

立法會

Legislative Council

立法會 CB(2)1642/16-17(02)號文件

檔 號：CB2/BC/4/16

《2017 年僱傭(修訂)條例草案》委員會

立法會秘書處擬備的背景資料簡介

目的

本文件旨在就政府當局修訂《僱傭條例》(第 57 章)有關復職¹或再次聘用²條文的建議提供背景資料，並綜述人力事務委員會("事務委員會")就最新的立法建議所進行的討論。

背景

2. 根據《僱傭條例》第VIA部，僱員在不同情況下可享有僱傭保障，包括有權就不合理及不合法解僱³向僱主提出補償申索。就不合理及不合法解僱的個案，法院或勞資審裁處("勞審處")可在勞資雙方同意下，頒令僱員獲得復職或再次聘用。如法院或勞審處沒有作出復職或再次聘用的命令，可判僱員得到終止僱傭金，以及如法院或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。然而，縱使法院或勞審處認為作出復職或再次聘用命令屬恰當，但如沒有僱主的同意，亦無權作出有關命令。

¹ 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。

² 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。

³ 不合理及不合法解僱是指《僱傭條例》第 32A(1)(c)條所指的解僱情況，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、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。

《2016年僱傭(修訂)條例草案》

3. 為加強保障僱員免遭不合理及不合法解僱，政府當局在徵詢勞工顧問委員會("勞顧會")及相關持份者的意見後，於2016年3月2日向立法會提交《2016年僱傭(修訂)條例草案》("《2016年條例草案》")。該條例草案旨在修訂《僱傭條例》，致使凡有僱員在《僱傭條例》第VIA部第32A(1)(c)條所述的任何情況下被僱主解僱(即遭不合理及不合法解僱)，則：

- (a) 僱主的同意不再是頒令僱員獲得復職或再次聘用的先決條件；
- (b) 僱主如不遵從相關命令，須向僱員支付一筆額外款項，款額訂於僱員每月平均工資的3倍，上限為50,000元；及
- (c) 僱主如故意及無合理辯解而不支付該額外款項，即屬違法。

4. 《2016年條例草案》亦旨在澄清關於僱主的繼承人或相聯公司根據再次聘用的命令聘用僱員的現有條文，並就有關安排的程序訂定補充條文。

5. 為研究《2016年條例草案》而成立的法案委員會於2016年6月完成審議條例草案的工作，且對條例草案恢復二讀辯論並無異議。在法案委員會向內務委員會匯報其商議工作⁴後，政府當局告知議員，勞工處已按既定做法，向勞顧會匯報法案委員會委員提出的各項詳細意見，包括就額外款項的金額所提出的意見及建議。勞顧會雖同意可提高額外款項上限，惟未能就有關上限達成共識。勞顧會委員表示需要時間就各項建議再行諮詢各自的團體。因此，政府當局預計無法在第五屆立法會內恢復條例草案的二讀辯論，《2016年條例草案》因而在第五屆立法會會期結束時即告失效。

⁴ 《2016年僱傭(修訂)條例草案》委員會的商議工作詳載於其報告(立法會CB(2)1748/15-16號文件)，該文件可於立法會網站瀏覽(<http://www.legco.gov.hk/yr15-16/chinese/hc/papers/hc20160617cb2-1748-c.pdf>)。

《2017 年僱傭(修訂)條例草案》

6. 政府當局於 2017 年 5 月 17 日向立法會提交《2017 年僱傭(修訂)條例草案》("《2017 年條例草案》")。根據勞工及福利局於 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)),《2017 年條例草案》基本上與《2016 年條例草案》相同,唯一的不同是額外款項的上限將會由 50,000 元提高至 72,500 元。

事務委員會就經修改的立法建議所作的商議工作

7. 當局曾在 2016 年 12 月 20 日的事務委員會會議上,就修訂《僱傭條例》有關復職或再次聘用條文的經修改建議,以及立法建議的要點,諮詢事務委員會。有關的商議內容綜述於下文各段。

