

2527 3909

2528 3345

(17) in C2/1/12/1C(2003) Pt.14

香港中環  
昃臣道 8 號  
立法會大樓  
立法會秘書處  
《公司(企業拯救)條例草案》委員會秘書  
陳美卿女士

陳女士：

有關在《公司(企業拯救)條例草案》下的  
信託戶口安排的建議  
諮詢文件

《公司(企業拯救)條例草案》於二零零一年五月提交立法會，其目的是為有財政困難的公司訂定企業拯救程序。《公司(企業拯救)條例草案》委員會邀請各有關方面就條例草案提出意見時，業界及專業團體曾對擬議的信託戶口安排表示關注，理由是即使公司出現財政困難，該等安排並無就僱員應得款項訂立上限。業界及專業團體認為，該等安排會令公司更難展開企業拯救程序，條例草案因而無法達到原定目的。

有見及此，我們認為值得研究下述做法是否可行：就向有財政困難的公司每名僱員支付的款項訂立上限。上限訂立後，公司相當可能會有能力遵從信託戶口規定及開展企業拯救程序。我們在制訂有關細節時，務求確保公司僱員獲得的待遇，一般不會遜於公司無力償債時進行清盤(而非開展企業拯救程序)所得者。

現隨函夾附有關信託戶口安排的擬議修訂的諮詢文件，請法案委員會委員提出意見。有關的諮詢期將於二零零三年十一月八日結束。委員可藉電郵(電郵位址：[slam@fstb.gov.hk](mailto:slam@fstb.gov.hk))、傳真(傳真號碼：2528 3345)或郵遞(地址：香港夏慤道 18 號海富中心第 1 座 18 樓財經事務及庫務局)方式，向我們提出意見。

財經事務及庫務局局長  
(林雪麗代行)

二零零三年九月九日

# 有關在《公司(企業拯救)條例草案》下的 信託戶口安排的建議 諮詢文件

## 目的

本文件旨在就《公司(企業拯救)條例草案》(條例草案)下的信託戶口安排的擬議修訂，徵詢各有關方面的意見。

## 背景

2. 條例草案於二零零一年五月提交立法會，旨在為有財政困難的公司訂定企業拯救程序。條例草案的背景和主要目的載於附件 A 的立法會參考資料摘要。為審議條例草案而於二零零一年七月成立的法案委員會，已邀請各有關方面就條例草案提出意見。就此，業界及專業團體曾對當時所建議的信託戶口安排表示關注，理由是在公司已出現財政困難的情況下，該等安排並無就僱員應得款項訂立上限。業界及專業團體認為，有財政困難的公司不大可能有足夠款項設立這類信託戶口，而僱員根據信託戶口安排所獲的待遇，會較公司清盤時優厚。總括而言，沒有就個別僱員申索訂立上限的信託戶口安排，會令公司更難開展企業拯救程序，因而無法達到條例草案原定目的。法案委員會部分委員亦對此表示關注。

3. 基於上述關注事項，我們認為值得研究下述做法是否可行：就向有財政困難的公司每名僱員支付的款項訂立上限。上限訂立後，公司有較大機會能夠符合有關信託戶口的規定及開展企業拯救程序。我們在制訂有關細節時，務求確保這些公司的僱員所獲得的待遇，一般不會遜於公司無力償債時進行清盤(而非開展企業拯救程序)所得者。此外，建議的安排對僱員來說，亦可能較進行清盤更為有利，因為他們除了有可能保留原有職位外，還有機會在企業拯救成功時，於公司自願償債安排方案獲批准後十二個月內悉數收回全部應得款項，即超逾上限的應得款項。

## 擬議修訂

4. 須進行企業拯救程序的公司，不是瀕臨清盤邊緣，就是正進行清盤。這些公司的僱員所得的待遇不會遜於沒有企業拯救程序，因為他們可獲得與《破產欠薪保障條例》所定水

平相若的保障。在保留信託戶口的規定的同時，我們建議，就信託戶口向每名僱員支付公司在企業拯救程序開始前所欠的應得款項，設立上限，而這上限則與假使公司在企業拯救程序展開時清盤，該僱員從破產欠薪保障基金（破欠基金）獲發放的金額掛鈎<sup>1</sup>，詳情如下：

類別	上限
被拖欠款項的前僱員（指在企業拯救程序開始前已終止受僱者）	<p>(a) 分項上限為 36,000 元（就其服務的最後一天前四個月內所提供的服務的工資而言）；</p> <p>(b) 分項上限為 22,500 元或一個月工資（兩者以金額較小者為準）（就代通知金而言）；</p> <p>(c) 分項上限為 50,000 元加上拖欠總額減去首 50,000 元後的應得款項的 50%，最高限額為 210,000 元（就遣散費而言）。</p> <p>上述 268,500 元的整體上限是根據《破產欠薪保障條例》及《僱傭條例》的現有條文計算出來。由於根據《僱傭條例》計算的遣散費最高限額，會因應終止受僱的有關日期予以調整，因此對於在二零零三年十月一日或以後終止受僱的僱員而言，適用的整體上限為 278,500 元。</p>
續聘僱員（指在企業拯救程序展開後獲留任者）	就企業拯救程序開始前四個月內所提供的服務的工資而言，有關金額上限為 36,000 元（註：代通知金及遣散費在此情況下不適用）。

