

## 立法會主席就張超雄議員擬對 《2017年僱傭(修訂)條例草案》 提出的修正案所作的裁決

張超雄議員已作出預告，倘二讀《2017年僱傭(修訂)條例草案》(“條例草案”)的議案獲得通過，他擬在2018年1月31日的立法會會議上就條例草案動議修正案。為根據《議事規則》考慮他的擬議修正案是否可以提出，我邀請了政府當局就有關的修正案給予意見，並請張議員回應政府當局的意見。

### 條例草案

2. 根據條例草案的詳題及一如其摘要說明解釋，條例草案主要旨在修訂《僱傭條例》(第57章)，使凡有該條例第32A(1)(c)條<sup>1</sup>所述的任何情況下的解僱(“不合理及不合法解僱”)，

- (a) 僱主的同意並非命令將僱員復職或再次聘用僱員的先決條件；
- (b) 如沒有遵從該命令，會引致支付一筆額外款項的附加法律責任；及
- (c) 《僱傭條例》第43P條所訂的罪行，會涵蓋沒有支付該筆額外款項的情況。

### 張超雄議員的擬議修正案

3. 張議員擬就條例草案提出以下4組修正案，而他就該等修正案的說明載於**附錄1及2**：

#### 第一組(包含就第4(1)條提出的2項修正案)

- (a) 第一組修正案旨在修訂條例草案第4(1)條，加入擬議新訂的第32N(3CA)條，訂明法院或勞資審裁處(“勞審處”)在裁斷僱主將僱員復職或再次聘用僱員是否合理地切實可行時，只有在僱主符合擬議新訂第32N(3CA)條訂

---

<sup>1</sup> 《僱傭條例》第 32A(1)(c)條訂明如僱員是在並非基於該條例第 32K 條所指的正当理由，遭僱主在違反某些勞工法例的情況下解僱，該僱員可獲僱主授予補救的情況。

明的情況下，才可考慮僱主已聘用另一人替代該僱員的事實；<sup>2</sup>

### 第二組(包含就第5條提出的2項修正案)

- (b) 第二組修正案旨在修訂條例草案第5條中的擬議第32NA(1)(b)條，把額外款項由該僱員每月平均工資的3倍(上限為72,500元)，提高至該僱員每月平均工資的6倍，並取消有關上限；

### 第三組(包含就第5條提出的1項修正案)

- (c) 第三組修正案旨在修訂條例草案第5條中的擬議第32NA(3)條，訂明額外款項的上限可藉立法會決議修訂(即“先審議、後訂立”方式)，而非藉於憲報刊登的公告(即“先訂立、後審議”方式)修改。張議員已在附錄1說明，如他的第二組修正案獲得通過，他會撤回此組修正案；及

### 第四組(包含就第4(1)、(3)及(7)條、第7、8、9(3)、10(2)、14及18(1)條提出合共24項修正案)

- (d) 第四組修正案旨在修訂條例草案第4(1)條，包括加入擬議新訂的第32N(3F)條及對條例草案其他相關條文作出相應修訂，其效力是就不合理及不合法的解僱而言，如僱員不同意在復職或再次聘用的命令中，加入條例草案擬議第32NA(1)條所述的一項條款(即若僱員不獲按復職或再次聘用的命令中所指明的條款復職或再次聘用，僱主須根據《僱傭條例》第32O條支付終止僱傭金、根據該條例第32P條支付補償，以及支付條例草案建議的額外款項)，則不得在復職或再次聘用的命令中加入該條款。反之，該命令須加入另一項條款，規定即使僱員實際上未獲得復職或再次聘用，僱主仍須按照法院或勞審處所作命令的條款，支付工資及其他權利予該僱員。

