

2008 年 12 月 18 日
討論文件

立法會人力事務委員會

改善執行勞資審裁處裁斷 的修訂法例建議

目的

本文件向委員簡述，當局就改善執行勞資審裁處(勞審處)裁斷所進行的修例準備工作進展。

背景

2. 勞審處根據《勞資審裁處條例》(香港法例第 25 章)成立，以提供快捷、有效、廉宜及不拘形式的機制解決與僱傭有關的民事申索。不過，執行勞審處裁斷的方式與執行其他民事裁決並無分別。如有關方面不遵從判決，勝訴一方負責執行判決。

3. 社會對一些僱主即使在勞審處已作出裁斷，仍拖欠僱員款項的情況日趨關注。當局對此亦甚表關注，並致力探討可行措施以改善勞審處裁斷的執行。為此，我們徵詢各持份者對可行路向的意見，並就所提出的方案，於 2008 年 4 月諮詢勞工顧問委員會(勞顧會)及立法會人力事務委員會。

4. 其中一個為各持份者及委員強烈支持的建議是把拖欠勞審處裁斷款項列為刑事罪行，以對欠款的僱主起有效的阻嚇作用。部份僱主代表也同意，若僱主不負責任，有能力但不願償付裁斷款項，應受制裁。

5. 在 2008 年 7 月，當局向勞顧會及立法會人力事務委員會滙報把拖欠勞審處裁斷款項列為刑事罪行的建議。當局亦提出另外的輔助措施。這些措施包括賦權勞審處命令拖欠裁斷款項的僱主向僱員支付額外款項及披露其財政狀況。勞工及福利局(勞福局)及勞工處其後一直就各項法律及執行細節，與律政司緊密合作，並徵詢司法機構的意見，以修訂法例，落實有關措施。

把不遵從勞審處裁斷列為刑事罪行

6. 當局注意到持份者及委員對事件的關注，正全力推展把不支付勞審處裁斷款項刑事化的工作，並把拖欠有關款項刑事化的有關事項及考慮因素載列如下。

涵蓋範圍

7. 勞福局及勞工處已就拖欠勞審處裁斷款項刑事化在法律上是否切實可行一事，與律政司及司法機構積極進行研究。由於勞審處只是司法機構中就民事訴訟作出裁決的其中一環，要落實有關建議，我們必須審慎考慮對其他民事補救的執行方式，以及跟進拖欠其他民事債項的行動可能造成的連帶影響。

8. 經詳細研究後，當局認為，為免造成連帶的影響，必須清楚分辨把拖欠勞審處裁斷款項刑事化，和執行其他民事判決的分別，其*重要而唯一*的關鍵在於與僱傭有關的民事債項在《僱傭條例》下的獨特性質。根據《僱傭條例》（香港法例第 57 章），雖然支付工資及僱傭福利的責任源自私人合約，但拖欠工資及其他法定權益屬刑事罪行。故此，雖然勞審處的裁斷本來是為解決民事債項，但《僱傭條例》已有條文把不支付僱傭有關的民事債項列為刑事罪行，可以作為把拖欠有關裁斷款項刑事化的基礎。

9. 因此，我們必須謹慎確保適用於拖欠勞審處裁斷款項的刑事罪行，只包括《僱傭條例》下涉及刑事元素的工資及權益。事實上，如把刑事責任擴展至其他沒有刑事元素的款項，則會在《僱傭條例》以外造成如第 7 段所述的更廣泛影響。

新罪行的刑罰水平

10. 根據《僱傭條例》的規定，拖欠或遲付工資，最高刑罰為罰款 35 萬元及監禁 3 年。為了發揮有效的阻嚇作用，以及發出強烈訊息表明拖欠或遲付勞審處裁斷款項屬嚴重罪行，把新罪行的刑罰與欠薪罪行的刑罰看齊，即定於罰款 35 萬元及監禁 3 年的水平，應是適當做法。

新罪行的元素

11. 有勞顧會委員及我們所諮詢的僱主團體表示，必須識別那些僱主有真正財政困難，和那些僱主有經濟能力而不願意償付勞審處裁斷款項這兩種情況。他們普遍支持新罪行應集中處理第二種情況，即針對蓄意拖欠裁斷款項而非面對真正財政困難的僱主。因此，我們認為適宜採用「故意及無合理辯解」為新罪行的主要元素。而第 10 段所述屬《僱傭條例》內最高刑罰的欠薪罪行亦是引用同樣的元素。

法團董事及負責人的法律責任

12. 根據《僱傭條例》第 64B(1)條的規定，若法團犯了所定罪行，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所犯，或可歸因於上述人士本身的疏忽，則該董事、經理、秘書或其他類似人員即屬犯了相同罪行。如僱主為法團，勞審處裁斷會針對法團作出。我們曾非正式諮詢過的委員及僱員團體都強烈表示，公司負責人根據《僱傭條例》的個人責任，對遏止欠薪罪行至為重要。故此，他們都希望引入類似的條文，以防防止拖欠/遲付勞審處裁斷款項。當局認同有關觀點，正與律政司在有關拖欠勞審處裁斷款項刑事化的修例建議中，加入類似的法律責任原則，令有責任的董事或其他法團負責人，如同意或縱容拖欠款項，或拖欠款項是因其疏忽而導致，亦需為法團所犯的罪行負上刑責。

