨在規定在不合理及不合法解僱的個案中，當法院或勞審處考慮有關僱員提出復職或再次聘用的申索時，如認為作出復職或再次聘用命令屬恰當，以及僱主安排僱員復職或再次聘用僱員是合理地切實可行的話，可免除需獲取僱主同意才可作出有關命令的先決條件。法院或勞審處在決定是否作出有關命令時，須考慮個案的相關情況，包括僱主與僱員之間的關係、僱員與因該受僱的工作而有關聯的其他人士的關係、解僱的情況、僱主遵從該命令時可能面對的任何真正困難等。在法院或勞審處作出命令之前，僱主及僱員均有機會提出其各自的論點。條例草案進一步建議，法院或勞審處可在僱主及僱員雙方同意下，要求勞工處處長提交報告，載列有關經勞工處調停而取得申索的情況的資料。

10. 李卓人議員認為，除非僱主證明不聘用另一人替代該僱員並非切實可行，否則法院或勞審處在考慮僱主安排僱員復職或再次

聘用僱員是否合理地切實可行時，不應將僱主已聘用另一人永久替代遭解僱僱員的原有崗位的事實列為考慮因素。委員察悉，李議員已表明有意就條例草案動議委員會審議階段修正案(下稱"修正案")，要求法院或勞審處不要將該事實列為考慮因素。政府當局指出，由於通常無法得知僱員何時方能取得由法院或勞審處作出的復職或再次聘用命令，因此僱主如常在遭解僱僱員離職後盡快聘請另一名僱員填補其空缺亦並非沒有可能。尤其是本港很多僱主為中小型企业，調動員工吸納遭解僱僱員的工作量的能力有限。另外須注意的是，根據《僱傭條例》，僱員可在遭解僱後9個月內就復職或再次聘用向勞審處提出申索。因此，要求僱主在一段時間內沒有接獲遭解僱的前僱員表示有意復職或獲再次聘用後才另聘人選，將出現問題。此外，擬議的修正案並不可取，原因是作出復職或再次聘用命令會導致替代的僱員遭解僱。

復職或再次聘用命令所訂明的補救

11. 部分委員關注到，倘僱主沒有將僱員復職或再次聘用該僱員，有關僱員是否需要向法院或勞審處報告以要求補救。政府當局表示，根據《僱傭條例》的現有條文，法院或勞審處必須在復職或再次聘用命令中訂明法院或勞審處認為屬公正和恰當的終止僱傭金及補償金額，倘僱主沒有按照命令將僱員復職或再次聘用僱員，便須向僱員支付有關金額。為使遭不合理及不合法解僱的僱員在僱主不按照有關命令將他／她復職或再次聘用他／她時，可盡快得到終止僱傭金、補償及額外款項而無須再次入稟法院或勞審處提出申索，就如終止僱傭金及補償的現有安排一樣，當局建議法院或勞審處在作出復職或再次聘用命令時，一併在命令中訂明額外的款項。

12. 有委員關注到，在有關僱員遭解僱日期與復職／再次聘用日期之間的期間，獲復職／再次聘用的僱員會否獲給予任何補救。政府當局解釋表示，現行法例並沒有訂明有關僱員可獲支付在上述遭解僱至獲復職期間的工資(工資是按已完成的工作支付)。不過，根據《僱傭條例》的現有條文，倘法院或勞審處認為在有關情況下屬公正和恰當，可指明若非因解僱，僱員本可合理地預期由僱主就解僱日期與復職日期之間的期間向他支付的任何欠付薪酬及就根據《僱傭條例》可享有的任何法定權利而須支付的任何款額，作為補救的其中一部分。法院或勞審處在考慮是否給予有關僱員補救時，會顧及該個案的個別情況，包括有關僱員在遭解僱至獲復職期間有否受僱接受其他工作。另一方面，法院或勞審處或會命令獲復職／再次聘用的僱員，向其僱主交回獲該僱主根據《僱傭條例》支付的任何法定權益金額，而此等金額是僱員在獲復職或再次聘用後不應享有的。

13. 部分委員關注到，根據條例草案，不合理及不合法解僱個案中的僱主會否藉着支付擬議的額外款項(上限為5萬元)，逃避根據第32P條須支付補償(上限高達15萬元)的法律責任。政府當局解釋，擬議的新訂第32NA(2)條清楚訂明，法院或勞審處在裁定終止僱傭金及補償的款額時，不得考慮有關的額外款項。因此，僱主支付額外款項的法律責任明顯是附加在其支付終止僱傭金及補償的法律責任之上。僱主如未有按照就不合理及不合法解僱個案而作出的復職或再次聘用命令的規定，將該僱員復職或再次聘用該僱員，視乎法院或勞審處的裁決而定，僱主或須支付命令所訂明的全部3筆款項，即終止僱傭金、補償及額外款項。

