

公民黨就「《2017年僱傭(修訂)條例草案》」意見書

前言

香港資強勞弱的情況一直存在，《僱傭條例》根本未能讓僱員得到應有的尊重。政府處理勞工議題一直站於僱員的對立面，無論標準工時的訂立、取消強積金對沖或最低工資的檢討。

根據現時的《僱傭條例》第 VIA 部，僱員有權就「不合理及不合法解僱」向僱主提出補償申索。就「不合理及不合法解僱」的個案，法院或勞資審裁處可在勞資雙方同意下，頒令僱員獲得復職或再次聘用。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。

根據《2017年僱傭(修訂)條例草案》，勞資審裁處如認為作出復職或再次聘用的命令是恰當且可行，須作出復職或再次聘用的命令而無須得到僱主同意；僱主最終沒有履行以上安排，須向僱員支付一筆為有關僱員月薪 3 倍，上限為 72,500 元的額外款項；而僱主故意及無合理辯解不支付有關款項定為刑事罪行。

事實上，有關《2017年僱傭(修訂)條例草案》，公民黨認為有關的修訂只是小修小補，未能真正解決僱員容易被不合法或不理解僱的情況，更未能解決香港資強勞弱的深層次問題。

保障範圍狹窄

根據有關條例草案的修訂，勞資審裁處只能在僱主同時為「不合理及不合法解僱」能作出復職或再次聘用的命令而無須得到僱主同意。惟有關條例草案修訂中「不合理及不合法解僱」範圍仍然狹窄，更未保障被「不理解僱」的僱員。

「不合理及不合法解僱」只局限於以下情況：解僱已證實懷孕及已向僱主發出懷孕通知的僱員；在僱員的有薪 病假期間解僱他；由於僱員曾在有關執行《僱傭條例》、因工遭遇意外或違反工作安全法例而進行的法律程序中提供證據或向進行查訊的公職人員提供資料而解僱他；因僱員參與職工會或職工會的活動而解僱他；在未與因工受傷的僱員達成工傷補償的協議之前，或在有關的評估證明書仍未發出之前解僱他。

事實上，近年屢見因僱員參與政治行動或因披露其性取向而被解僱的個案，惟有關解僱並未觸犯《僱傭條例》。根據《僱傭條例》，勞資審裁處只能就以上五類情況判為「不合理及不合法解僱」，而未將政治立場、宗教立場及性傾向立場納入「不合理及不合法解僱」當中。

另外，就有關不不理解僱，根據《僱傭條例》第 32N 條第 3 項規定，儘管法庭或勞資審裁處可就「不不理解僱」的案件頒佈復職或再次聘用的命令，但必須獲僱主同意才可生效。換言之，在新修訂的條例下僱主仍然依法擁有「不不理解」解僱員工的特權，有關「復職或再次聘用令」純為紙老虎。

因此，公民黨要求政府將「不不理解僱」列入《2017 年僱傭(修訂)條例草案》當中，容許勞資審裁處就「不不理解僱」的僱員作出復職或再次聘用的命令而無須得到僱主同意。同時，將政治立場、宗教立場及性傾向立場納入「不合理及不合法解僱」當中。

復職令與再次聘用的可行性及罰款對僱主缺乏阻嚇性

根據《2017 年僱傭(修訂)條例草案》，勞資審裁處如認為作出復職或再次聘用的命令是恰當且可行，須作出復職或再次聘用的命令而無須得到僱主同意；僱主最終沒有履行以上安排，須向僱員支付一筆為有關僱員月薪 3 倍，上限為 72,500 元的額外款項；而僱主故意及無合理辯解不支付有關款項定為刑事罪行。

公民黨質疑有關復職或再次聘用的命令可行性及罰款對僱主的阻嚇性。有關復職安排指僱主須安排僱員擔任原來的職位及薪金、再次聘用指僱主須安排僱員擔任相約的職位及薪金。而再次聘用的法庭令將為僱主提供「迫走」僱員的可行途徑。只要僱主以相約的薪金將僱員置於其不適合或不願意擔任的職位，僱員或因此要選擇自願離職。此情況下，僱主便可避過有關罰款。

