

勞資關係條例 指南

前言

本指南簡介香港法例第55章《勞資關係條例》就勞資關係的改善，以及勞資糾紛得以達成和解作出的主要規定。對有關法例的詮釋，應以《勞資關係條例》原文為依歸。

有關條例的查詢，請與勞工處勞資關係科各辦事處聯絡，地址詳列於以下網頁：<http://www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm>。

簡介

《勞資關係條例》的目的在於訂立一套解決勞資糾紛的程序，以減低勞資糾紛可能引起的社會磨擦或對經濟造成的影響。

2. 當一宗勞資糾紛發生時，最初可交由勞工處勞資關係科進行普通調停。如果普通調停未能達致和解，勞工處處長可任命一名特派調停員負責進行調停。
3. 無論有沒有普通調停或特別調停的安排，處長可委任一名調解員或委出一個調解委員會調解該勞資糾紛。儘管調停必須出於自願，但處長可在無須徵得當事人同意下將糾紛轉介作調解。
4. 如果普通調停或特別調停未能令勞資糾紛達成和解，行政長官會同行政會議可以有以下三個選擇 —
 - (甲) 在各方當事人同意下將該糾紛轉介仲裁；
 - (乙) 將該糾紛交由調查委員會處理；或
 - (丙) 按照該糾紛情況的需要而採取其他行動。
5. 一宗勞資糾紛可能引致貨物供應或服務中斷，以致嚴重損害香港的經濟或嚴重危及市民大眾的生活。為保障社會人士，條例規定在有需要的情況下行政長官會同行政會議可頒布施行冷靜期。這條文須由行政長官會同行政會議在憲報公布後才生效。
6. 本條例並不影響小額薪酬索償仲裁處和勞資審裁處的運作。它們將繼續處理有關違反僱傭合約或根據《僱傭條例》、《最低工資條例》及《往香港以外地區就業合約條例》而提出的申索。

7. 本條例適用於私人機構的僱主與僱員，但卻不適用於香港特別行政區政府僱員。政府僱員是受其服務規例及程序所管轄。

調停

普通調停

8. 根據條例規定，勞工處處長可對勞資糾紛進行調查及授權勞資關係科的調停員進行調停，以促使該糾紛達成和解。參與各類調停的決定是出於自願的，條例並無硬性規定任何一方當事人出席調停會議。

特別調停

9. 如果糾紛經普通調停後仍未達成和解，調停員應立即向處長呈報。處長在接獲報告後，可任命一位特派調停員開始或進行特別調停。

10. 在有需要的情況下，處長可無須授權進行普通調停而將糾紛直接交付特別調停。

和解備忘錄

11. 凡勞資糾紛經調停或特別調停而達成和解，各方當事人或其代表須就和解條款擬訂協議書，在簽署作實後送交處長。各方當事人應遵守協議內容。

向行政長官會同行政會議呈交報告

12. 如果一宗糾紛經普通調停或特別調停後仍未能達成和解，調停員或特派調停員應立即向處長呈報。當繼續調停也不會取得任何成效而需要採取其他方法解決糾紛時，處長可將一份有關該勞資糾紛的報告書連同其建議呈交行政長官會同行政會議審閱。

轉介仲裁或轉介調查委員會處理

13. 行政長官會同行政會議於考慮處長所呈交的報告書後，可以 —
- (甲) 在各方當事人同意下，將該勞資糾紛轉介仲裁；
 - (乙) 將該勞資糾紛轉介調查委員會處理；或
 - (丙) 按照該勞資糾紛情況所需而採取其他行動。

享有特權的通訊

14. 調停員於進行調停時所得到的任何資料，除非獲得提供該等資料的人士同意，否則不得在仲裁聆訊或調查委員會聆訊中被接納為證據。

調解

調解員或調解委員會的委任或委出

15. 凡發生勞資糾紛時，不論有沒有進行調停或特別調停，處長可委任一名調解員或委出一個由兩名或多於兩名的人士組成的調解委員會調解該勞資糾紛。

調解員的權力

16. 調解員可調查勞資糾紛的因由及情況，並可 —
- (甲) 探訪勞資糾紛各方或其他有利害關係的各方受僱或經營業務的處所；
 - (乙) 與勞資糾紛各方或其他有利害關係的各方進行面談；
 - (丙) 給予他認為有助於調解糾紛的見解或作出他認為有助於調解糾紛的其他事情；及
 - (丁) 向各方作出有助勞資糾紛達成和解的建議，並可將建議公開。

