

2013 年 3 月 19 日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

保障參與職工會的權利

目的

本文件向議員簡介保障僱員參加職工會及職工會活動權利的措施。

組織及參加工會的權利

2. 《基本法》及《香港人權法案》保障香港居民組織和參加工會的權利。除保障結社自由外，《基本法》第二十七條及《香港人權法案》第十八(一)條亦同時清晰訂明組織和參加工會的權利。

參與職工會的保障

3. 《職工會條例》訂明已登記職工會的會員或職員享有的權利，包括為籌劃或深化勞資糾紛而作出的若干行為的保障。職工會的會員或職員在這情況下作出的若干作為，包括誘使他人違反僱傭合約，可獲免被民事起訴的保障。任何人代表職工會為籌劃或深化勞資糾紛而出現於或臨近任何人工作或營業的地方進行和平糾察亦屬合法。

4. 《僱傭條例》保障僱員不會因行使職工會的權利而遭受歧視。第 21B(1)條訂明，僱員享有以下權利：

- (a) 作為或成為根據《職工會條例》登記的職工會會員或職員的權利；
- (b) 凡為職工會會員或職員，享有在適當時間參加該職工會活動的權利；

(c) 聯同他人按照《職工會條例》的規定組織職工會或申請將職工會登記的權利。

5. 第 21B(2)條進一步規定，任何僱主或代表僱主的人如作出以下行爲，即屬犯罪：

(a) 阻止或阻嚇，或作出任何作爲以刻意阻止或阻嚇僱員行使第 21B(1)條所授予的任何權利；或

(b) 因僱員行使任何該等權利而終止其僱傭合約、懲罰或以其他方式歧視該僱員。

6. 此外，僱員如因在被解僱前 12 個月內行使《僱傭條例》第 21B(1)條所訂明的職工會權利而遭解僱，則有權就該不合理及不合法解僱向其僱主提出補償申索。在有關補償申索中，僱主有責任證明該解僱是基於正當理由¹及並非屬於《僱傭條例》第 21B(2)(b)條所訂明的歧視職工會行爲。如果僱主未能提出有關證明，勞資審裁處（“審裁處”）可在雙方同意下，作出復職或再次聘用的命令。如審裁處沒有作出復職或再次聘用的命令，可裁定僱主須支付終止僱傭金及/或最高為 15 萬元的補償金予僱員。

職工會權利的推廣

7. 勞工處積極加深市民對《僱傭條例》的認識和了解，其中包括保障參與職工會的條文。我們透過宣傳刊物、巡迴展覽、講座等，讓市民知悉法例賦予參與職工會人士的各项權利。此外，職工會登記局為有意成立職工會的人士提供意見，亦有舉辦訓練課程，以促進健全的職工會管理。

¹ 《僱傭條例》第 32K 條訂明，如僱主能證明因以下理由而將僱員解僱，即屬具有正當理由 —

- (a) 該僱員的行爲；
- (b) 該僱員執行工作的能力或資格；
- (c) 該僱員屬裁員對象或基於其他真正的業務運作需要；
- (d) 法例規定(即讓該僱員繼續受僱便會違反法例)；或
- (e) 其他實質理由。

法例的執行

8. 勞工處致力保障工人免受針對職工會的歧視。對於涉嫌歧視職工會的投訴，勞工處高度重視有關調查工作。雖然每一宗刑事檢控個案均須符合嚴格的檢控要求，但經調查後如果證據充足，我們必定提出檢控。

改善保障的建議

9. 為加強對參與職工會活動僱員的保障，我們計劃於今年稍後提交草案，修訂《僱傭條例》以賦權勞審處就不合理及不合法解僱的個案，可在其認為作出復職或再次聘用命令屬恰當而僱主遵從該命令是合理地切實可行的情況下，無須先取得僱主同意而作出強制復職或再次聘用命令。當有關修訂條文制定後，將會進一步防止歧視職工會的行為及為僱員提供更多保障。

勞工及福利局
勞工處
2013年3月