

人力事務委員會
二零零三年四月二十四日會議

議程第四項：
向受非典型肺炎影響的僱員給予財政資助

二零零三年四月二十三日，李卓人議員就非典型肺炎對工人影響的議題，希望政府就他提出有關無薪假期的問題提供法律意見。本文闡述政府對李議員所提出問題的回應。

問題 1： 倘若僱員的報酬並非視乎他獲僱主提供其所受僱的該種工作而定（例如固定月薪制），僱主是否需要得到僱員的同意，才可作出無薪假期的安排？

政府回應： 僱主和僱員的權利及責任受雙方之間的僱傭合約所規範，僱傭合約可以是書面或口頭、明訂或隱含的協議。倘若僱員與僱主之間的僱傭合約是訂明以固定月薪計算報酬，而不是僱員的報酬須視乎他獲僱主提供其所受僱的該種工作而定，以及僱傭合約沒有規定僱主可以安排僱員放取無薪假期，僱主須事先得到僱員的同意，才可作出無薪假期的安排。

問題 2： 在沒有員方的同意下，僱主安排員工放取無薪假期是否可當作欠薪及或變相解僱處理？

政府回應： 在上述的情況，如果僱主未得到僱員的同意而單方面安排僱員放取無薪假期，以及僱傭合約並沒有規定僱主可以作出這項安排，僱主有責任依據僱傭合約而履行支付工資予僱員的責任，僱員有權按照僱傭合約向僱主追討該段無薪假期的工資。至於僱員可否視作變相解僱處理，須取決於僱主單方面作出無薪假期的安排是否已經構成根本上抵觸了該僱傭合約而對該僱員造成損害，這必須根據個別案件的實際情況而決定。

問題 3： 即使在勞資雙方同意安排放取無薪假期的情況下，有關安排亦不能抵觸《僱傭條例》（第 57 章）第 31E 條的規定？

政府回應： 《僱傭條例》第 31E 條規定，凡僱傭合約的條款及條件訂明僱員的報酬須視乎他獲僱主提供其所受僱的該

種工作而定，僱員在以下的情況，可視作被停工：

- (a) 在任何連續 4 個星期內，不獲僱主分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的一半；或
- (b) 在連續 26 個星期內，不獲分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的三分之一。

上述正常工作日數，並不包括閉廠、休息日、年假及法定假日的日數在內。根據條例第 31B(1)條，如僱員按照連續性合約為僱主工作滿 24 個月而被停工，僱主有責任支付遣散費。

條例第 70 條規定，僱傭合約的任何條款，如看來使《僱傭條例》賦予僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少，即屬無效。因此，僱員按照第 31E 條的規定而可得到的保障，並不會因雙方所訂的僱傭合約而減少。即使僱主已得到僱員的同意而安排無薪假期，當僱員不獲僱主分配工作並不獲支付工資的日數（包括無薪假期在內）超過第 31E 條的規定，按照連續性合約受僱滿 24 個月的僱員仍有權獲得遣散費。

對上述有關法例的詮釋，應以《僱傭條例》原文為依歸。如僱傭雙方有爭議，須取決於法庭按個別案件的實際情況而作的裁決。

經濟發展及勞工局(勞工科)
二零零三年五月