---

<sup>2</sup> 所訂明的情況為：

- (a) 僱主證明，如不聘用另一人替代該僱員，僱主在安排辦理該僱員的工作方面，並不切實可行；或
- (b) 僱主證明(i)僱主在一段合理時間過後才聘用另一人替代該僱員，而僱主在該段期間沒有從該僱員知悉，該僱員有意獲得復職或再次聘用；及(ii)僱主在聘用另一人替代該僱員時，以聘用另一人替代該僱員以外的任何其他方式，安排辦理該僱員的工作已不再屬合理。

## 相關條文

4. 政府當局就張議員的擬議修正案提出意見時，提述了《議事規則》的下列條文：

- (a) 第57(4)(a)條，該條文訂明修正案必須與法案的主題及有關條文的主題有關；及
- (b) 第57(4)(c)條，該條文訂明修正案不得令建議修正的條文變得不能理解或不合語法。

## 政府當局的意見

5. 政府當局在**附錄3**的意見中指出，張議員提出的所有修正案均不應獲准提出，因為該等修正案在額外款項以外，再提出另一種補償，向僱主施加一項沒有界定及不明確的法律責任，而這偏離了條例草案的範疇。政府當局亦對該等修正案的理據及可行性有強烈的保留。此外，政府當局認為，張議員的擬議修正案中關乎第8、10(2)及14條的某些擬議條文，並不完整及不能理解。

## 張超雄議員的回應

6. 一如**附錄2**所述，張議員不贊同政府當局的意見。他認為政府當局對他的第一組及第三組修正案並無意見，該等修正案合乎規程。他的第二組修正案亦應獲准提出，因為政府當局只是討論該等修正案的優劣，而沒有指出該等修正案不符合《議事規則》第57(4)條或第57(6)條。他又認為，他的第四組修正案僅旨在修訂條例草案的細節，不會有改變其主題的效力。

## 我的意見

7. 根據《議事規則》第57(4)(a)條，法案的修正案必須與法案的主題及有關條文的主題有關。按照一貫做法，在考慮條例草案的主題時，我參考了條例草案的詳題、摘要說明及當中條文、有關的立法會參考資料摘要，以及其他相關因素。在決定張議員的修正案是否與條例草案的主題有關時，我已考慮到該等修正案會否具有改變條例草案主題的效力，或只會修訂其細節。

## 第一、二及三組修正案

8. 我注意到，張議員的第一組修正案旨在加入一項因素，而法院或勞審處在決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，不得考慮該因素。他的第二組修正案旨在增加額外款項的金額，以及取消款額上限，而他的第三組修正案是他第二組修正案的替代方案，旨在改變修訂額外款項上限的方式，由“先訂立、後審議”，改為“先審議、後訂立”的方式。我認為清楚可見，所有修正案僅旨在修訂條例草案的細節，而不會有改變其主題的效力。因此，該等修正案與條例草案的主題有關。

9. 雖然政府當局對該等修正案的理據及可行性表示有強烈的保留，但這關乎優劣問題，在我根據《議事規則》裁定法案的擬議修正案可否提出時，不會考慮。

## 第四組修正案

10. 一如條例草案的立法會參考資料摘要解釋，根據現行《僱傭條例》，法院或勞審處作出復職或再次聘用的命令時，除了須訂明復職或再次聘用的條款，亦須訂明如僱主不讓僱員復職或再次聘用僱員，須根據第32O條向僱員支付終止僱傭金，以及如屬不合理及不合法解僱的情況，僱主亦須根據第32P條向僱員支付法院或勞審處認為屬公正和恰當的補償，上限為150,000元。我注意到，一如條例草案的詳題、摘要說明及條文所述，條例草案並非旨在改變僱主沒有遵從復職或再次聘用的命令時所須負的上述法律責任。條例草案僅旨在向僱主施加一項支付額外款項的附加法律責任。我認為，條例草案的主題顯然是在上述終止僱傭金及補償以外，另加支付額外款項的法律責任。

