

《2010年雇佣(修订)条例》简介

目录

引言	2
《修订条例》内容摘要	3
主要条文重点介绍	4
附录一 参考例子	6
附录二 查询	9

引言

本小册子旨在以浅白的文字简述《2010年雇佣(修订)条例》(下称《修订条例》)对《雇佣条例》所作出的主要修订。如欲了解《雇佣条例》的主要规定,请参阅由劳工处编制的「雇佣条例简明指南」。

本小册子及「雇佣条例简明指南」可于以下劳工处网页下载

http://www.labour.gov.hk/chs/public/content2_3.htm。

请注意:本小册子的资料只供参考,有关对《修订条例》及《雇佣条例》的一切诠释,皆以法例原文为依归,详情请浏览劳工处以下网页:

《修订条例》<http://www.labour.gov.hk/chs/news/EAO2010.htm> 及

《雇佣条例》<http://www.labour.gov.hk/chs/legislat/contentB2.htm>。

《修订条例》内容摘要

《修订条例》的主要目的，是就雇主拖欠劳资审裁处(下称「劳审处」)或小额薪酬索偿仲裁处(下称「仲裁处」)的裁断款项，而该等款项包含《雇佣条例》下的工资及法定权利(见下文“「指明权利」涵盖范围”部分)，订立为一项新的刑事罪行，以加强保障雇员权益。

雇主应尽快按劳审处或仲裁处的裁决支付款项，根据《修订条例》，如雇主故意及无合理辩解而没有在裁断款项到期日后 14 天内支付该笔款项(见「附录一」参考例子 1 及 2)，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

生效日期

《修订条例》适用于生效日期(即 2010 年 10 月 29 日)当日或之后作出的劳审处或仲裁处的判令(下统称为「审裁处的判令」)^(注一)(见「附录一」参考例子 3)。

^(注一) 「审裁处的判令」一指(就劳资审裁处而言)裁断或(就小额薪酬索偿仲裁处而言)裁定，并包括命令，及根据《劳资审裁处条例》或《小额薪酬索偿仲裁处条例》被视为劳资审裁处裁断的和解书，及小额薪酬索偿仲裁处裁定的和解书。

主要条文重点介绍

《修订条例》适用于雇主拖欠劳审处/仲裁处的裁断款项，而该等款项包含《修订条例》订明的「指明权利」。

I. 「指明权利」涵盖范围：

- ◆ 包括根据《雇佣条例》下附有刑事制裁元素的工资及法定权利，例如工资、年终酬金、产假薪酬、遣散费、长期服务金、疾病津贴、假日薪酬、年假薪酬及《雇佣条例》「雇佣保障」部分下因不合理及不合法解雇而判给的终止雇佣金及补偿金等。

II. 拖欠劳审处/仲裁处的裁断款项属刑事罪行

若审裁处的判令规定雇主须就《修订条例》订明的「指明权利」作出付款（例如：工资、年终酬金、产假薪酬及遣散费等）^(注二)，而雇主故意及无合理辩解没有在裁断款项到期日后 14

^(注二) 如审裁处的判令规定支付一笔款项，但没有显示该笔款项是否包括任何「指明权利」，及该判令所关乎的申索（全部或部分）由任何「指明权利」组成，则除非有相反证据，否则该判令视为规定就某指明权利作出付款。

天内，支付该笔款项^(注三)，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

新罪行适用于雇主拖欠裁断款项的任何部分，如属以分期方式支付的款项，则包括任何一期或某一期付款的部分。

(「附录一」载有“如何界定「裁断款项到期日后 14 天内」的期间”的例子，以供参考)

III. 法团董事、合伙人等在《修订条例》下须负的刑责

当法团故意及无合理辩解而没有在裁断款项到期日后 14 天内缴付该笔款项，若证明该罪行是在法团董事或负责人的同意、纵容或疏忽下所犯，则该董事或负责人即属违法，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

如商号的某合伙人故意及无合理辩解而没有在裁断款项到期日后 14 天内缴付该笔款项，若证明该罪行是在其它合伙人或涉及管理的人员的同意、纵容或疏忽下所犯，则该其它合伙人或管理人员亦犯了相同罪行，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

