

《2016 年僱傭(修訂)條例草案》委員會

政府當局應法案委員會的要求 就 2016 年 4 月 1 日會議上所提事項作出的回應

本文件應《2016 年僱傭(修訂)條例草案》(《條例草案》)委員會的要求，就 2016 年 4 月 1 日首次會議上所提出的兩項事宜作出回應。

額外款項款額的共識

2. 《條例草案》建議，如法院或勞資審裁處(“勞審處”)就不合理及不合法解僱的個案作出復職或再次聘用的命令，而僱員沒有獲得按命令復職或再次聘用，僱主須向僱員支付一筆額外款項，款額訂為有關僱員平均月薪的 3 倍，上限為 5 萬元。上述額外款項的款額是勞工顧問委員會(“勞顧會”)的共識。有委員詢問，勞顧會於何時達成上述共識。

3. 勞顧會僱主及僱員代表於 2007 年就上述額外款項的款額達成共識。政府在向立法會提交《條例草案》前，於 2015 年 12 月向勞顧會匯報《條例草案》的最新發展及各項建議，包括建議的額外款項款額。

澄清額外款項會否取代補償金

4. 有委員要求政府澄清，在《條例草案》下，不合理及不合法解僱個案中的僱主是否可藉着支付最高只是 5 萬元的額外款項，而逃避支付最高可達 15 萬元的補償金的法律責任。

5. 擬議第 32N(4)(d)及 32N(6)(g)條訂明，法院或勞審處在作出復職或再次聘用命令時，須在命令中訂明，如僱員沒有按該命令獲得復職或再次聘用，則僱主須向僱員支付擬議第 32NA(1)條所述的款項。就不合理及不合法解僱的個案而

言，擬議第 32NA(1)條所述的款項為：(i) 假若法院或勞審處並無作出復職或再次聘用命令的話，本來會根據第 32O 條判給的終止僱傭金的款額；(ii) 假若法院或勞審處並無作出復職或再次聘用命令的話，本來會根據第 32P 條判給的補償金的款額；以及(iii)一筆額外款項，款額為\$50,000 或該僱員每月平均工資的 3 倍，兩者中以數目較小者為準。再者，擬議第 32NA(2)條進一步明確規定，法院或勞審處在裁定終止僱傭金及補償金的款額時，不得考慮該額外款項。由此可清楚看到，支付額外款項是僱主在終止僱傭金及補償金以外，另外的法律責任。換言之，就不合理及不合法解僱的個案而作出的復職或再次聘用命令，如僱員沒有按命令獲得復職或再次聘用，則視乎法院或勞審處的判決，僱主可能有責任向僱員支付上述所有三筆款項，即(i)終止僱傭金、(ii)補償金及(iii)額外款項。

勞工及福利局
2016 年 4 月