

立法會參考資料摘要

《僱傭條例》
(第 57 章)

《2017 年僱傭 (修訂) 條例草案》

引言

在 2017 年 4 月 25 日的會議上，行政會議建議，行政長官指令向立法會提交載於附件 A的《2017 年僱傭 (修訂) 條例草案》(“條例草案”)，對《僱傭條例》(第 57 章)作出以下修訂，以-

- (a) 規定就遭不合理及不合法解僱¹的僱員根據《僱傭條例》第 VIA 部提出的補救申索，勞資審裁處(“勞審處”)²經考慮申索的情況後，如認為作出復職³或再次聘用⁴的命令是恰當的，且僱主將僱員復職或再次聘用是合理地切實

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(即不合法的)，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 就聆訊及裁定僱員根據《僱傭條例》第 VIA 部提出的補救申索而言，勞審處如認為由於某種理由而不應自行聆訊及裁定某宗申索，可根據《僱傭條例》及《勞資審裁處條例》(第 25 章)的規定，將該宗申索移交原訟法庭或區域法院；該法院可如同勞審處般，就該宗申索作出《僱傭條例》所規定的所有或任何命令。

³ 復職是指僱主繼續聘用僱員，並在所有方面視僱員為從未遭解僱或僱傭合約條款從未被更改。

⁴ 再次聘用是指僱主、僱主的承繼人或相聯公司以可與原有僱傭合約的條款相比的條款再次僱用僱員，或僱用僱員擔任其他合適的工作。

可行的，須作出復職或再次聘用的命令，而無須取得僱主的同意；

- (b) 規定勞審處在上述(a)的情況下作出復職或再次聘用命令時，須一併在命令中訂明如僱主最終沒有履行命令將僱員復職或再次聘用僱員，須向僱員支付一筆額外款項，該筆額外款項為有關僱員月薪的3倍，上限為72,500元；
- (c) 將僱主故意及無合理辯解不支付復職或再次聘用命令中所訂明的額外款項定為刑事罪行；以及
- (d) 澄清僱主而非其繼承人或相聯公司一直承擔再次聘用命令下再次聘用僱員的責任；然而，如僱員、僱主和僱主的繼承人或相聯公司同意，可更改有關的再次聘用命令，如僱主的繼承人或相聯公司在勞審處更改的命令中所訂明的日期或之前聘用該僱員，則可視為僱主已履行該命令的責任。

理據

2. 《僱傭條例》第 VIA 部有關僱傭保障的條文於1997年6月27日生效。根據此部，僱員如遭不合理的解僱⁵、不合理更改僱傭合約條款⁶或不合理及不合法解僱，可向僱主提出補救申索。如僱主不能證明是基於《僱傭條例》訂明的正當理由解僱僱員或更改其僱傭合約條款，勞審處可判給補救予僱員，該補救可以是(a) 如取得僱主及僱員雙方同意，可作出復職或再次聘用的命令，或(b) 判給終止僱傭金。就不合理及不合法解僱的個案，勞審處同樣可作出復職或再次聘用的命令或判給終止僱傭金，以及假若勞審處並無作出復職或再次聘用的命令，並認為在有關情況下判給補償予僱員屬公正和恰當的話，除終止僱傭金外，可判給僱員最高款額為15萬元的補償金。假若勞審處作出了復職或再次聘用的命令而

⁵ 不合理的解僱是指如僱員已按連續性合約受僱不少24個月，僱主並非基於《僱傭條例》訂明的正當理由而解僱僱員。「正當理由」的詳情見註1。

⁶ 不合理更改僱傭合約條款是指如僱員已按連續性合約受僱，僱主未經僱員同意而更改僱傭合約條款，有關的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僱傭合約條款。「正當理由」的詳情見註1。

僱主不遵從有關命令，須支付終止僱傭金予僱員；如果是不合理及不合法解僱的個案，而勞審處有判給補償金的話，僱主並須支付補償金予僱員。

3. 根據現行《僱傭條例》的條文，就遭不合理及不合法解僱的僱員提出的復職或再次聘用申索，勞審處即使裁定該僱員勝訴，並認為作出復職或再次聘用命令屬恰當及合理切實可行，亦必須先取得僱主的同意，才可作出該命令。政府曾檢討有關復職的條文而建議在不合理及不合法解僱的個案，可無須僱主同意而作出將僱員復職或再次聘用的命令。經諮詢勞工顧問委員會（“勞顧會”）⁷後，政府於 2016 年向立法會提交《2016 年僱傭（修訂）條例草案》（“2016 條例草案”），以達至上述第 1(a)至(d)段的目的。

4. 立法會成立了法案委員會審議 2016 條例草案，在審議過程中，法案委員會委員表達了各項意見／提議，及提出了數項委員會階段修正案（建議修正案）。勞工處按一貫做法將法案委員會委員的意見及建議修正案提交勞顧會考慮。在有關的勞顧會諮詢程序於 2016 年 9 月完成時，2016 條例草案委已於立法會 2012-2016 年任期完結時失效⁸。勞顧會在進一步討論後達成共識，認為原立法建議應保留，額外款項的款額亦應繼續訂為僱員平均月薪的 3 倍，而其上限則由 50,000 元（即 2016 條例草案的建議）提高至 72,500 元。我們因此建議向立法會提交《2017 年僱傭（修訂）條例草案》，除了提高額外款項的上限至 72,500 元外，條例草案基本上與 2016 條例草案相同。下文第 5 至 13 段載述條例草案的立法建議詳情。

(A) 無須僱主同意作出復職或再次聘用的命令

5. 在不合理及不合法解僱的個案中，僱主不但沒有正當理由作出解僱，而且解僱的行為是法例所禁止的（例如：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）。

⁷ 勞顧會是一個非法定組織，就一般勞工事務，向勞工處處長提供意見。勞顧會由勞工處處長出任主席，並分別由 6 名僱主代表及 6 名僱員代表組成。

⁸ 由於勞顧會需要時間諮詢各自的團體及就建議修正案作出討論，故完成相關程序的時間不足。2016 條例草案於上屆立法會（2012-2016 年）的任期完結時失效。

現時，《僱傭條例》第 VIA 部為僱員在上述情況下提供僱傭保障，包括向僱主提出補救申索。勞審處可在僱主與僱員雙方同意下作出復職或再次聘用命令。如沒有僱主同意，勞審處則不能作出該項命令。我們建議就不合理及不合法解僱的個案，取消須有僱主同意才可作出有關命令的規定。如遭不合理及不合法解僱的僱員尋求復職或再次聘用，而勞審處認為復職或再次聘用的命令是恰當的，且僱主將僱員復職或再次聘用是合理地切實可行的，則勞審處須作出該命令。

6. 我們建議勞審處在裁定僱主將僱員復職或再次聘用是否合理地切實可行時，需考慮每宗個案的情況的多項因素。僱主與僱員皆可就復職或再次聘用命令的作出提出各自的論點。勞審處可要求勞工處處長就勞工處就有關個案的調停所取得的、並經勞資雙方同意的事實資料向勞審處提交報告。

7. 香港的其他法例，已有法院無須獲得僱主的同意便可作出復職命令的法律條文。《性別歧視條例》（第 480 章）、《殘疾歧視條例》（第 487 章）、《家庭崗位歧視條例》（第 527 章）及《種族歧視條例》（第 602 章）均賦權區域法院可命令答辯人聘用、重新聘用或擢升申索人。

(B) 僱主不履行復職或再次聘用命令須支付額外款項

8. 根據《僱傭條例》的現行條文，勞審處在作出復職或再次聘用命令時，除了須訂明復職或再次聘用的條款外，亦須訂明如僱主最終不讓僱員復職或再次聘用僱員，須向僱員支付(i)終止僱傭金⁹的款額，及(ii)如為不合理及不合法解僱的個案，勞審處認為屬公正和恰當的補償金¹⁰款額（上限為 150,000 元）。

⁹ 終止僱傭金指(a)僱員根據《僱傭條例》可享有但在終止僱傭時未獲支付的法定權利，以及根據僱傭合約應付予僱員的其他款項；以及(b)僱員未達享有有關權利的最短服務年資，但假若該僱員獲准許繼續其原有僱傭工作，或以僱傭合約的原有條款繼續受僱，則他在終止僱傭時可合理地預期有權享有的法定權利。在這情況下，終止僱傭金須根據僱員的實際服務年資計算。（《僱傭條例》第 32O 條）

¹⁰ 勞審處在裁定僱主是否需要支付補償金給僱員以及補償金的金額時，須考慮有關申索的情況，包括僱主和僱員的情況、僱員的受僱期、解僱是在甚麼情況下發生、僱員因為被解僱蒙受的損失、僱員可另覓新工作的機會、僱員遭解僱是否因為本身的過失；以及僱員因為被解僱而有權獲得的任何款項。（《僱傭條例》第 32P 條）

9. 我們建議，勞審處就不合理及不合法解僱而作出復職或再次聘用命令時，須一併頒令在僱主沒有履行命令讓僱員復職或再次聘用僱員的情況下，向僱員支付一筆在終止僱傭金及補償金以外的額外款項。與現行《僱傭條例》的條文所規定的終止僱傭金及補償金一樣，這筆額外款項須在復職或再次聘用的命令中一併訂明，免卻受影響的僱員在僱主沒有按照有關命令將其復職或再次聘用時，須向勞審處再次提出申請，而可儘早得到額外款項。額外款項的款額應由法例所訂定並為有關僱員月薪的 3 倍，而根據勞顧會新的共識，上限為 72,500 元。

10. 我們亦建議，如由於歸因於僱員的因素，或是在復職或再次聘用命令作出後，發生了非該僱主所能控制的情況改變，導致僱主按命令讓僱員復職或再次聘用僱員已變得不再是合理切實可行，則僱主可向勞審處申請寬免支付額外款項。就該等申請作出裁定時，勞審處可考慮任何相關因素。勞審處可寬免該僱主支付全部或部份額外款項，或作出其認為在有關情況下屬公正和恰當的任何命令。

