

**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**

2004年4月22日

林潔儀

立法會秘書處
資料研究及圖書館服務部

香港中區花園道3號花旗銀行大廈5樓

電話：(852) 2869 8343

圖文傳真：(852) 2509 9268

網址：<http://www.legco.gov.hk>

電子郵箱：library@legco.gov.hk

目錄

	頁
鳴謝	
研究摘要	
第1章 —— 引言	1
背景	1
研究範圍	1
研究方法	2
第2章 —— 香港	3
背景	3
勞動人口及職工會參與	3
解決勞資糾紛機制的概況	3
提交申索書前的調解	4
勞工處提供的調解服務	4
調解結果	4
調解證明書	5
勞資審裁處的組成及司法管轄權	6
入稟申索	6
審理勞資糾紛的法定時限	6
入稟申索的程序	7
聆訊之前的程序	7
申索書的送達及被告人所作的回應	7
調查主任進行的查訊及調解	8
聆訊	8
聆訊形式	8
過堂聆訊及審訊前調解	8
審前提訊	9
審訊及審訊期間調解	9
判敗訴一方須支付訟費	9
覆核及上訴	9
覆核	9
上訴	10
繳付經裁斷的款項	10
執行令及由執達主任執行扣押	10
無力償債	11
防止逃避付款的措施	11
就支付經裁斷的款項作出保證	11
區域法院作出的命令	11
申索人可獲提供的法律援助	12
法律代表	12
法律援助	13
法律意見	13
解決糾紛機制的效率及成效	14
勞工處	14
勞資審裁處	14
追回債項	16
檢討審裁處的運作及短期改善措施	16

第3章 —— 聯合王國	18
背景	18
勞動人口及工會參與	18
解決勞資糾紛機制的概況	18
僱傭審裁處的組成及司法管轄權	19
入稟申索	20
申請	20
答辯人的回應及出庭通知書	20
調解	21
運作	21
和解	21
仲裁	21
諮詢、調解及仲裁服務處仲裁計劃涵蓋的範圍	21
仲裁的特點	22
運作	22
聆訊	23
聆訊形式	23
聆訊前的預備程序	23
主要聆訊	24
判敗訴一方須支付訟費	24
覆核及上訴	25
覆核	25
上訴	25
繳付經裁斷的款項	26
執行令	26
無力償債	26
取得債務人財務狀況資料的命令	26
防止逃避付款的措施	27
申索人可獲提供的法律援助	27
法律代表	27
法律援助	28
法律意見	28
解決糾紛機制的效率及成效	28
僱傭審裁處及僱傭上訴審裁處	28
諮詢、調解及仲裁服務處	29
2004年生效的新措施	30
申請前的內部申訴程序	30
調解工作的指定期限	30
在聆訊前審核階段剔除個案	31
裁斷代表須支付訟費	31

第4章 —— 新西蘭	32
背景	32
勞動人口及工會參與	32
解決勞資糾紛機制的概況	32
內部問題調解程序	33
調解	33
調解性質	33
調解會議	34
和解	34
賦予調解員作出判定的權力	34
私人調解員／仲裁員	35
勞工調查科	35
由勞工調查科進行調解和調查	35
發出繳款通知書	36
僱傭關係局	36
組成	36
審判權	37
提交申請	37
僱傭關係局考慮進行調解的責任	37
聆訊形式	38
初步會議	38
調查會議	39
覆核及提出異議	39
判敗訴一方須支付訟費	39
僱傭事務法院	39
審判權、組成及聆訊形式	39
真誠報告	40
指示各方使用調解服務	41
管理會議	41
覆核及上訴	41
判敗訴一方須支付訟費	42
繳付經裁斷的款項及防止逃避付款的措施	42
透過僱傭關係局及僱傭事務法院執行	42
透過區域法院執行	42
無力償債	43
申索人可獲提供的法律援助	43
法律代表	43
法律援助	44
法律意見	44
解決糾紛機制的效率及成效	44
調解服務組	44
勞工調查科	45
僱傭關係局	45
僱傭事務法院	45
《僱傭關係法律改革法案》的條文	46

第5章 —— 台灣	47
背景	47
勞動人口及工會參與	47
解決勞資爭議機制的概況	48
權利事項勞資爭議的解決	49
官方非正式協調	49
民間中介團體非正式協調	49
法定調解	50
法院的調解及審訊	51
調整事項勞資爭議的解決	54
調解	54
申請仲裁	54
勞資爭議仲裁委員會	54
仲裁會議	55
強制執行	55
防止逃避付款的保障	56
扣押債務人財產	56
限制出境	56
申索人可獲提供的法律援助	56
訴訟代理人	56
補助律師費和訴訟支援	57
法律諮詢服務	57
解決爭議機制的效率及成效	58
協調和調解	58
法院調解和訴訟	59
《勞資爭議處理法修正草案》的條文	59
第6章 —— 分析	60
引言	60
調解	60
重複嘗試調解	60
調解的成效	61
改善調解效率的措施	62
審裁處聆訊	62
審裁處聆訊的效率	62
進行審前聆訊	63
法律援助	63
另類解決糾紛的方法	64
判決的執行	65
附錄	67
參考資料	82

研究報告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，亦不應以該等研究報告作為上述意見。研究報告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研究報告作非商業用途，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。

鳴謝

本人在撰寫此研究報告期間，承蒙所研究的司法管轄區的多個團體及人士鼎力協助，謹此致謝。台灣行政院勞工委員會及司法院的迅速回應和提供的許多協助，本人尤其再三致意。

研究摘要

1. 在香港，糾紛當事人各方在勞資審裁處(下稱“審裁處”)判定個案前，通常已進行3次調解。所研究的3個海外司法管轄區，在其解決糾紛機制中，亦分別設有多於一個機會，透過調解促使申索的爭議達成和解。事實上，大多數個案只經過一至兩次的調解。
2. 在新西蘭，有68.5%的調解個案在2002至03年度完全或部分獲得解決，或由調解員作出判定。在香港，有63.2%的個案在2002年透過勞工處提供的調解服務完全獲得解決以及有53%入稟審裁處的個案達成和解。在聯合王國(下稱“英國”)，43%的申請在2002至03年度內達成和解。在台灣，2002年內有57%未經審訊的爭議案達成和解，以及有19.3%經法院調解的案件達成和解。
3. 在新西蘭，有91%的調解申請於3個月內完成，而在台灣，完成整個法定調解程序一般需時24至32天。至於香港及英國，則沒有相關的資料。台灣以指定的法定時間，來限制用於進行調解的時間，而英國及新西蘭亦會在不久的將來採用此方法。
4. 在香港，審裁處解決勞資糾紛所需時間視乎很多因素而定，其中包括有否進行抗辯聆訊及需要進行審前提訊的次數。審裁處正嘗試減少進行審前提訊，而在新西蘭及台灣，將進行審前聆訊的次數限定為一次則是一項慣常做法。
5. 在所研究的司法管轄區當中，香港是唯一一個不容許委派律師代表出席審裁處聆訊的地方。除移交較高級法院審理的案件，以及在較高級的法院進行的相關上訴法律程序外，在香港審理的審裁處個案不獲提供法律援助。在英國，法律援助不適用於英格蘭及威爾斯的僱傭審裁處，但在某些有限的情況下適用於蘇格蘭，亦適用於僱傭上訴審裁處的法律程序。新西蘭及台灣均有提供法律援助。所研究的4個司法管轄區均由地方當局、慈善機構或義務律師資助或提供法律意見。
6. 所研究的海外司法管轄區均已採取或將會採取另類解決糾紛的方法，以減少由司法機構介入的需要。此等方法包括規定在尋求調解或入稟申索前使用內部申訴程序、發出追討欠薪的繳款通知書、進行仲裁及利用民間中介團體提供調解。
7. 在英國及新西蘭，為了找出關於判定債務人財務狀況的資料及討回款項的最有效方法，成功申索的一方可向法院申請一項命令，以便取得有關判定債務人的資料。在台灣，法院如有必要，可以向與稅務有關的政府部門或其他機構審查有關債務人的財政狀況。香港沒有法例條文規定判定債務人須透露其財務狀況。

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

第1章 —— 引言

1. 背景

1.1.1 立法會司法及法律事務委員會和人力事務委員會在2003年6月19日的聯席會議上，要求資料研究及圖書館服務部(下稱“研究部”)就香港勞資審裁處(下稱“審裁處”)及其他選定地方同類機構的運作進行一項研究。

1.1.2 兩個事務委員會議定，是項研究應探討處理勞資糾紛的程序、解決糾紛機制的效率和成效，以及裁決及命令的執行。委員商定，是項研究應涵蓋香港、聯合王國(下稱“英國”)、台灣、新加坡及大韓民國(下稱“韓國”)。澳門亦應包括在內，但須視乎能否取得有關資料而定。

1.2 研究範圍

1.2.1 鑒於有關韓國解決勞資糾紛機制的資料大部分以韓文寫成，研究部遂以新西蘭取代韓國作為研究對象。新西蘭的《2000年僱傭關係法令》提供了一個新的解決糾紛的機制，透過調解令大部份爭議得到和解。截至本報告發表為止，有關新加坡及澳門解決勞資糾紛機制的資料相當有限。因此，本報告的研究範圍並不涵蓋新加坡及澳門。

1.2.2 是項研究涵蓋以下司法管轄區的勞資審裁機構及其他解決勞資糾紛的機制：

- (a) 香港；
- (b) 英國¹；
- (c) 新西蘭；及
- (d) 台灣。

¹ 在本研究中，聯合王國僅指英格蘭，威爾斯及蘇格蘭，因北愛爾蘭有其本身解決勞資糾紛的制度。

1.2.3 是項研究探討選定司法管轄區的下列各方面 ——

- (a) 勞資審裁機構及其他形式裁決機關的組成及司法管轄權；
- (b) 處理勞資糾紛的程序 —— 包括調解、仲裁及聆訊；
- (c) 覆核及上訴；
- (d) 裁決及命令的執行；及
- (e) 解決糾紛機制的效率及成效。

1.3 研究方法

1.3.1 是項研究以資料閱覽方式進行，包括在互聯網上搜尋資料、閱覽文獻及分析，以及與所研究的司法管轄區有關當局通信，要求提供資料，並曾訪問部分有關當局的官員。

第2章 —— 香港

2.1 背景

勞動人口及職工會參與

2.1.1 在2003年7月至9月期間，香港的人口共680萬人，當中勞動人口約佔350萬人。² 2003年7月至9月期間按季節調整的失業率為8.3%³。

2.1.2 工人享有成立職工會的權利，亦可加入按其個人意願所選擇的職工會。截至2002年12月31日為止，本港共有622個僱員工會，申報會員人數有676 534人，而職工會參與率⁴ 約為22%。⁵ 職工會並未享有要求僱主進行強制集體談判的法定權利。

2.1.3 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(包括僱員工會、僱主工會及僱主僱員混合工會)共有666個。

解決勞資糾紛機制的概況

2.1.4 勞工處勞資關係科會應勞資糾紛中任何一方的要求，或自行發起提供諮詢和／或調解服務。⁶ 勞資關係科的調解主任會協助涉及勞資糾紛的雙方瞭解問題所在及進行對話，藉此消除彼此之間的分歧。

2.1.5 倘若涉及糾紛的雙方未能透過勞資關係科達成和解，申索人可視乎所涉及的申索額及申索人數，向勞工處轄下的小額薪酬索償仲裁處(下稱“仲裁處”)⁷ 或審裁處提出申索。

2.1.6 審裁處是根據《勞資審裁處條例》(第25章)成立的專責法庭，提供快捷、簡單、成本低廉以及非正式的程序，解決勞資糾紛。審裁處由一位主任審裁官領導，轄下有12位審裁官。勞資審裁處登記處負責處理所有入稟審裁處的申索，並為審裁官和調查主任提供支援。

² 主要經濟及社會指標，政府統計處。

³ 政府統計處於2003年10月20日發表的統計數字。

⁴ 職工會參與率 = $\frac{\text{僱員工會申報會員人數}}{\text{受薪僱員人數}} \times 100\%$

⁵ 職工會登記局《2002年統計數字報告》。

⁶ 《勞資關係條例》(第55章)第3條。

⁷ 仲裁處於1994年成立，目的是接手處理原本由審裁處審理的小額索償案件。

2.1.7 按審裁處所訂職能，調查主任負責履行法定職務，就申索進行查訊，並在審裁官聆訊申索前提供調解服務。除承擔裁判的工作外，審裁官亦協助涉及勞資糾紛的各方在首次聆訊上平心靜氣地達成和解，或在各方同意下，交由調查主任再次進行調解。

