

## 建立僱主的良好典範

2022 年 5 月 8 日

馬嬋玉

芳姐(化名)已為一間公司從事保安工作八年了，她去年 9 月按公司提供的地址資料，到另一工作地點「替更」。由於芳姐知道公司的「報更中心」只有三位接線生當值，而開工時段同時處理超過一千名員工來電，她的經驗告訴她「報更中心」經常未能接通電話，所以提早 20 分鐘「報更」。由於是「替更」的地點她從未前往，芳姐下車後始慌忙發現去錯地址，在焦急的情況下向路人求助，最終遲到了 20 分鐘到達目的點。芳姐及後翻看公司提供的地址的訊息，原來漏了大廈名稱，她隨即向主管解釋原因。豈料芳姐突然被通知安排停薪留職，至第十天告知她因未有誠實報工時而被「即時解僱」。芳姐便因此喪失了八年的長期服務金、代通知金和年假薪酬。芳姐感到非常委屈，遂於 2021 年 11 月到勞工處求助，至本年二月終在勞資審裁處的第三次聆訊中得到判決。

按僱傭條例第九條，僱主如遇到以下情況，才可無須給予通知或代通知金而作出「即時解僱」：包括僱員故意不服從合法而又合理的命令；犯有欺詐或不忠實行為；或慣常疏忽職責等。因此，僱主代表在前兩次勞資審裁處聆訊中，為辯解其「合理解僱」行為，向芳姐提出各種指控，包括說她漠視公司政策、不誠實「報更」影響薪金計算、又指她多年前因值班時間睡覺曾收過警告書，以證明芳姐的工作表現持續失當。芳姐在過程中感到相當難受，徹夜難眠，但她仍堅守自己的原則，未有放棄申索。

勞資審裁處最終判決「即時解僱」不成立，裁判官表示提早「報更」雖構成不誠實行為，但亦要考慮其程度和特殊因素。芳姐八年前入職時只收過一次僱員政策指引，隨後並沒有收到任何更新內容。「報更中心」只有三位接線生當值，開工時段要同時處理超過一千名員工來電。芳姐當天的遲到，未見有欺騙薪金的意圖，故裁判官命令僱主須向芳姐發還遣散費、代通知金及年假薪酬之賠償。

這個判決很值得大家反思，尤其在現今疫情的嚴峻的階段，不少僱主因經營困難而要裁減員工。假若工友遇到「不合理解僱」時，有幾多人能像芳姐一樣，敢為自己的權益堅持到底呢？許多工友往往因聆訊和生活帶來的壓力而選擇啞忍。

作為僱主，能否建立「良好僱主典範」，與僱員共渡艱難時期，好讓勞資雙方達至雙贏局面。例如僱主代表與僱員時刻保持溝通，亦讓所有僱員對政策更新有充

份的知情權；管理層能以法、理、情為基礎，因應事情的嚴重程度執行適切的紀律處分；警告後以表現改善計劃給予僱員機會改正其行為（而並非視為解僱工具），並設定合理限期，不會作秋後算帳。多點關顧員工，定時集思廣益以持續優化管理；完善投訴機制，讓僱員有渠道向管理層反映不滿，確保有保密和公平的調查等。這些做法都可避免雙方關係決裂，而要在法庭解決。

若有更多僱主以「將心比己」及「己所不欲勿施於人」的管理方針，去建設一個正面及健康的工作環境，我們的社會上則有更多的僱員，能夠在安心及被尊重環境下發揮所長。

教區勞工牧民中心 - 九龍 供稿