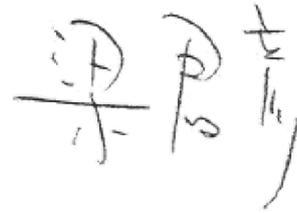
11. 張議員的第四組修正案旨在規定，如僱員不同意把上述終止僱傭金、補償及額外款項的判給的條款包含於復職或再次聘用的命令，僱主須向僱員支付根據《僱傭條例》及僱傭合約須支付的工資及其他權利，猶如僱員已獲得復職或再次聘用一樣。我認為，有關修正案的效力會實質上改變僱主的法律責任，或引入一項形式完全不同而須由僱主承擔的法律責任，而條例草案並無意圖引入這項責任。我認為這組修正案不僅旨在修訂條例草案的細節，還會有改變其主題的效力，因而違反《議事規則》第57(4)(a)條。

12. 由於我已認為張議員的第四組修正案超出條例草案的涵蓋範圍，我無須處理政府當局就該等修正案提出的其他論點。

## 我的裁決

13. 我裁定根據《議事規則》第57(4)(a)條，張超雄議員的第一、二及三組修正案可以提出，而他的第四組修正案則不可提出。

立法會主席

Handwritten signature of Leong Chun-yan in black ink, consisting of stylized Chinese characters.

(梁君彥)

2018年1月29日

# 《2017 年僱傭(修訂)條例草案》

## 張超雄議員的擬議修正案簡介

### 第一組修正案

- 修訂草案第 4(1)條；
- 草案建議在不合法及不合理的僱傭的情況下，如法院或勞資審裁處認為僱主安排將僱員復職或再次聘用僱員屬合理地切實可行，即使只有僱員同意作出復職或再次聘用令，法院或勞資審裁處仍須作出有關命令；
- 僱主經常以已聘用另一代替該僱員為理由，證明安排將僱員復職或再次聘用僱員遇到實際困難，很可能令僱員獲得復職或再次聘用的權利變得形同虛設；
- 針對上述問題，修正案建議加入條文，規定法院或勞資審裁處在裁斷僱工安排將僱員復職或再次聘用僱員是否合理地切實可行時，只有在符合以下情況，才可考慮僱主已聘用另一代替該僱員的事實：
  - 僱主證明如不聘用另一人替代該僱員，在安排辦理該僱員的工作方面，並不切實可行；或
  - 僱主證明僱員沒有通知僱主希望獲得復職或再次聘用，而僱主在一段合理時間後才聘用另一人替代該僱員，而在聘用另一人時以其他方式安排辦理該僱員的工作已不再合理（新增的第 32N(3CA)條）。

### 第二組修正案

- 修訂草案第 5 條；
- 草案建議在不合法及不合理的僱傭的情況下，如僱主未有在復職或再次聘用令指明的日期前，按照該命令的條款將僱員復職或再次聘用僱員，須額外支付一筆款項予僱員，款額為僱員月薪的 3 倍，上限為 72,500 元；
- 不少工會團體指出，建議的款額(僱員月薪的 3 倍)不足以鼓勵僱主將僱員復職或再次聘用僱員，而建議額外款項設有上限，亦對中產僱員不公平，例如 2011 年國泰航空被裁定不合法及不合理

解僱 49 名機師，但以機師收入來說，72,500 元連一個月工資也未能抵上；

- 修正案建議提高額外款項的款額至僱員月薪的 6 倍，並取消款額上限，藉此增加僱主將僱員復職或再次聘用僱員的誘因。

### 第三組修正案

- 修訂草案第 5 條(如第二組修正案獲得通過，將會撤回)
- 草案建議勞工處處長可藉於憲報刊登的公告，修訂額外款項的款額上限；
- 公告屬「先訂立、後審議」的附屬法例，由於立法會議程次序安排的規定，近年經常出現因未完成審議政府法案，而令立法會無法在期限前審議該類附屬法例的情況，削弱議會監察政府的職能；另一方面，政府早在 2000 年 4 月已完成檢討有關復職或再次聘用的條文，但至今接近 18 年仍未完成立法程序，令人質疑行政當局會否及時檢討和修訂額外款項的款額上限；
- 修正案建議立法會可藉決議修訂額外款項的款額上限，由於決議以「先審議、後訂立」的方式通過，不會因為政府法案的審議進度而令立法會無法審議有關決議；另一方面，如果行政當局拖延檢討及修訂額外款項的上限，議員亦可自行提出決議，令立法會可更有效監察政府的工作。

