

(香港浸會大學信箋)

香港中區
昃臣道8號
立法會大樓
經由立法會秘書處轉呈
《公職人員薪酬調整條例草案》委員會主席
周梁淑怡議員, JP

周梁淑怡議員：

《公職人員薪酬調整條例草條》

本人謹代表大學校長會(“校長會”)致函閣下，懇請貴委員會就上述條例草案進行商議時，充分考慮擬議公務員減薪對大學教育資助委員會(“教資會”)資助機構的重大法律影響。

首先，面對香港現在的嚴峻經濟困境，我們身為政府資助機構的負責人，一旦政府就削減公職人員薪酬提出的條例草案通過，自當有道義責任遵從公務員減薪的規定。

再者，政府的資助原則是，資助機構員工的薪酬福利條件不優於相類公務員職系人員的薪酬福利條件。因此，雖則政府一直宣稱，其立場是，資助機構員工的薪酬及其他聘用事宜，一般都是作為僱主的機構本身與作為僱員的員工之間的事務，*但實際上，各院校卻是無可選擇而必須同樣削減其僱員的薪酬*。事實上，教資會已於2002年6月3日致函各院校，表明“*如受資助機構的資助金額調整計算方法中，包含了公務員薪酬調整的因素，立法機關通過公務員減薪後，教資會將減少對此類機構的政府撥款。*”

然而，在準備落實減薪計劃時，校長會注意到，根據個別院校徵詢所得的法律意見，減薪屬更改僱用條款，就此，各教資會資助院校在取得個別僱員明確同意前便單方面削減其薪酬，即屬**違法**。在此情況下，並且根據《僱傭條例》的規定，校長會明白到受聘人可控告院校違約，亦可就此違約事件提出損害賠償及／或補救的申索。

請貴委員會參閱《僱傭條例》第32A(1)(b)條，當中訂明“*僱員在以下情況下可獲針對其僱主而授予補救……僱員根據連續性合約受僱，而僱主是因為他擬使由本條例賦予該僱員或將由本條例賦予該僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少而在未經該僱員同意下並在該*

僱員的僱傭合約中沒有准許更改僱傭合約條款的明訂條款的情況下，更改其僱傭合約的條款。”

有建議指各院校可徵求員工同意，對於不同意減薪的員工，甚或可終止其合約。但校長會擔心，採取此立場，風險甚大，因《僱傭條例》第32K條清楚訂明“如僱員已遭其僱主解僱，則除非該項解僱獲證明是基於第32K條所指的正當理由，否則該僱員須視為是因該僱主擬使由本條例賦予該僱員或將由本條例賦予該僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少而如此遭解僱。”第32K條所列的正當理由為：“(a)該僱員的行為；(b)該僱員執行其工作的能力或資格；(c)裁員或僱主其他真正的業務運作需要；(d)法定要求；或(e)任何其他實質理由。”至於“薪酬調整”是否屬於任何上述類別，則甚具商榷餘地。

此外，在本會的教職員當中，有不少是受過高深教育的學者和專業人士，他們是難以招聘和替代的人員，當中有許多僱員進一步受“實任”及／或“充分理由”所保障，除非經過整套既定程序並提出令人信服的理由，否則不可終止其聘任，這是教資會資助機構的獨特之處。倘若各院校被迫只對可終止合約而非受“實任”或“充分理由”所保障的其他員工實施減薪，會對員工造成嚴重分化並打擊員工士氣。

在一方面，政府的立場是，公務員減薪一旦獲立法機關批准，政府便肯定會減少向資助機構提供的資助。另一方面，根據政府的資助原則，資助機構員工的薪酬福利條件不優於相類公務員職系人員的薪酬福利條件。有鑒於此，差不多可以肯定的是，教資會資助院校別無選擇，在即使取得強而有力的法律意見的情況下，亦只可被迫單方面實施減薪，並須自行設法支付訴訟費用，以及向僱員提供補償所需的費用。本會希望預先作出警告，如此做法不單只擾亂各院校的教學和研究工作、影響員工士氣、損害各院校在香港和國際的聲譽，同時亦會令各院校本已緊絀的財政資源更為短缺，最終更會損害學生的教育質素。

儘管公務員不受《僱傭條例》的條文所規限，政府現正試圖以立法方法，以免冒上與公務員的訴訟中會敗訴的風險。**鑒於教資會資助機構不屬上述條例草案的涵蓋範圍，同時又受《僱傭條例》的條文所規限，大學校長會認為，教資會資助院校對員工實施類似的減薪措施時，較政府處於更為不利的地位。**

因此，本會希望法案委員會研究此一情況，並商議把教資會資助院校納入上述條例草案的涵蓋範圍是否可取的做法。

香港浸會大學校長兼
大學校長會召集人
吳清輝

副本致：大學校長會各成員

2002年6月13日