

6-1999

# 集體協議的法律效力 = The enforceability of collective agreements

Kwok Keung CHOW

Follow this and additional works at: <http://commons.ln.edu.hk/hkibswp>



Part of the [Business Commons](#)

---

## Recommended Citation

周國強 (1999)。集體協議的法律效力 (HKIBS Working Paper Series 033-989)。檢自嶺南大學網站：  
<http://commons.ln.edu.hk/hkibswp/25>

This Paper Series is brought to you for free and open access by the Hong Kong Institute of Business Studies 香港商學研究所 at Digital Commons @ Lingnan University. It has been accepted for inclusion in Hong Kong Institute of Business Studies Working Paper Series by an authorized administrator of Digital Commons @ Lingnan University.

# 集體協議的法律效力

## The Enforceability of Collective Agreements

周國強  
香港嶺南學院管理學系

Hong Kong Institute of Business Studies  
Lingnan College  
Tuen Mun  
New Territories  
Hong Kong  
Tel: (852) 2616 8373  
Fax: (852) 2572 4171

# 集體協議的法律效力

## The Enforceability of Collective Agreements

周國強

香港嶺南學院管理學系

新界屯門虎地

電話：(852)26168317

電傳：(852)24670982

電郵：chowkk@ln.edu.hk

## 摘要

勞工處處理涉及集體談判的工潮，一般認定集體協議對簽約雙方並無法律效力。本文主要從普通法的角度，環繞英國關於集體協議的法律效力援引法庭案例進行分析，發現勞工處的取態先入為主，在相關法律觀點上的闡釋可能有誤，令筆者懷疑該處原只具有勞工行政功能的部門，卻作出否定集體協議可能具有代表會員的法律效力的解釋。

因此，文中提出以下的建議：第一，勞工處在處理相關的工潮時不宜過早否定集體協議可能具有的約束力；第二，勞資雙方在集體協議內應引入明示的摻合條款，進一步賦與集體協議合約性的效力；第三，作為界定法律效力的緩衝方法，是由官方負責對集體協約進行登記，可起到見證協約存在的作用，促成勞資雙方接受的意願。

## Abstract

Collective agreements in Hong Kong are presumed not to be legally binding by the Labour Department when it is involved in settling respective labour disputes. This paper surveyed a number of court cases from Britain to analyse the enforceability of collective agreements and find that there may be some mis-judgement on the relations between collective agreements and individual employment contracts by the Labour Department. Unfortunately, the Labour Department, which has only labour administrative function, has made judicial-like interpretation that collective agreements are not enforceable in Hong Kong.

In this respect, this paper suggests that, firstly, the Labour Department should not make its decision on negating the legal status of collective agreements. Secondly, the trade union and employer should make use of the most frequent mechanism of incorporation of collective agreement by express reference in the actual contract. Thirdly, even where a collective agreement is a voluntary instrument which is not necessarily enforceable at court, its registration with an official authority could have engendered the ritualistic effects of witnessing the agreement and by implication, of confirming its lawful status and enhancing its acceptability to the parties.

# 集體協議的法律效力

周國強

香港嶺南學院管理學系

## (一) 導言 - 集體談判的意義和功用

集體談判 (Collective bargaining) 是一種用以促進勞工參與企業決策的工業關係制度，並被杜邊 (Dubin) 譽為「用以系統地處理工業衝突的一項偉大社會發明<sup>1</sup>」。

「談判」(Bargaining) 一詞可以習慣地理解為討價還價 (Negotiation)<sup>2</sup>，是特指雙方圍繞某一事項，經交涉而達成一致協議的過程；「集體」(Collective) 一詞在這裡則特指以工會或工人團體為一方與以僱主或僱主團體為另一方的群體<sup>3</sup>；而「集體談判」也就成為調整勞資雙方以團體方式就僱傭條件等項目進行交涉的專門用語，目的是促成勞資雙方簽署集體協議 (Collective agreement)<sup>4</sup>，因此亦為一個「規則創造」的過程 (Rule-making process)<sup>5</sup>。

國際勞工組織 (International Labour Organisation) 對集體談判和集體協議問題一向十分重視。早在1944年的《費城宣言》(Declaration of Philadelphia) 中，就提出了「切實承認集體談判權利」的要求及實施和促進有效地承認集體談判權利的計劃<sup>6</sup>，1949年制定了第98號《組織權利和集體談判公約》(Right to Organise and Collective Bargaining Convention)，於1981年亦通過了《集體談判公約》(Collective Bargaining Convention) (第154號) 和《集體談判建議書》(Collective Bargaining Recommendation)，就集體談判的特徵及內容作了概括的表述，即集體談判適用於單個僱主、僱主團體或組織同個別或者工人組織之間簽訂各種協議的過程<sup>7</sup>。

---

<sup>1</sup> R. Dubin, "Constructive aspects of industrial conflict", in A. Kornhauser, R. Dubin and A.M. Ross (eds.), *Industrial Conflict*, McGraw-Hill, 1954, p. 44.