(C) 不支付額外款項屬刑事罪行

11. 根據現行《僱傭條例》，僱主故意及無合理辯解拖欠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 35 萬元及監禁 3 年。如法團或商號合夥人觸犯上述罪行，並且經證明有關罪行是在該法團的董事或負責人，或該商號其他合夥人或管理人的同意、縱容或疏忽下所犯，則該董事或負責人，或該其他合夥人或管理人，亦屬犯了相同罪行。我們建議將僱主不支付額外款項亦定為刑事罪行，而罰則以及合夥人、董事或負責人的個人責任亦與現時僱主不支付勞審處就不合理及不合法解僱的個案所判給的補償金的水平相同。上述安排與法例就不合理及不合法解僱的個案中僱主不支付補償金的罪行一致。

(D) 修訂再次聘用條文使其更清晰

12. 現行《僱傭條例》第 32N(6) 條指明，再次聘用命令屬飭令僱員由僱主或「僱主的繼承人或相聯公司」聘用的命令。然而，第 32N(3) 條賦權勞審處作出再次聘用命令的條文中，訂明勞審處在取得僱主與僱員的同意後，須作出有關命令。第 32N(3) 條並沒有就

僱主的繼承人或相聯公司作出提述。由於僱主的繼承人或相聯公司並非聆訊申索個案的一方，如何令勞審處作出的命令可包括繼承人或相聯公司，以及如勞審處作出有關命令，如繼承人或相聯公司沒有聘用僱員，僱主有何責任，皆存在疑問。我們建議修訂法例以消除上述問題，並對僱主及繼承人或相聯公司的各自責任作出所需的補充條文。

13. 在再次聘用命令中引入繼承人或相聯公司，目的是給予僱主額外的途徑以履行再次聘用命令的責任。有關命令下再次聘用僱員的責任始終應由僱主承擔。由繼承人或相聯公司聘用僱員，從而使再次聘用命令的責任被視作已獲遵行的先決條件，是必須得到僱員、僱主及繼承人或相聯公司的同意。為此，我們建議相關各方（即僱員、僱主及繼承人或相聯公司）可以書面方式訂明所協議的再次聘用條款。當僱員向勞審處提出申請時，勞審處如認為該些條款與原命令中要求原僱主再次聘用僱員的條款相若，可更改命令使僱員由繼承人或相聯公司聘用。如僱主的繼承人或相聯公司聘用僱員，再次聘用命令的責任會被視作已獲遵行。如繼承人或相聯公司沒有聘用僱員，而原僱主也沒有自行再次聘用僱員，原僱主須向僱員支付命令所訂明的終止僱傭金、補償金及額外款額。我們建議修訂法例以反映上述事宜。

條例草案

14. 主要條款如下 -

- (a) 第 4 條修訂《僱傭條例》第 32N 條，主要在作出復職或再次聘用命令時，對不合理及不合法解僱的個案與其他個案分別作不同處理。就不合理及不合法解僱的個案 -
 - (i) 在作出復職或再次聘用命令時，毋須先取得僱主的同意；
 - (ii) 明文規定 —
 - (A) 給予僱主及僱員機會，可就復職或再次聘用命令的作出提出他們的論點；及

(B) 裁定作出復職或再次聘用命令是否恰當及僱主將僱員復職或再次聘用是否合理地切實可行時需考慮的情況；及

(iii) 法院或勞資審裁處將獲賦權向勞工處處長要求一份載有關於該申索的情況資料的報告。

(b) 條例草案第 5 條在《僱傭條例》加入新的第 32NA 及 32NB 條，以 (i) 重寫現行因沒有履行命令將僱員復職或再次聘用僱員，因而須支付終止僱傭金和補償金的條文，以及 (ii) 就不合理及不合法解僱的個案，向沒有遵行命令的僱主施加額外責任，即向僱員支付一筆額外款項，款額為 72,500 元或僱員每月平均工資的 3 倍（以較少者為準）。條例草案第 8 條在《僱傭條例》加入新的第 32PC 條，以提供機制讓僱主在特定的情況下可申請及獲寬免支付額外款項。

(c) 條例草案第 7 條在《僱傭條例》加入新的第 32PA 及 32PB 條，以訂定—

(i) 對僱主（原僱主）所作出的再次聘用的命令可作出更改，致使如繼承人或相聯公司聘用僱員，原僱主會被視作已履行再次聘用命令；

(ii) 作出上述更改的申請；及

(iii) 繼承人或相聯公司聘用僱員後的法律後果。

(d) 條例草案第 9 及 10 條修訂《僱傭條例》第 43N 及 43P 條，使僱主如沒有履行命令將僱員復職或再次聘用僱員，並在故意及無合理辯解的情況下，拖欠因沒有按命令將僱員復職或再次聘用僱員而須支付的任何指明權利，屬干犯罪行。

(e) 條例草案第 13 至 18 條是對《勞資審裁處條例》（第 25 章）及其附屬法例的相關修訂，以訂定—

- (i) 根據新的第 32PA或32PC 條提出的申請程序；及
- (ii) 根據第 32PA或32PC 條提出的申請表格，以及相關的聆訊通知書和勞資審裁處裁斷或命令證明書的表格。

B 15. 被修訂的現行條文載於附件 B。

立法程序時間表

16. 立法程序時間表如下－

刊登憲報	二零一七年五月五日
首讀和開始二讀辯論	二零一七年五月十七日
恢復二讀辯論、委員會審議階段和三讀	另行通知

建議的影響

附件 C

17. 對可持續性、性別及家庭、財政及公務員事務，以及經濟的影響載於附件 C。建議符合《基本法》，包括有關人權的條文。建議草案不會影響《僱傭條例》現行的約束力，並對生產力或環境沒有影響。

公眾諮詢

18. 勞顧會曾於 2000、2002、2004、2007 及 2011 年就這議題作出數次討論，並對建議的各方面達成普遍共識，包括賦權勞審處可無須僱主同意而作出復職或再次聘用的命令；一併在命令訂明如僱主不履行命令，須向僱員支付一筆相當於有關僱員月薪的 3 倍，上限為 50,000 元的額外款項；將不支付額外款項定為刑事罪行；以及對再次聘用條文作出所需的澄清及補充。這議題亦於 2000、2003、2008 及 2012 年向立法會人力事務委員會滙報並得到大體上支持。

勞顧會及立法會人力事務委員會於 2015 年 12 月獲知會有關的立法建議。正如上文第 4 段所述，勞顧會再討論有關議題並在 2016 年 9 月達成共識，同意應保留原立法建議，但額外款項的上限則由 50,000 元提高至 72,500 元。政府於 2016 年 12 月 20 日諮詢立法會人力事務委員會，委員基本上支持政府向立法會提交條例草案，反映勞顧會的新共識。

宣傳安排

19. 我們會於 2017 年 5 月 5 日發出新聞稿，並安排政府發言人解答查詢。

查詢

20. 有關參考資料摘要的查詢，可與勞工處助理處長（勞資關係）陸慧玲女士（電話：2852 4099）、首席勞工事務主任（勞資關係）梁樂文先生（電話：2852 3457）或高級勞工事務主任（勞資關係）（政策支援）陳佩貞女士（電話：2852 3696）聯絡。

勞工及福利局

二零一七年五月二日

《2017年僱傭(修訂)條例草案》

目錄

條次	頁次
第 1 部	
導言	
1.	簡稱及生效日期1
第 2 部	
修訂《僱傭條例》	
2.	修訂《僱傭條例》2
3.	修訂第 32J 條(勞資審裁處的司法管轄權)2
4.	修訂第 32N 條(復職及再次聘用的命令)3
5.	加入第 32NA 及 32NB 條6
	32NA. 為施行第 32N(4)(d)及(6)(g)條而指明的款項7
	32NB. 為施行第 32NA 條而計算每月平均工資7
6.	修訂第 32O 條(終止僱傭金的判給)9
7.	加入第 32PA 及 32PB 條9
	32PA. 遵從再次聘用的命令的另一方法9
	32PB. 替代僱主聘用僱員的法律後果13
8.	加入第 32PC 條14
	32PC. 關於支付第 32NA(1)(b)條所述的款項的寬免14

條次	頁次
9.	修訂第 43N 條(第 IXB 部的釋義)16
10.	修訂第 43P 條(僱主沒有支付任何根據審裁處的判令須支付的款項的罪行)16
11.	修訂第 43R 條(在為第 43P 條所訂罪行而提起的法律程序中某些事宜的證明)17
12.	加入第 77 條18
	77. 關於《2017年僱傭(修訂)條例》的過渡條文18
第 3 部	
對《勞資審裁處條例》的相關修訂	
13.	修訂《勞資審裁處條例》21
14.	加入第 30A 條21
	30A. 為施行《僱傭條例》第 32PA 及 32PC 條而提出的申請21
第 4 部	
對《勞資審裁處(一般)規則》的相關修訂	
15.	修訂《勞資審裁處(一般)規則》24
16.	修訂第 12 條(裁斷或命令在區域法院登記)24
第 5 部	
對《勞資審裁處(表格)規則》的相關修訂	
17.	修訂《勞資審裁處(表格)規則》25

條次	頁次
18. 修訂附表	25

本條例草案

旨在

修訂《僱傭條例》第 VIA 及 IXB 部，目的是使凡有該條例第 32A(1)(c)條所述的任何情況下的解僱，僱主的同意並非作出復職或再次聘用的命令的先決條件，如沒有遵從該命令，會引致支付一筆額外款項的附加法律責任，而該條例第 43P 條所訂的罪行，會涵蓋沒有支付該筆款項的情況；對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條文，作出澄清和按需要予以補充；以及就附帶及相關事宜訂定條文。

由立法會制定。

第1部

導言

1. 簡稱及生效日期

- (1) 本條例可引稱為《2017年僱傭(修訂)條例》。
- (2) 本條例自勞工及福利局局長以憲報公告指定的日期起實施。

第 2 部

修訂《僱傭條例》

2. 修訂《僱傭條例》
《僱傭條例》(第 57 章)現予修訂，修訂方式列於第 3 至 12 條。
3. 修訂第 32J 條(勞資審裁處的司法管轄權)
 - (1) 第 32J 條 ——
廢除第(2)款
代以
“(2) 如有根據本部提出的申索，向勞資審裁處的司法常務主任提交，而該項申索的有關日期，是在提交該項申索的日期前的 9 個月之前，則除非該項申索的各方，已藉一份由他們簽署並向司法常務主任提交的備忘錄，同意審裁處具有司法管轄權，以查訊、聆訊或裁定該項申索，否則勞資審裁處並無該項司法管轄權。”。
 - (2) 第 32J 條 ——
廢除第(3)款
代以
“(3) 根據本部提出的、勞資審裁處對之具有司法管轄權的申索，可根據《勞資審裁處條例》(第 25 章)第 10 條移交，但只可如此移交原訟法庭或區域法院。
(4) 原訟法庭或區域法院可就如上述般移交予它的申索，作出第 32N、32O、32P、32PA 及 32PC 條規定的所有或任何命令及判給。

