

政府對審議與職業安全及健康有關的  
規例的小組委員會  
在二零零零年四月十一日會議上  
就《工廠及工業經營(身體檢查)規例》  
所提問題作出的回應

委員關注到，規例第 10 條或會與《僱傭條例》第 31B 條有所抵觸。

政府認為，規例第 10 條與《僱傭條例》(以下簡稱“條例”)第 31B 條並無抵觸，因為後者旨在規定未能為僱員提供足夠工作的僱主所須履行的責任，而規例第 10 條則是用以保障僱員在從事某個行業的工作時的安全和健康。

根據條例第 31B(1)條的規定，如果僱員在有關日期前，根據連續性合約受僱一段不少於 24 個月的期間後被停工，除其他款項外，僱主還有責任付給該僱員一筆遣散費。條例第 31E(1)條已闡明第 31B(1)條所指的“被停工”一詞的涵義。如有關僱員的報酬須視乎他獲僱主提供其所受僱的該種工作而定，則在以下的情況下，須視之為被停工：

- (a) 僱主在任何連續 4 個星期的期間內未能為該僱員提供該種工作達至少 12 個正常工作日；以及
- (b) 根據僱傭合約，該名僱員無權獲得該段期間的報酬。

如僱員因指定醫生的建議而須按照規例第 10 條的規定暫停從事有關行業的工作，則該名僱員並非因有關東主未能為其提供工作而停工，而是因為指定醫生在考慮其安全及健康情況後，建議他暫停從事該等工作。政府無意把這類僱員視作條例第 31B(1)條所述的“被停工”，因此，有關規例與條例並不會互相抵觸。

不過，政府也明白，議員關注僱員如因規例第 10 條的規定而須暫停或永久停止工作，其法定及合約賦予的僱傭權益可能會受到影響。其實政府的立法用意相當明顯，規例旨在保障受僱於 17 個指定職業的僱員的職業安全和健康，而非限制僱員目前享有的僱傭權益，我們也相信，有關權益不會因實施規例而受到影響。

條例並沒有訂明，僱員如因體格問題不適宜執行其職務，以致須根據法例規定暫停或永久停止工作，可否受到保障。為了清楚說明政府的立法用意，我們建議在規例中訂明，在上述情況下，有關僱員在暫停受僱期間仍會被視為連續受僱的僱員，並可因此享有賦予連續受僱僱員的權益。

由於勞工處處長未獲賦權制訂適用於上述情況的規例，因此，應先行修訂《工廠及工業經營條例》第 7 條。