2.2 提交申索書前的調解

勞工處提供的調解服務

2.2.1 倘若出現糾紛或申索，僱員或僱主任何一方均可向勞資關係科尋求協助。如有關的任何一方要求調解，勞資關係科會為此安排會議，並會以書面邀請另一方出席該調解會議。⁸ 勞資關係科所提供的調解服務完全免費。

2.2.2 調解會議通常會在要求提供該等服務後4至5個星期內舉行。獲委派處理案件的調解主任是中立的中間人，不得指令勞資雙方達成和解。

調解結果

2.2.3 倘若個案經調解後達成和解而和解方法涉及賠償，調解主任會安排付款事宜。涉及該勞資糾紛的雙方會草擬及簽署和解備忘錄。

2.2.4 倘若出現涉嫌違反《僱傭條例》的情況，調解主任會把個案轉介予勞工處的有關科別作出調查，以便採取檢控行動。

2.2.5 倘若僱主破產或未能支付欠薪，有關僱員會獲轉介往法律援助署申請法律援助，在高等法院向僱主提出清盤呈請⁹ 或破產令¹⁰。同時，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。

⁸ 根據《勞資關係條例》第5條，倘若出現嚴重的勞資糾紛而可能會影響眾多人士的生計，勞工處處長可在勞工處內部或該處以外授權特派調解主任負責進行特別調解。倘若未能達成和解，處長可向行政長官會同行政會議呈交報告。行政長官會同行政會議，可在各方同意下將該勞資糾紛轉介予以仲裁；或將該勞資糾紛轉介調查委員會處理，又或採取其他所需行動。此類特別調解過往僅曾進行過兩次。

⁹ 適用於僱主為有限公司的情況。

¹⁰ 適用於僱主並非有限公司的情況。

2.2.6 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，調解主任可應當事人的要求，將其轉介至審裁處或仲裁處尋求裁決。申索額在港幣8,000元或以下及申索人數不超過10人的小額申索會轉介仲裁處處處理。仲裁處的仲裁官並不具備法律專業資格，但他們均為資深的高級勞工事務主任，在處理勞資糾紛方面經驗豐富。由仲裁處審理的小額申索聆訊會公開進行，但不容許聘請律師作代表。仲裁處所作的裁斷或命令具有法律約束力。¹¹申索額在港幣8,000元以上或申索人數多於10人的申索，待調解主任簽署調解證明書後，會轉介至審裁處。

調解證明書

2.2.7 《勞資審裁處條例》(第25章)¹² 規定，調解證明書須經由獲授權人員，即勞資關係科的調解主任或審裁處的調查主任提交或交出，審裁處才能聆訊有關案件。調解證明書必須訂明下列其中一項：

- “(a) 一方或多於一方拒絕參與調解；
- (b) 曾試圖調解但未能達成和解；
- (c) 相當無可能經調解而達成和解；及
- (d) 調解可能對某一方的權益有所損害。”¹³

2.2.8 調解證明書的規定顯示，“背後所秉持的精神是，涉及勞資糾紛的雙方在申請裁決前須先行嘗試進行調解”¹⁴。

2.2.9 理論上，由於調查主任亦獲授權簽署調解證明書，申索人可直接向審裁處提出申索而無須接受勞資關係科的調解服務。審裁處在考慮申索人所作的解釋後，或會接納其直接提出的申索。

¹¹ 不滿仲裁官所作判決的各方均可申請覆核。他們亦可基於法律論點或司法管轄權問題，就仲裁官所作的決定向原訟法庭申請上訴。

¹² 《勞資審裁處條例》第15(1)條。

¹³ 同上。

¹⁴ 勞工處的回覆。

2.2.10 實際上，大部分申索人向審裁處入稟申索前，均會先向勞資關係科尋求協助，因為此舉對他們有利。由於破欠基金由勞工處負責管理，如涉及勞資糾紛的任何一方要求勞資關係科協助解決糾紛，在僱主無力償債的情況下，勞資關係科會協助該申索人向破欠基金申請特惠金。勞資關係科會確保申請於申索人離職日期起計6個月內提出，此為提出申請的法定時限。¹⁵

2.3 勞資審裁處的組成及司法管轄權

2.3.1 審裁處的司法管轄權涵蓋一般勞資糾紛，特別是僱主和僱員在金錢上的糾紛。審裁處具有民事司法管轄權，審理因違反僱傭或學徒合約，或沒有遵從《僱傭條例》(第57章)或《學徒制度條例》(第47章)的條文的申索。然而，審裁處只會聆訊入稟申索日期前6年內發生的案件。

2.3.2 審裁處只會聆訊申索額在港幣8,000元以上或申索人數超過10人的申索。審裁處可以該宗申索不應由審裁處進行聆訊及判決為理由，拒絕行使司法管轄權，而將該宗申索移交原訟法庭、區域法院或小額錢債審裁處。審裁處亦可隨時駁回其認為瑣屑無聊或無理纏擾的申索。

2.3.3 在審裁處進行的所有法律程序，均由一名審裁官或暫委審裁官單獨開庭聆訊及裁定。

2.4 入稟申索

審理勞資糾紛的法定時限

2.4.1 在審裁處展開法律程序，須以向司法常務主任提交申索書方式展開。《勞資審裁處條例》規定，除非有關各方同意其他日期，否則審裁處須於申索書提交日期起計30天內進行聆訊。¹⁶ 司法機構自1992年開始已採用預約時間登記冊，確保所有接獲的案件均可在30天法定時限內獲得處理。

¹⁵ 有關欠薪的特惠金只涵蓋離職日期起計之前4個月的工資。倘若僱員未能及早就其申索採取行動，或會無法討回所有欠薪。

¹⁶ 《勞資審裁處條例》第13條規定，審裁處不得早於自申索書提交時起計10天內聆訊申索，亦不得遲於自申索書提交時起計30天內聆訊申索。

入稟申索的程序

2.4.2 根據預約時間登記冊制度，申索人須先致電電腦化電話預約系統，預約時間提交申索書。倘若在指定提交日期起計的30天內有空檔聆訊該案件，審裁處司法常務主任會要求申索人辦理入稟案件所需手續。

2.4.3 在申索人於審裁處入稟案件之前，勞資關係科會把個案的轉介文件傳真至審裁處，包括在調解過程中勞資糾紛當事人所提供的文件及調解證明書。然而，據司法機構表示，現行程序未能確定審裁處是否已接獲有關各方向勞資關係科提供的所有文件。

2.4.4 在提交申索書當日，調查主任¹⁷ 會接見申索人及其證人，以錄取供詞及其他有關資料。提交申索書的費用視乎申索款額而定。¹⁸ 勞資審裁處登記處會向申索人發出聆訊日期通知書，列明何時會就申索進行聆訊。入稟申索的程序便告完成。

2.5 聆訊之前的程序

申索書的送達及被告人所作的回應

2.5.1 申索人於提交申索時填寫的表格及聆訊日期通知書副本會送達被告人。倘若被告人同意於聆訊日期前繳付全部款額，則無需進行聆訊。

2.5.2 如被告人同意付款但未能即時付款，有關雙方便須出席聆訊，而被告人須於席上向審裁官申請，要求給予時間付款或以分期方式繳付。如被告人不理會申索，審裁官在接獲申索人的申請後，便會就個案進行聆訊，並會在被告人缺席情況下作出命令。

¹⁷ 每宗個案會指派一名特定的調查主任跟進。在聆訊期間，勞資糾紛雙方會被轉介至同一名調查主任或另一名更具經驗的調查主任進行調解。

¹⁸ 如申索款額超過港幣 5,000 元但少於港幣 1 萬元，收費為港幣 40 元。如申索款額超過港幣 1 萬元，收費為港幣 50 元。另外，以被告人的每個地址計算，就申索書的送達，每個地址額外收費港幣 10 元。申索人如有令人信服而又充分的理由，可申請削減、免除或延遲支付有關費用。

調查主任進行的查訊及調解

2.5.3 倘若被告人對申索的某部分或全部提出異議，獲指派處理有關案件的調查主任便會就申索展開調查。調查主任會會見涉及勞資糾紛的雙方及向他們錄取供詞，然後向審裁官提交事實摘要，連同有關雙方提供的所有文件，作為證物。

2.5.4 調查主任在進行調查期間，會鼓勵勞資雙方平心靜氣地達成和解。除非雙方同意在申索入稟後嘗試進行調解，否則，倘若任何一方或雙方均拒絕參與勞資關係科在申索入稟前嘗試進行的調解，調查主任一般不會向雙方提供調解服務。¹⁹ 倘若未能達成和解，案件會轉交審裁處進行聆訊。

2.6 聆訊

聆訊形式

2.6.1 申索的聆訊須公開進行²⁰，以非正式的程序進行。證據規則並非絕對適用於審裁處的法律程序。審裁官可傳召證人，下令交出文件，並向所涉及的雙方或證人提出他/她認為適當的問題。審裁官須確保申索的裁定並無受到可避免的拖延²¹，並可將涉及糾紛的雙方轉介至調查主任進行調解。

過堂聆訊及審訊前調解

2.6.2 過堂聆訊為審裁官就尚未達成和解或撤銷的申索進行的首次聆訊，目的在於查詢申索是否準備就緒以展開審訊。有關雙方必須出席過堂聆訊。²²

2.6.3 過堂聆訊時，審裁官會向涉及糾紛的雙方解釋事件的爭論點及有關的法律，以期協助他們平心靜氣地達成和解。如雙方同意和解，審裁官可將他們轉介至調查主任以記錄和解條款，或在庭上按雙方的和解條款作出命令。

¹⁹ 司法機構的回覆。

²⁰ 審裁官可為求公正起見，決定聆訊不公開進行。

²¹ 《勞資審裁處條例》第 16 條。

²² 假如申索人缺席，審裁處可剔除該宗申索。倘若被告人沒有到庭，審裁處可在被告人缺席的情況下判申索人勝訴。

2.6.4 如未能達成和解，審裁官會告知有關雙方是否需要提交其他文件證據。然而，如一切已準備就緒，而有關糾紛又不複雜，審裁官可即時在過堂聆訊期間或之後進行審訊，並在同一天宣告判決。

審前提訊

2.6.5 倘若有關事宜需要雙方提交更多證據，審裁官會先訂定一個審前提訊的日期，以便再審視雙方所提交的任何進一步的證據或文件，從而決定雙方是否已準備妥當，可就有關事宜審訊。現時未有就進行審前提訊的次數作出規定。

審訊及審訊期間調解

2.6.6 在申索進行聆訊期間，倘若有關雙方同意押後聆訊以進行調解，並有理由相信可就申索達成和解，審裁官可押後該申索，並可將雙方轉介至調查主任進行調解。調查主任會隨即或於同一日內展開調解工作。

2.6.7 倘若有關雙方同意和解，他們簽立的和解條款須獲審裁官批准。如他們未能達成和解，審裁官會繼續在同一日或其後另一日就個案進行聆訊。審裁官可在聆訊後或另定日期宣告判決。

判敗訴一方須支付訟費

2.6.8 倘若申索人向審裁處申索成功，可向審裁處申請在經裁斷的款額中，加上因申索而招致的訴訟費。倘若申索失敗，作為敗訴的一方，申索人或需繳付訴訟費予被告人。

2.7 覆核及上訴

覆核

2.7.1 有關的任何一方於裁斷發出的日期起計7天內，向審裁處申請覆核判決。審裁官亦可於裁斷發出的日期起計14天內主動覆核判決。覆核可基於事實或法律論點提出，由同一名審裁官再次就申索全部或部分進行聆訊。申請覆核對其後提出上訴並無影響。2002年審裁處所作的1 814宗決定當中，有885宗申請覆核。

上訴

2.7.2 有關的任何一方均可就審裁處所作的決定，向高等法院原訟法庭申請上訴許可。提出上訴的理由必須是該裁斷、命令或裁定在法律論點上有錯，或超越審裁處的司法管轄權範圍。倘若原訟法庭批予上訴許可，便會進行上訴聆訊及作出裁定。2002年有140宗上訴申請；而在2002年首8個月，則有109宗上訴申請。

2.7.3 倘若有關的任何一方不滿原訟法庭的決定，可向上訴法庭申請上訴許可。上訴法庭只會在擬提出的上訴涉及對公眾有普遍重要性的法律問題時，才批予上訴許可。上訴法庭拒絕批予上訴許可的決定，是最終的決定。

2.8 繳付經裁斷的款項

執行令及由執達主任執行扣押

2.8.1 審裁處可指明判定債務人(在案件中敗訴並被法庭命令繳付款項予申索人的被告人)如何將款項交予判定債權人(勝訴的申索人)。如判定債務人沒有付款，判定債權人可向審裁處申請一張裁斷證明書，並可在區域法院登記有關證明書。其後，判定債權人可向區域法院申請發出執行令，以便派出法庭執達主任執行判決。

