

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)1358/09-10號文件

檔 號：CB2/BC/10/08

《2009年僱傭(修訂)條例草案》委員會報告

目的

本文件旨在匯報《2009年僱傭(修訂)條例草案》委員會的商議工作。

背景

2. 勞資審裁處(下稱"勞審處")根據《勞資審裁處條例》(第25章)於1973年成立，獲賦予專有審判權，負責裁決與僱傭有關的民事申索。雖然勞審處提供快捷、廉宜及不拘形式的機制，就僱傭申索作出裁決，但執行勞審處裁斷的方式與執行其他民事判決並無分別：如有關方面不遵從判決，勝訴一方需負責執行判決。一些僱主在勞審處作出裁斷後沒有付款予僱員，社會對此情況日益關注。各持份者強烈支持的一項措施，是把不支付勞審處裁斷款項訂為刑事罪行，藉此加強對拖欠款項僱主的阻嚇作用。

3. 小額薪酬索償仲裁處(下稱"仲裁處")是根據《小額薪酬索償仲裁處條例》(第453章)設立的一個仲裁處，負責仲裁涉及不多於10名申索人而款項為每名申索人不超過8,000元的僱傭申索。

條例草案

4. 條例草案旨在修訂《僱傭條例》(第57章)，就僱主沒有支付任何根據勞審處的裁斷或仲裁處的裁定(下稱"勞審處／仲裁處判令")須支付的款項，訂定一項新罪行；並就有關事宜訂定條文，包括就擬議罪行提出的檢控、董事、合夥人和僱主的負責人的法律責任，以及在相關法律程序中某些事宜的證明。該罪行適用於任何勞審處／仲裁處判令，惟該判令所包含的工資及權利須涉及在《僱傭條例》下的刑事元素。如僱主故意及無合理辯解而沒有在勞審處／仲裁處判令須支付的款項到期之日起計14天內支付根

據該判令須支付的款項，該僱主即屬犯罪。如法團僱主經證明犯了該罪行(即故意拖欠裁斷款項而無合理辯解)，且經證明該罪行是在其董事或其他負責人的同意或縱容下干犯，或如果所犯的罪行可歸因於其董事或其他負責人的疏忽，該董事或其他負責人即屬干犯相同罪行。如果經證明董事或負責人涉及管理該法團或知道或應該知道該判令，即可推定該人同意、縱容或疏忽，但此推定可被推翻。條例草案亦有就商號的合夥人同樣涉及故意拖欠裁斷款項而無合理辯解的罪行，訂定類似的條文。

法案委員會

5. 在2009年7月10日的內務委員會會議上，議員成立法案委員會研究此條例草案。法案委員會的委員名單載於**附錄I**。

6. 法案委員會由梁家傑議員擔任主席至2010年1月28日，其後由黃定光議員擔任主席，曾與政府當局舉行9次會議，並在其中一次會議上聽取代表團體的意見。曾向法案委員會表達意見的代表團體名單載於**附錄II**。

法案委員會的商議工作

把不支付勞審處及仲裁處裁斷款項刑事化的理據

7. 部分委員質疑，既然拖欠工資及其他法定權利已在《僱傭條例》下訂為罪行，為何就勞審處及仲裁處判令所包含的工資及權利在《僱傭條例》下涉及刑事元素而言，須把不支付該款項刑事化。

8. 政府當局表示，雖然支付工資及僱傭權益的責任源於私人合約，但沒有支付工資或某些其他法定權利，在《僱傭條例》下均屬犯罪。然而，即使勞審處或仲裁處的判令包含在《僱傭條例》下涉及刑事制裁的法定權利，現時不支付該款項本身不屬刑事罪行。對拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項直接施加刑事法律責任，不僅可打擊無真正經濟困難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。

9. 政府當局指出，在《僱傭條例》現時有關工資的規定及其他條文下，部分個案出現檢控困難，原因是僱傭雙方在多年前以口頭合約定出工資的組成及計算方式，又或個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，以致難以在全無合理疑點下確定合約的原意或欠付的款額。如擬議罪行得以訂定，而勞審處或仲裁處的判令清楚顯示僱主須支付工資或其他法定權利，

控方便無須在判令以外再確定合約原意及爭議的款額。新訂罪行加上《僱傭條例》現時所訂的罪行，將構成覆蓋全面的法網，在不同的情況下把應受懲處的僱主繩之於法。

10. 部分委員關注把不支付勞審處及仲裁處裁斷款項刑事化對其他民事判決造成的連帶影響。政府當局表示，據其所知，如果把刑事法律責任擴展至其他沒有涉及刑事制裁的款項，可能會在《僱傭條例》以外造成更廣泛的影響。政府當局因此認為，最重要是確保新訂罪行只適用於勞審處及仲裁處的判令，以及該判令所包含的工資及法定權利涉及在《僱傭條例》下的刑事制裁。

