



香港教育專業人員協會

Hong Kong Professional Teachers' Union

九龍旺角山東街51號中僑商業大廈7樓 7/F., Chung Kiu Commercial Bldg., 51 Shan Tung St., Mong Kok, Kln., Hong Kong ☎2780 7337 傳真Fax : 852-2770 2209

九龍旺角彌敦道618號好望角大廈8樓 8/F., Good Hope Bldg., 618 Nathan Road, Mong Kok, Kln., Hong Kong ☎2780 7337 傳真Fax : 852-2782 0948

香港銅鑼灣堅拿道西15號永德大廈閣樓 M/F., Wing Tak Mansion, 15 Canal Road West, Causeway Bay, Hong Kong ☎2591 6606 傳真Fax : 852-2838 5836

《2016 年僱傭(修訂)條例草案》

教協會向立法會《2016 年僱傭(修訂)條例草案》委員會 提交意見書

2016 年 4 月

• 引言

1. 早於2003年，立法會開始討論在《僱傭條例》(第57章)加入強制復職或再次聘用命令的修訂條文(修訂條文)，相關的修訂範圍包括賦權勞資審裁處(勞審處)就僱員遭《僱傭條例》訂明的「不合理及不合法解僱」時作出強制復職或再次聘用命令(強制令)，如僱主沒有執行強制令，則須支付額外賠償金，若僱主沒有給予額外賠償金會遭刑事檢控。有關修訂條文討論達13年之久，終於進入立法階段。本會希望向 貴委員會提供數點意見，令條文訂立時能更周全地考慮到各個界別的情況，更適切地給予僱員職業保障。

• 爭議部分

2. 有關修訂一直存在多項爭議，包括：
 - 倘若僱員遭不合法/不合理的解僱，獲復職判令的僱員在正式復職前將沒有工資；
 - 僱主或為了逃避支付額外賠償金而先安排僱員復職，待一段時間後再將其解僱；
 - 額外賠償金的釐訂金額會否過低以致未能產生阻嚇作用；
 - 勞審處判令僱員復職至僱員正式復職的期間會否過長。

- **教協會意見**

擴大保障範圍

3. 政府提出的強制復職或再次聘用命令修訂條文，只適用於僱員遭「不合理及不合法解僱」的情況；其實，在現行法例下，僱員遭「不理解的僱」及「不合理的更改僱傭合約條款」亦有訂明可以提出復職或再次聘用命令。若要令僱員得到更全面的保障，有關修訂條文應擴大至《僱傭條例》所訂明的「不理解的僱」及「不合理的更改僱傭合約條款」的解僱情況。

繼承人或相聯公司再次聘用僱員的安排

4. 教協會認為，修訂條文得以切實執行應考慮該行業的特性。如在教育界，學校解僱教師後，為要減低因教師離職對教學進度產生的影響，學校有可能盡快聘請新教師填補教席空缺，法例對被解僱的教師變得難以獲得保障。然而，不少辦學團體營辦多於一間學校，可參考教育局就超額教師的調校安排，以同一辦學團體的屬校作僱員復職或再次聘任。而且，如由繼承人或相聯公司(教育界則是辦學團體)再次聘用僱員時，要避免對僱員重新加入試用期的要求，以防止繼承人或相聯公司能較輕易地將再次聘用的僱員解僱。

適時安排復職或再次聘用

5. 很多僱員都依賴薪金養活家庭，一旦失去工作便對整個家庭經濟產生極大影響。與此同時，在教育界方面，教師離職會直接影響學生學習及教學進度等，在可行的情況下，復職的安排越早執行，會對學生的影響減到最少。故此，教協會建議法庭在考慮切實可行的情況下判令僱員盡快復職，以減低對服務對象及僱員經濟上的影響；亦要縮短僱主如沒有執行強制令而須給予僱員額外賠償金的期限，避免令僱員折騰。
6. 另一方面，勞審處頒令僱員復職或再次聘用的執行日期亦是有關修訂條文重要的一環。在聆訊期間，公司或許暫時未有空缺或原先的職位已填補而遭解僱的僱員未能在該期間復職或再次受聘，但可能在較後的時間(如學校的情況，可能是新學年開始)，公司便能騰出職位吸納有關僱員；故法庭在頒令時，可考慮各行業的實際運作，讓僱員在任何切實可行的情況下獲得復職或再次聘用的保障。

僱主不遵從強制復職令的賠償

7. 教協會認為，以僱員的 3 倍月薪或上限 5 萬元作為僱主不遵從強制令的賠償金是過低；因為專業的職位薪金一般較高，這個賠償要求有機會未能對僱主產生阻嚇作用，令僱員得不到充分的保障。以教師為例，現時官立、資助學校文憑教師的起薪點為總薪級點的 14 點，即 25,505 元，月薪的兩倍已高於 5 萬元。參考其他國家或地方的罰則安排，建議如僱主違反強制令，僱員可獲一筆額外款項，賠償額應以僱員的實際月薪乘以被解僱至法庭判令復職或再次聘用的期間。

等候復職期間的影響

8. 政府提出的修訂條文規定，僱員在法庭發出復職命令後，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。假如僱員由該僱主的繼承人或相聯公司聘用工作，則該僱員為原來僱主服務的年資，亦將算作其為新公司服務的年資。
9. 教協會認為，為減低僱主逃避向僱員提供法定權益(如有薪產假等)，應同時立法規定若法庭頒布強制令讓「不合理及不合法解僱」的僱員復職或再次聘用，僱主須向有關僱員支付在遭解僱至復職或再次聘用期間根據《僱傭條例》可享有的法定權益。
10. 再者，有別於一般僱員向強積金供款，任職資助學校的常額教師是向公積金供款的，而公積金對供款無間年資有嚴格的規限，若教師遭解僱後未能即時入職其他資助學校的常額教席，除非教育局批准有關教師保留其公積金帳戶，否則其帳戶便告結束，於三年內不作提取，則連其累算權益亦會被沒收，日後若有關教師再次入職常額教席，他/她需要重新計算其公積金供款年資，對其退休保障有相當大的影響。教協會建議《僱傭條例》修訂條文立法的同時，政府應考慮修訂《津貼學校公積金條例》(第 279D 章)及《補助學校公積金條例》(第 279C 章)，令教師到法庭入稟要求復職或再次聘用時，可予以該教師保留其公積金帳戶，直至訴訟完結或復職/再次聘用執行為止。

關於支付第 32NA(1)(b)條所述的款項的寬免

11. 修訂條文列明，僱主可以在法庭命令須將有關僱員復職或再次聘用的最後日期後的 7 日或在法院或勞審處准許的延展期間申請寬免因未能執行命令而

須支付的賠償。

12. 基於實際的考慮，僱主因法定原因未能執行強制令，申請寬免支付賠償金是可以理解的。但教協會需要指出，如可將有關僱主申請寬免支付賠償金的期限改為執行復職或再次聘用命令的最後日期前的 7 日，這可縮短僱員因法庭程序、排期聆訊需時而引起的進一步等待，亦可減低對僱員的實際損失。

- **結論**

13. 《僱傭條例》有關強制復職或再次聘用的修訂條文已討論逾 10 年，不少勞工團體及工會亦希望修訂能盡快通過，以確立僱員在香港法例下有更大的職業保障。教協會認為，修訂條文的立法刻不容緩，而有關係文在立法實施一段時間後，政府可在適當時候予以檢討，讓有關法例切合實際可行狀況。

- 完 -