



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

香港職工會聯盟

就「2017 年僱傭(修訂)條例草案」

有關復職權安排修例的意見

香港職工會聯盟(以下簡稱職工盟)認為，現行《僱傭條例》所規定之復職安排，形同虛設，政府必須盡快對條例作出修訂，方可保障香港僱員的復職權。不過，現時政府所提修例草案，存在很多漏洞，令修訂徒具形式，未能產生真正保障。因此，職工盟促請委員會正視條例以下存在的各項問題，並作出補救：

僱員應有權向法庭申請執行復職令

按現行條例草案，法庭雖然不用徵得僱主同意，便可頒令復職安排。但是，若僱主不遵行法庭判令，則只須額外支付相當於 3 個月的工資，便可免除將僱員復職的責任。因此，修例草案表面上賦予法庭單方面頒令復職的權力，但實質上僱主仍可「走後門」逃脫責任，變相「有錢就可收買復職權」。職工盟認為，應該在草案加入修訂條款，若僱員不同意接受資方的額外補償金，則可向法庭或勞資審裁處申請強制執行復職令，飭令僱主自指明日期起支付僱員工資及其他相關福利，猶如僱員已獲復職。

額外補償金額增至 6 個月及不應設上限

即使僱員在考慮實際情況之下，認為復職不可行而接受額外補償，但現時條例草案規定的金額明顯過低。多支付三個月工資，對於很多僱主而言，只是「濕濕碎」，根本沒有足夠誘因令資方選擇將僱員復職。更甚者，額外款項設有 72,500 元上限，對高收入僱員來說，如同杯水車薪。例如 2011 年國泰航空公司被高等法院裁定不合理及不合法解僱 49 名機師，以機師收入來說，72,500 元可能連一個月工資也未能抵上。職工盟認為，額外款項應提高至月薪的六倍，金額不設上限，以體現復職權是不公平解僱最重要的民事補救這政策取向。

取消補償判給的款額上限

現行條例第 32P(4)條規定，補償判給的款額上限為 150,000 元，不符合民事補救可按實

際損失判給的普遍規定。現時四條反歧視條例（即《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》），也沒有為「損害賠償」金額設立上限。職工盟認為，涉及不合理及不合法解僱的補償，亦應以僱員的實際損失為計算基礎，不應設立任何金額上限。

保障應擴展至不不理解僱或更改僱傭合約

在《僱傭條例》原有的「僱傭保障」相關條款中，除了遭受不合理及不合法解僱之外，復職安排同樣適用於不不理解僱或更改僱傭合約的情況。但是，現行政府的修例草案，只修訂不合理及不合法解僱的復職安排，而對於被僱主不不理解僱或更改僱傭合約的僱員，仍然是維持原有條款規定，即法庭要得到資方同意之下，才可頒佈復職令。職工盟認為，法庭要得到僱主同意才可頒佈復職安排，實屬荒謬，政府應該一併修訂仍然存在的不合理條文，將保障範圍擴大至遭受不不理解僱及更改僱傭合約的僱員。

僱主有責任證明復職非切實可行

條例草案規定，容許法庭考慮僱員復職是否切實可行。為免這些情況被僱主濫用，職工盟建議應修訂現時條例，規定法庭或勞資審裁處在判斷復職令是否切實可行時，只可在符合特定條件之下，並全部由僱主提供證明，例如僱員沒有通知僱主有意復職、證明不聘請替補人手會構成重大損失等，才可考慮僱主已聘請另一人填補遭解僱僱員的空缺的事實。

固定合約員工未獲保障

根據第 32B(1)(b)條，如僱員根據固定限時合約受聘，而在該合約期屆滿時不獲續約，即當作遭僱主解僱，但該條只適用於不不理解僱的情況。換言之，固定時限合約僱員如因參加工會、生育或工傷等而不獲續約，並不能根據「僱傭保障」有關不合理及不合法解僱的條文，提出民事補救申索。職工盟認為，政府應該盡快就固定合約僱員的僱傭保障盡快作出檢討。

香港職工會聯盟
2017 年 10 月 17 日