因僱主拖欠裁斷款項而展開的調查程序及提起的刑事法律程序

11. 部分委員詢問，因僱主拖欠勞審處及仲裁處裁斷款項而展開的調查程序及提起的刑事法律程序為何。

12. 政府當局表示，一如《僱傭條例》現時所訂的罪行，條例草案中有關不支付勞審處或仲裁處裁斷款項的新訂罪行，將由勞工處負責執法工作，詳情如下——

- (a) 如僱主沒有支付僱員獲勞審處或仲裁處判給的款項，僱員可向有關僱主提出清盤／破產呈請，以及向破產欠薪保障基金申請特惠款項。僱員亦應向勞工處舉報個案，以跟進僱主有否違反《僱傭條例》。當修訂條例生效後，如發現任何人涉嫌觸犯故意不支付勞審處或仲裁處裁斷款項的罪行，勞工處會邀請有關僱員提供證人供詞，並進行調查搜證；
- (b) 根據擬議第43S條，勞工處處長(下稱"處長")在書面同意展開檢控前，須先給予受嫌人陳詞機會。此法例規定參照《僱傭條例》第64條有關欠薪罪行的規定。應當獲聆聽的權利，以及須經處長同意方可提出檢控的規定，旨在避免無意間令一些願意但無能力付款的無辜僱主受到牽連；
- (c) 在取得證人供詞、藉調查搜集了所需證據，以及安排聆聽受嫌人對事件的解釋後，勞工處會視乎得到的證據立即決定是否繼續進行檢控行動。勞工處亦須根據律政司發出的《檢控政策及常規》，審慎評估證據是否足夠；如有懷疑，會徵詢律政司的法律意見；及
- (d) 如有足夠證據支持就新訂罪行控告違責者，勞工處會向違責僱主發出傳票，提出檢控。如同《僱傭條例》下的其他罪行一樣，案件會在裁判法院循簡易程序審訊。如被告承

認控罪，案件的刑事法律程序便告完結；如被告否認控罪，案件會繼續進行全面審訊。被告和控方均有權就法院宣布的決定及刑罰尋求覆核或提出上訴。

13. 部分委員詢問，當局會否展開刑事調查及提出檢控，而無須等待民事法律程序的結束。部分委員認為，政府當局應把涉及拖欠與僱傭有關的權利的民事和刑事法律程序合併。然而，亦有其他委員認為，刑事法律程序比民事法律程序要求更嚴格的舉證水平，鑒於所造成的連帶影響，不應把兩者合併。

14. 政府當局表示，在普通法制度下，民事和刑事法律程序各自分開和有所區別，若加以改變，可能會造成連帶影響。如違反此原則，影響所及遠超過《僱傭條例》的適用範圍，故須予深思熟慮。

15. 政府當局強調，勞工處如發現有人涉嫌違反《僱傭條例》，不論僱員在勞審處或仲裁處的民事申索(如有的話)進展如何，一有足夠證據便會提出檢控。鑒於條例草案所訂的擬議罪行與《僱傭條例》現時所訂罪行已有足夠差異，即使某僱主已在勞審處或仲裁處作出判令前因沒有支付工資或其他法定權利而被檢控，勞工處亦可就該僱主不支付勞審處或仲裁處裁斷款項而提出檢控。視乎就早前《僱傭條例》下的有關罪行進行調查及檢控的進展，勞工處可同時就早前《僱傭條例》下的罪行及擬議罪行提出檢控，從而減省執法機構、證人和法庭的工作及時間。政府當局又強調，條例草案通過後，勞工處會一如既往，只要有足夠證據，便對應受懲處的僱主提出檢控。

擬議第43S條下處長對提出檢控的同意

擬議第43S條下所需的處長同意

16. 根據擬議第43S條，必須有處長的書面同意，方可就新訂罪行提出檢控。處長在同意提出檢控前，必須先聆聽被指稱犯罪的人的陳詞，或給予該人陳詞機會。部分委員質疑，擬議第43S(1)及(2)條關於須經處長書面同意及聆聽受嫌人陳詞的規定是否有必要。一位委員認為，長遠而言，應檢討是否需要在《僱傭條例》關於工資的條文中規定須經處長書面同意。亦有其他委員認為，若然不支付屬民事性質的勞審處或仲裁處裁斷款項被訂定為刑事罪行，則有必要保護善良僱主並提供更多保障。

17. 政府當局解釋，當局在作出擬議第43S(1)及(2)條關於須經處長同意及聆聽陳詞的規定時，已小心考慮有關的法律政策及原意。該等規定給予受嫌人機會，以便及早知會當局有關其解釋及

任何相當可能會減輕其罪責甚或令當局無須對他提出檢控的特別情況。及早知悉可能開脫罪責的事項，對有關僱主和僱員均有益處，因為這有助加快有關當局的調查及決定是否提出檢控。

18. 政府當局指出，《僱傭條例》下其他可判處監禁的罪行(例如第63B條所訂的罪行)亦如同第64條，訂有須經處長同意及聆聽陳詞的規定。因此，擬議第43S條與《僱傭條例》下有較嚴重刑事制裁的罪行所訂定的額外保障一致。其他條例亦載有類似規定，訂明須先行經同意及／或聆聽陳詞，方可提出檢控。這些條例包括《學徒制度條例》(第47章)第42條、《入境條例》(第115章)第37L條、《家禽(屠宰供出口)規例》(第139章附屬法例E)第118條、《侵害人身罪條例》(第212章)第9A、33B及44條，以及《危險藥物條例》(第134章)第4A條。

擬議第43S(1)條下處長給予同意所需的時間及時限

19. 部分委員關注到，擬議第43S條訂明須經處長同意，這項規定可能會不必要地拖長對漠視法例的僱主提出檢控的時間。他們要求政府當局考慮提供內部指引、發出行政命令或作出服務承諾，說明處長根據擬議第43S條給予書面同意的時限。然而，亦有其他委員認為，應該讓勞工處在不同情況下靈活地完成所需的程序。

20. 政府當局解釋，勞工處會迅速展開調查，並密切監察個案進展。檢控須在罪行發生當天的6個月內提出。根據《僱傭條例》第64條，勞工處會安排被指稱觸犯欠薪或某些其他罪行的人作出陳詞。如有足夠證據，獲授權人員會盡快代處長給予書面同意，以便展開檢控。