<sup>2</sup> Arthur Marsh, *Concise Encyclopedia of Industrial Relations*, Hampshire: Gower, p. 54.

<sup>3</sup> 強磊、關杉楓：《集體談判、集體談判合同的理論與實用全書》。保定市：中國物價出版社，頁3。

<sup>4</sup> Arthur Marsh, *op. cit.*

<sup>5</sup> Allan Flanders, "The Nature of Collective Bargaining", in Allan Flanders (ed.), *Collective Bargaining*, Harmondsworth: Penguin, 1969, p. 13-14.

<sup>6</sup> 有關《費城宣言》的進一步資料，可參考：The ILO in the Service of Social Progress, ILO, 1969, Appx 1.

<sup>7</sup> International Labour Office, *Collective Bargaining: A Workers' Education Manual*, 2<sup>nd</sup> (Revised) ed., Geneva: International Labour Office, 1986, Appx 1.

## (二) 集體談判在香港的施行概況

香港的集體談判制度是在西方國家的影響下，借鑑英國以自決原則 (Voluntarism)<sup>8</sup> 進行集體談判的做法，始建於50年代初<sup>9</sup>。但它起步維艱，發展緩慢，長久以來成為本港勞資官三方爭論不休的題目。

而本港過去的勞工運動中，曾努力爭取實現集體式的工業關係<sup>10</sup>，卻未能動搖僱主對承認工會及採納集體談判制度所採取的冷淡態度，也就令勞工運動背後帶動了一項行政糾正措施，是要求政府引入法定程序，強制僱主就有代表性的工會，承認它們的地位，落實它們的集體談判權。至於政府方面，勞工處一直基於自決原則，只集中鼓勵僱主設立勞資協商制度 (Joint consultative committee)<sup>11</sup>。

1978年《香港特別行政區基本法》(以下簡稱《基本法》)草擬的諮詢過程中，曾經就《基本法》應否明確引入集體談判權一節展開激烈辯論，勞工界普遍認為這樣做可以保障工人的結社、組織工會和罷工的權利，可惜未能得到僱主代表、官方及中方的認同<sup>12</sup>。不過，政權回歸前由職工盟的前朝政府立法局議員李卓人提出保障工會權力的私人條例草案，建議確立工會地位及賦予工會諮詢權，以及訂定僱員享有集體談判權，令僱主必須就薪酬及僱傭條款等事項與工會談判，卻得到前立法局的通過而成為法例<sup>13</sup>。

可惜，特區成立不久即出現「廢法」風波，行政區首長董建華更曾就被凍結的幾條勞工法例<sup>14</sup>發表意見，指出：

「給予僱員過大保障和採用有約束性僱傭常規，會削弱本港的競爭力，在西

<sup>8</sup> 關於自決原則 (Voluntarism) 的討論，參看Ng Sek-hong, "Labour Administration and 'Voluntarism': The Hong Kong Case", *Journal of Industrial Relations*, June 1982.

<sup>9</sup> 強磊、關杉楓，*op. cit.*，頁 450。

<sup>10</sup> 例如根據強磊、關杉楓的分析，香港的集體談判制度大體經歷了三個階段。一是由50年代初至60年代中，為初建階段，當時香港經濟蕭條，資本家為了追求更大利潤而任意壓低工人工資和福利待遇，香港工會組織自發地與僱主組織舉行集體談判；二是從60年代中期至80年代初期，1967年由於香港工會發動「風暴」行動，遇到僱主的大力反對，並在港英政府支持下廢除了集體談判制度；三是經過香港工會的的努力，1985年以後英式集體談判制度終於為香港政府和僱主組織認可。不過，筆者並不完全同意強磊和關杉楓有關第三階段的分析，因為1985年以後香港政府和僱主組織始終沒有認可集體談判制度。

<sup>11</sup> 有關官方對集體談判權與勞資協商制度的介紹，可參看楊志堅，「勞資協商、集體談判，及承認工會：現狀及前瞻」，載陳坤耀等（編），《工運與社會發展：香港的經驗》，香港大學出版社，1988年，頁21-6。

