

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)626/15-16號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會 會議紀要

日 期：2015年12月15日(星期二)
時 間：下午4時30分
地 點：立法會綜合大樓會議室2

出席委員：郭偉強議員(主席)
蔣麗芸議員, JP (副主席)
李卓人議員
張宇人議員, GBS, JP
陳健波議員, BBS, JP
張國柱議員
黃國健議員, SBS
葉國謙議員, GBS, JP
梁國雄議員
陳婉嫻議員, SBS, JP
郭家麒議員
單仲偕議員, SBS, JP
潘兆平議員, BBS, MH
鄧家彪議員, JP
鍾國斌議員

列席議員：王國興議員, BBS, MH

缺席委員：梁耀忠議員
梁家騮議員
梁志祥議員, BBS, MH, JP

出席公職人員： 議程第IV項

勞工及福利局局長
張建宗先生, GBS, JP

勞工處處長
唐智強先生, JP

勞工處助理處長(政策支援)
黃霆芝女士

財政司司長辦公室首席經濟主任
侯家俊先生

勞工處首席勞工事務主任(工時政策)
何錦標先生

議程第V項

勞工處處長
唐智強先生, JP

勞工處助理處長(勞資關係)
陸慧玲女士

勞工處首席勞工事務主任(勞資關係)
李志聰先生

勞工處
高級勞工事務主任(勞資關係)(政策支援)
陳佩貞女士

列席秘書： 總議會秘書(2)1
馬淑霞小姐

列席職員： 助理法律顧問1
陳以詩女士

高級議會秘書(2)1
黎靄妍女士

經辦人／部門

I. 確認通過先前會議的紀要
(立法會CB(2)444/15-16號文件)

2015年11月17日會議的紀要獲確認通過。

II. 自上次會議舉行至今發出的資料文件
(立法會CB(2)356/15-16(01)號文件)

2. 委員察悉，自上次會議舉行至今，秘書處曾發出黃國健議員、陳婉嫻議員及鄧家彪議員於2015年11月26日提交的聯署函件，該函件建議事務委員會跟進檢討法定待產假的實施情況。陳議員認為，事務委員會應在切實可行的情況下盡快討論此課題。主席表示，有關課題已納入事務委員會的待議事項一覽表，他將會與政府當局聯絡，商討何時向事務委員會進行匯報。

III. 下次會議日期及討論事項
(立法會CB(2)446/15-16(01)及(02)號文件)

2016年1月的例會

3. 委員商定，事務委員會將於2016年1月19日下午4時30分的下次例會上，聽取勞工及福利局局長(下稱"勞福局局長")及教育局局長分別就行政長官2016年施政報告內的相關政策措施作出簡報。

日後會議的討論事項

檢討鼓勵就業交通津貼(下稱"交津")計劃的實施情況

4. 李卓人議員建議，事務委員會應在切實可行的情況下，盡快跟進交津計劃實施情況的檢討

結果，因為申領交通津貼的入息及資產上限的年度調整將於2016年年初生效。應主席邀請，勞福局局長表示，政府當局將視乎檢討進度，約於2016年4月向事務委員會匯報交津計劃的全面檢討結果。對於李議員查詢交津與低收入在職家庭津貼(下稱"低收入津貼")之間的關係，勞福局局長回應時表示，低收入津貼家庭的在職成員如符合交津計劃的申請資格，便可以個人為基礎申請交津，其交津款額將會在低收入津貼的入息審查中，計算為相關領取月份的家庭收入。

為基層婦女提供就業支援措施

5. 副主席告知議員，她與另外4名委員(包括梁國雄議員、陳婉嫻議員、潘兆平議員及鍾國斌議員)剛剛就為基層婦女提供就業支援措施的事宜與一個團體代表會面，他們建議事務委員會應在切實可行的情況下盡快討論此課題。主席表示，他會就何時討論此課題聯絡政府當局。

(會後補註：上述5名委員就此課題的聯署函件已於2015年12月16日隨立法會CB(2)482/15-16(01)號文件送交委員。)

IV. 標準工時委員會的工作進度 (立法會CB(2)446/15-16(03)及(04)號文件)

6. 應主席邀請，勞福局局長、勞工處處長、財政司司長辦公室首席經濟主任及勞工處首席勞工事務主任(工時政策)向委員簡報標準工時委員會的最新工作進展和討論情況，以及其後的工作方向，詳情載於政府當局的文件。主席請委員注意，政府當局建議將一個首長級薪級第1點的首席勞工事務主任編外職位延長5年，以跟進工時政策方向及相關的工作；及當局計劃向人事編制小組委員會提交相關的人員編制建議，以供其考慮。