調解員的保障

17. 調解員無須因他以調解員身分真誠作出的任何行為或事情，而在任何訴訟或其他法律程序中被起訴。

享有特權的通訊

18. 調解員因執行職能而得到的資料，除非獲得提供該等資料的人同意，否則不得在任何仲裁庭或調查委員會進行的法律程序中被接納為證據。

仲裁

仲裁庭的委任

19. 行政長官會同行政會議將糾紛轉介仲裁時，須委任一個由一位單獨仲裁人或三位仲裁人組成的仲裁庭。仲裁人是由一份名單中委出，名單上的人士都是適宜作仲裁人的。仲裁庭須於行政長官會同行政會議所指定的期限內完成仲裁工作。

20. 仲裁應以非公開形式進行。仲裁庭可在顧及各方當事人及證人是否方便的情況下，在其認為適當的地點進行聆訊。仲裁可以中文或英文進行。

出庭發言權

21. 下列人士在仲裁庭進行仲裁時有權出庭發言 —
- (甲) 任何一方當事人；
 - (乙) 已登記職工會或僱主協會的職員，如該職工會或協會是其中一方當事人，或該職工會或協會的會員是糾紛的當事人；
 - (丙) 如各方同意，代表其中一方的大律師或律師；及
 - (丁) 代表其中一方的任何其他人士。

22. 上述(乙)項或(丁)項所提及的人士，須獲得其代表的一方當事人以書面授權，才可代表該方出席聆訊。

證據

23. 仲裁庭具有與高等法院的原訟法庭命令相等的權力，要求任何人士 —

- (甲) 提供有關個案的資料；
- (乙) 出席聆訊及作供；及
- (丙) 出示指定的文件。

24. 仲裁庭可接納其認為有關的任何證據，而不論那些證據是否為法院所接納。

裁決

25. 仲裁庭所作的裁決須呈交行政長官會同行政會議審閱，並由後者盡快公布該裁決。如果仲裁庭由三位仲裁人組成，可由其中任何兩位仲裁人作出裁決。

26. 仲裁庭的裁決並無法律約束力，但由於各方當事人都自願參與仲裁聆訊，以求達致和解，所以他們應接納有關裁決。

《仲裁條例》及《調解條例》不適用

27. 香港法例第609章《仲裁條例》，並不適用於根據《勞資關係條例》而進行的任何仲裁或仲裁庭的任何裁決。香港法例第620章《調解條例》，並不適用於根據《勞資關係條例》而進行的任何調停、特別調停或調解。

調查委員會

委任調查委員會

28. 行政長官會同行政會議將勞資糾紛轉介調查委員會處理時，須委任一個由一人或多人組成的調查委員會，調查糾紛的起因及情況。行政長官會同行政會議須規定調查委員會呈交報告的期限。
29. 調查委員會可以公開或非公開形式而在其認為方便各當事人及證人的地點及時間進行聆訊。調查委員會可以中文或英文進行聆訊。

證據

30. 調查委員會具有與高等法院的原訟法庭命令相等的權力，要求任何人士 —
- (甲) 提出有關個案的資料；
 - (乙) 出席聆訊及作供；及
 - (丙) 出示指定的文件。
31. 調查委員會可接納其認為有關的任何證據，而不論那些證據是否為法院所接納。
32. 向調查委員會提供的證據都享有絕對特權。提供證據的人士，無須因該等證據而在任何訴訟或其他民事法律程序中被起訴。

出庭發言權

33. 下列人士在調查委員會進行調查時有權出庭發言 —
- (甲) 任何一方當事人；
 - (乙) 已登記職工會或僱主協會的職員，如該職工會或協會是其中一方當事人，或該職工會或協會的會員是糾紛的當事人；及
 - (丙) 代表其中一方的任何人，包括大律師或律師。
34. 除大律師或律師外，上述(乙)項及(丙)項所提及的人士須獲得其代表一方當事人以書面授權，才可代表該方出席聆訊。