<sup>12</sup> 據肖蔚雲的分析，這是「考慮到香港的現實情況，香港特別行政區基本法起草委員會沒有將集體談判寫入基本法。」見肖蔚雲，《一國兩制與香港基本法律制度》，北京：北京大學出版社，頁385。

<sup>13</sup> 《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》，1997年第101號條例。

<sup>14</sup> 1997年香港政權回歸後臨時立法會廢除或修改了三條由前立法局通過的勞工法例，包括《1997年職工會(修訂)(第二號)條例》、《1997年僱傭(修訂)(第四號)條例》和《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》。

方國家已證實不可行，香港也不會適用。<sup>15</sup>」

「從長遠的角度來說，這些常規不但對香港有所危害，更使原本要保障的本港勞動人口受到損害。<sup>16</sup>」

廢法的結果導致有關工會將其中三條被廢的勞工條例，向聯合國屬下的國際勞工組織結社自由委員會投訴，結果在1998年11月底裁定臨立會廢除及修訂該三條法例，屬於違反國際勞工公約<sup>17</sup>。

### （三） 集體協議的內容

集體協議處理僱主與僱員共同關心的兩類事務：程序性條款和實體性條款。

#### 1. 程序性條款 (Procedural provisions)

這類條款用作規定共同談判雙方的結構並詳細規定參與集體談判的各有關方面。這些條款通常包括：

- a. 有待談判的問題以及進行談判的級別；
- b. 對僱傭條件進行談判的安排，一般可由任何一方發出通知，說明他們願意重新談判的環境；
- c. 企業中工會活動的條件和工會代表的任命、地位和職能；
- d. 解決集體糾紛和個人申訴的程序 (Grievance procedures)，以及處理紀律性行爲的程序；
- e. 協商委員會的章程和活動範圍。

#### 2. 實體性條款 (Substantive provisions)

這類條款用以解決僱傭條件的實體性規定。一般應指明每項規定的適用期限，例如包括下述條件：

---

<sup>15</sup> 見「被凍結勞工例削減競爭力 董建華明確指本港不適用」，《大公報》，1997年8月1日。

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> 見「國際勞工組織指港府違公約」，《星島日報》，1998年11月20日。



- a. 工資和加班費用、獎金等和其他有關的完成工作的酬報制度；
- b. 工作時間、時數不口輪班工作的安排；
- c. 假期、各類休假和工資的關係；
- d. 工作評價（Job evaluation）和確定僱員績效的評估制度；
- e. 處理僱員過剩和暫時停工等特殊情況的標準和程序；
- f. 對僱員的工作保障，包括疾病工資的計算和退休金計劃等；
- g. 如何管理及扣除工會會員的會費。

然而，根據勞工處的早期資料顯示，本港的集體協議書主要是集中於有關工資調整、最低工資（如傳統手工業）和特別的僱傭條件和福利項目等實體性的規定；至於程序性條款則多以口頭形式達成<sup>18</sup>。

#### （四） 本文對集體談判法律效力進行分析的動機

踏入 1999 年後，涉及集體談判的勞資關係問題再次引起關注：

首先，當 1998 年底國際勞工組織指特區政府廢除《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》（以下簡稱《集體談判權條例》）為違反國際勞工公約後，激起立法會中民建聯及民主黨就「復法」行動而開展辯論<sup>19</sup>；

其次，國泰航空公司空中服務員工會指責資方藉加工時或凍薪等方案的談判過程，企圖否定工會代表會員進行談判的地位<sup>20</sup>。本文跟據近十年本港發生涉及集體談判的勞資糾紛進行分析，除了搜尋期間的報章及期刊的報導外，亦曾以面談方式與多個工會、勞工團體及僱主團體進行資料收集及求證工作<sup>21</sup>，以探視集體協議在缺乏明示法律保障前提下的法律效力問題，並嘗試提出相關建議以消除一些存在已久的模稜兩可狀態。

關於前者，國泰航空公司與工會就更改工作條件由 1998 年 10 月開始進行過多次的談判而一再破裂，爭持長達兩個多月，曾一度令人擔心有關工潮可能惡化成 1993 年春節大罷工事件<sup>22</sup>，後在勞方讓步情況下原已達成和解協議，可惜資方卻不接受由工會代表會員接受公

