

立法會

Legislative Council

立法會 LS68/16-17 號文件

2017 年 5 月 19 日
內務委員會會議文件

《2017 年僱傭(修訂)條例草案》 法律事務部報告

I. 摘要

- 1. 條例草案** 條例草案以於 2016 年提交第五屆立法會的《2016 年僱傭(修訂)條例草案》為基礎。條例草案旨在修訂《僱傭條例》(第 57 章)，使在第 57 章第 VIA 部第 32A(1)(c)條所述情況下的不合理及不公平解僱，於法院作出復職或再次聘用命令時，僱主的同意並非作出該等命令的先決條件，以及就相關事宜訂定條文。
- 2. 公眾諮詢** 據政府當局表示，勞工顧問委員會曾就立法建議進行數次討論，並已就立法建議達成普遍共識。
- 3. 諮詢立法會事務委員會** 據人力事務委員會秘書所述，政府當局曾於 2016 年 12 月 20 日的會議上就立法建議諮詢該事務委員會。雖然委員普遍支持有關建議，但有部分委員對條例草案多項事宜表示關注。
- 4. 結論** 鑒於人力事務委員會委員表示關注，議員可考慮應否成立法案委員會，詳細研究條例草案。

II. 報告

條例草案的首讀日期為 2017 年 5 月 17 日。議員可參閱勞工及福利局於 2017 年 5 月 2 日發出的立法會參考資料摘要(檔號：LD LAB/CR/38 706(C))，以了解更多詳細資料。

條例草案目的

2. 條例草案旨在修訂《僱傭條例》(第 57 章)，使僱員在第 57 章第 VIA 部第 32A(1)(c)條¹所述情況下遭僱主解僱(不合理及不合法解僱)時，僱主的同意並非當局作出復職²或再次聘用³命令的先決條件，以及就相關事宜訂定條文。

背景

3. 目前，當出現不合理及不合法解僱的個案時，法院⁴或勞資審裁處("勞審處")可根據第 57 章第 32N 條作出復職或再次聘用的命令。有關命令只有在僱員及其僱主均同意的情況下才能作出。法院或勞審處如沒有根據第 57 章第 32N 條作出命令，可根據第 57 章第 32O 條判予僱員終止僱傭金(包括代通知金、遣散費及疾病津貼等)，以及根據第 57 章第 32P 條判予僱員不超過 15 萬元的補償。

4. 為就不合理及不合法解僱而作出復職或再次聘用的命令時取消僱主的同意這項先決條件，政府當局於 2016 年 3 月向第五屆立法會提交《2016 年僱傭(修訂)條例草案》("2016 年條例草案")。立法會成立了法案委員會審議 2016 年條例草案("2016 年法案委員會")。2016 年法案委員會委員提出了多項關注事宜，並各自表示有意提出委員會審議階段修正案("修正案")，這些修正案大部分旨在提高不遵從復職/再次聘用命令的僱主須支付的額外款項的上限。政府當局告知 2016 年法案委員會，當局需要就擬議修正案進一步諮詢勞工顧問委員會("勞顧會")。2016 年

¹ 第 32A(1)(c)條規定，假如僱員是在並非基於第 32K 條所指的正当理由的情況下遭僱主違例解僱，例如在懷孕或放取有薪假期期間遭解僱，可獲針對其僱主而授予補救。

² 根據第 32N(4)條，復職的命令屬飭令僱主在所有方面均視僱員為從未遭解僱或猶如僱傭合約條款從未被更改一樣的命令。

³ 根據第 32N(6)條，再次聘用的命令屬飭令僱主須以可與該僱員的原來僱傭條款相比的條款聘用僱員工作或聘用僱員擔任其他適合的工作的命令。

⁴ 根據第 32J(3)條，"法院"指原訟法庭或區域法院。

法案委員會於 2016 年 6 月 17 日向內務委員會匯報其商議工作。議員可參考 2016 年法案委員會就 2016 年條例草案提交的報告(立法會 CB(2)1748/15-16 號文件)，以了解進一步詳情。在第五屆立法會會期中止之前，政府當局未有就恢復 2016 年條例草案的二讀辯論作出預告，因此，2016 年條例草案在第五屆立法會會期結束時即告失效。

