



Labour Department (Headquarters)

勞工處 (總處)

Your reference 來函編號 : CB2/BC/3/15
Our reference 本處檔案編號 : LD CR 38/706 Pt.28
Tel. number 電話號碼 : 2852 4099
Fax number 傳真機號碼 : 2544 3271

香港中區立法會道 1 號
立法會
立法會秘書處
馬淑霞女士

(傳真號碼 : 2185 7845)

馬女士 :

**《2016 年僱傭(修訂)條例草案》法案委員會
6 月 7 日的會議**

謝謝你 2016 年 6 月 2 日的來信。就李卓人議員擬對《2016 年僱傭(修訂)條例草案》(「條例草案」)提出的 5 組委員會階段修正案(「修正案」)，政府的回應如下。

第一組修正案(修訂第 4 條)

2. 這組修正案建議：如僱主已聘用另一人永久替代被解僱的僱員，法院或勞資審裁處(「勞審處」)在裁定僱主將僱員復職或再次聘用僱員是否合理地切實可行時，不得考慮此一事實，除非(i)僱主證明不聘用另一人作永久替代並不切實可行，或(ii)在一段合理時間(其間僱主沒有從僱員知悉其有意獲得復職或再次聘用)後，不聘用另一人作永久替代不再合理。

3. 由於通常不會事先得知僱員何時會從法院或勞審處獲得復職或再次聘用命令，在被解僱的僱員離職後，僱主一般會儘快聘請替代僱員填補空缺，尤其是香港大部分的僱主為中小型企業(佔全港企業達 98%)，而他們可調配員工以吸納被解僱的僱員的工作量的能力有限。此外，需要注意的是，

根據《僱傭條例》(法例第 57 章)，僱員可於被解僱後 9 個月內向勞審處提出補救申索。換言之，僱員可於被解僱後 9 個月內的任何一天提出他/她有意獲得復職或再次聘用。故此，要求僱主在解僱僱員一段時間（而其間未有得聞該僱員有意獲得復職或再次聘用）後，才可聘請替代員工，會引致困難。此外，修正案會導致僱主在法院或勞審處作出復職或再次聘用命令後解僱有關的替代僱員，並不可取。

4. 我們想指出，條例草案擬議的第 32N(3C)條已闡明法院或勞審處在裁定僱主將僱員復職或再次聘用僱員是否合理地切實可行時所須考慮的相關因素。僱主已聘請替代僱員這一事實，會否令僱主將僱員復職或再次聘用僱員變得不合理地切實可行，應由法院或勞審處按個別個案的案情裁定(例如：可否將替代僱員調配至其他職位；作出再次聘用命令而非復職命令，使被解僱的僱員可在同一公司擔任其他職位，是否更為合適等)。因此，就法院或勞審處於裁定僱主將僱員復職或再次聘用僱員是否合理地切實可行時所須考慮的情況，我們認為不適宜進一步作出限制。

第二組修正案(修訂第 5 條)

5. 這組修正案建議修訂額外款項的款額。根據條例草案，如僱主沒有按照法院或勞審處就不合理及不合法解僱個案作出的復職或再次聘用命令，將僱員復職或再次聘用僱員，僱主須向僱員支付額外款項。有關的修正案建議對條例草案擬議第 32NA(1)(b)條作出數項修訂，包括(i)刪去“較小”而代以“較大”；(ii)刪去“\$50,000”而代以“\$100,000”；及(iii)刪去“3 倍”而代以“6 倍”。這些修訂的效果，是當支付額外款項的情況出現時，僱主須支付予僱員最少 100,000 元或有關僱員月薪的 6 倍，以數目較大者為準。根據該修正案，條例草案所建議的額外款項的 50,000 元上限將被取消。

6. 隨著該修正案建議將額外款項的最低款額訂為 100,000 元，假若僱主沒有將僱員復職或再次聘用僱員，僱主須向僱員支付的額外款項可能不成比例(舉例來說：一名月薪

4,000 元的兼職僱員，他獲得的額外款項將相當於其 25 個月的薪金)。另一方面，隨著增加額外款項的款額至僱員月薪的 6 倍，並取消款額的上限，月薪高的僱員獲得的額外款項可能會相當大(例如一名月薪 50,000 元的僱員，會獲得的額外款項為 300,000 元)。必須注意的是，《僱傭條例》已規定，法院或勞審處可判給僱員終止僱傭金及補償金，作為不合理及不合法解僱的補償。額外款項是在僱主沒有按照命令將僱員復職或再次聘用僱員時，除終止僱傭金及補償金以外僱主有責任支付予僱員的款項。

7. 在法案委員會過去的討論中，我們注意到亦有議員認為應為額外款項設上限。鑑於額外款項是終止僱傭金及補償金以外的款項，而補償金的款額可高達 150,000 元，有委員對僱主尤其是中小型企業的承擔額外款項的能力，表示關注。

8. 政府的建議，是將額外款項的款額定為有關僱員月薪的 3 倍或 50,000 元，以較小者為準。正如我們在 2016 年 5 月 6 日的回覆(立法會 CB(2)1439/15-16(01)號文件)中指出，額外款項的款額是勞工顧問委員會(「勞顧會」)以及他們所代表的主要商會和工會，經詳細討論後達成的共識。儘管勞顧會在 2016 年 5 月的會議上對法案委員會委員提出的各項建議作出了詳盡的討論後，認為可提高額外款項的上限，但勞顧會委員表示需要時間再行諮詢各自的團體，才能就提高額外款項的上限在勞顧會進一步作出討論。當勞顧會就此達成新的共識時，勞工處會通知法案委員會。因應這新建議的修正案，勞工處須將這事項提交勞顧會再作討論。