^(注三) 如判令并无订明须支付裁断款项的日期，则须在判令的日期后 14 天内，支付该笔款项。

参考例子

(甲) 如何界定「裁断款项到期日后 14 天内」的期间

[例子 1] 裁断款项须一笔过支付：

假设雇主原先承诺雇员以一个月代通知金\$7,500代替雇佣合约协议的一个月通知期将雇员解雇，但雇主之后拒绝支付该笔代通知金。

雇员其后透过劳工处劳资关系科的调停服务，向雇主追讨代通知金\$7,500，惟未能与雇主解决有关纠纷。雇员遂入禀小额薪酬索偿仲裁处，向雇主索偿该笔代通知金款项，并于 2010 年 11 月 8 日 获判得直。仲裁处即日作出判令，规定雇主须于 2010 年 11 月 15 日或之前，支付雇员代通知金\$7,500。

2010 年 11 月						
星期日	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	12月1日	2	3	4

← 裁断款项到期日 (指向 11月14日)

欠付或逾期缴款 (指向 11月16日至11月29日)

裁断款项到期日后 14 天内的期间(即 2010 年 11 月 16 至 29 日)，如雇主故意及无合理辩解欠付或迟于此期间缴款，即属违法。

如雇主故意及无合理辩解没有在裁断款项到期日(即 2010 年 11 月 15 日) 后 14 天内(即 2010 年 11 月 16 至 29 日)支付该笔款项\$7,500，即属违法，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

[例子 2] 裁断款项以分期方式支付:

假设雇员入禀劳资审裁处，向雇主追讨佣金\$12,000，并于 2010 年 11 月 3 日的聆讯中与雇主达成和解协议，雇主须分三期支付有关款项给雇员，圆满解决是次劳资纠纷。审裁处即日批准该和解协议，并作出判令，裁断款项须于以下日期或之前支付：

期数	日期	款项
第一期	2010 年 11 月 17 日	\$4,000
第二期	2010 年 12 月 17 日	\$4,000
第三期	2011 年 1 月 17 日	\$4,000

如雇主只依时缴付第一及第二期共\$8,000 的款项，但没有于 2011 年 1 月 31 日(即第三期裁断款项到期日后 14 天内的最后限期)或之前支付第三期 \$4,000，即属违法，可被检控。



如雇主故意及无合理辩解没有在第三期裁断款项到期日(即 2011 年 1 月 17 日)后 14 天内(即 2011 年 1 月 18 至 31 日)支付\$4,000，即属违法，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

(乙) 如何应用《修订条例》的生效日期

[例子 3] 《修订条例》的适用事宜：

假设雇员入禀劳资审裁处，向雇主追讨长期服务金\$35,000，并于 2010 年 11 月 3 日获判得直，雇主须于同年 11 月 17 日或之前，支付雇员长期服务金\$35,000。

2010 年

星期日	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六
10月24日	25	26	27	28	29	30
31	11月1日	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20

劳资审裁处的判令作出的日期 → 10月24日

《修订条例》生效日期 → 10月29日

裁断款项到期日 → 11月17日

由于劳资审裁处的判令是在生效日期(即 2010 年 10 月 29 日)后作出的，《修订条例》适用于此个案。如雇主故意及无合理辩解没有在裁断款项到期日(即 2010 年 11 月 17 日) 后 14 天内支付该笔款项\$35,000，即属违法，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

请注意：

虽然《修订条例》不适用于 2010 年 10 月 29 日之前作出的判令，若雇主涉嫌违反《雇佣条例》的其它规定(如欠薪或欠付长期服务金等)，如有足够证据，劳工处会根据该等违例事项向雇主提出检控。

查询

- 查询热线：2717 1771 (此热线由「1823」接听)
- 网页：<http://www.labour.gov.hk>
- 亲临劳资关系科各分区办事处：<http://www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm>

本小册子可于劳工处网页 http://www.labour.gov.hk/chs/public/content2_3.htm 下载