<sup>18</sup> 楊志堅，*op. cit.*，頁24。

<sup>19</sup> 見「兩大黨就『復法』火併」，《蘋果日報》，1998年12月10日。

<sup>20</sup> 見「國泰勞方擬明天遊行示威」，《明報》，1999年1月30日。

<sup>21</sup> 這些工會及勞工團體包括：大東電報局職員會、香港職工會聯盟、工聯會及屬下具有集體談判的數個工會、香港國際貨櫃碼頭職工總會、工團總會、勞聯、香港工業關係協會、香港飛機工程公司及香港地下鐵路公司的勞資協商委員會等，面談以非正式（Informal）方式進行，除大東電報局職員會的面談在1991年3月至7月進行外，其他的面談並主要在1997年1月至1998年8月期間進行。由於本文只是筆者的研究初稿，有關面談的詳細分析將留待較後日子公佈。

<sup>22</sup> 有關的春節大罷工事件，見*South China Morning Post*, December 28 1991, February 3, 1992.

司方案的協議，而要求每個僱員均需提交已簽署的同意書，導致工會質疑資方有意變相否定工會的代表性，同時否定勞資雙方所簽訂的集體協議的效力，因而令原本已經平息的勞資糾紛再起，並演化成爲集體協議可否約束個人僱傭合約的爭議。

而事實上，在勞工議價能力急轉直下的當時環境，就算以擁有超過 2,900 名會員，會員參與率高達七成，又具有歷史悠久的集體談判制度的國泰航空公司空中服務員工會來說，也由於形勢使然而被處下風，縱使工會讓步的理由是「避免因不接受方案的員工成爲公司日後的裁員對象，以及避免工會分化」<sup>23</sup>，亦難掩藏勞資雙方的優勝劣敗。

## （五） 集體談判在香港的保障範疇

早在 80 年代由勞工處收集的統計數字顯示，在全港的勞動人口中，只有約 5%（約 12 萬）僱員是受集體協議的保障，而且局限於一些小型傳統性的行業中，例如籐器、傢具製造、雨傘製造、銅器業、印刷、裁縫、「麻將」雕刻及舢舨建造等<sup>24</sup>，而大型企業中包括國際電訊和國泰航空公司，則分別與所屬的企業工會簽有集體協議。

縱使港府早於 1975 年已經全部付諸實施和承認《結社及集體談判權利》的國際勞工公約，但只視之爲道義性條文<sup>25</sup>，除了公約中防止歧視職工會（Anti-union Discrimination）部份引進於《僱傭條例》<sup>26</sup>外，公約的其他部份（主要指集體談判）並沒被港府同時引進成爲具有實質法律效力的制度。因此，當勞資雙方出現集體性的糾紛時，就算職工會出頭代表勞工向資方進行談判，資方並無法律責任必須出席。例如 1990 年九龍巴士公司在處理「梁定堅絕食要求復職事件」而引發的工潮中，由於資方不承認九巴員工協會在公司的法定地位，當後者代表會員向資方提出以談判方式解決糾紛時，資方斷然加以拒絕<sup>27</sup>。

由於目前本港勞工立法的領域裏並未引進集體談判作爲規範僱傭雙方關係的法規，至於政權回歸前曾經通過的《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》，由於已經在回歸當日被臨時立法會先凍結後廢除<sup>28</sup>，也就令集體協議能否構成僱傭合約的有效條款，依然懸而未決。

<sup>23</sup> 見「國泰空服員工會接受加薪方案」，《明報》，1999 年 1 月 21 日。

<sup>24</sup> 楊志堅，*op. cit.*

<sup>25</sup> 而事實上，雖然香港自 1975 年以來已經全部實施了國際勞工公約第 98 號《結社及集體談判權利公約》，但並無以立法方式確認工會的集體談判權，亦極少在港推廣集體談判。

<sup>26</sup> 《僱傭條例》第 IVA 部，第 21A, 21B 及 21C 條。

<sup>27</sup> 見「九巴員工協會地位問題仍未解決」，《信報》，1990 年 8 月 9 日；以及 *South China Morning Post*, August 6 1990, August 8 1990 and August 9 1990.

