

## 檢討勞資審裁處及有關事項

## 團體代表／兩個事務委員會委員的意見摘要及政府當局的回應

(第I部)			
勞資審裁處檢討工作小組報告書的建議			
建議	意見／建議	政府當局的回應／ 實施進度	
1.	<p>應修訂《勞資審裁處條例》(“該條例”)附表，清楚訂明勞資審裁處(“審裁處”)具有司法管轄權，處理已算定損害賠償及未經算定損害賠償的申索。</p>	<p>有需要評估工作小組修訂該條例附表建議的影響。有關修訂可令僱主向審裁處入稟涉及複雜法律論點的反申索增加，以致阻慢僱員提出的較簡單申索的處理程序。</p>	<p>高等法院曾就審裁處的司法管轄範圍作出兩個不同判決。審裁處的審裁官通常依循的詮釋，是該條例附表第1段所述就“一筆款項”所提申索的定義，可延伸至涵蓋在法律上雖屬未經算定，但其款額可按常規算定的損害賠償。修訂建議只是澄清，為免生疑問，審裁處具有司法管轄權，可處理已算定損害賠償及未經算定損害賠償的申索。有關修訂不會改變原來的司法管轄範圍。此外，有關澄清亦會確保，僱主提出的反申索，原本可能會轉介其他法庭處理，將由審裁處處理。因為審裁處能較其他法庭更快處理案件，這對訴訟各方均有利。</p>

2.	要與包括強制性公積金管理局(“強積金管理局”)和勞工處的所有有利害關係的各方一同探討，修訂該條例的可能性，以擴大審裁處的司法管轄權，從而涵蓋強積金管理局根據《強制性公積金計劃條例》(“《強積金條例》”)第18(3)條所提出的申索。	有關法例修訂應盡早提出。	正與強積金管理局商討有關的法例修訂。現時尚未定出最後敲定有關修訂的時間表。
3.	應與包括強積金管理局和勞工處的所有有利害關係的各方一同探討，修訂該條例以及有關法例的可能性，賦予審裁處權力將《強積金條例》所規定的僱員供款作為裁斷的一部份，以及下令該筆款項可從審裁處支給強積金管理局，把該管理局當成審裁處席前申索的其中一方。	有關法例修訂應盡早提出。	正與強積金管理局商討有關的法例修訂。現時尚未定出最後敲定有關修訂的時間表。
4.	審裁處應繼續為入稟的申索作出尋求和解的嘗試：若訴訟各方願意的話，審裁處應協助訴訟各方以和解去解決他們的糾紛。	如勞工處勞資關係科(“勞關科”)已試行作出調解，審裁處在過堂聆訊中再嘗試尋求和解，會延誤案件的處理程序。審裁處應只負責審裁，而非調解。	根據該條例，審裁處須在審裁案件前，嘗試尋求和解。嘗試和解對雙方均有利。
5.	除非申索的各方在向審裁處入稟申索之前不曾向勞關科尋求協助，否則在過堂聆訊時，審裁處只應作一次尋求和解的嘗試。	不論勞關科曾否嘗試調解，審裁官均不應在過堂聆訊中多於一次試行尋求和解。	工作小組的建議是可取的持平做法。工作小組的意見載於報告書第5.40至5.44段。該建議已予實施。

6.	若在向審裁處入稟申索前，勞關科已嘗試調解的話，負責查訊申索的調查主任，不會嘗試協助訴訟各方尋求和解。	—	該建議已予實施。
7.	若在向審裁處入稟申索前，勞關科不曾嘗試調解，而訴訟各方希望在過堂聆訊前和解的話，和解調查主任會協助他們嘗試和解。	—	該建議已予實施。
8.	在過堂聆訊時，審裁官會給訴訟各方解釋和解的選擇。若各方願意的話，審裁官會協助他們達成和解，或在合適的情況下，將他們轉介到和解調查主任那裏尋求協助。	—	該建議已予實施。
9.	參與某申索的查訊的調查主任，不應參與協助審裁官就該申索尋求和解。	—	該建議已予實施。
10.	曾在過堂聆訊嘗試就某申索尋求和解的審裁官，不應主持該申索的審訊。	—	該建議已予實施。
11.	預約制度應予以保留。	—	無須採取行動。
12.	審裁處應經常檢討預約制度下輪候時間的目標，在考慮過所有相關因素後，再決定是否需要作出修改。	—	該建議已予實施。現時輪候時間約為5至6天。

