

律政司司長在 2024 年調解周----職場爭議調解研討會的開幕致辭全文（只有中文）（附圖）

\*\*\*\*\*

以下是律政司司長林定國資深大律師今日（五月七日）在 2024 年調解周——職場爭議調解研討會「職場和諧 生活愉快：在僱員補償索償和其他職場爭議中使用調解」的開幕致辭全文：

各位講者、各位嘉賓、各位同事：

大家早晨。首先我謹代表律政司歡迎和多謝大家參與 2024 年調解周有關職場爭議調解的研討會。當然必須感謝與我們合辦的政府部門勞工處的同事，也必須感謝一眾講者，更多謝出席參與今次活動的朋友。我剛剛得知原來除了在這個場地之外，總共有約 900 位朋友登記線上參與這次活動，有這麼多參加者，我感到很興奮。

主題：職場和諧 生活愉快

今日研討會的主題為「職場和諧 生活愉快：在僱員補償索償和其他職場爭議中使用調解」。調解適用於一些不同範疇包括商業等，我覺得今日的主題是有些特色的，有三大重點可能影響到究竟我們要如何處理爭議。

第一個重點是，除非你不用工作或者沒有工作，否則我們若非是別人的老闆，即僱主，就是打工，即僱員。這是我們大部分人無可避免地參與的一個角色，所以很有切身關係，這是第一點。

第二點，勞資關係，即老闆與僱員之間一個頗長期性的關係，亦佔了我們工作、人生很長的時間，我們相處和接觸的時間很多，大家要很緊密地合作和工作。自然及客觀而言，出現一些問題甚至不同意見和爭拗機會亦多了，所以在數量上而言，這一類爭議一定比其他的人際關係更加多。

第三點，我覺得僱主和僱員其實是處於一個不太對等的關係，即很多時候

我們都會覺得僱主比較強勢，而僱員比較弱勢，不太對等。但另一方面，僱員亦有一個很重要的法律責任，就是所謂的忠誠責任、duty of fidelity。如此複雜的關係，往往令到要解決這些爭議時多了一些複雜性。我覺得這三點是我們利用調解去處理這些關係時要特別注意的。

但正正是如此複雜——無論是量或質都如此複雜，我覺得利用調解一定比其他解決爭議方式來得有效。單講數量之多，怎可能用一般的訴訟方法去解決呢？同時，大家都知道，訴訟其實就是代表一個關係的終結或者破裂。很多時候勞資問題並不是真的想大家離職或者「炒魷魚」，而是希望解決事情，大家可以保持一個關係，那是對大家互相都有好處的方法。

我想針對談談今日兩個話題，因為這兩個話題我都有很切身的個人感受。

#### 討論環節：僱員補償索償

第一就是關於僱員補償索償，這是第一部分。認識我的朋友都知，我做大律師的時候，其實都處理很多這一類僱員賠償的案件。我擔任暫委法官的時候，亦曾處理和審理過這方面的案件。我覺得這些案件都有些特色和難度，但這難度亦印證了為何調解是一個很好的方法。

僱員補償索償有甚麼特色呢？這與一般商業糾紛很不同，商業糾紛通常都是談錢，很簡單，沒甚麼感情因素，最重要是商業利益，是需要計數的。但涉及僱員補償索償，有關人身意外的，往往不單是錢。很多時事件背景涉及意外，可能僱員因事受了傷害，輕則可能是提重物時扭傷、引致背痛，重則可能僱員不幸失去生命，由他的家人代表索償，永遠都有爭議、有理說不清的是責任問題，僱主的責任不會是絕對的，僱員則有期望，法庭就談是否合理。但何謂合理呢？站在僱主和僱員的不同立場，爭拗一百年大家都不會有共識，而不同的法官亦有不同的想法，所以這裏有很大的不確定性。

就算責任問題搞清楚了，賠償細節也很複雜。我以前處理這些個案，最麻煩就是寫 advice 告訴別人究竟要賠償多少，因為這並沒有方程式。例如「pain, suffering, and loss of amenity」（痛楚、受苦及失去生活便利），即扭傷了背部