- (5) 除第(3)款所指的移交外，原訟法庭及區域法院對根據本部提出的申索，均無司法管轄權。”。

4. 修訂第 32N 條(復職及再次聘用的命令)

- (1) 第 32N 條 ——
廢除第(3)款
代以
“(3) 如法院或勞資審裁處裁斷，作出復職或再次聘用的命令屬恰當 ——
 - (a) 法院或勞資審裁處須向僱主及僱員解釋，可作出何種復職或再次聘用的命令；及
 - (b) 法院或勞資審裁處須問明僱主及僱員，他們是否同意作出該命令。
- (3A) 如僱主及僱員均表示同意，則法院或勞資審裁處須依據該項同意，作出復職或再次聘用的命令。
- (3B) 凡僱員在第 32A(1)(c)條所述的任何情況下，遭受解僱，則即使只有該僱員表示同意，法院或勞資審裁處如裁斷，由僱主將該僱員復職或再次聘用該僱員，屬合理地切實可行，則仍須作出復職或再次聘用的命令。
- (3C) 在為施行第(3B)款而作出裁斷前，法院或勞資審裁處 ——
 - (a) 須給予僱主及僱員機會，讓他們就作出復職或再次聘用的命令，提出其各自的論點；及
 - (b) 須考慮有關申索的情況，包括 ——
 - (i) 僱主及僱員的情況；
 - (ii) 有關解僱的背景情況；
 - (iii) 僱主將僱員復職或再次聘用僱員，可能會遇到何種困難；及

- (iv) 僱主與僱員之間的關係，以及(凡其他人就有關僱傭，而與該僱員有關聯)僱員與該等其他人之間的關係。
- (3D) 在為施行第(3B)款而作出裁斷前，法院或勞資審裁處可在僱主及僱員均表同意的前提下，要求處長向它提交一份載有符合以下說明的資料的報告 ——
- (a) 關乎有關申索的情況；及
- (b) 在與根據《勞資審裁處條例》(第 25 章)進行調停相關的情況下取得。
- (3E) 處長在收到上述要求後，須擬備有關報告，和尋求僱主及僱員同意該報告的內容，並須 ——
- (a) 如該僱主及該僱員均同意該報告的內容——向法院或勞資審裁處，提交該報告；或
- (b) 如該僱主或該僱員不同意該報告的內容——將此事及不能向法院或勞資審裁處提交該報告一事，告知法院或勞資審裁處。”。
- (2) 第 32N(4)條 ——
廢除
“項命令時須指明復職的條款”
代以
“命令時，須指明須按何種條款，將該僱員復職”。
- (3) 第 32N(4)條 ——
廢除(b)、(c)及(d)段
代以
“(b) 具有以下效力的條款：為計算該僱員根據本條例及該僱員的僱傭合約可享有的現有及將來的權利，該僱員的僱傭期的連續性，不得因下述情況，而視為曾中斷 ——

- (i) 如僱主藉代通知金，終止該合約——在該僱員向僱主提供服務的最後日期與復職日期之間的期間，該僱員缺勤；或
- (ii) 在任何其他情況下——在有關日期與復職日期之間的期間，該僱員缺勤；
- (c) 須將該僱員復職的最後日期；及
- (d) 具有以下效力的條款：如在該命令指明的日期或之前，該僱員未獲按該命令指明的條款復職，則僱主須在該命令為此而指明的日期或之前，向該僱員支付第 32NA(1)條所述的款項。”。
- (4) 第 32N(6)條 ——
廢除
“僱員由僱主或該僱主的繼承人或相聯公司以可與該僱員的原來僱傭條款相比的條款聘用工作或聘用擔任其他適合的工作的命令”
代以
“僱主須再次聘用有關僱員，擔任條款可與該僱員的原來僱傭條款相比的工作，或擔任其他適合的工作”。
- (5) 第 32N(6)條 ——
廢除
“等命令時須指明作出再次聘用的條款”
代以
“命令時，須指明須按何種條款，再次聘用該僱員”。
- (6) 第 32N(6)條 ——
廢除(a)段。
- (7) 第 32N(6)條 ——
廢除(e)、(f)及(g)段
代以

- “(e) 具有以下效力的條款：為計算該僱員根據本條例及該僱員的僱傭合約可享有的現有及將來的權利，該僱員的僱傭期的連續性，不得因下述情況，而視為曾中斷 ——
- (i) 如僱主藉代通知金，終止該合約——在該僱員向僱主提供服務的最後日期與再次聘用的日期之間的期間，該僱員缺勤；或
 - (ii) 在任何其他情況下——在有關日期與再次聘用的日期之間的期間，該僱員缺勤；
- (f) 須再次聘用該僱員的最後日期；及
- (g) 具有以下效力的條款：如在該命令指明的日期或之前，該僱員未獲按該命令指明的條款再次聘用，則僱主須在該命令為此而指明的日期或之前，向該僱員支付第 32NA(1)條所述的款項。”。

(8) 第 32N 條 ——

廢除第(8)款。

(9) 在第 32N 條的末處 ——

加入

“(9) 本條的效力，受第 32PA、32PB 及 32PC 條規限。

- (10) 如在復職或再次聘用的命令(如適用的話，指根據第 32PA 或 32PC 條更改者)為此而指明的日期或之前，僱主支付第 32NA(1)條所述的款項，則有關僱員無權強制執行該命令(如適用的話，指經上述般更改者)的其他條款。”。

5. 加入第 32NA 及 32NB 條

在第 32N 條之後 ——

加入

“32NA. 為施行第 32N(4)(d)及(6)(g)條而指明的款項

- (1) 為施行第 32N(4)(d)及(6)(g)條，僱主須向僱員支付的款項，是以下款項 ——
- (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，則本會判給的款項，即以下款額 ——
 - (i) 本會根據第 32O 條判給的終止僱傭金的款額；及
 - (ii) 如該僱員在第 32A(1)(c)條所述的任何情況下，遭受解僱——本會根據第 32P 條判給的補償的款額；及
 - (b) (如該僱員在第 32A(1)(c)條所述的任何情況下，遭受解僱)一筆款額為以下兩者中數目較小的款項 ——
 - (i) \$72,500；
 - (ii) 該僱員每月平均工資(按照第 32NB 條計算者)的 3 倍。
- (2) 法院或勞資審裁處在裁定第(1)(a)(i)及(ii)款所述的款額時，不得考慮第(1)(b)款所述的款項。
- (3) 處長可藉於憲報刊登的公告，修訂第(1)(b)(i)款，修訂方式是以另一款額，取代該款指明的款額。

32NB. 為施行第 32NA 條而計算每月平均工資

- (1) 在為施行第 32NA(1)(b)(ii)條而計算僱員的每月平均工資時，本條適用。
- (2) 在第(3)、(4)及(5)款中 ——

工資(wages)包括僱主就任何以下日子付給的款項 ——

- (a) 僱員放取產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假的日子；
- (b) 僱員在僱主同意下放取假期的日子；

- (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
 - (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第282章)第10條，僱員是會就此獲付補償的。
- (3) 僱員每月平均工資指 ——
- (a) 在緊接僱傭合約終止的日期之前的12個月內，僱員所賺取的每月平均工資；或
 - (b) 如僱員在緊接僱傭合約終止的日期之前受僱於有關僱主的期間，未滿12個月——在該段較短的期間內，僱員所賺取的每月平均工資。
- (4) 在計算每月平均工資時，無須顧及 ——
- (a) 僱員在上述的12個月或較短期間內，由於任何以下原因而未獲付工資或全部工資的任何期間(豁除期間) ——
 - (i) 僱員放取任何產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；
 - (ii) 僱員在僱主同意下，放取任何假期；
 - (iii) 僱員在正常工作日，不獲僱主提供工作；或
 - (iv) 僱員暫時喪失工作能力，以致缺勤，而根據《僱員補償條例》(第282章)第10條，僱員是會就此獲付補償的；及
 - (b) 就豁除期間付給僱員的任何工資。
- (5) 為免生疑問，如就第(2)款中工資的定義所涵蓋的某日(有關日子)付給僱員的工資(有關工資)的款額，僅是該僱員在一個正常工作日所賺取的款額的一個分數，則在計算該僱員的每月平均工資時，無須顧及有關日子及有關工資。

- (6) 儘管有第(3)款的規定，如以該款規定的方式，計算僱員的每月平均工資，因任何理由而並非切實可行，則可參考以下工資，計算每月平均工資 ——
 - (a) 受僱於同一僱主並從事同樣工作的人，在緊接有關僱員的僱傭合約終止的日期之前的12個月內賺取的工資；或
 - (b) 如無上述的人——受僱於同一地區的同業或職業並從事同樣工作的人，在緊接有關僱員的僱傭合約終止的日期之前的12個月內賺取的工資。”。

6. 修訂第32O條(終止僱傭金的判給)

第32O(6)條 ——

廢除

在“各項條文”之後的所有字句

代以

“，均適用於終止僱傭金的計算方法。”。

7. 加入第32PA及32PB條

在第32P條之後 ——

加入

“32PA. 遵從再次聘用的命令的另一方法

(1) 就本條而言 ——

- (a) 再次聘用的命令 (order for re-engagement)指根據第32N條作出的再次聘用的命令，並包括根據本條或第32PC條更改者；
- (b) 繼承人 (successor)就為某企業或某企業的部分而僱用某僱員的僱主而言，在(c)段的規限下，指因為該企業或該部分的擁有權有所變更(不論

是憑藉出售、其他形式的產權處置或法律的實施所致的變更)而已成為該企業或該部分的擁有人的人；

- (c) (b)段中**繼承人**的定義，在作出必要的變通後，就以下情況具有效力——
- (i) 在緊接上述變更前擁有某企業或某企業的部分的人，是在緊接該項變更後擁有該企業或該部分的各人中的一人(不論是以合夥人、受託人或其他身分擁有)；或
 - (ii) 在緊接上述變更前擁有某企業或某企業的部分的各人(不論是以合夥人、受託人或其他身分擁有)，包括在緊接該項變更後擁有該企業或該部分的各人，或各人中的一人或多於一人，

