



權利知少！

第八條：成為職工會會員的權利

-

118. 《基本法》第二十七條中訂明，香港居民享有組織和參加工會、罷工的權利和自由。《人權法案》第十八條也保障了香港居民組織和參加工會的權利。

國際勞工公約

119. 下列根據國際勞工公約所提交的報告，已提供與本條有關的各項資料 —

(a) 就《(農業)結社權利公約》(第 11 號公約)提交有關一九九二年七月一日至一九九四年六月三十日期間的第 22 條報告^[1]；

(b) 就《組織權利和集體談判權利公約》(第 98 號公約)提交有關一九九六年一月一日至一九九六年十二月三十一日期間的第 22 條報告；

^[1] 參看第六條項下註腳(1)。

- (c) 就《農村工人組織公約》(第 141 號公約)提交有關一九九四年七月一日至一九九六年十二月三十一日期間第 22 條的報告；
- (d) 就《(公共部門)勞資關係公約》(第 151 號公約)提交一九九三年七月一日至一九九五年十二月三十一日期間第 22 條的報告；及
- (e) 就《結社自由和保護組織權利公約》(第 87 號公約)提交一九九六年一月一日至一九九八年五月三十一日期間第 22 條的報告。

《職工會條例》

勞工法例經一九九七年十月修訂後的現行規定

120. 《職工會條例》(第 332 章)訂明，任何以規管僱主與僱員之間、僱員與僱員之間，或僱主與僱主之間關係為主要宗旨的組合，都必須向職工會登記局局長登記。同時，該條例又訂明職工會的內部行政管理事宜，以及已登記職工會可享有的若干法定豁免權。一九九七年，政府修訂了《職工會條例》，把保障範圍擴大至包括僱主、僱員，以及已登記職工會的會員和職員，使他們不會因某些引至勞資糾紛的行為而被民事起訴。這項保障以往只適用於已登記的職工會本身。

121. 在上次報告審議結論第 22 段，委員會對香港職工會的權利受到過度限制表示關注。委員會尤其“認為，限制香港職工會與國際工會組織建立聯繫，禁止不同行業組成工會聯盟，以及僱主有權合法解僱參與罷工活動的工人等做法，都與本公約有所抵觸。”另

外，委員會在第 37 段建議，“政府應撤銷有關職工會聯盟的壓制性法例條文及限制，包括撤銷禁止職工會與國際職工會建立聯繫的規定”。我們相信，我們現時的情況，已能消除這些疑慮（見下文第 124 段）。不過，在闡述現行情況前，我們必須先交代有關的背景資料。

122. 一九九七年六月，前立法局通過若干條與勞工事務有關的議員條例草案，當中包括 —

(a) **《1997 年職工會(修訂)(第 2 號)條例》**：這條例放寬對職工會活動的管制，包括刪除以下條文 —

(i) 規定職工會向香港以外地方的職工會或類似組織提供捐贈時，必須得到總督(現改為行政長官)的批准；及

(ii) 限制職工會把經費用於政治目的，以及限制已登記職工會與在香港以外地方設立的組織聯結。

(b) **《1997 年僱傭(修訂)(第 4 號)條例》**：這條例給予僱員新的權利，讓他們能就歧視職工會的作為提出民事申索；此外，這條例亦向僱員提供有關的補救方法，包括強制性復職、補償和懲罰性賠償；及

(c) **《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》**：這條例訂明僱員有權 —

(i) 在僱傭事宜上以職工會作為其代表；

(ii)透過所屬而又具代表性的職工會，就各項影響其利益的有關事宜獲得其僱主諮詢；及

(iii)受到由具代表性的職工會商議和訂立的集體協議所保障。

123. 政府在檢討這些條文時，已徵詢勞工顧問委員會(勞顧會)的意見。檢討結果發現 —

(a) **《1997年職工會(修訂)(第2號)條例》**：原先的條文須予保留，用以促進香港特區職工會的健康發展，並確保職工會的職能只限於改善和保障其會員福利；

(b) **《1997年僱傭(修訂)(第4號)條例》**：當中保障僱員不會因職工會受到歧視而遭解僱的規定，基本上跟原先《1997年僱傭(修訂)(第3號)條例》所提供的保障一樣；及

(c) **《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》**：這條例會對香港的勞資關係制度產生即時及長遠的影響，同時又會削弱香港經濟的競爭力。政府和勞顧會均認為，香港特區勞動人口的流動性較高，加上以小型商業主導(約有94%的機構聘用少於20名僱員²¹²¹)，故並不適宜立法實施集體談判。政府一貫的政策，是以循序漸進的方式，因應香港經濟和社會的發