2.8.2 執達主任獲授權扣押財物和實產，其價值相等於判定債項的數額加上執行扣押的費用。執行扣押當日，執達主任連同一名護衛員會前往被告人的處所，扣押財物和實產。²³

2.8.3 在成功執行扣押後，除非被告人於5天內償還債項及執行扣押的費用，被扣押的物品會以公開拍賣形式出售。在扣除執行扣押所需的費用後，所得的款項會用作清付到期支付予判定債權人的債項。倘若沒有物品或沒有足夠的物品可供扣押，便須由判定債權人向執達主任發出進一步指示。

²³ 申索人須繳付按金，以支付護衛員的費用及執達主任執行職務所需的運送費。

無力償債

2.8.4 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。他亦可申請由破欠基金發放的特惠款項。²⁴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。

2.9 防止逃避付款的措施

就支付經裁斷的款項作出保證

2.9.1 如押後聆訊可能會因被告人將其資產作產權處置或對其資產喪失控制權，而對勞資糾紛中某一方有所損害，審裁處須在被告人支付款項作為保證後，方可批准押後聆訊。²⁵

2.9.2 任何一方申請覆核裁斷或命令時，倘若可供支付經裁斷款項的資產可能遭人作產權處置，審裁處亦可發出有關命令。²⁶

區域法院作出的命令

拘捕潛逃僱主

2.9.3 如任何僱主或前僱主，意圖逃避支付拖欠的工資而即將離開香港，其任何僱員可向區域法院法官申請發出手令，下令拘捕及將該僱主帶到區域法院法官席前。²⁷區域法院法官可下令規定該僱主訂立保證書，隨傳隨到區域法院法官席前，直至其將債項款額全數付給僱員為止。²⁸

禁止債務人離開香港

2.9.4 區域法院可作出禁止判定債務人離開香港的命令，以便強制執行、保證或追索申索中債務人須繳付的款項。²⁹

²⁴ 《破產欠薪保障條例》(第 380 章)第 16 條。

²⁵ 《勞資審裁處條例》第 30 條。

²⁶ 《勞資審裁處條例》第 31(4)條。

²⁷ 《僱傭條例》(第 57 章)第 67 條。

²⁸ 《僱傭條例》附表 2。

²⁹ 《區域法院條例》(第 336 章)第 52E 條。

押記令

2.9.5 審裁處裁斷的款項可向區域法院登記，並根據區域法院的判決強制執行。區域法院可施加押記令，藉此以判定債務人的財產作為繳付債項的保證。³⁰

強制令及接管人

2.9.6 區域法院可藉命令授予強制令，以禁制任何法律程序的一方將位於區域法院司法管轄權範圍內的資產移離該範圍，或處理該等資產。不論是否已在該土地上施加押記以強制執行有關判決，區域法院可藉命令就土地的產業權或權益委任接管人。³¹

就債項作扣押

2.9.7 倘若判定債權人知道判定債務人在銀行帳戶持有存款，判定債權人可向區域法院申請就債項作扣押。倘若判定債權人取得此類對銀行的命令，銀行便須為判定債權人凍結帳戶的存款，或直接把款項支付予判定債權人。³²

2.10 申索人可獲提供的法律援助

法律代表

2.10.1 審裁處不容訴訟雙方由律師代表，然而，審裁處可批准在已登記的職工會或僱主工會中擔任職位的人士作為代表應訊，但該代表須得到申索人或被告人的授權。“如一方是公司或合夥，則該公司的一名高級人員或僱員，或該合夥的一名合夥人”³³ 有權在審裁處席前出席聆訊。

³⁰ 《區域法院條例》第 52A 條。

³¹ 《區域法院條例》第 52B 條。

³² 《區域法院條例》第 52D 條。

³³ 《勞資審裁處條例》第 23(1)(d)條。

2.10.2 雖然曾有建議提出，審裁官在審理複雜案件時，可酌情容許訴訟雙方延聘法律代表³⁴，但政府當局認為不宜引入法律代表制度，主要原因如下³⁵：

- (a) 若審裁官認為案件案情複雜，或僱員沒有能力自行應付所涉事宜，審裁官可將案件移交較高級的法院審理，以便該僱員可自行延聘律師或申請法律援助；及
- (b) 《勞資審裁處條例》雖未有規定，但勞資審裁處所有審裁官均有法律專業資格，能於聆訊期間協助自辯的訴訟人。

2.10.3 至於向原訟法庭提出上訴的案件，如上訴一方為一名個別人士，他可親自進行上訴，或延聘一名大律師或一名律師為其代表。如上訴一方屬法團公司，則必須有律師代表才可進行上訴。

法律援助

2.10.4 普通法律援助計劃並不涵蓋審裁處的民事訴訟程序，然而，如審裁官將案件移交較高級的法院審理，該名僱員則可申請法律援助。在區域法院、原訟法庭及上訴法庭進行有關僱員的賠償、工資及遣散費的訴訟程序或執行行動的案件，均由普通法律援助計劃涵蓋。申請人必須同時通過經濟及案情兩項審查，才有資格申請法律援助。³⁶

法律意見

2.10.5 義務法律指導計劃為市民³⁷ 免費就各種法律事項提供初步法律意見，該計劃由民政事務處及當值律師服務³⁸ 聯合主辦。當值律師服務並透過其網址³⁹ 及電話，提供一項電話法律計劃的服務，以錄音聲帶就各種法律事項作出簡短介紹，而其中包括僱傭法例。

³⁴ 立法會，內務委員會。(1999) 4 月 23 日。立法會 Paper No. CB(2) 1795/98-99 有委員在會議席上指出曾接獲投訴，指有合資格的律師以某公司的董事或僱員身份為該公司出席審裁處的法律程序，此安排對有關的僱員殊不公平。

³⁵ 立法會，司法及法律事務委員會。(1999) 12 月 21 日。立法會 CB(2)1418/99-00 號文件。

³⁶ 申請人如其財務資源不超過港幣 169,700 元，便可通過經濟審查。至於案情審查，申請人應有合理理據提出訴訟或進行抗辯。

³⁷ 申請人應可在預約後兩星期內獲得會晤一名義務律師。

³⁸ 當值律師服務是獲得香港政府資助全部經費的機構，由香港大律師公會及香港律師會透過一個管理委員會負責管理工作。

³⁹ 當值律師服務的網址為 <http://www.dutylawyer.org.hk/>。

2.11 解決糾紛機制的效率及成效

勞工處

2.11.1 勞資關係科在2002年內曾處理35 254宗勞資糾紛及申索個案。在提供調解服務的32 652宗個案中，有63.2%(20 636宗個案)在2002年內成功透過調解解決糾紛。在2003年的首10個月，勞資關係科曾處理28 795宗勞資糾紛及申索個案，而在提供調解服務的26 583宗個案中，有64.7%獲得和解。據勞資關係科表示，調解會議通常會在提出調解要求後4至5周內舉行，而大多數的個案均只需舉行一次調解會議，便可使雙方達致和解。

勞資審裁處

工作量及效率

2.11.2 在過去10年，審裁處所處理的案件量增加超過一倍，由1993年的5 266宗增至2002年的12 326宗。在2003年的首10個月，在勞資審裁處入稟申索的數目達9 604宗。

2.11.3 在2002年，由預約至入稟申索，平均輪候時間為19天，而在2003年的首10個月則為14天。在2002年，由入稟申索至過堂聆訊，平均輪候時間為25天，而在2003年的首10個月則為24天。換言之，在2002年入稟及在過堂聆訊階段審結的6 174宗案件(佔2002年總宗數的50%)，審結案件所需的平均時間為44天。而在2003年首10個月入稟及在過堂聆訊階段審結的4 599宗案件(佔同期入稟案件的48%)，審結案件所需的平均時間為38天。

表1 —— 審裁程序不同階段所需平均時間

	由預約至 入稟申索	由入稟申 索至過堂 聆訊	由入稟申 索至頒下 判決*	由預約至 頒下判決*	由預約至 審訊後頒 下判決
2002年	19天	25天	54天	71天	146天
2003年1月 至10月	14天	24天	44天	57天	122天

* 判決包括撤回申索、雙方和解、撤銷申索及審訊後頒下判決等方式。

2.11.4 在2002年入稟及在2003年首10個月入稟的案件，由預約至頒下判決所需時間分別為71天及57天。然而，如不包括在抗辯聆訊前審結的案件，由入稟申索至頒下判決的平均時間會長得多——在2002年為146天，而在2003年首10個月，則為122天。

2.11.5 至於進入抗辯聆訊的案件，需要經過審前提訊階段的案件審結所需時間似乎平均較長。在2002年入稟，經過過堂聆訊後直接進入審訊階段而無須經過審前提訊的188宗案件，由預約至頒下判決平均所需時間為88天。然而，須經過審前提訊階段才進入審訊階段的927宗案件，由預約至頒下判決平均所需時間則為183天。在2003年首10個月，須經過審前提訊階段才進入審訊階段的案件下降至358宗，此等案件由預約至頒下判決平均所需時間為180天。

2.11.6 在2002年，有9 996宗案件(佔2002年入稟案件的81.09%)經過過堂聆訊的階段，而2 712宗案件(佔入稟案件的19.67%)經過審前提訊的階段。

2.11.7 在2002年入稟的案件中，雖有一半只需進行一次聆訊，便已獲得解決，但亦有57宗(佔1.16%)平均需時超過10個月及超過7次聆訊，才能把案件審結。

在審裁處進行調解的成效

2.11.8 在2002年入稟的案件中，有超過53%(6 556宗案件)是由調查主任或審裁官在聆訊前或聆訊過程中促成和解，而在2003年首10個月入稟的案件中，有55%(5 280宗案件)亦透過此方式達成和解。

表2 —— 由調查主任／審裁官促成和解的案件宗數

	2002年	2003年1月至 10月
(a) 向審裁處入稟的案件宗數	12 326	9 604
(b) 在過堂聆訊前由調查主任透過調解達成和解的案件宗數	1 364	1 046
(c) 在審裁官轉介後由調查主任促成和解的案件宗數	1 072	1 588
(d) 由審裁官促成和解的案件宗數	4 120	2 646
向審裁處入稟後達成和解的案件總宗數(b) + (c) + (d)	6 556	5 280

2.11.9 在2002年，由審裁官轉介予調查主任調解的案件共有1 366宗。在2003年首10個月，以此方式轉介的案件有1 046宗。在2002年，透過調解達成和解的成功率為78.5%，而在2003年首10個月，成功率則為81.3%。

2.11.10 審裁官亦會自行進行和解工作，而不把案件轉介調查主任處理。根據審裁處的資料，有4 120宗案件由審裁官成功達成和解，而在2003年首10個月，由審裁官成功達成和解的案件則有2 646宗。

追回債項

2.11.11 至於追討判定債項的成功率，則沒有有關資料。在2002年，由執達主任執行判決的個案中，成功討回債項的有效率為41.8%，而在2003年首10個月，成功討回債項的有效率則為40.3%。⁴⁰ 然而，藉行法庭命令所討回的債項款額只佔2002年總款額(港幣1,970萬元)的23.8%(港幣470萬元)。⁴¹

2.12 檢討審裁處的運作及短期改善措施

2.12.1 司法機構的首席法官已成立一個內部工作小組⁴²，對審裁處的常規及程序進行檢討。預計司法機構可在2004年年初將檢討報告結果告知立法會。⁴³

2.12.2 司法機構已採取短期措施⁴⁴，以便在等候審裁處常規及程序檢討結果期間，改善審裁處的運作，其中包括：

- (a) 3個過堂法庭現正進行一項為期3個月的試驗計劃⁴⁵，將案件分別編排在上午或下午進行聆訊。司法機構會檢討這項安排對訴訟各方在輪候聆訊所需時間方面的影響；
- (b) 司法機構已促請所有審裁官緊記謹慎行事，特別是於過堂聆案訊和提訊中，小心避免令訴訟各方誤以為受到壓力要達成和解；

⁴⁰ 司法機構的回覆。

⁴¹ 立法會 CB(2)3025/02-03(01)號文件。

⁴² 工作小組的主席由朱芬齡法官擔任，成員有另外4位法官及司法人員。

⁴³ 立法會 CB(2)2694/02-03(01)號文件。

⁴⁴ 立法會 CB(2)3025/02-03(01)號文件。關於全部措施一覽表，請參閱附錄 I。

⁴⁵ 3個過堂法庭所進行為期3個月的試驗計劃已獲延長，以便作進一步評估。

- (c) 司法機構會清楚提醒訴訟各方：除非有充分理由，否則即使訴訟各方在聆訊前未能依時呈交所有有關文件，聆訊仍會繼續進行。司法機構的目的，是將每宗案件的提訊次數減至一次；及
- (d) 司法機構已促請所有審裁官嚴格控制審訊時間，並盡量減少案件因只進行了部分聆訊而需要另行擇日續審的情況。⁴⁶

