

# 立法會 *Legislative Council*

立法會 CB(2)716/17-18 號文件

檔 號：CB2/BC/4/16

2018 年 1 月 19 日內務委員會會議文件

## 《2017 年僱傭(修訂)條例草案》 委員會報告

### 目的

本文件匯報《2017 年僱傭(修訂)條例草案》委員會的商議工作。

### 背景

2. 根據《僱傭條例》(第 57 章)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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>或再次聘用<sup>3</sup>。如法院或勞審處沒有作出復職或再次聘用的命令，可判

---

<sup>1</sup> 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>2</sup> 根據《僱傭條例》第 32N(4)條，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。

<sup>3</sup> 根據《僱傭條例》第 32N(6)條，再次聘用的命令屬飭令僱主以可與僱員的原來僱傭條款相比的條款再次聘用該僱員工作或擔任其他適合的工作的命令。

僱員得到終止僱傭金<sup>4</sup>，以及額外判給僱員一筆不超過 15 萬元的補償<sup>5</sup>。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。

3. 為加強保障僱員免遭《僱傭條例》第 32A(1)(c)條所述的不合理及不合法解僱，政府當局於 2016 年 3 月向第五屆立法會提交《2016 年僱傭(修訂)條例草案》("《2016 年條例草案》")。據政府當局所述，該條例草案的目的是修訂《僱傭條例》，賦權法院或勞審處就不合理及不合法解僱的個案，可在其認為作出復職或再次聘用命令屬恰當而僱主遵從該命令是合理切實可行的情況下，無需取得僱主同意而作出強制復職或再次聘用命令。根據擬議修訂，法院或勞審處亦可向不遵從復職或再次聘用命令的僱主頒令須向僱員支付一筆額外款項，上限為 5 萬元。僱主如故意及無合理辯解而不支付該額外款項，亦屬犯罪。

4. 為研究《2016 年條例草案》而成立的法案委員會("前法案委員會")已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。在前法案委員會於 2016 年 6 月向內務委員會匯報其商議工作<sup>6</sup>後，政府當局告知議員，勞工處已按既定做法，向勞工顧問委員會("勞顧會")匯報前法案委員會委員提出的詳細意見，包括委員就條例草案提出的各項意見及建議，以及全體委員會審議階段修正案。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會期中止前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。

---

<sup>4</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；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/她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>5</sup> 勞審處在裁定僱主是否需要支付補償給僱員以及補償的金額時，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)

<sup>6</sup> 《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>)。

5. 政府當局諮詢勞顧會的程序於 2016 年 9 月完成。勞顧會同意《2016 年條例草案》的原有建議應維持不變，惟額外款項的上限應由《2016 年條例草案》所建議的 50,000 元提高至 72,500 元。政府當局於 2017 年 5 月提交《2017 年僱傭(修訂)條例草案》，該條例草案基本上與《2016 年條例草案》相同，唯一的不同是額外款項的上限將會提高至 72,500 元。

## 條例草案

6. 條例草案旨在修訂《僱傭條例》，致使凡有僱員在《僱傭條例》第 32A(1)(c)條所述的任何情況下被僱主解僱(即有關僱員並非基於正當理由被解僱，而該項解僱是違反指明法例條文的)，則：

- (a) 僱主的同意並非頒令僱員獲得復職或再次聘用的先決條件；
- (b) 僱主如沒有將僱員復職或再次聘用僱員，須向僱員支付一筆額外款項；及
- (c) 僱主如故意及無合理辯解而不支付該額外款項，即屬犯罪。

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。

7. 條例草案自勞工及福利局局長以憲報公告指定的日期起實施。

## 法案委員會

8. 在 2017 年 5 月 19 日的內務委員會會議上，委員同意成立法案委員會以研究條例草案。法案委員會由黃定光議員出任主席，曾經與政府當局舉行 3 次會議。法案委員會的委員名單載於**附錄 I**。法案委員會亦曾在其中一次會議上聽取 20 個團體及個別人士表達意見。曾向法案委員會表達意見的團體及個別人士名單載於**附錄 II**。

