

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)774/12-13(05)號文件

檔 號：CB2/PL/MP

人力事務委員會

立法會秘書處為2013年3月19日會議 擬備的背景資料簡介

保障參與職工會的權利

目的

本文件敘述人力事務委員會(下稱"事務委員會")及其轄下於首屆立法會任期內成立的勞資關係小組委員會(下稱"小組委員會")以往就有關保障參與職工會的權利的事宜曾進行的討論。

背景

《基本法》

2. 《基本法》第27條訂明，香港居民享有結社的自由，以及組織和參加工會、罷工的權利和自由。
3. 《基本法》第39條進一步訂明，國際勞工公約適用於香港的有關規定繼續有效，通過香港特別行政區的法律予以實施。香港居民享有的權利和自由，除依法規定外不得限制。

國際勞工公約的適用範圍

4. 國際勞工公約第98號的組織權利及集體談判權利公約自1975年起已全面適用於香港。自1963年起，有關結社自由和保護組織權利的國際勞工公約第87號，在國際勞工組織章程容許的情況下，經修改後亦適用於香港(即公約若干條文為適應本地情況在經修改後而適用)。

5. 據政府當局表示，該兩條公約憑藉若干條例及行政措施得以在港應用。其中兩大相關條例為《職工會條例》(第332章)及《僱傭條例》(第57章)。

6. 《職工會條例》就職工會登記及職工會內部行政的事宜，訂定條文。根據這條條例，任何僱員或僱主的組合而其主要宗旨是規管僱主與僱員之間、僱員與僱員之間、或僱主與僱主之間的關係，便須向職工會登記局登記。

7. 《僱傭條例》保障職工會不受歧視。該條例規定僱員享有作為或成為職工會職員的權利、參與職工會活動的權利和聯同他人按照《職工會條例》組成職工會或申請將職工會登記的權利。《僱傭條例》也保障僱員免遭因身為工會成員或參與工會活動而被不合法和不合理解僱。

8. 為進一步保障僱員免遭因參與工會活動而被解僱，政府當局於2000年就《僱傭條例》提出修訂，以清楚表明：僱員參加罷工，並非僱主無須給予通知或代通知金而終止其僱傭合約的合法理由。

委員的商議工作

9. 雖然事務委員會未有就有關保障參與職工會權利的課題進行討論，但曾從勞資關係較廣泛的層面，就有關事宜進行考慮。具體而言，於首屆立法會任期內曾成立小組委員會，就勞資關係進行詳細研究。小組委員會曾研究有關組織權利及保障職工會不受歧視等的事宜。在研究過程中，委員認為，雖然《國際勞工公約》第87號及第98號作出了相關規定，而《基本法》亦提供有關的保證，當局對於職工會不受僱主干預¹的保障並不足夠。在委員詢問當局有否考慮透過制定本地的法例，以施行《國際勞工公約》的各項規定時，政府當局表示，由於並無任何有關僱主干涉職工會活動的證據，也沒有接獲投訴，故此無須為此而制定法例。政府當局向小組委員會保證，當局會密切監察有關情況，並檢視是否有需要以立法方式處理。

¹ 根據《國際勞工公約》第98號第2條的定義，"干預行為"是"如行為的用意是促使成立受僱主或僱主組織操縱的工人組織，或透過使用財政手段或其他方式支持工人組織，以期把工人組織置於僱主或僱主組織所控制之下，即會被視為此條所指的干預行為。"

10. 有意見認為，部分僱主只願意與出任勞資協商會議成員的僱員代表談判，卻拒絕與職工會的代表對話。小組委員會察悉，勞資協商會議是很多機構內勞資雙方溝通的既定渠道。政府當局因而認為，既然勞資協商會議是勞資雙方有效的溝通渠道，故此應鼓勵勞資雙方透過此渠道進行協商。

11. 委員亦關注到，非解僱性質的職工會歧視個案並無民事的補救措施。鑒於要毫無疑點地證實僱主歧視僱員十分困難，有委員建議，有關須證實僱主歧視職工會的該項規定，可以"有合理因由相信該等行為相當可能阻止或阻嚇該僱員行使參與職工會活動的權利"此類句子予以修訂。政府當局認為，立法措施或許並非解決所有勞資關係問題的辦法。《僱傭條例》保障僱員參加工會活動的權利。根據該條例，若有足夠證據證明僱主曾阻止或阻嚇僱員行使該項權利，或就行使該項權利而解僱他，該僱主即屬違法。

12. 部分委員關注到，政府當局未有透過立法途徑積極推動集體談判。政府當局回應時表示，由於社會人士對此事並無共識，現時並非透過立法在本港推行強制性集體談判的適當時機。政府當局亦表示正致力提倡成立由僱主、僱員組織及勞工處三方代表組成的小組。

13. 繼小組委員會於2000年5月向事務委員會提交報告後，事務委員會於2000年6月20日的事務委員會會議上，聽取政府當局就其促進勞資關係的措施進行簡介。委員察悉，政府當局建議就《僱傭條例》以下有關復職的條文提出修訂：若僱員在不合理及不合法解僱的情況下提出復職／再次聘用的申索，勞資審裁處如認為適當及合理切實可行的，便可無需取得有關僱主的同意而作出命令，強制規定僱主須讓有關僱員復職或獲得再次聘用。

14. 於2012年1月20日的事務委員會會議上，政府當局向委員匯報上述建議的最新進展情況。在商議的過程中，有意見指出，當僱員因為行使工會權利而遭僱主解僱或歧視，有關的復職／再次聘用命令便應以強制性質作出，致使有關的僱主不得因不遵從命令而選擇支付上限為5萬元的擬議額外款項。有建議指應加入條文，讓勞資審裁處可行使酌情權，嚴格地作出只許復職或再次聘用的強制命令。

15. 委員獲告知，僱員因為行使工會權利而遭解僱，是屬於不合法解僱的範圍；在這種個案中，有關僱主可被檢控。政府當局表示，由於建議賦權勞資審裁處就僱員遭不合理及不合法解僱的情況作出復職或再次聘用的強制命令，並要求不遵從有關命令的僱主須向僱員支付額外款項，是針對《僱傭條例》所禁止及欠缺合理原因的所有種類的解僱，因此，只挑出僱員因身為工會會員或參與工會活動而被解僱的個案，並給予不同對待方式，在原則上或不能站得住腳。

16. 謹請委員察悉，《2013年僱傭(修訂)條例草案》已納入2012-2013年度立法議程。該條例草案旨在取消有關僱員遭不合理及不合法解僱的情況作出復職或再次聘用的命令須取得僱主同意這項規定，並要求不遵從有關命令的僱主向僱員支付額外款項。政府當局表明有意在2012-2013立法年度會期的下半年提交條例草案。

相關文件

17. 相關文件已在立法會網站登載，詳情請參閱**附錄**。

立法會秘書處
議會事務部2
2013年3月13日

相關文件

保障參與職工會的權利

委員會	會議日期	文件
人力事務委員會	28.10.1999 (項目III)	議程 會議紀要
	20.6.2000 (項目II)	議程 會議紀要
	20.1.2012 (項目V)	議程 會議紀要
勞資關係小組委員會	---	報告

立法會秘書處
議會事務部2
2013年3月13日