13. 由於《僱傭條例》已就僱主¹作出定義，並就法團董事及負責人的法律責任作出規定，加上把欠付勞審處裁斷款項刑事化的理據源自《僱傭條例》下拖欠薪金及其他權益的刑事罪行，新罪行條文訂於《僱傭條例》內應較合適。

14. 此外，在仔細討論立法建議的過程中，我們明白委員非常重視，使蓄意違例的公司董事及負責人負上個人責任，及作出適當制裁，以加強阻嚇作用。為了在修例建議中切實反映這關注，我們會探討各可能做法以減低在證明董事和負責人同意、縱容或疏忽的困難，特別是有關董事及負責人是否知悉針對法團所發出的勞審處裁斷的舉證。

¹ 根據《僱傭條例》第 2 條，僱主的定義為已訂立僱傭合約僱用他人為僱員的人，以及獲其妥為授權的代理人、經理人或代辦人。

15. 與此同時，勞工處會繼續過往嚴厲的執法行動，打擊董事及負責人拖欠薪金的罪行，從而減少拖欠勞審處裁斷款項的情況。在 2007 年，公司負責人被定罪的傳票有 126 張，比 2006 年增加了 83%。在 2008 年首 11 個月，相關的被定罪傳票有 157 張，比 2007 年同期增加了 37%。

商號合夥人及人員的法律責任

16. 根據《僱傭條例》第 64B(2)條的規定，如經證明欠薪罪行是在該商號任何其他合夥人或涉及該商號管理的人員同意或縱容下所犯，或可歸因於上述人士本身的疏忽，則該其他合夥人或涉及該商號管理的人可就某商號合夥人所犯的欠薪罪行被檢控。有鑑於新罪行與欠薪罪行的性質和罰則相似，我們建議將這規定擴展至現正準備的修例建議。這即是說，如僱主屬商號，其他合夥人和涉及該商號管理的人員可因該商號某合夥人犯下拖欠勞審處裁斷款項的罪行承擔類似的法律責任。

有關舉證的條文

17. 在檢控僱主不支付裁斷款項方面，預計涉及的事項包括：(a)勞審處是否已裁定僱主須支付款項；(b)僱主是否知悉有關裁斷；以及(c)僱主是否已按規定支付裁斷款項。

18. 在刑事程序中，提交作為證據的文件須經證明；如須證明該文件有關的事實為真實無訛，除一些已知的例外情況外，法庭會傳召文件的擬備人作證。若能制定法定條文，規定在沒有相反證明的情況下，接納一些文件為表面證據，作為證明一些爭議性較少的基本事實，應可節省法庭及各有關方面的時間。此舉可簡化法律程序，讓控辯雙方可集中處理案中有爭議的問題，例如是否有合理辯解。我們初步認為這些文件可包括(a)接納勞審處裁斷書副本作為證物，如同正本；以及(b)接納勞審處發出有關一些事實的證明書作為證據，例如若裁定經勞審處支付款項，僱主有否支付；以及是否已向僱主送達聆訊或裁斷通知。

適用於不支付小額薪酬索償仲裁處裁斷款項

19. 小額薪酬索償仲裁處(仲裁處)審理涉及不超過十名申索人及每名申索人的申索款額不超過 8,000 元的僱傭申索,其司法權與勞審處相若。如僱主拖欠仲裁處裁斷的款項,有關僱員可採用的執行裁斷方式,與執行勞審處裁斷相同。執行仲裁處的裁斷並不比執行勞審處的裁斷容易。由於仲裁處與勞審處裁斷的性質相近,我們認為把不支付勞審處裁斷款項列為刑事罪行的同等原則,應適用於拖欠仲裁處裁斷款項的相類情況,包括針對故意及無合理辯解而拖欠款項的僱主、相同的刑罰水平,以及法團董事及負責人就新罪行的法律責任等。

其他措施

20. 就賦權勞審處命令拖欠裁斷款項的僱主向僱員支付額外款項及披露其財政狀況的建議,當局仍須進一步與律政司及司法機構研究有關法律及執行細節。

諮詢勞工顧問委員會

21. 勞顧會於 2008 年 12 月 10 日的會議上討論了上述第 7 至 19 段把拖欠勞審處裁斷款項列為刑事罪行的有關事項及考慮因素,委員支持上述制訂新罪行的原則及建議方向。

徵詢意見

22. 請議員就上文第 7 至 19 段所列事項提供意見。

勞工及福利局
勞工處
2008 年 12 月