

**國際勞工組織理事會結社自由委員會 318 號報告中
對第 1942 號案例（中華人民共和國香港特別行政區）的評論**

26. 委員會於一九九八年十一月的會議上審議了這宗個案【請參閱第 311 號報告書第 235 至 271 段】，並提出下列建議：

- (a) 委員會要求政府採取步驟，廢除《1997 年僱傭及勞資關係(雜項修訂)條例》第 5 條。該條規定只限確實正受於與該職工會有關的行業、工業或職業的人士，才能擔任職工會職員；
- (b) 委員會要求政府採取所需步驟，廢除《1997 年僱傭及勞資關係(雜項修訂)條例》第 8 及第 9 條。第 8 條規定，在某些情況下，使用職工會的經費必須得到香港特區行政長官的批准；第 9 條則訂明，一概禁止使用職工會經費作任何政治用途；
- (c) 委員會要求政府檢討《1997 年僱傭(修訂)(第 3 號)條例》，以確保在法例內有條文規定(i)就所有歧視職工會的行爲，為僱員提供保障；以及(ii)在無須事先得到僱主和僱員雙方同意的情況下，給予僱員復職的權利；
- (d) 委員會要求政府於短期內審慎考慮是否立法，就決定職工會在集體談判事宜上的代表地位，訂明客觀程序，以尊重結社自由的原則。

27. 政府在一九九九年五月二十五日的函件中，述及委員會的上

述建議。關於限制擔任職工會職員的資格一事，政府指出，根據《職工會條例》第 17(2)條，任何人如正從事或曾從事，或正受僱或曾受僱於與某職工會有關的行業、工業或職業，均可擔任該職工會的職員。此外，並非從事或受僱，或從未從事或受僱於有關行業、工業或職業的人士，在取得職工會登記局局長的同意後，均可擔任有關職工會的職員。直至目前為止，所有徵求局長同意的申請均獲批准。縱使如此，政府現正積極檢討有關職工會職員的職業性規定，並會在適當時候，就檢討結果徵詢勞工顧問委員會(勞顧會)的意見。

28. 關於這點，委員會重申，有關職工會職員的資格，應在職工會章程內酌情規定，而公共權力機關應避免干預，以免影響職工會行使這項權力。委員會留意到，政府現正檢討有關職工會職員的職業性規定。委員會再次要求政府廢除《1997 年僱傭及勞資關係(雜項修訂)條例》第 5 條，該條規定只限於確實正受僱或曾受僱於與該職工會有關的行業、工業或職業的人士才可任職職工會職員。

29. 對於政府限制職工會經費的用途，政府首先表明，《職工會條例》第 33(1)條已訂明職工會可使用經費的範疇。政府認為，這些範疇已夠廣泛，足以讓職工會運用其經費來促進會員的利益。此外，為了照顧個別職工會的需要，香港特區行政長官可批准職工會向在香港以外地方設立的職工會提供資助或捐贈，或批准職工會將經費用於其他用途。至於限制職工會的經費不得用於政治用途，政府表示，實施這項限制，是要確保職工會執行其真正職能，即促進和維護其會員的利益，而並非主要從事政治活動。政府相信，《職

工會條例》規管職工會經費用途的條文已具足夠彈性，不過，政府表示正積極檢討有關條文，並會就檢討結果徵詢勞顧會的意見。

30. 《1997 年僱傭及勞資關係(雜項修訂)條例》第 8 條規定，向在香港以外地方設立的職工會或類似的組織提供經費資助，以及 1989 年訂定的《職工會條例》第 33(1)條沒有列明的任何其他職工會經費用途，必須得到“行政長官批准”。委員會重申，任何條文如賦予當局權力，限制職工會自由管理和運用經費作正常和合法的工會用途，均與結社自由的原則不一致。同樣，《1997 年僱傭及勞資關係(雜項修訂)條例》第 9 條一概禁止使用職工會經費作任何政治用途。委員會提醒政府，任何條文如全面禁止職工會進行政治活動，以致其未能達到特定的目的，均違背結社自由的原則。委員會知悉政府表示正積極檢討有關職工會經費的條文，再次要求政府採取措施，廢除《1997 年僱傭及勞資關係(雜項修訂)條例》第 8 及 9 條。

31. 關於保障職工會不受歧視的問題，政府表示《僱傭條例》已有條文保障職工會不受任何歧視，而這裏所指的歧視並不局限於解僱的行為。此外，根據《僱傭條例》第 VIA 部規定，如事先得到有關僱主和僱員同意，僱員可獲復職或再次聘用。如沒有作出復職或再次聘用的命令，勞資審裁處可判給僱員終止僱傭金和款額最高可達十五萬港元的補償。

32. 至於保障職工會不受歧視的範圍，委員會知道《僱傭條例》第 32A(1)(c)(i)條規定所提供的保障只限於僱主不得因為僱員參加

職工會活動而解僱僱員。根據同一條例第 32A(5)(a)條，僱員只可在因其職工會會籍或職位，或參加職工會活動而遭解僱的情況下，要求補償。委員會再次提醒政府，保障職工會不受歧視的範圍，不應限於解僱的行爲，而應包括僱員於受僱期間遭受的所有歧視行爲，特別是調職、降職及其他對僱員有損害的行爲。至於在事先未有僱主和僱員雙方同意的情況下，僱員可能不獲得復職而只獲得補償的規定，委員會認為這樣並未能提供第九十八號公約所訂明的保障。在有關法例下，即使僱主解僱僱員的真實理由，是基於僱員的職工會會籍或活動，只要僱主支付法例就不合理解僱而規定的補償，即可以解僱任何僱員。因此，委員會再次要求政府檢討《1997 年僱傭(修訂)(第 3 號)條例》，以確保法例就以下事項作出規定：(i)就所有歧視職工會的行爲，為僱員提供保障；以及(ii)可以在無須事先得到僱主和僱員雙方同意的情況下，給予僱員復職的權利。

33. 最後，至於是否須要透過立法來推廣集體談判，政府指出立法會對此事未有共識。一九九八年十二月九日，一項要求政府提交已廢除的強制性集體談判法例供立法會重新考慮的議案，遭立法會投票否決。一九九九年四月二十八日，立法會投票否決一項議案，這項議案要求政府提交一些已廢除的法例，包括強制性集體談判法例，供立法會重新考慮。在同一次會議中，一項要求引入法例，設立談判機制和承認職工會地位的修訂議案，也遭投票否決。

34. 委員會對此事態發展深表遺憾，因為僱員有權就工作條件與僱主自由談判是構成結社自由的一個關鍵元素，而現時的情況是不符合這個原則的。職工會應有權透過集體談判或其他合法途徑，尋

求改善所代表僱員的生活及工作條件。由於委員會已表明，現有個案清楚顯示法例適宜加入條文，訂立客觀程序，以確立職工會在集體談判上的代表地位；因此，委員會再次要求政府慎重考慮在法例內加入尊重結社自由原則的適當條文。

35. 委員會要求獲得知會，政府採取了什麼措施，以落實委員會的建議。