²¹²¹ 截至一九九八年六月三十日，本港所有工商業合共有274,027間機構單位，當中257,420間聘用少於20人。(見政府統計處出版的「就業、空缺及薪金總額按季統計報告一九九八年六月」。)

展步伐來改善僱員的權益，並使勞資雙方的利益均能得到妥善照顧。

124. 因此，政府於一九九七年十月制定了《僱傭及勞資關係(雜項修訂)條例》，就上文第(a)段所述的條例作出修訂，並廢除第(b)和(c)段所述的兩條條例。部分論者認為，這是勞工權利的一大倒退；但政府對此並不同意。在檢討《職工會條例》時，政府諮詢了勞顧會^{3[3]}的意見。其後，政府對《職工會條例》作出了重大修訂^{4[4]}，而修訂條文亦已由一九九七年十月三十一日起生效。有關修訂包括 —

- (a) 撤銷禁止不同行業、工業或職業的職工會組成職工會聯會的規定；
- (b) 准許職工會加入外國的工人組織、僱主組織，以及有關的專業組織成為會員，毋須事先得到政府的批准。這修訂條文與國際勞工公約有關結社自由和保護組織權利的第 87 號公約相符；
- (c) 把職工會會員的最低年齡限制由 21 歲降至 18 歲；及
- (d) 放寬改變職工會名稱的投票規定，由需獲得全體有表決權的會員以三分之二票數通過，放寬至需出席會員大會的有表決權會員或其代表以大多數票通過。

125. 因此，職工會可與不同行業、工業或職業的成員職工會組織

^{3[3]} 見上文第六條下第 42 段。

^{4[4]} 由《1997 年僱傭及勞資關係(雜項修訂)條例》作出修訂。

職工會聯會。此外，它們亦可與在外國設立的工人組織、僱主組織或有關專業組織聯結。我們相信，這些修改已顧及委員會審議結論第 22 段的關注和符合第 37 段的建議。

126. 關於參加職工會的權利，以及本公約第八條所保障的一般權利，在《公民和政治權利報告一》第二十二條下第 390 至 398 段亦有論述。

《僱傭條例》(第 57 章)有關職工會不受歧視的法律保障

128. 《僱傭條例》訂明，所有僱員均有權成為職工會的會員或職員，並有權在工餘參加職工會活動；如僱主同意，僱員更可在工作時間內參加職工會活動。此外，僱員更可享受有組織職工會和申請將職工會登記的權利。僱主不得阻止或阻嚇僱員行使這些權利，也不可因僱員行使該等權利而解僱、懲罰或歧視他們。僱主如違反上述規定，即屬犯罪，一經定罪，最高可處罰款 100,000 港元。

129. 一九九七年六月，政府透過僱傭(修訂)(第 3 號)條例(見上文第 123 段)，制定了新的條文：若僱員是因為在緊接遭僱主解僱前的 12 個月內行使參加職工會及／或參與其活動的權利而遭解僱，則該僱員有權提出申索，要求得到補救。如僱主未能證明解僱是出於正當理由⁵¹⁵¹，而有關僱員是因參加職工會及／或參與其活動而遭解

⁵¹⁵¹ 《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) 該僱員的行為；
- (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；

僱，則勞資審裁處可在得到勞資雙方的同意後，作出復職或再次聘用的命令，或判給僱員一筆終止僱傭金。如勞資審裁處並無作出復職或重新聘用的命令，則不論其是否已判給終止僱傭金，也可判給僱員一筆補償金，最高為 150,000 港元。

130. 此外，雖然政府對實施強制性的集體談判有所保留(見上文第 123 段)，但仍有採取多項措施，鼓勵和促進勞資雙方進行自願性質的集體談判。在勞工處的自願調解服務協助下，自願協商在香港一直行之有效，取得理想的成果。一九九五至九七這三年間，在每 1,000 名有工資收入的人士和受薪僱員中，每年因勞資糾紛而損失的平均工作日數只有 0.55 天。一九九八年四月，勞工處成立專責的“勞資協商促進組”，鼓勵勞資雙方在企業層面進行自願協商，並促進他們達成有效的溝通。

《勞資關係條例》(第 55 章)所訂明的冷靜期

131. 《僱傭條例》訂明，凡已接獲僱主通知終止其合約的僱員，如在通知期限屆滿前參加罷工，則其根據有關職業保障可獲得的遣散費和領取長期服務金的權利，不得因該僱員參加罷工而受到影響。

132. 不過，一如上次報告第 56 段所述，根據《勞資關係條例》的規定，凡勞資糾紛的性質或規模可能會嚴重影響香港的經濟或危害很多人的生命，行政長官會同行政會議可頒令實施一段冷靜期，期間一切形式的工業行動必須中止。冷靜期不得超逾 30 天，但可延長至合共 60 天。政府至今從未行使過這項權力。

(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。