## 法案委員會的商議工作

### 法院或勞審處作出復職或再次聘用命令

9. 條例草案第 4 條旨在修訂《僱傭條例》第 32N 條，目的之一是賦權法院或勞審處在不合理及不合法解僱個案中，當考慮有關僱員提出復職或再次聘用的申索時，如法院或勞審處認為僱主安排僱員復職或再次聘用僱員是合理地切實可行的話，則可無須以獲取僱主同意為先決條件而作出復職或再次聘用的命令。法院或勞審處在決定是否作出有關命令時，須考慮個案的相關情況，包括僱主與僱員之間的關係、僱員與因該受僱的工作而有關聯的其他人士的關係、解僱的情況、僱主遵從該命令時可能面對的任何困難等。

10. 委員察悉，根據擬議第 32N(3D)條，在為施行第 32N(3B)條的目的而裁斷作出復職或再次聘用命令是否屬合理地切實可行時，法院或勞審處可"在僱主及僱員均表同意"的前提下，要求勞工處處長提交報告，載述在與根據《勞資審裁處條例》(第 25 章)進行調停相關的情況下取得的資料。此外，根據擬議第 32N(3E)條，如僱主或僱員不同意勞工處處長擬備的報告的內容，處長便不能提交該報告。部分委員對擬議第 32N(3D)及 32N(3E)條的成效表示質疑，因為要就報告的內容取得僱主和僱員的同意，實在有困難。

11. 政府當局解釋，勞工處所作的調停是在保密及不損害僱主與僱員雙方的法律權利的基礎下進行。擬議第 32N(3D)條反映勞顧會達成的共識，其目的是向法院或勞審處賦予法定權力，如取得僱主及僱員在與進行調停相關的情況下所透露的資料是有利的，可要求取得該些資料。為維持調停的保密及不損害性質，條例草案將僱主及僱員的同意作為法院或勞審處可要求處長提交報告的先決條件，以及作為處長擬備的報告所載的資料的先決條件。政府當局指出，擬議第 32N(3C)條訂明，法院或勞審處在為施行第 32N(3B)條的目的而作出裁斷前，必須給予僱主及僱員機會，讓他們就作出復職或再次聘用的命令，提出其各自的論點，並必須考慮數項指明的情況。法院或勞審處在作出上述裁斷前，可決定是否要求有關報告。

## 復職或再次聘用命令的適用範圍

12. 部分委員關注到，條例草案是否有保障並非按《僱傭條例》連續性合約<sup>7</sup>受僱的僱員及海外家庭傭工("外傭")。部分委員認為應擴大條例草案的適用範圍至涵蓋不合理的個案，尤其是基於性取向、政治和宗教聯繫等理由遭解僱的情況。

13. 政府當局表示，在某些情況下，條例草案涵蓋並非按《僱傭條例》連續性合約受僱的僱員。舉例而言，僱員因工受傷後及在決定/協議及/或獲支付《僱員補償條例》(第 282 章)下的補償前遭解僱，或僱員因行使職工會權利而遭解僱，均視作《僱傭條例》下的不合法解僱。

14. 政府當局進一步表示，條例草案的主要目的是加強保障僱員(包括外傭)免受《僱傭條例》所指明的不合理及不合法解僱。有關解僱情況為法律所禁止，亦屬刑事罪行。目前當局並無計劃將強制性復職或再次聘用的適用範圍擴大至涵蓋其他類別的解僱情況。

## 僱主支付復職或再次聘用命令訂明的款項的法律責任

15. 根據擬議第 32N(4)(d)及 32N(6)(g)條，法院或勞審處就不合理及不合法解僱的個案作出復職或再次聘用命令時必須在命令中訂明，倘僱主沒有按照命令將該僱員復職或再次聘用該僱員，必須向僱員支付擬議新訂第 32NA(1)條所述的款項。有關款項包括：

- (a) 假若既無作出復職的命令，亦無作出再次聘用的命令的話，本會根據第 32O 條判給的終止僱傭金的款額；
- (b) 假若既無作出復職的命令，亦無作出再次聘用的命令的話，本會在終止僱傭金以外根據第 32P 條判給的補償的款額，上限為 15 萬元；及
- (c) 72,500 元或僱員每月平均工資的 3 倍的額外款項，以較低者為準。

---

<sup>7</sup> 根據《僱傭條例》附表 1，僱員如根據僱傭合約連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，以及每星期工作 18 小時或以上，其合約即界定為連續性合約。