政府建議，若僱員選擇復職，勞審處雖可強制推行復職或再次聘用命令，一旦僱主沒有按令執行，只須向僱員支付月薪的三倍，或上限為 72,500 元的額外款項，便可把僱員打發。事實上，尤其對於大財團，有關修訂的罰則只是象徵式，欠缺約束力。僱主拔除「眼中釘」只須多付 72,500 元即可。

因此，公民黨要求政府對沒有履行復職令或再次聘用命令的僱主，罰金應加強至最高月薪 6 倍或上限 35 萬元（參考欠薪的最高罰則）。同時，只要勞資審裁處裁訂僱主為「不不理解僱」或「不合理及不合法解僱」便須執行復職或再次聘用的命令，並同時向僱員支付最高月薪 6 倍或上限 35 萬元，若僱主故意及無

合理辯解拒絕執行有關安排定為刑事罪行。

法例歧視「零散工」

根據《僱傭條例》第 32K 條，若僱員於一份連續性僱傭合約中受僱不少於 24 個月，而其僱主並非基於以下其中一個有效理由而將其解僱，便會構成「不合理的解僱」：僱員的行為；僱員在履行其職務時的能力或資格；裁員或其他真確的業務運作需要；法例規定；其他重要原因。而有關「不合理的解僱及不合法的解僱」亦只保障符合「418」並連續受僱不少於 24 個月的僱員

故此，任何不符合「418」的零散工，或年資不足 24 個月的合約工，無論僱主以任何理由解僱他們，依法皆不屬「不合理的解僱」。

因此，公民黨要求政府將不合理的解僱的保障範疇擴展至入職 24 個月內的僱員及逐步取消「418」以保障香港的大部分僱員。

集體談判權是惟一解決資強勞弱的方法

香港立法局於 1997 年 6 月 26 日通過由職工盟李卓人提交的《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》（簡稱《集體談判權條例》）及多條與勞工權益有關的私人條例草案。其後，香港臨時立法會於同年 7 月 16 日凍結《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》，並於同年 11 月正式廢除該法例，成為了香港生效時期最短的一條法例。

現時，香港的《僱傭條例》並未能保障大部分的香港的僱員，有關的條例修訂只為小修小補，未能解決香港資強勞弱的深層次問題。公民黨認為只有立法為香港僱員充權，重新為集體談判權立法，香港的僱員才有議價的能力。

總結

事實上，有關《2017 年僱傭(修訂)條例草案》，公民黨認為有關的修訂能幫助小部分的僱員，但只是小修小補，未能解決香港資強勞弱的深層次問題。其實，香港的勞工權益環環相扣，只有各方面修例，包括：最低工資一年一檢、訂立標準工時、取消強積金對沖、重新為集體談判權立法、取消「418」等，香港的僱員才有議價能力爭取其合理的權益及尊嚴。

就《2017 年僱傭(修訂)條例草案》，公民黨重新闡釋有關要求：

1. 將「不合理的解僱」列入《2017 年僱傭(修訂)條例草案》當中，容許勞資審裁處就「不合理的解僱」的僱員作出復職或再次聘用的命令而無須得到僱主同

意；

2. 將政治立場、宗教立場及性傾向立場納入「不合理及不合法解僱」當中；
3. 對沒有履行復職令或再次聘用命令的僱主，罰金應加強至最高月薪 6 倍或上限 35 萬元；
4. 只要勞資審裁處裁訂僱主為「不不理解僱」或「不合理及不合法解僱」便須執行復職或再次聘用的命令，並同時向僱員支付最高月薪 6 倍或上限 35 萬元，若僱主故意及無合理辯解拒絕執行有關安排定為刑事罪行；
5. 將不不理解僱的保障範疇擴展至入職 24 個月內的僱員；
6. 逐步取消「418」以保障香港的大部分僱員；和
7. 重新為集體談判權立法，為僱員充權。

2017 年 10 月

公民黨