<sup>28</sup> 當時，臨時立法會用以廢除相關法例的是《1997 年僱傭及勞資關係（雜項修訂）條例》。

## (六) 集體協議與個別僱傭合約的區別

從學術的角度來看，集體協議的主要功能，可從它與個別僱員僱傭合約的區分中看得到：僱傭合約只調整個別僱員與僱主的僱傭關係，而集體協議則調整了集體的僱傭關係，並往往規限了個別僱傭合約的最低標準。一般而言，通常只有當個人僱傭關係中的某些問題未由法律、法規直接保障時，才在集體協議中加以規定。

以香港為例，僱主承認工會完全出於自願，並無相關法例加以強制；亦令集體協議在自願原則下，只能屬於勞資雙方的「君子協定」(Gentleman agreement)。因此，在缺乏明確法律條文強制僱主承認工會的前提下，就算某一工會已經擁有龐大和具代表性的會員數目，僱主是否承認它成為談判對手，也是取決於雙方的私下安排。這種自願承認的做法是由英國傳統自決主義移植過來，並配合本港相對地缺乏制度化的集體談判和工會力量薄弱而且較為溫和等現象<sup>29</sup>。

本港勞工運動中，對實現集體工業關係的不滿縱使源遠流長，但未能動搖僱主對承認工會所採取的冷淡態度，唐納(Turner)等亦認為本港工會與管理階層之間這種關係十分微弱，最佳例子莫如工聯會曾經嘗試利用1967年的罷工事件，認為導火線在管理階層拒絕承認和與工會談判<sup>30</sup>，從而多次向前港英政府提出正視這個問題和提出補救方法，包括在草擬《基本法》的過程中要求加入工人擁有集體談判權的條文，可惜最終仍然失望而回<sup>31</sup>。

香港法律容許集體談判的自願實施，並無損害工人、工會和僱主所追求的自由<sup>32</sup>。不過，長期以來，歷史悠久的左派工聯會、右派工團總會，以及遲至80年代才成立以政治中立自居的職工會聯盟，卻不斷批評自願原則令僱主可拒絕談判，因而要求當局強制僱主承認工會並令集體協議具法律約束力，相等於賦予工會法定的集體談判權。可惜，三方工會縱使曾爭取集體談判權的立法，最後卻仍因政治取向不同而在合作爭取的過程中談不攏，導致由工盟李卓人提出，並獲前立法局通過的《集體談判權條例》在臨立會中因為得不到工聯會的議員支持而被廢除<sup>33</sup>，亦因而遭受國際勞工組織的譴責。

<sup>29</sup> 有關自願主義、集體談判和工會力量的分析，可參考Chow Kwok Keung and Ng Sek-hong, "Trade Unions, Collective Bargaining and Associated Rights: The Case of Hong Kong", *Hong Kong Law Journal*, Vol. 22 Part 3 October 1992, pp. 293-318.

<sup>30</sup> H. A. Turner, Patricia Iosh and Ng Sek-hong, *Between Two Societies: Hong Kong Labour in Transition*, Hong Kong: Centre of Asian Studies, University of Hong Kong, 1991, p. 82.

<sup>31</sup> 肖蔚雲, *op. cit.*, 頁 385。

<sup>32</sup> Chow Kwok Keung and Ng Sek-hong, *op. cit.*, p. 301-2.

<sup>33</sup> 當時，同屬民建聯的工聯會臨立會議員，為了擁護政府的施政，在廢除《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》二讀時曾投贊成票，不過，三讀時則轉投反對票。另外，據勞工處表示，由於大多數勞工顧問委員會的委員均不贊成《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》的立法，原因據稱是集體談判必須在協商的基礎上進行，而李卓人的法例因「沒經磋商」而提出，已是不符集體談判的精神；並且有僱員代表認為工會必須先鞏固自身實力，才能進行集體談判。見「勞關會不採納集體談判權例 考慮以自願勞資協商機制取代」，《明報》，1997年8月9日。

## (七) 外國及英國集體協議的實施情況

西方國家一般會透過正式的法律和法規，賦與集體協議有效的法律約束力。以下是一般採用的法律性條文：

「對簽署談判協議的所有僱主和所有代表工人的合法工會組織的工人都有約束力。集體協議的條款是強制性的，並且是實施中的個人僱傭合約的依據。<sup>34</sup>」

然而，英國的集體協議縱使存在規範性的功能（Normative function）<sup>35</sup>，卻並非具有法律上的強制力量<sup>36</sup>，韋達邦勳爵（Lord Wedderburn）也認為，個人的僱傭契約在英國的法律地位，仍為首要，加上英國並無類似美國以選舉方式，確定工會為僱員談判代理人的制度（Incorporation by agency），致令集體協約在英國的地位僅為「君子協約」而無法律約束力<sup>37</sup>。

假如說英國「僱傭合約的空白」（the blank of the employment contract）一般用適當的集體協議的條款來填充<sup>38</sup>，香港則主要以下述兩種方式來填充：

