

香港職工會聯盟秘書長的信頭

立法會議員李卓人辦事處的信頭

僱主單方面更改僱傭條件

(提交立法會人力事務委員會的討論文件)

現行法例形同虛設

在經濟不景下，不少僱主單方面提出減薪建議，並要求僱員在短時間內簽署同意書。雖然現行法例規定，訂立僱傭合約的雙方不能單方面更改合約條款，不過，僱主往往會表示不簽署減薪同意書便當作被解僱，在失業問題嚴重的情況下，僱員根本沒有真正的選擇，只好簽署同意書，令法例對合約雙方的保障形同虛設。

2. 教育統籌局提交的資料文件 (CB (2) 302/98-99 (06) 號文件) 指出，根據《僱傭條例》第 VIA 部，僱員如遭僱主單方面更改僱傭合約，可向勞資審裁處提出申索。可是有關法例規定，若勞資審裁處裁定僱員的申索成立，也只有僱主 (及僱員) 的同意下，才可以作出復職或再次聘用的命令，否則，審裁處只能命令僱主向僱員支付包括遣散費或長期服務金等終止僱傭金。我們很難想像僱主在單方面削減僱員薪酬後，會同意審裁處作出復職或再次聘用的命令，結果是《僱傭條例》第 VIA 部的「保障」，與僱員拒絕簽署減薪同意書而被僱主解僱沒有分別。

3. 就僱主解僱拒絕減薪僱員方面，現行《僱傭條例》對於僱員的保障並不足夠及存在灰色地帶。《僱傭條例》第 VIA 部規定，僱主只需要證明解僱該僱員的理由是「業務需要」，即可當作解僱的「正當理由」。我們希望當局能夠澄清，在上述事件中，僱主是否可以「業務需要」作為抗辯理由。

4. 另一方面，減薪事件亦涉及將來計算遣散費及長期服務金的問題。雖然勞資雙方可以訂立協議，訂明遣散費或長期服務金須以原來薪酬計算，不過，由於《僱傭條例》有關計算遣散費或長期服務金的方法，是以離職前最後一個月全月工資 (或離職前 12 個月的每月平均工資) 計算，倘若僱主沒有履行協議，僱員亦無法憑藉《僱傭條例》向僱主作出追討。

本處檔號 / OUR REF :

來函檔號 / YOUR REF :

勞資雙方商議機制

5. 勞工界明白，在目前經濟不景下，部分企業為求繼續經營而需要削減員工薪酬，是一個痛苦的現實。然而，我們認為有關減薪協議，必須是在平等的基礎上，由勞資雙方透過真誠的商議達成。可是，目前有不少個案，卻是資方單方面以「大石壓死蟹」的方式「逐個擊破」，強逼員工接受。

6. 由於臨時立法會廢除了前立法局通過的《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》，以致現時沒有任何法定機制，規定僱主必須就更改僱傭合約諮詢員工的意見。勞工處處長表示，當局正針對更改僱傭條件問題，草擬一套供勞資雙方遵守的指引，預計在下月初公布。由於該指引並無約束力，如果僱主拒絕與僱員進行談判，當局亦無可奈何。在目前經濟衰退、民怨四起的時候，倘若因僱主拒絕談判而引致勞資衝突，只會增加社會的不穩定因素，對勞資雙方及整體社會均不利。

7. 此外，當局的資料文件完全沒有提及工會在處理減薪事件的角色，似乎是有意貶低工會的地位。由於一般工人未必熟識勞工法例及本身的權益，工會代表工人與資方商討，是可以更有效保障工人的權利，我們認為當局必須承認工會處理勞資關係的地位。

建議：知情權、談判權及職業保障權

8. 鑑於香港經濟情況持續疲弱，目前的削減薪酬或福利事件只是前奏，為避免將來事件惡化而導致嚴重的社會衝突，我們建議當局盡快制定法例，規定僱主在削減薪酬或福利前，必須與工會或員工進行談判。具體的方案如下：

- (a) **知情權**：立法規定僱主必須在實施削減薪酬或福利最少 4 星期之前，以書面通知員工，否則可受刑責；
- (b) **談判權**：恢復前立法局通過的《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》，規定僱主必須就削減薪酬或福利建議與工會或員工談判；勞資雙方必須本着真誠與對方進行商議，以期達成協議；勞資雙方達成的協議須以書面簽訂，並有法律約束力；及
- (c) **職業保障權**：如僱員因拒絕僱主削減薪酬或福利建議而被解僱，須當作被僱主裁減，有關僱員不論年資，均有權向僱主追討遣散費；以及修改《僱傭條例》，規定僱員的遣散費、長期服務金及其他福利，須以減薪前的工資計算。

李卓人議員辦事處

1998 年 9 月 24 日