

2007年12月20日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

有關檢討《僱傭條例》第64B條 法團負責人的欠薪刑責的結果

目的

本文件向各委員匯報勞工處檢討《僱傭條例》第64B條有關法團負責人就欠薪罪行的刑責的結果。

背景

2. 《僱傭條例》第64B條就法團負責人的刑責作出以下規定：

“凡法團犯了第63B或63C條所訂罪行，且經證明該罪行是在該法團的董事、經理、秘書或其他類似的人員的同意或縱容下犯有的，或可歸因於該法團的董事、經理、秘書或其他類似的人員本身的疏忽，則該董事、經理、秘書或其他類似的人員即屬犯了相同罪行。”

3. 因此，根據現行《僱傭條例》第64B條，如法團觸犯的欠薪罪行經證明是該法團的董事、經理、秘書或其他類似的人員（下稱“負責人”）在三項可供定罪元素（即「同意」、或「縱容」、或「疏忽」）的任何其中一項下所犯，則負責人須承擔刑責。

4. 在2005年年初接連發生酒樓倒閉事件後，一些勞工團體要求修訂《僱傭條例》，以便更容易就欠薪罪行將公司董事繩之於法。勞工顧問委員會（勞顧會）在2006年2月舉行的會議上，通過政府須檢討《僱傭條例》第64B條。勞工處在進行是項檢討時，曾徵詢律政司的意見。我們已完成是項檢討，檢討結果載於下文第5至8段。

檢討結果

5. 我們曾經研究以下列方式修訂第 64B 條的可行性：

- (A) 除現有的可供定罪元素，即「同意」、或「縱容」、或「疏忽」外，加上「無合理辯解的行動」、或「無合理辯解而沒有採取行動」，作為構成負責人須就法團欠薪罪行負上刑責的額外元素；
- (B) 加入推定條款，規定如有法團觸犯了欠薪罪行，則假定所有負責人均須為該罪行負上刑責，除非負責人已採取所有合理可行的步驟防止法團觸犯欠薪罪行；
- (C) 刪除負責人須「同意」、或「縱容」、或「疏忽」的可供定罪元素，使所有負責人須就法團欠薪罪行負上嚴格刑責。

6. (A) 所述的方式，是參照一些勞工團體的建議，他們認為公司董事如無合理辯解而未有為法團清付欠薪，須負上刑責。然而，根據法律意見，即使加入這兩項所建議的元素，即「無合理辯解的行動」或「無合理辯解而沒有採取行動」，亦不會減輕控方引用第 64B 條檢控負責人的舉證責任。此外，值得注意的是，現行第 64B 條的三項可供定罪元素，已涵蓋法團欠薪罪行可歸因於負責人不合理行為的各種情況。換言之，並沒有必要加入 (A) 所述的兩項元素，因為「同意」和「縱容」已涵蓋負責人的行動是「無合理辯解」的情況，而「疏忽」則已涵蓋負責人因「無合理辯解而沒有採取行動」的情況。

7. 至於 (B) 及 (C) 所述方式，極可能抵觸《香港人權法案條例》(第 383 章) 及《基本法》。這兩種修訂所達致的效果是，所有負責人，不論其在法團的決策、財務管理及欠薪事件所扮演的角色為何，均會被推定須為法團欠薪罪行負上刑責(即 (B) 所述方式)，或負上嚴格刑事責任(即 (C) 所述方式)。雖然 (B) 所述方式訂明負責人如能提出相反證據，則無須為此負上刑責，但「推定條款」違反了舉證責任在控方而非被告的法律原則。在 (B) 或 (C) 兩種方式下，就法團的欠薪事件，嚴格刑事責任實際上會強加於那些在法團可能沒有行政決策及財務管理權、且在欠薪事件並無角色可言的負責人，儘管他們當中有些可能只是管理或督導級僱員，而本身亦遭欠薪。倘若負責人在這些情況下須承擔刑事責任，將不被認為是公平，或合理的。