⁴⁶ 只進行了部分聆訊的案件指未能在獲分配的審訊時間內審結的案件。

第3章 —— 聯合王國

3.1 背景

勞動人口及工會參與

3.1.1 聯合王國(下稱“英國”)的人口有5 880萬人；勞動人口超過2 900萬人⁴⁷。在2003年年中，失業率約為5%⁴⁸。

3.1.2 在2001年3月底，英國共有206個工會⁴⁹。在2002年秋季，英國的就業人士當中，有730萬人(或勞動人口的27%)為工會會員。任何獨立工會都可向法定的中央仲裁委員會⁵⁰申請一項聲明，要求某僱主承認該工會，其目的在於可進行集體談判。截至2003年年中，受僱的僱員中，約有36%已獲納入可進行集體談判的行列，談判的事項主要是薪酬及服務條件。⁵¹

解決勞資糾紛機制的概況

3.1.3 英國設有兩套不同的僱傭審裁處制度 —— 一套涵蓋大不列顛，即英格蘭、威爾斯及蘇格蘭；另一套涵蓋北愛爾蘭。每套制度各有一名處長⁵²主管該制度下的所有僱傭審裁處。

3.1.4 僱傭審裁處審理的糾紛大多涉及個人僱傭權利。審裁處旨在提供快捷、簡易而較不拘形式的公平解決方案。

⁴⁷ 2001年年中的人口估計數字。

⁴⁸ 國家統計辦事處，截至2003年8月前3個月的調查數據。

⁴⁹ 國家統計辦事處，*英國2002年：英國官方年鑒*。

⁵⁰ 中央仲裁委員會是一個三方小組，成員包括政府、商界及勞工組織的代表。委員會代表官方執行職能，但不須遵從任何部長發出的指示。

⁵¹ 國家統計辦事處就業市場分析及研究部編撰的“勞動市場趨勢”，2003年7月，該文件可於以下網頁取閱：<http://www.dti.gov.uk/er/emar/trade.htm>。

⁵² 僱傭審裁處處長負責決定須設立的審裁處數目、審裁處審理個案的時間和地點，以及其他職務。

3.1.5 僱傭上訴審裁處負責聆訊因不滿僱傭審裁處的判定而提出的覆核及上訴。僱傭上訴審裁處在倫敦設有6個法庭，另有一個設於愛丁堡(蘇格蘭庭)。如需進一步上訴，可向英格蘭及威爾斯的上訴法院或蘇格蘭最高民事法院提出，最終的上訴則可向上議院提出。

3.1.6 僱傭審裁處和僱傭上訴審裁處並非法院制度的一部分，而是獨立的審裁處，由貿易及工業部轄下的一個行政機構——僱傭審裁服務處管理。

3.1.7 在僱傭審裁處進行聆訊之前，諮詢、調解及仲裁服務處(下稱“調解及仲裁處”)會為有關雙方提供獨立的調解服務，以期促成雙方和解。

3.1.8 申請人若根據彈性工作規例提出不公平解僱的指稱或申索，可享有多一項選擇。除了要求僱傭審裁處進行聆訊外，申請人還可以選擇使用調解及仲裁處提供的仲裁計劃，讓獨立的仲裁員聽取證據，為有關雙方作出判定。

3.2 僱傭審裁處的組成及司法管轄權

3.2.1 在審理案件時，每個僱傭審裁處通常由一名具有法律專業資格的主席及兩名非法律專業人士組成。鑒於向僱傭審裁處提出的申請自1993年以後⁵³ 顯著增加，故此某幾類個案可由主席單獨開庭聆訊或由一名主席及一名非法律專業人士審理。

3.2.2 僱傭審裁處處長或地區主席⁵⁴ 會就每宗案件從一個主席委任團及兩個分別代表僱主觀點及僱員觀點的非法律專業人士委任團中，選出一名主席及兩名非法律專業人士承擔審裁工作。⁵⁵ 非法律專業人士均以兼職的性質及不偏不倚的態度擔任審裁處的獨立成員。

3.2.3 僱傭審裁處處理的糾紛大多涉及個人僱傭權利。其司法管轄權涵蓋超過80類投訴，遍及各項僱傭權利，包括不公平解僱、彈性工作安排、裁員賠償、同工同酬，以及性別和種族歧視等。

⁵³ 《1993年工會改革及僱傭權利法令》和《1998年僱傭權利(解決糾紛)法令》。

⁵⁴ 地區主席負責在處長指明的有關地區，執行僱傭審裁處的司法工作。

⁵⁵ 大法官為英格蘭及威爾斯的僱傭審裁處委任具有法律專業資格的主席委任團，而蘇格蘭最高民事法院院長則為蘇格蘭的僱傭審裁處委任另一個類似的委任團。此外，貿易及工業大臣在諮詢僱主組織及僱員組織的代表後，委任一些對處理勞資問題有經驗的人士為兩個非法律專業人士委任團的成員。

3.3 入稟申索

申請

3.3.1 申請人可填妥申請表格並將之送交僱傭審裁處，或以書面作出投訴。⁵⁶ 另一個途徑是網上申請。⁵⁷ 遞交申請無須繳付任何費用。

3.3.2 申請人必須在規定的時限以內入稟申索。在大多數情況下，時限為3個月，由申請人被終止僱用或所投訴的事情發生當日起計。

答辯人的回應及出庭通知書

3.3.3 僱傭審裁處在接獲申請後5天內，會把申請的副本及“出庭通知書”表格送交答辯人⁵⁸ (通常是僱主)。答辯人可在該份表格上註明會否就有關申請提出抗辯；如提出抗辯，須說明其理據。

3.3.4 答辯人應在收到僱傭審裁處寄出的申請後21天內回覆。倘若沒有回覆，將不獲准許參與聆訊。然而，答辯人可向僱傭審裁處申請延期。

3.3.5 僱傭審裁處會在聆訊日期最少14天前發信通知有關各方聆訊於何時進行。法例並無規定僱傭審裁處必須於接獲申請後的某段時間內審理案件。然而，由2001至02年度開始，僱傭審裁服務處訂立了年度服務指標，要求僱傭審裁處安排75%的單一案件⁵⁹ 在接獲申請後26個星期內進行首次聆訊。⁶⁰

⁵⁶ 當局將會根據《2002年僱傭法令》訂立規例，指明在僱傭審裁處的法律程序中所使用的表格。

⁵⁷ 僱傭審裁處的網址為 <http://www.employmenttribunals.gov.uk>。

⁵⁸ 申請人提出的案件所針對的人士／公司／機構。

⁵⁹ 不包括“多重”申請，即根據相同或非常類似的理由向同一答辯人提出的多宗案件。

⁶⁰ 僱傭審裁服務處。(2003) 2002至03年度報告及帳目。〔互聯網〕該文件可於以下網頁取閱：<http://www.ets.gov.uk>。

3.4 調解

運作

3.4.1 在大部分情況下，僱傭審裁處接獲申請後，會把一份副本送交調解及仲裁處。該處是一個經費來自稅收的法定機構，提供獨立的調解服務和仲裁服務，無須遵從任何部長就其應如何行使職能而發出的指示。⁶¹

3.4.2 調解及仲裁處在接獲申請的副本後，會主動聯絡有關各方，以瞭解是否可以提供任何協助。調解主任必須不偏不倚。⁶² 倘若某些事情屬於或可能成為僱傭審裁處的法律程序所須處理的事項⁶³，調解及仲裁處便有法定責任⁶⁴ 盡力協助申請人和答辯人就申索達成和解。這項服務不收費用。

和解

3.4.3 有關雙方如通過調解達成和解，他們可向僱傭審裁處呈交和解協議，以便將之公布，作為正式的判定，此舉亦代表該個案已完結。縱然沒有進行這項正式的程序，任何透過調解主任達致的協議均具有法律約束力。換言之，若其中有關一方不履行協議，郡法院可予以強制執行。申請人經調解主任進行調解達成協議後，不得拒絕履行協議而再次向僱傭審裁處提出申請。

3.4.4 如一項申索在調解及仲裁處的協助下得以和解，僱傭審裁處便會致函申請人，明確表示不會進行聆訊，有關個案亦隨之完結。

3.5 仲裁

諮詢、調解及仲裁服務處仲裁計劃涵蓋的範圍

3.5.1 倘若調解工作未能使涉及糾紛的雙方達成和解，調解及仲裁處可在其中一方或雙方要求，並獲雙方同意的情況下，把個案轉介調解及仲裁處仲裁計劃(下稱“仲裁計劃”)，以尋求仲裁。有關個案將不會提交僱傭審裁處聆訊，而是由獨立的仲裁員聽取證供，作出判定。

⁶¹ 調解及仲裁處須由一個委員會監督，該委員會的成員包括該處的主席、僱主及工會的代表，以及獨立人士。

⁶² Selwyn, N M. (2002) *Selwyn's Law of Employment*, 12th ed. London, Butterworths.

⁶³ 調解及仲裁處不會為下述糾紛提供調解服務：以書面形式訂定的僱傭條款及條件、有關中期濟助的申索、安全代表的逾時工作，以及就施加禁止及改善通知書(prohibition and improvement notices)提出的上訴。

⁶⁴ 《1992年工會及勞資關係(綜合)法令》。

3.5.2 任何人士如已經向僱傭審裁處提交申索，而其內容涉及不公平解僱的指稱，或根據彈性工作安排的規例提出的申索，並且符合下列情況，即可使用仲裁計劃：

- (a) 有關雙方必須同意進行仲裁及已詳細考慮所有方案；
- (b) 有關雙方必須接納僱員有資格向仲裁計劃提出申索；及
- (c) 個案必須不存在複雜的法律問題。

仲裁的特點

3.5.3 仲裁計劃於2001年5月推出，是一個不拘形式、非墨守法規及較快捷解決糾紛的機制。如一項申索被裁定成立，仲裁員可作出與僱傭審裁處同等的補償命令。任何賠償的計算方法亦與僱傭審裁處所裁斷的賠償的計算方法相同。法律上，仲裁員的判定具有約束力，效力等同法院的判決。

3.5.4 仲裁聆訊與僱傭審裁處聆訊的主要分別如下：

- (a) 仲裁聆訊不拘形式，並不含對抗成分；
- (b) 不設盤問程序；
- (c) 聆訊不會公開進行；
- (d) 聆訊的地點並非法庭，而是酒店、調解及仲裁處辦公室或靠近涉及糾紛的雙方的另一地方；
- (e) 法律代表可出席，但其身份與一般人士無異；及
- (f) 可以提出上訴的空間有限。

運作

3.5.5 首先，糾紛當事人雙方必須簽署一份仲裁協議及一份棄權書，同意放棄提出任何關於司法管轄權的事宜、進行公開聆訊及盤問證人的權利。該份仲裁協議一旦獲調解及仲裁處接納，有關個案將不會提交僱傭審裁處審理。

3.5.6 調解及仲裁處從一個特別仲裁員委任團中委任一名仲裁員。涉及糾紛的雙方必須在聆訊展開前向對方提供有關資料和文件，以及各自就該個案擬備的陳述書。

3.5.7 聆訊進行時，仲裁員採取盤問的方法。仲裁員會提出問題，然後尋找出相關的事實，而不是讓勞資雙方主導個案的呈述。仲裁員亦不會依循嚴格的法律原則及案例。雙方可帶同其他人士出席聆訊，協助他們陳述個案。聆訊通常於半天內完成。

3.5.8 仲裁員作出的裁斷一般具有約束力。有關雙方須承擔他們自行委託的任何代表所引致的全部費用或支出。除非所持的理由與歐洲共同體法例的論點或《1998年人權法令》有關，又或涉及嚴重不當行為的指稱，通常不准提出上訴。

3.6 聆訊

聆訊形式

3.6.1 倘若糾紛當事人雙方無法透過調解達成和解，或者未能獲得仲裁／不願意進行仲裁，其個案便會提交僱傭審裁處聆訊。僱傭審裁處的聆訊必須公開進行，但某些情況則屬例外，例如有人曾以保密方式得悉案中的證據。由於僱傭審裁處有權以其認為最適合的形式進行法律程序，所以聆訊亦不拘形式。僱傭審裁處的首要職責是實施國會所制定的法例。在法規已清晰明確的情況下，案例只提供指引，並無約束力。當事人雙方均可委聘律師代表他們。

聆訊前的預備程序

聽取指示的聆訊

3.6.2 如僱傭審裁處希望澄清某些問題，以便日後作出判定及／或就若干事宜確定應發出哪些指示或命令(例如須予披露的文件)，糾紛當事人雙方或會獲邀出席一個聽取指示的聆訊。單獨開庭的主席決定分配多少時間予聆訊，以及為任何初步或主要聆訊排期。除了進行聆訊外，僱傭審裁處也可下達書面指示。

