

# 立法會

## *Legislative Council*

立法會CB(2)1416/00-01號文件  
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔號：CB2/BC/7/00

### 《2000年僱傭(修訂)(第2號)條例草案》委員會 會議紀要

日 期 : 2001年2月12日(星期一)  
時 間 : 下午2時30分  
地 點 : 立法會大樓會議室A

**出席委員** : 鄭家富議員(主席)  
丁午壽議員, JP  
田北俊議員, JP  
何秀蘭議員  
呂明華議員, JP  
陳婉嫻議員  
劉漢銓議員, JP  
李鳳英議員, JP  
麥國風議員  
梁富華議員, MH, JP  
余若薇議員, SC, JP

**缺席委員** : 李卓人議員  
楊耀忠議員  
劉慧卿議員, JP

**出席公職人員** : 教育統籌局首席助理局長(4)  
吳麗敏小姐

教育統籌局助理局長(4)  
杜彭慧儀女士

勞工處助理處長(勞資關係)  
左陳翠玉女士

高級助理法律草擬專員  
霍思先生

高級政府律師  
張志偉先生

**列席秘書**      : 總主任(2)4  
                          陳曼玲女士

**列席職員**      : 助理法律顧問5  
                          張炳鑫先生

高級主任(2)4  
衛碧瑤女士

---

經辦人／部門

## **I. 與政府當局舉行會議** (立法會CB(2)767/00-01(01)號文件)

應主席所請，教育統籌局首席助理局長(4)(下稱“教統局首席助理局長(4)”)向委員簡述政府當局文件中所載的回應。有關回應是政府當局就委員在上次會議席上所提問題及意見而作出的。勞工處助理處長(勞資關係)(下稱“勞工處助理處長”)繼而向委員簡介1997年10月的該宗個案及有關的判決書(文件的附件A)，以及於1995至2000年期間，涉及解僱懷孕或正在放取有薪病假僱員的檢控個案的統計數字(文件的附件C)。

2.      助理法律顧問5指出，政府當局就第15(1B)及33(4BAA)條提出的委員會審議階段修正案刪除條例草案原版本內“進行的法律程序中”的字句，但卻保留“被控”一詞。他認為，該項修訂會令僱主在被控觸犯該項罪行後仍須向法院提出法定免責辯護。他認為，文件第11及12段所載的律政司意見，似乎有不協調之處。律政司一方面表示，假如沒有這項推定，控方便難以證明僱主並非依據第9條解僱僱員。另一方面卻表示，在決定是否提出檢控時，必須具備充足證據以確立控罪，同時須有使被告依法定罪的合理機會。在提出檢控之前所須具備的充足證據，似乎須取決於該項推定。

3.      高級助理法律草擬專員認為，該項推定並沒增加當局提出檢控的壓力。他解釋，政府當局或控方只會在認為有充分的理由或充足的證據將違法者定罪的情況下，才提出檢控。僱主所提出的免責辯護是否獲得接納，最終亦會由法院決定。倘若控方認為僱主所提出的理由將被法院接受，便不會提出檢控。倘若沒有此項推定，僱主只有在認罪或對檢控沒有提出免責辯護的情況下，才會被定罪。

4. 助理法律顧問5表示，透過提出反證來推翻有關推定會較為困難。控方或會在沒有充足證據的情況下提出檢控。雖然他同意，政府當局或控方會難以證明解僱是否不當，但僱主亦難以令控方信服他有充分理由根據第9條作出解僱。不過，在檢控提出以後，僱主可較容易在法院為自己辯護，表明他在進行解僱時合理地相信自己有這樣做的理由。助理法律顧問5指出，對證據不足個案不予檢控的做法只是一項檢控政策。該項政策並無在條例草案下給予僱主任何法律保障。

5. 高級助理法律草擬專員認為有關的推定及免責辯護條文並無必要再作修訂。他解釋，倘若僱主能令控方或法院信納，他合理地相信自己有理由根據第9條終止僱傭合約，他便不會被定罪。若有該項推定，僱主所要做的，只是向控方解釋他理應清楚知道的解僱理由。