1. 由僱主單方面強行列示的工作規則或其他合約性條文，例如僱員手冊、告示和通知等；
2. 由勞資審裁處闡釋僱傭關係中勞資雙方應具備的暗喻性合約條款，例如曠職會否構成不服從僱主合法合理命令<sup>39</sup>等。

## (八) 香港與英國集體協議的差別

的確，由於集體談判在香港並不受到重視，因而相應地令到僱主在運用個別僱傭合約的單方面限制和政府的勞工法規的最低僱傭限制兩者的重要性大大提高，也就構成香港和英國

---

<sup>34</sup> 引文來自智利共和國的《僱傭法》（Employment Act）中對僱傭契約的規定。

<sup>35</sup> Ann E. M. Holmes and Richard W. Painter, *Employment Law*, London: Blackstone Press Limited, 1988, p. 34.

<sup>36</sup> Trade Union and Labour Relations Act, 1974, s. 18.

<sup>37</sup> Lord Wedderburn, *The Worker and the Law*, Harmondsworth: Penguin, 1986, 3<sup>rd</sup> ed., p. 284.

<sup>38</sup> 有關評論見 Joe England, *Industrial Relations and Law in Hong Kong*, 2<sup>nd</sup> ed., Oxford, 1989, p. 161.

<sup>39</sup> 《僱傭條例》第 9 條。

在勞工法例的實際運用中最明顯的差別<sup>40</sup>。好像在上述提及的國泰勞資糾紛事件中，資方按照勞工處的指示，明確地指出由於向機艙服務員提出的方案，需要根據《僱傭條例》關於「僱傭保障」部份（即第 VIA 部）所規定來進行，因為當中寫明僱主不得「未經該僱員同意下並在該僱員的僱傭合約中沒有准許更改僱傭合約條款的明訂條款的情況下，更改其僱傭合約的條款」<sup>41</sup>，以避免導致不合理更改僱傭合約的訴訟，因此，就算資方已經與工會經談判達成協議，仍要求個別僱員提交簽署的同意書，以滿足勞工法規的最低僱傭限制，難怪被工會質疑有意貶低其談判地位。

其實資方的自保行為，實與本港集體協議法律效力不明確有關：一來沒有正式的法律承認；二來應用範圍狹窄；三來相應而產生的勞資爭議和糾紛亦甚為罕見<sup>42</sup>，好像 1991 年香港電訊大裁員事件發生後，大東電報局職員會曾動用過百萬元的費用向公司興訟<sup>43</sup>，認為資方國際電訊違反了集體協議中有關裁員決定須先與工會談判等條文，可惜有關訴訟經年，據聞至今仍未有明確的裁定，亦因而令到「集體協議能否成為僱傭合約的一部分」這個問題難以得到肯定的答案。

長久以來，勞工處也認為集體協議僅屬僱主與工會之間的君子協定，它們

「對簽約雙方僅有道義上的約束力，但無法律責任的效力<sup>44</sup>」。

當局的這個立場至今仍無動搖。好像在上述的國泰勞資糾紛事件中，一名勞工處的發言人認為，個別僱員的書面同意方式較容易被確立，並可避免日後不必要的誤會及糾紛<sup>45</sup>，言下之意帶有集體協議代表性不足的取向，也就觸怒了一些勞工團體及電台烽煙節目的主持人<sup>46</sup>，紛紛責備勞工處偏幫資方，竟然「教導」資方蓄意否定由工會代表會員進行集體談判後所得到的成果，工會更指資方趁勢令集體協議失去效力<sup>47</sup>。

## （九） 集體協議具法律強制力的條件

<sup>40</sup> *Ibid.*

<sup>41</sup> 《僱傭條例》第32A條，「僱員享有僱傭保障的權利」。

<sup>42</sup> 就算在英國，關於確定集體協議法律效力而進行的訴訟亦甚為罕見。見 John Bowers and Simmon Honeyball, *Textbook on Labour Law*, London: Blackstone Press Limited, 1990, p. 24.