13.	應實施措施，讓訴訟各方提供詳細背景資料給勞關科，並將這些資料轉交審裁處。同時也應盡快落實勞工處和司法機構正在商討的新表格和轉介安排。	應進一步修改供填寫勞關科和審裁處所要求的背景資料的新申索表格，以便申索人在勞關科的階段提供所有相關資料，而無須再在審裁處提供進一步資料並填寫“申索人口供詞”。	由於勞關科處理的大部分個案(六成以上)均可獲得和解，無須轉介審裁處，若要求申索人提供對勞關科未必用得上的資料或供詞，會浪費時間和資源。  工作小組的建議已予實施。
14.	審裁處應製作小冊子、傳單或錄像，給予訴訟人清晰的指引，讓他們知道審裁處的有關常規和程序，準備案件和聆訊時他們必須做些甚麼，以及在審裁官席前應訊、強制執行裁斷和提出上訴時應要知道些甚麼。	—	正籌備實施該建議。
15.	該條例第13(1)條應予修訂，規定除非各方另有協議或審裁官另有指示，否則申索應擇定在入稟後不早於20天及不遲於45天進行首次聆訊。	該建議不可接受，這是在改善審裁處效率和成效的目標上走回頭路。	現行時限(即首次聆訊的日期不得排在入稟申索後的10天前或30天後)不切實際，未能讓有關各方就申索的首次聆訊作出妥善準備。這已導致不必要的押後和延誤。修訂建議實際上會加快審裁程序。  將提出法例修訂以實施該建議。
16.	過堂聆訊案件通常應分別編排於上午和下午兩節進行聆訊。此安排應定期作出檢討。	過堂聆訊應由每日分別編排兩節增至每日4節，以減少輪候時間。	司法機構會考慮將過堂聆訊分別編排的時段增至每日4節的建議。

17.	<p>在與調查主任的會晤結束後，以及在審裁官席前進行過堂聆訊時，可給予訴訟各方一份清單，列明：</p> <p>(a) 他們須提供給審裁處和其他各方的文件和資料；</p> <p>(b) 他們應提供這些文件和資料的時限；以及</p> <p>(c) 沒有遵從交換文件和資料的指示，將帶來的各種後果，以收警告之效。</p>	—	該建議已予實施。
18.	<p>應修訂該條例和／或《勞資審裁處(一般)規則》，使審裁官能在適當的案件中，對不遵從指示的一方施加罰則。</p>	—	將提出法例修訂以實施該建議。
19.	<p>在分開接見訴訟各方時，調查主任應指示他們必須在過堂聆訊前或最遲於過堂聆訊時，把所有相關文件、自己及證人之供詞的副本提供給審裁處，並送達其他各方。</p>	—	該建議已予實施。

20.	在過堂聆訊中，如有某方還未遵從調查主任關於披露文件和供詞的指示，或有需要作出進一步披露，審裁官便應給予作出有關披露的指示。	—	該建議已予實施。
21.	應警告訴訟各方不按指示作出全面披露將帶來的各種後果。	—	該建議已予實施。
22.	該條例或《勞資審裁處(一般)規則》應予修訂，規定申索的一方有責任不把申索的另一方所披露的文件和資料，用於審裁處司法程序以外的用途上。	—	將提出法例修訂以實施該建議。
23.	審裁官在管理聆訊和審訊時，應採用更主動的案件管理辦法，以及更為強調適當遵從指示和時限的重要性。	—	該建議已予實施。
24.	一般應鼓勵訴訟各方和證人在審訊中採納他們的證人供詞作為證供，猶如已在庭上予以宣讀一樣。	—	該建議已予實施。

25.	應該減少審前聆訊的次量。應免除簡單申索的審前聆訊。申索如非簡單，應以進行一次審前聆訊為準則。只有非常特殊的案件，例如牽涉大量訴訟人和文件，或者涉及複雜的爭議點的案件，才應進行進一步的審前聆訊。	應盡量避免審前聆訊，以免延長審裁過程。	審前聆訊旨在於有需要時研究能否取得所需證據及證據是否完整，以決定案件是否已準備好進行審訊。  工作小組的建議已予實施。
26.	如果審訊超時而需日後續審，審裁處應盡量編排該續審案件早日恢復聆訊。	—	該建議已予實施。
27.	應立法擴大審裁官在聆訊押後時發出提供保證命令的權力，只要審裁官信納某方確是在拖延進程便可發出該項命令。	—	將提出法例修訂以實施該建議。
28.	審裁官在某方申請覆核時，下令繳存款項於審裁處或提供保證的權力，應通過立法擴展至以下情況：當審裁官信納，申請毫無理據和／或申請人因欲拖延審裁處程序才提出申請。	—	將提出法例修訂以實施該建議。
29.	在實施上文第4至28項的一攬子建議時，司法機構政務處應考慮，如何透過運用資訊科技，以及修訂審裁處登記處的工作流程和實務常規，予以配合。	—	審裁處的資訊系統已經改良以配合精簡後的程序。各調查主任亦已因應工作的編排分成不同隊伍。新安排將有助加強工作隊伍成員之間的合作，以及促進隊伍成員與審裁官之間的溝通。

