

---

---

## 資料摘要

### 有關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補充資料

#### 1. 背景

1.1 立法會司法及法律事務委員會與人力事務委員會於2004年5月24日舉行的聯席會議上，討論題為"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。委員要求資料研究及圖書館服務部就新西蘭僱傭事務法院判處拖欠款項者監禁的權力提供補充資料。

#### 2. 判處拖欠者監禁的權力

2.1 倘若一方並無履行調解協議，或未有執行僱傭關係局或僱傭事務法院的判定，另一方可透過僱傭關係局或僱傭事務法院發出的遵行令，使協議或判定獲得執行。任何人如沒有遵從遵行令，因此而受影響的人士可向僱傭事務法院提出申請。僱傭事務法院有權根據《2000年僱傭關係法令》<sup>1</sup>（下稱"《2000年法令》"）第140(6)條判處拖欠者監禁，刑期不超過3個月。<sup>2</sup>

2.2 沒有任何資料說明為何僱傭事務法院獲賦予權力，就某人／公司沒有遵從遵行令判處監禁。<sup>3</sup> 相關的《僱傭關係法案》及其摘要說明並無討論此事。在《2000年法令》尚未制定時所沿用的相關法例，即《1991年僱傭合約法令》(Employment Contracts Act 1991)及《1987年勞資關係法令》(Labour Relations Act 1987)，均已載述該項權力。因此，這並非一項新訂權力。據僱傭關係服務處表示，這似乎是一項承繼過往法例而續被納入《2000年法令》的權力。

---

<sup>1</sup> 該法令於2000年制定，並於2000年10月2日正式生效。

<sup>2</sup> 除監禁外，僱傭事務法院可命令該拖欠者繳付不多於40,000新西蘭元(182,178港元)的罰款，或下令暫時扣押該拖欠者的財產。然而，頒布暫時扣押令狀的情況甚為罕見。

<sup>3</sup> 新西蘭僱傭關係服務處的回覆。

2.3 雖然僱傭事務法院獲賦權判處勞資糾紛中的拖欠者監禁，但區域法院卻沒有權力判處任何糾紛中的拖欠者監禁。然而，倘若判定債務人有經濟能力付款但不肯償付判定債項，加上區域法院已考慮執行判決的所有方法，而該等方法屬不適當或不可行，則區域法院有權命令拖欠者進行受監管的社會服務工作，為期不超過6個月。<sup>4</sup>雖然有關判刑被稱為“定期拘留”，但其實並不涉及拘留拖欠者。

### 3. 判處監禁權力的施行及就有關權力提出的意見

3.1 僱傭事務法院從未行使判處拖欠者監禁的權力。<sup>5</sup> 在 *Edwards v Andrew Wright*<sup>6</sup> 一案中，僱傭事務法院表示，監禁“可能是促使付款的有力因素，但如切實執行有關命令，則監禁未能達致原擬取得的理想結果”。然而，曾有數宗案件的其中一方要求僱傭事務法院行使該權力，而僱傭事務法院就判處監禁的權力提出了若干意見。

3.2 在 *Drake v Port Wellington Ltd*<sup>7</sup> 一案中，僱傭事務法院表示，該法院擁有有限的刑事司法管轄權，並“除了在有需要行使該權力的情況下，法院顯然無意行使此權力”。

3.3 按照《2000年法令》，僱傭事務法院只需信納該人沒有遵從遵行令，便可根據第140(6)條行使其判處監禁的權力。然而，僱傭事務法院在 *Feather (Labour Inspector) v Payne* 一案中強調，沒有遵從遵行令的做法必須屬蓄意性質。Colgan法官認為法院在下述情況下才有充分理據採取行動：“倘若法院信納當事人在很大程度上不僅沒有遵從遵行令，而且屬故意及蓄意沒有遵從，而非在意外或非自願情況下沒有遵從，或在規定須償付一筆款項的命令中，當事人確實沒有償付的能力”。<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> 《1947年區域法院法令》第84(O)條。

<sup>5</sup> 新西蘭僱傭關係服務處的回覆。

<sup>6</sup> *Edwards v Andrew Wright*, unreported, 25 September 1995, AEC 97/95.

<sup>7</sup> *Drake v Port Wellington Ltd*, [1998] 3 ERNZ 104.

<sup>8</sup> *Feather (Labour Inspector) v Payne*, 4 February 1997, unreported, AEC 4/97.

---

3.4 在 *Bamber v Air New Zealand Ltd* 一案中，僱傭事務法院亦認為，任何人因沒有遵從遵行令而被判處監禁前，原告必須證明該人知悉該命令已發出及有關命令的確實條款。僱傭事務法院規定“該命令以充分清晰明確的方式，訂明該人有責任作出某行為或不作出某行為，但該人卻違反該命令，或至少是忽略遵從該命令”。<sup>9</sup>

---

林潔儀  
2004年7月13日  
電話：2869 8343

-----

資料摘要為立法會議員及其轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應以該等資料摘要作為上述意見。資料摘要的版權由立法會行政管理委員會(下稱“行政管理委員會”)所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製資料摘要作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響，並須註明出處為立法會秘書處資料研究及圖書館服務部，而且須將一份複製文本送交立法會圖書館備存。

---

<sup>9</sup> *Bamber v Air New Zealand Ltd*, unreported, 1 Feb 1995, AEC 1/95.

## 參考資料

1. Agnew, Peter. (2002) *Employment Law Guide*, 6<sup>th</sup> ed. Wellington, LexisNexis.
2. Department of Labour. (2000) *Employment Relations Bill: Explanatory note*.