21. 政府當局指出，有別於可由公職人員在現場偵查的罪行，勞工處就《僱傭條例》下的罪行提出檢控時，須依賴被拖欠工資或其他法定權益的僱員所提出的證據。有關僱員及其他有關人士提供供詞及資料所需的時間，因不同個案而異，並非勞工處所能控制；因此，明確訂定處長同意提出檢控所需的時限，並不切實可行。應否給予某涉嫌違例者另訂或押後陳詞日期，確實需要就個別案件的情況(例如他不在香港或意外受傷)進行評估，故訂立時限並不可行。

22. 委員關注到，應迅速進行就擬議罪行針對應受懲處的僱主的檢控工作，政府當局對此表示理解，然而，當局需要避免可能被指稱不公平，以免妨礙檢控個案，影響把應受懲處的僱主成功定罪的機會。

23. 政府當局又指出，勞審處及仲裁處的判令屬民事判決性質，把拖欠該等裁斷款項刑事化是一項重要成就，標誌著包括僱員及僱主代表(尤其是勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")的委員)的不同持份者的互諒。勞顧會的僱主委員是在假設法例會有足夠程序確保擬議罪行只針對故意違法者的基礎下，才支持訂立擬議罪行。由於改善勞工法例需得到勞資雙方的支持，政府當局認為，提供程序保障以確保擬議罪行只針對故意違法者，至為重要。

24. 政府當局向法案委員會保證，勞工處一直致力在完成調查及(視乎需要)徵詢法律意見後，一有足夠證據，便立即發出傳票。勞工處會確保調查及檢控涉嫌罪行的工作能迅速並妥善地進行。然而，同時有必要靈活應對個別案件的不同情況，以確保每宗檢控個案得到適當和公平的處理。法案委員會要求政府當局在切實可行的情況下，盡量就完成擬議第43S條所指相關程序所需的時間備存紀錄，在修訂條例生效一年後檢討其實施情況(包括處長對檢控的同意及其他程序上的規定)，並向人力事務委員會匯報。

就處長不提出檢控的決定徵詢律政司

25. 部分委員詢問，當局會否就處長不提出檢控的決定徵詢律政司或向律政司匯報。

26. 政府當局解釋，在完成調查後決定是否提出檢控時，勞工處會按照律政司發出的《檢控政策及常規》及先前給予的法律意見，考慮證據是否足夠、定罪的機會及其他相關因素，有需要時，會進一步徵詢律政司的意見。勞工處獲授權按照認可的檢控原則及意見決定檢控行動。由於勞工處多年來在作出檢控決定(有需要時先徵詢律政司意見)方面已累積豐富經驗，故無須在日常運作上向律政司匯報每項檢控或不檢控的決定。實際上，如有足夠證據，勞工處會提出檢控，並由法庭裁定被告是否有罪。勞工處只會對經律政司同意為明確的案件作出不提出檢控的決定，例如案中沒有控方證人、法院已向僱主公司發出清盤令，而所有這類不提出檢控的決定須經高級監管人員審批。對於較複雜的個案，勞工處會先徵詢法律意見，才決定不提出檢控。

僱主結清部分勞審處或仲裁處裁斷款項的個案中擬議罪行的適用情況

27. 部分委員關注僱主只結清部分勞審處或仲裁處裁斷款項的個案。他們詢問，擬議罪行是否適用於各種涉及部分結清的拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項的情況。

28. 政府當局解釋，根據擬議第43P(1)條，假如勞審處或仲裁處的裁斷款項(全部或部分)包含擬議第43N(1)條所指的任何指明權利，有關罪行便適用。僱主如故意及無合理辯解而沒有在有關款項到期當日14天內支付任何根據該判令須支付的款項，可被檢控。為免不負責任的僱主藉只支付部分裁斷款項而逃避法律責任，擬議第43P(2)條清楚訂明，僱主如沒有支付根據該判令須支付的款項的任何部分(如屬以分期方式支付的款項，則包括欠付任何一期付款或某一期付款的部分)，亦可被刑事檢控。

29. 政府當局指出，在一些個案中，勞審處或仲裁處經同意或協議作出判令，規定支付一筆款項以解決申索而沒有就款項列明分項。如憑藉擬議第43P(3)條某判令須視為規定就指明權利作出付款，該判令即屬擬議第43P(1)條的範圍。僱主故意及無合理辯解而沒有支付該判令的任何款項，即屬犯罪。

30. 政府當局亦解釋，根據《勞資審裁處條例》第15條及《小額薪酬索償仲裁處條例》第14條，如就申索達成和解，和解條款須予以書面記錄，由達成和解的各方簽署，並提交勞審處或仲裁處。憑藉《勞資審裁處條例》第15(9)條及《小額薪酬索償仲裁處條例》第14(4)條，已提交的和解書就各方面而言，均須視為猶如勞審處或仲裁處的判令。擬議第43N(2)條規定"判令"的定義亦包括這類和解書。故此，沒有支付涵蓋指明權利的這類和解書的任何款項，亦可構成觸犯擬議第43P(1)條所訂的罪行。

擬議第43N(1)條下的指明權利

指明權利的涵蓋範圍

31. 根據擬議第43P(1)(a)條，擬議罪行適用於全部或部分規定某僱主須就任何指明權利作出付款的判令。指明權利是《僱傭條例》中帶有刑事制裁的款項，據擬議第43N(1)條所界定，指 ——

- (a) 根據第23、24或25條須支付的任何工資或任何其他款項，或根據第25A條須就該等工資或款項支付的利息；
- (b) 根據第IIA部須支付的任何年終酬金；
- (c) 根據第III部須支付的任何產假薪酬或款項；
- (d) 根據第VA部須支付的任何遣散費；
- (e) 根據第VB部須支付的任何長期服務金；
- (f) 根據第VII部須支付的任何疾病津貼或款項；

