

香港職工會聯盟的信頭

Letterhead of HONG KONG CONFEDERATION OF TRADE UNIONS

立法會人力事務委員會會議  
1999年1月7日

《1999年工廠及工業經營（修訂）條例草案》  
《工廠及工業經營(安全管理)規例》

問題：

1. 安全委員會工人代表的職權及權力

- × 建議的《工廠及工業經營（安全管理）規例》第 11(1)，並沒有清楚界定安全委員會工人代表的職權及權力；
- × 《1981年職業安全及健康公約》（即國際勞工公約第 155 號）第 19 條規定，「[...]工人代表應獲得[...]足夠訊息[...]工人代表能夠查詢與其工作有關的職業安全和健康的各個方面的情況[...]」；
- × 《1981年職業安全及健康建議》（即建議第 164 號）第 12 條進一步建議，安全委員會的工人代表為履行其職權，有權——
  - × 獲得足夠的資訊；
  - × 進入工場每一角落；
  - × 在工作時間內與工人聯絡；及
  - × 在其有薪工作時間內履行工人代表的職責及接受相關的訓練；
- × 我們促請當局修訂建議的《規例》第 11(1)條，確保工人代表享有上述職權及權力，以履行其職責。

2. 安全委員會工人代表的職業保障

- × 《規例》第 12 及 34(3)條規定，雇主以終止僱用、或威脅終止僱用、或在其他方面歧視安全委員會工人代表，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款（目前水平為 100,000 元）及監禁 3 個月；《規例》沒有訂立工人代表可有民事補救的權利；
- × 我們認為，對安全委員會工人代表的保障，必須包括「預防」和「賠償」兩方面（即包括刑事及民事責任），而「賠償」必須是全面的，即包括財政賠償及職業保障方面（包括復職的權利）；

- × 另一方面，當局亦承認在刑事檢控中，要證明僱主的歧視行為是十分困難，因為「隱藏的動機縱是歧視，〔僱主〕也常可以其他表面的原因掩飾（見 1993 年 10 月發表的《有關香港勞資關係制度的檢討》）；
- × 我們建議當局在《規例》中增訂條文，給予工人代表民事補救的權利，工人可獲得的賠償包括財政賠償和復職的權利；而有關民事申索的法律程序中，雇主須承擔舉證責任。

### **3. 不履行僱傭職務的權利**

- × 公約第 155 號第 19(f)條規定，工人有權向直接上級報告有充分理由認為出現對其生命和健康有緊迫、嚴重危險的任何情況；在僱主採取必要的補救措施前，僱主不得要求工人回到對生命和健康有緊迫、嚴重危險的工作環境中去；
- × 我們建議當局修訂建議的《1999 年工廠及工業經營（修訂）條例草案》，加入條文保障工人可拒絕履行對其生命或健康有緊迫、嚴重危險的僱傭職務，並可向直接上級或安全委員會工人代表報告有關情況。

**香港職工會聯盟**

1999 年 1 月 7 日