一如該定義在前擁有人及新擁有人是兩個完全不同的人的情況下具有效力一樣；及

- (d) **相聯公司**須按照第32E(3)及(4)條解釋。
- (2) 法院或勞資審裁處如作出針對僱主(**原僱主**)的再次聘用的命令(**原本命令**)，則可應申請而飭令更改原本命令，使其具有以下效力：原僱主的繼承人或相聯公司(**替代僱主**)聘用有關僱員，即視為一項由原僱主作出並且屬遵從原本命令的再次聘用。
- (3) 為施行第(2)款而提出的申請，只可在符合以下條件的前提下提出——
- (a) 以下的人已作出一份書面協議(**三方協議**)——
 - (i) 原僱主；
 - (ii) 有關僱員；及
 - (iii) 替代僱主；
 - (b) 三方協議述明，各方均同意如替代僱主聘用該僱員，即視為一項遵從原本命令的再次聘用；

- (c) 三方協議述明，為使替代僱主聘用該僱員視為一項遵從原本命令的再次聘用，替代僱主須按何種條款，聘用該僱員，包括——
- (i) 受僱工作的性質；
 - (ii) 受僱工作的報酬；
 - (iii) 必須給予該僱員的任何權利及特權，包括年資及退休金權利；
 - (iv) 具有以下效力的條款：為計算該僱員根據本條例及該僱員受僱於替代僱主的僱傭合約可享有的現有及將來的權利，該僱員受僱於原僱主的僱傭期，須計入該僱員受僱於替代僱主的僱傭期之內；及
 - (v) 具有以下效力的條款：該僱員的僱傭期的連續性——
 - (A) 不得因僱主由原僱主轉為替代僱主，而視為曾中斷；及
 - (B) 不得因下述原因，而視為曾中斷——
 - (I) 如原僱主藉代通知金，終止該僱員受僱於原僱主的僱傭合約——在該僱員向原僱主提供服務的最後日期與替代僱主聘用該僱員的日期之間的期間，該僱員缺勤；或
 - (II) 在任何其他情況下——在有關日期與替代僱主聘用該僱員的日期之間的期間，該僱員缺勤；及
- (d) 三方協議述明，各方均同意如替代僱主聘用該僱員，則(c)段所述的條款，即構成該僱員受僱於替代僱主的僱傭合約的一部分。

- (4) 有關申請只可由有關僱員提出，並須附有三方協議或其文本。
- (5) 有關申請只可 ——
- (a) 在根據原本命令有關僱員須獲再次聘用的最後日期或之前提出；或
- (b) 在法院或勞資審裁處准許的延展期間內提出。
- (6) 法院或勞資審裁處只有在信納以下事宜的前提下，方可根據本條作出更改命令：替代僱主須按某些條款(即在三方協議指明者)聘用有關僱員，而該等條款可與原僱主根據原本命令須按以再次聘用該僱員的條款(第32N(6)(f)及(g)條所述的條款除外)相比。
- (7) 就本條所指的申請而作出的更改命令 ——
- (a) 須指明為使有關聘用視為一項遵從原本命令的再次聘用，替代僱主須在更改命令為此而指明的日期或之前，按三方協議指明的條款，聘用有關僱員；
- (b) 須指明替代僱主聘用該僱員的法律後果(即第32PB條訂明者)；
- (c) 須指明以下事宜：除(a)及(b)段另有規定外，原本命令仍然維持十足效力，原僱主仍須再次聘用該僱員，但原僱主須再次聘用該僱員的最後日期，亦是(a)段所述的日期；及
- (d) 須指明如在(a)段所述的日期或之前，該僱員未獲按照更改命令再次聘用(即沒有實際上獲如此再次聘用，亦沒有視為獲如此再次聘用)，原僱主須在該命令為此而指明的日期或之前，向該僱員支付第32NA(1)條所述的款項。
- (8) 根據第(7)款在更改命令指明的以下每一日期，可與原本命令指明的日期相同，亦可與該日期不同 ——
- (a) 有關僱員須獲聘用的最後日期；

- (b) 原僱主須支付第32NA(1)條所述的款項的最後日期。

32PB. 替代僱主聘用僱員的法律後果

- (1) 在以下情況下，本條適用 ——
- (a) 已根據第32PA條作出更改命令，其效力令到替代僱主聘用有關僱員，視為一項由原僱主作出並且屬遵從原本命令的再次聘用；及
- (b) 該更改命令指明該僱員須獲再次聘用的最後日期，而替代僱主在該日期或之前聘用該僱員，
- 而本條中的詞句，如亦在第32PA條中出現，則該詞句在本條中所具有的涵義，與它在該條中所具有的涵義相同。
- (2) 凡替代僱主須按某些條款(即根據第32PA(7)(a)條在有關更改命令指明者)聘用有關僱員，該等條款即構成該僱員受僱於替代僱主的僱傭合約的一部分。
- (3) 為計算有關僱員根據本條例及該僱員受僱於替代僱主的僱傭合約可享有的現有及將來的權利，以下條文適用 ——
- (a) 該僱員受僱於原僱主的僱傭期，須計入該僱員受僱於替代僱主的僱傭期之內；及
- (b) 該僱員的僱傭期的連續性 ——
- (i) 不得因僱主由原僱主轉為替代僱主，而視為曾中斷；及
- (ii) 不得因下述原因，而視為曾中斷 ——
- (A) 如原僱主藉代通知金，終止該僱員受僱於原僱主的僱傭合約——在該僱員向原僱主提供服務的最後日期與替代僱主聘用該僱員的日期之間的期間，該僱員缺勤；或

- (B) 在任何其他情況下——在有關日期與替代僱主聘用該僱員的日期之間的期間，該僱員缺勤。
- (4) 在第(3)(a)款中，提述僱員受僱於原僱主的僱傭期，即提述符合以下說明的期間：假若原僱主按照原本命令，再次聘用該僱員，則該期間本會為計算該僱員根據本條例及該僱員受僱於原僱主的僱傭合約可享有的現有及將來的權利，而計入該僱員受僱於原僱主的僱傭期之內。
- (5) 替代僱主聘用有關僱員，須視為一項由原僱主作出並且屬遵從原本命令的再次聘用。
- (6) 根據第 32N(7)條在原本命令中指明須由僱主向有關僱員支付的款額，仍然須由原僱主向該僱員支付。根據該條在該命令中指明須由有關僱員歸還僱主的款額，仍然須由該僱員歸還原僱主。
- (7) 為計算根據第 32N(7)條在原本命令中指明的款額，在原本命令中，凡提述再次聘用，須視為提述替代僱主聘用有關僱員，而凡提述再次聘用的日期，須視為提述該項聘用的日期。”。

8. 加入第 32PC 條

在第 32Q 條之前 ——
加入

“32PC. 關於支付第 32NA(1)(b)條所述的款項的寬免

- (1) 如僱員在第 32A(1)(c)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，則不論該命令是否根據本條或第 32PA 條更改，本條均適用。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**。

- (2) 原本命令所針對的僱主可提出申請，要求更改該命令的效力，令到該僱主支付第 32NA(1)(b)條所述的款項的法律責任，獲得寬免。
- (3) 凡僱主按照原本命令將有關僱員復職或再次聘用有關僱員，由於以下的原因，已不再屬合理地切實可行，則只有在以此為理由的前提下，第(2)款所指的申請方可提出 ——
- (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。
- (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) 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 7 日；或
- (b) 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) 飭令更改原本命令的效力，令到僱主支付第 32NA(1)(b)條所述的款項的法律責任，獲得完全或局部寬免；或
- (c) 作出其認為在有關情況下屬公正和恰當的任何命令，包括指明一個較後日期，作為須將有關僱員復職或再次聘用有關僱員的最後日期。”。

9. 修訂第 43N 條(第 IXB 部的釋義)

- (1) 第 43N(1)條，*指明權利*的定義，(j)(ii)段 ——

廢除

“；或”

代以分號。

- (2) 第 43N(1)條，*指明權利*的定義，(k)段 ——

廢除分號

代以

“；或”。

- (3) 第 43N(1)條，*指明權利*的定義，在(k)段之後 ——

加入

“(1) 按根據第 32N 條作出的復職或再次聘用的命令(如適用的話，指根據第 32PA 或 32PC 條更改者)須支付的任何以下款項 ——

- (i) 第 32NA(1)(a)(i)條所述的款項，但限於以下範圍：假若既無作出復職的命令，亦無作出再次聘用的命令的話，則該款項本會作為(j)段所指的權利而判給；
- (ii) 第 32NA(1)(a)(ii)條所述的款項；
- (iii) 第 32NA(1)(b)條所述的款項；”。

10. 修訂第 43P 條(僱主沒有支付任何根據審裁處的判令須支付的款項的罪行)

- (1) 第 43P(1)(a)條 ——

廢除

在“部分”之後的所有字句

代以

“，規定某僱主就任何指明權利，作出付款(不論是否在任何條件獲得符合後，才須就該指明權利作出付款)；及”。

- (2) 在第 43P(3)條之後 ——

加入

“(4) 如有關判令是根據第 32N 條作出的復職或再次聘用的命令(如適用的話，指根據第 32PA 或 32PC 條更改者)，則第(5)款適用於該判令。在第(5)款中，該命令(如適用的話，指經上述般更改者)稱為**有關命令**。

(5) 凡有關命令指明，僱主如沒有在該命令指明的日期或之前，按該命令指明的條款，將有關僱員復職或再次聘用有關僱員，便須在該命令指明的日期(*指明付款日期*)或之前，向該僱員支付一筆款項，則倘若該僱主沒有如此將該僱員復職或再次聘用該僱員，須為施行第(1)(b)(ii)款而按判令的條款支付該筆款項的日期，即為指明付款日期。”。

11. 修訂第 43R 條(在為第 43P 條所訂罪行而提起的法律程序中某些事宜的證明)

- (1) 在第 43R(4)(c)條之後 ——

加入

“(ca) 就關乎某項判令(屬復職的命令或再次聘用的命令者)的法律程序而言 ——

- (i) 凡有為施行第 32PA 或 32PC 條(如適用的話)而就該命令提出的申請——是否已就該申請作出決定，及(如有決定的話)該決定的詳情；及
- (ii) 是否有為施行第 32PA 或 32PC 條(如適用的話)而就該命令提出的申請仍然待決，及(如有上述申請待決的話)該申請的詳情；”。