#### 委員的提問

6. 田北俊議員擔憂政府當局所提出的修訂或會對僱主造成困難。僱主每次根據第9條解僱懷孕或正在放取有薪病假的僱員時，均可能會被檢控。由於現時有條文就5類的僱員解僱作出規管，他詢問，既然其他3項條文似乎行之有效，解僱懷孕及正在放取有薪病假僱員的條文可否仿效其他3項條文的措辭。

7. 教統局首席助理局長(4)匯報，政府當局曾進行內部討論，以期為推定條文覓得較溫和及中立的措辭。目前的措辭把責任歸於僱主。根據律政司的意見，倘若沒有該項推定，僱主便無責任向控方解釋解僱的理由。由於控方難以提出證據證明僱主沒有充分理由根據第9條作出解僱，對僱主所作的不當解僱採取的檢控行動便無法展開。教統局首席助理局長(4)表示，條例草案之下的該兩類解僱，其性質有異於其他3類的解僱。她指出，除推定條文以外，此5類解僱的條文，在措辭方面基本上沒有分別。助理法律顧問5證實，其他3類解僱的條文並無載有類似的推定。

8. 丁午壽議員質疑，為何僱主只能在遭到檢控後方可提出免責辯護。此做法違背普通法的原則。根據普通法，除非政府當局已蒐集充分的證據，否則不會提出檢控。高級助理法律草擬專員表示，無論僱主是否被檢控，僱主亦應可提出一項免責辯護。他向委員保證，僱主的該項免責辯護會在他被檢控前獲得考慮。倘若僱主能提出一項合理的免責辯護，他便不會被檢控。

9. 助理法律顧問5表示，倘若該項推定訂明免責辯護條文的主要元素，有關的解僱便不會被輕易視為並非根據第9條作出。反之，僱主的法定免責辯護便可在該項推定生效前獲得考慮。教統局首席助理局長(4)答允考慮助理法律顧問5的意見，並且會在下次會議上匯報政府當局的商議結果。

10. 陳婉嫻議員表示，據她記憶所及，在處理歧視參與職工會活動僱員的事宜方面，當局訂有一項類似的條文。根據該項條文，提出相反證明的責任亦由僱主承擔。她詢問條例草案與該條例比較的情況。勞工處助理處長表示，她須首先研究有關的條文才可解答陳議員的問題。

11. 余若薇議員認為，在考慮該等條文的措辭前，應首先討論訂定推定條文的政策。她引述近日一宗成功檢控的民事個案，該個案中的懷孕僱員被僱主根據第9條即時解僱，但該僱員其後提出證據證明該項解僱是失當的，並因而獲得補償。余議員詢問，既然民事法律程序中並無必要有該項推定，為何在刑事法律程序中卻有此必要。至於該等條文的措辭方面，她同意委員可考慮助理法律顧問5的意見。勞工處助理處長解釋，在處理此個案時，勞資審裁處採取其貫做法，邀請勞資雙方就個案提供資料，然後才作出決定；而根據該條例的僱傭保障部分，僱主須就有關的解僱提供正當的理由。

12. 余若薇議員繼而詢問，由於僱主在刑事法律程序中沒有責任向控方提供證據，但他們在民事法律程序中卻有此責任，因此並無必要有該項推定，條例草案是否有必要包括該項推定條文。勞工處助理處長表示，在刑事法律程序中，倘若僱主即時解僱懷孕或正在放取有薪病假的僱員，當局在提出檢控前仍會要求有關僱主作出解釋。倘若有關的免責辯護屬合理，便不會提出檢控。在文件引述的13宗個案當中，由於僱主提出的理由極不充分，當局相信法院不會接納有關的理由而考慮提出檢控。

13. 余若薇議員引述政府當局文件所提及的其中一宗個案。在該個案中，一名懷孕僱員被其僱主以表現欠佳為理由解僱，但她在遭僱主解僱之前一個月的評核報告中卻獲評為表現良好。余議員認為，此類環境證供亦應當為證據考慮。她詢問，政府當局會否考慮刪除該項推定條文。

14. 教統局首席助理局長(4)指出，律政司始終認為，倘若沒有推定條文，政府當局或控方便會難以提出足夠證據進行檢控。她答允進一步檢討有關的免責辯護及推定條文，並且會嘗試探討可行的方法，以實行助理法律顧問5所提出的建議。