生效的復職或再次聘用命令

14. 部分委員查詢復職或再次聘用命令的生效期為時多久，以及僱主可否安排另一職位予獲復職的僱員，或其後在有合理理由時可否解僱該名僱員。政府當局指出，僱主不可單方面更改僱傭合約條款。個別僱傭條款的任何變更應由僱主及僱員雙方協定，並須遵守僱傭合約的條款及《僱傭條例》的相關條文。此外，僱員如遭解僱，將受《僱傭條例》第VIA部所保障。

15. 部分委員指出，有些獲復職或再次聘用的僱員原來的工作包含底薪、小費及佣金，他們要求當局就這些僱員的薪酬作出澄清。葉建源議員關注到，倘遭不合法及不合理的解僱的教師其後按再次聘用命令而獲同一辦學團體的另一家學校再次聘用，該再次聘用命令對有關教師的服務年期的計算有何影響，因為教師的薪酬大致上是根據其服務年期計算。

16. 政府當局表示，根據復職命令，僱主須在所有方面都視該僱員為從未遭解僱或僱傭合約條款從未被更改。當僱員按再次聘用命令而獲再次聘用，在計算其根據《僱傭條例》及僱傭合約可享有的權利時，應視該僱員的僱用期的連續性不曾因為其在遭解僱至獲復職或再次聘用期間缺勤而中斷。在有關的僱員與僱主及其繼承人或相聯公司所簽訂的書面協議應有條款詳細說明，在根據《僱傭條例》及僱傭合約計算該僱員現行及將來可享有的權利時，僱員受聘於原僱主的僱用期，應當作受僱於僱主繼承人或相聯公司的僱用期的一部分計算。

擴大復職／再次聘用命令適用範圍的建議

17. 李卓人議員認為，為保障僱員免遭不合理的解僱，條例草案的範圍除覆蓋不合理及不合法的解僱的個案外，亦應擴大至不合理的解僱的個案。委員察悉，李議員已表明有意就條例草案提出修正案，使

僱主的同意並非就遭不合理的僱員作出復職或再次聘用命令的先決條件，而有關的僱員亦應有資格獲判給《僱傭條例》第32P條所指明的補償。政府當局請委員注意，條例草案的主要目的旨在加強對僱員的保障，使他們免遭不合理及不合法解僱。李議員擬提出的修正案似乎不屬條例草案的範圍。

額外款項的金額

18. 部分委員表示，擬議的新訂第32NA條的擬議額外款項金額太低，未能對僱主起足夠的阻嚇作用，使他們遵從復職或再次聘用命令，亦無法為僱員(特別是高薪僱員)提供充分保障，使他們免遭不合理及不合法解僱。他們憂慮僱主可藉着向僱員支付額外款項，逃避將僱員復職或再次聘用僱員的責任，而這情況有違保障僱員在遭不合理及不合法解僱時可獲復職或再次聘用的權利的原意。鑒於額外款項的擬議金額是勞顧會在2007年達成的共識，這些委員認為有關金額有上調空間。他們籲請政府當局考慮增加額外款項的上限。

19. 為加強阻嚇僱主不遵從法院或勞審處命令將僱員復職或再次聘用僱員，單仲偕議員表示有意就條例草案第5條提出修正案，以把額外款項定於僱員每月工資的3倍或5萬元，以較高者為準。

20. 政府當局表示，單仲偕議員提出的修正案的影響是把額外款項的5萬元擬議上限取消。根據其擬議的修正案，額外款項的下限定於5萬元，僱主或須為不將僱員復職或再次聘用僱員而向僱員支付一筆遠超3個月工資(視乎僱員的工資而定)的額外款項。另一方面，取消了額外款項的上限，僱主或須向高月薪的僱員支付一筆可觀的額外款項。政府當局強調，倘法院或勞審處就不合理及不合法解僱的個案飭令僱主須支付額外款項，僱主有責任在終止僱傭金及補償以外再支付該筆額外款項。

21. 部分委員(包括梁君彥議員、姚思榮議員及鍾國斌議員)認為，單議員的擬議修正案將會大幅增加額外款項的金額。此舉不但有違與勞顧會達成的共識，亦會對中小型企業的負擔能力有所影響。