### 第四組修正案

- 修訂草案第 4、7、8、9、14 及 18 條；
- 草案建議在不合法及不合理的僱傭的情況下，如僱主未有在復職或再次聘用令指明的日期前，按照該命令的條款將僱員復職或再次聘用僱員，僱主只須支付終止僱傭金、補償(上限為 150,000 元)，以及一筆額外款項(僱員月薪的 3 倍，上限為 72,500 元)，僱員即無權強制執行該命令的其他條款；
- 工會團體批評有關安排等同容許僱主可以「用錢買起」僱員獲得復職或再次聘用的權利，不符合國際認可就不公平解僱作出民事補救的原則，即以復職或再次聘用為優先考慮的民事補救措施，只有僱員不願意復職或再次聘用，或者在復職或再次聘用並不合理地切實可行的情況下，才考慮金錢補償；
- 修正案建議由僱員決定是否同意僱主可以金錢補償替代遵從復

職或再次聘用令， 具體內容如下：

- 法院或勞資審裁處在作出復職或再次聘用令前， 須詢問僱員是否同意僱主可以金錢補償替代遵從有關命令(新增的第 32N(3E)條)；
- 如僱員不同意， 法院或勞資審裁處：
  - 不得在復職或再次聘用令中， 加入僱主可以金錢補償替代遵從有關命令的條款(新增的第 32N(3E)(a)條)；
  - 須在有關命令指明， 即使僱員實際上未獲得復職或再次聘用， 僱主仍須支付僱員的工資及其他權益， 猶如僱員已獲得按有關命令的條款復職或再次聘用一樣(新增的第 32N(4)(e)及(6)(h)條)；
- 僱主除可就裁決的法律觀點提出上訴外， 亦可提出寬免申請(建議的第 32PC(2)(a)條)； 如法院或勞資審裁處信納因僱員的行為， 或因非僱主可以控制的情況改變， 令到僱主安排將僱員復職或再次聘用僱員不再合理地切實可行， 可在原本命令中加入一項以金錢補償替代的條款， 令到僱主須繼續支付僱員的工資及其他權益的法律責任獲得寬免(新增的第 32PC(8)(ab)條)； 在此情況下， 如僱主沒有將僱員復職或再次聘用僱員， 只須支付終止僱傭金、補償及額外款項， 僱員即無權強制執行該命令的其他條款；
- 法院或勞資審裁處如認為在有關情況下屬公正和恰當， 可減少額外款項的款額(新增的第 32PC(9)條)；
- 在僱主沒有提出上訴或上訴被駁回， 以及沒有提出寬免申請或申請被拒絕的情況下， 如僱主不遵從有關命令將僱員復職或再次聘用僱員， 以及故意及無合理辯解而不遵從有關命令支付工資及其他權益予僱員， 等同違反《僱傭條例》第 43P 條(僱主沒有支付任何根據審裁處的判令須支付的款項的罪行)(第 43N(1)條「指明權利」的定義中新增的(1)(iv)段)， 一經定罪， 可處罰款 350,000 元及監禁 3 年； 及
- 對《僱傭條例》、《勞資審裁處條例》及《勞資審裁處(一般)規則》作出附帶和相關修訂。

《2017 年僱傭(修訂)條例草案》  
張超雄議員的擬議修正案

《2017 年僱傭(修訂)條例草案》的主要目的，是規定在不合法及不合理的僱傭的情況下，如法院或勞資審裁處認為僱主安排將僱員復職或再次聘用僱員屬合理地切實可行，即使只有僱員同意作出復職或再次聘用的命令，法院或勞資審裁處仍須作出有關命令。《草案》同時提出具體措施，處理僱主沒有按照有關命令的條款將僱員復職或再次聘用僱員的情況。