調查委員會的報告

35. 調查委員會必須在指定的期限內向行政長官會同行政會議呈交報告及建議。行政長官會同行政會議須盡快公布該報告。

36. 調查委員會可先呈交其認為適當的臨時報告。

就調查委員會的法律程序作出發表及評論

37. 任何人士可就調查委員會所獲得的任何證據發表公允準確的報告或摘要，但不得 —

(甲) 發表或披露在非公開法律程序進行時接受的證據；

(乙) 發表或披露在公開法律程序進行時被調查委員會禁止發表或披露的證據；

(丙) 在調查委員會公布報告書前，就調查委員會的法律程序或證據發表任何評論。

任何人違反上述規定，即屬違法，一經定罪，最高可被罰款五千元及監禁六個月。

38. 以上規定不應視作為限制糾紛當事人之間互通訊息。在調查委員會報告書公布前，是不適宜對法律程序或證據加以評論的，因為這種做法有可能歪曲糾紛的真相。在調查委員會的報告書公布後，任何人士都可自由評論。

藐視罪

39. 任何人士在調查委員會聆訊時作出侮辱的行為，或使用侮辱或威脅的言詞，或故意中斷法律程序的進行，即屬違法，一經定罪，最高可被判罰款二千元及入獄三個月。

冷靜期

簡介

40. 條例的這部分有待行政長官會同行政會議在憲報上公布實施日期才可執行。

頒布冷靜期命令的先決條件

41. 行政長官會同行政會議只可於下列極其特殊的情況下頒布冷靜期命令 —

- (甲) 一項策劃或深化勞資糾紛的工業行動已經展開，或相當可能展開，而該工業行動包括罷工¹，或未達罷工程度的非正式工業行動²，或閉廠³；
- (乙) 該宗勞資糾紛所引起的情況可能導致貨物供應或服務中斷，以致
 - 嚴重損害香港的經濟
 - 嚴重影響很多人的生計
 - 擾亂公共秩序
 - 嚴重危害香港的內部保安
 - 危害很多人的生命
 - 令很多人面臨患病或人身傷害的嚴重危險
- (丙) 中止或延遲工業行動有助於藉談判、調停、仲裁或委任調查委員會就該勞資糾紛達成和解。

¹ 「罷工」指 —

(甲) 一群受僱用的人經共同協定而停止工作；或

(乙) 任何數目的受僱用的人因發生勞資糾紛而一致拒絕、或經達成共識而拒絕繼續為某僱主工作，

作為迫使 —

(一) 他們的僱主、或另一人或一群人的僱主；或

(二) 任何受僱的人或一群受僱的人，

接受或不接受僱傭條款或條件或對他們的僱傭有所影響的條款或條件的方法。

² 「未達罷工程度的非正式工業行動」指任何籌劃或深化勞資糾紛的一致行為(罷工除外)，而 —

(甲) 該等行為是由一群僱員持續進行的，旨在阻止、減少或在其他方面干擾貨品生產或服務的提供；及

(乙) 就其中部分或全部僱員而言，是違背他們的僱傭合約或違背他們的服務條款及條件。

³ 「閉廠」指因發生勞資糾紛而關閉僱傭場所，或暫時停工，或僱主拒絕繼續僱用原受僱於他的任何數目的人，目的在迫使該等人，或協助另一僱主迫使受僱於他的人，接受僱傭條款或條件或接受對他們的僱傭有所影響的條款或條件。

禁止在冷靜期內採取工業行動或歧視有關人等

42. 無論《職工會條例》有何規定，任何人士在冷靜期內，於指明的僱傭範圍內，如有下列行為，即屬犯藐視罪 —

- (甲) 發起、組織、促成或資助罷工，或威脅會這樣做；
- (乙) 組織、促成或資助未達罷工程度的任何非正式工業行動，或威脅會這樣做；
- (丙) 實行、持續進行、授權進行、組織或資助閉廠，或威脅會這樣做；
或
- (丁) 因僱員參加或不參加或拒絕參與該勞資糾紛而予以處罰或歧視。

43. 就藐視罪提出的法律程序須由律政司司長申請，提交高等法院的原訟法庭審理。

2013年1月