22. 部分其他委員(包括梁耀忠議員及潘兆平議員)亦對單議員的擬議修正案表示有所保留。他們認為，根據單議員的擬議修正案，低薪僱員可得的額外款項仍以50,000元為上限。梁耀忠議員表示，他有意就條例草案提出一項修正案，把額外款項的金額訂為僱員的每月平均工資的6倍或100,000元，以較小為準。李卓人議員亦表示他有意就條例草案提出一項修正案，把額外款項的金額訂為僱員的每月平均工資6倍或100,000元，以較大為準；以及額外款項的金額將會藉立法會的決議案作出修訂，而不是藉勞工處處長在憲報刊登公告作出修訂。

23. 政府當局解釋，額外款項的金額是經勞顧會成員及其代表的主要僱主協會及僱員工會深入討論後所達成的共識，而勞顧會於2015年年底獲告知條例草案所載建議的最新進展。政府當局指出，委員擬提出的修正案偏離了勞顧會的共識。政府當局將須再就有關建議諮詢勞顧會。政府當局在2016年5月諮詢勞顧會後進一步表示，儘管勞顧會同意額外款項的上限或可予提高，但他們需要一些時間諮詢各個相關團體，然後才能在勞顧會進一步討論此事。假如勞顧會就此事達成新的一致意見，政府當局會在他們有一致的意見時馬上告知委員。由於當局是在上次於2016年5月諮詢勞顧會後才收到李卓人議員提交的多套修正案，因此按照以往的慣常做法，當局將須把此事帶回勞顧會作進一步討論。政府當局察悉委員極力促請政府當局盡快推動勞顧會討論此事，以免阻延條例草案生效。勞工處會在切實可行的情況下盡早把此課題帶回勞顧會討論。

僱主的繼承人或相聯公司聘請有關僱員

24. 載於條例草案第7條的新訂第32PA及32PB條訂明，由僱主的繼承人或相聯公司可採用另一方式遵行法院作出的再次聘用命令。對於擬議的新訂第32PA及32PB條是否有其需要的問題，政府當局解釋，《僱傭條例》現行有關僱主的繼承人或相聯公司再次聘用有關僱員的條文有含糊不清之處。此外，僱主的繼承人或相聯公司並非有關僱員申索訴訟中的其中一方，法院或勞審處所作出的命令可如何涉及繼承人或相聯公司，確實存在疑問。因此，當局有必要釋除疑問，在再次聘用命令下，就僱主的繼承人或相聯公司再次聘用有關僱員的安排，以及有關僱主及其繼承人或相聯公司各自承擔的責任，制定所需的補充條文，

25. 據政府當局表示，擬議的新訂第32PA條旨在給予僱主額外的途徑以履行再次聘用命令的責任，即有關僱員由僱主的繼承人或相聯公司再次聘用。在僱員同意下，假如僱主的繼承人或相聯公司以可跟原有工作條件相比的條件聘用有關僱員，僱主便可被視為已履行再次聘用命令下的責任。此項安排須在有關係三方(即僱員、僱主及僱主的繼承人或其相聯公司)均表同意才可成立，而有關係條件須在一份三方同意的書面協議中明確訂明，並須經法院或勞審處批准。

26. 部分委員(包括梁君彥議員及鍾國斌議員)認為，由相聯公司承擔再次聘用有關僱員的法定責任並不恰當。由於再次聘用的安排須獲有關三方同意，所涉糾紛於庭外和解是更為恰當的做法。

27. 政府當局強調，除非相聯公司本身、連同原僱主及有關的僱員達成協議，否則相聯公司不會被迫再次聘用有關僱員。在三方

簽訂的書面協議中，必須載有條款述明各方的相關權利和義務。假如繼承人或相聯公司最終沒有再次聘用有關僱員，原僱主在再次聘用命令下的責任並未解除。假如原僱主亦沒有再次聘用有關僱員，他便須向有關僱員繳付終止僱傭金、補償及額外款項(如適用的話)。

沒有根據復職或再次聘用命令支付額外款項的法律後果

28. 條例草案第9及10條分別修訂《僱傭條例》第43N及43P條，以訂明如僱主不遵守下述事項，即屬犯罪：

- (a) 倘若僱主沒有按照命令，把有關僱員復職或再次聘用有關僱員；及
- (b) 倘若僱主於沒有遵行上述命令時，在故意及無合理辯解的情況下，亦沒有支付擬議第43N(1)(k)條訂明須支付的"指明權利"。

29. 李卓人議員認為，無論僱主有否按法院或勞審處命令向僱員支付終止僱傭金、補償及額外款項，只要僱主沒有將有關僱員復職或再次聘用該僱員，已屬觸犯了《僱傭條例》下的罪行。李卓人議員進一步表明有意就條例草案提出修正案，以訂明法院或勞審處須就於復職或再次聘用命令中包括終止僱傭金、補償及額外款項，取得有關僱員的明確同意。倘有關僱員沒有明確表示同意相關的條款，而有關僱員未有按復職或再次聘用命令訂明的條款獲得復職或再次聘用，則該僱員可向法院或勞審處申請向僱主發出遵從命令。倘僱主不遵守遵從命令，有關僱員可向法院提出申請，僱主便須向該僱員支付終止僱傭金、補償及額外款項，而僱主亦可被判罰款或監禁及扣押其財產。