張超雄議員已作出預告，擬對《草案》提出修訂；擬議修正案可分為四組。

**第一組修正案**修訂《草案》第 4(1)條，規定法院或勞資審裁處在裁斷僱主安排將僱員復職或再次聘用僱員是否合理地切實可行時，只有在符合某些情況下，才可考慮僱主已聘用另一代替該僱員的事實。行政當局並沒有就此提出意見，我們認為第一組修正案符合《規事規則》的相關規定。

**第二組修正案**修訂《草案》第 5 條。《草案》建議如僱主沒有按照復職或再次聘用令的條款將僱員復職或再次聘用僱員，須支付一筆額外款項予僱員，款額為僱員月薪的 3 倍，上限為 72,500 元。修正案建議提高額外款項的款額至僱員月薪的 6 倍，並取消款額上限，藉此增加僱主將僱員復職或再次聘用僱員的誘因。行政當局的意見只是討論《草案》和修正案的 policy 優劣，並沒有指出修正案不符合《規事規則》第 57(4)條的規定，或涉及第 57(6)條所指的「導致動用香港任何部分政府收入或其他公帑，或須由該等收入或公帑負擔」的效力，我們因此認為第二組修正案符合《規事規則》的相關規定。

**第三組修正案**修訂《草案》第 5 條，建議立法會可藉決議修訂額外款項的款額上限。行政當局指出，如第二組修正案獲得通過，第三組修正案將會與全體委員會先前所作的決定不一致。我們同意如第二組修正案獲得通過，第三組修正案即不符合規程。然而，如第二組修正案被否決，第三組修正案並不會違反《規事規則》第 57(4)(b) 條的規定。行政當局並沒有就《規事規則》第 57(4)及(6)條提出其他意見，我們因此認為第三組修正案符合《規事規則》的相關規定。

**第四組修正案**修訂《草案》第 4、7、8、9、14 及 18 條，主要涉及僱主沒有按照有關命令的條款將僱員復職或再次聘用僱員的具體處理方法。《草案》建議僱主只須支付終止僱傭金、補償(上限為 150,000 元)，以及一筆額外款項(僱員月薪的 3 倍，上限為 72,500 元)(建議的第 32N(4)(d)及(6)(g)條)，僱員即無權強制執行該命令的其他條款(建議的第 32N(10)條)。修正案建議由僱員決定是否同意上述安排，即僱主可以金錢補償代替將僱員復職或再次聘用僱員。

行政當局指出，根據《草案》的詳題和摘要說明，《草案》的主題規定，如僱主沒有按照有關命令的條款將僱員復職或再次聘用僱員，會引致支付一筆額外款項的附加法律責任；修正案提出的另一處理方法，是超越《草案》的範圍，與《草案》的主題無關。不過，根據立法會主席在過往裁決採用的原則，雖然法案的詳題和摘要說明提供有用的參考資料，以便主席考慮法案的主題，但這些資料不具決定性。

我們認為《草案》的主要目的，是規定在不合法及不合理的僱傭情況下，即使只有僱員同意，如法院或勞資審裁處認為僱主安排將僱員復職或再次聘用僱員屬合理地切實可行，仍須作出復職或再次聘用的命令。《草案》同時提出具體措施，處理僱主沒有按照有關命令的條款將僱員復職或再次聘用僱員的情況。修正案旨在修訂有關措施的細節，在僱員不同意僱主可以金錢補償代替遵從復職或再次聘用令的情況下，即使僱員實際上未獲得復職或再次聘用，僱主仍須支付僱員的工資及其他權益，猶如僱員已獲得按有關命令的條款復職或再次聘用一樣(新增的第 32N(3E)(a)、(4)(e)及 6(h)條)。我們認為，修正案並沒有改變《草案》主題的效力，只是修訂如何處理僱主沒有按照有關命令的條款將僱員復職或再次聘用僱員的細節，因此符合《規事規則》第 57(4)(a) 條的規定，而其他相應和附帶修訂，亦因此符合規程。

