

2016年12月20日會議  
資料文件

## 立法會人力事務委員會

### 《2016年僱傭(修訂)條例草案》失效後的進展

#### 引言

本文件向議員簡介政府就修訂《僱傭條例》(第57章)下有關復職<sup>1</sup>及再次聘用<sup>2</sup>條文的修改建議，並闡述立法建議的要點。

#### 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>3</sup>時，可向僱主提出補救申索。就不合理及不合法解僱的個案，在勞資雙方同意下，勞資審裁處<sup>4</sup>(勞審處)可作出僱主為僱員安排復職或再次聘用的命令。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

---

<sup>1</sup> 復職是指僱主繼續聘用僱員，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。

<sup>2</sup> 再次聘用是指僱主、僱主的承繼人或相聯公司以可與原有僱傭合約的條款相比的條款再次僱用僱員，或僱用僱員擔任其他合適的工作。

<sup>3</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。

<sup>4</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《僱傭條例》所規定的所有或任何命令。

金<sup>5</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15萬元的補償金<sup>6</sup>。

3. 根據《僱傭條例》第 VIA 部，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。

4. 政府於 2016 年 3 月 2 日向立法會提交《2016 年僱傭(修訂)條例草案》(條例草案)，對《僱傭條例》(第 57 章)作出以下修訂 —

- (a) 規定就遭不合理及不合法解僱的僱員根據《僱傭條例》第 VIA 部提出的補救申索，勞審處經考慮申索的情況後，如認為作出復職或再次聘用的命令是恰當的，且僱主履行該命令是合理切實可行的，可無須取得僱主的同意而作出復職或再次聘用的命令；
- (b) 規定勞審處在上述(a)的情況下作出復職或再次聘用命令時，須一併在命令中訂明如僱主最終沒有履行命令將僱員復職或再次聘用僱員，須向僱員支付一筆額外款項，該筆額外款項為有關僱員平均月薪的3倍，上限為5萬元；
- (c) 將僱主故意及無合理辯解不支付復職或再次聘用命令中所訂明的額外款項定為刑事罪行；以及
- (d) 澄清僱主而非其繼承人或相聯公司一直承擔再次聘用命令下再次聘用僱員的責任；然而，如僱員、僱主和僱主的繼承人或相聯公司同意，而僱主的繼承人或相聯公司在有關命令所訂明的日期或之前聘用該僱員，則可視為僱主已履行該命令的責任。

---

<sup>5</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。(《僱傭條例》第 32O 條)

<sup>6</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。(《僱傭條例》第 32P 條)

5. 立法會成立了法案委員會審議條例草案。法案委員會委員對條例草案表達了各項意見／提議，及建議了數項委員會階段修正案（建議修正案）。政府按一貫做法將這些意見／提議／建議修正案提交勞工顧問委員會（勞顧會）考慮。勞顧會委員表示需要時間就這些事項作出討論。由於完成相關程序的時間不足，根據立法會議事規則第 11(4)條及《立法會條例》(法例第 542 章)第 9(4)條，條例草案於立法會的 2012-16 年度任期完結時失效。

## 條例草案

6. 條例草案的詳情如下：

### (a) 無須僱主同意作出復職或再次聘用的命令

7. 在不合理及不合法解僱的個案中，僱主不但沒有正當理由作出解僱，而且解僱的行為是法例所禁止的（例如：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因而解僱僱員）。跟據現行《僱傭條例》第 VIA 部，僱員在上述情況下可向僱主提出補救申索，勞審處可在僱主與僱員雙方同意下作出復職或再次聘用命令。如沒有僱主同意，勞審處則不能作出該項命令。我們建議就不合理及不合法解僱的個案，取消須有僱主同意才可作出有關命令的規定。如遭不合理及不合法解僱的僱員尋求復職或再次聘用，而勞審處認為復職或再次聘用的命令是恰當的，且僱主履行命令是合理切實可行的，則勞審處可作出該命令。

8. 我們建議勞審處在沒有僱主同意下作出復職或再次聘用的命令時，須考慮每宗個案的情況的多項因素，並只會在認為復職或再次聘用的命令是恰當時，且僱主履行該命令是合理切實可行，才會作出該命令。勞審處在決定是否作出復職或再次聘用的命令前，僱主與僱員雙方皆可提出各自的論點。勞審處可要求勞工處處長就勞工處於調停有關個案所取得的、並經勞資雙方同意的事實資料向勞審處提交報告。

(b) 僱主不履行復職或再次聘用命令須支付額外款項

9. 根據《僱傭條例》現行第 VIA 部，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，亦須訂明如僱主最終不讓僱員復職或再次聘用僱員，須向僱員支付(i)終止僱傭金的款額，及(ii)如為不合理及不合法解僱的個案，勞審處認為屬公正和恰當的補償金款額（上限為\$150,000）。