<sup>1</sup> 破欠基金只就下列各項發放特惠款項—

- (a) 就申請人在服務的最後一天前四個月內所提供的服務的工資，但金額不得超過 36,000 元，而有關申請不得在服務的最後一天當日之後超過六個月後提出；
- (b) 為數不超逾一個月工資的代通知金或 22,500 元（兩者以金額較小者為準），而其到期支付日不得早於申請日期前超過六個月；以及
- (c) 為數不超逾 50,000 元及餘額 50% 的遣散費（現時最高限額為 210,000 元），而生支付該筆遣散費責任的日期不得早於申請日期前超過六個月。

5. 我們建議，公司在臨時監管人的委任生效前，應將通知書以誓章形式送交破產管理署署長、公司註冊處處長及高等法院登記處，確定以下事項：

- (a) 公司已向每名僱員償付欠款或不超過有關上限的款額；或
- (b) 公司已在信託戶口預留足夠款項，專為向每名僱員支付不超過有關上限的款額。在僱員的應得款項出現爭議的情況下，預留款項應足以向有關僱員支付該有爭議的款項，以不超過適用上限為限。

有關信託戶口的詳情(例如信託戶口所存款額、僱員提出的申索，以及對有關申索是否有任何爭議)，應在通知書內列明。

6. 臨時監管人獲委任並到職後，在切實可行範圍內，並在有關債權人會議前(但在有良好及充分理由的情況下則可例外)，盡快從信託戶口支付公司拖欠每名僱員的債務，款額以有關上限為限。有關債權人會議實際指臨時監管人召開的第一次債權人會議，目的是在該會議提交一份有關自願償債安排的方案，或匯報未能為有關公司制定該份方案。僱員(如該名僱員同時是債權人)如因臨時監管人的作為而感到受屈，可向法院提出申請，要求糾正有關情況。

7. 若公司所拖欠任何僱員的款額超逾上限，就超出上限的款項僱員會被視為普通債權人，有權出席有關債權人會議，並在會上就下列事宜投票，包括公司償還債項的時間及方法、公司接受臨時監管的暫止期應否進一步延長至超過法院<sup>2</sup>批准的期限等。

8. 我們亦建議，有關自願償債安排的方案(即拯救公司的方案)須載有條款，規定公司在該方案獲批准後 12 個月內向其僱員悉數償付上文第 7 段所述的尚欠款項。僱員(如該名僱員同時是債權人)如因自願償債安排的監管人的作為而感到受屈，可向法院提出申請，要求糾正有關情況。

---

<sup>2</sup> 在某些情況下，法院可在企業拯救程序展開後批准延長暫止期，最多六個月。

9. 倘企業拯救程序失敗，公司須清盤，則被公司拖欠債務的僱員可提出呈請，將公司清盤(如未有其他方面提出)。由於公司前僱員可從信託戶口獲付款項，與他們在公司清盤時向破欠基金申請款項一樣(見上文第 4 段)，因此他們不應從破欠基金獲得額外的特惠款項。至於續聘僱員，則可向破欠基金申請特惠款項，以清付被拖欠的工資(只限企業拯救程序開始以來所欠的工資)、代通知金及遣散費。

10. 如公司最終清盤，續聘僱員的工資及其他應得款項(由企業拯救程序開始以來所欠)被視為限定債務。有關款項應較其他債項(例如優先付款或普通債項)，優先從該公司的財產中撥出和支付(屬固定押記標的的財產除外)，但不包括因開展企業拯救程序而遭終止委任的臨時清盤人或清盤人所招致的費用、訟費及收費。

11. 僱員仍可有權就《破產欠薪保障條例》，有關上限或限定債務(載於上文第 10 段)不包括的任何項目，按《公司條例》第 265 條的規定獲得優先付款。僱員亦可以普通債權人身份就公司拖欠的其他款項，向公司申索。

12. 由於信託戶口安排所訂的上限，與《破產欠薪保障條例》的上限相若，前僱員的應得款項大多都得到保障，其情況般不會較公司清盤為差。對續聘僱員(如其僱傭合約為臨時監管人所接納)來說，公司進行企業拯救程序可能較清盤更好，因為他們可保留職位。此外，根據條例草案 16 條，除公司外，臨時監管人本人須就企業拯救程序展開後所欠續聘僱員的工資、薪金及其他應得款項承擔個人法律責任。