- (2) 第 43R 條 ——

廢除第(6)款

代以

“(6) 在本條中 ——

司法常務官 (registrar of a court)指 ——

- (a) 高等法院司法常務官；或
- (b) 終審法院司法常務官；

再次聘用的命令 (order for re-engagement)指根據第 32N 條作出的再次聘用的命令，並包括根據第 32PA 或 32PC 條更改者；

復職的命令 (order for reinstatement)指根據第 32N 條作出的復職的命令，並包括根據第 32PC 條更改者。”。

12. 加入第 77 條

在第 76 條之後 ——

加入

“77. 關乎《2017 年僱傭(修訂)條例》的過渡條文

- (1) 如關於某僱員的關鍵日期，是指明條文的指明日期，或是在該指明日期之後，則凡該僱員根據第 VIA 部提出申索，以要求補救，該指明條文即適用於該項申索。
- (2) 不論有關僱員的僱傭合約，是否在有關指明日期之前訂立，第(1)款均適用。
- (3) 如關於某僱員的關鍵日期，是在原有條文的指明日期之前，則凡該僱員根據第 VIA 部提出申索，以要求補救，該原有條文即適用於該項申索。
- (4) 不論關於有關申索的法律程序，是否在有關指明日期之前展開，第(3)款均適用。

(5) 在本條中 ——

指明日期 (specified date) ——

- (a) 就原有條文而言，指以下條文的生效日期 ——
 - (i) 《2017 年僱傭(修訂)條例》(2017 年第 號)中，廢除該原有條文的條文；或
 - (ii) 該條例中，修訂該原有條文使之成為指明條文的條文；或
- (b) 就指明條文而言，指以下條文的生效日期 ——
 - (i) 該條例中，加入該指明條文的條文；或
 - (ii) 該條例中，修訂某原有條文使之成為該指明條文的條文；

指明條文 (specified provision)指第 32J、32N、32NA、32NB、32O、32PA、32PB、32PC、43N、43P 或 43R 條或該條的任何部分；

原有條文 (former provision)指在緊接被《2017 年僱傭(修訂)條例》(2017 年第 號)修訂前有效的第 32J、32N、32O、43N、43P 或 43R 條，或該條的任何部分；

關鍵日期 (material date) ——

- (a) 就於第 32A(1)(a)或(c)條所述的任何情況下遭受解僱的僱員而言 ——
 - (i) 如有關僱主在該項解僱生效前，已將解僱一事，通知該僱員——指該僱員獲通知的日期；或
 - (ii) 在其他情況下——指該項解僱的生效日期；或
- (b) (凡僱員的僱傭合約的條款，曾在第 32A(1)(b)條所述的情況下更改)就該僱員而言 ——
 - (i) 如有關僱主在該項更改生效前，已將該項更改，通知該僱員——指該僱員獲通知的日期；或

- (ii) 在其他情況下——指該項更改的生效日期。”。
-

第 3 部

對《勞資審裁處條例》的相關修訂

13. 修訂《勞資審裁處條例》

《勞資審裁處條例》(第 25 章)現予修訂，修訂方式列於第 14 條。

14. 加入第 30A 條

第 5 部，在第 30 條之後 ——
加入

“30A. 為施行《僱傭條例》第 32PA 及 32PC 條而提出的申請

(1) 在本條中 ——

再次聘用的命令 (order for re-engagement)指根據《僱傭條例》(第 57 章)第 32N 條作出的再次聘用的命令(如適用的話，指根據該條例第 32PA 或 32PC 條更改者)；

復職的命令 (order for reinstatement)指根據《僱傭條例》(第 57 章)第 32N 條作出的復職的命令(如適用的話，指根據該條例第 32PC 條更改者)；

替代遵令申請 (alternative compliance application)指向審裁處提出的申請，而該申請符合以下說明 ——

- (a) 為施行《僱傭條例》(第 57 章)第 32PA(2)條，就再次聘用的命令提出，而該命令是就某僱員而針對僱主(原僱主)作出的；及
- (b) 尋求更改該命令的效力，令到如原僱主的繼承人或相聯公司(替代僱主)聘用該僱員，即視為一項由原僱主作出並且屬遵從該命令的再次聘用；

寬免申請 (relief 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 32PC(2)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)(c)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) 尋求更改該命令的效力，令到該僱主支付該條例第 32NA(1)(b)條所述的款項的法律責任，獲得寬免。
- (2) 替代遵令申請，須符合訂明格式。
 - (3) 如有人按照第(2)款及《僱傭條例》(第 57 章)第 32PA 條，提出替代遵令申請，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)，送達原僱主、替代僱主及有關僱員。
 - (4) 寬免申請須 ——
 - (a) 符合訂明格式；
 - (b) 述明提出該申請的理由，以及攸關該申請的事實；及
 - (c) 附有攸關該申請的文件。
 - (5) 如有人按照第(4)款及《僱傭條例》(第 57 章)第 32PC 條，提出寬免申請，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。
 - (6) 除非審裁處另有命令，否則就某項命令提出的替代遵令申請或寬免申請，不具有擱置執行該命令的效力。

- (7) 如有替代遵令申請或寬免申請，導致有關命令擱置執行，則該項擱置執行，可受審裁處認為合適的、關於訟費、繳存款項於審裁處、提供保證或其他方面的條件所規限。”。

第 4 部

對《勞資審裁處(一般)規則》的相關修訂

15. 修訂《勞資審裁處(一般)規則》

《勞資審裁處(一般)規則》(第 25 章，附屬法例 A)現予修訂，修訂方式列於第 16 條。

16. 修訂第 12 條(裁斷或命令在區域法院登記)

第 12(1)條 ——

廢除

在“格式”之前的所有字句

代以

“(1) 凡審裁處作出裁斷或命令，並且沒有根據本條例第 30A 或 37 條命令作擱置執行，則在該項裁斷或命令的勝訴一方提出申請時，司法常務主任須向該方提供符合訂明”。

第 5 部

對《勞資審裁處(表格)規則》的相關修訂

17. 修訂《勞資審裁處(表格)規則》

《勞資審裁處(表格)規則》(第 25 章，附屬法例 C)現予修訂，修訂方式列於第 18 條。

18. 修訂附表

(1) 附表，在表格 10 之後 ——
加入

“表格 10A [條例第 30A(2)條]

《勞資審裁處條例》
(第 25 章)

為施行《僱傭條例》(第 57 章)第 32PA 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，作出再次聘用的命令，飭令(b)(被告人)於(c) 20.....年.....月.....日或之前，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 32PA 條，更改該命令的效力，令到(e)(替代僱主)聘用本人，即視為一項由被告人作出並且屬遵從該命令的再次聘用。

*由本人、被告人及替代僱主於 20.....年.....月.....日訂立，關於建議更改的*協議／協議的文本 (即《僱傭條例》(第 57 章)第

32PA(3)條所述者)，附於本申請。(f)

*替代僱主須按以聘用本人的條款，與被告人根據該命令須按以再次聘用本人的條款相同。／替代僱主須按以聘用本人的條款，與被告人根據該命令須按以再次聘用本人的條款不相同。不同的條款如下：

.....
.....
.....

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) 填上申索人須獲再次聘用的最後日期。
 (d) 如就某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或32PC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。
 (e) 填上替代僱主的全名。提出本申請，目的是尋求將替代僱主聘用申索人，視為一項由被告人作出並且屬遵從再次聘用的命令的再次聘用。
 (f) 由申索人、被告人及替代僱主就該建議更改作出的協議或該協議的文本，須附於本申請。

表格 10B [條例第 30A(4)(a)條]

《勞資審裁處條例》

(第 25 章)

為施行《僱傭條例》(第 57 章)第 32PC 條而提出的申請

[標題如表格 1 所示]

呈勞資審裁處：

上述申索，關乎在《僱傭條例》(第57章)第32A(1)(c)條所述的某些情況下作出的解僱，而審裁處已於20.....年.....月.....日，根據該條例第32N條，就該項申索而針對*本人／我們(a)作出惠及(b)(申索人的)*復職／再次聘用的命令。該命令的文本，附於本申請。(c)

根據《僱傭條例》(第57章)*第32N(4)(d)條／第32N(6)(g)條，該命令指明，如*本人／我們，沒有於(d) 20.....年.....月.....日或之前，*將申索人復職／再次聘用申索人，*本人／我們須於(f) 20.....年.....月.....日或之前，向申索人支付一筆為數(e) \$.....的款項。

*本人／我們現提出申請，要求審裁處寬免支付該筆款項的法律責任(述明所尋求的寬免)

*本人／我們提出本申請的理由如下 ——
(述明提出申請的理由)

攸關*本人／我們提出本申請的事實為 ——
(述明該等相關事實)

攸關*本人／我們提出本申請的文件，附於本申請。(g)
日期：20.....年.....月.....日

.....
(* (如屬個人) 被告人簽署 / (如屬
並非法團公司、法團公司或合夥
被告人的代表簽署)

如被告人屬並非法團公司、法團
公司或合夥，請亦述明代表被告
人簽署的人或合夥人的姓名(請以
正楷填寫)：

* 請將不適用者刪去。

- 註： (a) 填上提出本申請的被告人的全名。
- (b) 填上申索人的全名。
- (c) 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或32PC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。
- (d) 填上申索人須獲復職 / 再次聘用的最後日期。
- (e) 填上如被告人沒有將申索人復職 / 再次聘用申索人，則須支付的《僱傭條例》(第57章)第32NA(1)(b)條所述的款項的款額。
- (f) 填上須支付該筆款項的最後日期。
- (g) 本申請須述明提出本申請的理由，以及攸關本申請的事實。攸關本申請的文件，須附於本申請。

表格 10C [條例第 30A(3)(b)及
(5)(b)條]

《勞資審裁處條例》
(第 25 章)

為施行《僱傭條例》(第57章)第*32PA / 32PC條而提出的申請的聆
訊通知書

[標題如表格1所示]

致有關各方：

審裁處於 20.....年.....月.....日，根據《僱傭條例》(第 57 章)第 32N 條，就上述申索作出*復職 / 再次聘用的命令。*#該命令的文本，附於本通知書。根據該命令，.....(被告人)須*將.....(申索人)復職 / 再次聘用.....(申索人)。(a)