行政當局亦指出，修正案的建議可能難以執行，例如僱員實際上沒有獲得復職或再次聘用，在計算僱主須支付的工資時會有困難。我們不同意行政當局的意見。《僱傭條例》第 32N(4)條規定，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；第 32N(6)條(如《草案》獲得通過)規定，再次聘用的命令屬飭令僱主須再次聘用有關僱員，擔任條款可與該僱員的原來僱傭條款相比的工作，或擔任其他適合的工作，並列明工作的性質和報酬。我們認為，有關條文已提供足夠基礎，令

法院或勞資審裁處在有關情況下，判斷僱主須支付的工資和其他權利的詳情。此外，行政當局的意見屬討論政策的優劣，與修正案是否符合《規事規則》的相關規定無關。

行政當局另外提出有關修正案的若干草擬問題，我們的回應如下：

- 對建議的第 32PA(7)及(8)條的修訂，只屬附帶修訂，並非變更建議新增的第 32N(6)(h)條；
- 如法院或勞資審裁處飭令在原本命令中加入一項以金錢補償替代的條款，根據建議的第 32N(10)條，僱主支付有關款項後，僱員即無權強制執行該命令的其他條款，僱主因此毋須支付建議的第 32N(4)(e)及(6)(h)條所指的工資及其他權利；
- 如建議的第 32PC(9)條因草擬上未夠準確而被裁定不符合規程，我們尋求主席批准作出文字上的修改；若主席不批准，我們亦認為不會影響第四組修正案的其他修訂；

修正案尚有其他純屬手文之誤，我們尋求主席批准作出文字上的修改，包括：

中文文本：

- 對第 8 條的第二項修訂：應為「刪去第 32PC(2)條而代以」；
- 對第 8 條的第二項修訂：應為「第 32PC(8)(a)條之後」；
- 對第 8 條的最後一項修訂：應為「第 32PC(8)條之後」及「在行使第(8)(ab)款」；

英文文本：

- 對第 10(2)條的修訂：應為「in section 32N(4)(d) or (6)(g)」；
- 對第 14 條的修訂：應為「in section 32N(4)(d) or (6)(g)」。

若主席不批准作出文字上的修改，我們認為亦不影響第四組修正案對《草案》第 4 條的修訂。

張超雄議員辦事處  
2018 年 1 月 24 日



**Labour Department (Headquarters)**

勞工處(總部)

Your reference 來函編號 : CB(3)/B/LW/1(16-17)  
Our reference 本處檔案編號 : LD CR 38/706  
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  
連賽貞女士

(傳真號碼 : 2537 1204)

連女士 :

**《2017 年僱傭 (修訂) 條例草案》**

謝謝你 2018 年 1 月 22 日的來信，就張超雄議員擬就上述條例草案提出的全體委員會審議階段修正案(下稱「修正案」)，是否符合《立法會議事規則》(「議事規則」)第 57(4)及(6)條的規定，徵詢政府意見。以下是政府對修正案的意見。

**第 4 條**

2. 修正案建議，如僱員沒有表示同意，法院或勞資審裁處(勞審處)不得在復職或再次聘用的命令中，按條例草案的原建議包括以下條款：假若僱員不獲復職或再次聘用，僱主須支付予僱員根據第32O條原本可獲付給的終止僱傭金、根據第32P條原本可獲付給的補償金，以及根據第32NA(1)(b)條可獲付給的額外款項。反之，僱主須根據命令所指明的日期及條款，向僱員支付工資及其他權利，猶如僱員已獲復職或再次聘用一樣。該修正案並沒有訂明支付有關款項的完結日期。

3. 在詳細考慮條例草案以及修正案的範疇及目的後，政府認為修正案偏離了條例草案的範疇，按照議事規則第57(4)條的規定，不應獲准提出。

4. 條例草案其中一個主要目的，是賦權法院或勞審處可無須先取得僱主的同意，便可作出復職或再次聘用的命令。條例草案的另一主要目的，是如僱主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。有關支付額外款項的目的，已在條例草案的內容清楚反映如下：