-----  
13. 這些建議的影響載於附件 B。

## 未來路向

14. 請各有關方面就這些建議提供意見，以便決定應否修訂信託戶口安排，若然，應如何作出修訂。

財經事務及庫務局  
財經事務科  
二零零三年九月九日

## 立法會參考資料摘要

### 公司(企業拯救)條例草案

#### 引言

在二零零一年五月十五日的會議上，行政會議建議，行政長官指令《公司(企業拯救)條例草案》(載於附件 A)應提交立法會。

#### 背景和論據

##### 對企業拯救程序的需要

2. 目前，根據條例的規定而須清盤的公司，可與其債權人以非法定方式商定債務償還安排，或按條例第 166 條所規定的方式商定，但須經法院認可。不過，該條不能保障公司免遭債權人採取法律行動將公司清盤，而若債權人這樣做，則在制訂中的安排便可能會終止。

3. 針對這個問題，法律改革委員會(法改會)建議為有財政困難的公司引入企業拯救程序。該建議旨在訂立暫止期。在暫止期內，公司可獲保障免遭債權人採取法律行動，並會由一名主要負責制訂公司與其債權人的償還債務安排的臨時監管人(獨立的第三方專業人士)接管。法改會的建議撮要，載於附件 B。

4. 實施企業拯救程序可給予有財政困難的公司一個翻身的機會。此外，原本會失掉的職位至少在某程度上得以保留。實施這項建議的立法建議，是《2000 年公司(修訂)條例草案》的一部分；該條例草案於二零零零年一月十九日提交立法會。

5. 在法案委員會階段，由於考慮到時間上的限制及有關立法建議的複雜性，法案委員會建議把這些立法建議從該條例草案剔出，在稍後時間才再提交立法會審議。法案委員會大體上支持推行企業拯救程序。不過，對於要求一家已有財政困難的公司須如持續經營的企業般，預留足夠款項清付僱員所有欠薪、遣散費和其他法定應付款項的做法，部分議員表示質疑。他們關注到條例草案欠缺靈活性，不能讓僱員把申索的款項交換其他形式的權益，例如換取公司股份。

6. 當局按法案委員會建議，就公司清付僱員所有到期應付欠款的規定加入一些靈活性的建議，徵詢勞工顧問委員會(勞顧會)的意見。我們亦就此事諮詢破產欠薪保障基金(破欠基金)委員會。由於勞顧會及破欠基金委員會的反對，我們決定不採納法案委員會加入靈活性的建議。我們根據兩會的意見，以及在條例草案於二零零零年公布後，從專業團體和商會收到的意見，修改了有關立法建議。

## 企業拯救程序的主要特點

### *適用範圍*

7. 企業拯救程序可由公司或其董事或清盤人發起，將適用於根據條例成立／註冊的本地及海外公司，但如屬下者則除外：

- (a) 香港金融管理局根據《銀行業條例》規管的認可機構(法改會的建議)；以及
- (b) 受法律規管的保險公司和證券及期貨業註冊機構，有關法律賦權規管者在受規管機構有財政困難時接管該機構，或要求該機構以某種方式行事。

### *暫止期*

8. 暫止期在臨時監管人的委任生效後即告開始(即臨時監管展開)。暫止期最初為期 30 日，但臨時監管人可向法庭申請延展暫止期，最長六個月。其後任何暫止期的延展，必須由債權人在有關的會議上通過(無須取得法庭批准)。



9. 在暫止期內，一切針對該公司的法律程序(例如向法院申請把公司清盤、委任公司資產的接管人)均須暫緩進行。唯一的例外，是內幕交易審裁處的研訊程序，以及證券及期貨事務監察委員會根據《證券及期貨事務監察委員會條例》和《槓桿式外匯買賣條例》的有關規定行使其規管權力時，均獲豁免受暫停進行法律程序措施所約束。

### **豁免受暫止期所規限**

10. 暫止期應該不適用於合資格的金融合約(例如匯率或息率掉期協議、證券買賣協議)。這些交易在某些封閉式市場(例如聯交所的中央結算交收系統)進行。如對這類合約實施暫止期，無數其他合約將因而無法執行，恐會使有關的市場出現混亂情況。

11. 暫止期也不應適用於發起企業拯救程序後公司引起的債項或債務，這樣公司才可維持與業務伙伴之間的必要信貸安排，在臨時監管期間繼續正常營業。政府依據政府租契或以其他方式收回土地的行動，也應不受暫止期所規限。

### **臨時監管人**

12. 一經委任，臨時監管人實際上即接管公司。他必須獨立、公正不阿和具備所需的專業知識，才能使人對他有信心。臨時監管人會從一個由破產管理署署長管理的專業人員備選團挑選出來，該備選團的成員包括律師和專業會計師。破產管理署署長可批准其他具備合適資格的獨立人士擔任臨時監管人。