30. 政府當局解釋，根據現行的《僱傭條例》，僱主故意及無合理辯解拖欠法院或勞審處就不合理及不合法解僱的情況下判給的補償金，是刑事罪行，一經定罪，最高可被罰款350,000元及監禁3年。由於涉及僱主不支付有關不合理及不合法解僱個案的補償金的罪行，為維持法例的一致性，當局建議將僱主不支付額外款項亦定為刑事罪行，而有關的罰則及同意或縱容有關人士觸犯有關罪行的合夥人、董事或負責人的個人責任，亦與現時適用於僱主不支付法院或勞審處就不合理及不合法解僱個案所判給的補償金的水平相同。

31. 政府當局表示，在草擬立法建議時，當局曾參考海外有關作出強制復職或再次聘用命令的做法。政府當局進一步表示，李議員建議的遵從命令勢必延長未獲僱主按命令復職或再次聘用的僱員可取得終止僱傭金、補償及額外款項的過程。此舉亦偏離勞顧會的

共識，即不應以罰款及監禁懲罰僱主，反而應盡快讓有關僱員獲支付該3筆款項，而僱主須把有關僱員復職或再次聘用的責任應在他支付該3筆款項後獲得解除。勞顧會曾在2016年5月舉行的會議中再度詳細討論此事，並維持其不應把沒有遵從復職或再次聘用命令列作刑事罪行的共識。

更改再次聘用命令

32. 委員察悉，根據擬議的新訂第32PA(4)條，有關更改再次聘用命令的申請只可由有關僱員提出。部份委員關注到，即使在所有有關方面均簽訂了再次聘用協議，如有關僱員未能、拒絕或因疏忽而沒有提出申請，僱主可以採取什麼行動。

33. 政府當局表示，政策的原意是，再次聘用僱員的責任一直都是由僱主承擔。為保障僱員的利益，以及清楚釐定在有關安排下各方的權利及責任，擬議的新訂第32PA條詳細說明僱員、僱主及僱主的繼承人或相聯公司須以書面協議訂出再次聘用的條款，而有關更改再次聘用命令的申請須由僱員提出。一如勞顧會所認同，在此安排下，僱員的同意是法院或勞審處考慮僱主的繼承人及相聯公司提出的再次聘用建議的先決條件。在再次聘用協議訂立後，若僱員沒有申請更改再次聘用命令，則法院或勞審處原先作出的再次聘用命令將會繼續有效。

寬免支付額外款項

34. 假如由於可歸因於有關僱員的理由，或在有關命令作出後發生了非該僱主所能控制的情況改變，把有關僱員復職或再次聘用該僱員已不再屬合理地切實可行，則擬議的新訂第32PC條容許僱主向法院或勞審處提出申請，要求獲寬免支付額外款項的法律責任。部分委員詢問，"情況改變"是否只包括任何在有關命令作出後、並在復職或再次聘用的指定日期前發生的所有相關事件，或是亦包括在擬議的新訂第5(a)及5(b)款所述的所有在7天或延展期間內發生的相關事件。

35. 政府當局表示，若有關僱員未能在命令指明的日期復職或獲再次聘用，僱主有責任支付額外款項。鑒於僱主在僱員於指明日期未能復職或獲再次聘用時有責任支付額外款項，這似乎表示在正常情況下，於指明日期之後發生的事件，與僱主未有根據該命令把有關僱員復職或再次聘用該僱員可能並不相關。不過，法院或勞審處可考慮任何他們認為相關的事件，然後才判定會否對支付額外款項作出寬免。

相關修訂

36. 委員察悉，條例草案第3至5部旨在對《勞資審裁處條例》(第25章)及其附屬法例作出相關修訂：

- (a) 為施行《僱傭條例》擬議的新訂第32PA或32PC條而提出申請的程序訂定條文；及
- (b) 為施行擬議的新訂第32PA及32PC條而提出的申請訂明使用的表格，以及訂明相關的聆訊通知書及勞審處裁斷或命令證明書。

