

港九勞工社團聯會

THE FEDERATION OF HONG KONG
& KOWLOON LABOUR UNIONS



九龍深水埗長沙灣道 1-5 號長勝大廈 5 樓 D 座
Flt. D, 5/F., Cheung Shing Bldg., 1-5 Cheung
Sha Wan Road, Kowloon, Hong Kong.

電話 Tel : 2776 7232 , 2776 7242

傳真機 Fax : 2788 0600

電郵 E-mail : hkflu@netvigator.com

網址 Website : www.hkflu.org.hk

本會檔號 OUR REF.:

來信檔號 YOUR REF.:

財經事務及庫務局：

《檢討企業拯救程序立法建議諮詢文件》意見書

企業拯救程序讓瀕臨破產邊緣的企業有重生的機會，可能有助拯救一些有短期財政困難而有機會可以長遠繼續發展的企業，讓原來的工作職位得以保留，避免失業率上升，本會對企業拯救的精神表示認同，對政府在經濟衰退時推出此項政策諮詢亦表示理解。企業得以拯救，帶來僱主與僱員雙贏的局面，這是一個最理想的情況，然而程序在執行上的細節及僱員所得的待遇仍值得我們關注，以下是本會對企業拯救程序的關注點：

應仔細評估企業拯救的成效

當經濟環境轉差時，企業拯救程序是否能讓企業重投正軌是令人懷疑的，加上推行企業拯救程序需要大量專業人士，所動用的資源亦不少，如果只有極少量公司能夠受惠，而香港眾多的中小企業卻恐難受惠，政策有可能不合乎經濟效益，對保留員工的工作職位未必有太大的幫助。若清付僱員應得款項的安排欠妥善，有機會使企業拯救成了僱主拖欠僱員工資的手段。政府應對其他國家的企業拯救政策作仔細分析，以評估其成功的機會，認真考慮是否值得推行企業拯救政策。

以優先處理僱員權益為原則

本會認為無論企業拯救程序如何進行，僱員權益必須獲優先處理，僱員已為僱主付出勞動力，理應得到回報，犧牲僱員權益以拯救企業是不可以接受的，企業必須優先處理拖欠僱員工資及其他法例規定的款項，方可展開企業拯救程序，這個做法是比較恰當的。企業如能清付所有拖欠僱員工資及其他法例規定的款項才展開企業拯救程序，當然是最理想的，若未能清付所有欠款，僱員所獲的亦不能低於他申請破產欠薪保障基金所獲的補

償。本會反對任何使僱員的補償遜於其在公司無力償債而進行清盤時所得者的做法，若僱員所獲補償少於他申請破產欠薪保障基金所獲的，是僱員權益的大倒退，企業拯救亦失去保障僱員權益的意義。

管理人在企業拯救進行時須遵守《僱傭條例》

企業拯救有可能讓一些企業勉強地繼續經營，本會擔心此舉會影響僱員權益，而企業拯救的臨時監管及其他行政費用高昂，亦可能間接影響僱員及其他債權人的權益。本會認為臨時監管人管理公司及聘用僱員時，須遵守現行的《僱傭條例》，若企業拯救進行時繼續欠薪及拖欠其他法定權益時，企業負責人或臨時監管人亦須受刑事監管，有可能被檢控，這才可確保僱員的權益在企業拯救進行時得以保障。

暫止期太長拖延僱員獲取「僱員受保障債項」的時間

方案 B 指出公司無須在啓動企業拯救程序前清付僱員欠款，但臨時監管人須在暫止期內清付「僱員受保障債項」，本會擔心暫止期時間太長（有可能是 60 天或更長），僱員獲得「僱員受保障債項」的時間可能比申請破產欠薪保障基金為遲，暫止期雖為公司提供整頓財務的喘息時間，但被拖欠工資的僱員卻可能面對「手停口停」的情況，增加了僱員在等候暫止期時的經濟壓力。因此，本會建議可考慮在暫止期開始前，公司可先付某個百分比的「僱員受保障債項」（例如：以基金所發款項為上限的 50 %），讓僱員可解燃眉之急，避免在暫止期等候期間出現「手停口停」的情況。待暫止期過後，無論是企業拯救繼續進行或須清盤，僱員亦可以獲得其餘的「僱員受保障債項」。

未償付的僱員應得款項應包括強積金計劃僱主供款

本會認為強積金供款屬於僱員權益，僱主的強積金供款是僱員應得款項的一部份，因此其處理方法應與其他僱員應得款項相同，若不把未清付的強積金供款計算在內，恐怕會變相鼓勵僱主犧牲強積金供款以保障公司運作。而強積金供款一般只佔僱員工資的百份之五，金額遠低於其他債項及臨時監管費用，相信並非企業拯救是否成功的關鍵，亦不會為進行企業拯救增添不明朗因素。

企業拯救程序並不是僱主拖欠僱員薪金的工具，必須在保障僱員權益的基礎上進行，而且須有明確訂明如何清付僱員欠薪的安排，若僱員成了企業拯救程序下的犧牲品，將有違企業拯救在金融危機下有助穩定社會經濟的宗旨。希望 貴局對上述意見予以考慮。

港九勞工社團聯會 謹啓

2010年1月22日