<sup>43</sup> 1991 年 3 月 27 日香港電訊裁員事件發生後，大東電報局職員會積極籌募訴訟費用控告公司單方面違約。見「大東勞資有君子協定 職工擬控告單方違約」，《星島日報》，1991 年 4 月 10 日。

<sup>44</sup> 楊志堅，*op. cit.*

<sup>45</sup> 不過，該名勞工處發言人亦認為，《僱傭條例》並沒有規定表達同意的方式。見「國泰勞方擬明天遊行示威」，《星島日報》，1999 年 1 月 30 日。

<sup>46</sup> 例如商業電台 1999 年 1 月 29 日「風波裏的茶杯」節目主持人鄭經翰曾猛烈批評勞工處「教導」資方並不恰當。

集體協議果真不具法律效力嗎？根據著名工業關係學者祖·英格蘭（Joe England）早在 80 年代進行的綜合分析，認為既然香港事實上存在集體協議，縱然數目甚少，仍需對它們的法律效力加以界定<sup>48</sup>。按照他的觀點進一步進行分析，我們可以假設：只有當該集體協議明示地或暗喻地「摻合」（Incorporated）於個別僱員的僱傭合約時，香港法院的法律才對該摻合的集體協議的條款起作用。單由僱主及工會製定的集體協議若不摻合於僱傭合約的話，則不能直接具有約束力。這種觀點實際上和英國一直採用的原則完全一致<sup>49</sup>。

## 1. 明示的摻合（Express incorporation）

一般認為個別的僱傭合約中倘若明示地寫下了以下的句子，將令該集體協議摻合成為有效的條款：「你的僱傭權益包括有薪假期、工資和退休制度，將按照本行業勞資雙方達成的集體談判協議保障和約束。<sup>50</sup>」

案例 National Coal Board v. Galley [1958]<sup>51</sup> 是很好的說明。案中的被告以有效的全國性集體協議作為立約的基礎受僱，該協議明確表示需要擔任相當多的加班工作。當被告拒絕為僱主在一個星期的早上工作時，被控告違約。判決：僱員敗訴。當有足夠而且明顯的條款存在規限雙方的僱傭關係時，不依附這些條款工作便是違約。

## 2. 暗喻的摻合（Implied incorporation）

法庭間中容許以暗喻的方式將集體協議摻合於個別的僱傭合約中。以下是一些案例。案例 Sagar v. Ridehalgh and Son Ltd. [1931]<sup>52</sup> 的判決指出，當僱員受聘於任何一間在蘭卡夏（Lancashire）的磨粉廠時，不論所簽訂的合約條款如何，均受有關的集體協議的約束。類似的案例亦見於 Brand v. London County Council [1967]<sup>53</sup>。

但是，話也得說回來，現時的趨勢是逐漸放棄暗喻摻合的原則。例如在案例 Young v. Canadian Northern Railway Co. [1931]<sup>54</sup> 中，原訴受僱於被告，認為適用的集體協議中有關裁減工人應以年資長短作為標準的條款，理應摻合於個別的僱傭合約中。合議庭判決：該集體協議並不能摻合於原訴人的僱傭合約中，縱使事實表明它曾普遍地加以使用。稍後有兩

---

<sup>47</sup> 見「國泰勞資糾紛未平息」，《文匯報》，1999年1月30日。

<sup>48</sup> Joe England, *op. cit.*

<sup>49</sup> John Bowers and Simmon Honeyball, *op. cit.*, p. 24-5.

<sup>50</sup> 有關條款主要取材自 Robertson v. British Gas Corporation [1983] ICR 351 的案例中。

<sup>51</sup> National Coal Board v. Galley [1958] 1 WRL 16, [1958] 1 All ER 91.

<sup>52</sup> Sagar v. Ridehalgh and Son Ltd. [1931] 1 Ch 310.

<sup>53</sup> Brand v. London County Council [1967] *The Times*, October 28, 1967.

<sup>54</sup> Young v. Canadian Northern Railway Co. [1931] AC 83, 100 LJPC 51, 144 LT 255.

案例亦跟隨 Young 的案例發展，見 *Dudfield v. Ministry of Works* [1964]<sup>55</sup> 及 *Faithful v. Admiralty* [1964]<sup>56</sup>。

### 3. 習以為常的集體協議

另外，當集體協議的條款摻合於僱傭合約曾經經歷一段頗長的時間時，會以類似習俗 (Custom) 的功能被視作僱傭合約的一部分。例如在案例 *Maclea v. Essex Line Ltd.* [1933]<sup>57</sup> 中，當集體協議經過好幾年習以為常的使用後，雖然沒有明示的摻合句子，法庭亦視它摻合於個別的僱傭合約中。

## (十) 集體協議的修訂

當集體協議摻合於個別的僱傭合約時，有關條款即具法律上的強制力量 (見 *Marley v. Forward Trust Ltd.* [1986]<sup>58</sup>)，而且，由於已經成為合約的一部分，所以不能單方面地作出任何修改。譬如在案例 *Robertson v. British Gas Corporation* [1983]<sup>59</sup> 中，僱員受聘為煤氣錶紀錄員，聘任書中寫明享有獎酬性的花紅制度，但計算方法則由僱主與職工會談判達成。稍後僱主通知職工會要將該制度取消，同時沒有提出新的方案。該僱員於是以欠薪為理由向僱主追討賠償。