7. 委員察悉由立法會秘書處擬備題為"標準工時"的背景資料簡介。

8. 委員進一步察悉，港九勞工社團聯會已向事務委員會提交書面意見。

探討中的"大框"

9. 委員察悉並深切關注到，勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")的6名僱員代表(同時為標準工時委員會的當然成員)在2015年11月27日的標準工時委員會會議中退席離場。陳婉嫻議員、王國興議員及鄧家彪議員表示，僱員代表不滿僱主代表收回承諾，拒絕以2015年3月18日標準工時委員會會議上所商定為僱員的標準工時立法為基礎進行日後的討論。相反，標準工時委員會正探討擬議立法建議，規定一般僱主及僱員必須簽訂書面僱傭合約，當中須清楚訂明例如合約工作時數、超時工作安排及超時工作補償方法等與工時有關的條款(即"大框")。在此情況下，陳婉嫻議員、黃國健議員及潘兆平議員認為，政府當局就此事的立場至關重要。潘議員要求當局澄清標準工時委員會近日進行的討論，與早前會議所達成的共識有所偏離的理據。陳議員及黃議員認為政府當局必須打破僵局，並確保僱員代表再次參與標準工時委員會的工作。鄧家彪議員及主席關注到政府當局在僱員代表缺席標準工時委員會的情況下，如何推展制訂工時政策的課題。郭家麒議員對此亦表關注。鄧議員認為無須就屬於執法行動事宜的"合約工時"進行立法。他促請政府當局回應勞工界要求就標準工時立法的強烈訴求。

10. 鑒於僱主與僱員代表就標準工時委員會探討中的"大框"缺乏共識，以及僱員代表杯葛標準工時委員會的討論，陳健波議員關注到政府當局如何確保僱員代表繼續參與標準工時委員會的工作，並展開第二階段諮詢工作，而此階段諮詢工作預計會於2016年年初展開。單仲偕議員質疑政府當局故意延遲制訂工時政策，並詢問第二階段諮詢是否政府當局就工時政策的前路作出決定前的最後一步。單議員關注到，政府當局在完成

第二階段諮詢及收到標準工時委員會的報告後，會如何推展有關課題。

11. 鑒於各界的僱主和僱員對於應否以立法方式實施標準工時持不同意見，李卓人議員認為，政府當局必須採取積極主動的手法為標準工時立法，以保障僱員權益。李議員強烈認為，"大框"下的"合約工時"方式不能接受。

12. 葉國謙議員認為，標準工時的課題涉及勞工界的根本利益及僱主的營運成本和營商環境。當局有必要在兩者之間取得平衡，以及就制訂工時政策進行相關討論時必須理性及以數據為依歸。

13. 副主席表示，部分大型企業以至中小型企業(下稱"中小企")(如資訊科技界及部分新興產業)或因難以計算工時和計算方法複雜而不支持標準工時政策。另一方面，副主席關注到部分基層勞工的超時工作得不到應有補償，或只得到相等於法定最低工資水平的超時補薪，她認為情況並不合理。她促請政府當局盡力確保標準工時委員會繼續工作，以期找到合適的工時政策，讓所有僱員(特別是那些弱勢社羣)受惠。

14. 鍾國斌議員認為不宜"一刀切"地實施劃一工時規管所有行業，並表示支持探討中的"大框"，而因應各行業及職業的不同情況實施合約工時是合理的做法。

探討中的"小框"

15. 陳健波議員雖理解標準工時對整體就業市場、僱傭關係、營商環境、經濟發展和企業競爭力等不同層面帶來廣泛和深遠影響，因此是個十分複雜的課題，但他表示金錢以外的社會效益(包括工作與生活平衡及僱員的健康)亦同樣重要。關於探討中的"小框"，他詢問當局會否考慮適度地將影響評估的範圍擴大。

16. 潘兆平議員察悉並關注到，標準工時委員會曾進行27個參數組合的影響評估，以探討在"小框"下進一步保障一些工資較低、技術較低及議價能力較低的基層僱員的可行性，但初步結果將焦點集中於對企業可能產生的影響，例如轉盈為虧的企業數目和所需的等量全職工作數目。潘議員認為，該評估遺漏了標準工時為社會帶來正面影響的部分，例如改善職業安全和健康水平及提高僱員生產力。主席表達相若意見和關注。梁國雄議員認為，制訂工時政策應以每天工作8小時為前提，以確保工作與生活平衡。