- (g) 根據第VIII部須支付的任何假日薪酬；
- (h) 根據第VIII A部須支付的任何年假薪酬；
- (i) 就僱主根據《僱傭條例》須給予僱員但沒有給予的休息日、產假、假日或年假而須支付的任何款項，但以該款項未被上述(a)至(h)段所涵蓋的範圍為限；或
- (j) 根據第32O條作出的終止僱傭金的判給，但以該判給涵蓋上述(a)至(i)段提述的權利的範圍為限。

32. 部分委員關注代通知金是否擬議第43N(1)條所訂的其中一項指明權利。政府當局表示，憑藉第25(2)(b)條及擬議第43N(1)(a)條，指明權利的定義已涵蓋代通知金。把代通知金納入"任何其他款項"之下，是沿用第25條的做法。政府當局會在條例草案獲制定後，在宣傳活動中確保清楚表明指明權利涵蓋代通知金。

33. 部分委員詢問，有否僱員權利受《僱傭條例》涵蓋而不受擬議第43N(1)條涵蓋。政府當局表示，有些款項由於性質不同，《僱傭條例》下的刑事制裁並不適用，因此該等款項並不包括在指明權利之內。該等款項包括 ——

- (a) 總承判商或前判次承判商根據第IXA部負有轉承法律責任而次承判商拖欠僱員的首兩月工資。政府當局認為，依時支付全數工資，一向是僱主的責任；就上述情況而言，僱主是次承判商。當局關注僱員的困難，故在1977年修訂法例，規定總承判商和前判次承判商須負上屬民事性質的轉承責任，為此而支付的工資會成為次承判商欠總承判商或前判次承判商的債項。不支付工資的刑事法律責任仍歸於直接僱主。政府當局認為，將刑事法律責任轉嫁予直接僱主以外的人士並不公平合理；及
- (b) 僱員可根據第VIA部就其僱主不合理的解僱、不合法解僱和不合理更改僱傭合約而申索的部分補救。這類補救可包括：假若僱員獲准許繼續其原有僱傭工作或以僱傭合約的原有條款受僱，以達致規定的最短可享利益服務年資，則他可合理地預期根據第32O條有權享有的終止僱傭金；以及第32P條下款額不超過15萬元的補償。

34. 政府當局強調，雖然這些款項並無包括在擬議第43N(1)條下的指明權利的範圍之內，但若同一判令包含任何指明權利，僱主仍會因觸犯拖欠裁斷款項這項擬議新訂罪行而須負法律責任。

把因不合理及不合法解僱而根據第32P條判給的補償及根據第32O條判給的終止僱傭金納入擬議第43N(1)條下的指明權利

35. 部分委員認為，因不合理及不合法解僱而根據第32P條判給的補償及根據第32O條判給的終止僱傭金，應納入擬議第43N(1)條下"指明權利"的定義內。

36. 政府當局解釋，根據普通法，執行民事補救的責任在於獲判給的一方。把不支付勞審處及仲裁處裁斷款項刑事化，是一項突破性的建議，建基於下述清晰理解：不支付擬議罪行所涵蓋的工資及其他法定權利，可導致刑事制裁，有別於其他純屬民事債項的權利。為免該等建議對民事仲裁制度的其他環節造成連帶影響，實在有必要把擬議罪行限於符合下述說明的裁斷款項：有關的裁斷款項包含《僱傭條例》下的僱員權利，而不支付該等僱員權利可導致刑事制裁。由於僱主不支付第32P條下的補償和第32O條下的某些終止僱傭金無須受刑事制裁，因此這些款項並不包括在擬議第43N(1)條下"指明權利"的定義內。

37. 部分委員仍然認為，因不合理及不合法解僱而根據第32P條判給的補償及根據第32O條判給的終止僱傭金，亦應納入擬議第43N(1)條下的指明權利內。他們認為，雖然在《僱傭條例》下，拖欠根據第32P條判給的補償不須受刑事制裁，但有關補償是因不合理及不合法解僱而獲判給，而不合理及不合法解僱本身屬於刑事罪行，因此有關補償應納入"指明權利"的範圍內。同樣地，因不合理及不合法解僱而根據第32O條判給的終止僱傭金，亦應納入"指明權利"的定義內。

38. 政府當局經考慮後表示曾探討可能造成的連帶影響，並已諮詢持份者。據政府當局理解，條例草案的保障措​​施(即擬議第43P條特別提述"故意"及"無合理辯解"，以及擬議第43S條作出程序規定，以給予受嫌人陳詞機會及規定取得處長同意，作為檢控的先決條決)的整體解釋可保持完整，確保擬議罪行只針對故意拖欠的情況；基於此理解，政府當局並不反對提出修訂建議，但該項修訂限於把不合理及不合法解僱所引起的第32P條的補償及第32O條的終止僱傭金納入指明權利的定義內。政府當局與法案委員會討論其修訂建議後，表示會就條例草案動議委員會審議階段修正案(下稱"修正案")，把因不合理及不合法解僱而根據第32P條判給的補償及根據第32O條判給的終止僱傭金納入擬議第43N(1)條下指明權利的定義內。

僱主的強制性公積金供款

39. 部分委員質疑，為何僱主的強制性公積金(下稱"強積金")供款並無納入擬議第43N(1)條下指明權利的定義內。

40. 政府當局解釋，僱主的強積金供款並不在《僱傭條例》的範圍內，也不屬於勞審處及仲裁處的司法管轄範圍，故擬議第43N(1)條並不涵蓋該款項。支付和扣減工資受《僱傭條例》規管，而強積金供款則受《強制性公積金計劃條例》(第485章)(下稱"《強積金條例》")規管。