13. 臨時監管人會管理及控制公司，並會在行使權力時擔任公司的代理人。他可保留或解僱公司的董事、為任何債權人作出其他安排及將這類債權人排除於暫止期措施以外，並會就執行職務時訂立的合約負上個人責任。他會從公司的資產獲得彌償。

14. 我們同意專業團體的意見(見上文第 6 段)，臨時監管人應有權調查在企業拯救程序展開前進行的可使無效的交易。臨時監管人須向債權人會議匯報有關調查的結果，以協助債權人就制訂自願償債安排還是進行債權人自動清盤作出有根據的決定。

## **臨時監管**

15. 除非公司的主要有抵押債權人反對（在這情況下，臨時監管會終止），否則臨時監管人會確定公司的財政狀況，並決定是否可制訂自願償債安排建議。如決定提出自願償債安排，臨時監管人會召開債權人會議，以考慮有關建議。如債權人通過建議，臨時監管即告終止，自願償債安排隨即生效。臨時監管人如決定不制訂自願償債安排，則會在債權人會議上宣布，債權人應在會上通過決議終止臨時監管，以及以債權人自動清盤方式將公司清盤。

16. 法改會原先建議的方法是，公司須將擬採取的企業拯救措施通知主要有抵押債權人。主要有抵押債權人有權反對發起企業拯救程序，臨時監管人收到這樣的反對通知後，臨時監管便告終止。法改會並無就少額有抵押債權人提出相同的待遇，因此，如最終決定制訂自願償債安排，少額有抵押債權人將受自願償債安排的條款約束。

17. 我們曾收到專業團體和商會的意見，表示這方法嚴重偏離行之已久並為業界所遵守的有抵押貸款做法，即有抵押債權人(不論是主要或少額有抵押債權人)除非同意，否則不能被迫接納扣減債項。我們考慮到這一方法對現行的有抵押貸款做法、貸款機構及商界的影響，認為必須加以修改，以規定除非獲有抵押債權人同意，否則他們的權益均不受自願償債安排影響。有抵押債權人(不論是主要或少額有抵押債權人)如認為有關建議不能接納，可選擇不參加自願償債安排，只依靠本身的抵押品處理。

18. 此外，我們亦已作出修改，規定公司的成員如認為他們的權利受到重大損害，可向法院提出申請，就債權人對自願償債安排建議所通過的決議作出裁定。由於成員受到自願償債安排的條款約束，這項修改旨在保障他們的權益。

## **在無力償債情況下營商**

19. 有關引入企業拯救程序，以及為鼓勵董事及高層管理人員及早就無力償債採取行動及不再拖延，他們應對公司在無力償債情況下營商時所招致的債項承擔個人法律責任。這將有助鼓勵他們能早日正視公司正步向無力償債的事實，並促使他們處理有關情況。

## **接受臨時監管的公司拖欠遭其解僱員工的薪金及其他應得款項**

20. 處理拖欠僱員的薪金及其他應得款項的方法，一向屬敏感事宜。如上文第 6 段所述，法案委員會在審議《2000 年公司(修訂)條例草案》時，建議對公司清付僱員所有到期應付欠款的規定加入一些靈活性，並提議當局就其建議徵詢勞顧會的意見。靈活性可以下列方式提供：延遲支付或以非現金方式(例如：交換協議下的股票)支付企業拯救程序開始前積欠的薪金及其他應得款項。

21. 我們於二零零零年底就上述兩種靈活安排諮詢破欠基金委員會及勞顧會。儘管兩會原則上支持引入企業拯救程序，但他們均堅決反對有關的靈活安排，認為會削弱現行勞工法例給予僱員的保障，並會徹底改變破欠基金的性質及政策意圖，以致將破欠基金用於協助有財政困難的公司渡過難關。兩會又指出，靈活安排會對破欠基金的財政造成影響。因此，他們均要求政府當局保留《2000 年公司(修訂)條例草案》所載有關清償欠薪的原來建議。

----- 諮詢破欠基金委員會及勞顧會的意見摘要，載於附件 C。

22. 我們了解到任何法定企業拯救程序都必須是可行的，並顧及陷入困難的公司的需要、債權人的利益和僱員的權利。我們在考慮破欠基金委員會及勞顧會的意見後，計劃採用原來構思的務實方法，平衡各有關方面的利益。

## **條例草案**

23. 第 3 條載明條例草案適用的公司。第 4 及 5 條授權破產管理署署長委出由合資格獲委任為臨時監管人的專業會計師及律師組成的備選團。第 6 條指明何人可委任臨時監管人。