*申索人已根據《僱傭條例》(第 57 章)第 32PA 條，申請更改該再次聘用的命令的效力，令到(b)聘用申索人，即視為一項由被告人作出並且屬遵從該命令的再次聘用。

*#該申請的文本，附於本通知書。

*被告人已根據《僱傭條例》(第 57 章)第 32PC 條，提出申請，要求審裁處寬免被告人根據*復職 / 再次聘用的命令向申索人支付一筆為數(c) \$.....的款項的法律責任(如於(d) 20.....年.....月.....日或之前，被告人沒有*將申索人復職 / 再次聘用申索人，被告人須支付該款項)。

*#該申請的文本，附於本通知書。

審裁官.....將於 20.....年.....月.....日.....時.....分在.....聆訊本申請，特此通知。

日期：20.....年.....月.....日

.....
司法常務主任

蓋印處

(e) 本人已於 20.....年.....月.....日，將此通知書在.....送達.....。

.....
(*通知書收件人簽署/通知書收件人的代表簽署) (法律程序文件送達人簽署)

* 請將不適用者刪去。

復職/再次聘用的命令的文本，以及上述申請的文本，均無須附於向提出申請的一方送達的本通知書。

註： (a) 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或32PC條被更改，則除非是將本通知書送達提出申請的一方，否則就每項之前的更改作出的命令的文本，亦須附於本通知書。

(b) 填上替代僱主的全名。為施行《僱傭條例》(第57章)第32PA條而提出本申請，目的是尋求將替代僱主聘用申索人，視為一項由被告人作出並且屬遵從再次聘用的命令的再次聘用。

(c) 填上如被告人沒有將申索人復職/再次聘用申索人，則須支付的《僱傭條例》(第57章)第32NA(1)(b)條所述的款項的款額。

(d) 填上申索人須獲復職/再次聘用的最後日期。

(e) 本通知書的送達，須按照《勞資審裁處(一般)規則》(第

25章，附屬法例A)所規定的方式完成。”。

(2) 附表 ——
廢除表格 17
代以

“表格 17 [《(一般)規則》第 12(1)條]

《勞資審裁處條例》
(第 25 章)

*裁斷/命令證明書

[標題如表格1所示]

本人.....現證明如下 ——

1. (a)已於 20.....年.....月.....日，獲得審裁處判決(b)敗訴的*裁斷/命令，審裁處並 ——

(1) *裁斷(b)繳付.....；

(2) *命令(b)繳付.....；

(3) *根據《僱傭條例》(第 57 章)第 32N 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 32N(4)及(5)條/第 32N(6)及(7)條指明的條款]

2. *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 32PA 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 32PA(7)條指明的條款]

3. *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32PC條作出的命令更

改，而經更改的命令具有以下效力 ——

.....
日期：20.....年.....月.....日

*司法常務主任／審裁官根據《勞資審裁處(一般)規則》第12(4)條授權的人員

蓋印處

呈區域法院司法常務官：

*本人／我們按照《勞資審裁處(一般)規則》(第25章，附屬法例A)第12(2)條，將上述證明書提交登記。

日期：20.....年.....月.....日

.....
(*如屬個人)將證明書提交登記的一方簽署／(如屬並非法團公司、法團公司或合夥)將證明書提交登記的一方的代表簽署)

如將證明書提交登記的一方，屬並非法團公司、法團公司或合夥，請亦述明代表該方簽署的人或合夥人的姓名(請以正楷填寫)：

上述證明書，已在區域法院登記。

日期：20.....年.....月.....日

區域法院司法常務官

蓋印處

* 請將不適用者刪去。

註： (a) 填上在裁斷或命令獲得勝訴的一方的全名。
(b) 填上在裁斷或命令中敗訴的一方的全名。”

摘要說明

本條例草案的主要目的，是修訂《僱傭條例》(第 57 章)，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(實質上是指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) 該條例第 43P 條中，關於沒有支付有關判令規定支付的指明權利的罪行的條文，會涵蓋沒有支付該筆額外款項的情況。

本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。

刪除僱主的同意作為命令將僱員復職或再次聘用僱員的先決條件的規定

2. 草案第 4 條修訂該條例第 32N 條，使凡屬僱員在該條例第 32A(1)(c)條所述的情況下遭受解僱的個案(第 32A(1)(c)條個案)，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。(如屬僱員在該條例第 32A(1)(a)條所述的情況下遭受解僱的個案，或屬僱員的僱傭合約在該條例第 32A(1)(b)條所述的情況下被更改的個案，則僱主的同意仍是命令將該僱員復職或再次聘用該僱員的先決條件。)再者，就第 32A(1)(c)條個案而言——
 - (a) 明訂條文，以——
 - (i) 給予僱主及僱員機會，讓他們就作出復職或再次聘用的命令，提出其論點；及

- (ii) 列明在決定復職或再次聘用是否合理地切實可行時須考慮的情況；
- (b) 法院或勞資審裁處將獲賦權要求勞工處處長提交一份載有關於有關申索的情況的資料的報告。

沒有將僱員復職或沒有再次聘用僱員的後果；僱主支付額外款項的法律責任

3. 現時，該條例第 32N(4)(d)及(6)(g)條就因沒有按命令將僱員復職或再次聘用僱員而產生的法律責任訂定條文。此等法律責任是指，假若既無作出復職的命令，亦無作出再次聘用的命令，則本會分別根據該條例第 32O 及 32P 條判給的代表終止僱傭金及補償的款項的法律責任。草案第 4(3)及(7)條修訂該條例第 32N(4)(d)及(6)(g)條。草案第 5 條在該條例加入新的第 32NA 及 32NB 條。
4. 新的第 32NA 條詳細說明上述第 3 段所述的僱主的法律責任。就第 32A(1)(c)條個案而言，新的第 32NA(1)(b)條向僱主施加額外法律責任，要求僱主向僱員支付一筆為數\$72,500 或相等於該僱員每月平均工資的 3 倍(以較小者為準)的額外款項。新的第 32NB 條就每月平均工資的計算訂定條文。
5. 草案第 8 條在該條例加入新的第 32PC 條，訂明機制，使僱主可在若干特定情況下提出申請，要求寬免支付新的第 32NA(1)(b)條所述的額外款項的法律責任，及可獲寬免該法律責任。

僱主的繼承人或相聯公司遵從再次聘用的命令的另一方法

6. 該條例現行的第 32N(6)條間接提及命令由僱主的繼承人或相聯公司聘用僱員。草案第 7 條在該條例加入新的第 32PA 及 32PB 條，就以下各項訂定條文，以澄清及補充這點——
 - (a) 更改針對僱主(原僱主)作出的再次聘用的命令的效力，令到上述繼承人或相聯公司聘用有關僱員，視為一項遵從再次聘用的命令的再次聘用；

- (b) 就該項更改提出申請；及
- (c) 繼承人或相聯公司聘用該僱員的法律後果。

沒有支付復職或再次聘用的命令指明的款項的罪行

7. 現時，該條例第 43P 條載有在故意及無合理辯解的情況下，沒有遵從就指明權利(該條例第 43N(1)條所界定者)作出的判令的罪行。
8. 草案第 9 條修訂該條例第 43N(1)條，擴大指明權利的定義的涵蓋範圍，使其實質上涵蓋僱主在沒有按照復職或再次聘用的命令將僱員復職或再次聘用僱員後須支付的款項。
9. 草案第 10 條修訂該條例第 43P 條，以 ——
 - (a) 為清晰起見，明文涵蓋受某條件所規限的判令；及
 - (b) 述明以下事宜：凡復職或再次聘用的命令指明，如僱主沒有將有關僱員復職或再次聘用有關僱員，則須支付一筆款項，在此情況下，該條例第 43P 條如何適用於該命令。
10. 其效力如下：如 ——
 - (a) 僱主沒有按有關命令將有關僱員復職或再次聘用有關僱員；及
 - (b) 僱主在故意及無合理辯解的情況下，沒有支付就沒有將有關僱員復職或再次聘用有關僱員而須支付的指明權利(參閱上述第 8 段)，
僱主即屬犯罪。
11. 草案第 11 條擴闊該條例第 43R 條的範圍，使為施行新的第 32PA 或 32PC 條而提出的待決申請的詳情，及就該申請作出的決定，在刑事法律程序中，可藉一份由法院或勞資審裁處的司法常務主任(或其代表)發出的證明書證明。

對《勞資審裁處條例》(第 25 章)及其附屬法例的相關修訂

12. 草案第 13、14、15、16、17 及 18 條是對《勞資審裁處條例》(第 25 章)及其附屬法例的相關修訂。
13. 草案第 14 條在《勞資審裁處條例》(第 25 章)加入新的第 30A 條。新的第 30A(2)、(3)、(4)及(5)條就為施行《僱傭條例》(第 57 章)新的第 32PA 或 32PC 條(上述第 5 及 6 段所述者)而提出申請的程序訂定條文。新的第 30A(6)條的效力是：凡有根據新的第 32PA 或 32PC 條提出申請，尋求更改復職或再次聘用的命令，除非勞資審裁處另有命令，否則作出該申請並不具有擱置執行該命令的效力。
14. 草案第 15 及 16 條修訂《勞資審裁處(一般)規則》(第 25 章，附屬法例 A)，該等修訂是因應在《勞資審裁處條例》(第 25 章)加入新的第 30A 條而作出的相應修訂。
15. 草案第 17 及 18 條對《勞資審裁處(表格)規則》(第 25 章，附屬法例 C)的附表作出相關修訂，該等修訂如下 ——
 - (a) 就為施行《僱傭條例》(第 57 章)新的第 32PA 及 32PC 條而提出的申請，加入新的表格 10A、10B 及 10C，及相關的聆訊通知書；及
 - (b) 以新的表格 17 取代現有的表格，作為勞資審裁處裁斷或命令證明書。

對《僱傭條例》第 32J 及 32O 條作出的技術性修訂

16. 草案第 3 條修訂《僱傭條例》(第 57 章)第 32J 條。首先，刪去對《勞資審裁處條例》(第 25 章)第 9 條的提述，該提述由於該第 9 條已被廢除而已過時。其次，新的第 32J(3)、(4)及(5)條澄清勞資審裁處可將根據《僱傭條例》(第 57 章)第 VIA 部(僱傭保障)提出的申索移交原訟法庭或區域法院，而原訟法庭或區域法院屆時將根據該部具有司法管轄權。
17. 草案第 6 條廢除《僱傭條例》(第 57 章)第 32O(6)條中已過時的部分。