值多少錢。可能僱員覺得背部很痛，認為值一千萬，但法庭認為只值二十萬，僱員便覺得很不公道，但僱主亦覺得他自己天天也背痛，沒甚麼大不了。這些事情永遠搞不清。

第二，很多時候我們計算金錢上的賠償也很複雜。一個很大的問題就是僱員受傷後，對他將來的工作能力影響有多大，他可以再做甚麼工作，估計他將來能賺多少錢等，這些又是爭拗一、二百年大家都可以有不同的意見。這是個難處，但這個難處亦為調解製造了很大的空間，因為沒有清晰的答案才有討論空間，如果是非黑即白，就沒甚麼討論餘地。既然有這樣多不明確因素，調解反而成為一個最好的方式去嘗試尋找共識。關鍵前提在於要三方面合作，就是僱主，僱員以及保險公司。

我個人的經驗就是，首先僱員很多時會有法律援助署或者其他代表，但都要有合理性，他們一般對於法律的理解未必很深入，亦是事件的受害者，很多時候當中都會有感情因素，希望取回公道，所以作為調解員就要令他們回復理性，以一個客觀的態度去看他們所遇到的不幸事情。保險公司通常很簡單，最好不用賠償，但是做這門生意是處理賠償的，那便要計數，也要有合理性，僱主亦有責任協助保險公司了解事件和進行商討，讓保險公司平衡風險，這也是很重要的事情。所以，三方面是否有願意和解或調解的心態，也是一個很重要的關鍵因素。總的來說，僱員補償索償、人身傷亡事宜，非常適合使用調解處理。

#### 分享環節：職場調解與中小企

職場調解與中小企這個題目，我感受很深。我曾經是一間中小企的僱主，大家都知我以前是大律師，大律師們會一起聘請一班員工，我們大約有三、四十人，我稱為「中小企」。我以前曾任 staff committee 的主席，每星期通常有幾個早上約半小時至一小時，是處理茶水阿姨或者秘書之間的糾紛。例如兩個茶水阿姨會跟我說，有人偷了廁紙、打掃多了房間、沒有人幫忙搬水等；而秘書就說同事明明有工作卻很早下班，我每星期都面對這些問題。

很多時職場的問題，其實並非真的是法律問題，當然背後一定有法律背

景、是合約問題，但大部分都是人際關係的問題。若處理不當，人與人之間的問題就可以變成法律問題，甚至可能破壞了勞資之間的關係，影響的不僅是那個員工是否可以繼續留下工作，而是影響整間公司的運作和士氣。如何可以在這些問題發酵前解決，其實很需要我們掌握一些調解技巧，當一個「和事老」。

在這層面上，其實員工追求的只有一樣東西，他們總覺得不公道，他們並非說是否合法，而是在意不公道。如何做到令人覺得公平，其實是調解當中很主要的一個技巧，所以第二個環節我也有興趣多學習一些，因為與工作也有關係。

說罷個人感受之後，我也想強調，其實律政司一直以來都非常重視調解方面的工作。這星期是我們的調解周，昨日開始已經有第一場的活動，包括學生調解徵文比賽。今日是有關勞工界的議題，明日是有關消費者權益的問題，接續都有不同的活動。另外，我們還有「調解為先」承諾書的活動，鼓勵公司和組織簽署「調解為先」承諾書，概念很簡單，就是大家遇到爭拗的時候，首先第一步嘗試用調解方式解決問題，希望解決了，便不用將件事升級或用其他方式解決問題，因為往往會費時失事。至今，已經有超過 850 間公司、組織或個人簽署了承諾書，我們會繼續推進活動，希望營造調解的文化。

## 深化調解文化

調解文化是整件事的重點。當然我們要掌握調解是甚麼，要掌握調解的技巧。但要真正落實成功，是需要將調解變成香港整個文化的一部分，成為我們價值觀的一部分，遇到爭拗的時候，我們不一定要劍拔弩張，不一定要透過訴訟分勝負、分對錯，而是可以大家暫且放下誰對誰錯，尋找一個大家都接受和自願的方法去處理。這涉及一個文化的改變，我希望透過不同類型的活動，因應不同業界個別的需要，說服大家其實這個文化的培養，是非常值得，亦會對你們的工作有很積極以及正面的意義。

很多謝大家今日出席今天的活動，希望我們用這幾小時的時間，可以促進調解文化的增長。祝願大家今日有個豐盛愉快的上午，多謝大家。

完

2024年5月7日（星期二）