24. 有關把臨時監管人的委任通知送交存檔及刊登公告的規定，載於第 8 及 9 條。有關通知必須包括由臨時監管人妥為簽署的“同意行事”表格。破產管理署署長會指明有關表格，並會就一些事宜作出規定，包括在通知書內清楚列明臨時監管人的薪酬水平，使債權人先行得悉。此外，有關通知亦規定，公司在開始接受臨時監管之前，必須確認已撥出足夠款項，以支付根據《僱傭條例》欠下其續聘僱員的薪金及前僱員的法定債務。

25. 暫止期的效力及豁免規定載於第 11 條，暫止期的時限、終止及延展則由第 12 及 13 條規限。臨時監管人的職責及權力載於附表 4 之內。根據第 14 條的規定，在暫止期內，董事不得行使其權力，而臨時監管人則須以該公司代理人的身分行事。

26. 第 15 及 16 條訂明臨時監管人就進行企業拯救前後訂立的提供貨品和服務的合約及僱傭合約所須負上的法律責任。如臨時監管人接受先前訂立的僱傭合約或訂立新的僱傭合約，該等合約內應付的工資和薪金應較臨時監管人的報酬優先獲得清付。附表 4 第 4 部規定，臨時監管人須負上法律責任的所有償項，可從公司的財產中獲得彌償。

27. 根據附表 4 第 5 部，臨時監管人的酬金須按照破產管理署署長所核准的收費表計算。如臨時監管人提出申請，法院可更改該收費表。債權人如認為臨時監管人的收費過高，亦可提出反對。

28. 第 17 條規定臨時監管人可要求指明人士在切實可行範圍內，盡快擬備公司的資產負債狀況說明書。第 20 條列明臨時監管人的免職和辭職程序。

29. 有關“超級”優先債項的設定，載於第 18 條。公司在監管期間所借貸的款項較現有的所有債項(固定押記除外)優先獲得償還。由於接受拯救的公司極有可能須在臨時監管期間籌措資本作營運用途，上述做法是必要的。

30. 第 19 條開列公司主要有抵押債權人決定臨時監管人是否可進行擬備建議的程序。如主要有抵押債權人不同意，暫止期即告終止，臨時監管人亦須離職。倘主要有抵押債權人同意擬定建議，但建議最終為債權人所否決，公司可以債權人自動清盤形式清盤，或繼續執行早前法院頒令後被擱置的清盤程序。

31. 債權人為考慮臨時監管人提出的建議而召開會議的規定及程序，載於第 21 至 24 條。第 23 條規定，在債權人會議上批准的方案，除非獲得公司有抵押債權人的同意，否則不得影響其權利。建議獲債權人批准後，接着便會實施自願償債安排，有關這項安排的程序載於第 25 至 29 條。第 34 條及附表 8 作出相應修訂，特別是對《公司條例》。

32. 附表 8 第 8 條加入新增的第 295A 至 295G 條，以實施與在無力償債情況下營商有關的建議。第 295B 條賦權予公司的清盤人向法院申請關於“負責人”(即董事或高層管理人員)須就在無力償債情況下營商而負上法律責任的聲明。法院宣布關於負責人須就在無力償債情況下營商而負上法律責任的理由載於新增的第 295C 條。新增的第 295E 條規定，法院如就某負責人或前任負責人作出在無力償債情況下營商的宣布，可命令該人向有關公司繳付賠償。

## 公眾諮詢

33. 法改會無力償債問題小組委員會在一九九五年曾就企業拯救的概念進行公眾諮詢。其後，財經事務局在一九九八年就法改會的若干建議(有關處理拖欠僱員的工資及其他應得款項的建議)，諮詢 26 個主要商業／專業及僱主／僱員團體。關於該次諮詢工作的情況及結果，已分別在一九九九年二月及六月向立法會財經事務委員會匯報。

34. 公司法改革常務委員會(常委會)在一九九六年的一次會議上，表示支持引入法定企業拯救程序。常委會在一九九九年十二月十四日的會議上，審議了有關企業拯救及在無力償債情況下營商的草擬條文。常委會認為，假如債權人通過決議將公司清盤，倘容許臨時監管人出任公司清盤人，可能會引致利益衝突，常委會對此表示關注。不過，我們相信，如債權人認為在有關情況下，臨時監管人是出任公司清盤人的最適當人選，則讓債權人自行選擇清盤人，合乎商業原則。由於臨時監管人對公司的事務已有相當認識，若由他出任公司清盤人，可迅速處理清盤事宜，從而可節省金錢和時間。