擬議第43P(1)(b)條中的"故意"及"無合理辯解"元素

擬議第43P(1)(b)條需要"故意"及"無合理辯解"元素

41. 根據擬議第43P(1)(b)條，如僱主故意及無合理辯解而沒有在勞審處或仲裁處作出判令的日期後14天內支付所裁斷的任何款項，或沒有按判令條款的付款規定日期後14天內支付該款項，即屬犯罪。部分委員質疑，擬議第43P(1)(b)條是否需要"故意"和"無合理辯解"這兩項元素。不過，部分委員認為有必要在該擬議條文內保留"故意"的元素，以確保只針對故意違例的個案加以制裁。

42. 政府當局表示，擬議第43P條下"故意"及"無合理辯解"的元素，旨在反映和達致下述原意：只針對故意拖欠裁斷款項的人，使其負上刑責，而並非針對那些無力支付裁斷款項的人。此外，須注意的是，條文如獲制定，擬議罪行將免除目前執法打擊欠薪罪行時遇到的其中一項障礙，即需要證明合約的原意或款額。為平衡僱主和僱員的利益，擬議罪行應局限於已證實為故意拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項的情況。

43. 政府當局強調，擬議條文已引入足夠的保障措施，確保擬議的罪行按其設計只針對故意拖欠裁斷款項的僱主。擬議罪行與《僱傭條例》第63C條下的欠薪罪行相若，旨在採用《僱傭條例》下最高的罰則，即罰款35萬元及監禁3年。因此，擬議第43P條所採用的"故意及無合理辯解"元素，以及擬議第43S條所採用的須經處長同意和聆聽受嫌人陳詞的程序規定，與欠薪罪行一致。

44. 政府當局解釋，在民事司法制度下，即使僱主拖欠勞審處及仲裁處裁斷款項，僱員仍然難以強制執行判令，條例草案旨在處理僱員面對已久的執行困難。把不支付勞審處及仲裁處裁斷款項訂為刑事罪行，是勞工界多年來熱烈擁護的措施。然而，勞審處及仲裁處的判令屬民事性質，其執行機制亦與其他民事判決一致。有持份者(包括一些法律界人士)關注到，鑒於對其他類別的民事判令可能產生影響，必須審慎考慮把不支付勞審處裁斷款項刑

事化的政策。商界亦表示必須提供足夠保障，以免懲罰真正無力支付裁斷款項的僱主。儘管有以上關注，持份者的普遍共識是：有些僱主有能力支付，但在勞審處或仲裁處作出判令後仍逃避支付款項；對於這樣不負責任的僱主，應施加刑事制裁。

擬議第43P(1)(b)條關乎"無合理辯解"的草擬方式

45. 部分委員質疑，為何擬議第43P(1)(b)條採用"無合理辯解"一語，而不列出所有合理辯解。他們認為，列出所有合理辯解可免生疑問，有助僱主在遭檢控時自辯。不過，亦有其他委員認為，只需"故意"一項元素，已足可保障拖欠款項但無辜的僱主。他們並建議在擬議第43P(1)(b)條刪除"無合理辯解"。

46. 政府當局表示，讓僱主以合理辯解作為辯護的條文，已廣泛採用於《僱傭條例》現時涉及僱主沒有支付工資和其他法定權利的多項罪行條文，包括欠付年終酬金、長期服務金、遣散費、法定假日薪酬、年假薪酬及疾病津貼等。《僱傭條例》沒有就甚麼可構成"合理辯解"作出闡述。不支付或遲付工資及其他法定權利的個案，各有不同情況，必須考慮所有相關情況。某辯解是否合理，必須視乎個別案件的具體事實而定，在一宗個案可屬合理辯解，於另一宗個案未必亦然。

47. 政府當局解釋，除《僱傭條例》外，還有其他百多項提述"無合理辯解"而不作出任何闡述的先例，包括與僱傭有關的條例：例如《僱員補償條例》(第282章)、《職業安全及健康條例》(第509章)和《強積金條例》；以及與僱傭無關的條例：例如《建築物條例》(第123章)和《防止賄賂條例》(第201章)。

48. 政府當局指出，上文第46及47段提到類似的合理辯解條文得到廣泛採用，足見避免妨礙法庭按個別個案的所有相關案情公平公正地衡量是否有合理辯解，是普遍認同的可取做法。根據政府當局處理僱傭個案的執法經驗，甚麼可構成合理辯解，並無固定的法則可循。同一辯解可於某個案中視為合理，但於另一個案卻不然。

49. 政府當局又指出，擬議第43P(1)(b)條規定控方必須先行證明僱主故意拖欠裁斷款項，以確保只針對故意違責的違責僱主。只有在符合第一層定罪元素後，合理辯解條文才會進一步保障可提出能成立理由的僱主不會被定罪。根據擬議第43S條，在當局展開檢控前，僱主須獲得陳詞的機會，從而確保如果案件因僱主有合理辯解而沒有合理的定罪機會，控方不會針對該僱主提出檢控。因此，政府當局認為，"無合理辯解"的元素，再配合條例草案

的其他定罪元素，足可保障無辜的僱主，又可維持罪行條文的效用。

50. 政府當局強調，擬議第43P(1)(b)條的合理辯解條文，加上條例草案的其他元素，是切實和充分的方法，既可收阻嚇作用，又同時保障無辜的僱主不會被無理檢控。條例草案如獲得制定，政府當局會循不同途徑宣傳條例草案，包括製作單張解釋新訂罪行的合理辯解條文，並視乎情況引用不同個案加以說明，以加深市民的瞭解。