5. 根據立法會參考資料摘要第 4 段，政府當局已就 2016 年法案委員會委員提出的意見及擬議的修正案諮詢勞顧會。有關的諮詢程序於 2016 年 9 月完成。勞顧會同意 2016 年條例草案的原建議應予保留，但額外款項的上限則應由 50,000 元提高至 72,500 元。

條例草案的條文

6. 條例草案旨在於 2016 年 9 月諮詢勞顧會之後修訂第 57 章。法律事務部已將條例草案與 2016 年條例草案作出比較，並認為條例草案建議的條文與 2016 年條例草案的條文基本相同，唯一的不同是條例草案將會提高額外款項的上限。條例草案的主要條文綜述於下文各段。

無須僱主同意而作出復職或再次聘用的命令

7. 條例草案第 4 條建議對第 57 章第 32N 條作出多項修訂，其中之一是賦權法院或勞審處，若認為就不合理及不合法解僱而作出復職或再次聘用命令是合理地切實可行，則可無須僱主同意而作出有關命令。

不遵從命令的後果

8. 條例草案建議在第 57 章加入新訂的第 32NA 及 32NB 條，以向沒有遵從復職或再次聘用命令的僱主施加額外責任。僱主若沒有遵從相關命令，除了須根據現行第 32O 及 32P 條分別支付終止僱傭金和補償外，還須向僱員支付額外款項，款額訂於僱員每月平均工資的 3 倍，上限為 72,500 元(條例草案第 5 條)。

更改及寬免

9. 條例草案第 7 及 8 條旨在於第 57 章加入新訂的第 32PA、32PB 及 32PC 條，目的是：

- (a) 為僱主提供另一個履行其在再次聘用命令下的責任的方法：賦權法院或勞審處作出命令，更改原命令，令到原僱主的繼承人或相聯公司聘用有關僱員，即視為遵從原命令(新訂第 32PA 及 32PB 條)；及
- (b) 容許僱主可基於以下原因而向法院或勞審處申請寬免支付額外款項的責任：由於歸因於僱員的因素，或是在復職或再次聘用命令作出後，發生了非該僱主所能控制的情況改變，導致僱主按命令讓僱員復職或再次聘用僱員已變得不再是合理地切實可行(新訂第 32PC 條)。

罪行

10. 條例草案第 9 及 10 條旨在修訂第 57 章第 43N 及 43P 條，致使僱主在下述情況下即屬干犯罪行，一經定罪，可被處罰款 35 萬元，以及監禁 3 年：

- (a) 僱主未有按法院或勞審處的命令，將僱員復職或再次聘用僱員；及
- (b) 僱主沒有履行復職或再次聘用命令，並在故意及無合理辯解的情況下，未有向僱員支付終止僱傭金、補償或額外款項。

過渡條文

11. 如條例草案獲得通過，新的法定制度將會適用於在條例草案相關條文生效日期當日或之後生效的解僱或解僱通知。至於在生效日期之前生效的解僱或解僱通知，原有條文將繼續適用(條例草案第 12 條)。

相應修訂

12. 條例草案第 3 至 5 部就若干法例提出相應修訂，有關的法例包括《勞資審裁處條例》(第 25 章)、《勞資審裁處(一般)規則》(第 25A 章)及《勞資審裁處(表格)規則》(第 25C 章)。

生效日期

13. 條例草案如獲通過成為法例，將自勞工及福利局局長以憲報公告指定的日期起實施。

公眾諮詢

14. 根據立法會參考資料摘要第 18 段所述，勞顧會曾於 2000、2002、2004、2007、2011 及 2016 年就立法建議進行數次討論，並對立法建議達成普遍共識。

諮詢立法會事務委員會

15. 據人力事務委員會秘書所述，政府當局曾於 2016 年 12 月 20 日的會議上，就立法建議諮詢該事務委員會。雖然委員普遍支持有關建議，但有部分委員對多項事宜表示關注，包括在不合理及不合法解僱個案中，僱主不履行復職或再次聘用命令而須向僱員支付的額外款項的建議上限，以及檢討額外款項金額的機制。

結論

16. 鑒於人力事務委員會委員表示關注，議員可考慮應否成立法案委員會，詳細研究條例草案。

立法會秘書處
助理法律顧問
崔浩然
2017 年 5 月 17 日

LS/B/16/16-17