16. 委員察悉，根據《僱傭條例》的現行條文，法院或勞審處在裁定僱主是否需要支付補償給僱員以及補償的金額時，須根據《僱傭條例》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。委員進一步察悉，額外款項的金額是根據勞顧會在 2016 年 9 月達成的最新共識而釐定的。部分委員支持勞顧會的決定及盡早實施條例草案，以助解決因不合理及不合法解僱個案而引起的勞資糾紛。

17. 然而，部分其他委員則察悉並關注到，在 2012 年至 2016 年期間，勞工處曾處理 25 宗僱員就不合理及不合法解僱而要求復職及再次聘用的個案，當中 12 宗個案所涉及的僱員的月薪超過 24,000 元。這些委員認為，在擬議新訂第 32NA 條下的額外款項金額仍屬過低，未能對僱員(特別是較高薪的僱員)提供充分保障，使他們免遭不合理及不合法解僱。部分委員亦憂慮僱主可藉着向僱員支付額外款項，逃避將僱員復職或再次聘用僱員的責任，而這情況有違保障僱員在遭不合理及不合法解僱時可獲復職或再次聘用的權利的原意。這些委員認為應提高額外款項的上限，例如調高至介乎 10 萬元至 20 萬元，或僱員每月平均工資的 6 倍(以較高者為準)。

18. 政府當局表示，擬議新訂第 32NA(2)條清楚訂明，法院或勞審處在裁定終止僱傭金及補償的款額時，不得考慮有關的額外款項。因此，僱主支付額外款項的法律責任明顯是附加在其支付終止僱傭金及補償的法律責任之上。僱主如未有按照就不合理及不合法解僱個案而作出的復職或再次聘用命令的規定，將該僱員復職或再次聘用該僱員，視乎法院或勞審處的裁決而定，僱主或須支付命令所訂明的全部 3 筆款項，即終止僱傭金、補償及額外款項。

19. 政府當局進一步請委員注意，前法案委員會委員就額外款項所提出的意見，包括把額外款項調高至 10 萬元，已全面向勞顧會匯報，以供考慮。勞顧會經詳盡審議後，就額外款項的上限(條例草案現時建議的上限)達成新共識。按照既定做法，就目前的立法建議提出的任何重大修訂，均須重新提交勞顧會商議，而此舉將無可避免會延誤立法建議的實施。政府當局強調，勞顧會是一個重要而有效的平台，供僱傭雙方代表討論和商議勞工政策。不履行復職或再次聘用命令的事宜已被廣泛討論，

而務實的做法是僱員無須採取進一步的法律行動便獲支付額外款項。此外，有關的僱員如不滿意法院或勞審處判給的金錢補償，可就解僱所蒙受的一切損失或損害，向僱主提出民事索償。

20. 部分委員雖尊重勞顧會就額外款項的修訂上限所表達的意見，但他們關注到，現時是否有任何機制調整額外款項的金額。政府當局表示，雖然現時並沒有定期檢討額外款項金額的機制，但當局會考慮在落實建議後的合適情況下進行檢討。

#### 寬免僱主支付額外款項

21. 部分委員關注到，僱主在甚麼情況下可申請及獲寬免支付額外款項。政府當局解釋，根據在條例草案第 8 條下擬議新訂的第 32PC 條，若基於僱員的因素，或是在有關命令作出後發生了非僱主所能控制的情況改變，導致該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，則僱主可向法院或勞審處申請獲寬免支付擬議新訂第 32NA(1)(b)條所述的額外款項。

22. 部分委員詢問，"情況改變"是否只包括任何在有關命令作出後、並在復職或再次聘用的指定日期前發生的所有相關事件。政府當局表示，若有關僱員未能在命令指明的日期復職或獲再次聘用，僱主有責任支付額外款項。於指明日期之後發生的事件，與僱主未有根據該命令把有關僱員復職或再次聘用該僱員可能並不相關。不過，法院或勞審處可考慮任何相關因素，然後才視乎個案的情況判定會否寬免僱主支付全部或部分額外款項。