30.	把上訴時的訟費限定或限制為相類於在審裁處階段可以收回的訟費，這個建議不應採納。	上訴訟費高昂，加上在上訴中敗訴可能被命令繳付訟費，令很多僱員不敢上訴追討其申索的款項。應限定或限制上訴的訟費。	工作小組認為並無有力的理由支持採納“限定訟費”及“不就訟費作出命令”的提議。有關此兩項提議的正反論點及工作小組的立場，詳載於工作小組報告書第5.122至5.130段。
31.	除非敗訴方曾作出無理取鬧、濫用權利、干擾或不合理的行為，又或有關上訴是基於錯誤理解而提出或進行的，否則審裁處上訴的敗訴方不應被判須支付訟費，這個建議不應採納。		
32.	應該廢除《勞資審裁處(一般)規則》第12條規則，使到勞資審裁處的裁斷可以在6年內進行登記和強制執行。	—	將提出法例修訂以實施該建議。
33.	現行選擇和調配司法人員出任審裁處審裁官的做法，目的在於培養和維持一批對在審裁處處處理勞資糾紛稱職和經驗豐富的審裁官，這個做法應該維持不變。	—	無須採取行動。



34.	應該通過司法人員培訓委員會給新委任的和在任的審裁官提供以下各方面的訓練：本地僱傭條件和各行業的慣常做法、勞資糾紛解決方法和僱傭法律的趨勢和發展、主動的案件管理方式和人際溝通技巧。	應為審裁官及調查主任提供更深入的訓練，以提高其調解及人際溝通技巧，並加深他們對僱傭及營生事宜的瞭解，令他們嘗試幫助爭議各方達成和解的建議會更有效、亦更為各方所接受。	司法人員培訓委員會及司法機構政務處一直有為審裁官及調查主任籌辦持續的相關訓練課程  司法人員培訓委員會於2004年7月舉辦了一個研討會，主題為“從調解至申訴——經驗分享”，供審裁官(和準審裁官)及調查主任參與。
35.	司法機構政務長應該考慮為調查主任提供培訓和發展項目，目的是提高他們的調查技巧和進行和解談判的技巧。		共有6名調查主任於2004年7月參加了由香港浸會大學舉辦為期兩天的基本調解課程，另有9名調查主任自2004年10月起修讀由香港中文大學舉辦的“高級調解實務課程”。
36.	司法機構政務長應該考慮安排顧及審裁處登記處員工的特定需要的專門課程。	—	已予安排，並會持續進行。
37.	應該把勞資審裁處搬遷至一座專門為法庭用途而建造，並且地點適中的獨立建築物。舊南九龍裁判法院大樓是可供選擇的適合地方，值得詳加考慮。	考慮搬遷審裁處時應顧及對公眾方便與否又是否符合經濟效益等因素。	審裁處將遷至舊南九龍裁判法院大樓，該大樓地點適中，空間較多。已取得所需撥款，現正計劃如何落實搬遷安排。

(第II部)

其他相關事項

意見／建議	政府當局的回應
<b>1. 勞資審裁處及勞工處在解決勞資糾紛方面的角色</b>	
(a) 審裁處的運作模式正朝正式法庭的方向演變，這與設立審裁處以提供快捷、廉宜、簡單而不拘形式的機制去解決勞資糾紛的原意相悖。應就審裁處的現行運作模式是否符合政策原意進行評估。	—
(b) 政府當局應進行檢討，以期改善整體解決勞資糾紛機制，包括調解機制及勞工處轄下小額薪酬索償仲裁處的角色。 <sup>*</sup>	—
(c) 勞工處應提供一站式服務，協助牽涉在僱主清盤案中的僱員提起法律程序，追討他們的法定權益，並向破產欠薪保障基金申請特惠補助金。	—
<b>2. 聆訊及嘗試達成和解</b>	
(a) 審裁處應就若干案件設定目標處理時限。	就審裁處審結案件設定時限，會令訴訟各方覺得審裁處向他們施壓，要他們盡快達成和解。事實上，在2003年，有八成以上的案件在入稟申索後3個月內審結。