37. 委員亦察悉，條例草案所擬議的復職／再次聘用安排，將適用於解僱日期或解僱通知日期(如有給予事先通知)在條例草案的相關條文生效日期當日或之後生效的解僱個案。

委員會審議階段修正案

38. 法案委員會備悉，李卓人議員、梁耀忠議員及單仲偕議員分別表示有意提出一如上文第10、17、19、22及29段所述的擬議修正案。李卓人議員及單仲偕議員提出的修正案分別載於**附錄III及IV**。

39. 法案委員會不會就條例草案提出任何修正案。

恢復二讀辯論

40. 法案委員會對條例草案恢復二讀辯論並無異議。

徵詢意見

41. 謹請議員察悉法案委員會的商議工作。

立法會秘書處
議會事務部2
2016年6月16日

《2016年僱傭(修訂)條例草案》委員會

主席 黃定光議員, SBS, JP

委員 李卓人議員(自2016年4月1日起)
梁耀忠議員
梁君彥議員, GBS, JP
何秀蘭議員, JP
葉國謙議員, GBS, JP
梁家傑議員, SC
黃毓民議員
易志明議員, JP
姚思榮議員, BBS
范國威議員
陳婉嫻議員, SBS, JP
郭偉強議員
單仲偕議員, SBS, JP
葉建源議員
潘兆平議員, BBS, MH
鄧家彪議員, JP
蔣麗芸議員, JP
鍾國斌議員
楊岳橋議員

(總數：20名委員)

秘書 馬淑霞女士

法律顧問 崔浩然先生

日期 2016年4月1日

《2016年僱傭(修訂)條例草案》委員會

曾向法案委員會口頭陳述意見的團體／個人名單

1. 人手比例不符最低工資關注組
2. 工黨
3. 民生議政
4. 合味道杯麵之友
5. 自由黨
6. 西貢區議會議員方國珊女士
7. 青衣城邦
8. 香港物業管理及保安職工總會
9. 香港教育專業人員協會
10. 香港廚師聯盟
11. 香港職工會聯盟
12. 莊嘉煒先生
13. 港九勞工社團聯會
14. 街坊工友服務處
15. 黃啟暘先生
16. 葵青區議會議員梁錦威先生
17. 黎治甫先生

曾向法案委員會提交書面意見的團體

1. 梁山同好會

《2016 年僱傭(修訂)條例草案》

委員會審議階段

由李卓人議員動議的修正案

(第一組)

<u>條次</u>	<u>建議修正案</u>
4(1)	在建議的第 32N(3C)(b)條，在句首加入“除第(3CA)款另有規定外，”。
4(1)	在建議的第 32N(3C)條之後，加入—— “(3CA) 如僱主已聘用另一人永久替代該僱員，法院或勞資審裁處為施行第(3B)款而裁定作出復職或再次聘用的命令是否合理地切實可行時，不得考慮該事實，除非—— (a) 僱主證明，如不聘用另一人永久替代該僱員，僱主在安排辦理該僱員的工作方面，並非切實可行；或 (b) 僱主證明—— (i) 僱主在一段合理時間後才聘用另一人替代該僱員，而僱主在該段期間沒有從該僱員知悉，該僱員有意獲得復職或再次聘用；及 (ii) 僱主在聘用另一人替代該僱員時，以其他方式安排辦理該僱員的工作已不再屬合理。”。

《2016年僱傭(修訂)條例草案》

委員會審議階段

由李卓人議員動議的修正案

(第二組)

條次

建議修正案

- 5 在建議的第 32NA(1)(b)條中，刪去“較小”而代以“較大”。
- 5 在建議的第 32NA(1)(b)(i)條中，刪去“\$50,000”而代以“\$100,000”。
- 5 在建議的第 32NA(1)(b)(ii)條中，刪去“3 倍”而代以“6 倍”。
- 5 在建議的第 32NA(3)條中，刪去“處長可藉於憲報刊登的公告”而代以“立法會可藉於憲報刊登的決議”。

《2016 年僱傭(修訂)條例草案》

委員會審議階段

由李卓人議員動議的修正案

(第三組)

<u>條次</u>	<u>建議修正案</u>
4(1)	在建議的第 32N(3)(b)條中，刪去“僱主及僱員問明，他們”而代以“僱員問明，僱員”。
4(1)	刪去建議的第 32N(3A)條。
4(1)	在建議的第 32N(3B)條中—— (a) 刪去“僱員表示”之前的所有字句而代以“如”； (b) 刪去“仍須”而代以“須”。
8	在建議的第 32PC(1)條中，刪去“32A(1)(c)”而代以“32A(1)”。
14	在建議的第 30A(1)條中，在 寬免申請 的定義中，刪去“32A(1)(c)”而代以“32A(1)”。
18(1)	在建議的表格 10B 中，刪去“32A(1)(c)”而代以“32A(1)”。