聆訊前審核

3.6.3 倘涉及糾紛的其中一方的全部或部分案情並無勝算的把握，僱傭審裁處可安排全體成員或主席一人進行聆訊前審核。

3.6.4 僱傭審裁處可向勝訴機會渺茫的一方作出支付訟費的警告，根據其經濟狀況，命令這一方繳付最高達500英鎊(6,365港元)的按金，作為准許繼續進行訴訟的條件。如這一方拒絕繳付按金，有關個案便可能被剔除。至於繳付按金後其個案得以進行但最終敗訴的一方，將失去該筆按金。現時，僱傭審裁處極少行使該剔除個案的權力。⁶⁵

初步事項聆訊

3.6.5 如僱傭審裁處認為有需要，可安排聆訊，藉以研究及確定某初步事項(例如申請人的服務年資)，然後再排期為個案進行全面聆訊。這聆訊稱為初步事項聆訊。

主要聆訊

3.6.6 在主要聆訊上，僱傭審裁處由一名具有法律專業資格的主席及兩名非法律專業人士判定申請人的申索成功或失敗。聆訊的程序主要由主席決定。⁶⁶ 涉及糾紛的雙方或他們的代表可盤問證人。聆訊期間，僱傭審裁處可建議雙方重新考慮接受調解及仲裁處的調解，但不能命令他們採用這方法。雖然如此，聆訊開始後，僱傭審裁處轉介當事人返回調解及仲裁處的可能性不大。僱傭審裁處的判定經由過半數支持通過。主席通常會在雙方面前公布僱傭審裁處的判定和理由。

判敗訴一方須支付訟費

3.6.7 僱傭審裁處及僱傭上訴審裁處並無一般權力判敗訴一方須支付訟費。然而，倘若任何一方在提出訴訟時，或者任何一方或任何一方的代表在進行法律程序時作出無理取鬧、濫用、干擾或其他不合理的行為；又或任何一方基於錯誤理解提出或進行訴訟，則屬例外。在此情況下，僱傭審裁處及僱傭上訴審裁處均可因其引致另一方的全部或部分開支而發出支付訟費的命令。

⁶⁵ Smith I T & Thomas, G H. (2000) *Smith & Wood's Industrial Law*. London, Butterworths。但未有提供有關近期被刪除個案的數字。

⁶⁶ 主席決定聆訊如何進行前，可以尋求當事人或其代表的意見，因為在主要聆訊中，並未有規定由哪一方開始陳述。主席要保證聆訊的進度，可使案件在所分配的時間內完成處理。主席或需要確保證人不會離題，並為陳詞設下合理的時間限制。

3.7 覆核及上訴

覆核

3.7.1 任何一方均可於僱傭審裁處向雙方發送判定當日起計的14天內，向審裁處申請覆核該項判定。然而，要求就僱傭審裁處的聆訊進行覆核的權利不多。⁶⁷

上訴

3.7.2 任何有關一方如認為僱傭審裁處的判定存有法律觀點上的錯誤，可於僱傭審裁處把其判定的詳細理據發送予上訴人當日起計的42天內，向僱傭上訴審裁處提出上訴。2002至03年度，共有1 170宗針對僱傭審裁處的判定而向僱傭上訴審裁處登記的上訴。

3.7.3 通常每宗上訴會由1名法官及2至4名非法律專業人士審理，僱主及僱員代表的人數必須相同。判定經由過半數支持通過。僱傭上訴審裁處處長⁶⁸就不同的個案委任法官及非法律專業人士。英格蘭及威爾斯的僱傭上訴審裁處的法官來自大法官所委任的法官委任團，而蘇格蘭的僱傭上訴審裁處的法官則由蘇格蘭最高民事法院院長委任。非法律專業人士則由大法官聯同貿易及工業大臣向女皇舉薦，而由女皇委任。在某些情況下，經僱傭審裁處主席單獨審理的個案在上訴階段亦可交予法官單獨審理。

3.7.4 上訴人可由律師、大律師或他/她認為適當的任何其他人士代表。進行聆訊時，僱傭上訴審裁處主要研究僱傭審裁處的書面判定，新的證據通常不獲聽取。

3.7.5 僱傭上訴審裁處有權覆核該處作出的判定。如要進一步上訴，必須以法律觀點為理據，並向上訴法院或蘇格蘭最高民事法院提出，至於最終的上訴，則須向上議院提出。

⁶⁷ 有權要求就僱傭審裁處的聆訊進行覆核的情況限於：

- (a) 如僱傭審裁處的職員犯錯，以致審裁處作出了不正確的判定；
- (b) 如任何一方沒有收到法律訴訟通知書；
- (c) 如判定是在一方有權陳詞但由於患病或其他合理原因而缺席聆訊的情況下作出；
- (d) 出現了新的證據；及
- (e) 為秉行公正的原則而須進行覆核。

⁶⁸ 大法官指派一名高等法院法官全職擔任僱傭上訴審裁處處長。

3.8 繳付經裁斷的款項

執行令

3.8.1 僱傭審裁處作出的金錢賠償命令可由郡法院的命令強制執行。⁶⁹ 勝訴的申請人可前往其郡法院，把僱傭審裁處的裁斷轉為郡法院的裁決，他/她便可要求郡法院簽發執行令，強制執行該項裁決。

3.8.2 執行令賦權郡法院的執達主任扣押債務人的財物，並以拍賣形式將之出售，以償還判定債項。如申請人希望執達主任收取的數額超過5,000英鎊(63,650港元)，申請人須向高等法院的行政司法長官辦事處提出有關要求。高等法院或郡法院亦可強制執行仲裁員根據調解及仲裁處仲裁計劃作出的判定，以及透過調解主任達致的和解協議。

無力償債

3.8.3 倘若僱主破產，僱員可向裁員賠償辦事處⁷⁰ 申請裁員賠償及其他款項，例如假日薪酬。裁員賠償辦事處會付款予僱員，以及接管僱員在破產法律程序中就有關債項所享有的權利。

3.8.4 倘若僱主破產，僱員亦可致函破產管理署署長⁷¹ 或執業清盤員⁷²，以便登記成為債權人，並根據債權證明提出申索。

取得債務人財務狀況資料的命令

3.8.5 申請人(判定債權人)可向郡法院申請一項“*向判定債務人取得資料命令*”。⁷³ 此舉旨在取得更多關於判定債務人財務狀況的資料，藉以找出討回款項的最有效方法。

⁶⁹ 《1996年僱傭審裁處法令》第15條。

⁷⁰ 裁員賠償辦事處為破產服務處轄下部門，破產服務處為貿易及工業部的其中一個行政機構。

⁷¹ 破產管理署署長是一名公務員，他/她在破產事宜上擔任債務人的財產的臨時接管人及管理人。

⁷² 如涉及的資產數額龐大，破產服務處便會委任一名在私營機構工作的執業清盤員主持有關公司的清盤或破產法律程序。執業清盤員通常是會計師或律師。

⁷³ 判定債權人無須待判定債務人拖欠款項時才提出申請。

3.8.6 郡法院接獲申請後會制訂一項命令，當中載明判定債務人(如債務人為一間公司，則為一名公司內部高級人員)須於指定的時間前往指定的地點，在宣誓的情況下接受法庭主任查問。申請人可從查問結果獲得的資料包括債務人擁有的任何物業(可能具有可銷售價值)，以及任何銀行帳戶及結餘的詳細資料。⁷⁴

3.9 防止逃避付款的措施

3.9.1 如判定債務人未有按照裁決的條款繳付其應繳付的判定債項或一期或以上的分期付款項，判定債權人可向郡法院申請“第三者⁷⁵債項令”或“押記令”。⁷⁶ “第三者債項令”禁止判定債務人從其銀行帳戶提款，直至法庭裁定應否付款予申請人。“押記令”防止判定債務人在尚未繳付欠款予判定債權人的情況下出售其資產。然而，“押記令”並不強制判定債務人出售物業。

3.10 申索人可獲提供的法律援助

法律代表

3.10.1 在僱傭審裁處或僱傭上訴審裁處的聆訊上，涉及糾紛的雙方可代表其本人，或由其他人，例如律師或大律師、工會或僱主工會的代表，以及他們認為適合作為其本人的代表的任何其他人士代表。僱傭審裁處的案件不論在法律及事實的複雜程度方面均可能有很大分別，但普遍認為，對於沒有代表的使用者而言，自行處理其案件日趨困難。⁷⁷

3.10.2 根據1998年一項就2 700宗僱傭審裁處案件進行的調查⁷⁸，有62%的申請人在案件進行期間的某個階段是由他人作為代表(包括致函僱主或與僱主交涉等)，而有28%則只獲提供法律意見。

⁷⁴ 有關“Order to obtain information: How do I apply for an order?”的單張可於法院服務處的網頁取閱：<http://www.courtservice.gov.uk/cms/3608.htm>。

⁷⁵ “第三者”指持有款項的機構或人士，例如銀行。

⁷⁶ 有關“Third party debt and charging orders: How do I apply for an order?”的單張可於法院服務處的網頁取閱：<http://www.courtservice.gov.uk/cms/3608.htm>。

⁷⁷ Leggatt, Andrew. et al. (2001) *Tribunals for Users: Report of the Review of Tribunals*. London, The Stationery Office.

⁷⁸ 貿易及工業部。(2003) 1998年僱傭審裁處申請個案調查。〔互聯網〕調查結果可於以下網頁取閱：<http://www.dti.gov.uk/er/emar/etsurvey98.pdf>。

法律援助

3.10.3 英格蘭及威爾斯的僱傭審裁處案件不會獲得法律援助，但僱傭上訴審裁處的案件可獲法律援助，而蘇格蘭的僱傭審裁處則會在某些情況下⁷⁹ 獲得法律援助。然而，法律援助並不包括派代表出席仲裁聆訊。

法律意見

3.10.4 在當地律師協助下，公民諮詢社⁸⁰ 和法律中心等多個諮詢機構就各類一般及法律問題提供免費意見。法律中心的律師處理案件的方式與私人執業律師無異，他們為無法支付私人執業律師所收取費用的人士提供服務。英格蘭及威爾斯合共有超過1 500間該些非牟利諮詢機構，提供免費法律意見，其資金來自地方主管當局和慈善組織⁸¹。

3.11 解決糾紛機制的效率及成效

僱傭審裁處及僱傭上訴審裁處

3.11.1 僱傭審裁處接獲的申請由1990至91年度的34 697宗攀升至2000至01年度的高峯，達130 408宗。在2000至01年度，僱傭審裁處只能處理申請總數的70%。⁸² 到2002至03年度，向僱傭審裁處登記的申請下降至98 617宗⁸³，而同一年內僅有約22 000宗經過聆訊，因大部分個案已透過調解達成和解、被撤回或剔除。

3.11.2 根據僱傭審裁處的年度服務指標，該處在接獲申請後26個星期內安排進行首次聆訊⁸⁴ 審理的單一案件⁸⁵ 應佔該等個案總數的75%。在2002至03年度，有74%的案件符合此預定的時間表，而在2001至02年度則只有69%。

⁷⁹ 該等情況如下：

- (a) 申請人未能籌措所需款項或循其他途徑覓得其他代表；或
- (b) 案件有可爭辯之處；及
- (c) 案件過於複雜，令申請人無法作出符合最低標準的有效陳述。

⁸⁰ 全國公民諮詢社協會是一個註冊慈善組織，其遍布英國的700多間辦事處提供免費、獨立及保密的意見。

⁸¹ Slapper, Gary & Kelly, David. (2001) *The English Legal System*, 5th ed. London, Cavendish Publishing.

