

有關在《僱傭條例》下檢控欠薪個案的資料文件

背景

在 2002 年 10 月 31 日的立法會人力事務委員會會議上，有議員要求政府提供資料，說明就欠薪個案所採取的檢控行動，不論其檢控成功與否，以及檢控時遇到的困難。這份文件提供在 2002 年的有關檢控數字及在檢控時所遇到的實際問題。

欠薪個案的檢控數字

2. 在 2002 年就《僱傭條例》下有關拖欠工資的檢控，其審結傳票、定罪傳票、撤銷 / 不提證供起訴的傳票及撤回傳票的數字如下：

	2002 年
經審結的傳票數目	198
經定罪的傳票數目	139
撤銷 / 不提證供起訴的傳票*	32
撤回傳票	27

* 不提證供起訴的傳票，是指在聽取被告對控罪的回答後，控方撤回傳票。原因通常包括僱員不再願意出庭作證，或是被告已宣告清盤或破產。

3. 於 2001 年，有關拖欠工資的定罪傳票數目為 75。上文第二段的數字顯示，由於我們對違例欠薪加強檢控，經定罪傳票的數目在 2002 年相對 2001 年已增加了 85 %。

果斷的檢控政策

4. 勞工處堅決保障僱員的法定勞工權益。我們十分重視在《僱傭條例》下有關欠薪的違例事件，只要有足夠證據，勞工處定必提出檢控。

5. 但是，在《僱傭條例》下檢控欠薪的個案時，我們確實曾遇到一些實際問題及在我們控制範圍以外的因素。
6. 在檢控欠薪的個案時，控方必須證明僱傭關係及未支付的工資，而在勞工法例下的違例個案通常都是一對一的景況。在這情況下，我們須獲僱員出庭提供僱傭關係的事實資料及指證尚未收到的工資。如果有關僱員拒絕或不再願意擔任控方證人，檢控將無法繼續進行。
7. 刑事檢控的舉證標準相當高，控方需要在無合理疑點下證明違例事項的每一個元素。如果法院接納僱主有合理辯解，或其故意違例的指稱並不成立，又或控方證人的證供有疑點而不可信，則違例欠薪的罪名便不能在無合理疑點之下成立，而法院撤銷有關傳票。
8. 此外，《公司條例》第 186 條訂明，在法院發出清盤令後，便不能對有關公司進行檢控。因此，我們也曾遇到公司已遭清盤，而不能提供證供起訴。
9. 我們亦有經法院用郵遞及親身派遞的方法，但未能成功地派發傳票的個案。在這些個案中，我們已嘗試根據僱員提供的地址、在公司註冊處登記的資料、及和該案件有關的任何合法途徑所獲得的地址，而仍未能成功地派發傳票。
10. 雖然我們面對上述的問題，若有足夠證據，我們定必檢控沒有依法支付工資的僱主。我們會繼續教育僱主拖欠工資是嚴重罪行，根據《僱傭條例》最高刑罰為罰款二十萬元及監禁一年。