《2016年僱傭(修訂)條例草案》

委員會審議階段

由李卓人議員動議的修正案

(第四組)

條次

建議修正案

新條文 加入 ——

“3A. 修訂第 32M 條(僱傭保障的補救)

第 32M(1)條，在句號之前 ——

加入

“，而凡該法院或勞資審裁處並無根據第 32N 條作出命令，則該法院或勞資審裁處可根據並按照第 32P 條判給其認為在有關情況下屬公正和恰當的並且須由僱主向僱員支付的補償，不論其是否已根據第 32O 條判給終止僱傭金”。”。

5 在建議的第 32NA(1)(a)(ii)條中，刪去“本會”之前的所有字句。

5 在建議的第 32NA(1)(b)條中，刪去“一筆”之前的所有字句。

新條文 加入 ——

“6A. 修訂第 32P 條(補償的判給)

第 32P(1)條 ——

廢除

“如”及“則法院”之間的所有字句

代以

“既無根據第 32N 條作出復職的命令，亦無根據該條作出再次聘用的命令，”。”。

12 在建議的第 77 條中 ——

(a) 在 **指明條文** 的定義中 ——

(i) 在“32J”之後加入“、32M”；

(ii) 在“32O”之後加入“、32P”；

(b) 在 **原有條文** 的定義中 ——

- (i) 在“32J”之後加入“、32M”；
- (ii) 在“32O”之後加入“、32P”。

《2016年僱傭(修訂)條例草案》

委員會審議階段

由李卓人議員動議的修正案

(第五組)

<u>條次</u>	<u>建議修正案</u>
3(2)	在建議的第 32J(4)條中，在“32N”之後加入“、32NC”。
4(1)	在建議的第 32N(3E)條之後，加入—— “ (3EA) 在作出復職或再次聘用的命令前，法院或勞資審裁處須向僱員問明，僱員是否同意在將作出的命令中，加入一項第(4)(d)或(6)(g)款所述的條款。 (3EB) 如僱員沒有根據第(3EA)款表示同意，法院或勞資審裁處—— (a) 不得在將作出的復職或再次聘用的命令中，加入一項第(4)(d)或(6)(g)款所述的條款；及 (b) 須向僱主及僱員解釋，如僱員未獲按將作出的命令指明的條款復職或再次聘用，僱員可根據第 32NC 條向法院或勞資審裁處提出申請，以作出針對僱主的遵從命令。”。
4(3)	在建議的第 32N(4)(d)條中，在句首加入“(如該僱員表示同意加入該條款)”。
4(7)	在建議的第 32N(6)(g)條中，在句首加入“(如該僱員表示同意加入該條款)”。
4(9)	在建議的第 32N(9)條中，在“32PA”之前加入“32NC、”。
4(9)	在建議的第 32N(10)條中，在“32PA”之前加入“32NC、”。
新條文	加入—— “5A. 加入第 32NC 及 32ND 條 在第 32O 條之前—— 加入 “32NC. 遵從命令

- (1) 在以下情況下，本條適用——
 - (a) 如僱員在第 32A(1)條所述的任何情況下，遭受解僱，而法院或勞資審裁處根據第 32N 條，就該僱員作出復職或再次聘用的命令(不論該命令是否根據第 32PA 條更改)(在本條中，該命令(如適用的話，指經上述般更改者)稱為**原本命令**)；及
 - (b) 原本命令不包含一項第 32N(4)(d)或(6)(g)條所述的條款。
- (2) 在本條中，如原本命令曾經根據第 32PA 條被更改——
 - (a) **僱主**指原僱主；
 - (b) 在(a)段中，**原僱主**所具有的涵義，與它在第 32PA(2)條中所具有的涵義相同。
- (3) 如在原本命令指明的日期或之前，有關僱員未獲按該命令指明的條款復職或再次聘用，該僱員可向法院或勞資審裁處提出申請，作出針對有關僱主的遵從命令。
- (4) 有關申請只可向作出原本命令的法院或勞資審裁處提出。
- (5) 有關申請只可在以下期間內提出——
 - (a) 在根據原本命令須將有關僱員復職或再次聘用有關僱員的最後日期後的 1 個月；或
 - (b) 在法院或勞資審裁處准許的延展期間。
- (6) 法院或勞資審裁處在裁定有關申請前，須給予有關僱主及僱員機會，讓他們就該申請，提出其各自的論點。
- (7) 法院或勞資審裁處在裁定有關申請時，可考慮任何有關因素。
- (8) 法院或勞資審裁處可——
 - (a) 拒絕有關申請；
 - (b) 根據第(9)款作出針對有關僱主的遵從命令；或
 - (c) 根據第(10)款飭令對原本命令作出更

