

## 條例草案擬稿中的草案第 20(2)條 僱傭事宜的仲裁

### 引言

1. 因應在 2009 年 9 月 16 日立法會法案委員會第二次會議上委員提出的要求，本文件現論述 2007 年 12 月發表的《香港仲裁法改革及仲裁條例草案擬稿諮詢文件》(“《諮詢文件》”)夾附的條例草案擬稿中的草案第 20(2)條所述的建議，並闡釋《仲裁條例草案》不採用該建議的原因。

### 問題

2. 在擬備《諮詢文件》的過程中，曾考慮過是否有需要擴大《仲裁條例》(第 341 章)第 6(2)條的涵蓋範圍。概括來說，現行《仲裁條例》第 6(2)條訂明，凡爭議涉及在勞資審裁處司法管轄權範圍內的申索或其他事宜，而在當事各方之間訂有有效仲裁協議的情況下，法院獲賦權行使酌情決定權擱置法院程序，並轉介當事各方進行仲裁。

3. 《諮詢文件》建議增加法院在有仲裁協議的情況下，可決定是否將當事各方轉介仲裁的與僱傭有關案件的種類，使僱傭合約中的仲裁協議具有效力。有關的建議，不單是把勞資審裁處司法管轄範圍內的事宜包括在內，還把涉及依據僱傭合約提出的申索或爭議或僱傭合約產生的申索或爭議的事項包括在內。

4. 根據這項建議，《僱員補償條例》(第 282 章)下的申索，亦屬草案第 20(2)條所提述的依據僱傭合約提出或僱傭合約產生的申索的類別。因此，對於這些類別的申索，法院可在符合該條(a)和(b)段的情況下，把當事各方轉介仲裁或拒絕把當事各方轉介仲裁。

## 終審法院的裁決

5. 2008年4月，終審法院在 *Paquito Lima Buton v. Rainbow Joy Shipping Ltd. Inc.* 一案<sup>1</sup> 中，審議在已訂立仲裁協議的情況下，區域法院是否仍有專有司法管轄權處理根據《僱員補償條例》第18A條提出的該條例下的所有申索的問題。

6. 終審法院裁定，根據《僱員補償條例》第18A(1)條的真正解釋，該條文賦予區域法院專有司法管轄權，以處理該條例下的所有申索（另有明文規定者則作別論），因而並沒有堅持進行仲裁的凌駕性權利。當事各方有權自由協議解決其爭議的方法，但“須遵守為公眾利益所需的保障措施的規限”。因此，法院沒有權力為仲裁的進行而擱置有關僱員補償的法律程序。

7. 終審法院就《仲裁條例》第6(2)條論述如下：

“參照《仲裁條例》第6(2)條可具有指示作用。顯然，《勞資審裁處條例》第7條賦予勞資審裁處專有司法管轄權，以處理指明的申索。然而，《仲裁條例》第6(2)條訂有例外情況，該條文賦予法院酌情決定權，讓法院可為仲裁的進行而擱置在勞資審裁處專有司法管轄權範圍內的申索。明顯地，這個例外情況是以法例明文訂定的。至於屬區域法院專有司法管轄權範圍內而根據《僱員補償條例》提出的申索，則沒有並行的法例條文就該等申索的仲裁作出規定。”。

8. 終審法院亦述明，《僱員補償條例》的政策是為受傷和喪失工作能力的僱員提供一個法律保障框架，由勞工處處長及區域法院負責施行。根據該政策來詮釋第18A(1)條，應該是限制當事各方在簽訂進行仲裁的合約方面的自由，藉以防止僱員因仲裁而被排除於該保障框架之外。此外，如為了進行沒有法律援助的仲裁，而准許將

---

<sup>1</sup> [2008]4 HKC 14

根據《僱員補償條例》提出的申索擱置的申請，致使這些申索中斷，則對達到該法定計劃的目的並沒有幫助。

## 提交的意見書

9. 就諮詢文件提出意見的人士，對草案第 20(2)條所提建議意見不一，部分意見顯然並未參考終審法院在 *Paquito* 一案的裁決。這項裁決是在 2008 年 4 月底(即發表諮詢文件後差不多 5 個月後)才作出的。

10. 勞工處參考過終審法院就 *Paquito* 一案作出的裁決後，認為區域法院在審理那些根據《僱員補償條例》提出申索的案件方面所具有的專有司法管轄權，以及小額薪酬索償仲裁處所具有的專有司法管轄權<sup>2</sup>，均不應受到侵蝕。勞工處的意見摘錄如下：

“對於根據《僱員補償條例》提出申索的個案，終審法院決定對轉介仲裁的自由施加限制，這是顧及有關的政策考慮因素。我們認為，這些考慮因素事實上對所有由僱傭合約產生的申索個案都是有效的。談判時僱員一般處於弱勢，特別是在簽訂合約的階段。假如他們受到標準的仲裁條款所約束，以及無法循法院程序追索工資或根據僱傭合約所享有的其他權利，他們的權利便會嚴重受損。此外，由於仲裁過程容許有法律代表，假如在仲裁過程中僱主選擇由律師代表，而僱員則沒有法律代表，亦未能取得法律援助，則會令僱員處於不利處境。另外，僱員須就委任仲裁員支付費用與收費等等，也會使他們招致額外開支……

---

<sup>2</sup> 《小額薪酬索償仲裁處條例》第 5 條：仲裁處具備查訊、聆訊及裁決附表內指明的申索的司法管轄權。除非本條例另有訂定，否則凡屬仲裁處司法管轄權範圍內的申索，不得在任何法庭進行訴訟。

基於終審法院最近的裁決，並考慮到上文有關段落所述的關注事宜，我們建議重新研究條例草案擬稿中的草案第 20(2)條，以保存勞資審裁處、小額薪酬索償仲裁處及區域法院在各種僱傭申索方面的專有司法管轄權……

對於涉及依據任何僱傭合約提出的申索或爭議或任何僱傭合約產生的申索或爭議的所有事宜(包括僱員補償申索)，若要立法賦予法院酌情決定權將法律程序擱置，以便仲裁的進行，我們認為現在時機尚未成熟。我們相信，我們的建議不會損害香港作為一個利便當事各方進行仲裁的區域性仲裁中心的地位，這是由於僱傭合約(包括僱員補償申索)基本上是以本地合約為主，而且大多涉及社會上的草根階層。”。

## 決定

11. 工作小組在其屬下小組委員會的協助下，仔細檢視和審閱了所接獲的意見書。工作小組建議修訂《諮詢文件》所夾附的條例草案擬稿中的草案第 20(2)條，以保留現行《仲裁條例》第 6(2)條所載的條文。

12. 在考慮過工作小組的建議及研究結果、終審法院在 *Paquito* 一案作出的裁決，以及所接獲的意見書，包括就勞工事宜負責制訂政策的勞工處的意見後，律政司認為現時《仲裁條例》第 6(2)條所訂的情況應維持不變，即該條文只提述在勞資審裁處司法管轄範圍內的事宜。

13. 律政司認為，如要把法院的酌情決定權擴大至超越現時《仲裁條例》第 6(2)條所涵蓋的事宜，就須更詳細研究公共政策方面的理據；而這項工作超越了工作小組有關落實香港仲裁法委員會的報告書及《仲裁條例草案》的工作範圍。

律政司

2009年10月

351048 (#690131v2-GTU)