<sup>\*</sup> 鑒於勞資審裁處檢討工作小組的成員組合及職權範圍，工作小組主要集中檢討審裁處的常規和程序，而沒有探討較為廣泛的問題，例如在向審裁處入稟申索前處理勞資糾紛的常規和程序，包括調解的角色，以及小額薪酬索償仲裁處在香港整體解決勞資糾紛機制中的角色(工作小組報告書第1.12段)。

<p>(b) 在某些情況下，例如，若能徵得有關各方的同意，某些案件可經一次審訊審結，不提出上訴。</p> <p>(c) 審裁處不應勸說僱員接受遜於其合法權益的和解條款。</p>	<p>—</p> <p>在嘗試尋求和解時，如情況適當，審裁官及調查主任會協助訴訟各方分析有關論點，並作出明智決定，以求以最佳方法處理其個案。</p>
<p><b>3. 強制執行審裁處的裁斷</b></p>	
<p>(a) 應簡化申索人申請執達主任服務的程序。使用執達主任服務的按金，應由政府支付，再向欠交繳款的一方追回，另加罰款。執行裁斷所需的其他費用，亦應由欠交繳款的一方承擔。</p> <p>(b) 應盡快就改善現行強制執行審裁處裁斷機制的措施進行獨立檢討，而非如工作小組所建議，把此事押後，留待全面檢討執行法庭判決的普遍情況時才處理(報告書第5.137段)。政府當局可考慮引進類似新西蘭所採用的措施是否實際可行，即授予僱傭事務法院強制執行判決的實際權力(例如判處未有遵從遵行令的欠交繳款者監禁、罰款或扣押其財產的權力)。</p>	<p>—</p> <p>為強制執行審裁處的裁斷而推行新措施，牽涉到政策考慮，須與有關措施會對其他非與僱傭事務有關的民事申索可能造成的影響一併考慮。</p>
<p><b>4. 覆核及上訴機制</b></p>	
<p>(a) 現時由同一名審裁官覆核裁斷或命令，並重開或重新聆訊案件的機制，應予加強並作出改善。例如，有關覆核及重新聆訊的工作，可由審裁處兩至3名審裁官(包括最高級的審裁官)進行。</p> <p>(b) 可考慮採納類似英國的制度，即由僱傭審裁處裁決案件，另外由僱傭上訴審裁處處理上訴。</p>	<p>—</p> <p>—</p>

<b>5. 給僱員的法律援助</b>	
(a) 對於僱員為要求拖欠僱員工資及其他相關權利的僱主清盤而申請法律援助以提起法律程序，法律援助署(“法援署”)署長應有權免除此類僱員的經濟狀況審查。	在1997年5月以前，法援署並不要求勞關科所轉介為進行該等法律程序而申請法律援助的僱員通過經濟狀況審查，因為該署認為，在受影響的僱員中，必定有人有資格接受免費的法律援助。此一安排雖然可縮短僱員處理整件事宜的時間，但亦令人對法援署署長是否有法定權力免除經濟狀況審查規定一事產生混淆和誤解。有關此類個案的經濟狀況審查自1997年5月起恢復實施。
(b) 若僱主對審裁處的決定提出上訴，法援署署長應有權酌情免除相關僱員的法律援助經濟狀況審查。	—
<b>6. 其他</b>	
(a) 根據《基本法》第三十五條，“法庭”的涵義包括審裁處。由於訴訟人有權聘請法律代表出庭，禁止聘請律師代表出席審裁處，可視為違反此項權利。	—
(b) 在涉及工資和法定權利而表面證據成立可作出申索的案件中，審裁官若信納僱主故意拖欠付款，他應有權命令僱主在審裁前提供保證。	此建議與審裁處作為一個快捷、廉宜、簡單而不拘形式的機制去解決勞資糾紛的運作模式不符。
(c) 調查主任應更積極協助申索人就其案件的審訊作準備，向各方取得有關資料及文件，並在有需要時到工作場地視察，蒐集證據。	—

(d) 應向如小型承建商等自僱人士提供某形式的保障，例如，只要他們所申索的金額不超過某上限，應容許他們入稟審裁處提出申索。	—
(e) 應向訴訟各方提供審裁處的判決書，方便他們考慮是否上訴。判決理由應在司法機構的網頁上發表，供市民參考。	—
(f) 應為審裁處各職級提供更多人手。	—
(g) 應在法院大樓內另設一個證人等候區。	—

立法會秘書處  
議會事務部2  
2005年6月2日