改。

- (9) 如法院或勞資審裁處裁斷有關僱主沒有合理理由不遵從原本命令，須作出針對該僱主的遵從命令。法院或勞資審裁處作出該命令時，須指明須按原本命令指明的條款(第 32N(4)(c)或(6)(f)條所述的條款除外)將有關僱員復職或再次聘用有關僱員的最後日期。
- (10) 如法院或勞資審裁處裁斷有關僱主有合理理由不遵從原本命令，須飭令對原本命令作出以下更改——
 - (a) 廢除第 32N(4)(c)或(6)(f)條所述的條款內的日期，並代以一個較後日期，作為須將有關僱員復職或再次聘用有關僱員的最後日期；及
 - (b) 除第(11)款另有規定外，加入一項第 32N(4)(d)或(6)(g)條所述的條款。
- (11) 在行使第(10)(b)款的權力時，法院或勞資審裁處如認為在有關情況下屬公正和恰當，可扣減第 32NA(1)(b)條所述的款額。
- (12) 為施行第(9)及(10)款，在裁定有關僱主是否有合理理由不遵從原本命令時，須由該僱主證明，是由於以下的原因，按照原本命令將有關僱員復職或再次聘用有關僱員，已不再屬合理地切實可行——
 - (a) 可歸因於該僱員的理由；或
 - (b) 在法院或勞資審裁處最近一次裁斷將該僱員復職或再次聘用該僱員屬合理地切實可行後，發生了非該僱主所能控制的情況改變。

32ND. 沒有遵守遵從命令的後果

- (1) 在法院或勞資審裁處根據第 32NC(9)條作出遵從命令的情況下，本條適用。
- (2) 如在遵從命令指明的日期或之前，僱員未獲按該命令指明的條款復職或再次聘用，該僱員可向法院提出申請，由法院行使第(7)、(8)及(9)款的權力。
- (3) 有關申請——

- (a) (如有關遵從命令是由勞資審裁處作出)只可向區域法院提出；或
 - (b) 在任何其他情況，只可向作出有關遵從命令的法院提出。
- (4) 有關申請只可在以下期間內提出——
- (a) 在根據有關遵從命令須將有關僱員復職或再次聘用有關僱員的最後日期後的 3 個月；或
 - (b) 在法院准許的延展期間。
- (5) 法院在裁定有關申請前，須給予有關僱主及僱員機會，讓他們就該申請，提出其各自的論點。
- (6) 法院在裁定有關申請時，可考慮任何有關因素。
- (7) 如法院裁斷有關僱主沒有遵守遵從命令(不論該僱主是否有合理辯解)，須——
- (a) 飭令該僱主須向有關僱員支付第 32NA(1)(a)(i)、(a)(ii)及 (b)條所述的款項；及
 - (b) 指明該僱主須支付(a)段所指的款項的最後日期。
- (8) 如法院裁斷有關僱主沒有遵守遵從命令而無合理辯解，除作出第(7)款的命令外，亦可作出以下 1 項或多項命令——
- (a) 判處該僱主最高罰款 \$350,000；
 - (b) 判處該僱主最高監禁 3 年；及
 - (c) 暫時扣押該僱主的財產。
- (9) 法院如認為在有關情況下屬公正和恰當，可飭令第(8)(a)款所述的罰款的全部或任何部分，須支付予有關僱員。”。”。