#### 在遭解僱之日至獲復職/再次聘用之日期間可享的僱傭權利

23. 部分委員關注到，在不合理及不合法解僱的個案中，僱員在遭解僱之日至獲復職/再次聘用之日期間，是否享有工資及僱員福利或獲給予任何補救。

24. 政府當局解釋，根據《僱傭條例》，工資指付給僱員作為該僱員所做或將要做的工作的所有報酬。然而，就僱員遭不合理及不合法解僱後獲復職/再次聘用的個案，《僱傭條例》現行第 32N(5)及(7)條訂明，法院或勞審處作出復職或再次聘用的命令時，如認為在有關情況下屬公正和恰當，可指明若非因解僱，僱員本可合理地預期由僱主在解僱日期與復職或再次聘用日期

之間的期間，向他支付的任何欠付薪酬及根據《僱傭條例》可享有的任何法定權利而須支付的任何款額。

### 更改再次聘用命令

25. 委員察悉，在條例草案第 7 條下擬議新訂的第 32PA 及 32PB 條為僱主提供另一個履行其在再次聘用命令下的責任的方法：賦權法院或勞審處作出命令，更改原命令，令到原僱主的繼承人或相聯公司聘用有關僱員，即視為遵從原命令。

26. 部分委員詢問，根據擬議新訂第 32PA(4)條，有關更改再次聘用命令的申請只可由有關僱員提出，理據為何。他們詢問，即使在所有有關方面(即僱員、僱主及繼承人或相聯公司)均簽訂了再次聘用協議，如有關僱員未能、拒絕或因疏忽而沒有申請更改再次聘用協議，僱主可以採取甚麼行動。

27. 據政府當局表示，政策的原意是，在再次聘用命令下再次聘用僱員的責任一直都是由僱主承擔。為保障僱員的利益，以及清楚釐定在有關安排下各方的權利及責任，擬議新訂第 32PA 條詳細說明僱員、僱主及僱主的繼承人或相聯公司須以書面協議訂出再次聘用的條款，而有關更改再次聘用命令的申請須由僱員提出。在再次聘用協議訂立後，若僱員沒有申請更改再次聘用命令，則法院或勞審處原先作出的再次聘用命令將會繼續有效。

### 計算獲再次聘用的僱員的僱用期

28. 部分委員指出，累積的工作經驗或與工作有關的訓練是取得某些專業資格的先決條件。這些委員關注到，就遭解僱而其後獲其僱主在再次聘用命令下重新聘用的僱員而言，在再次聘用的安排下有關僱員的僱用期將如何計算。

29. 政府當局解釋，根據再次聘用命令，當僱員按再次聘用命令而獲再次聘用，在計算其根據《僱傭條例》及僱傭合約可享有的權利時，應視該僱員的僱用期的連續性不曾因為其在遭解僱至獲再次聘用期間缺勤而中斷。

### 僱主不支付額外款項的罪行

30. 條例草案第 9 及 10 條分別修訂《僱傭條例》第 43N 及 43P 條，其效用是，僱主如故意及無合理辯解而不向僱員支付額

外款項，即屬犯罪。

31. 部分委員認為，應在《僱傭條例》下訂明，僱主如沒有按復職或再次聘用命令的規定將僱員復職或再次聘用僱員，即使有關僱主會向僱員支付法院或勞審處判給的終止僱傭金、補償及額外款項，仍屬刑事罪行。此舉可加強阻嚇作用，針對不合理及不合法解僱僱員(特別是參與職工會活動的僱員)的情況。

32. 政府當局解釋，勞顧會的共識是，與其向不按法院或勞審處所規定將僱員復職或再次聘用僱員的僱主施加刑事法律責任，不如盡快讓有關的僱員獲得終止僱傭金、補償及額外款項。為此，條例草案建議，在作出復職或再次聘用命令時一併在命令中訂明額外款項，免卻僱員在僱主沒有按照有關命令將其復職或再次聘用時，須向法院或勞審處再次提出申請，而可盡早得到額外款項。政府當局強調，這是一項務實的安排，可在僱主及僱員的利益之間取得合理平衡。

33. 政府當局進一步解釋，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及其他款項，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。為求一致，當局建議將僱主不支付額外款項亦定為刑事罪行，而有關的罰則以及合夥人、董事或負責人的個人責任，亦與現時適用於僱主不支付勞審處就不合理及不合法解僱個案所判給的補償的水平相同。