⁸² 《2002年僱傭法令》註釋，見第53頁。

⁸³ 僱傭審裁服務處。(2003)2002至03年度報告及帳目。

⁸⁴ 首次聆訊可以是任何聆訊：聽取指示的聆訊、聆訊前審核、初步事項聆訊或主要聆訊。

⁸⁵ 不包括“多重”申請，即根據相同或非常類似的理由向同一答辯人提出的多宗案件。

3.11.3 至於2002至03年度的聆訊前審核數字沒有資料。在2001至02年度，有840宗個案曾進行聆訊前審核，佔已登記申請數目的0.75%。在這840宗聆訊前檢討個案中，有320宗(38%)被撤回或得以私下和解。然而，當局未有記錄發出了多少個支付訟費警告，亦沒有有關訟費警告會否對撤回個案或達成和解有任何影響的資料。⁸⁶ 在2002至03年度，6 161項申請進行了聽取指示的聆訊，並有2 894項申請進行了初步事項聆訊。

3.11.4 在2002至03年度，僱傭上訴審裁處登記了1 170項上訴，而透過初步聆訊處理的案件有1 054宗，其中有458宗於聆訊上撤銷，另外596宗獲准進行全面聆訊。

諮詢、調解及仲裁服務處

3.11.5 調解及仲裁處在2002至03年度接獲95 865宗向僱傭審裁處提出的實際申請及有可能成為個案的申請⁸⁷，其中98%屬向僱傭審裁處提出的實際申請。調解及仲裁處訂立了指標，務求在僱傭審裁處轉介調解及仲裁處的個案中，有75%在接受調解後無須進行全面聆訊或仲裁聆訊。在2002至03年度，有77%的轉介申請止於調解及仲裁處的調解階段，換言之，該等個案已達成和解、被撤回或剔除。在所有獲提供調解服務的轉介個案中，有43%達成和解。⁸⁸

3.11.6 在2002至03年度獲解決的所有個案中(包括非轉介至調解及仲裁處的個案)，約有38%透過調解及仲裁處達成調解協議，約有31%於聆訊前撤回，而11%則在僱傭審裁處的聆訊上撤銷。只有13%的個案須交由僱傭審裁處判定。⁸⁹

3.11.7 2002至03年度為調解及仲裁處仲裁計劃的首個完整運作年度，調解及仲裁處曾在該年度就23宗個案提供法定仲裁服務。

⁸⁶ 僱傭審裁服務處的回覆。

⁸⁷ 調解及仲裁處或會行使權力，在勞資雙方尚未提出審裁申請的情況下促成和解。

⁸⁸ 諮詢、調解及仲裁服務處。(2003) 2002至03年度報告及帳目。

⁸⁹ 僱傭審裁服務處。(2003) 2002至03年度報告及帳目。

3.12 2004年生效的新措施

3.12.1 《2002年僱傭法令》(下稱“《2002年法令》”)對解決糾紛程序作出多項改動。當這些根據《2002年法令》制訂的新措施在2004年實施後，預計所產生的整體成效將有助把申請數目減少23%至31%。

申請前的內部申訴程序

3.12.2 《2002年法令》將各項法定申訴程序⁹⁰ 列為合約權利。此外，關於多項指明類別的申索，⁹¹ 僱員必須完成第一項法定內部申訴程序，隨後經過至少28天，方可向僱傭審裁處提出申請。⁹² 第一項法定程序規定僱員須以書面陳述其申訴，並把該陳述書或其副本送交僱主。

3.12.3 《2002年法令》又訂明，任何人向僱傭審裁處提出申請前，如並未使用法定內部程序處理投訴及上訴，僱傭審裁處可更改賠償裁斷的款額。⁹³

調解工作的指定期限

3.12.4 現時，只要涉及糾紛的雙方表示希望繼續進行調解，調解及仲裁處便有責任繼續協助他們達成調解協議。政府相信這安排會導致有關雙方不肯正視協議的重要性，直至僱傭審裁處須進行聆訊的事實迫在眉睫，他們才會在最後關頭達成和解，結果可能使審裁處無端空置。⁹⁴

3.12.5 根據《2002年法令》，有關當局期望在2004年訂定規例，就調解工作指定一個期限，以鼓勵勞資雙方盡早達成和解。在該期限屆滿後，調解員可決定繼續進行調解或把申索提交僱傭審裁處聆訊。除非調解員認為只需再花一小段額外時間便極有可能達成和解，否則不會延長指定期限。

⁹⁰ 申訴程序讓個別員工直接或透過代表向管理層提出與工作有關的申訴。

⁹¹ 《2002年僱傭法令》附表4。

⁹² 《2002年僱傭法令》第32條。

⁹³ 《2002年僱傭法令》第31條。

⁹⁴ 《2002年僱傭法令》註釋，見第16頁。

3.12.6 有關當局建議就簡單直接的個案(例如涉及《工資法令》及違約的個案)訂定為期7星期的指定期限；至於比較複雜的個案(例如不公平解僱)，則為13個星期。此外，有關歧視的個案則沒有這方面的限制。然而，這項計劃仍有待貿易及工業大臣作出正式的決定。⁹⁵

在聆訊前審核階段剔除個案

3.12.7 現時，只有在涉及糾紛的其中一方接獲支付訟費警告後仍然拒絕繳交500英鎊(6,365港元)按金的情況下，有關個案才會在聆訊前審核階段被剔除。根據《2002年法令》，如在聆訊前審核過程中發現原申請或出庭通知書帶有侮辱性、基於錯誤理解或無理取鬧成分，亦可構成剔除個案的理據。這些措施旨在規限僱傭審裁處審理那些明顯不當個案所耗用的時間。剔除個案的措施只適用於僱傭審裁處已信納沒有需要考慮證據或證據中並無矛盾之處的個案。

裁斷代表須支付訟費

3.12.8 英國政府在一份名為“解決之路”的諮詢文件中建議“所有有關方面——使用者、其代表及審裁處——均須互相合作，確保盡量減少浪費時間的情況。”《2002年法令》訂明，如代表在牟利的基礎上行事，而其行為促使審裁處須作出有關訟費的裁斷，則該代表須支付有關訟費的裁斷。此外，僱傭審裁處有權裁斷，賠償其中一方因準備聆訊而耗費的時間，但所裁斷的訟費總額不會超過10,000英鎊(127,300港元)。

⁹⁵ 僱傭審裁服務處的回覆。

第4章 —— 新西蘭

4.1 背景

勞動人口及工會參與

4.1.1 新西蘭的人口約有400萬人。2003年6月至9月期間，新西蘭的勞動人口有200萬人，失業率為4.4%⁹⁶。

4.1.2 截至2003年3月1日為止，根據《僱傭關係法令》登記的工會有181個，會員總數達334 044名僱員。參與工會的僱員約佔勞動人口的17%。參與工會屬自願性質。

4.1.3 法例訂明工人可透過集體談判進行組織及訂約的權利。已向工會登記局登記的工會有權向僱主發起集體談判。工會發起談判時，僱主有責任作出回應，但並無義務達成和解。自2001年起，新西蘭政府規定，簽立僱傭協議的各方必須以真誠態度進行談判，以期達成集體或個人的僱傭協議。法例保障工會不受政府干預、被暫時終止或解散。

解決勞資糾紛機制的概況

4.1.4 處理僱傭關係問題的舊有制度被批評造成延誤及墨守法規，不但導致效率欠佳，同時亦令有關各方須承擔巨額開支。為此，政府制定《2000年僱傭關係法令》⁹⁷（下稱“《2000年法令》”），重新分配當時僱傭審裁處的職能⁹⁸，而僱傭審裁處最終於2002年9月底關閉。

4.1.5 《2000年法令》旨在“推廣調解⁹⁹作為解決問題的主要機制”，以及“減少需由司法機構介入”，以期糾紛可在較不拘形式及非墨守法規的制度下有效地獲得解決。¹⁰⁰

⁹⁶ 新西蘭統計部，網址為 <http://www.stats.govt.nz/>。

⁹⁷ 該法令於2000年8月制定，並於2000年10月2日正式生效。

⁹⁸ 在制定《2000年法令》前，僱傭審裁處須同時負責調解和仲裁的職能。

⁹⁹ 在本報告中，“mediation”可與“conciliation”交替使用。

¹⁰⁰ 《僱傭關係法案》的摘要說明。

4.1.6 勞工部僱傭關係服務處轄下的調解服務組提供免費的官方調解服務。現時，大部分僱傭關係問題在判決前均會先進行調解。

4.1.7 僱傭關係局為一個非官方及非墨守成規的聆訊組織，負責就僱傭關係問題作出決定。倘若涉及糾紛的各方不滿僱傭關係局的裁定，可要求僱傭事務法院進行全面司法聆訊。在特殊的情況下，他們亦可向上訴法院就僱傭事務法院的決定提出上訴。

4.1.8 倘若事件涉及法定最低的僱傭條款及條件，申訴人可要求勞工部的勞工調查科就事件進行調解及調查。勞工督察會將繳款通知書送達涉及糾紛的僱主，以追討欠薪。

4.1.9 僱傭關係服務處為勞工部轄下的部門，負責為勞工調查科、獨立的僱傭關係局及僱傭事務法院¹⁰¹ 提供支援服務。

4.2 內部問題調解程序

4.2.1 《2000年法令》規定，僱傭協議應訂明處理僱傭關係問題的程序，以期問題可及早由涉及糾紛的各方自行解決，使僱傭關係能夠較為和諧¹⁰²。不過，有關各方在進行內部解決問題的程序前，可直接進行調解或向僱傭關係局求助。

4.3 調解

調解性質

4.3.1 根據《2000年法令》，調解的定義不僅為協助有關人士解決僱傭關係問題，同時亦包括提供有關勞資雙方的權利和義務的一般資料。勞工部透過電話熱線(僱傭關係資訊熱線)及調解服務組提供調解服務。

¹⁰¹ 新西蘭政府於2003年12月中宣布，於2004年10月1日起，僱傭事務法院的管理工作會由勞工部移交予司法部。

¹⁰² 《2000年法令》第143(b)條。

4.3.2 某人向調解員求助前，無需向另一方提出正式申訴。倘若僱傭關係問題的任何一方未能與另一方解決有關問題，任何一方可致電僱傭關係資訊熱線，又或前往調解服務組，由受僱於調解服務組的調解員提供免費援助。

4.3.3 法例並無規定糾紛當事人各方在採取其他行動前必須使用調解服務。然而，僱傭關係局及僱傭事務法院有法定責任，研究雙方有否嘗試透過調解解決事件。除非他們相信調解對解決事件無補於事，否則必須將個案轉介以進行調解。因此，差不多所有經僱傭關係局調查或僱傭事務法院聆訊的個案均曾進行調解。

調解會議

4.3.4 出席調解會議屬自願性質，但參與調解可視作《2000年法令》所訂的僱傭關係真誠責任的其中一部分。倘若涉及糾紛的任何一方拒絕參與，另一方可將申訴交由僱傭關係局處理。僱傭關係局可規定雙方必須出席調解會議。

4.3.5 在調解會議席上，調解員要求雙方分別概述對問題的理解，並邀請他們說明希望取得的結果。調解員不會偏幫任何一方。調解會議平均需時大約4小時。除面對面的會議外，亦可透過電話、傳真、互聯網或電郵提供調解服務。

和解

4.3.6 倘若有關各方達成和解，他們可商定要求調解員簽署作實。一經簽署，雙方便不得就和解提出異議。和解成為最終決定，有關各方不得嘗試在僱傭關係局或僱傭事務法院席前就有關條款重新討論。

賦予調解員作出判定的權力

4.3.7 倘若未能在調解中達成協議，有關雙方可商定以書面方式要求調解員作出最終及具約束力的決定。調解員的判定為最終及可強制執行的決定，任何一方不得要求僱傭關係局另行作出決定，或就有關決定向僱傭事務法院提出上訴。

4.3.8 透過賦予調解員作出判定的權力，調解員所擔任的角色會轉作仲裁員。此項安排備受批評，因這兩個角色在處理事務方面不但規則有別，而且希望達到的目標亦不相同，恐怕可能會出現角色混淆的問題。¹⁰³ 舉例而言，在進行仲裁時，作出判定者不得收取不利於一方而可能對判定有不公平影響的資料，但進行調解則無訂明此類規則。¹⁰⁴

4.3.9 經調解員作出判定的申請為數不多。在2002至03年度¹⁰⁵，調解服務組接獲的9 278宗申請當中，僅有47宗申請曾賦予調解員作出判定的權力。¹⁰⁶

私人調解員／仲裁員

4.3.10 倘若糾紛當事人各方未能在政府調解員的協助下解決事件，或任何一方不希望由調解員為他們作出判定，則任何一方或雙方可向僱傭關係局提出申請。而另一個解決事件的方案，則是涉及糾紛的各方可自行物色私人調解員或仲裁員以解決彼此之間的問題。倘若雙方同意選用私人調解員，便須由政府僱用的調解員就和解簽署，使其在《2000年法令》下具有法律約束力。

4.4 勞工調查科

由勞工調查科進行調解和調查

4.4.1 勞工部又設有勞工調查科。該科負責就有關法定最低僱傭條款及條件(如有關假期、最低工資及欠薪等法例)的申訴進行調解和調查。勞工督察以公正無私的態度協助涉及糾紛的各方尋求解決辦法。

4.4.2 雖然勞工調查科及僱傭關係局均負責就勞資糾紛進行調查，但前者的司法管轄權較為狹窄，僅涵蓋最低僱傭守則法例。僱傭關係局的司法管轄權較為廣泛，糾紛當事人可向僱傭關係局申請，就任何種類的僱傭關係問題進行調查及作出裁定。至於有關最低守則的爭議，任何一方必須在嘗試用盡所有其他方法(包括向勞工調查科尋求協助)解決爭議後，才可將個案提交僱傭關係局處理。勞工調查科提供的服務完全免費，而向僱傭關係局提交申請則需繳付70新西蘭元(318港元)。

¹⁰³ Green, Phillip D. (2002) *Employment Dispute Resolution*. Wellington, LexisNexis Butterworths.