35. 我們曾於二零零零年底，就法案委員會提出實施更靈活的信託帳戶安排，諮詢勞顧會和破欠基金委員會的意見。諮詢結果已於二零零一年二月向立法會財經事務委員會匯報。

## 與基本法的關係

36. 律政司表示，條例草案與《基本法》中不涉及人權的條文一致。

## 對人權的影響

37. 律政司表示，條例草案與《基本法》有關人權的條文一致。

## 法例的約束力

38. 香港特別行政區政府如以公司債權人的身分行事，須受暫止期所約束。

## 對財政和人手的影響

39. 在引入新設的企業拯救程序後，破產管理署須備存一份臨時監管人備選團名單，這會增加該署的工作量。任何所需的額外資源開支將由破產管理署透過內部重行調配和從財經事務局局長的總撥款承擔。條例草案的其他建議對政府財政或人手均無影響。

## 對經濟的影響

40. 企業拯救程序有助有財政困難，但仍有生存可能的公司全部或部分以持續經營的企業繼續經營下去。這個程序對公司股東及債權人均有裨益，因為公司如獲成功拯救，他們屆時所得的回報會較從公司清盤所得的更為理想。由於進行企業拯救有助保留部分職位及已購買的貨品或服務，因此亦有利於公司的僱員、供應商及承辦商。此外，在經濟周期性下調時，會出現較多面臨很可能只是短期的財政困難，但較長遠來說卻可生存的公司。這項程序對於減輕本港經濟在該等時期所承受的壓力尤有幫助。

## 立法程序時間表

41. 立法程序時間表會如下：

刊登憲報	二零零一年五月十八日
首讀和開始二讀辯論	二零零一年五月二十三日
恢復二讀辯論、委員會	另行通知
審議階段和三讀	

## 宣傳安排

42. 我們會在二零零一年五月十七日發出新聞稿，並會安排發言人解答傳媒查詢。

## 查詢

43. 如有查詢，請致電 2527 5543 財經事務局助理局長丁立煌先生。

財經事務局  
**(FSB C2/1/12/1C(2001)IX)**

[d:\Bill\CorporateRescue\LegCoBrief\_c.doc]

## 有關在《公司（企業拯救）條例草案》下的 信託戶口安排的建議的影響

### 《僱傭條例》

#### (A) 僱員辭職

根據《僱傭條例》，辭職僱員可享有：

- (a) 欠薪；
- (b) 代替任何未放的年假的薪酬，以及現行假期年中按比例計算的年假薪酬（倘若該僱員已於現行假期年連續服務不少於三個月）；
- (c) 任何尚未支付的年終酬金（倘僱傭合約中訂明設有年終酬金，而該僱員已服務了整個酬金期）；以及
- (d) 長期服務金（倘若該僱員已根據連續性合約受僱不少於五年，並由於健康欠佳或年老（年滿 65 歲後）而辭職）。

2. 然而，該僱員並不享有《僱傭條例》下其他的終止僱傭補償，例如代通知金、就不完整的現行酬金期按比例計算的年終酬金、遣散費和僱傭保障的補救。

3. 僱主須在切實可行範圍內盡快支付上文第 1 段所述的所有款項予僱員，並在任何情況下不得遲於合約終止當日後七天。如僱主未有依期在該七天內支付工資，他須就尚未清付的工資款額向僱員支付利息。

4. 有關在《公司（企業拯救）條例草案》下的信託戶口安排的建議，對上文第 1 段所述，僱員根據《僱傭條例》可獲的法定應得款項和權利，有以下影響：

#### *(i) 如僱員在企業拯救程序開始前辭職*

5. 就其在服務最後一天前四個月內所提供服務而被拖欠的任何工資，僱員可從信託戶口獲得不超過上限 36,000 元的款項。這項待遇一般不遜於他們從公司在當時清盤所得者。



6. 然而，在企業拯救程序中的暫止期內，他們不得對公司採取或繼續採取任何法律行動，以追討任何超逾該上限被公司拖欠的款項。就該等欠款，他們會被視為債權人，有權出席有關債權人會議，並在會上投票。如企業拯救行動成功，有關款項須在公司的自願償債安排方案獲批准後 12 個月內，悉數償付。倘企業拯救行動失敗及公司被清盤，僱員無權向破欠基金申請款項。如僱員符合有關規定（一如清盤的情況），則可就該上限不包括的任何項目，獲得《公司條例》第 265 條所規定的優先付款。如公司拖欠僱員的款額，超逾僱員從信託戶口獲發的款項及根據《公司條例》獲得的優先付款的總額，僱員仍可以普通債權人身分就尚欠的款額，向公司申索。

7. 儘管信託戶口可能無法在《僱傭條例》訂明的時限內（例如在接獲僱員所發的申索通知後兩個月內支付遣散費，或在終止僱用當日後 7 天內支付工資及其他終止僱傭利益）支付款項，在大多數情況下，信託戶口支付款項的時間，不應與公司清盤時支付款項的時間相差超過 18 個月<sup>1</sup>。

