

香港人權監察

HONG KONG HUMAN RIGHTS MONITOR

香港上環文咸西街 44-46 號 南北行商業中心 602 室

Rm 602, Bonham Commercial Centre, 44 Bonham Strand West, Sheung Wan, HK.

電話 Phone: (852) 2811-4488 傳真 Fax: (852) 2802-6012

「保障參與職工會的權利」

香港人權監察呈交立法會人力事務委員會意見書

2013 年 3 月 19 日

1. 組織和參與工會屬憲制權利。《基本法》第 27 條訂明「香港居民享有言論、新聞、出版的自由，結社、集會、遊行、示威的自由，組織和參加工會、罷工的權利和自由」。
2. 《公民權利和政治權利國際公約》第 22(1)條訂明「人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利」。回歸前，這公約保障早已經透過《香港人權法案條例》納入為本地法律。
3. 《經濟、社會與文化權利的國際公約》第 8(1)條訂明「締約國承允確保：(子) 人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使；(丑) 工會有權成立全國聯合會或同盟，後者有權組織或參加國際工會組織；(寅) 工會有權自由行使職權，除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使；(卯) 罷工權利，但以其行使符合國家法律為限」。
4. 《公民權利和政治權利國際公約》、《經濟、社會與文化權利的國際公約》以及國際勞工公約按《基本法》第 39 條繼續有效適用於香港，屬憲制權利。
5. 其中，國際勞工公約第 87 號《結社自由和保護組織權利公約》訂明保障工人結社自由，¹ 第 98 號《組織權利和集體談判權利原則的實施公約》訂明保障工人免受基於工會歧視、組織權利和集體談判權利。² 香港有責任履行

¹ 網址：https://s3.amazonaws.com/normlex/normlexexotic/ZH/ZH_C087.pdf

² 網址：https://s3.amazonaws.com/normlex/normlexexotic/ZH/ZH_C098.pdf

公約保障工人參與工會權利以及集體談判權。

6. 《僱傭條例》(香港法例第 57 章)第 21B(1)(c)條訂明「任何僱員享有聯同他人按照《職工會條例》第 332 章的條文，組織職工會或申請將職工會登記的權利」，第 21B(2)條訂明「(a) 任何僱主阻止或阻嚇，或作出任何作為以刻意阻止或阻嚇僱員行使第(1)款所授予的任何權利；(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」即屬犯罪。
7. 雖然香港工人工會結社和參與工會活動的權利，已有國際法的保障，並屬憲制權利，即使加上人權法，亦只規範政府和公共主管當局，私人機構不受約束，有待本地勞工立法保障。但香港的勞工法例保障不足，加上具體執行上亦有漏洞，僱主涉嫌阻礙工人組織工會、加入工會或打壓工會事件仍時有發生，侵權行為得不到有效懲罰和制衡。
8. 據職工盟資料，過往十年只有四宗檢控歧視工會個案。³ 雖然勞工法例禁止僱主阻止或阻嚇僱員行使組織、參與工會或工會活動的權利，尤其以終止僱傭合約、懲罰或以其他方式歧視該僱員，但是資方多以工作表現作為藉口解僱參與工會的工人，令該等保障作用有限。而且若因參與工會或工會活動而遭違法解僱，受害的僱員入稟法庭時只有權追討賠償，並只有在僱主同意下才能復職，結果，沒有法定復職權的保障，不但遭解僱的職位不保，更令違法公司內的工會人手流失，削弱工會力量。
9. 由此可見，工會結社權利實質上未能得到恰當保障，法例和制度不善是關鍵因素；而這些因素的存在，是政府長期偏袒不良僱主的結果，因此政府實在要為此負上重大責任。
10. 2013 年 1 月兩名教車師傅籌組工會期間遭香港駕駛學院公司解僱。駕駛學院駕駛教師關注組成員堵塞學院，要求重新聘請該兩名教車師傅。勞資會面後，關注組發言人練國表示或會遭公司控告誹謗，又指無參與籌組工會的教車師傅會獲發最少五千元獎金。學院表示解僱屬一般解約，獎金是按表現發放，而非基於籌組工會與否。⁴ 亦有報導指有駕駛學院員工不敢出面。⁵ 報載有員工表示，有協助籌組工會員工把名單交予公司，出現白色恐怖，亦有員工稱「公司揚言『邊個嚟埋我度就炒邊個』」。⁶

³ 香港職工會聯盟《聯合國人權理事會普遍定期審議機制香港特區報告意見書》2013 年 2 月 18 日。<http://www.legco.gov.hk/yr12-13/chinese/panels/ca/papers/ca0218cb2-661-11-ec.pdf>

⁴ 商台《教車師傅堵塞沙田駕駛學院 12 考生受影響》2013 年 1 月 28 日。

⁵ 香港獨立媒體《駕院師傅繼續絕食 刻薄內幕愈揭愈多》2013 年 1 月 28 日。

⁶ 明報即時新聞《駕院師傅抗議促被炒者復職》2013 年 1 月 28 日 12 時 23 分。

11. 又如城大教職員協會曾遭時任主席梁振英的校董會三度發律師信，⁷ 遭收回房間等。⁸報載有教職員準備就城大校長郭位續任問題提請司法覆核時，校方被指利用員工續約問題阻止司法覆核。⁹
12. 上述事件反映現行法例須盡速檢討以及改善，令勞工結社等權利，得到應有的實質保障。

建議

13. 立法局於主權移交前通過集體談判權立法，可惜在主權移交後臨時立法會在政府推動下，凍結繼而廢除該項法例。因此，政府更有責任推廣和重建集體談判權，確認工會談判地位。人權監察**促請政府重新制定工會集體談判權法例**，令工人以及工會可與僱主較平等談判，並**保障集體協議法定效力**，以更有效保障勞工權利。
14. 人權監察促請政府**檢討現行法例是否有效保障結社自由**。譬如法例應在舉證責任上保障組織工會的員工，若他們證明自己在組織工會、工業行動或集體談判等工會活動期間或之後一段合理時間之內，有表面證據證明遭受僱主解僱、其他不利或實質上被置於不利處境，則應視作違反《僱傭條例》第 21B(2) 條的表面舉證成立，僱主有責任舉證有關解僱和不利等並不存在或並非基於對工會活動或會籍的歧視。
15. 人權監察並促請政府**修例禁止無合法權限收集工會會籍等敏感個人資料的行為、措施和制度**，以免僱主收集組織工會名單，並以此打壓工會。因為工會成員身分資料可以用作打擊工會運動和損害勞工結社自由，屬敏感個人資料，與時並進的地區會有特殊措施，比一般個人資料提供更嚴格保護。近年私隱專員建議引進刑事責任阻止無合法權限收集工會成員身分等敏感資料，並獲人權組織和勞工團體等支持。然而，負責人權事務的政制及內地事務局卻以難以界定何種資料為敏感資料而加以反對，說只會用教育措施取代，成為打壓工會的財團幫凶。修改建議遭否決之後，至今仍未見政制及內地事務局或私隱專員在這方面開展任何針對僱主和僱員的教育工作，明顯失職。

-完-

⁷ 頭條日報《梁振英被指查城大數 教職稱三收「封口信」》。2011 年 10 月 19 日。明報《城大教職員「公投」反梁政策》2012 年 2 月 17 日。

⁸ 蘋果日報《城大教師痛罵當年打壓工會：梁振英狠辣》2011 年 11 月 20 日

⁹ 蘋果日報《續任違規 阻人提覆核 為保校長 城大威嚇職員》2012 年 9 月 17 日。