章：	57	《僱傭條例》	憲報編號	版本日期
條：	32J	勞資審裁處的司法管轄權	25 of 1998	01/07/1997

詳列交互參照：
32N、32O、32P

附註：
具追溯力的適應化修訂一見1998年第25號第2條

(1) 除本條另有規定外，根據《勞資審裁處條例》(第25章)設立的勞資審裁處具有司法管轄權按照本部及該條例查訊、聆訊和裁定由僱員根據本部提出的申索。

(2) 儘管有《勞資審裁處條例》(第25章)第9條的規定，如有關某項申索的有關日期是在早於向勞資審裁處的司法常務主任提交申索書日期前的9個月的，除非該項申索的各方已藉一份由他們簽署並向司法常務主任提交的備忘錄同意審裁處具有司法管轄權根據本部查訊、聆訊和裁定該項申索或其部分，否則勞資審裁處並無該項司法管轄權。

(3) 凡勞資審裁處憑藉第(2)款而具有司法管轄權，則勞資審裁處可根據《勞資審裁處條例》(第25章)第10條將有關申索移交原訟法庭或區域法院，而該法院隨即可作出32N至32P條所規定的所有或任何命令或所有或任何判給。但除在上述移交的情況下外，原訟法庭或區域法院均無司法管轄權，而《勞資審裁處條例》(第25章)第9(3)條亦不適用。(由1998年第25號第2條修訂) (* 註一詳列交互參照：第32N、32O、32P條 *)

條：	32N	復職及再次聘用的命令	30/06/1997
----	-----	------------	------------

(1) 除本條及第32M條另有規定外，根據本條作出的命令可以是由法院或勞資審裁處決定並按其認為在有關情況下屬公正和恰當的條款而(按照第(4)及(5)款)作出的復職的命令或(按照第(6)及(7)款作出的)再次聘用的命令。

(2) 法院或勞資審裁處須首先考慮是否作出復職的命令，如決定不作出復職的命令，則須考慮是否作出再次聘用的命令。

(3) 法院或勞資審裁處如裁斷作出復職或再次聘用的命令(視屬何情況而定)屬恰當，則須向僱主和僱員解釋可就復職或再次聘用作出甚麼命令，並須向僱主和僱員問明是否同意法院或勞資審裁處作出該命令。如僱主和僱員均表示同意，則法院或勞資審裁處須按照該項同意作出復職或再次聘用的命令。

(4) 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。法院或勞資審裁處作出該項命令時須指明復職的條款，包括—

- (a) 必須歸還該僱員的任何權利及特權，包括年資及退休金權利；
- (b) 為計算根據本條例及該僱員的僱傭合約可享有的現有及將來的權利，該僱員的僱傭期的連續性不得因他在有關日期或(如僱主已藉代通知金終止合約的話)該僱員向僱主提供服務的最後日期與復職日期之間的任何缺勤而視為中斷；
- (c) 遵從該命令的最後日期；及
- (d) (如該僱主在(c)段所指明的日期或該日期之前不遵從該命令)根據第32O條須支付的終止僱傭金的款額及根據第32P條須支付的補償的款額(如適合的話)。

(5) 法院或勞資審裁處作出復職的命令時，如認為在有關情況下屬公正和恰當，可指明—

- (a) 若非因解僱或僱傭合約條款的更改，僱員本可合理地預期由僱主就有關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本條例可享有的任何法定權利而須支付的任何款額；或
- (b) 僱主已根據本條例就任何法定權利付予僱員但僱員在復職時不應享有而須由僱員歸還僱主的任何款額。

(6) 再次聘用的命令屬飭令僱員由僱主或該僱主的繼承人或相聯公司以可與該僱員的原來僱傭條款相比的條款聘用工作或聘用擔任其他適合的工作的命令。法院或勞資審裁處作出該等命令時須指明作出再次聘用的條款，包括—

- (a) 僱主的身分；
- (b) 工作的性質；
- (c) 工作的報酬；
- (d) 必須歸還該僱員的任何權利及特權，包括年資及退休金權利；
- (e) 為計算根據本條例及該僱員的僱傭合約可享有的現有及將來的權利，該僱員的僱傭期的連續性不得因他在有關日期或(如僱主已藉代通知金終止合約的話)該僱員向僱主提供服務的最後日期與再次聘用日期之間的任何缺勤而視為中斷；
- (f) 遵從該命令的最後日期；及
- (g) (如該僱主在(f)段所指明的日期或該日期之前不遵從該命令)根據第32O條須支付的終止僱傭金的款額及根據第32P條須支付的補償的款額(如適合的話)。

(7) 法院或勞資審裁處作出再次聘用的命令時，如認為在有關情況下屬公正和恰當，可指明—

- (a) 若非因解僱或僱傭合約條款的更改，僱員本可合理地預期由僱主就有關日期與再次聘用日期之間的期間向他支付的任何欠付薪酬及就根據本條例可享有的任何法定權利而須支付的任何款額；或
- (b) 僱主已根據本條例就任何法定權利付予僱員但僱員在再次受聘時不應享有而須由僱員歸還僱主的任何款額。

(8) 就第(6)款而言—

- (a) “繼承人”(successor) 就某僱員的僱主而言，指(除(b)段另有規定外)任何在該僱員

所受僱從事的企業或企業的一部分的擁有權有所變更(不論是憑藉出售、其他形式的產權處置或法律的實施所致)後已成為該企業或該部分的擁有人的人；

- (b) (a)段中的定義在作出必要的變通後對以下情況具有效力—
- (i) 在緊接企業擁有權變更前擁有該企業或該企業的一部分的人，是在緊接該項變更後擁有該企業或該部分的其中一人(不論是以合夥人、受託人或其他身分擁有)；或
 - (ii) 在緊接企業擁有權變更前擁有該企業或該企業的一部分的各人(不論是以合夥人、受託人或其他身分擁有)，包括在緊接該項變更後擁有該企業或該部分的人，或其中一人或多於一人，一如對前擁有人與新擁有人是兩個完全不同的人的情況具有效力一樣；
- (c) “相聯公司”須按照第32E條解釋。

條：	320	終止僱傭金的判給	L.N. 1 of 2015	27/02/2015
----	-----	----------	----------------	------------

(1) 除第32M條另有規定外，如沒有根據第32N條作出復職的命令或再次聘用的命令，法院或勞資審裁處可作出按其認為在有關情況下屬公正和恰當的並由僱主支付予僱員的終止僱傭金的判給。

(2) 本條所指的終止僱傭金是指僱員在僱傭合約終止時有權享有而未獲支付的根據本條例可享有的法定權利，或假若他獲准許繼續其原有僱傭工作或以僱傭合約的原有條款受僱以達致根據本條例就有關享有權而規定的最短可享利益服務年資，則他在僱傭合約終止時可合理地預期有權享有的本條例下的法定權利。

(3) 在符合第(4)款的規定下，終止僱傭金包括—

- (a) 根據僱員的僱傭合約應付予僱員的任何工資及其他款項；
- (b) 在沒有給予妥當通知而解僱的情況下，根據第II部須支付的任何代通知金；
- (c) 根據第IIA部須支付的任何年終酬金；
- (d) 根據第III部須支付的任何產假薪酬或款項；
- (da) 根據第IIIA部須支付的任何侍產假薪酬； (由2014年第21號第7條增補)
- (e) 根據第VA部須支付的任何遣散費或根據第VB部須支付的任何長期服務金；
- (f) 根據第VII部須支付的任何疾病津貼或款項；
- (g) 根據第VIII部須支付的任何假日薪酬；
- (h) 根據第VIIIA部須支付的任何年假薪酬；及
- (i) 根據本條例和根據僱員的僱傭合約應付的該僱員的任何其他款項。

(4) 儘管僱員並未達致根據本條例就有關享有權而規定的可享利益服務年資，法院或勞資審裁處仍可根據第(1)或(5)款判給按照該僱員根據僱傭合約受僱於該僱主的實際時間計算的終止僱傭金。

(5) 為施行本條，如法院或勞資審裁處沒有就僱傭合約條款的不合理更改而作出復職的命令或再次聘用的命令，則該法院或勞資審裁處可將該項僱傭合約條款的不合理更改視為由僱主作出的不理解的僱，並可判給終止僱傭金，而該等終止僱傭金須計算至該僱員向僱主提供服務的最後日期或該法院或勞資審裁處根據本條判給終止僱傭金的日期為止，以較早者為準。

(6) 管限法定享有權的計算方法的各項條文適用於終止僱傭金的計算方法；而在符合第(4)款的規定下，如在有關日期年齡不足45歲的僱員，在該日期已為其僱主服務不足5年者，則憑藉第(3)(e)款須支付的任何長期服務金的計算方法，與根據第VB部須向在有關日期年齡不足45歲的僱員在該日期已為其僱主服務5年者支付的任何長期服務金的計算方法相同。

(7) 第31I及31IA條適用於根據本條支付的任何遣散費。

(8) 第31Y、31YAA及31YA條適用於根據本條支付的任何長期服務金。

條：	43N	第IXB部的釋義	E.R. 3 of 2015	12/11/2015
----	-----	----------	----------------	------------

(1) 在本部中—

主任 (registrar) 就審裁處而言，指勞資審裁處的司法常務主任或小額薪酬索償仲裁處的案務主任 (視屬何情況而定)；

判令 (award) 指(就勞資審裁處而言)裁斷或(就小額薪酬索償仲裁處而言)裁定，並包括命令；

指明權利 (specified entitlement) 指—

- (a) 根據第23、24或25條須支付的任何工資或任何其他款項，或根據第25A條須就該等工資或款項支付的利息；
- (b) 根據第IIA部須支付的任何年終酬金；
- (c) 根據第III部須支付的任何產假薪酬或款項；
- (ca) 根據第IIIA部須支付的任何侍產假薪酬； (由2014年第21號第15條增補)
- (d) 根據第VA部須支付的任何遣散費；
- (e) 根據第VB部須支付的任何長期服務金；
- (f) 根據第VII部須支付的任何疾病津貼或款項；
- (g) 根據第VIII部須支付的任何假日薪酬；
- (h) 根據第VIIIA部須支付的任何年假薪酬；
- (i) 就僱主根據本條例須給予僱員但沒有給予的休息日、產假、侍產假、假日或年假而須支付的任何款項，但以該款項未被(a)、(b)、(c)、(ca)、(d)、(e)、(f)、(g)或(h)段所涵蓋的範圍為限； (由2014年第21號第15條修訂)
- (j) 根據第32O條須支付的任何終止僱傭金，但以下述範圍為限—
 - (i) 該等終止僱傭金屬(a)、(b)、(c)、(ca)、(d)、(e)、(f)、(g)、(h)或(i)段提述的權利，而該等權利是僱員在其僱傭合約終止時有權享有的，或是僱員因其僱傭合約條款的不合理更改而憑藉第32O(5)條有權享有的；或 (由2014年第21號第15條修訂)
 - (ii) 該等終止僱傭金是憑藉第32M(2)條判給的；或
- (k) 根據第32P條須支付的任何補償；