34. 部分委員關注到，若不遵從法院或勞審處所作出的命令，是否構成藐視法庭罪。法案委員會法律顧問指出，根據《勞資審裁處(一般)規則》(第 25A 章)第 12 條，勞審處作出的裁斷或命令可在區域法院登記。根據《勞資審裁處條例》第 38 條，上述裁斷或命令一經登記，即成為區域法院的判決，可據此強制執行。《區域法院規則》(第 336H 章)就針對不遵從區域法院裁決或命令的人作出交付羈押令，訂定條文。據政府當局所述，在 2012 至 2016 年期間，就勞審處審結的所有申索中，合共有 147 項勞審處作出的裁斷或命令按《勞資審裁處(一般)規則》第 12 條登記。

## 相關修訂

35. 委員察悉，條例草案第 3 至 5 部旨在對《勞資審裁處條例》及其附屬法例作出多項相關修訂，以訂定：

- (a) 為《僱傭條例》擬議新訂第 32PA 或 32PC 條的目的而提出申請的程序；及
- (b) 為擬議新訂第 32PA 及 32PC 條的目的而提出申請的表格，以及相關的聆訊通知書和勞審處裁斷或命令證明書的表格。

36. 委員亦察悉，條例草案所擬議的復職/再次聘用安排，將適用於解僱日期或解僱通知日期(如有給予事先通知)在條例草案的相關條文生效日期當日或之後生效的解僱個案。

## **全體委員會審議階段修正案**

37. 政府當局及法案委員會不會就條例草案提出任何修正案。

## **恢復二讀辯論**

38. 法案委員會對於在 2018 年 1 月 31 日的立法會會議上恢復條例草案二讀辯論並無異議。

## **徵詢意見**

39. 謹請議員察悉法案委員會的商議工作。

立法會秘書處

議會事務部 2

2018 年 1 月 17 日

《2017 年僱傭(修訂)條例草案》委員會

委員名單\*

**主席** 黃定光議員, SBS, JP

**委員** 梁耀忠議員  
石禮謙議員, GBS, JP  
易志明議員, JP  
胡志偉議員, MH  
姚思榮議員, BBS  
張超雄議員  
潘兆平議員, BBS, MH  
蔣麗芸議員, JP  
尹兆堅議員  
何啟明議員  
邵家輝議員  
張國鈞議員, JP  
陸頌雄議員  
譚文豪議員

(總數：15 名委員)

**秘書** 馬淑霞女士

**法律顧問** 崔浩然先生

\* 委員名單的變更載於附錄 I 的附件。

《2017 年僱傭(修訂)條例草案》委員會

委員名單的變更

議員	相關日期
尹兆堅議員	自 2017 年 6 月 16 日起
柯創盛議員, MH	至 2017 年 6 月 25 日

高等法院原訟法庭於 2017 年 7 月 14 日作出裁決，宣布梁國雄、羅冠聰、姚松炎及劉小麗自 2016 年 10 月 12 日起被取消就職立法會議員的資格，並已離任立法會議員的職位，無權以立法會議員身分行事。

《2017 年僱傭(修訂)條例草案》委員會

曾向法案委員會口頭陳述意見的團體/個別人士名單

1. 社區前進
2. 香港廚師聯盟
3. 香港職工會聯盟
4. 香港家庭傭工僱主協會
5. 香港食物環境衛生署職工權益工會
6. 工黨
7. 左翼廿一
8. 自由黨
9. 吳嫻焜小姐
10. 顏烈封先生
11. 謝浚賢先生
12. Why 先生
13. 香港外傭僱主關注組
14. 自由黨外傭問題關注組
15. 公民黨
16. 香港工會聯合會權益委員會
17. 民生議政
18. 政府前線僱員總會
19. 政府前線僱員總會第一標準員工分會
20. 街工勞工組

只向法案委員會提交書面意見的團體/個別人士名單

1. 一名公眾人士
2. 一名公眾人士
3. Angie
4. Grace LAW
5. 香港轉型正義學會
6. 視覺障礙勞動同盟
7. Kanice CHAN
8. LAU Ka-lung
9. Louisa WONG
10. 美麗新香港
11. PathFinders
12. Pui Yan Leung

13. 赤絲帶之友
14. Sarah CHEUNG
15. 港九勞工社團聯會
16. 雨傘運動受害者聯合會
17. 青年轉型正義使節團
18. 周小姐
19. 姜太
20. 彭小姐
21. 梁貫球
22. 甘先生
23. 蔡小姐
24. 關注香港家庭聘請家傭工會
25. 陳小姐
26. 陳達倫