額外款項上限

8. 部分委員認為,建議的修訂額外款項上限(即 72,500 元)仍屬過低,未能對遭不合理及不合法解僱的僱員(特別是較高薪的僱員)提供足夠的保障。這些委員察悉,每年有 3 至 4 宗個案是僱員要求復職或再次獲聘用,他們認為進一步調高額外款項上限對絕大多數僱主來說影響甚微。有委員建議,如僱主未能按法院或勞審處的命令讓僱員復職或再次聘用僱員,僱主須支付更高的額外款項(例如 15 萬元至 20 萬元)。

9. 政府當局解釋,在不合理及不合法解僱的個案中,若僱主未能履行安排復職或再次聘用的命令,僱主便須在支付予僱員的終止僱傭金及補償金(上限為 15 萬元)以外支付額外款項。因此,僱主因未有履行安排復職或再次聘用命令而須承擔的總金額可以相當龐大。經考慮僱主的負擔能力,特別是那些中小型企業的僱主,當局認為建議的修訂額外款項上限能對不履行復職或再次聘用命令的僱主發揮足夠的阻嚇作用。當局告知委員,目前約 75%的僱員月薪低於 25,000 元,因此當局認為經修訂的額外款項上限足以對大部分僱員提供保障。

10. 政府當局亦請委員留意,經修訂的額外款項上限是勞顧會經過多輪討論後難得的共識。政府當局籲請委員明白,《2016 年條例草案》已在上一屆立法會經相關的法案委員會詳盡審議。按既定做法,任何就經修改的條例草案建議的重大修訂均

須重新提交勞顧會商議，而此舉將無可避免會延誤條例草案的實施。

11. 對於部分委員關注到會否就額外款項的金額設立檢討機制，政府當局表示，《2016年條例草案》已設有機制，藉附屬法例調整額外款項的上限。然而，這些委員仍然關注到，《僱傭條例》並無機制規定勞工處處長須在指定期限內檢討額外款項的金額。他們詢問政府當局會否考慮在有關的立法建議實施一至兩年後，檢討額外款項的金額。政府當局表示，在額外款項上限實施後，可在合適的情況下考慮檢討該金額。

復職或再次聘用命令的適用範圍

12. 部分委員指出，在前法案委員會審議《2016年條例草案》期間，數名議員曾各自表示有意就條例草案各個方面提出委員會審議階段修正案("修正案")，包括容許被不合理及不合法解僱的僱員按其意願獲得復任原職，以及把條例草案範圍擴展至涵蓋不合理的解僱個案。依這些委員之見，該等擬議修正案能保障參與工會活動的僱員的權利，但他們察悉並關注到，該等擬議修正案並沒有納入經修改的條例草案。

13. 政府當局解釋，立法建議的主要目的在於加強保障僱員免遭不合理及不合法解僱。按《2017年條例草案》所建議，在不合理及不合法解僱個案中，如僱員尋求復職或再次聘用，而法院或勞審處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，則可無須取得僱主的同意而作出復職或再次聘用的命令。法院或勞審處在作出該命令時，須考慮每宗個案的情況的多項因素，包括僱主與相關僱員之間的關係。政府當局強調，經修改的條例草案平衡了僱主與僱員的利益。任何就《2017年條例草案》建議的重大修訂均須重新提交勞顧會商議。

相關文件

14. 相關文件已在立法會網站登載，詳情請參閱**附錄**。

立法會秘書處

議會事務部 2

2017年6月15日

修訂《僱傭條例》有關復職及再次聘用條文的建議

相關文件

委員會	會議日期	文件
人力事務委員會	2003年11月20日 (項目 IV)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2008年1月17日 (項目 III)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2010年1月21日 (項目 V)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2010年2月23日 (項目 II)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2010年6月17日 (項目 II)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2010年10月21日 (項目 II)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2011年10月20日 (項目 II)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2012年1月20日 (項目 V)	議程 會議紀要
人力事務委員會	2013年11月19日 (項目 III)	立法會CB(2)555/13-14(01) 及 (02)號文件
人力事務委員會	2014年10月9日 (項目 III)	立法會CB(2)383/14-15(01) 號文件
人力事務委員會	2015年12月15日 (項目 V)	議程 會議紀要

委員會	會議日期	文件
內務委員會	--	《2016年僱傭(修訂)條例草案》委員會報告 立法會CB(2)1816/15-16(01)號文件
人力事務委員會	2016年12月20日 (項目 V)	議程 會議紀要

立法會秘書處
議會事務部 2
2017年6月15日