10. 我們建議，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，須一併頒令在僱主沒有履行命令讓僱員復職或再次聘用僱員的情況下，向僱員支付一筆在終止僱傭金及補償金以外的額外款項。與現行《僱傭條例》的條文所規定的終止僱傭金及補償金一樣，這筆額外款項須在復職或再次聘用的命令中一併訂明，免卻受影響的僱員一旦沒有按命令獲復職或再次聘用時須向勞審處再次提出申請，使僱員能儘快獲得額外款項。額外款項的款額應由法例所訂定並為有關僱員平均月薪的 3 倍，上限為 \$50,000 元。

11. 我們亦建議，如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切實可行，則僱主可向勞審處申請寬免支付額外款項。就申請作出裁定時，勞審處可考慮任何相關因素，以作出全部或部份寬免該僱主支付額外款項、或作出其認為在有關情況下屬公正和恰當的任何命令。

(c) 不支付額外款項屬刑事罪行

12. 根據現行《僱傭條例》，僱主故意及無合理辯解拖欠勞審處就不合理及不合法解僱的情況下判給的補償金，是刑事罪行，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。如法團或商號合夥人觸犯上述罪行，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。我們建議將僱主不支付額外款項亦定為刑事罪行，而其罰則與合夥人、董事或負責人的個人責任，亦與現時僱主不支付勞審處所判給的補償金的罰則與相關人士的責任訂在相同水平，使其與拖欠勞審處就不合理及不合法解僱的個案判給的補償金的罪行看齊。

(d) 對再次聘用條文作出澄清性的修訂

13. 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，賦權勞審處作出再次聘用命令的第 32N(3)條，訂明勞審處在取得僱主與僱員的同意後，須作出該命令。第 32N(3)條並沒有提述僱主的繼承人或相聯公司。由於僱主的繼承人或相聯公司並非聆訊申索個案的一方，如何令勞審處作出的命令可包括繼承人或相聯公司，以及如勞審處作出了這樣的命令，一旦繼承人或相聯公司沒有聘用僱員，僱主有何責任，皆存在疑問。我們建議修訂法例以消除上述問題，並對僱主及繼承人或相聯公司的各自責任作出所需的補充條文。

14. 在再次聘用命令中引入繼承人或相聯公司，目的只是給予僱主額外的途徑以履行再次聘用命令的責任。有關命令下再次聘用僱員的責任始終應由僱主承擔。為方便繼承人或相聯公司在相關各方（即僱員、僱主及繼承人或相聯公司）同意下聘用僱員，我們建議相關各方可以書面方式訂明所協議的聘用條款。當僱員向勞審處提出申請時，勞審處如認為該些條款與原命令中要求原僱主再次聘用僱員的條款相若，可更改命令使僱員由繼承人或相聯公司聘用。當繼承人或相聯公司按更改後的命令聘用僱員，原命令下再次聘用僱員的責任會被視作已獲遵行。如繼承人或相聯公司沒有聘用僱員，而原僱主也沒有自行再次聘用僱員，原僱主須向僱員支付命令所訂明的終止僱傭金、補償金及額外款額。我們建議修訂法例以達致上述效果。

### 就條例草案的討論

15. 在審議條例草案時，法案委員會委員其中一個主要關注，是額外款項的款額。一些委員提出了不同的提議及/或建議修正案，以提高額外款項的款額。另一方面，有委員認為有必要因應僱主（尤其是中小型企業的僱主）的負擔能力而為額外款項設定上限。

16. 法案委員會委員亦對條例草案的其他方面表達了不同的意見／提議及／或提出了建議修正案，當中包括對不遵從復職或再次聘用命令的看法。有些委員認為由於雙方的關係已破損，故不應強迫僱主將僱員復職或再次聘用僱員；但有些委員則認為，

僱主沒有將僱員復職或再次聘用僱員，理應構成《僱傭條例》下的罪行。此外，雖然條例草案旨在處理不合理及不合法解僱個案，但有建議修正案提出除不合理及不合法解僱的個案外，條例草案亦應涵蓋不不理解的個案，而遭不不理解的僱員亦應有資格獲判給《僱傭條例》第 32P 條所指明的補償金。

17. 條例草案內的立法建議是建基於勞顧會委員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。勞工處已將法案委員會委員提出的各項意見／提議／建議修正案，向勞顧會作出了全面及詳細的匯報，以及諮詢他們的意見。勞顧會經詳盡討論後，並不支持法案委員會委員的意見／提議／建議修正案。勞顧會於 2016 年 9 月達成共識，同意額外款項的款額應繼續訂為僱員平均月薪的 3 倍，但款額上限則由 50,000 元提高至 72,500 元。

## 未來工作

18. 因應勞顧會就額外款項的上限達成新的共識，政府計劃修改條例草案以反映有關共識，即將額外款項的上限由 50,000 元提高至 72,500 元，並提交立法會。立法建議的其他重點（見上述第 6 至 14 段的概述）則與之前的條例草案相同。

19. 請各委員備悉上述的立法建議及提供意見。

勞工及福利局  
勞工處  
2016 年 12 月