判決：該聘任信是有約束力的，它給予僱員享有花紅制度的權利。縱使有關的集體協議對簽署的雙方來說並不具有法律約束力，不過由於它已經摻合於個別的僱傭合約中，僱主不能單方面將協議中所提及的獎酬性花紅制度取消。

## (十一) 結論：給勞資官三方的啓示

---

<sup>55</sup> *Dudfield v. Ministry of Works* [1964] 108 S. J. 118.

<sup>56</sup> *Faithful v. Admiralty* [1964] *The Times*, January 24 1969.

<sup>57</sup> *Maclea v. Essex Line Ltd.* [1933] 45 WLR 254.

<sup>58</sup> *Marley v. Forward Trust Ltd.* [1986] ICR 891, [1986] IRLR 369, CA, [1986] ICR 115, [1986] IRLR 43.

<sup>59</sup> *Robertson v. British Gas Corporation* [1983] ICR 351.

以上主要從普通法的角度，環繞英國關於集體協議的法律效力援引法庭案例進行分析，由於《基本法》第 8 條規定，香港原有法律，包括普通法在內，除非同《基本法》相抵觸或經特別行政區的立法機關作出修改，否則均可保留。於是，源自英國普通法對於集體協議法律效力的觀點，亦應繼續適用，或至少可以作為判案的參考。

由此看來，首先，勞工處在處理 1998 年國泰持續的工潮中，認為集體協議對簽約雙方並無法律效力，看來有先入為主及過早作判斷的嫌疑，但很可惜，該處在今次國泰的勞資糾紛中竟然「教導」資方必須收回由個別員工簽署同意的意向書，難免令人懷疑該處以司法機關自許，以勞工行政部門行使司法權，自行否定集體協議可能具有代表會員的法律效力。

其次，資方原本與工會以誠信 (Good faith) 原則履行集體談判多年，按照上文對 Maclea 案的分析，該集體談判制度和有關協議的條款，很可能由於經歷一段頗長的時間足以摻合於個人的僱傭合約中，由於具有以下特點，亦很可能成為具有法律上強制力的協議：

第一，它的實體性條文 (Substantive provisions) 沒有抵觸現時《僱傭條例》的最低僱傭標準和要求；

第二，它在形式上並不為《僱傭條例》所排斥，原因是條例不但容許僱傭合約以口頭、書面，甚至以習慣形式存在，亦沒有排斥企業內眾多組成僱傭合約內容一部份的文件（好像由僱主張貼的通知、向員工發出的備忘錄、僱員手冊、工作說明書等），看來亦不排斥集體協議。

因此，筆者認為勞工處在處理上述國泰的工潮中，不應一口咬定假如員工不是個別交回意向書，單以集體協議為依據，將會違反《僱傭條例》第 VIA 部的規定，而資方聽信勞工處的「教誨」，相信原意亦只想自保，未必有意架空工會，卻無法避免被工會責斥。既然勞資雙方的集體協議本身應已具約束力，資方理應撤回有關要求，以平息爭持兩個多月的糾紛。長遠而言，作為更明確的保障，勞資雙方應在集體協議內引入明示的摻合條款（請參考本文曾列舉的例子），進一步賦與集體協議合約性的效力。

另外，正如英格蘭所說，雖然香港的集體協議數目甚少，仍需對它們的法律效力加以界定<sup>60</sup>。而筆者認為在未有法例約束下，作為界定法律效力的緩衝方法，是由官方負責對集體協約進行登記，可起到見證協約存在的作用，促成勞資雙方接受的意願。而登記亦有助雙方對協約內容的認同，並與法例列明的最低僱傭標準互相調協，也有助於加強集體談判的法律性地位<sup>61</sup>。這種登記制度可由類似英國「諮詢、調解與仲裁服務」（Advisory, Conciliation

---

<sup>60</sup> Joe England, *op. cit.*

<sup>61</sup> 有關理論部份可參看 I. Cordora, "Collective Bargaining", in R. Blanpain (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Netherlands: Kluwer, 1982, p. 232.



and Arbitration Service, ACAS) 的機關辦理，以切合本港目前勞工行政的狀況和環境<sup>62</sup>。

---

<sup>62</sup> Chow Kwok Keung and Ng Sek-hong, *op. cit.*, p. 315-8.