

## 立法會公務員及資助機構員工事務委員會

### 公務員參加職工會及其活動的 自由與權利

#### 補充資料

#### 引言

本局在二零零六年四月發出一份題為《公務員參加職工會及其活動的自由與權利》的委員會文件（立法會 CB(1)1288/05-06(02)號文件），以供議員參閱。在二零零六年五月十八日，一位議員去信委員會秘書，就該文件所載的事宜進一步提問。

2. 本文件就該信所提出的問題作出回應。

#### 國際勞工公約第 98 號

3. 現把問題第一部分載錄如下：

“國際勞工組織第 98 號公約（即《1949 年組織權利及集體談判權利公約》）第 1 條，是否適用於公務員和非公務員合約員工？如是的話，就參加職工會及其活動的權利而言，公務員和非公務員合約員工是否應該獲得猶如其他一般僱員享有的同等保障（即《僱傭條例》第 IVA 和 VIA 部的保障）？”

4. 我們已徵詢律政司的意見。

5. 國際勞工公約第 98 號《1949 年組織權利及集體談判權利公約》適用於香港特區。香港居民（包括公務員及非公務員合約僱員）參加職工會及其活動的自由與權利，均受《基本法》第二十七和三十九條及《香港人權法案》（第 383 章）第十八條所保障。雖然《僱傭條例》（第 57 章）並不適用於作為僱主的政府，我們已作出行政安排，確保在公務員及非公務員合約僱員方面，該條例的精神得到實踐。

### **公務員及非公務員合約僱員指稱因參與職工會及其活動而遭歧視的投訴的處理機制**

6. 問題第二部分載錄如下：

“當局有否訂立機制或程序，處理公務員因參加職工會及其活動而遭歧視的個案？如有的話，該機制或程序的詳情為何，包括：

- (a) 負責處理的機構或人士是否如勞工處處長般擁有查訊和搜證的法定權力？
- (b) 對公務員作出歧視職工會作為的人士將會受到的懲處；
- (c) 因參加職工會及其活動而遭歧視的公務員可獲的補救；以及

(d) 該機制或程序是否適用於非公務員合約員工？”

7. 我們就員工投訴程序頒布了一套總則，處理員工因受到所屬局／部門其他人員或管理人員的某種對待而感到不滿或不公平的個案。任何公務員或非公務員合約僱員，如不滿其參加職工會及其活動的權利被侵犯，可根據行之有效的員工投訴程序要求糾正。

8. 負責循上述程序處理投訴（包括指稱因參與職工會及其活動而遭歧視的投訴）的人員，須按每宗個案的具體情況進行調查。調查工作可包括諮詢律政司，以及在有需要的情況下諮詢有關當局（例如就涉及勞工及工會的法例徵詢勞工處處長的意見）。如投訴證明屬實，視乎錯失的輕重，當局會對犯錯人員採取行政措施或紀律處分。

9. 如經指定程序作出投訴（包括訴諸於管理高層）後，作出投訴的公務員或非公務員合約僱員對其常任秘書長或部門首長所給予的回應仍感不滿，則可向公務員事務局局長、政務司司長或最終向行政長官上訴。

10. 任何公務員或非公務員合約僱員如認為政府作為僱主已侵犯或威脅侵犯其在《香港人權法案》第十八條下參加職工會及其活動的權利，可根據《香港人權法案條例》第 6(1)條尋求補救或濟助。

### **《香港人權法案條例》**

11. 問題第三部分載錄如下：

“根據《僱傭條例》第 VIA 部的規定，除非僱主能夠證明

其解僱是基於該部指明的正當理由，否則勞資審裁處可在考慮個別申索後，推定僱主是不合理地解僱僱員。前港英政府在 1993 年 10 月發出題為《有關香港勞資關係制度的檢討》的立法局參考資料摘要（文件編號 EMB CR1/3051/93II）亦指出：“違反（歧視職工會的）規定是很難證明的，因為隱藏的動機縱是歧視，也常可以其他表面的原因掩飾……爲了進一步防止歧視職工會，以及解決有關在法庭上證明僱主蓄意歧視的技術困難，現建議假如僱員遭解僱的理由是由於他是職工會會員或他參與職工會的活動，僱員可向勞資審裁處提出補償聲請，而僱主應負起舉證責任，證明此解僱非屬歧視”。如公務員或非公務員合約員工因參加職工會及其活動而遭歧視，並根據《香港人權法案條例》第 6(1)條尋求民事補救，公務員或非公務員合約員工的僱主（即政府）是否需要負起同樣的舉證責任？”

12. 我們已徵詢律政司、教育統籌局及勞工處的意見。

13. 《僱傭條例》第 VIA 部賦權僱員在因行使權利參與職工會及／或其活動而遭解僱的情況下，尋求補救。在被指歧視職工會的解僱個案中，如僱主能就有關解僱提出符合《僱傭條例》第 32K 條（**附件 A**）所界定的正當理由，則被解僱的員工不享有《僱傭條例》第 VIA 部所定的僱傭保障。如僱主未能就有關解僱提出正當理由，則可另外證明有關解僱並非因爲僱員參加職工會及／或其活動而加以歧視。

14. 在解僱員工方面，若勞資審裁處認爲僱主未有提出正當理由證明有關解僱符合《僱傭條例》第 32K 條所界定的情況，而僱主在獲給予機會的情況下拒絕或無法證明有關解僱並非因爲僱員行使權利參加職工會及／或其活動而加以歧視，則勞資審裁處可裁定有關僱員應獲得補救。

15. 雖然《僱傭條例》並不適用於香港特區政府，我們已訂定程序及規定，供政府當局在終止公務員服務時依循。概括來說，公務員會獲告知當局考慮終止其服務的理由，並會有合理機會作出陳述。當局在考慮個案情況及有關人員的陳述（如適用的話）後，才會作出決定。至於非公務員合約僱員，我們亦已頒布規定，訂明部門首長不得違反《僱傭條例》下有關無理及非法解僱的條文。

16. 換而言之，雖然政府作為僱主並不受《僱傭條例》所約束，我們已作出行政安排，確保《僱傭條例》的相關精神（即必須具有第 32K 條所界定的正當理由才可解僱公務員或非公務員合約僱員）得到實踐。

17. 任何公務員或非公務員合約僱員如認為政府作為僱主已侵犯或威脅侵犯其在《香港人權法案》第十八條下參加職工會及其活動的權利，可根據《香港人權法案條例》第 6(1)條尋求補救或濟助。該條例規定，僱員須負起舉證責任，證明僱主侵犯或威脅侵犯其在《香港人權法案》第十八條下可享的僱員權益。

公務員事務局  
二零零六年六月

## 附件 A

條文編號: 32K

版本日期 30/06/1997

條文標題 解僱或更改僱傭合約條款的理由

返回單條條文格式

就本部而言，僱主如證明因以下理由而將僱員解僱或更改其僱傭合約條款，即屬具有正當理由—

- (a) 該僱員的行為；
  - (b) 該僱員執行他受該僱主僱用從事的種類的工作的能力或資格；
  - (c) 該僱員屬裁員對象或僱主其他真正的業務運作需要；
  - (d) 如該僱員繼續受僱於該僱主，或在其僱傭合約條款沒有作出該項更改的情況下繼續如此受僱，則該僱員或僱主或他們兩人均會就有關僱傭違反法律的事實；或
  - (e) 法院或勞資審裁處認為足以成為解僱該僱員或更改該僱傭合約條款的充分因由的任何其他實質理由。
- (由1997年第75號第4條增補)