

書面質詢

隨着賭收大跌，博彩業擺脫過去瘋顛飆升的日子，恢復正常，又或者叫做「新常態」。而其中首當其衝的是貴賓廳。過去一段日子，博彩業出現了收益七成以上來自貴賓廳這種不正常狀態，顛覆了過往的博彩收益主要靠中場的傳統模式。而這是賭客來源的特殊情況所致。如今內地一場反貪風暴，刹住了過往的反常狀態，恢復正常態勢，乃是可以理解的。

不過，由於博彩收益大幅下跌，過往經常高喊人資緊缺亦形勢有變。即使陸續有新場投入運作，人資緊缺情況亦相對放緩。部份更有可能出現人資過剩問題。

但基於未來數年就面臨賭牌到期的問題，各大博企亦不敢在這個風風火火的日子大量裁員。因為若業務稍一停滯便將有關問題轉嫁到員工身上，這是典型的拒絕承擔社會責任，那是把頭撞在刀口上。所以，大幅裁員的情況沒有發生，但部份陰招裁員或部署找藉口裁員，卻未有停竭。

據博彩業員工透露，近期部份博企動輒向員工出警告信，雞毛蒜皮或不可抗力的情況下，都以員工犯錯為由而出警告信。大多數員工肉在砧板上明知被屈都只能簽收警告信。而部份堅拒接受者，公司亦有各種威逼恐嚇手段逼員工就範。為何要濫發警告信？因為，當員工接受了若干次警告信以後，僱主要解僱員工，就可以以「有理解僱」，無需任何補償，且責任在勞方。所以發警告信之惡劣意圖是路人皆見的。事實上，當僱員被「有理解僱」，除了因進了博企黑名單再難入行之外，即使到勞工局投訴，只要僱主向勞工局出示僱員曾屢遭警告的記錄，則必然簡單判斷「有理解僱」為合理，被解僱僱員絕對是有冤無路訴。

就此，本人向行政當局提出書面質詢：

- 一． 若博企僱主不問情由向僱員發出警告信，並強逼接收，在法律上僱員有否有效的抗辯機制？當局有何建議？能否向勞工局尋求援助，對警告信表達異議？
- 二． 根據勞動關係法第六十九條，構成僱主對僱員作出合理解僱的有「十大天條」。當有僱員投訴遭僱主無理解僱而僱主出示若干次的警告信作為其合理解僱的理據，勞工事務局會否對這些警告作詳細分析，看其是否觸犯「十大天條」？還是僅根據有若干次警告信便判斷解僱有理？
- 三． 在處理勞資糾紛的問題上，勞方最難是提供證據證明錯不在己。因為在一個工作場所內，其他僱員即使知道事實真相，大都因為仍在受僱之中而不敢站出來為受屈工友作證。相反，在僱主指示下，其他僱員被安排向當局提供對僱主有利之證據則是容易得多。而博企員工的工作有一個最大特點，大都是在錄像系統監察之下工作，到底警告信該發不該發？發得合不合理？一調動錄像觀看作為證據分析，便可一目了然。勞工局在處理這類個案時，會否主動要求相關博企提供錄像以作搜證才作出判斷？

立法議員 區錦新

二零一六年六月三日