¹⁰⁴ 同上。

¹⁰⁵ 2002年7月1日至2003年6月30日。

¹⁰⁶ 勞工部報告(以2003年6月30日為該年度最後一日的報告)。

發出繳款通知書

4.4.3 當問題經勞工督察調解後仍然未能解決，勞工督察如有合理理由相信涉及糾紛的僱員並無收取工資、假日薪酬或其他被拖欠的款項，可將一份繳款通知書送達僱主。勞工督察可發出繳款通知書，追討多達6年未付或少付的欠薪。

4.4.4 僱主可於28天內就繳款通知書提出反對，否則便有法律責任遵照繳款通知書付款。倘若僱主提出反對，僱傭關係局便須裁定僱主應否向僱員支付通知書內所指明的全部或部分款項。繳款通知書可由僱傭關係局以遵行命令或由區域法院以判定債項方式加以執行。

4.4.5 發出繳款通知書的權力，作用與警員可發出違反交通規則通知書相當類似，旨在減少訴訟的需要及相關的強制執行費用，以及確保僱員盡早討回應得的款項。

4.5 僱傭關係局

組成

4.5.1 僱傭關係局由17名委員¹⁰⁷組成，當中包括僱傭關係局主管，負責確保僱傭關係局能按照規則及快捷地履行其職能，並符合《2000年法令》的目的。僱傭關係局的委員大部分具備法律資格，至於不具備有關資格的委員，則在僱傭關係方面擁有豐富經驗。他們一般以全職方式獲得委任。

4.5.2 僱傭關係局的委員按輪流當值制度進行調查工作。按照僱傭關係局慣常的做法，每宗個案只由一名委員單獨開庭。

¹⁰⁷ 他們全部均由新西蘭總督按照勞工部長的推薦委任。

審判權

4.5.3 僱傭關係局擁有專有審判權，就一般僱傭關係問題作出裁定，該等問題包括追討欠薪以至違反僱傭協議或《2000年法令》。僱傭關係局在《2000年法令》實施後首兩年所接獲的申請當中，有超過半數與個人不滿¹⁰⁸有關，而五分之一則與追討有關。

4.5.4 僱員向僱主提出個人不滿超逾3年者，不得向僱傭關係局提出該項個人不滿的申請。至於非個人不滿，時效期限則為6年。

提交申請

4.5.5 申請人必須填寫一份名為“問題陳述書”的簡單表格，解釋問題所在，包括各項事實及申請人希望以何方法解決問題。

4.5.6 僱傭關係局會將問題陳述書的副本寄給另一方(答辯人)，並要求答辯人於14天內提供“回覆陳述書”。答辯人必須提供其對問題的意見、陳述事實，並說明有否透過其他方法(如進行調解)解決問題。

僱傭關係局考慮進行調解的責任

4.5.7 僱傭關係局接獲申請及答辯人的回覆後，根據《2000年法令》的法定規定，須考慮雙方有否嘗試透過調解解決糾紛。¹⁰⁹倘若雙方並無進行調解或被認為未有盡力嘗試，僱傭關係局便須指示他們在調查有關事件前進行調解，除非該局認為進行調解：

- (a) 不會達致任何建設性的目的；或
- (b) 不符合公眾利益；或
- (c) 會削弱法律程序的迫切或臨時性。

4.5.8 《2000年法令》規定應先考慮嘗試進行調解，旨在剔除微不足道及輕微的事件，以及盡量以最少時間和金錢使事件獲得解決。¹¹⁰

¹⁰⁸ 根據《2000年法令》，個人不滿的定義為僱員因其遭受不具充分理由的解僱、不具充分理由的不利行動、歧視、性騷擾、種族騷擾或威迫而對其僱主的任何不滿。

¹⁰⁹ 《2000年法令》第159條。

¹¹⁰ Agnew, Peter. (2002) *Employment Law Guide*, 6th ed. Wellington, LexisNexis.

4.5.9 勞工部(負責為僱傭關係局提供支援服務)訂立了一套服務表現標準，規定須於接獲申請起計14天內告知涉及糾紛的各方，說明會否把申請轉介以進行調解，抑或由僱傭關係局展開調查。

4.5.10 一般而言，僱傭關係局規定雙方於展開審訊前須先嘗試進行調解。倘若有關各方獲僱傭關係局指示嘗試進行調解，便須遵照有關指示，嘗試以真誠態度達成彼此同意的和解。與此同時，僱傭關係局的法律程序會暫時中止。

4.5.11 此外，僱傭關係局必須不時在調查期間的所有適當時候，研究應否進行調解。因此，在進行法律程序的任何階段，不論糾紛當事人各方有否嘗試進行調解，僱傭關係局亦可指示他們嘗試進行調解。

聆訊形式

4.5.12 僱傭關係局是調查機構，負責解決僱傭關係問題。僱傭關係局須確立事實，根據案件的主要是非曲直而作出裁定，而不需理會聆訊的技術細節。該局會公開舉行調查會議。涉及糾紛的各方於席上會一次過傳召證人及提交文件。有關各方有權委派其選定的任何人(包括律師)代表出席。

4.5.13 與純粹敵對的處理方式相比，僱傭關係局對法律程序擁有較大的控制權。《2000年法令》並無訂明僱傭關係局可容許任何一方或某人被盤問，但僱傭關係局擁有絕對酌情權，可容許進行此類盤問。

4.5.14 僱傭關係局須合理地行事，並符合自然公平原則。¹¹¹ 有關法律的問題可轉介予僱傭事務法院以徵詢其意見，而各方可向僱傭關係局申請，將事件(或其中一部分)直接移交僱傭事務法院作出裁定。

初步會議

4.5.15 獲派審理案件的僱傭關係局委員可召開初步會議，與糾紛當事人各方和／或他們的代表會面。這雖非法定的規定，卻是常見的做法。舉行會議的目的在於找出該勞資糾紛關鍵所在的事實及法律事宜，就各方所需採取的行動訂立時間表，以及確定舉行調查會議的日期、時間和地點¹¹²。會議可以會面形式、透過電話或其他電子媒體舉行。

¹¹¹ 《2000年法令》第157(2)及173(1)條。

¹¹² Green, Phillip D. (2002) *Employment Dispute Resolution*. Wellington, LexisNexis Butterworths.

調查會議

4.5.16 在調查會議上，僱傭關係局會簡略概述擬採取的程序，繼而會邀請申請人提供證據及傳召證人作證。在宣讀證據的程序結束時，僱傭關係局可盤問證人。如獲僱傭關係局准許，有關各方可盤問證人及互相盤問。在調查會議結束時，涉及糾紛的各方及其代表可作結案陳詞。

4.5.17 僱傭關係局可在調查會議席上或聆訊後的6個星期內作出判定。僱傭關係局的裁定必須載明相關的事實裁斷、法律裁斷、總結及命令(如有的話)，但無須就調查的可信性或程序訂立證據、陳詞或裁斷的紀錄，以期簡化手續及使僱傭關係局能從速作出判定。

覆核及提出異議

4.5.18 僱傭關係局的裁定僅可由僱傭事務法院進行覆核，而進行覆核的理由須為：僱傭關係局缺乏審判權、僱傭關係局的裁定／命令並非在其權力範圍內作出，或僱傭關係局有違真誠行事。

4.5.19 任何人如不滿僱傭關係局所作的裁定，可以司法聆訊方式就結果向僱傭事務法院提出異議¹¹³，並須在僱傭關係局作出裁定起計28天內提出申請。

判敗訴一方須支付訟費

4.5.20 僱傭關係局有權判給訟費，一般僅以訟費總額的合理比例計算，調查會議每日的訟費由1,000新西蘭元(4,540港元)至3,000新西蘭元(13,620港元)不等。

4.6 僱傭事務法院

審判權、組成及聆訊形式

4.6.1 任何一方如不滿僱傭關係局所作的裁定，可將整件事件或其中一部分提交僱傭事務法院重新進行聆訊。這並非以上訴方式進行，而是就原本問題展開司法聆訊。除非獲得許可，否則僱傭事務法院不得在提出不滿日期起計超過3年後展開任何行動。

¹¹³ 這稱為“異議”而非“上訴”。

4.6.2 僱傭事務法院主要為上訴法院。勞資糾紛中任何一方轉移個案予僱傭事務法院審理前，除非事件主要在僱傭事務法院的審判權範圍內，否則必須先通過僱傭關係局的程序。僱傭事務法院僅對為數不多的事件擁有初審權，包括有全面及專有審判權就任何涉及因罷工或關廠發出禁制令的法律程序，或任何基於有關罷工或關廠的侵權法律程序，進行聆訊及作出裁定。

4.6.3 此外，有關的任何一方可向僱傭關係局申請，把整件事件或其中一部分提交僱傭事務法院審理，而無須先經僱傭關係局調查及就問題作出裁定。¹¹⁴ 事實上，甚少出現此類轉移事件的情況。

4.6.4 雖然首席法官可決定案件應否由3名法官組成的合議庭審理，僱傭事務法院通常由單一名法官單獨開庭。合議庭的決定以過半數方式作出。

4.6.5 有別於僱傭關係局，僱傭事務法院是以傳統的敵對方式作出判決，並容許律師代表出席。此項安排可視為針對僱傭關係局作出判定時較寬鬆的程序規則及以非正式的程序作決定的補償。¹¹⁵

真誠報告

4.6.6 如某人不滿僱傭關係局所作的裁定，並尋求僱傭事務法院就“整件事件進行全面聆訊”，僱傭事務法院可要求僱傭關係局提交書面“真誠報告”。此報告評估涉及調查的各方協助而非妨礙僱傭關係局進行調查的程度，以及於調查期間彼此秉誠行事的程度。¹¹⁶ 僱傭關係局必須給予法律程序中各方合理機會，在提交報告擬稿前提出書面意見。

4.6.7 除非僱傭事務法院基於有關各方提交的“真誠報告”及意見，信納尋求全面聆訊的人士未有以專為解決問題而設的形式參與僱傭關係局的調查，否則不得拒絕展開全面聆訊。此項提交“真誠報告”的規定，旨在針對那些僅藉僱傭關係局的法律程序“拖延時間”，直至可於僱傭事務法院席前參與傳統法律聆訊的人士，或那些希望藉延誤令另一方敗訴的人士。

¹¹⁴ 倘若提出轉移申請，僱傭關係局研究的問題包括：事件是否涉及重大的法律問題、轉移事件是否符合公眾利益，以及僱傭事務法院曾否進行過涉及相同的當事人各方及有關問題的法律程序。

¹¹⁵ Agnew, Peter. (2002) *Employment Law Guide*, 6th ed. Wellington, LexisNexis.

¹¹⁶ 《2000年法令》第181條。

指示各方使用調解服務

4.6.8 在聆訊展開前，法官可與有關各方召開聆訊前會議，確保事件以最有效的方法處理，或研究各方致力嘗試透過調解解決問題的程度。¹¹⁷ 除非預計聆訊需時3天或以上，否則不會召開聆訊前會議。在聆訊進行期間，法官亦可在糾紛當事人各方同意下召開會議。¹¹⁸ 將聆訊前會議限定為單一次會議，是一項慣常做法。

4.6.9 除基於第4.5.7段所載的理由外，僱傭事務法院必須指示各方在法院展開聆訊前進行調解或進一步調解，此項規定與僱傭關係局相若。倘若僱傭事務法院認為適當，亦可在審訊的任何階段指示各方再次進行調解。有關當局預期涉及糾紛的各方於調解期間以真誠態度嘗試達成彼此接納的和解。¹¹⁹ 事實上，經轉介予以調解的僱傭事務法院申請為數極少，因當有關各方向僱傭事務法院提交申請時，均曾經過調解及僱傭關係局調查的程序。

管理會議

4.6.10 涉及糾紛的每一方均須各自提交管理備忘錄，當中包括一份詳細計劃，列明每一方向法院陳述個案所需時間。

4.6.11 在指定進行第一天聆訊前起計14個整天內，法官可與糾紛當事人各方及其代表於內庭舉行管理會議。法官可決定應否剔除呈堂證物及限制擬提供的證據，以期讓聆訊盡快進行。會議亦會制訂盤問的時間或主題，以及僱傭事務法院的任何規定。將管理會議限定為單一次會議，是一項慣常做法。

