



### 勞聯就「保障參與職工會的權利」意見書

《僱傭條例》第十一章中關於《防止歧視職工會》的條文，僱員有權加入職工會為會員，或充任職工會辦事人員，在適當時候參加職工會之活動，及組織職工會或申請辦理工會註冊事宜。僱主或其代表人均不得遏止僱員此項權利，亦不得開除、處罰或歧視運用此等權利的僱員。此外，倘規定僱員不得加入任何職工會或以放棄其職工會會員的資格及活動作為受僱條件，亦屬違法。

單純以勞工處接獲投訴或者成功檢控違反《防止歧視職工會》規定的僱主的數字，以此去解釋有關規定的執法成效，顯然是過於粗疏。雖然《防止歧視職工會》規定生效已經超過四十年，而對無良僱主提出起訴或成功起訴無良僱主的案例可謂寥寥可數，每年亦只有數宗個案的無良僱主是被正式起訴；但投訴或成功檢控的比率低下，難道就可以毫無懸念地被解讀為歧視職工會的問題並不顯著？這是官方一直以來對這些數字採取的非常錯誤的演繹！

#### 隱性歧視職工會絡繹不絕

事實上，以我們在前線親身接觸工友所獲得的訊息和經驗，歧視職工會問題在業界一直以來都是非常嚴重的問題，不少工友因為參與職工會的權益活動，被一些無良僱主視為滋事份子、眼中釘，他們甚至會採取不同的手段去干擾工友的工作，藉此構成處罰或解僱工友的理由。工友們敵不過僱主的欺壓，百口莫辯，最後只有向我們尋求協助。過去一年，我們接觸到較往年更多的涉嫌歧視職工會的勞資個案，其中一宗牽涉到機場某一大型加油站公司，突然解僱了一名在職工會內非常活躍的工友，而這工友在被解僱前一段時間，曾經參與過職工會活動。工友找我們求助，而我們亦協助將事件告上法庭。最終，工友與公司達成庭外和解，但只能夠取回一些被遣散後的薪金差額，工友的憤怒卻一直以來未能夠得到平息。

在我們接觸的個案裡，有一部分比較聰明的無良僱主，他們並不會彰明昭著地目無法紀，肆意展



露任何歧視職工會的言行舉止；但是，他們會採用比較隱晦、含蓄的方法，藉以分化工友，例如會有意圖地在銓敘問題上，只提拔非職工會身份的職員；或者是與工友溝通時，勸喻一些非職工會身份的工友與有職工會身份的工友保持疏離；這些在現今法例之下未必可歸類為歧視職工會的行為，事實上卻對於有職工會身份的工友來說是一種無形的打壓。

法律用以尋求公義的判決，奈何當我們協助被歧視的工友告上法庭，獲得公義判決之前，工友已經不斷承受法律程序中的種種折騰，首先是工友呈報的證據被視為不足夠對無良僱主定罪，無良僱主則千方百計抹黑工友，捏造工友的失職行為。而儘管到最後，工友與僱主達成庭外和解，但工友仍然是被僱主、法庭及外界視作合理地被解僱，所有責任都全落在工友身上，這顯然是一種不公平的對待；僱主對工友的無理警告和懲罰，甚至是會緊隨工友一生，對於工友尋找新工作構成極大阻礙。

## 《防止歧視職工會》規定的四大問題

遺憾地，過去一年我們所接獲到的涉嫌歧視職工會的投訴個案，大部分到最後都是以敗訴或庭外和解告終，未能夠將蓄意歧視參與職工會工友的無良僱主繩之以法。我們認為，問題在於以下四點：

第一、員工在舉證上出現困難。現行條例下，如工友認為僱主有歧視其職工會身份的嫌疑，必須要提出無合理疑點的證明，才可以將嫌疑犯定罪；但俗語說「你有張良計，我有過牆梯」，一些無良僱主要擺脫指控可謂非常容易，如以含蓄的手法進行歧視行為，或借用不同的藉口去解釋為何要解僱某一位員工，正如上面所說的在解僱前以不同的方法干擾工友的工作，藉此構成處罰或解僱工友的理由。