17. 鍾國斌議員表示支持在"大框"的基礎上探討"小框"。他進一步表示，對於長工時會對工作與生活平衡帶來負面影響的關注，透過訂明最高工時來處理會較為恰當，而不是訂立標準工時。

18. 在回應委員的意見和關注時，勞福局局長提出以下各點——

- (a) 標準工時委員會的其中一項職責是在任期屆滿後，向行政長官匯報及就處理本港工時情況提供意見，包括應否考慮制定法定標準工時制度或其他方案；
- (b) 標準工時委員會自成立以來，已全速完成大量探討工時政策方向的工作。標準工時委員會計劃於2016年年初推行第二階段諮詢，亦是最後一輪諮詢，以便進一步討論工時政策方向及收集意見，供標準工時委員會撰寫報告時作參考；及
- (c) 秘書處會繼續全力支持及配合標準工時委員會的工作，以便委員會能盡快完成第二階段諮詢工作及撰寫報告以提交政府。政府當局會仔細考慮報告的建議，以找出適合香港的工時政策的前路。

19. 勞工處處長提出以下各點 ——

- (a) 標準工時委員會在進一步討論有關數據分析後，同意在第二階段諮詢期內推展下一步諮詢主要僱主組織、主要勞工團體、相關行業及專業團體的工作，以收集社會對標準工時委員會探討中的工時政策方向的意見；
- (b) 標準工時委員會正討論第二階段諮詢內容框架擬稿，並會在未來會議討論諮詢文件草擬本的內容，有關內容很可能包括"大框"及"小框"的28個參數組合的影響評估；及
- (c) 標準工時委員會在探討工時政策時持開放態度，並會小心考慮各個因素，包括僱員超時工作的情況，以及不同情景對僱員、僱主、企業(尤其是中小企)、行業、整體經濟和勞工市場可能帶來的影響，以凝聚社會共識及釐定合適可行的工時政策方向。

20. 勞工處首席勞工事務主任(工時政策)提出以下各點 ——

- (a) 標準工時委員會在近日的會議一直討論經參考工時統計調查和於2014年完成的第一階段諮詢所得的結果，以數據為依歸，就工時政策方向歸納出的4項原則及建議，詳情載於政府當局文件第23段；及
- (b) 至於實施標準工時對社會的影響，標準工時委員會察悉，如工時較短，可有助僱員達致更佳的工作與生活平衡，及減少潛在的健康問題。規管工時及超時工資率或可令僱員的收入有所改善，從而提升生活質素；並可

促使企業檢視人手安排以提升營運效率，及減少僱員超時工作的情況。

需要的人力資源

21. 鑒於標準工時委員會就標準工時的立法工作沒有重大進展，潘兆平議員及陳婉嫻議員對於政府當局建議將首席勞工事務主任編外職位延長5年表示有保留。他們質疑政府當局在推展這個課題時一直採取延遲政策有何用意。

22. 李卓人議員、單仲偕議員、梁國雄議員及郭家麒議員對此亦表關注。這些委員關注到，建議延長首席勞工事務主任的職位，代表政府當局打算把標準工時此課題的研究工作延續多數年。李議員表示，倘若首席勞工事務主任編外職位不是負責跟進標準工時的立法工作，他會反對延長此職位的建議。梁國雄議員不滿政府當局沒有履行行政長官參選政綱及跟進標準工時政策研究，並認為政府當局應為本港超過3 000 000僱員的利益着想而認真考慮就標準工時立法。鑒於現屆政府的任期將於2017年6月屆滿，郭家麒議員質疑現屆政府可否於任期內完成推行工時制度所需的立法程序。因此，把首席勞工事務主任編外職位延長5年並不合理。

23. 鑒於僱員代表會否重新參與標準工時委員會的工作的情況未明，鄧家彪議員質疑是否需要延長首席勞工事務主任編外職位。

24. 葉國謙議員表示，延長首席勞工事務主任編外職位的建議若不獲支持，標準工時委員會的工作將會受到影響，他對此表示關注。

25. 為回應委員的關注及意見，勞福局局長和勞工處處長提出以下數點：

- (a) 自2013年4月1日起，勞工處開設了一個首席勞工事務主任的編外職位，為期三年至2016年3月31日，以領導勞

工處新設立的工時政策科，為標準工時委員會提供秘書處支援、計劃及推展有關工作、協調研究及影響評估，以及跟進委員會的討論。鑒於第二階段諮詢即將展開，有需要繼續設立這個首席勞工事務主任的編外職位；