8. 檢討的結果顯示，由於現行條文中的可供定罪元素，已足以涵蓋法團欠薪罪行可歸因於該等人士不合理行為的所有情況，故此並沒有需要修訂第 64B 條，以加強檢控犯了欠薪罪行的法團負責人，過去兩年的執法經驗傾向支持這觀點。執法經驗顯示，過往在執法方面遇到的困難，並非因為現行第 64B 條有所不足或存在漏洞，而是由於那些可以透過下文第 9 至 12 段所述的非立法措施大致上已克服的問題。

加強檢控的新措施

9. 在進行上述檢討的同時，勞工處亦檢討第 64B 條的執法模式。檢討的主要結論是，過去較少負責人能被定罪，其主要問題是有關負責人所扮演的角色的證據不足、缺乏文件證據（如工資及僱傭記錄和財務文件），以及難以尋找負責人的下落以送達傳票等。換言之，主要的問題在於搜集證據及技術上的困難，這些問題並非透過修改法例可以解決。

10. 為了解決上述執法的問題，我們已調整調查策略，調撥更多資源，針對負責人涉及欠薪罪行的個案採取執法行動。首先，我們加強了宣傳（透過單張、傳媒訪問及新聞稿等），鼓勵更多僱員就第 64B 條個案出任控方證人，並提醒負責人有關的法例條文和已定罪案件，以及如果法團沒有按《僱傭條例》的規定支付工資，他們可能須面對的刑罰。

11. 其次，自 2005 年下半年起，勞工處聘用了六名前警務人員擔任調查主任，以及一名高級警司擔任調查顧問，以加強收集證據及情報的能力。在處理懷疑屬於第 64B 條的個案時，調查主任會及早主動展開調查，而調查顧問會就有關行動提供意見及指導。新的執法策略如下：

- (a) 一旦發生大型倒閉個案時，調查主任會第一時間抵達現場，主動展開調查。
- (b) 為要找出須承擔第 64B 條刑責的負責人，調查主任會在事發初期盡可能與更多的關鍵人士會面。他們會聯絡公司的董事、股東、經理、主管、以及人事和會計職員等，以收集證據。

- (c) 調查主任會盡快檢取書面證據，例如工資及僱傭記錄、帳簿、財務報告表／銀行結單。
- (d) 如法團負責人下落不明，調查主任會透過不同途徑尋找他們的下落。例如：前往他們經營的其他商號，或聯絡那些可能知悉其新地址的人士。
- (e) 調查主任會積極鼓勵熟悉法團財政狀況和負責人角色的僱員擔任控方證人。

12. 第三，勞工處亦加強員工培訓，提升執法人員的調查技巧。調查顧問及外來專家（如律師、會計師及檢控人員）曾為我們的員工提供各方面的培訓，包括刑事法、錄取供詞、收集證據、鑑辨文件真偽、財務文件分析、刑事檢控程序及模擬審訊等。

執法成果

13. 本處自引進新措施後，法團負責人因欠薪罪行被定罪的傳票數目由 2005 年的 8 張增加至 2006 年的 69 張，增幅高逾七倍。在 2007 年 1 月至 11 月，被定罪傳票有 115 張，較 2006 年同期上升 156%。此外，在 2006 年及 2007 年 1 月至 11 月，有八名被定罪的公司董事被判監禁、監禁緩刑或被判處社會服務令。

14. 透過上述致力加強執法的措施，我們已向所有法團負責人傳遞了強烈的訊息，勞工處會嚴懲欠薪罪行。我們留意到，在近期不少的倒閉個案中，負責人在得悉違例的嚴重後果後，較從前更加積極地為法團清付欠薪。

總結

15. 我們檢討《僱傭條例》第 64B 條的結果顯示，引用現行條文，勞工處已足以有效地將違例的法團負責人繩之於法，而無須修訂有關條文。因此，從法律角度而言，實無必要作出修訂。再者，自引進非立法的新措施後，被定罪傳票大幅上升，這顯示以往在執法上的問題（見上述第 9 段），大致上已獲得解決。事實上，勞工處已逐步建立了執法所需的專業知識，以檢控導致法團逃避支薪責任的負責人。我們會繼續嚴厲執法，打擊涉及法團負責人的違例個案。

16. 我們已於 2007 年 12 月 10 日向勞工顧問委員會各委員匯報檢討結果。他們支持檢討結果，即無須修訂第 64B 條。

勞工及福利局

勞工處

2007 年 12 月