

致：<<2009 年僱傭(修訂)條例草案>> 委員會

<<2009 年僱傭(修訂)條例草案>> 意見書

飲食行業常見的情況，是僱主以有限公司經營酒樓或餐廳，拖欠包括工資在內的各项款項後結業，再以另一個有限公司重新經營。員工透過勞工處、勞審處等部門，經過繁瑣的追討程序後，最終結果只是申請勞工處的破產欠薪基金的墊支，真正的違法僱主則逃之夭夭。

工會多次發起行動反映員工的處境，政府終將欠薪的罰則提高，但無良酒樓僱主拖欠薪金和假期的情況並沒有緩解，因為有限公司的漏洞和難於檢控董事的問題仍然存在。

目前的法例已經列明，僱主違反「僱傭條例」的「指明權利」，已經屬刑事，勞工處可進行檢控。但從以往的勞資糾紛個案和工潮的數據，可見成效不彰。因此，<<2009 年僱傭(修訂)條例草案>>如期望能更完善目前的法例，堵塞漏洞的話，就必須加強懲處和檢控違法的僱主及董事，才能起阻嚇作用。

就<<2009 年僱傭(修訂)條例草案>>的條文，本會提出意見如下：

1. 「指明權利」所覆蓋的範圍，並沒有包括代通知金，建議增加「代通知金」一項。
2. 「43P. 僱主沒有支付任何根據審裁處的判令須支付的款項的罪行：
1(b)(i) 該僱主故意及無合理辯解而沒有在該判令的日期後 14 天內，...」

「故意及無合理辯解」的字眼過於寬鬆，控方的舉證非常困難，目前勞工處刑事檢控僱主欠薪同樣面對類似的困難。

3. 「董事、合夥人等就第 43P 條所訂罪行的法律責任」
(3)(a)(b)指出，控方能證明法團或負責人有參與管理工作，或，知道或應該知道罪行所涉及的審裁處的判令，則推定該人士同意、縱容或疏忽。

以飲食行業為例，打算逃避法律責任的僱主並不會擔當有限公司的董事或者股東，又或者在結業前更改董事名冊。因此，要證明真正的負責人有參與管理工作或知悉法庭的裁決並不容易，結果被檢控的只是替死鬼。此條文並不能使真正的違法僱主受到懲罰。

4. 以往被成功檢控欠薪的僱主，大多是罰款了事，沒有足夠的阻嚇作用，導致拖欠薪金和假期的情況不斷發生。即使將拒絕執行審裁處的裁決列為刑事罪，其阻嚇作用預期同樣不大。工會建議政府和公營部門將被成功檢控的僱主和董事列入黑名單，一定年期內不可投標政府的服務合約，增加阻嚇力。

飲食及酒店業職工總會（職工盟屬會）
2009 年 9 月 24 日