擬議第43P條適用於包含指明權利及其他款項的勞審處及仲裁處判令

51. 部分委員詢問，若根據勞審處或仲裁處的判令須支付的款項包含指明權利及其他款項，擬議第43P條是否涵蓋該等判令。

52. 政府當局表示，如某判令部分規定就指明權利付款、部分則規定就其他款項付款(稱為"混合權利判令")，則擬議第43P(1)(a)條明顯涵蓋該判令。擬議第43P(1)(b)條提述沒有支付"任何根據該判令須支付的款項"，當中的判令是指擬議第43P(1)(a)條所述的判令，即確實涵蓋提述沒有支付任何根據混合權利判令須支付的款項。擬議第43P(1)(a)條訂明判令(全部或部分)規定就任何指明權利作出付款，這項條件確保只在判令至少包括一些指明權利的情況下，擬議第43P條才適用。不過，一旦符合這項條件，僱主必須支付判令的全數款項，而不是只支付指明權利。

擬議第43Q條下的董事及合夥人的法律責任

53. 根據擬議第43Q條，凡某法團或某商號經證明犯了擬議罪行，而該罪行是在該法團／商號的任何董事／合夥人或其他負責人的同意或縱容下犯的，或可歸因於任何該等人士本身的疏忽的，則該董事／合夥人或人員即屬犯了相同罪行。若控方可證明被告有份參與管理法團／商號或他確實知悉或足以推定為知悉有關的判令，則可推定被告曾同意、縱容或疏忽，而這項推定可被推翻。部分委員關注到，擬議第43Q(5)條訂下可被推翻的推定的條文，會否造成難以檢控法團的董事或負責人。他們詢問，擬議第43Q(3)、(4)及(5)條訂下可被推翻的推定的條文有何目的。

54. 政府當局解釋，在考慮把《僱傭條例》第64B(1)條應用於拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項的個案時，當局留意到，在部分個案中，僱員可能對董事或負責人於拖欠款項時擔當的角色所知有限，原因是該僱員已經離職，或該判令是在單方面缺席的情況下作出。因此，有需要確保擬議罪行的有效性，同時避免全無參與

法團拖欠裁斷款項的人士受到牽連。擬議第43Q(3)條訂下可被推翻的推定，這是以控方證明法團董事或負責人有份參與管理，或確實知悉或足以推定為知悉針對法團而作出的判令，由此推定該董事或負責人同意或縱容或因其疏忽而導致拖欠款項。擬議第43Q(5)條清楚闡明該推定條文可被推翻的性質及效用。根據擬議條文，若有足夠證據帶出以下的爭論點，則被告可推翻上述推定：該罪行並非在被告的同意或縱容下犯的，且並非可歸因於被告的疏忽的，而控方沒有提出足以排除合理疑點的相反證明。擬議第43Q(4)及(5)條載有關於商號的合夥人或其他負責人的類似條文。

55. 政府當局表示，當局建議在有關罪行下，以董事／合夥人或其他負責人確實知悉或足以推定為知悉勞審處或仲裁處的判令作為基礎，推定該等人士同意、縱容或疏忽，這是務實和合理的做法。在某些不遵從勞審處或仲裁處判令的情況下，這項推定可更有效地使應受懲處的人士須負法律責任，同時條例草案的各項保障措施也可保障無辜人士不會受到牽連。擬議條文可鼓勵董事／合夥人或其他負責人加強警惕，避免同意或縱容其法團或商號故意拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項，或因其疏忽而導致其法團或商號故意拖欠款項。

擬議第43Q條所訂可被推翻的推定是否符合《基本法》及《香港人權法案》

56. 一位委員關注到，擬議第43Q條所訂可被推翻的推定，是否符合《基本法》及《香港人權法案》所保證的無罪推定原則。政府當局解釋，事實上，在有效執法涉及極大困難甚或無法進行的情況下，在法例訂下推定條文以協助檢控，並非新的做法。多項條例都有採用這類推定條文，包括《僱傭條例》第11AA(1)、15(1B)及31Q條。此外，其他條例亦有關於這類推定的法律條文，規定董事／合夥人及負責人須就有可能開脫罪責的事項負上援引證據的提證責任。這些例子包括《非應邀電子訊息條例》(第593章)及《版權條例》(第528章)。

57. 政府當局強調，因應終審法院在 *HKSAR v Lam Kwong Wai* 及 *HKSAR v Ng Po On & Anor* 一案中作出的判決，擬議第43Q(3)及(4)條的推定(與擬議第43Q(5)條一併理解)，完全符合《基本法》第八十七(二)條及《香港人權法案》第十一(一)條所保證的無罪推定原則。上述擬議條文旨在就被告的同意、縱容或疏忽訂下可被推翻的推定。假如有足夠證據帶出以下的爭論點，上述推定可予推翻：該罪行並非在被告的同意或縱容下犯的，且並非可歸因於被告的疏忽，而控方沒有提出足以排除合理疑點的相反證明。

沒有註冊為董事、海外董事及中層管理人員的法團負責人會否就擬議罪行負上法律責任

58. 部分委員詢問，沒有註冊為董事的法團負責人會否就擬議罪行負上法律責任。政府當局表示，香港大部分營商人士都重視依時支付僱員工資及權益，不過，確有一些不負責任的營商者試圖逃避對僱員的責任。政府當局注意到有需要識別這些營商者，以加強對僱員的保障。擬議第43Q(1)條適用於法團任何董事、經理、秘書或其他類似的人員，故此，事實上的負責人如果經證明因其同意、縱容或疏忽而導致法團故意不支付裁斷款項，則仍會因其身份為經理、秘書甚或根本沒有職位，一如其他類似人員的身份，負上法律責任。