審裁處 (tribunal) 指勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處。

(2) 在本部中，凡提述審裁處的判令，即包括—

- (a) 根據《勞資審裁處條例》(第25章)第15(9)條被視為勞資審裁處的裁斷的和解書；及
- (b) 根據《小額薪酬索償仲裁處條例》(第453章)第14(4)條被視為小額薪酬索償仲裁處的裁定的和解書。

(3) 在本部中，凡提述判令的日期，就第(2)款提述的和解書而言，即指—

- (a) 根據《勞資審裁處條例》(第25章)第15(8)條向勞資審裁處提交和解書的日期；或
- (b) 根據《小額薪酬索償仲裁處條例》(第453章)第14(3)條向小額薪酬索償仲裁處的案務主任提交和解書的日期。

條：	43P	僱主沒有支付任何根據審裁處的判令須支付的款項的罪行	E.R. 3 of 2015	12/11/2015
----	-----	---------------------------	----------------	------------

- (1) 如一
- (a) 某審裁處的判令(全部或部分)規定某僱主就任何指明權利作出付款；而
- (b) (i) 該僱主故意及無合理辯解而沒有在該判令的日期後14天內，支付任何根據該判令須支付的款項(第(ii)節適用的款項除外)；或
- (ii) 按該判令的條款，任何根據該判令須支付的款項須在該判令的日期以外的日期支付，但該僱主故意及無合理辯解而沒有在按該等條款須支付該筆款項的日期後14天內，支付該筆款項，
- 該僱主即屬犯罪，一經定罪，可處罰款\$350000及監禁3年。
- (2) 在第(1)(b)(i)或(ii)款中，凡提述任何根據某判令須支付的款項—
- (a) 即包括根據該判令須支付的款項的任何部分；及
- (b) 如屬以分期方式支付的款項，則包括任何一期付款或某一期付款的部分。
- (3) 就第(1)款而言，如一
- (a) 某審裁處的判令規定支付一筆款項，但沒有顯示該筆款項是否包括任何指明權利；及
- (b) 該判令所關乎的申索(全部或部分)由任何指明權利組成，
- 則除非有相反證據，否則該判令須視為規定就指明權利作出付款。

條：	43R	在為第43P條所訂罪行而提起的法律程序中某些事宜的證明	E.R. 3 of 2015	12/11/2015
----	-----	-----------------------------	----------------	------------

- (1) 就為第43P條所訂罪行而提起的法律程序而言，一份文件(**首述文件**)如看來是指明文件的副本，並且看來是由審裁處的主任(或其代表)或司法常務官(或其代表)核證為該指明文件的真確副本，則首述文件一經在法院席前交出，即須接納為證據而無需再加證明，而除非有相反證據，否則—
- (a) 該法院須推定—
- (i) 首述文件是由審裁處的主任(或其代表)或司法常務官(或其代表)核證；及
- (ii) 首述文件是該指明文件的真確副本；
- (b) 如首述文件看來是第(2)(a)款提述的、並且是由審裁處或法院的人員擬備的指明文件的副本，首述文件即為其內所載的一切事宜的證據；及
- (c) 如首述文件看來是第(2)(b)款提述的、並且是由審裁處或法院的人員擬備的指明文件的副本，首述文件即為第(4)或(5)款指明的事實的證據。
- (2) 在第(1)款中，**指明文件**(specified document)指—
- (a) 向審裁處提交的申索，或由審裁處作出的判令，或關乎在審裁處或法院席前進行的法律程序的任何其他文件；或
- (b) 任何攸關第(4)或(5)款指明的任何事實的文件。
- (3) 就為第43P條所訂罪行而提起的法律程序而言，一份證明書如看來是由審裁處的主任(或其代表)或司法常務官(或其代表)發出，並且述明第(4)或(5)款指明的任何事實，則該證明書一經在法

院席前交出，即須接納為證據而無需再加證明，而除非有相反證據，否則—

- (a) 該法院須推定，該證明書是由審裁處的主任(或其代表)或司法常務官(或其代表)發出；及
 - (b) 該證明書即為其內所述明的事實的證據。
- (4) 為施行第(3)款而就看來是由審裁處的主任(或其代表)發出的證明書指明的事實如下一
- (a) 是否有人向該審裁處支付任何款項，以全部或部分履行該審裁處的判令，及(如有支付款項)付款的詳情，包括付款日期、款額及(如該判令惠及2名或多於2名申索人)款額是付予哪名申索人的；
 - (b) 是否有在任何尋求撤銷或覆核該審裁處的判令的法律程序中，作出決定，及(如有作出決定)該決定的詳情；
 - (c) 是否有任何尋求撤銷或覆核該審裁處的判令的法律程序待決，及(如有該法律程序待決)該法律程序的詳情；
 - (d) 在導致該審裁處作出該審裁處的判令的聆訊中，或在該判令所關乎的申索的任何聆訊中，某人是否有出席；及
 - (e) 是否有任何關乎在該審裁處席前進行的法律程序的文件送達任何人，及(如有該文件送達)送達的詳情，包括送達的方式及時間，以及送達地址。
- (5) 為施行第(3)款而就看來是由司法常務官(或其代表)發出的證明書指明的事實如下一
- (a) (如有針對某審裁處的判令的上訴)是否有在有關上訴中，作出決定，及(如有作出決定)該決定的詳情；及
 - (b) 是否有針對某審裁處的判令的上訴待決，及(如有該上訴待決)該上訴的詳情。
- (6) 在本條中，**司法常務官** (registrar of a court) 指—
- (a) 高等法院司法常務官；或
 - (b) 終審法院司法常務官。
- (7) 在第(1)及(3)款中，凡提述文件或證明書在法院席前交出，該法院即包括裁判官。

章：	25A	《勞資審裁處(一般)規則》	憲報編號	版本日期
----	-----	---------------	------	------

條：	12	裁斷或命令在區域法院登記	E.R. 1 of 2015	29/01/2015
----	----	--------------	----------------	------------

- (1) 凡有裁斷或命令由審裁處作出而並無擱置執行根據條例第37條下令作出，司法常務主任在該項裁斷或命令的勝訴一方提出申請時，須向該一方提供具訂明格式的裁斷或命令證明書及其副本。（見表格17）
- (2) 裁斷或命令證明書及其副本一經交出，區域法院司法常務官須將其在區域法院所備存的訴訟登記冊內登記。（1976年第127號法律公告；1998年第25號第2條；2000年第28號第47條；2014年第20號第18條）
- (3) 區域法院司法常務官須在該證明書的副本上加蓋印章及註明日期，然後將其交還交出的人。（1998年第25號第2條；2000年第28號第47條）
- (4) 審裁官可隨時授權一名派駐審裁處而職位不低於高級文書主任的人員履行第(1)款所訂的司法常務官職責。（1981年第279號法律公告）

章：	25C	《勞資審裁處(表格)規則》	憲報編號	版本日期
----	-----	---------------	------	------

表格17

[(一般)規則第12(1)條]

勞資審裁處條例
(第25章)

*裁斷/命令證明書

[標題如表格1所示]

本人.....現證明(a).....已於.....年.....月.....日獲審裁處判決
(b).....敗訴的裁斷/命令，審裁處並*裁斷/命令後者繳付.....。

日期：.....年.....月.....日

*司法常務主任/審裁官根據《勞資審裁處
(一般)規則》第12(4)條所授權的職員

蓋印處

呈區域法院司法常務官：

本人按照《勞資審裁處(一般)規則》第12(2)條將上述證明書提交登記。

日期：.....年.....月.....日

.....
(將證明書提交登記的一方簽署)

上述證明書已在區域法院登記。

日期：.....年.....月.....日

區域法院司法常務官

蓋印處

*請將不適用者刪去。

註：(a) 填上被裁斷或命令勝訴的一方的全名。

(b) 填上被裁斷或命令敗訴的一方的全名。

(c) (由2014年第20號第19條廢除)

(1976年第126號法律公告；1981年第280號法律公告；1998年第25號第2條；1999年第59號第3條；2000年第28號第47條；2014年第20號第19條)

建議的影響

對可持續發展的影響

建議可為在勞工市場中處境較脆弱的僱員(即懷孕、正在放取病假或因工受傷的僱員)提供較大僱傭保障，以減低他們可能因懷孕或健康狀況而在僱傭上遭受歧視的機會，因而加強他們的留職機會。然而，由於僱員遭不合理及不合法解僱而要求復職或再次聘用的個案數目向來甚少，這方面的正面影響未必顯著。

對性別及家庭的影響

2. 建議為僱員提供較大僱傭保障。對作為家庭經濟支柱的僱員而言，建議有助紓緩因失去工作帶來的經濟負擔，對家庭或有正面影響。此外，建議亦加強了對懷孕的女性僱員的保障，對女性就業或有正面影響。然而，由於僱員遭不合理及不合法解僱而要求復職或再次聘用的個案數目向來甚少，這方面的正面影響未必顯著。

對財政和公務員的影響

3. 建議不影響公務員事務，亦不會為政府帶來額外的財政負擔。預期草案會令司法機構及勞工處的工作量稍增。按照政府與司法機構協議的撥款安排，如將來有需要，政府須為司法機構提供所需的財政及人手資源。至於勞工處，預期修訂法例所增加的工作量有限，勞工處會以現有資源應付有關工作。如工作量大增的話，勞工處會按既定機制提供理據要求增加資源。

對經濟的影響

4. 建議在加強對僱員的僱傭保障的同時，並不會大幅加重企業的成本。長遠而言，預期勞資雙方皆會因建議可消除發展更佳勞資關係的障礙而受惠。