

《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11日會議上所提事項作出的回應

本文件應法案委員會於2016年4月11日會議上提出的要求，提供關於外地的勞工法例如何處理不遵從復職或再次聘用命令的資料。

2. 《2016年僱傭(修訂)條例草案》(《條例草案》)建議，就不合理及不合法解僱的個案，僱主如沒有履行法院或勞資審裁處(勞審處)作出的復職或再次聘用命令，讓僱員復職或再次聘用僱員，僱主須向僱員支付額外款項。假若勞審處沒有作出復職或再次聘用命令的話，可判給僱員終止僱傭金及補償金。而該額外款項是在終止僱傭金及補償金以外可判給僱員的款項。《條例草案》建議如僱主故意及無合理辯解拖欠額外款項，屬刑事罪行，一經定罪，最高可被罰款35萬元及監禁3年。有關規定與僱主拖欠就不合理及不合法解僱的個案判給的補償金的規定相同。

3. 根據互聯網上的資料，澳洲、英國、新西蘭、加拿大及新加坡各有不同的方法處理僱主不遵從就不公平解僱個案、無需僱主的同意而作出的復職或再次聘用的命令，詳情如下：

澳洲

4. 澳洲的公平就業委員會(Fair Work Commission)可就不公平解僱個案裁定僱主須讓僱員復職或支付補償。有關的勞工法例明確規定復職命令是民事補救，以及違反復職命令並非刑事罪行。如僱主沒有遵從復職命令，僱員可向法院申請要求判決僱主須支付額外的金錢賠償。欠付的金錢賠償可被視作債項般追討。法例明確訂明法院不能對欠付金錢賠償的人作出監禁刑罰。

英國

5. 就不公平解僱個案，僱傭審裁處(Employment Tribunal)可作出復職或再次聘用命令，或判給補償。如僱主不遵從復職或再次聘用命令，僱傭審裁處可判給額外的補償金額。勞工法例沒有訂明如何處理僱主不支付額外的補償金額的情況。

新西蘭

6. 就不公平解僱個案，僱傭關係局(Employment Relations Authority)可命令僱主讓僱員復職，及/或向僱員支付補償。如僱主不遵從復職命令，僱傭關係局可向僱主發出「遵從令」。如僱主仍不遵守該「遵從令」，僱員可要求法院命令僱主被監禁及/或罰款及/或暫時扣押僱主的財物。

新加坡

7. 人力部長(Minister of Manpower)如認為僱主並非基於公正的原因或理由解僱僱員，可指令僱主讓僱員復職，或支付一筆補償。僱主如不遵從人力部長的補償或復職指令，僱員可作出投訴。若投訴成立，僱主可被檢控，一經定罪，可處罰款及/或監禁。

加拿大

8. 僱員如被不公平解僱，勞工部長(Minister of Labour)所委派的仲裁員可命令僱主讓僱員復職或向僱員支付補償。如僱主不遵從復職命令，僱員可將命令於聯邦法院(Federal Court)登記，及一如該命令是聯邦法院的命令般，強制執行該命令。聯邦法院可發出交付羈押令及頒令暫時扣押該人的財產，以執行要求該人作出某行為的命令。

9. 以上的例子顯示，不同地方對於僱主不遵從復職或再次聘用的命令，有不同的處理方法。經考慮香港的情況及僱主與僱員通過勞工顧問委員會所表達的意見，現時的立法建議是在平衡了各有關方面的利益下的務實安排，合乎香港的情況。