第三組修正案(修訂第 4、8、14 及 18 條)

9. 這組修正案建議除不合理及不合法解僱的個案外，法院或勞審處亦可就不理解僱的個案，無須取得僱主的同意而作出復職或再次聘用的命令。根據現行《僱傭條例》，無論不理解僱的個案或不合理及不合法解僱的個案，法院或勞審處均須取得僱主及僱員雙方的同意，才可作出復職或再次聘用的命令。

10. 不合理的解僱是指《僱傭條例》第 32A(1)(a)條所指的解僱情況，即僱主因意圖終絕或減少僱員根據該條例有權享有或將有權享有的任何權利、利益或保障而解僱僱員。除非僱主能證明是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，否則僱員須視為是因為僱主的上述意圖而遭解僱。至於不合理及不合法解僱的個案，則所涉僱員既並非基於上述的正當理由遭僱主解僱，而解僱該僱員亦是違反勞工法例的（包括僱主在僱員懷孕或放取產假期間、放取有薪病假期間、因工受傷後及在決定/協議及/或清付《僱員補償條例》（第 282 章）下的補償前、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）。

11. 條例草案旨在賦權法院或勞審處只可就不合理及不合法解僱的個案，無須取得僱主的同意而作出復職或再次聘用的命令。有關僱主不但並非基於正當理由而解僱僱員，且解僱該僱員是違反勞工法例的。為加強遭不合理及不合法解僱的僱員的保障，條例草案建議法院或勞審處有權無須取得有關僱主的同意而作出復職或再次聘用的命令。

12. 條例草案的主要目的並不涵蓋不合理的個案。在不合理的個案中，僱主並沒有違反勞工法例。建議的修正案似乎超出條例草案的範圍，我們正就此徵詢法律意見。

第四組修正案(加入新增的 3A 及 6A 條，及修訂第 5 及 12 條)

13. 這組修正案建議：在不合理的解僱的情況下，僱員亦可獲得《僱傭條例》第 32P 條指明的補償金。根據現行《僱傭條例》，該補償金只適用於不合理及不合法解僱的個案。

14. 在不合理的解僱的個案中，法院或勞審處除了可在僱主及僱員雙方同意下作出復職或再次聘用的命令外，亦可判給僱員終止僱傭金。終止僱傭金指僱員根據《僱傭條例》可享有的但在遭解僱時未獲支付的法定權益，或假若僱員繼續受僱以達到享有有關權益的最短服務年資，則在遭解僱時可合理

地預期有權享有的法定權益，以及根據僱傭合約應付予僱員的其他款項。

15. 根據《僱傭條例》，只有不合理及不合法解僱的個案，才可判給《僱傭條例》第 32P 條指明的補償金，不合理的個案是不可判給該補償金的。如法院或勞審處認為公正和恰當，可判給遭不合理及不合法解僱的僱員最高 150,000 元的補償金。在裁定是否判給補償金以及補償金的款額時，法院或勞審處須考慮有關申索的情況，包括僱主和僱員的情況、僱員的受僱期、解僱是在甚麼情況下發生、僱員因為被解僱而蒙受的損失、僱員可另覓新工作的機會、僱員遭解僱是否亦可歸因於本身的過失，以及僱員因為被解僱而有權獲得的任何款項。

16. 條例草案的主要目的並不涵蓋不合理的個案，亦無意擴大第 32P 條指明的補償金的涵蓋範圍。建議的修正案似乎超出條例草案的範圍，我們正就此徵詢法律意見。

第五組修正案(修訂第 3、4、7、8、9、10、11、12、14 及 18 條，及加入新增的第 5A 條)

17. 這組修正案旨在讓僱員在僱主沒有按照復職或再次聘用命令將僱員復職或再次聘用僱員時，可選擇不接受僱主付給終止僱傭金、補償金和額外款項，並可向法院或勞審處申請針對僱主的遵從命令。如僱主不遵守遵從命令，僱員可向法院申請，除了命令僱主須支付上述三筆款項外，並對僱主作出制裁，包括(i)最高罰款 350,000 元(僱員或可獲支付全部或部分罰款)；(ii) 最高監禁 3 年；及／或(iii)扣押僱主的財產。

18. 根據條例草案，法院或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命令時，須在命令中訂明，如僱主沒有按照命令讓僱員復職或再次聘用僱員，則僱主須向僱員支付三筆款項，即：(i) 假若法院或勞審處不曾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) 假若法院或勞審處不曾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)

額外款項。該三筆款項須在作出復職或再次聘用命令時一併在命令中訂明。這安排使僱員在僱主不遵從復職或再次聘用命令時，隨即有權獲支付該三筆款項，免卻僱員須向法院或勞審處再次提出申請，就其是否有權獲支付該三筆款項作出裁決。如僱主按照命令支付該三筆款項予僱員，則僱員無權強制執行該命令的其他條款。

19. 勞顧會已有共識，讓僱員可以快捷簡便的方式獲僱主支付上述三筆款項，以及在支付該三筆款項後，解除僱主將僱員復職或再次聘用僱員的責任(而非以罰款或監禁的方式懲罰僱主)。這安排在僱主及僱員的利益之間取得適當平衡，是務實的做法。勞顧會在其 2016 年 5 月舉行的會議上再次深入討論有關事宜，並維持原本的共識，認為不應將不履行復職或再次聘用命令定為刑事罪行。

20. 鑑於以上所述，我們反對李卓人議員建議的所有五組修正案。然而，我們會按照一貫做法，將有關事宜提交勞顧會討論。

勞工處處長

(陸慧玲



代行)

2016 年 6 月 14 日

副本送律政司