- (b) 預期在收到委員會的報告後，政府需要詳細及全面地考慮委員會提出的建議，並作出適當的跟進，包括：擬定推展委員會建議的細節及具體安排，與相關的諮詢及法定組織保持溝通及聯繫、草擬與推行任何與委員會建議有關的法例及／或行政措施、籌劃配合推行委員會建議等各項支援工作；及
- (c) 根據過去兩年多的經驗，勞工處必需備有一名資深及熟悉勞工事務的首長級人員，以領導工時政策科及其他非首長級的支援人員，以專責處理涉及工時政策的各項複雜議題及統籌相關工作。值得注意的是，標準工時所涉及的相關議題比推行法定最低工資更複雜及更具爭議性。為跟進委員會在2016年第一季向政府提交的報告，政府當局建議繼續設立這個首席勞工事務主任的編外職位，為期五年，繼續領導工時政策科，以專責跟進及推展工時政策的各方面工作。若續設建議不獲支持，預期各跟進及推展工作將受到延誤。然而，鑒於委員質疑是否需要長期設立該職位，勞工處必要時可考慮調整擬議的續設年期。

26. 在總結有關討論時，主席要求政府當局在擬備將會向人事編制小組委員會提交以供其考慮的建議時，備悉委員對擬議續設首席勞工事務主任編外職位所表達的關注。

27. 主席提醒委員，事務委員會已成立一個小組委員會，於2016年1月初開始跟進法定標準工時有關課題。

V. 修訂《僱傭條例》為不合理及不合法解僱訂定強制復職或再次聘用命令的建議
(立法會CB(2)446/15-16(05)至(06)號文件)

28. 應主席邀請，勞工處處長向委員簡報有關修訂《僱傭條例》(第57章)，為不合理及不合法解僱訂定強制復職及再次聘用命令，及推展修訂建議的進展情況，並闡述政府文件內有關係文的要點。勞工處處長補充，勞顧會對草擬條文加入兩項細節並無異議；該兩項細節分別是 — 在特殊情況下寬免繳交額外款項，以及將僱主繼承人或相聯公司再次聘用僱員的安排納入再次聘用命令條款內。

29. 委員察悉由立法會秘書處擬備題為“修訂《僱傭條例》有關復職及再次聘用條文的建議”的背景資料簡介。

[主席告知委員，會議將會延長15分鐘。]

立法時間表

30. 王國興議員、陳婉嫻議員及鄧家彪議員均歡迎政府當局修訂《僱傭條例》內有關復職或再次聘用條文的建議。不過，王議員、陳議員及李卓人議員對立法時間表及能否在第五屆立法會會期屆滿前完成所需立法程序表示關注。鑒於立法會及其委員會就此議題曾進行超過10年的冗長討論，對於草擬相關法例的進展緩慢，李議員表示失望。

31. 勞工處處長在回應委員的關注及意見時表示，政府當局清楚知悉在立法會提出立法建議的時間相當緊迫。勞工及福利局已與律政司及司

法機構緊密合作，以期可在2016年首季完成草擬修訂條例草案，並將之提交立法會。

保障是否足夠

32. 勞資審裁處(下稱"勞審處")規定僱主在不合理及不合法解僱員工的情況下，如沒有根據勞審處有關命令所訂明的條款讓僱員復職或獲得再次聘用，便須向僱員支付一筆額外款項；該筆款項建議定為有關員工月薪的3倍，上限為5萬元。王國興議員認為有關款額太低，以及未能確保相關僱員享有足夠的保障。張國柱議員亦提出類似意見。王議員詢問可否考慮取消上限，以加強對僱員的保障。

33. 鄧家彪議員以近期一宗勞資糾紛為例，指出該個案涉及香港中樂團部分團員由於參與工會活動而遭解僱。鄧家彪議員認為現行法例對成立工會及參與有關活動的僱員所享有的權利未能提供足夠保障。鄧議員及王國興議員均認為立法建議應保障僱員有參與工會的權利。儘管鄧議員承認擬議復職或再次聘用條文可為僱員提供一定程度的保障，但對當中不足之處表示關注；這包括僱主可基於各種困難未能履行強制復職命令的責任，而向勞審處申請豁免支付上限僅為5萬元一筆額外款項的責任。現有款額上限，是從以往各個案中有關僱員1萬元的平均月薪作基準計算所得，鄧議員認為由於多年來工資已有累積升幅，因此必須進行檢討該款額上限，將平均月薪調整至14,000元或15,000元。

34. 李卓人議員對僱主只需支付最多5萬元的額外款項，便可無視勞審處發出復職或再次聘用的命令，表示深切關注。依他之見，僱主不按照復職或再次聘用命令的行為，應該訂為刑事罪行，才可加強阻嚇作用。張國柱議員亦表達類似意見。

