

2015 年 12 月 15 日會議  
資料文件

## 立法會人力事務委員會

### 修訂《僱傭條例》，為不合理及不合法解僱 訂定強制復職或再次聘用命令的建議

#### 引言

本文件向議員匯報當局建議修訂《僱傭條例》(第 57 章)下有關復職及再次聘用條文的進展，並闡述有關條文的要點。

#### 背景

2. 《僱傭條例》第 VIA 部為僱員在不同情況下提供僱傭保障，其中包括僱員遭不合理及不合法解僱<sup>1</sup>時，可向僱主提出補救申索。如僱員遭不合理及不合法解僱，在勞資雙方同意下，勞資審裁處<sup>2</sup>〔勞審處〕可作出復職或再次聘用命令，頒令僱主安排僱員復職或獲得再次聘用<sup>3</sup>。如勞審處沒有作出復職或再次聘用命令，可向僱員判給終止僱傭金<sup>4</sup>，以及如勞審處認為公正及恰當，可額外判給僱員一筆不超過

<sup>1</sup> 不合理及不合法解僱是指《僱傭條例》第 32A(1)(c)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。

<sup>2</sup> 就聆訊及裁定僱員根據第 VIA 部提出的補救申索而言，根據《僱傭條例》及《勞資審裁處條例》的規定，勞審處如認為由於某種理由而不應自行聆訊及裁定某宗申索，可將該宗申索移交原訟法庭或區域法院，而該法院可如同勞審處般，作出該條例第 VIA 部所規定的所有或任何命令。

<sup>3</sup> 復職命令是頒令僱主繼續聘用僱員，並在所有方面視僱員為從未遭解僱或僱傭合約條款從未被更改。再次聘用命令是頒令僱主、僱主的承繼人或相聯公司以相若於原有僱傭合約的條款聘用僱員，擔任原來或其他合適的工作。

<sup>4</sup> 終止僱傭金指（a）僱員根據《僱傭條例》可享有但在終止僱傭時未獲支付的法定權利，以及根據僱傭合約應付予僱員的其他款項；以及（b）僱員未達享有有關權利的最短服務年資，但假若該僱員獲准許繼續其原有僱傭工作，或以僱傭合約的原有條款繼續受僱，則他在終止僱傭時可合理地預期有權享有的法定權利。在這情況下，終止僱傭金須根據僱員的實際服務年資計算。

15 萬元的補償金<sup>5</sup>。

3. 根據上述條例，勞審處在作出復職或再次聘用命令時，須指明復職或再次聘用的條款，以及如僱主沒有按命令讓僱員復職或再次聘用僱員而須支付予僱員的終止僱傭金及補償金的款額。在現行條文下，如勞審處認為作出復職或再次聘用命令是恰當的，須向僱主和僱員問明白是否同意作出該命令。如僱主和僱員均表示同意，則勞審處須按照該項同意作出有關命令。

## 修訂建議內容

4. 政府較早前建議修訂《僱傭條例》，讓僱員在遭不合理及不合法解僱的情況下，免除勞審處需要僱主同意才可作出復職或再次聘用命令的規定。我們並建議如僱主沒有根據有關命令所訂明的條款讓僱員復職或獲得再次聘用，須向僱員在終止僱傭金及補償金之上支付一筆額外款項；而僱主不支付額外款項屬刑事罪行。修訂建議亦會對再次聘用命令的條文作出澄清及補充性修訂。以上的立法建議在過去的立法會人力事務委員會會議中曾作詳細討論。有關的立法建議詳情如下：

### (a) 勞審處無須僱主同意亦可作出復職或再次聘用命令

5. 我們建議在不合理及不合法解僱的情況下，如僱員提出復職或再次聘用的申索，可免除勞審處需要獲取僱主同意才可作出有關命令的規定。在建議修訂下，當勞審處考慮有關僱員提出復職或再次聘用的申索時，如認為作出復職或再次聘用命令屬恰當，以及僱主安排僱員復職或再次聘用僱員是合理地切實可行的話，則即使僱主不同意，仍可作出有關命令。惟勞審處在決定是否作出有關命令前，須考慮該申索的相關情況，例如僱主與僱員之間的關係、與解僱有關的事宜、僱主遵從該命令時可能面對的任何真正困難等。我們並建議勞審處可要求勞工處就調停所取得的個案資料向勞審處提交報告。然而，有關報告內所包含的資料，必須在取得僱主與僱員的同意下提交。

