

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)1185/15-16(04)號文件

檔 號：CB2/BC/3/15

《2016年僱傭(修訂)條例草案》委員會

立法會秘書處擬備的背景資料簡介

目的

本文件載列有關政府當局建議賦予勞資審裁處(下稱"勞審處")權力，就僱員遭不合理及不合法解僱的情況作出復職或再次聘用的強制命令，並要求不遵從有關命令的僱主向僱員支付額外款項的背景資料，並綜述人力事務委員會過往就此建議所進行的討論。

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，勞審處可在勞資雙方同意下，頒令僱員獲得復職²或再次聘用³。如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、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。當局亦建議向不遵從有關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。

《2016年僱傭(修訂)條例草案》(下稱"條例草案")

4. 政府當局在2016年3月2日向立法會提交條例草案。該條例草案旨在修訂《僱傭條例》，致使——

- (a) 僱員如遭不合理及不公平解僱，僱主的同意並非作出復職或再次聘用命令的先決條件；
- (b) 僱主如沒有將僱員復職或再次聘用僱員，須向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。

事務委員會的商議工作

修訂建議有否提供足夠的保障

5. 部分委員認為，擬議額外款項的金額為有關僱員月薪的3倍及以5萬元為上限實屬太低，未能確保遭不合理及不合法解僱的僱員(特別是專業及高薪僱員)能享有足夠的保障。部分委員察悉，5萬元的上限是根據過往個案的研究結果計算出來，有關結果顯示相關僱員的平均月薪約為1萬元，他們認為當局應該因應歷年來所累積的工資增長檢討和調整上限。

6. 據政府當局表示，勞顧會是經過全面討論才就立法建議中的具體內容(包括擬議額外款項的金額及對有關僱主施加的懲罰)達成共識。委員獲告知，現時每月工資中位數約為15,000元。政府當局認為該立法建議能為僱員提供進一步的保障，並向委員承諾，會密切注視為僱員在這方面的權利提供保障。

7. 部分委員認為立法建議應保障行使職工會權利的僱員免遭解僱，並質疑當局所制定的復職或再次聘用條文，對於保障僱員不會因參加職工會而受到歧視能否起阻嚇作用。部分委員則認為應把僱主不遵從復職或再次聘用命令列為刑事罪行，以加強阻嚇作用。

8. 委員獲告知，僱員如因在被解僱前12個月內根據《僱傭條例》的相關條文行使職工會權利而遭解僱，有權就不合理及不合法解僱向其僱主提出補償申索。政府當局相信，嚴厲執法可加強阻嚇作用，並向僱主發出強烈訊息，表明違反《僱傭條例》屬嚴重罪行。根據立法建議，勞審處在考慮僱員所提出的復職或再次聘用申索時，如認為作出復職或再次聘用命令屬恰當而僱主遵從該命令亦屬合理切實可行，即使僱主不同意也可作出有關命令。因此，相關僱員應有權選擇復職或再次聘用或收取終止僱傭金及／或補償金。

避免僱主不遵從復職或再次聘用的命令

9. 部分委員關注到，擬議修訂能否堵塞漏洞，防止不負責任的僱主逃避遵從復職或再次聘用命令的責任。這些委員憂慮，該筆額外款項會反而為僱主提供另一選擇，讓他們可逃避履行強制復職命令的責任，因為相關的僱主可選擇以支付額外款項代替遵從強制命令。有建議指出應制定條文，讓勞審處可行使酌情權，嚴格地作出只許復職或再次聘用的強制命令。

10. 政府當局表示，根據立法建議，再次聘用的命令會向僱主發出。因此，僱主不可將責任推卸在其繼承人或相聯公司身上。只有在其繼承人或相聯公司再次聘用有關僱員而該僱員同意接受再次聘用的情況下，該僱主才可獲免除遵守該命令的責任。如僱主不遵從建議的強制命令讓僱員復職或予以再次聘用，有關僱員應有權獲得一筆相等於其月薪3倍的額外款項，上限為5萬元。這是終止僱傭金及補償金以外的款項。

監察機制

11. 部分委員關注到，當局有否措施確保僱員可收到勞審處判予他們的款項。政府當局表示，當局亦很關注有部分僱員未能按照勞審處的判令取回裁斷款項，特別是由於僱主故意拖欠的情況。僱主故意及無合理辯解沒有在審裁處判令的薪金或其他指明權利的款項到期日後14天內，支付該筆款項，即屬違法，一經定罪，最高可被罰款35萬元及監禁3年。政府當局認為罰則水平能有效阻嚇故意拖欠款項的僱主。

12. 據政府當局表示，拖欠勞審處的裁斷款項個案大致分為兩類。大部分個案均屬於第一類，主要涉及破產的僱主。在此等情況下，勞工處會協助相關僱員執行裁斷或向無力償債的僱主展開破產或清盤的法律程序，並將個案轉介予破產欠薪保障基金申請特惠款項(如適用)。至於第二類，即僱主有償債能力而且公司仍然繼續營運的個案，勞工處接獲僱員投訴僱主拖欠勞審處裁斷款項後，會作出跟進調查。倘有充分證據證明違反《僱傭條例》的規定，將對僱主作出刑事起訴。政府當局補充，以往勞工處曾成功令拖欠勞審處裁斷的僱主被定罪，其中一人被判罰款30萬元，而部分其他僱主則被判監數周至數月不等。過去的個案顯示，在無法取得裁斷款項的僱員中，大部分屬於中小型公司的僱員。政府當局將繼續與司法機構緊密合作，探討執行勞審處的裁斷的可行改善措施。

在遭解僱至獲復職期間的工資

13. 部分委員關注到，獲復職的僱員會否享有復職前失去工作期間的工資。據政府當局所述，現行法例並未訂明工人可獲支付在遭解僱至獲復職期間的工資。因為工資是按已完成的工作而支付的。法例不應規定工人可就其沒有進行的工作獲得支付工資。在提出擬議修訂後，有關這方面的立場仍會維持不變。勞審處在考慮會否給予有關僱員相等於其在解僱期間所損失工資的補償時，會就個別情況作出考慮，包括有關的僱員在遭解僱至獲復職期間有否受僱接受其他工作。僱員在勞審處作出復職命令後，在所有方面均被視為猶如從未遭解僱或猶如僱傭合約條款從未被更改一樣。倘僱員獲其僱主的繼承人或相聯公司再次聘用，其先前在原有僱主的服務年期將被視為在新僱主的服務年資。

相關文件

14. 相關文件已在立法會網站登載，詳情請參閱**附錄**。

立法會秘書處
議會事務部2
2016年3月31日

相關文件

有關《僱傭條例》下的復職及再次聘用條文的擬議修訂

委員會	會議日期	文件
人力事務委員會	2003年11月20日 (議程第IV項)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2008年1月17日 (議程第III項)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2010年1月21日 (議程第V項)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2010年2月23日 (議程第II項)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2010年6月17日 (議程第II項)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2010年10月21日 (議程第II項)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2011年10月20日 (議程第II項)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2012年1月20日 (議程第V項)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2013年11月19日 (議程第III項)	立法會 CB(2)555/13-14(01) 及 (02) 號文件
人力事務委員會	2014年10月9日 (議程第III項)	立法會 CB(2)383/14-15(01) 號文件
人力事務委員會	2015年12月15日 (議程第V項)	議程 會議紀要