



香港塑膠業廠商會有限公司
HONG KONG PLASTICS MANUFACTURERS ASSOCIATION LTD.

香港九龍灣啓祥道 9 號信和工商中心 8 樓 59 室
Room 59, 8/F, Sino Industrial Plaza, 9 Kai Cheung Road, Kowloon Bay, Hong Kong
Tel : (852) 2574 2230 Fax : (852) 2574 2843

關於實施《勞動合同法》及其他有關法律的意見

《勞動合同法》

1、無固定期合同

- 1.1 無固定期合同誤導勞動者以為是鐵飯碗，使員工在簽訂後變懶、工作不積極，用工單位在勞動者符合訂立無固定期合同時無用工自主權，只要勞動者提出，用工單位即無權不簽訂。(第十四條 勞動者提出或者同意續訂、訂立勞動合同的，除勞動者提出訂立固定期限勞動合同外，應當訂立無固定期限勞動合同)
- 1.2 訂立無固定期合同條件對用工單位太嚴苛，如：
 - 第十四條（一）勞動者在該用人單位連續工作滿十年的；
 - （三）連續訂立二次固定期限勞動合同，且勞動者沒有本法第三十九條和第四十條第一項、第二項規定的情形，續訂勞動合同的。（此條要取消）用人單位自用工之日起滿一年不與勞動者訂立書面勞動合同的，視為用人單位與勞動者已訂立無固定期限勞動合同。（此條需修改明確屬用工單位故意不簽訂的，需員工書面提出簽訂，用工單位仍拒絕簽訂的）

2、勞動合同的解除條件

- 2.1 試用期內解除合同勞資雙方應條件相同，即雙方提前三天通知（在試用期間被證明不符合錄用條件的）
- 2.2 用人單位解除勞動合同的條件取證太難，造成員工有過失亦不能解除合同，即使解除亦要支付補償金。而勞動者想解除合同無須任何理由只需提前三十天書面通知實在有失公平，導致勞動者無責任感。

3、經濟補償金令部分有意離職的員工有故意消極怠工博取經濟補償金的途徑。

- 3.1 勞動合同期滿終止勞動合同屬正常情況，如亦需經濟補償金對用工單位太不公平，政府可用失業保險金來保障員工的基本生活，因其在職期間公司已為其購買相關社保。(第 46 條（五）除用人單位維持或者提高勞動合同約定條件續訂勞動合同，勞動者不同意續訂的情形外，依照本法第四十四條第一項規定終止固定期限勞動合同的；（六）依照本法第四十四條第四項、第五項規定終止勞動合同的)



香港塑膠業廠商會有限公司

HONG KONG PLASTICS MANUFACTURERS ASSOCIATION LTD.

香港九龍灣啓祥道 9 號信和工商中心 8 樓 59 室
Room 59, 8/F, Sino Industrial Plaza, 9 Kai Cheung Road, Kowloon Bay, Hong Kong
Tel : (852) 2574 2230 Fax : (852) 2574 2843

3.2 根據公平的原則，且避免因有高額的經濟補償金養懶人，除高收入者（高於社平工資三資）經濟補償金有限制外，其他人員亦應有一定的限度，改為：支付經濟補償的年限最高不超過十二年。（第四十七條 經濟補償按勞動者在本單位工作的年限，每滿一年支付一個月工資的標準向勞動者支付。六個月以上不滿一年的，按一年計算；不滿六個月的，向勞動者支付半個月工資的經濟補償。

勞動者月工資高於用人單位所在直轄市、設區的市級人民政府公佈的本地區上年度職工月平均工資三倍的，向其支付經濟補償的標準按職工月平均工資三倍的數額支付，向其支付經濟補償的年限最高不超過十二年。

4、 社保（新聞經常報導，社保基金經常被人挪用或貪汙，政府如何監控？）

- 4.1 許多勞動者不願購買社保，因退保關卡太多、太難。
- 4.2 養老保險繳交比例太重，勞動者離職後，企業減員太難，社保要求要增員才可減員。
- 4.3 社保繳費基數太高，為提高員工繳納社保積極性，應改為按最低工資標準繳交（原規定按員工實際收入，最低按社平工資的 60%繳交）。

5、 勞務派遣

- 5.1 勞務派遣中的“臨時性、輔助性或者替代性的工作崗位”要求太嚴格，如派遣工期限太短，將造成產品質量不穩定等。

6、 培訓違約金

- 6.1 企業為培訓員工往往花費大量的人力物力，而第二十二條規定：勞動者違反服務期約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金。違約金的數額不得超過用人單位提供的培訓費用。用人單位要求勞動者支付的違約金不得超過服務期尚未履行部分所應分攤的培訓費用。

《勞動爭議調解仲裁法》

- 1、勞動爭議申請仲裁的時效期間為一年太長，60 日比較合理。
- 2、勞動爭議仲裁不收費將變相鼓勵勞動者無論有無理由都申請仲裁，浪費納稅人金錢。



香港塑膠業廠商會有限公司

HONG KONG PLASTICS MANUFACTURERS ASSOCIATION LTD.

香港九龍灣啓祥道 9 號信和工商中心 8 樓 59 室
Room 59, 8/F, Sino Industrial Plaza, 9 Kai Cheung Road, Kowloon Bay, Hong Kong
Tel : (852) 2574 2230 Fax : (852) 2574 2843

《就業促進法》

- 1、殘疾人就業是用工單位的義務，但年審不應當用繳納金錢來代替用工，如有本市殘疾人未就業，殘聯可與用工單位協商安排就業。
- 2、乙肝帶菌者不可歧視，但的確有傳染性，政府可否有指引給用工單位如何保證在飯堂用餐而不傳染給其他人。

加班問題

- 1、如勞動者自願加班，用工單位足額支付加班費，可否不受每月最多 36 小時限制，勞動者希望加班多一些可賺取更多報酬，如用工單位不安排勞動者加班則不願意留低，而去一些不守法的公司工作，致使多數公司被迫違法。（《勞動法》第 41 條規定：用人單位元由於生產經營需要，經與工會和勞動者協商後可以延長工作時間，一般每日不得超過一小時；因特殊原因需要延長工作時間的，在保障勞動者身體健康的條件下延長工作時間每日不得超過三小時，但是每月不得超過三十六小時）

綜上所述，一間遵守法紀的公司，在交足應交稅款及已按國家規定為員工繳納各項保障金，足額支付了員工的勞動報酬，成本是非常高昂的，如再加上高額的補償金、用工沒有自主權、員工過失得不到補償，使法律太過保護勞動者，讓勞動者執意枉為，不受懲罰，將失去立法公平公正的原則，不僅對企業的發展有影響，對社會亦是不責任的，這將不利於勞資關係的管理，不利於提高全民素質，提倡養懶人，將會阻礙一個國家的發展。

2008 年 5 月 16 日