15. 高級助理法律草擬專員表示，從法律政策的觀點而言，制定免責辯護條文是為鼓勵市民遵守法律。倘若沒有該項推定，控方相信只有在僱主不提出免責辯護或認罪的情況下，才可將之定罪。

16. 田北俊議員表示，倘若擬議修訂只是為方便律政司提出檢控，他便不會予以支持。他指出，陳婉嫻議員較早前提及的例子，是當局按照國際勞工組織的建議作出的一項特別安排。此安排只適用於解僱參與職工會活動僱員的情況。由僱主提出證據，證明本身在所有類別的解僱情況下並非有罪，不應成為一項既定做法。他補充，倘若政府當局堅持其立場，委員或須要求助理法律顧問5擬備修正案，以確保勞資雙方的權益均受到保障。

17. 呂明華議員要求政府當局考慮修訂第9條，透過在該條下列出有可能被視為有充分理由引用第9條的情況，使該項條文更易於理解。他認為法律條文的行文應盡量簡單，以更為易於明白。高級助理法律草擬專員認為，倘若規定僱主向僱員發出通知，說明根據第9條作出解僱的理由及細節，便或無須訂明一項推定。教統局首席助理局長(4)表示，政府當局或不能編製一份列表，毫無遺漏地列出所有可引用第9條的情況。由於條例草案的目的是堵塞該條文措辭所引致的現存漏洞，政府當局認為這些建議適宜於稍後的時間處理。

18. 勞工處助理處長指出，問題並非出於第9條，反而是第15條的措辭方法令政府當局無法就根據第9條所作的不當解僱提出檢控。她認為，高級助理法律草擬專員提出的意見或不能有助解決有關的問題，因為勞工處仍須調查解僱通知中所述的解僱理由是否屬實。

19. 李鳳英議員支持政府當局提出擬議的修訂，以堵塞漏洞。她亦同意各委員及助理法律顧問5所表達的意見。由於有關政策的原意是防止僱主利用第9條作為藉口，解僱懷孕或正在放取有薪病假的僱員，她認為應探討該等條文的恰當措辭，從而為雙方的利益取得平衡。

20. 梁富華議員指出，勞資雙方實際上存在某程度上的不平衡。舉例來說，解僱均由僱主提出。他認為，僱主在解釋解僱的理由方面會佔有優勢，而僱員則難以提出證據證明解僱並不合法。他認為，條例草案為僱員訂明的保障是適當的。

21. 余若薇議員表示支持呂明華議員的建議，在法例內列明可根據第9條作出解僱的可能情況。她亦支持高級助理法律草擬專員的建議，即僱主應向僱員發出書面通知，說明根據第9條作出解僱的理由。她詢問，該項推定條文可否以包含主觀信念及客觀條件的但書所取代。倘若僱主可證實他在作出該項解僱時有合理的理由相信自己可以這樣做，或他可提供環境證供支持作出該項解僱，該項推定便不會被援引。

22. 高級助理法律草擬專員表示，要求僱主向僱員提供指明的通知，說明解僱的理由及細節，將有助該僱員及其他有關各方得悉該僱員被解僱的原因。如此一來，僱主在日後法律程序中提出的理由亦會限於解僱通知所載的理由。

政府當局

23. 主席要求政府當局考慮呂明華議員及高級助理法律草擬專員的建議，以及就委員及助理法律顧問5提出的關注探討解決的方法。他表示，在保障勞資雙方的利益時應取得適當的平衡，懷孕或正放取有薪病假的僱員應受到不會被無理解僱的保障，僱主亦應有權解僱一些真正有充分理由根據第9條將之解僱的嚴重行為失當或有其他問題的僱員。

## II. 下次會議日期

24. 委員同意，法案委員會下次會議訂於2001年3月1日(星期四)上午10時45分或下午2時30分舉行。秘書處與法案委員會其他委員核實後即會確定舉行會議的時間。

(會後補註：會議訂於2001年3月1日(星期四)下午2時30分舉行。)

25. 會議於下午3時55分結束。

立法會秘書處  
2001年4月27日