32ND. 遵從命令的強制執行

根據第 32ND(9)條作出的遵從命令，可根據《高等法院規則》(第 4A 章)第 45 號命令的規定強制執行。”。”。

7

在建議的第 32PA(1)(a)條中，在“32PC”之前加入“32NC 或”。

- 7 在建議的第 32PA(6)條中，刪去“及(g)”而代以“條及(如適用的話)第 32N(6)(g)”。
- 7 在建議的第 32PA(7)(d)條中，在句首加入“(如適用的話)”。
- 7 在建議的第 32PA(8)(b)條中，在句首加入“(如適用的話)”。
- 8 在建議的第 32PC(1)條中，在句首加入“除第(1A)款另有規定外，”。
- 8 在建議的第 32PC(1)條之後，加入——
- “(1A) 在以下情況下，本條不適用——
- (a) 原本命令不包含一項第 32N(4)(d)或(6)(g)條所述的條款；或
- (b) 原本命令曾經根據第 32NC(10)條被更改。”。
- 9(3) 在建議的 **指明權利** 的定義中，在(1)段中，在“32PA”之前加入“32NC、”。
- 10(2) 在建議的第 43P(4)條中，在“32PA”之前加入“32NC、”。
- 11(1) 在建議的第 43R(4)(ca)(i)條中，在“32PA”之前加入“32NC、”。
- 11(1) 在建議的第 43R(4)(ca)(ii)條中，在“32PA”之前加入“32NC、”。
- 11(2) 在建議的第 43R(6)條中，在 **再次聘用的命令** 的定義中，在“32PA”之前加入“32NC、”。
- 11(2) 在建議的第 43R(6)條中，在 **復職的命令** 的定義中，在“32PA”之前加入“32NC、”。
- 12 在建議的第 77(5)條中，在 **指明條文** 的定義中，在“32NB”之後加入“、32NC、32ND”。
- 14 在建議的第 30A 條的標題中，在“32PA”之前加入“32NC、”。
- 14 在建議的第 30A(1)條中，在 **再次聘用的命令** 的定義中，在“32PA”之前加入“32NC、”。
- 14 在建議的第 30A(1)條中，在 **復職的命令** 的定義中，在“32PA”之前加入“32NC、”。
- 14 在建議的第 30A(1)條中，按筆劃數目順序加入——

遵從命令申請(compliance order application)指向審裁處提出的申請，而該申請符合以下說明——

- (a) 根據《僱傭條例》(第 57 章)第 32NC(3)條，就復職或再次聘用的命令提出，而該命令是就於該條例第 32A(1)條所述的任何情況下遭受解僱的僱員，而針對僱主作出的；及
- (b) 尋求飭令該僱主按照復職或再次聘用的命令指明的條款，將有關僱員復職或再次聘用有關僱員。”。

14 在建議的第 30A(1)條之後，——

“(1A) 遵從命令申請，須符合訂明格式。

(1B) 如有人按照第(1A)款及《僱傭條例》(第 57 章)第 32NC 條，提出遵從命令申請，司法常務官須——

- (a) 定出聆訊該申請的地點及日期；及
- (b) 將聆訊地點及日期通知書(符合訂明格式者)，送達有關僱主及僱員。”。

14 在建議的第 30A(6)條中，在“替代”之前加入“遵從命令申請、”。

14 在建議的第 30A(7)條中，在“替代”之前加入“遵從命令申請、”。

18(1) 在建議的表格 10A 之前，加入——

“表格 10AA [條例第 30A(1A)條]

《勞資審裁處條例》
(第 25 章)

為施行《僱傭條例》(第 57 章)第 32NC 條而提出的申請

[標題如表格 1 所示]

呈勞資審裁處：

本申索由本人(a) 提出，並已由審裁處聆訊和裁定。審裁處於 20..... 年..... 月..... 日，根據《僱傭條例》(第 57 章)第 32N 條，作出*復職／再次聘用的命令，飭令(b) (**被告人**)於(c) 20..... 年..... 月..... 日或之前，將本人復職或再次聘用本人。該命令的文本附於本申請。(d)

本人(a) 現申請根據《僱傭條例》(第 57

章)第 32NC 條，作出一項針對被告人的遵從命令。

日期：20..... 年..... 月..... 日

.....
(申索人簽署)

* 請將不適用者刪去。

- 註：
- (a) 填上提出本申請的申索人的全名。
 - (b) 填上被告人的全名。
 - (c) 填上申索人須獲復職／再次聘用的最後日期。
 - (d) 如就某復職／再次聘用的命令提出本申請，而該命令之前曾經根據《僱傭條例》(第 57 章)第 32PA 條被更改，則就每項之前的更改作出的命令的文本，亦須附於本申請。

”。

18(1) 在建議的表格 10C 中，在標題中，刪去“*32PA/32PC”而代以“*32NC/32PA/32PC”。

18(1) 在建議的表格 10C 中，在第一段之後，加入——
“*申索人已根據《僱傭條例》(第 57 章)第 32NC 條，申請作出針對被告人的遵從命令。
*#該申請的文本，附於本通知書。”。

18(2) 在建議的表格 17 中，在第 1.段中，加入——
“(4) *根據《僱傭條例》(第 57 章)第 32NC(9)條，命令 (b) 按下述條款，*將申索人復職／再次聘用申索人——
[根據該條例第 32NC(9)條指明的條款]”。

18(2) 在建議的表格 17 中，加入——
“1A. *復職／再次聘用的命令，已於 20..... 年..... 月..... 日經審裁處根據《僱傭條例》(第 57 章)第 32NC(10)條作出的命令更改，而經更改的命令具有以下效力——
[根據該條例第 32NC(10)條指明的條款]”。

《2016年僱傭條例(修訂)條例草案》

委員會審議階段

由單仲偕議員動議的修正案

條文

建議修正案

- 5 在建議的第 32NA (1)(b)條，刪去“小”而代以“大”。