第二、法庭往往傾向在僱主按法例補償解僱工友後，便屬合法解僱而拒絕判斷其歧視職工會的行為。僱員被解僱，按照法例獲得僱主足夠而合理的賠償，這是天公地道的事；但僱員本身是被無



理解僱的話，為什麼在獲得賠償之後法庭就不深究其背後隱蔽的歧視劣行，不履行主持公道、伸張正義的天職？難道金錢可以收買工友的情緒，可以將一切不合理的行為合理化、可以讓那些無良僱主逃避承擔刑事責任，亦可以替代了法庭及政府當局秉持公義的理念嗎？

第三、法律程序令工友疲於奔命。六個月的檢控期內，工友所受到的摧殘是最大的。他們一方面失去了工作，前路茫茫，另一方面又要花費大量精神和力氣於艱辛的搜集及提供資料證明的過程；但無良僱主背後卻坐擁龐大資產，有專業律師團隊出謀獻策，儘管被正式起訴違反《防止歧視職工會》規定，最高亦只是罰款 10 萬元，而且法庭往往從輕量刑，起不上絲毫阻嚇作用。

第四、「集體談判權」缺席。在《防止歧視職工會》規定之下，歧視職工會的問題仍然絡繹不絕，這是因為現時香港法律並未有賦予職工會享有法定協商地位，亦即我們所稱的「集體談判權」。在「集體談判權」缺席之下，一些無良僱主毋須經過與職工會的談判，便可肆意進行有損工友權益的決定；工友在缺乏平等及正式渠道與僱主申訴時，無計可施下只能透過集體行動表達訴求，方能維護自身權益。一些案例告訴我們，有無良僱主於事後採取報復行動，以不同理由向參與行動的工友「開刀」。

參與職工會是任何一位打工仔的基本權利，在法律的保障下，這種權利不會因為僱主的個人好惡而受到任何損害，參與職工會的工友不會受到任何形式的打壓。然而，有無良僱主善於《防止歧視職工會》規定中走法律罅，以不同藉口粉飾解僱工友的原因，規避了法律責任，導致《防止歧視職工會》形同虛設，無力保障工友參與工會的權益。

## 檢討《防止歧視職工會》規定刻不容緩

我們深信，良好的工作環境是促進香港生產力的必要條件，維持良好而對等的僱傭關係也是社會和諧的重要元素。一直以來，我們都要求成立一個合理平台，讓勞資雙方能夠理性地面對問題，逐步縮窄彼此分歧。為此，檢討現行《防止歧視職工會》規定勢在必行，政府當局必須正視真實



情況，認真審視現時處理歧視職工會問題的不足之處，認真落實打擊歧視職工會的企業，保障僱員的組織權利，讓規定真正有效地保障維權工人組織。對此，我們建議：

- (一) 提高違反《防止歧視職工會》規定的罰則，將「歧視職工會」等同於違反《僱傭條例》下僱主拖欠裁斷款項的刑事責任的層次，以刑事起訴違法者，對無良僱主收阻嚇之效；
- (二) 清晰現時《防止歧視職工會》規定下僱主「阻止或阻嚇僱員行使上述(參加職工會)權利」部分，禁止僱主以明顯或隱晦的方法「阻止」或「阻嚇」工友參與工會或工會活動，並應考慮列出明顯或隱晦方法的明細，進一步阻止無良僱主明裡暗裡陷害工友，亦使得工友在舉證時有跡可尋；
- (三) 修例規定僱主與僱員所簽訂的僱傭合約內，加入「僱員可以自由參加職工會，成為職工會的會員或職員」等相關字眼；
- (四) 賦予職工會享有法定的「集體談判權」，使資方與工會有對等的對話和談判地位，共同協商僱員工作條件和待遇。

我們深信，只有工友獲得正規而合法的地位，藉此去申訴發言，才能更大程度地達至和諧和勞資雙贏。希望人力事務委員會及政府各部門能聆聽及接納我們的建議，共同為廣大打工子女福祉努力。

港九勞工社團聯會

權益委員會

2013年3月15日