



香港工會聯合會  
THE HONG KONG FEDERATION OF TRADE UNIONS

香港中環下亞厘畢道  
中區政府合署(東座)三樓  
政制及內地事務局  
林瑞麟局長：

(2010)權委 01/011

傳真及郵遞

林局長：

工聯會權益委員會就「香港特別行政區根據聯合國  
《經濟、社會及文化權利的國際公約》  
提交的第三份報告的項目大綱」所提交的意見

工聯會權益委員會(權委)就政府向聯合國提交的報告內容提出以下的意見：

**1. 法律援助申請者的財務資源限制**

就第二條「逐步實現公約所承認的權利及行使有關權利時不會受到歧視」，本會認為香港有需要放寬法援申請者的財務資源限制。

● **勞審處勝訴僱員獲豁免經濟審查**

按現時法例，法援署署長可根據法援條例第 5AA 條，免除一些申請人的財務資源審查上限，但只限於涉及《香港人權法案條例》或抵觸《公民權利和政法權利國際公約》的案件。權委建議政府擴闊第 5AA 條，讓在勞資審裁處獲勝訴的僱員，豁免經濟審查下申請法援。

一方面，若僱員在勞資審裁處獲勝訴，而僱主把勞資糾紛案件上訴至高等法院，僱員便可獲豁免經濟審查，讓僱員無顧慮地繼續在更高級的法庭爭取應有的權益。另一方面，若無良僱主沒有根據勞資審裁處裁斷，向僱員支付應有的權益，當局亦應豁免經濟審查，讓僱員直接申請清盤。

● **賦予法律援助署署長更大酌情權**

2000 年，工聯會曾提交私人條例草案《2000 年法律援助(修訂)條例草案》，建議給予法律援助署署長享有酌情權，可向這類申請人提供法律援助。然而政府最後指條例草案涉及公共開支和政府政策，所以根據《基本法》第七十四條，不能提出。

權委建議政府修改條例，賦予法律援助署署長酌情權，豁免這些僱員接受經濟審查。

- **檢討法援經濟審查資格**

現時法律援助署對法律援助申請者進行經濟審查，現行的上限是申請人(及配偶)過去 12 個月的「可動用收入」加「可動用資產」不能超過\$175,800。事實上，只要有幾萬元積蓄，即使月薪不超過一萬元的僱員，加上配偶的收入，已不符合申請法援的資格，這對僱員追討權益造成不公平的情況。

權委認為，政府必須檢討法律援助經濟審查資格，應提高目前的財政資源限額上限，讓更多僱員能夠啓動司法程序推行追討。

## 2. 法定最低工資

就第七條「享受公平與良好工作條件的權利」，本會認為香港政府需要加快對法定最低工資的立法工作。

- **最低工資時薪訂於 33 元**

權委認為，當局釐訂最低工資水平時，必須考慮工人及其贍養人口的基本生活需要。平均工資、勞動生產力、通脹率、就業率及社會保障水平等固然是其中的參考因素，然而最關鍵的是有關水平決不能低於綜援水平，亦必須能夠保障低薪工人的生活。

與外國情況有別，由於香港欠缺支援低薪工人的配套措施，譬如負薪俸稅、工資補貼等，因此權委建議最低工資為全港平均工資的六成，而最低工資時薪應訂於 33 元，才能保障低薪工人有合理的生活水平。

- **勞顧會須參與制訂最低工資水平**

勞工顧問委員會(勞顧會)作為香港勞工事務最高層次的諮詢機構，而勞顧會勞方代表是由全港所有職工會選舉產生，能夠代表勞動階層的聲音，所以制訂最低工資水平的過程，勞顧會必須有所參與，故建議勞顧會代表應在最低工資委員會中有一定角色。

## 3. 僱傭保障：僱員權益

政府必須全面檢討現時勞工追討及申索機制，以保障僱員的就業權益。就此，權委



# 香港工會聯合會

## THE HONG KONG FEDERATION OF TRADE UNIONS

要求政府推出以下措施改善現行機制：

1. 將勞資審裁處的申索案件「民刑合併」，把刑事檢控僱主及民事追薪案件一併處理，以減省申索時間，鼓勵更多僱員擔任證人；
2. 修訂現行《公司條例》的條文，規定公司董事或相關公司負責人對僱員權益負上更大的責任，包括(1)容許僱員集體向法院申請僱主清盤；(2)加入公司董事負有照顧僱員利益(如支付工資)的職責之條文，否則可被取消出任董事資格；(3)規定每間公司最少須有一名董事為「自然人」，以便在有需要時，有僱主代表為公司行爲負責。
3. 法律援助署應為手持勞資審裁處裁斷的僱員提供免費民事索償服務，協助僱員對拖欠款項的公司執行抄封令及申請清盤。

#### 4. 新增項目：非正規就業問題

##### ● 假自僱問題需關注

本會認為香港政府需要向聯合國報告香港的非正規就業的問題。本會認為，部分僱主藉着害怕裁員的心態而混水摸魚，強迫員工成為自僱工作者，令員工失去來自《僱傭條例》的保障。根據政府統計處的數字，雖然 2009 年自僱人士的比率較 2008 年有所下降 (由 7.2% 下跌至 6.9%)，然而近年各工會不斷收到假自僱投訴，恐怕有關數字未能反映假自僱的真實情況。

##### ● 非連續性僱傭合約僱員 (非 4118) 不斷增加

《僱傭條例》附表一列明，僱員如連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時，他的僱傭合約便屬「連續性合約」。現時《僱傭條例》大部分的僱員權益，是建基於合約是否連續性。如屬連續性，僱員可獲得有薪法定假、年假、休息日、代通知金、產假薪酬、病假津貼、遣散費及長期服務金等。

然而，不少無良僱主為了逃避對僱員應有的責任，於是各出其謀，想盡辦法避免與僱員訂立連續性合約。他們通常採用以下手法：(1)公司刻意安排員工工作 3 星期，然後休息 1 星期。這種情況較常出現在隧道收費員、大型百貨公司售貨員；(2)每周刻意安排工作低於 18 小時。這種手法常見於大型百貨公司；(3)最後一星期工作少於 18 小時。有員工反映，馬會最常採用這種模式。他們每工作四星期，其中一星期或以上總是安排工作時數少於 18 小時。

權委要求政府於現有的《僱傭條例》下加設保障非「4·18」的兼職僱員規例，並要求按比例計算非「4·18」僱員的權益。可是直至今天，政府沒有就改善兼職員工權



益作出行動。香港作為國際城市，在保護勞工權益上遠遠落後於同儕，如新加坡、英國、愛爾蘭等，因此政府必須為兼職工人的權益立法。

請政府當局在撰寫有關報告時，考慮本會所提出的意見。如有疑問，請聯絡工聯會權益委員會秘書鍾錦文（電話：3652 5937）或 工聯會權益委員會主任周聯僑（電話：9349 1466）。

順祝  
新年快樂



香港工會聯合會權益委員會  
2010年2月19日