59. 政府當局指出，擬議第43Q(1)條涵蓋的法團負責人的範圍，與《僱傭條例》第64B(1)條及其他條例類似的條文所涵蓋的相若。政府當局相信，擬議第43Q(1)條的草擬方式足以針對真正應受懲處的人士，不論他是否註冊董事。同時，有案例顯示，法庭首要着眼於僱用公司的決策人，而非純粹執行者。反之，董事、經理和秘書如完全不涉及法團所犯的罪行，並不會只因其職銜而被定罪。第64B(1)條的成功檢控個案，足以顯示擬議條文能夠將非董事的負責人繩之於法。

60. 部分委員關注政府當局會採取甚麼執法行動和措施，以對付那些同意、縱容或疏忽而導致法團僱主故意不支付裁斷款項的海外董事及中層管理人員。

61. 政府當局解釋，海外董事會否被檢控將視乎其管理角色及決策權力，而最重要的是，有關罪行是否在其同意或縱容下犯的或可歸因於其疏忽。《僱傭條例》所訂罪行在裁判法院循簡易程序審訊，正如其他簡易程序罪行，送達傳票及法律程序受《裁判官條例》(第227章)規管。同樣地，公司的中層管理人員會否被檢控，亦視乎是否有足夠證據顯示因其同意或縱容而導致公司故意不支付勞審處或仲裁處裁斷款項，或可歸因於其疏忽而導致不支付該款項。

合夥人會否同時負上擬議第43P及43Q條下的兩項罪行

62. 擬議第43P條規定，僱主如故意及無合理辯解而沒有在勞審處或仲裁處判令須支付款項到期當日14天內支付該款項，即屬犯罪。擬議第43Q條規定，凡某法團或某商號經證明犯了擬議罪行，而該罪行是在任何董事／合夥人或其他負責人的同意或縱容下犯的，或可歸因於任何該等人士本身的疏忽的，則該董事／合夥人或人員即屬犯了相同罪行。部分委員關注到，合夥人會否同時負上擬議第43P及擬議第43Q條下的兩項罪行。

63. 政府當局表示，就同一僱員的相同權利，合夥人不會同時因觸犯擬議第43P及43Q條下的兩項罪行而被定罪。這兩項擬議條文針對在合夥方面兩種不同的情況。擬議第43P條所處理的，是某合夥人以僱主的身份故意不支付勞審處或仲裁處裁斷款項。擬議第43Q條所處理的，是商號的某合夥人對於同一商號的另一合夥人不支付勞審處或仲裁處裁斷款項有同意、縱容或疏忽的責任。因此，該兩項擬議條文的目的及定罪元素並不相同，所需提出的證據亦有分別。

64. 政府當局解釋，如兩名合夥人均積極參與其事，且有足夠證據同時指證兩人身為僱主，故意及無合理辯解而沒有支付裁斷款項，則該兩名合夥人均會根據擬議第43P條被檢控。基於普通法的雙重審判原則，合夥人不會因同一僱員的相同權利而同時因擬議第43P及43Q條被定罪。

擬議第43Q(3)及(4)條下對董事及合夥人的保障

65. 部分委員詢問，鑒於擬議第43Q(3)及(4)條採用了"應該知道"的元素，條例草案有否保障法團的董事／合夥人或負責人的權益。

66. 政府當局解釋，有些個案有直接證據證明董事或合夥人知悉判令(例如他親身出席頒布判令的聆訊或已認收判令)。然而，在很多其他個案中，有關知悉只能憑藉環境證據作出推斷(例如已按董事／合夥人的住址把判令送達其家人，並證實有關判令已轉交該等人士)。因此，當局有需要就確實知悉或足以推定為知悉該判令的兩類情況訂立推定條文，以確保有效執法。很多現行條例已經採用"知道或應該知道"的相若條文。

67. 政府當局表示，條例草案已提供足夠的保障，確保在有效執法之餘亦能保障無辜者。如要引用擬議第43Q(3)條來採用推定條文作出檢控，控方必須證明——

- (a) 法團故意及無合理辯解而沒有支付裁斷款項；
- (b) 被告是有關法團的董事、經理、秘書或類似的人員，而根據案例，該等人士基本上是有關僱用公司的決策人，而非純粹執行者；及
- (c) 被告知道或應該知道針對法團作出有關罪行的判令。

政府當局又表示，商號的合夥人或其他負責人也獲得類似的保障。

68. 政府當局強調，如有證據證明該罪行不是在該等人士的同意、縱容或疏忽而觸犯的，而控方又未能提出足以排除合理疑點的相反證明，則上述推定可予推翻。擬議第43S條規定，在展開檢控前，必須先聆聽受嫌人的陳詞。這項規定亦確保在調查有關罪行時，受嫌人有機會作出解釋。

擬議第43Q條與現行第64B條的關係

69. 一位委員問及擬議第43Q條對現行第64B條的影響，並關注在擬議第43Q條制定後，當局能否繼續根據第64B條提出檢控。

70. 政府當局解釋，擬議第43Q條採用同意、縱容或疏忽的元素，用作界定法團／商號僱主的董事／合夥人及負責人對僱主不支付勞審處或仲裁處裁斷款項的刑責，此方式與第64B條一致。根據擬議第43Q條，董事／合夥人或負責人亦須就僱主不支付包含涉及刑事制裁的工資和其他法定權利的勞審處或仲裁處裁斷款項負上法律責任。結合該兩項條文，《僱傭條例》會更有效針對故意拖欠款項的不同情況，藉此增加阻嚇作用及加強保障僱員的權益。

