

From: Wong Agatha <[REDACTED]>
To: KY YEUNG <[REDACTED]>
Date: 14/04/2016 16:33
Subject: 黃潤達所代表的團體意見書

對於《2016年僱傭(修訂)條例草案》，街工認為遭到「不不理解僱」的僱員亦應納入保障範疇，以及加強罰則，嚴懲違反復職或再次聘用命令的僱主。

根據草案建議，勞審處對於遭到不合理及不合法解僱的僱員，如作出復職或再次聘用的命令是恰當而切實可行的，可無須取得僱主的同意而作出復職或再次聘用的命令。可是，若僱員僅遭到不不理解僱，而非不合理及不合法解僱，則相關復職令仍須由勞資雙方同意，我們強烈要求強制復職令的保障範疇應包括遭到不不理解僱的僱員，讓更多工友受惠，保障他們的就業權利。政府更應將不不理解僱的保障範圍，擴展至入職兩年內遭受到不不理解僱的僱員。

再者，若有僱主沒有履行復職令或再次聘用僱員，須額外支付一筆款項，相關建議為：「勞審處就不合理及不合法解僱而作出復職或再次聘用命令時，須一併頒令在僱主沒有履行命令讓僱員復職或再次聘用僱員的情況下，向僱員支付一筆在終止僱傭金及補償金以外的額外款項。額外款項的款額應由法例所訂定並為有關僱員月薪的3倍，上限為\$50,000元。」我們認為月薪3倍或上限5萬元的罰款金額太低，以一個月薪9000元的基層工友為例，若僱主違反復職令，僅多付27,000元，何況，上限50,000元對於月薪2萬元以上的僱員，也不足月薪3倍，罰則未免太低，我們要求將額外款項定為月薪6倍，上限則提高至35萬元（參考欠薪的最高罰則），使更多僱員受到法例保障。

現時，僱主只有在解僱以下五類僱員的情況下才構成不合法解僱（僱主在僱員懷孕或放取產假期間、放取有薪病假期間、因工受傷後及在決定/協議及/或清付《僱員補償條例》（第282章）下的補償前、基於僱員行使職工會權利或作證以協助執行有關的勞工法例等原因而解僱僱員），街工認為應該將包括政治立場、宗教立場和性傾向立場等加入「不合法及不不理解僱」法例的保障當中，確保僱員不會因上述立場與僱主相左而被隨意解僱。

總括而言，我們建議復職或再次聘用命令的保障範圍應擴大至只受到「不不理解僱」的僱員上，並將不不理解僱的保障範疇擴展至入職兩年內的僱員。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。至於不合法解僱保障範圍亦應擴充至「因政治立場、宗教立場或性傾向立場而被僱主解僱的僱員」。