---

<sup>5</sup> 勞審處在裁定僱主是否需要支付補償金給僱員以及補償金的金額時，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、僱員因為被解僱蒙受的損失、僱員可另覓新工作的機會、僱員遭解僱是否因為本身的過失；以及僱員因為被解僱而有權獲得的任何款項。

(b) 額外款項

6. 根據《僱傭條例》的現行條文，勞審處在作出復職或再次聘用命令時，除了須訂明復職或再次聘用的條款外，亦須訂明如僱主不讓僱員復職或再次聘用僱員，須向僱員支付的(i)終止僱傭金款額，及(ii)勞審處認為屬公正和恰當的補償金款額。

7. 立法建議將進一步訂明，勞審處就不合理及不合法解僱而作出復職或再次聘用命令時，須一併頒令如僱主不按照命令讓僱員復職或再次聘用僱員，須向僱員支付一筆額外款項。此建議一方面規定在僱主不按照命令讓僱員復職或再次聘用僱員的情況下，須另向僱員支付一筆額外款項；另一方面，有關支付額外款項的命令須一併在復職或再次聘用命令中列出，免卻僱員在有關情況出現時，須另行就該額外款項再次向勞審處作出申請。由於現時法例沒有賦權勞審處指令僱主支付補償金和終止僱傭金以外的額外款項，故須對《僱傭條例》作出修訂。

8. 此外，為使遭不合理及不合法解僱的僱員一旦在僱主不按照有關命令讓僱員復職或再次聘用僱員時，可儘快得到上述額外款項，省卻需要再次入稟勞審處提出申索的程序，我們建議額外款項的款額應按照法例指明的方式釐定，以便勞審處在作出復職或再次聘用命令時可一併在命令中訂明。該筆額外款項建議定為有關僱員月薪的 3 倍，上限為 5 萬元。

(c) 不支付額外款項屬刑事罪行

9. 在現行《僱傭條例》中，故意拖欠勞審處或小額薪酬索償仲裁處的裁斷款項是刑事罪行。這項罪行所涵蓋的拖欠款項，包括在不合理及不合法解僱的情況下，由勞審處判給僱員的補償金。由於額外款項與補償金都是由不合理及不合法解僱引致的，我們建議將僱主不支付這額外款項，與現時不支付補償金的處理方式看齊，列為罪行，而罰則亦應與現時不支付補償金的情況相同<sup>6</sup>。

---

<sup>6</sup> 如僱主故意及無合理辯解而沒有按勞審處的裁決支付裁斷款項，可被檢控。一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。法團或商號合夥人拖欠上述款項，並且經證明有關罪行是在該法團的董事或負責人，或該商號其他合夥人或管理人的同意、縱容或疏忽下所犯，則該董事或負責人，或該其他合夥人或管理人，亦屬犯了相同罪行。

#### (d) 對現行再次聘用命令的條文作澄清及補充

10. 現行《僱傭條例》第 32N(6)條指明，再次聘用命令屬飭令僱員由僱主或「僱主的繼承人或相聯公司」聘用的命令。然而在勞審處獲賦權作出再次聘用命令的條文中〔即第 32N(3)條<sup>7</sup>〕，訂明勞審處在取得僱主與僱員的同意後，可作出復職或再次聘用命令，但該條文並沒有提及僱主的繼承人或相聯公司。此外，僱主的繼承人或相聯公司亦非申索個案的當事人。我們認為有需要就此修訂條文以作澄清及補充，訂明僱主一直負擔再次聘用命令下再次聘用僱員的責任；然而，如僱員同意，及倘若僱主的繼承人或相聯公司以相若於命令指明的條款再次聘用該僱員，則可視為僱主已履行該命令的責任。