8. 另一項可能引起關注的事項，是公司在企業拯救行動失敗後清盤時，可向僱員分發的資產，或會少於公司原先清盤時者。不過，要注意的是，《公司（企業拯救）條例草案》訂明，臨時監管人有責任作出所有必需的事情以保障公司的財產，以及以為公司債權人而保存該公司的財產為主要目的，管理該公司的業務、財產及事務。僱員（如該僱員同時是債權人）如因臨時監管人的作為而感到受屈，可向法院提出申請，要求糾正有關情況。

9. 此外，須注意是，在某些情況下，可向前僱員分發的資產或會減少，理由是續聘僱員的工資及其他應付款項（自企業拯救程序開始以來所欠的），較其他債項（但不包括因開展企業拯救程序而遭終止委任的臨時清盤人或清盤人所招致的費用、訟費及收費）優先獲得償付。

---

<sup>1</sup> 一般而言，暫止期須在企業拯救程序開始日期起計 30 天屆滿時終止。公司臨時監管人如無法在該 30 天內完成有關自願償債安排的方案，可向法院申請延長有關期限；法院如信納該項申請符合某些條件，可給予批准，惟該段期限不得延長至超逾企業拯救程序開始日期起計的 6 個月。此外，該方案必須載有條款，規定公司在方案獲批准後 12 個月內，悉數償付任何超逾上限的公司欠款。因此，信託戶口支付款項的時間，在大多數情況下不應與公司清盤時支付款項的時間相差超過 18 個月。

**(ii) 如僱員在企業拯救程序進行中辭職**

10. 上文(i)項所載的影響適用於企業拯救程序開始前所欠的工資。如公司未有支付自企業拯救程序開始以來所欠的僱員工資或其他應得款項，則：

- (a) 臨時監管人如在緊接企業拯救程序開始後的 14 天<sup>2</sup>內以書面方式接納僱員的合約(在緊接企業拯救程序開始前存在的合約)，或自企業拯救程序開始以來訂立合約，便須對在該等合約下的工資及其他應付款項負上個人法律責任；
- (b) 僱員可提出呈請，將公司清盤(因為暫止期不適用於公司自企業拯救程序開始以來招致的債項或其他債務)；
- (c) 僱員可就公司自企業拯救程序開始以來所欠的工資，向破欠基金申請特惠款項；以及
- (d) 僱員的工資及其他應得款項(自企業拯救程序開始以來所欠)會被視為限定債務，並會較其他債項(但不包括因開展企業拯救程序而遭終止委任的臨時清盤人或清盤人所招致的費用、訟費及收費)優先從公司的財產(屬固定押記標的的財產除外)中支付。

**(B) 僱員根據《僱傭條例》第 10A 條終止受僱**

11. 目前，如僱員在工資到期支付後一個月內仍未獲支付工資，可根據《僱傭條例》第 10A 條終止其合約。在這情況下，該合約須當作由僱主不給予通知而終止，僱員有權獲得終止僱傭補償，包括：

- (a) 欠薪；
- (b) 代通知金；
- (c) 代替未放取年假的薪酬，以及現行假期年按比例計算的年假薪酬；

---

<sup>2</sup> 如續聘僱員的合約未有在 14 天內獲臨時監管人以書面方式接納，則該合約須當作在該期限屆滿時終止。

- (d) 任何尚未支付的年終酬金及現行酬金期按比例計算的年終酬金；以及
- (e) 僱員如根據連續性合約受僱不少於 24 個月，因裁員而遭僱主解僱，可獲付遣散費；如根據連續性合約受僱不少於五年而遭解僱（因僱員干犯嚴重不當行為而被即時解僱或因裁員而遭解僱者除外），可獲付長期服務金。

12. 在僱傭合約終止後，僱主須依法在切實可行範圍內盡快向僱員支付上述款項（遣散費除外），但在任何情況下不得遲於合約終止當日後七天支付。遣散費方面，僱主須在不遲於接獲僱員所發的申索通知後兩個月，支付這類款項，除非有關遣散費已成為一項申索的標的，而該項申索已提交小額薪酬索償仲裁處案務主任或勞資審裁處司法常務主任。如僱主未有依期在七天內支付工資，便須就尚未清付的工資款額向僱員支付利息。

13. 上文第 11 段所述的建議，對僱員根據《僱傭條例》可獲的法定應得款項和權利，有以下影響：

***(i) 如在企業拯救程序開始前終止受僱***

14. 僱員如被拖欠款項，可從信託戶口獲得：

- (a) 在服務的最後一天前四個月內所提供的服務的未償付工資，但不得超逾上限 36,000 元；
- (b) 為數不超逾上限 22,500 元或一個月工資的未償付代通知金（兩者以金額較小者為準）；以及
- (c) 為數不超逾上限 50,000 元的未償付遣散費，加上減去 50,000 元遣散費後的應得款項的 50%。

