

《2009 年僱傭(修訂)條例草案》委員會

有關把不支付勞資審裁處裁斷款項刑事化的基礎及理據 的補充資料

引言

因應法案委員會部分委員於二零零九年七月十六日會議上提出的要求，本文件就刑事化的法律基礎及理據提供補充資料。

條例草案的目的

2. 《2009 年僱傭(修訂)條例草案》旨在把僱主沒有支付勞資審裁處(勞審處)或小額薪酬索償仲裁處(仲裁處)所裁斷的款項，而該等款項包含《僱傭條例》下涉及刑事元素的工資及法定權利的情況，訂為一項新罪行。

公眾對拖欠勞審處裁斷款項的關注

3. 勞審處於一九七三年根據《勞資審裁處條例》(第 25 章)成立，目的是提供快捷、廉宜及不拘形式的機制，以裁決與僱傭有關的民事申索。正如在所有民事訴訟中，如敗訴一方不遵從判令，勝訴一方須負責執行判令。若僱員遭拖欠勞審處裁斷款項，可循不同方式執行判

令，例如向拖欠裁斷款項的僱主發出扣押債務人財產令狀¹(涉及由執達主任執行裁斷)或提出清盤或破產呈請，與其他民事案件中判定債權人可採取的方式一致。

4. 然而，有些僱員的負擔能力有限，往往會因執行其取得勝訴的裁斷所須花費的時間及金錢²而卻步。由於部分僱員及僱主可能自行安排支付判決款項，勞審處沒有拖欠裁斷款項個案的統計數字。但從勞工處跟進僱員投訴的調查顯示，有些個案的僱主即使有財政能力，也故意不支付勞審處裁斷款項。傳媒亦曾報導一些不負責任的僱主長時間或屢次拖欠大批僱員經勞審處裁斷判給款項的個案。這些案件已令公眾日趨關注，並要求採取更嚴厲措施，以提高阻嚇作用。

5. 為遏止拖欠勞審處裁斷款項的情況，持份者強烈支持的一項具體措施，是把不支付勞審處裁斷款項列為刑事罪行。部分僱主代表也同意，僱主若不負責任，拖欠裁斷款項，應該受到制裁。不過，他們同時指出，新罪行不應殃及那些無意拖欠款項或願意但卻無力支付款項的僱主。當局經仔細研究後，認為把拖欠裁斷款項刑事化乃屬可行，並分別於二零零八年七月和十二月，把訂立新罪行的建議提交勞工顧問委員會及立法會人力事務委員會審議。

¹ 扣押債務人財產令狀是用以扣押判定債務人處所內的財物及實產(價值相等於判定債項另加執行判令的附帶費用)。其他執行判令的方式包括發出針對判定債務人所擁有房地產的房產押記令，以及第三債務人命令以運用由第三方(如銀行)代判定債務人所持有的款項來償還裁斷款項。

² 僱員如執行勞審處的裁斷，不論成效如何，仍須支付相關法律費用，例如，若以執達主任執行裁斷，僱員須支付超過 5,000 元的按金及其他行政費用。不符合法律援助申請資格的僱員，通常須聘用私人執業律師協助提起清盤或破產程序，有關費用一般約為 4 至 5 萬元。

拖欠勞審處裁斷款項的嚴重情況

6. 為加強對遭拖欠勞審處裁斷款項的僱員提供協助，勞工處自二零零八年七月十四日起推出執行判令支援服務(支援服務)³。截至二零零九年八月底，勞工處已為 3 966 名僱員提供支援服務，即每月約有 280 名僱員獲得支援。二零零九年上半年的數字較二零零八年下半年上升 113%。同期內，勞工處處理的勞資糾紛和申索聲請數目增加 5%，而勞工處轉介勞審處的個案數目則上升 10%。有關的詳細數字如下：

期間	支援服務下 受助的申索人 數目	勞工處處理的 勞資糾紛和 申索聲請數目	勞工處轉介 勞審處的 個案數目
二零零八年 七至十二月	1 039	10 732	2 322
二零零九年 一至六月	2 213	11 233	2 565
增減百分率	+113%	+5%	+10%