- 條例草案的詳題指出，條例草案“修訂《僱傭條例》第VIA及IXB部，目的是使凡有該條例第32A(1)(c)條所述的任何情況下的解僱，僱主的同意並非作出復職或再次聘用的命令的先決條件，如沒有遵從該命令，會引致支付一筆額外款項的附加法律責任，而該條例第43P條所訂的罪行，會涵蓋沒有支付該筆款項的情況...”（加入強調）
- 條例草案的實質條文亦已反映同樣的目的。第32N(4)(d)及6(g)條指明，法院或勞審處在作出復職或再次聘用命令時，須訂明僱員復職或再次聘用的條款，包括“具有以下效力的條款：如在該命令指明的日期或之前，該僱員未獲按該命令指明的條款復職[或再次聘用]，則僱主須在該命令為此而指明的日期或之前，向該僱員支付第32NA(1)條所述的款項。”第32NA(1)條訂明，為施行第32N(4)(d)及(6)(g)條，僱主須向僱員支付的款項，除了包括本會根據第32O條判給的終止僱傭金的款額；及本會根據第32P條判給的補償的款額外，一筆款額為數\$72,500或該僱員每月平均工資的3倍(以兩者中數目較小的款項)。
- 條例草案的摘要說明第3至第5段，亦已清楚註明沒有將僱員復職或沒有再次聘用僱員的後果，以及僱主支付額外款項的法律責任。

修正案所建議僱主在沒有履行命令時須支付沒有訂立界限的工資及其他權利，顯然與條例草案就僱主所須負的責任的立法原

意不同。

5. 如法院或勞審處在作出復職或再次聘用命令時所訂明須向僱員支付之工資及其他權利之款額可能巨大，而該款額的性質主要屬懲罰性及阻嚇性（而非補償性），法院或勞審處可能會顧及所可以施加的制裁的性質及嚴重性而裁定有關個案涉及《香港人權法案》第十條及第十一條所指有關的“刑事控告，致使有關僱主可能享有第十條及第十一條下一般適用於刑事法律程序的程序上的保障，例如有法律代表的權利及不被強迫自供的權利。此外，法院或勞審處須在有關程序中採用刑事法律程序的舉證準則（即沒有合理疑點），而非民事法律程序所採用的相對較低的舉證準則（即相對可能性的衡量）。這樣便會根本地改變目前在法及勞審處進行的法律程序的性質和特性。

6. 我們亦對修正案有何理據以及可行性有強烈的保留。修正案就「工資」一詞的用法，與《僱傭條例》第2條「工資」的定義並不一致。《僱傭條例》第2條訂明，「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」（加入強調）。假若僱員實際上沒有根據命令獲復職或再次聘用，實在很難界定「根據《僱傭條例》及僱傭合約須支付的工資及其他權利」。《僱傭條例》一系列的條文，規範僱主及僱員終止僱傭合約的安排，僱主及僱任何一方皆可按條例的規定，終止僱傭合約。然而，修正案並沒有處理在僱員實際上沒有復職的情況下如何終止僱傭合約的問題，而只要求僱主當作僱員獲復職而向他支付工資及其他權利。有關方面必須回答以下問題：假若僱員根本沒有復職，在眾多未知數的情況下，如何合適及公平地界定僱主需支付的款額。如沒有劃定任何界限，便無法確定僱員的權益及僱主的責任，更莫論僱員可取得有關款項的機會。

7. 因此，我們認為張超雄議員就第4條的修正案與條例草案的主題及有關條文的主題無關，並且不合邏輯及難以採用，因而偏離了條例草案的範疇，故不應獲准提出。

## 第5條

8 修正案建議修改額外款項的款額至僱員月薪的6倍，並且不設上限。

9. 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72,500元，以較小者為準。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。政府已考慮僱主及僱員的利益，作出上述建議，並反映勞顧會的共識。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。