15. 這項待遇一般不會遜於他們從公司在當時清盤所得者。上文第 6 至 9 段所載的分析適用於此。

***(ii) 如在企業拯救程序開始後終止受僱***

16. 上文(i)項所述的影響適用於企業拯救程序展開前所欠的工資。如公司未有支付自企業拯救程序開始以來所欠的僱員工資

或其他應得款項，包括遣散費或代通知金，上文第 10 段所載的分析適用於此。

### (C) 遭僱主解僱

17. 現時根據《僱傭條例》，倘僱員被僱主解僱（因干犯嚴重不當行為而被即時解僱者除外），則僱員同樣有權獲支付終止僱傭補償，並在上文第 11 及 12 段所載相同的法定期限內獲付該筆款項。有關建議對這些僱員可獲的法定應得款項和權利的影響，與上文第 14 至 16 段所載者相同。

### (D) 薪金扣減

18. 現時根據《僱傭條例》，僱員法定應得的假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬、疾病津貼及代通知金均按其最後所得工資計算。僱員在終止受僱後所應得的遣散費或長期服務金，亦按其最後一個月的工資，或按其選擇以最後 12 個月所得工資平均數額計算。因此，如僱員在僱主要求下同意減薪，則其根據《僱傭條例》可獲的法定應得款項亦會減少。有關建議對這些僱員根據《僱傭條例》可獲的法定應得款項和權利的影響，與上文第 5 至 10 段及第 14 至 16 段所載者相同，並會視乎有關僱員的情況而異，但其可獲的法定應得款項，則會因工資扣減而有所減少。

### 《破產欠薪保障條例》

19. 根據《破產欠薪保障條例》，破欠基金會以發放特惠款項的方式，盡速為遭無力償債的公司拖欠工資、代通知金及遣散費的僱員，提供濟助，但這項安排須符合法定付款上限及期限。如果僱員應僱主要求同意減薪，根據該條例應發放的尚欠工資及代通知金特惠款項，亦會按照已削減的工資率計算。倘若僱主在減薪前承諾按照僱員減薪前的工資水平，或介乎該僱員減薪前後的工資之間的水平，計算所有應付的遣散費，遣散費特惠款項亦會按此基準計算，惟減薪必須是於緊接終止受僱當日之前 12 個月內生效的。此外，必須注意，僱員獲破欠基金發放特惠款項的先決條件，是已有人針對僱主提出破產或清盤呈請<sup>3</sup>。

---

<sup>3</sup> 根據《破產欠薪保障條例》第 18 條，如無力償債僱主僱用不足 20 名僱員，該個案中有足夠證據支持提出清盤／破產呈請，以及提出呈請是不合理或不符合經濟原則的，則勞工處處長可免去有關呈請規定。然而，接受企業拯救程序的公司一般為擁有 20 名或以上僱員的具規模機構。因此，勞工處處長不大可能就該等個案免去有關呈請規定。

20. 倘企業拯救行動失敗而公司須清盤，有關建議對僱員根據《破產欠薪保障條例》(亦即從破欠基金)獲得的法定應得款項和權利有兩方面影響。一方面，該公司的前僱員由於已按有關上限，從信託戶口獲發工資、代通知金及遣散費，因此無權向破欠基金申請特惠款項。這樣應可紓減破欠基金的財政負擔。另一方面，公司的續聘僱員可就工資(只包括企業拯救程序開始以來所欠的款項)、代通知金及遣散費，向破欠基金申請特惠款項，這些債務的金額有可能多過原先選擇將公司清盤而獲發的款額，因其服務年資較長。

21. 但須注意的是，有關特惠款項會當作憑藉僱員代位權而拖欠破欠基金的限定債務，並會連同其他限定債務，優先於其他諸如優先付款的債項(但不包括因企業拯救程序開展而遭終止委任的臨時清盤人或清盤人所招致的費用、訟費及收費)而從該公司的財產(屬固定押記標的的財產除外)中撥出和支付。

### 《僱員補償條例》

22. 根據《僱員補償條例》，當僱員因工受傷後，其應得的款項和權利不會因其受傷後與僱主間的僱傭狀況而有所影響。即使該僱員已因任何原因終止受僱，有關僱主仍須支付工傷補償，例如由工傷所引起的病假的按期付款，以及對永久喪失工作能力的補償等(如有的話)。《僱員補償條例》規定僱主必須持有有效保險單，以承擔僱員工傷的法律責任。因此，看來並無必要在信託戶口中預留款項來涵蓋該等法律責任。為保障受傷僱員可獲的應得款項及權利起見，我們認為應該規定，希望接受企業拯救程序的公司該程序開始前，必須證實已訂立有效保險單，以承擔僱員補償的法律責任，包括在該程序開始前因發生工傷意外所產生的法律責任。