7. 儘管經驗顯示，在要求提供支援服務的僱員當中，約半數表示其僱主無力償債或已結業，但我們十分關注其餘半數遭拖欠裁斷款項的僱員，因為人數也不少。我們與許多持份者同樣認為，依時獲發全數工資是僱員的基本權利，僱主倘若故意不支付拖欠勞審處裁斷款項，理應受到制裁。

³ 在支援服務下，勞工處特定職員會為受影響的僱員提供執行勞審處裁斷的資訊、協助他們向「破產欠薪保障基金」申請特惠款項，並按情況所需轉介他們到法律援助署和社會福利署等其他部門尋求協助。

把不支付勞審處裁斷款項刑事化的法律基礎及理據

8. 勞審處及仲裁處對《僱傭條例》下尚未清繳權利的申索具專有司法管轄權。雖然支付工資及僱傭權益的責任源於私人合約，但沒有支付工資及其他法定權益，在《僱傭條例》下均屬犯罪。此外，根據《僱傭條例》第 31O(1A)條⁴，不遵從勞審處命令支付遣散費已屬刑事罪行。因此，《僱傭條例》下拖欠工資及法定權利的刑事元素，成為區別勞審處裁斷款項和其他民事債項的明確根據。

9. 在法案委員會二零零九年七月十六日的會議上，委員關注到把不支付勞審處裁斷款項刑事化對其他民事判決造成的連帶影響。事實上，如把刑事責任擴展至其他沒有涉及刑事制裁的款項，可能在《僱傭條例》以外造成更廣泛影響。因此，當局須小心謹慎，確保新罪行只適用於拖欠勞審處及仲裁處裁斷款項，而該等款項包含《僱傭條例》下涉及刑事制裁的工資及法定權利。

10. 在同一會議上，有委員亦詢問，如認為《僱傭條例》已能有效打擊欠薪罪行，為何需要訂立新罪行。儘管我們已採取嚴厲的執法行動，但從上文第 6 段可見，拖欠裁斷款項個案仍然趨升。由於現時不支付勞審處裁斷款項本身不屬刑事罪行（雖然裁斷包含了《僱傭條例》

⁴ 根據第 31O(1A) 條，凡仲裁處或勞審處已就僱主須付給的遣散費款項作出命令，亦須就付給該款項的期限作出命令，但如並未就付給該款項的期限作出任何命令，則該款項須於該繳費令的日期起計 14 天內支付。根據第 31O(3)(a) 條，任何僱主如無合理辯解而不遵從第(1A)款的規定，即屬犯罪。

下涉及刑事制裁的法定權利)，故我們認為對拖欠勞審處裁斷款項直接施加刑事責任，不僅可打擊有經濟能力卻不願意支付裁斷款項的僱主，亦可發揮重大的額外阻嚇作用。

11. 根據現行工資規定及《僱傭條例》其他條文，部份個案涉及的檢控困難，是由於僱傭雙方在多年前以口頭合約訂立工資的組成及計算方式，又或案中並無每日工資和服務年資的正式記錄供計算僱傭權益，以致難以確定合約的原意或欠付的款額。如制定了所建議的罪行，當勞審處作出裁斷，清楚顯示僱主須支付的工資或其他法定權利後，控方便無須在裁斷以外，再確定合約原意及爭議的款額。新罪行加上現行《僱傭條例》已有的刑事罪行，將構成一張全面覆蓋的網，有效地在不同的情況下，將須負責任的僱主繩之於法。

12. 勞工處已採取嚴厲的執法行動打擊欠薪罪行。現時，任何僱主如故意及無合理辯解而沒有支付到期的工資，可遭檢控。在二零零八年，共有 958 張欠薪罪行傳票的當事人被定罪，與二零零七年的數字相若，但較二零零六年上升了 22%。同年，有 199 張傳票的公司負責人被定罪，分別較二零零七及二零零六年的數字增加了 58% 及 188%。值得提出的是，在 2008 年勞工處共處理 6 982 宗涉及欠薪的勞資糾紛及申索聲請，比對 2007 年及 2006 年減幅分別為 11% 及 21%。我們相信建基於與欠薪罪行下「故意及無合理辯解」相似元素的新罪行，對遏止故意拖欠勞審處裁斷款項大有幫助。

勞工及福利局

二零零九年九月