

《2017 年僱傭（修訂）條例草案》委員會

政府應法案委員會的要求 就2017年11月24日會議上所提事項作出的回應

本文件應《2017年僱傭（修訂）條例草案》（《條例草案》）委員會於2017年11月24日會議上所提事項的要求，提供政府的回應。

其他訴訟個案向法院提交與調停或調解相關的情況下取得的資料

2. 委員在討論《條例草案》所建議的第32N(3D)及(3E)條時，詢問有關由勞工處處長（處長）向法院或勞資審裁處（勞審處）提交一份載有在與勞工處進行調停相關的情況下取得的資料的報告，以及就報告的內容須得到僱主及僱員同意的安排。委員要求勞工處提供其他有進行調停或調解的訴訟個案（例如離婚個案）的資料。

3. 一般來說，家事調解是為正在分居或離婚的夫婦而設，協助他們就有關子女和財務事宜的安排達成雙方均接受的協議的方法；在過程中，調解員會協助雙方在保密的情況下就有爭議的問題作溝通和協商。除非根據特定的例外情況，例如是得到調解的每一方和調解員的同意，或有合理理由相信必須作出披露以防止任何人受傷或未成年人的福祉受嚴重傷害，或獲得法院的許可下作出披露等，否則所有調解通訊¹是保密及不得向外界披露²。

¹ 根據《調解條例》（第 620 章）第 2(1)條的定義——
“調解通訊”指為調解的目的或在調解的過程中而——

(a) 說出的任何說話或作出的任何行為；

(b) 擬備的任何文件；或

(c) 提供的任何資料，

但不包括調解協議，亦不包括經調解的和解協議。

² 《調解條例》第 8 條規定——

(1) 除按第(2)或(3)款的規定，任何人不得披露調解通訊。

(2) 在下述情況下，任何人可披露調解通訊——

(a) 所有下述人士均同意作出該項披露——

(i) 有關的調解的每一方；

4. 至於勞工處提供的調停服務，是根據《勞資審裁處條例》(第25章)進行，而《調解條例》(第620章)並不適用³。此外，勞工處進行的調停同樣必須在保密並且不損害相關的僱主與僱員的法律權利的基礎下進行。《條例草案》擬議第32N(3D)條建議，法院或勞審處可要求處長提交一份載有在調停相關的情況下取得而關乎申索的資料的報告，這建議反映勞工顧問委員會的共識。擬議第32N(3D)及(3E)條旨在向法院或勞審處提供法定途徑，如獲得僱主及僱員在調停時所透露的資料是有利的，可要求取得該些資料，而有關資料必須得到僱主及僱員的同意才可披露，以確保當事人所同意參與調停過程的保密及不損害權利的原則不受影響。

-
- (ii) 有關的調解的調解員，如有多於一名調解員，則每名調解員；及
 - (iii) 作出該項調解通訊的人(如該人並非有關的調解的任何一方或調解員)；
 - (b) 該項調解通訊的內容，是公眾已可得的資料(但僅因非法披露才屬公眾可知的資料除外)；
 - (c) 該項調解通訊的內容，是假若無本條規定，便會符合以下說明的資料：受民事法律程序中的文件透露規定所規限，或受其他要求當事人披露他們管有、保管或控制的文件的類似程序所規限；
 - (d) 有合理理由相信，為防止或盡量減少任何人受傷的風險，或任何未成年人的福祉受嚴重損害的風險，作出該項披露是必需的；
 - (e) 該項披露是為研究、評估或教育的目的而作出的，並且既沒有直接或間接洩露該項調解通訊所關乎的人的身分，亦相當不可能會直接或間接洩露該人的身分；
 - (f) 該項披露是為徵詢法律意見而作出的；或
 - (g) 該項披露是按照法律施加的要求而作出的。
 - (3) 在根據第10條獲得法院或審裁處的許可下，任何人可為下述目的，披露調解通訊—
 - (a) 執行或質疑經調解的和解協議；
 - (b) (如有人提出指稱或申訴，而針對的是調解員所作出的專業失當行為，或任何以專業身分參與有關的調解的其他人所作出的專業失當行為)就該指稱或申訴提出證明或爭議；或
 - (c) 有關的法院或審裁處認為在有關個案的情況下屬有理由支持的任何其他目的。
 - (4) 在本條中—
 - “未成年人”指未滿18歲的人。

³ 見《調解條例》附表1第1項。

在不合理及不合法解僱的個案中，僱員是否享有其遭解僱後至復職或再次聘用期間的工資及其他僱傭權益

5. 根據《僱傭條例》(第57章)，工資是指僱主以金錢形式支付僱員作為其所做或將要做的工作的所有報酬。另一方面，就僱員遭不合理及不合法解僱後獲復職或再次聘用的個案，按照現行《僱傭條例》第32N(5)及(7)條，法院或勞審處在作出復職或再次聘用命令時，如認為在有關情況下屬公正和恰當，可指明若非因解僱，僱員本可合理地預期由僱主在解僱日期與復職或再次聘用日期之間的期間，向他支付的任何欠付薪酬及根據《僱傭條例》可享有的任何法定權利而須支付的任何款額。

勞工及福利局
2017年12月