



香港職工會聯盟

HONG KONG CONFEDERATION OF TRADE UNIONS

九龍彌敦道557-559號永旺行19字樓

19/F., WING WONG COMMERCIAL BLDG., 557-559 NATHAN ROAD, KLN. H.K.

電郵: hkctu@hkctu.org.hk 網頁: www.hkctu.org.hk

TEL: 2770 8668 FAX: 2770 7388

職工盟就《2016年僱傭(修訂)條例草案》意見書

1. 目前缺乏不公平解僱法和強制復職權下，不合理及不合法解僱的案件需僱傭雙方同意方可以復職解決。故此即使僱員要求復職，只要僱主交足補償金，就可保證打發僱員。勞工處曾統計，1997年7月至2011年12月間，只有3成僱員要求復職的個案才最終獲得重新聘用。這樣對於工友非常不利，特別是因參與工會而被解僱的僱員：一些無良僱主正正視他們為眼中釘，除之而後快，迴避他們參與工會時所帶著對僱主的訴求。
2. 這次修例表面上賦予法庭權力，可按僱員單方面意願命令復職，但未有徹底規定僱主安排復職的義務，因為條文給予僱主一道「後門」，只需稍將上述補償金加碼，仍可將想重新獲聘的僱員拒諸門外。
3. 本會認為，法庭頒發復職命令的效力正如其他付款頒令一樣，僱主如不遵行，就應視作不遵守法庭判令，刑事化處理。
4. 目前法庭會按僱員被不合法解僱從而承受的損失，包括收入、就業機會及其他傷害等，頒令僱主賠償。本會認為賠償不應設立上限，正如現行《平等機會條例》的民事補償也沒有設定上限，只交由法庭以僱員實際承受的損失來計算。
5. 在零散化、合約化的大趨勢下，越來越多工友只以定期合約形式受聘和續聘，但當出現有薪產假、病假、工傷或參與工會等情況，僱主到其合約屆滿時就針對性不予續約。然而按現行法例和現在的修例建議，這樣仍不屬於不合理及不合法解僱。本會認為這樣只會鼓吹僱主利用灰色地帶，繼續針對需要保障的工友，因此要修例加強僱傭保障時，應同時堵塞這個漏洞，令合約僱員在上述情況下，而僱主在約滿時沒有以同一合約續期，都會同樣視作不合理及不合法解僱處理。



香港職工會聯盟
2016年4月11日