

二零零四年五月二十四日會議  
討論文件

立法會  
司法及法律事務委員會及  
人力事務委員會

為改善勞工處轉介未能和解的勞資糾紛及申索聲請個案  
至勞資審裁處而採取的措施

引言

本文件旨在向各委員簡介有關為改善勞工處轉介未能和解的勞資糾紛和申索聲請個案至勞資審裁處（下稱審裁處）的機制而採取的措施。本文件亦闡述勞工處對立法會秘書處資料研究及圖書館服務部擬備的「香港及選定地方的勞資審裁機構及其他解決勞資糾紛機制的運作」研究報告的初步意見。

把未能達成和解的個案轉介勞資審裁處

2. 勞工處勞資關係科在本港設有十個分區辦事處，為非政府機構的僱主和僱員提供調解服務，協助雙方解決勞資糾紛及申索聲請。如他們未能以調解方式解決事件，勞資關係科會轉介當事人至小額薪酬索償仲裁處（下稱仲裁處）（處理申索人數不超過十名，而每人申索的款額不超過 8,000 元的個案）或審裁處（處理申索人數超過十名或每人的申索款額超過 8,000 元的個案），以尋求仲裁。

3. 勞資關係科採用簡單方便的程序，以協助擬就其未能和解的個案向審裁處提出申索的人士。勞資關係科會向審裁處提交全部轉介文件（包括當事人在調解過程中所提供的文件），而有關的申索人不須為轉介個案再在該科填寫其他表格。勞資關係科亦會給予申索人一份關於審裁處的入稟申索程序的資料單張。申索人如決定向審裁處提出申索，只須致電審裁處的電話預約系統預約時間。這些程序亦適用於轉介至仲裁處的未能和解個案。

4. 在二零零三年，勞資關係科處理共 34 116 宗個案，較二零零二年歷來最高的 35 254 宗個案減少了 3%。在二零零四年首季，經處理的個案為 7 725 宗，較二零零三年同期減少 8%。至於勞資關係科的調解成功率，則由二零零二年的 63.2% 上升至二零零三年的 65.1%，是一九九七年亞洲金融風暴後錄得的最高數字。在二零零四年首季，調解成功率進一步上升至 67.1%。

5. 轉介至審裁處的未能和解個案數目已相應下降。在二零零三年，該科轉介了 10 103 宗未能和解的個案至審裁處，較二零零二年的 11 132 宗減少 9%；至於二零零四年首季的轉介個案則有 2 119 宗，較二零零三年同期的 2 601 宗減少 19%。

### 改善措施

6. 勞工處致力採取有效而方便的措施轉介未能和解的個案至審裁處仲裁。為此，我們在近年一直與審裁處不斷合作改善轉介機制，以下是其中一些例子：

- 勞資關係科定期更新給予申索人有關審裁處入稟程序的資料單張，以便申索人清楚了解有關的程序，為入稟審裁處提出申索作好準備。
- 由於申索人須向審裁處提交其強制性公積金（強積金）累算權益和供款的資料，因此勞資關係科為申索人印製了標準格式函件，向其強積金信託人索取有關資料，以便申索人約見審裁處人員之前，已取得該等資料。
- 就審裁處的運作及入稟申索後的處理程序，申索人及被告人如欲預先獲得該等資料，勞資關係科會提供有關小冊子。

7. 關於勞資關係科及審裁處採用劃一表格方面，現時申索人要求勞資關係科調解申索聲請所填寫的表格，設計簡單，使用方便，申索人只要填報調解所需的資料。不過，我們已與司法機構探討可進一步改善的地方。具體而言，我們同意把勞資關係科及審裁處供申索人使用的申索表格劃一，這可使申索人

毋須再向審裁處提供已向勞資關係科提交的資料。劃一的表格將可於短期內使用。

## 對研究報告中涉及勞工處的章節內容的初步意見

### 調解成功率

8. 研究報告指出，透過調解使糾紛獲得解決的成功率，以新西蘭最高，而香港的調解成功率則低於新西蘭，但高於英國及台灣的比率<sup>1</sup>。

9. 值得注意的是，正如研究報告所載，在二零零二至零三年度，新西蘭的 68.5%調解成功率包括：(a) 完全達成和解的個案(45.4%)；以及(b) 部分達成和解，或由涉及糾紛的各方自行和解，或由調解員作出判定的個案(23.2%)<sup>2</sup>，但香港的 63.2%調解成功率，只包括經勞資關係科調解後完全達成和解的個案，而沒有計及部分達成和解或由當事人自行達成和解的個案。因此，如採用同樣方法計算的調解成功率作比較，香港的調解成功率本應高於新西蘭。

10. 經勞資關係科調解而達成和解的比率已在近年提高。在二零零三年，香港的調解成功率達 65.1%，是一九九七年亞洲金融風暴後錄得的最高數字。在二零零四年首季，調解成功率進一步上升至 67.1%。這反映了勞資關係科解決糾紛的機制湊效。

### 完成調解所需的時間

11. 根據研究報告所載，香港沒有完成調解程序所需時間的資料<sup>3</sup>。我們的服務承諾，是在當事人向勞資關係科提出聲請後五星期內安排調解會議。現時輪候安排會議以調解申索聲請的時間約為三至五星期，視乎勞資關係科個別的分區辦事處而