10. 針對第32NA(3)條的修正案與針對第32NA(1)(b)條的修正案前後矛盾。針對第32NA(1)(b)條的修正案建議取消額外款項的上限，而針對第32NA(3)條的修正案則建議修改將來修訂額外款項上限的機制。

## 第7, 8, 9(3), 10(2), 14 and 18(1)條

11. 針對第7、8、9(3)、10(2)、14及18(1)條的修正案是修正案建議的第32N(3F)條的相應修訂。我們已在上述第3至7段清楚指出建議的第32N(3F)條與條例草案的主題及有關係文的主題無關，因而偏離了條例草案的範疇，故不應獲准提出。針對第7、8、9(3)、10(2)、14及18(1)條的修正案因此亦與條例草案的主題及有關係文的主題無關，因而偏離了條例草案的範疇，故不應獲准提出。

12. 從草擬角度，修正案似乎並不完整：

- 建議的第32PA(7)及(8)條沒有提及如有關命令包含張議員建議的第32PA(6)(h)條的條款，法院或勞審處可如何更改該命令。

- 修正案建議在《僱傭條例》第32PC(2)和(8)(ab)條，以及在《勞資審裁條例》第30A(1)(b)條加入“藉在該命令中加入一項該條例第32N(4)(d)或6(g)條所述的條款，令到該僱主支付...的法律責任，獲得寬免”。我們不明白此舉有何意義，因為加入上述條款並不會有寬免法律責任的效果。
- 我們不清楚張議員建議的第32PC(8)條有何意義。如果條例草案獲通過，第32NA(1)(b)條所述的款項會成為法例的一部份，並不能透過法院或勞審處的命令扣減。

13. 我們亦發現修正案有以下數處明顯的錯誤：

#### 中文文本

- 針對第8條的第3項修訂（中文文本第3頁）：我們不清楚“在建議的第332PC(8)(a)條之後”（加入強調）的意思。無論條例草案本身或建議的修正案，都沒有第332PC(8)(a)條。
- 針對第8條的最後一項修訂（中文文本第4頁）：我們不清楚“在建議的第332PC(8)條之後”（加入強調）的意思。無論條例草案本身或建議的修正案，都沒有第332PC(8)條。
- 針對第8條的最後一項修訂（中文文本第4頁）：我們不清楚“在行使第(8)(ba)款的權力時，法院或勞資審裁處 .....

基於上文所述，修正案的條文不能理解，因此按照議事規則第57(4)(c)條，不能獲准提出。

## 英文文本

- 針對第10(2)條的修正案：我們不清楚“if the order does not include a term mentioned in section 32N(4)(d) or (6)(f)”（加入強調）的意思。根據前文後義，這裏對第32N(6)(f)條的提述不能理解，因此按照議事規則第57(4)(c)條不能獲准提出。
- 針對第14條的修正案：我們不清楚“if the order does not include a term mentioned in section 32N(4)(d) or (6)(f) of the Ordinance)”（加入強調）的意思。根據前文後義，這裏對第32N(6)(f)條的提述不能理解，因此按照議事規則第57(4)(c)條不能獲准提出。

14. 由於修正案不完整及部分條文不能理解，假若獲通過，將無法執行。因此，修正案不應獲准提出。

## 總結

15. 經考慮以上各點後，就立法會議事規則第57(6)條與有關的修正案而言，政府沒有意見。然而，由於修正案偏離了條例草案的範疇（即假若僱主沒有履行法院或勞審處作出的命令，會引致支付一筆額外款項的附加法律責任）。修正案在額外款項以外，再提出另一種補償，向僱主施加一項沒有界定及不明確的法律責任，有關責任偏離了條例草案原本的範疇而且過大。我們亦認為修正案某些條文不完整及不能理解。

16. 我們懇請主席按議事規則的相關條文決定是否接納建議的修正案時，考慮以上意見及分析。

勞工處處長

（陸慧玲



代行)

2018年1月24日