### 草擬工作的進展及其他細節

11. 政府在取得勞工顧問委員會及立法會人力事務委員會對上述修訂建議的普遍支持後，勞工處與律政司根據各項建議，草擬修訂條文及訂定執行程序及細節，以落實有關建議。由於修訂建議涉及勞審處的運作，日後條例通過後亦需由勞審處執行，故此在草擬過程中我們須諮詢司法機構的意見。在草擬過程中，因應修訂建議所涉及的司法程序及其相關原則，我們認為有需要在草擬修訂條文中加入下列兩項細節。

#### (a) 在特殊情況下額外款項的寬免

12. 如上文第 8 段所述，我們建議勞審處就不合理及不合法解僱個案作出復職或再次聘用命令時，須在命令中一併列明一旦僱主不按照命令讓僱員復職或再次聘用僱員，須向僱員另外支付額外款項的款額，讓僱員在此情況下可無須再經申索程序便有權獲得該筆已判定的額外金額。

13. 在上述「無須再經申索程序」的建議做法下，有需要賦予勞審處權力，處理僱主於有關命令作出之後因合理理由無法讓僱員復職或

<sup>7</sup> 《僱傭條例》第 32N(3)條原文：法院或勞資審裁處如裁斷作出復職或再次聘用的命令（視屬何情況而定）屬恰當，則須向僱主和僱員解釋可就復職或再次聘用作出甚麼命令，並須向僱主和僱員問明是否同意法院或勞資審裁處作出該命令。如僱主和僱員均表示同意，則法院或勞資審裁處須按照該項同意作出復職或再次聘用的命令。

再次聘用僱員的情況。因此，修訂條文將訂明，就不合理及不合法解僱而作出的復職或再次聘用命令，如僱主未能履行復職或再次聘用的責任，可向勞審處提出寬免支付有關額外款項的申請。勞審處可考慮任何有關因素，包括僱主按指明命令的規定將僱員復職或再次聘用僱員已不再合理地切實可行，是否歸因於該僱員，或由於在有關指明命令作出後發生了非該僱主所能控制的情況改變，勞審處可寬免該名僱主可支付全部或部分額外款項或作出其認為在有關情況下屬公正和恰當的任何命令。勞審處在作出決定前，須讓僱主與僱員雙方就僱主的申請陳述各自的意見。

(b) 將繼承人或相聯公司再次聘用僱員的安排納入再次聘用命令條款內

14. 如上文第 10 段所述，我們有需要對再次聘用命令的條文作澄清及補充，以清楚表述再次聘用命令所涉及的僱主，為履行他在該命令下的責任，除了自行再次聘用有關僱員外，亦可在該僱員的同意下，安排僱主的繼承人或相聯公司以相若於命令指明的條款再次聘用僱員。

15. 立法建議訂明，上述以繼承人或相聯公司再次聘用僱員的安排，須由僱員、僱主、繼承人或相聯公司三方，在勞審處向僱主作出再次聘用命令之後自行協議而達成。為保障僱員的權益，以及清晰界定各方在這安排下的權利和責任，我們建議訂明有關僱員、僱主、繼承人或相聯公司須以書面協議方式列明有關的再次聘用條款，並由僱員向勞審處提出申請，在原先的再次聘用命令加入該些條款，並須訂明僱員除了可由僱主再次聘用僱員外，亦可由繼承人或相聯公司再次聘用，以及各方相關的權利和責任。

16. 立法建議亦規定，在上述再次聘用命令的新增條款內必須訂明繼承人或相聯公司如按照命令指明的條款再次聘用該僱員，可視為原僱主已履行該命令的責任；在此情況下，該僱員受僱於原僱主的僱傭期及僱傭期的連續性會轉到繼承人或相聯公司之下，以計算該僱員根據《僱傭條例》和僱傭合約可享有的現時和將來的權利。如繼承人或相聯公司沒有按照命令的指明條件再次聘用該僱員，則原僱主根據該命令再次聘用該僱員的責任並未解除；如原僱主沒有再次聘用該僱員，則須支付予僱員終止僱傭金、補償金及額外款額。

## 結語

17. 請各委員備悉上述的建議。

勞工及福利局

勞工處

2015 年 12 月