71. 政府當局表示，如屬僱員應得的工資，僱主故意及無合理辯解而沒有在到期後7天內支付有關工資，即屬犯了第63C條的欠薪罪行。相比之下，根據擬議第43P條所建議不支付勞審處或仲裁處裁斷款項的罪行，違例事項的關鍵在於：在判令包含擬議第43N(1)條所指的任何指明權利的情況下，僱主故意及無合理辯解，沒有在任何根據勞審處或仲裁處判令須支付的款項到期後14天內支付該款項。事實上，原先觸犯欠薪罪行與及後拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項，屬不同的行為，發生的時序亦明顯有別。欠薪罪行和有關拖欠裁斷款項的擬議罪行，兩者各具不同的定罪元素，足可同時就兩項罪行提出檢控而不會造成同罪兩審。如法團／商號僱主是在其董事／合夥人或其他負責人的同意或縱容或可歸因於其疏忽，犯了上述其中一項或同時兩項罪行，當局可視乎情況根據第64B條及／或擬議第43Q條，向有關董事／合夥人或負責人提出檢控。

72. 政府當局向法案委員會保證，當局會繼續加強執法打擊欠薪罪行。如屬公司僱主，勞工處會向有關公司僱主提出檢控。如有足夠證據證明公司的罪行經其董事或負責人同意或縱容或可歸因於其疏忽，勞工處會根據第64B條檢控有關董事或負責人。此舉同樣適用於涉及商號的欠薪罪行。

有關修訂條例生效日期的宣傳工作

73. 根據條例草案第2條，修訂條例將自勞工及福利局局長以憲報公告指定的日期起實施，而該項修訂條例須經先訂立後審議的程序通過。部分委員關注當局有否給予充足時間進行宣傳，使僱主(尤其在修訂條例生效後勞審處或仲裁處立即對其作出判令的僱主)清楚瞭解生效日期。

74. 政府當局表示會在條例草案獲通過後展開宣傳工作，當局會透過報章宣傳，並會向僱主聯會、職工會、18個人力資源經理會及9個行業性三方小組派發海報和宣傳單張。有關新訂罪行的宣傳工作，亦會在勞工處勞資關係科的分區辦事處、勞審處及仲裁處進行。

勞工處進行調查及檢控所牽涉的人力

75. 一位委員關注到，條例草案獲制定成為法例後，勞工處有否足夠人手進行調查及檢控。另一位委員則認為，條例草案獲制定成為法例，不一定引致當局就所有個案提出檢控，因此政府當局應在條例草案通過後審慎檢討人手需要。

76. 政府當局表示，勞工處的勞工視察科及僱傭申索調查科負責調查《僱傭條例》所訂罪行，以維護僱員權益。勞工處檢控科則負責檢控上述兩個執法科別轉介的違例個案。除《僱傭條例》外，勞工視察科亦專責執行《僱用兒童規例》(第57章附屬法例B)和《僱用青年(工業)規例》(第57章附屬法例C)，以及《僱員補償條例》下強制保險的規定。此外，勞工視察科亦會保障輸入勞工的權益及協助打擊僱用非法勞工。至於檢控科方面，除《僱傭條例》及《僱員補償條例》所訂罪行外，亦負責檢控其他條例的違例事項。

77. 政府當局又表示，由於上述人員的整體工作是就不同罪行進行調查及檢控，所以當局並沒有關於執行某一條例或罪行的人手分項數字。政府當局會在條例草案獲制定後檢討人手需要。

委員會審議階段修正案

78. 除上文第38段所提述的修正案之外，政府當局亦會對條例草案提出一項技術修訂。

恢復條例草案的二讀辯論

79. 法案委員會支持在2010年4月28日立法會會議席上恢復條例草案的二讀辯論。

政府當局採取的跟進行動

80. 法案委員會要求政府當局在切實可行的情況下，盡量就完成擬議第43S條所指相關程序所需的時間備存紀錄，在修訂條例生效一年後檢討其實施情況(包括處長對檢控的同意及其他程序上的規定)，並向人力事務委員會匯報(參閱上文第24段)。

徵詢內務委員會

81. 法案委員會在2010年4月16日向內務委員會匯報其商議工作。

立法會秘書處
議會事務部2
2010年4月22日

《 2009年僱傭(修訂)條例草案 》委員會

委員名單

主席 梁家傑議員, SC (至2010年1月28日)
黃定光議員, BBS, JP (自2010年2月11日起)

委員 李卓人議員
梁耀忠議員
李鳳英議員, BBS, JP
張宇人議員, SBS, JP
王國興議員, MH
林健鋒議員, SBS, JP
梁君彥議員, SBS, JP
梁國雄議員(至2010年1月28日)
湯家驊議員, SC
何秀蘭議員
林大輝議員, BBS, JP
黃成智議員
葉偉明議員, MH
葉國謙議員, GBS, JP
謝偉俊議員

(合共：15位委員)

秘書 林培生先生

法律顧問 譚淑芳女士

日期 2010年2月11日

《2009年僱傭(修訂)條例草案》委員會

A. 曾向法案委員會口頭陳述意見的團體

1. 香港工會聯合會權益委員會
2. 飲食及酒店業職工總會
3. 天主教香港教區教區勞工牧民中心(九龍)
4. 建築地盤職工總會
5. 飲食業職工總會
6. 港九工團聯合總會
7. 香港天主教勞工事務委員會
8. 香港中小型企業商會
9. 香港職工會聯盟
10. 香港建造業總工會
11. 香港餐飲聯業協會
12. 香港中小型企業聯合會
13. 街坊工友服務處
14. 欠薪勞工關注組
15. 港九勞工社團聯合會

B. 只曾向法案委員會提交意見書的團體

1. 香港僱主聯合會
2. 香港工業總會
3. 香港飲食業聯合總會
4. 香港總商會