35. 梁國雄議員促請政府當局參考國際慣例，採用不公平解僱的概念，增加不遵守勞審處

復職或再次聘用命令的罰款水平，並擴大涵蓋範圍，以加強對無良僱主的阻嚇作用。

36. 勞工處處長回應各委員的觀點及關注時表示，立法建議內有關勞顧會就各項具體要點的共識，包括擬議的額外款項及對僱主的罰則，均經詳細討論後才達致的。他請委員注意，現行採用的月薪中位數為15,000元。政府當局相信立法建議可為僱員提供進一步保障。在這方面，當局會繼續密切留意在此方面對僱員權利的保障。

政府當局

37. 應鄧家彪議員要求，勞工處處長同意提供列表，說明根據《僱傭條例》現行條文發出的復職／再次聘用命令，與根據該條例擬議修訂條文發出的復職／再次聘用命令，二者的主要分別為何。

38. 副主席質疑強制復職或再次聘用命令是否符合僱主及僱員的最佳利益。就部分僱員由於僱主故意拖欠未能取得勞審處判定款項，副主席對此表示關注，並要求當局提供關於相關法律規定及涉及個案數字的資料。

39. 勞工處處長表示，故意拖欠款項及在勞審處裁斷後14日內無合理原因而未能支付工資或其他指定款項的僱主，即屬觸犯刑事罪行，一經定罪，最高可被罰款35萬及監禁3年。當局認為此項罰則已足以阻嚇違例僱主。勞工處助理處長(勞資關係)補充，拖欠款項個案可大致分為兩大類別。第一類主要涉及破產僱主，亦涵蓋大部分個案。在此情況下，勞工處會為有關僱員提供協助，執行勞審處的裁決，或對沒有能力履行財務責任的僱主展開清盤或破產的法律程序；並在適用的情況下，把有關個案轉介至破產欠薪保障基金，以便僱員申請特惠款項。第二類涵蓋拖欠款項的僱主則仍有能力履行財務責任及仍在經營業務。在收到僱員投訴僱主拖欠勞審處裁斷的款項後，勞工處會調查跟進個案，一旦收集足夠證據，證明僱主違反《僱傭條例》規定，便會向僱主提出刑事起訴。過去被勞工處成功起訴的僱主中，其中有一位被判罰款30萬，亦有個別僱主被判入獄數

星期至數月不等。副主席建議可考慮禁止拖欠款項的僱主離港，以提高阻嚇作用。

40. 勞工處處長在回應陳婉嫻議員查詢時表示，在過去18年，經勞工處處理的不合理及不合法解僱申索個案約有8 000宗，當中有67宗涉及僱員要求復職或再次聘用。

41. 陳婉嫻議員對即將通過制定的法例是否具有追溯效力表示關注。勞工處助理處長(勞資關係)回答表示，勞工處已就此徵詢律政司的意見。因應人權方面的考慮因素，修訂條文會按解僱日期訂定有關過度的安排。

42. 張國柱議員對經勞審處裁斷獲復職或再次聘用的僱員是否獲提供足夠保障表示關注。對於重複在不合理及不合法情況下解僱員工的僱主，張議員進一步問及對有關僱主的罰則。

43. 勞工處助理處長(勞資關係)回應時表示，對於歧視工會的行為，即僱員如果在離職前12個月內，因其行使《僱傭條例》所賦予參與工會的權利而遭解僱，僱員可以不合理及不合法解僱為由向僱主提出補救申索。當局相信，嚴格地採取執法行動可加強阻嚇作用，並向僱主發出強烈的訊息，表明違反《僱傭條例》屬嚴重罪行。勞工處處長補充，根據立法建議，僱員就遭受不合理及不合法解僱而提出的申索，可免除勞審處需要僱主同意才可作出復職或再次聘用命令的規定。在勞審處考慮有關僱員提出復職或再次聘用的申索時，如認為作出復職或再次聘用命令屬恰當，以及僱主安排僱員復職或再次聘用僱員屬合理可行，則即使僱主不同意，仍可作出有關命令。確實而言，選擇要求復職或再次聘用，或要求收取終止僱傭金款額及／或補償金款額，是有關僱員可以行使的權利。

44. 不過，即使修訂條例草案獲制定通過後，復職或再次聘用條文能否在反歧視工會方面為僱

經辦人／部門

員提供足夠保障，張國柱議員對此仍然表示關注。陳婉嫻議員亦表達相類的意見。

45. 議事完畢，會議於下午6時47分結束。

立法會秘書處
議會事務部2
2016年1月12日