

何珮琪 (Kiki)

凝資專業顧問公司 Employment & HR Relationship Training Consultant，曾處理多宗法庭及勞工處勞資個案，定期到各大企業、大專院校、社福機構舉行勞工法例課程及講座，慣以深入淺出輕鬆幽默的教學方式配合法庭案例讓大家了解複雜的法例。
電郵：kiki@hrconsult.net

同事做陪審員 可當缺勤嗎？




最近筆者收到有 HR 查詢，公司同事被法庭選中擔任陪審員，而公司員工手冊裡的公司政策列明員工當天不會獲發薪或只補回差價，原因是該員工沒有上班，加上他可根據條例獲發每天 725 元的津貼。究竟公司政策這樣寫有沒有違法呢？這名員工本來只是工作 5 天，公司又可否因為趕 project 而要求員工用額外星期六的時間回公司工作呢？

當陪審員是公民責任 不可視為缺勤

根據《陪審團條例》第 33 條，當中「對因僱員擔任陪審員而歧視僱員的僱主的處罰」指明，僱主不得因僱員在原訟法庭的任何法律程序中，曾經出任或正出任陪審員，而終止僱用或威脅終止僱用其僱員，或歧視其僱員，違者即屬犯罪，最高罰款 25,000 元及監禁 3 個月。故此員工因擔任陪審員而要向公司請假，僱主不能拒絕，亦不可以此為理由解僱員工，或扣減員工的薪金福利。回應問題，如公司員工手冊裡的公司政策列明員工當天不獲發薪或只補回差價，這已經違法了。

另外對於公司可否要求員工用額外星期六時間回公司工作，在前特首曾蔭權收受利益一案中，主審案件的法官表示，被僱主要求在星期六上班有違反《陪審團條例》之嫌，並強調履行陪審團職務是每個市民的首要公民責任。由此可見，僱主不能在僱員擔任陪審團職務期間要求員工用額外時間回公司工作。

僱主錦囊

- 僱主必須明白公司政策條款不能凌駕法例之上，法例為底線。因此僱主在擬定合約時必須參考香港法例，避免違法。
- 人力資源管理層應定期審視及更新公司現有政策和員工守則，以確保員工清楚明白。 

如何喚醒自己？



長期身處安舒區容易讓人耽於逸樂，不願意自我挑戰，Catti 建議上班族可通過兩方面喚醒正安於現狀的自己：

觀察同事

觀察公司內年資較高的同事，包括他們的工作表現、性格、工作動力及積極性等，然後撫心自問，假如再留在這裡，將來就有機會變成他們，你是否想成為下一個他們呢？這是鼓勵自己跳出或留下的指標。

生活入手

誰都不可能一時三刻話走就走，也未必即時能想到要轉去甚麼機構或行業，故此可先從個人生活入手，嘗試跳出生活上的安舒區，如當上背包客到另類國度遊歷，以另一個生活態度來作出自我挑戰，作為喚醒安於現狀的自己的第一步，讓自己對人生以至事業發展有多一重思考，獲得更多啟發及靈感，及後可進而挑戰事業，作更多嘗試。

跳出 comfort zone 有何部署？

Catti 明言，不要將跳出 comfort zone 一事過於浪漫化，以為可為追求理想而不計較代價；前期考慮和部署是必須的。上班族可通過以下 3 個步驟作部署：



1 實際考慮

先對自己進行一個全面的 market research，以微觀角度看現有的經濟負擔及個人財政儲蓄能否承受轉工或轉行的決定？再以宏觀角度看目前市場的發展前景以至晉升機會等是否適合轉工或轉行呢？做足事前準備才展開行動。

2 實際行動

為轉工或轉行作實際準備，如進修下一個職位所需的課程或參與相關工作坊，裝備專業知識，考取專業資格，為跳出去作出實際行動，提升個人競爭力。

3 面試行動

通過不同的招聘渠道尋找合適的職位空缺，練習面試技巧，以最佳準備來參加見工面試，正式跳出 comfort zone。 