---

<sup>1</sup> 研究摘要第 2 段及第 6 章第 6.2.8 及 6.2.9 段（報告第 61 頁）。

<sup>2</sup> 第 4 章第 4.9.3 段（報告第 44 頁）及附錄 I 新西蘭項下有關“調解個案的成效”一格（報告第 76 頁）。

<sup>3</sup> 研究摘要的第 3 段、第 6 章第 6.2.11 段（第 62 頁），以及附錄 I 香港項下有關「有否就調解工作指定一個期限？」（第 70 頁）與「完成調解所需的時間」的方格（第 77 頁）。

定。就勞資關係科的調解服務而言，我們要指出，大部分個案（包括經勞資關係科調解後達致和解的個案，以及轉介審裁處處理的未能和解個案）通常只需召開一次調解會議。至於涉及超過二十名僱員的勞資糾紛，我們的服務承諾是在獲悉糾紛後，立即聯絡各有關方面，安排調解。

### ***對報告內文的意見***

12. 我們對研究報告中涉及勞工處的章節內文的意見，載列於附錄。

經濟發展及勞工局  
勞工處  
二零零四年五月

對立法會秘書處資料研究及圖書館服務部擬備的  
《香港及選定地方的勞資審裁機構及其他解決勞資糾紛機制的運作》的研究報告  
涉及勞工處的章節內文的意見

研究報告的相關部分	對內文的意見	備註
第 2 章 – 香港		
第 2.1.2 段(第 3 頁)	<p>「截至 2002 年 12 月 31 日為止，本港共有 622 個僱員工會，<u>申報</u>會員人數超過有 676 534 人，而職工會參與率<sup>4</sup>約為 22%。<sup>5</sup> 職工會並未享有要求僱主進行<u>強制</u>集體談判的<u>法定</u>權利。」</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 676 534 人這個數字是該 622 個僱員工會向職工會登記局局長申報的會員總數。</li> <li>● 香港沒有法例強迫僱主、僱員和職工會進行強制的集體談判，但他們可自由進行自願性的集體談判，並達成集體協議。</li> </ul>
第 2.1.3 段(第 3 頁)	<p>「職工會必須根據《職工會條例》登記。截至 2002 年 12 月 31 日為止，已登記的職工會(包括<u>僱員工會</u>、<u>僱主工會</u>及<u>僱主僱員混合工會</u>)共有 666 個。」</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 666 個已登記的職工會包括僱員工會、僱主工會及僱主僱員混合工會。</li> </ul>
第 2.2.5 段(第 4 頁)	<p>「待高等法院向被告發出破產或清盤令後<u>同時</u>，申索人可透過勞資關係科向破產欠薪保障基金(下稱“破欠基金”)申請特惠金。」</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 因僱主無力償債而遭拖欠工資、代通知金及／或遣散費的僱員可向破產欠薪保障基金申請特惠款項。當針對僱主提出破產或清盤呈請(並非破產或清盤令)以及申請經過審核後，合資格的僱員可獲發放特惠款項。</li> </ul>

研究報告的相關部分	對內文的意見	備註
註 8 (第 4 頁)	「行政長官會同行政會議在各方同意下， <u>可在各方同意下將該勞資糾紛轉介予以仲裁</u> ；或 <u>將該勞資糾紛轉介調查委員會處理</u> ，又或採取其他所需行動。」	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 根據《勞資關係條例》第 11 條，將勞資糾紛轉介予以仲裁需要各方同意，但將該勞資糾紛轉介調查委員會處理則無需各方同意。</li> </ul>
第 2.2.6 段 (第 5 頁)	「倘若勞資糾紛任何一方拒絕使用調解服務，或雙方在調解後未能達成和解，調解主任可應有關的任何一方 <u>當事人</u> 的要求，將其轉介至審裁處或仲裁處尋求裁決。申索額在港幣 8,000 元 <u>或以下或及</u> 申索人數少於 <u>不超過</u> 10 人的小額申索會轉介仲裁處處理。」	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 未能達成和解的個案是應提出申索及尋求裁決的一方的要求而轉介審裁處／仲裁處處理。</li> <li>● 屬仲裁處司法管轄範圍內的申索，應為申索款額在港幣 8,000 元或以下及申索人數不超過 10 人的申索。</li> </ul>
第 2.8.4 段 (第 11 頁)	「倘若判定債務人無力償債，判定債權人可向高等法院提交破產呈請或清盤呈請，並向法律援助署尋求協助。 <u>他亦可申請由破欠基金發放的特惠款項</u> 。在高等法院向判定債務人發出破產令／清盤令後，申索人可向破產管理署登記成為判定債務人的其中一名債權人， <u>並申請由破欠基金發放的特惠金</u> 。」	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 因僱主無力償債而遭拖欠工資、代通知金及／或遣散費的僱員可向破產欠薪保障基金申請特惠款項。當針對僱主提出破產或清盤呈請(並非破產或清盤令)以及申請經過審核後，合資格的僱員可獲發放特惠款項。</li> </ul>