覆核及上訴

4.6.12 上訴法院只可以僱傭事務法院缺乏審判權或所作判定／命令超出其權力範圍或有違真誠行事為理由，對僱傭事務法院的決定進行覆核。

4.6.13 當事人可基於法律問題就僱傭事務法院的決定向上訴法院提出上訴。上訴法院的判定為最終及不可推翻的決定。

¹¹⁷ 《2000年僱傭事務法院規例》第54條。

¹¹⁸ 同上。

¹¹⁹ 《2000年法令》第188(3)條。

判敗訴一方須支付訟費

4.6.14 僱傭事務法院可酌情就訟費發出命令。法院可考慮有關各方任何有意增加或控制訟費的行為。

4.7 繳付經裁斷的款項及防止逃避付款的措施

透過僱傭關係局及僱傭事務法院執行

4.7.1 僱傭關係局或僱傭事務法院可發出資產凍結令，限制與訟一方及控制其資產的人士，不得以有損另一方權益的方式處理該等資產。

4.7.2 倘若並無履行調解協議，或未有執行僱傭關係局／僱傭事務法院的判定，則可在有需要時，透過僱傭關係局或僱傭事務法院發出的遵行令，要求執行協議或判定。

4.7.3 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¹²⁰。僱傭事務法院有權判處拖欠者監禁、命令該拖欠者繳付罰款，或下令暫時扣押其財產。然而，頒布暫時扣押令狀的情況則甚為罕見。¹²¹

透過區域法院執行

4.7.4 涉及金錢的和解可透過區域法院執行¹²²，區域法院亦可藉“財產扣押令”及“審查令”，執行僱傭關係局或僱傭事務法院的判定。

財產扣押令

4.7.5 財產扣押容許執達主任造訪拖欠款項的一方，發出支付所拖欠款項的命令，否則便扣押其資產。

¹²⁰ 《2000年法令》第138(6)條。

¹²¹ 《2000年法令》第140(6)條。

¹²² 《1947年區域法院法》。

審查令

4.7.6 審查令規定拖欠款項的一方必須到區域法院人員席前，以便有關方面評估其財政狀況。倘若發現他/她有能力和付款，但沒有這樣做，區域法院人員可：

- (a) 列出新的付款條款及條件(例如分期付款)，或
- (b) 指示展開執法行動，例如：
 - (i) 沒收及變賣資產或管有的物品，以償還債項(財產扣押令)；或
 - (ii) 從有關人士的福利、工資或薪金扣除款項(扣押令)。

無力償債

4.7.7 倘若涉及糾紛的僱主被宣布破產或被清盤(如僱主為一間公司)，僱員可向官方委派的破產清算人／清盤人登記其債項，成為債權人之一。

4.8 申索人可獲提供的法律援助

法律代表

4.8.1 調解無須透過代表進行，但有關各方可委派代表，例如工會幹事或律師。根據非正式的資料，80%的僱員透過代表參與調解。僱主較少透過代表參與調解，但規模較大的公司往往派出資深的人力資源管理人員參與調解。

4.8.2 涉及糾紛的各方有權選擇任何人或機構到僱傭關係局及僱傭事務法院出任其代表。僱傭事務法院強烈建議，涉案各方應向外尋求專業意見，因為有關申請或聆訊程序均並非簡單直接。僱傭關係服務部表示，並沒有搜集有關使用代表的數據。

法律援助

4.8.3 牽涉僱傭關係局或僱傭事務法院法律程序的人士，如不能自行負擔聘請的律師，可尋求法律援助¹²³。然而，在調解階段，則不能申請法律援助聘請法律代表。

法律意見

4.8.4 公民諮詢社協會是一個全國性志願團體，由個別的公民諮詢社曾受訓練的義工就多項事宜(包括僱傭法例)提供免費法律意見。此外，有25個社區法律中心由律師及社區工作人員提供免費法律意見，並與有需要人士商議可行的方案。¹²⁴

4.9 解決糾紛機制的效率及成效

調解服務組

4.9.1 調解服務組在2002至03年度接獲合共9 256宗調解服務申請，包括由僱傭關係局轉介的1 425宗個案¹²⁵。在該等個案中，有90%的調解申請在3個月內完成調解程序，儘管糾紛當事人各方需完成調解的時間並沒有限制。

4.9.2 在2002至03年度，有89%的申請人在20個工作天內獲提供調解服務，而服務表現標準則定為100%的個案在20天內獲提供調解服務。¹²⁶至於在2002至03年度由僱傭關係局轉介至調解服務組處理的1 425宗個案，全部均於兩個工作天內或僱傭關係局所定日期內獲提供調解服務。

4.9.3 調解服務組在2002至03年度共處理9 278宗個案，其中45.4%(4 212宗)透過官方調解員解決。除了這些個案外，再加上106宗部分解決的個案、47宗由調解員為有關當事人作出判定的個案，以及1 998宗已記錄的和解個案¹²⁷，合共有68.5%(6 363宗)這些經處理的個案得到解決。¹²⁸

¹²³ 法援工作由法律事務署管理。

¹²⁴ 所有社區法律中心均各自獨立管理，通常以慈善信託基金的形式運作，經費主要來自新西蘭律師會特別基金，並經由法律事務署發放。

¹²⁵ 大多數轉介個案先前沒有調解援助。

¹²⁶ 勞工部：2001至02年度報告。

¹²⁷ 在這些個案中，當事人自行和解，並要求官方調解人員簽署協議，根據《2000年法令》使和解協議生效。

¹²⁸ 在1 344宗(14.5%)個案中，答辯人不願參與調解，12%的個案經過調解程序後未能解決。其餘個案大部分被撤回。

勞工調查科

4.9.4 在2002至03年度，勞工調查科接獲2 166宗正式投訴，並完成了2 140項調查。勞工調查科在2002至03年度展開一項調查的平均日數為5天。有91%的正式投訴在接獲投訴後6個月內得以解決或轉介至僱傭關係局處理。在2002至03年度完成調查所需的平均時間為11個星期。

4.9.5 勞工調查科在2002至03年度討回的拖欠工資款項達101百萬新西蘭元(460百萬港元)，而所判罰款則為37,250新西蘭元(170,341港元)，至於沒有成功討回的欠款比例的有關數據則欠奉。

僱傭關係局

4.9.6 僱傭關係局在2002至03年度合共接獲2 384宗申請。向僱傭關係局提出的申請中，有49%在4個月內完成。然而，就該等已達調查會議階段的個案而言，由初步申請至舉行調查會議，所需時間約為5個月。

4.9.7 在2002至03年度的所有申請中，高達47%(1 127宗)其後從僱傭關係局撤回。據僱傭關係服務處所稱，大多數被撤回的個案在調解時獲得解決。另有15%(428宗)在調解時獲得解決，但並無向僱傭關係局提供書面確認。整體而言，在所有申請中，62%(1 555宗)在僱傭關係局的階段獲得解決，只有27%(653宗)須由僱傭關係局作最終裁定。而在所有申請中，約93%(2 225宗)在同年內完成。¹²⁹

僱傭事務法院

4.9.8 在2002至03年度，僱傭事務法院接獲199宗申請。在2002至03年度處理的259宗申請中，作出了145項裁決，其餘則於編排聆訊前，或於編排研訊時至舉行研訊之間一段時間內被撤回。¹³⁰

4.9.9 僱傭事務法院審理案件的程序由申請至完成法律程序所需的日數差異很大。在2002至03年度，大部分裁決在提出初步申請後9個月內發出。約三分之二的裁決在首次聆訊後6個月內發出。僱傭關係服務處解釋，僱傭事務法院是解決問題這持續過程的最後階段，而其工作重點並非在於迅速調停。

¹²⁹ 勞工部報告(以2003年6月30日為該年度最後一日的報告)。

¹³⁰ 同上。

4.10 《僱傭關係法律改革法案》的條文

4.10.1 《僱傭關係法律改革法案》¹³¹ 於2003年12月11日在國會進行首讀。¹³² 在檢討《2000年法令》後，該法案提出了一系列的條文。與本研究有直接關的條文包括¹³³：

- (a) 僱主、工會及僱員將須在尋求調解前嘗試討論及自行解決糾紛；
- (b) 將推行快捷調解，並可在短時間通知下向糾紛當事人各方提供此服務，但他們須同意縮短調解時間，以嘗試解決問題。此外，有關當事人各方在展開快捷調解程序時，須清楚明白，倘若他們在指定時間內仍未達成協議，則作出判定權將歸於調解員。快捷調解基本上是自願參與的計劃，並指明調解的時限；及
- (c) 如涉及糾紛的一方違反經調解所達致的和解方案，另一方將可向僱傭關係局提出申請，以便向違反和解方案的一方施加罰則，以及執行原先達成的和解方案。

¹³¹ 該法案可於以下網頁取閱：<http://www.knowledge-basket.co.nz/gpprint/docs/bills/20030921.txt>。

¹³² 該法案現正由國會運輸及工業關係委員會審議。

¹³³ “《僱傭關係改革法案》：答問資料”可於以下網頁取閱：<http://www.beehive.govt.nz/wilson/era-law-reform-bill/02.cfm>。

第5章 —— 台灣

5.1 背景

勞動人口及工會參與

5.1.1 2003年台灣的人口約為2 250萬人，勞動人口共有1 010 萬人。2003年8月，失業率為5.2%。

5.1.2 截止2003年第二季，台灣有工會4 135個，會員人數約290 萬人。台灣工會受《工會法》規管。凡符合成立工會規定的事業單位¹³⁴，其勞工必須加入工會。立法院審議中的《工會法修正草案》¹³⁵建議，應逐漸有彈性地讓勞工有加入工會的自由。工會需向有關主管機關，即向行政院勞工委員會(下稱“勞委會”)或地方政府¹³⁶的勞工局登記。以可成立工會的事業單位的勞工人數計算，工會的參與率約為38%。

5.1.3 根據目前的《團體協約法》，沒有強制僱主必須與工會進行集體談判。¹³⁷ 根據政府已提交立法院審議的《團體協約法修正草案》¹³⁸，工會將被指定成為唯一可進行團體協約(即根據僱主及工會經集體談判達成的協議)協商的勞方當事人，並規定勞資雙方除非有正當理由，不得拒絕另一方提出進行團體協約的協商。

¹³⁴ 根據《工會法》第6條，“同一區域或同一廠場，年滿20歲屬同一產業工人，或同一區域、同一職業的工人人數為30人以上時，應依法組織產業工會或職業工會”。

¹³⁵ 勞動三法修正草案，勞委會編印，2002年5月1日。

¹³⁶ 地方政府可以是直轄市、縣或縣轄市的政府。

¹³⁷ 《團體協約法》第16條。

¹³⁸ 勞動三法修正草案，勞委會編印，2002年5月1日。

解決勞資爭議機制的概況

勞資爭議分類

5.1.4 台灣訂有《勞資爭議處理法》(下稱“《處理法》”),把勞資爭議分為兩類,分別為涉及勞資權利事項(disputes of rights)和調整事項(disputes of adjustments)的勞資爭議(在本報告英文版中,由於“disputes of adjustments”在學術討論中通常稱為“disputes of interests”,因此,在英文版中會被稱為“disputes of interests”)。由政府機關(不包括法院)及民間團體處理的勞資爭議中,涉及權利事項的個案佔大部分,一般超過96%。

5.1.5 權利事項的勞資爭議是指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約的規定所涉及權利和義務的爭議,即權利究竟是否存在及/或有沒有受到侵害所引起的爭議;調整事項的勞資爭議則指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更的爭議,例如要求調整薪酬等。¹³⁹

解決爭議的機制

5.1.6 權利事項的勞資爭議可以透過行政主管機關,即台灣中央政府的勞委會或地方政府的勞工局進行沒有特定法律規範的非正式協調,也可以由民間中介團體協調。在台灣,協調指非正式的、沒有法例規管的程序,有別於法例中有正式規定的調解程序。協調失敗或當事人不欲協調的話,可向行政主管機關申請,根據《處理法》的調解程序,進行調解。

5.1.7 由於權利事項的勞資爭議屬民事事項,當事人可以不经調解程序,逕自循司法途徑謀求解決;或在調解失敗後送交法院處理。台灣高等法院及部份地方法院設有勞工法庭,但只以一般的民事訴訟程序審訊。只有在指定的情況下,法院才會先行強制調解,然後再進行審訊。

5.1.8 調整事項的勞資爭議,與權利事項的勞資爭議一樣,可先行協調或調解。在當事人雙方同意下,可以向行政主管機關申請,根據《處理法》所定的仲裁程序處理。法院並不受理調解事項的勞資爭議。

¹³⁹ 《勞資爭議處理法》第1章第4條。

5.1.9 《處理法》規定¹⁴⁰，在調解／仲裁勞資爭議期間，資方不得因勞資爭議而歇業、停工、終止勞動契約或作出其他不利勞工的行為；勞方則不得因爭議而罷工、怠工或做出其他影響正常工作秩序的行為。

5.2 權利事項勞資爭議的解決

官方非正式協調

5.2.1 勞資爭議一方或雙方當事人可到行政主管機關要求協助。在台灣中央政府的層面，行政主管機關是勞委會，而地方政府層面的，就是勞工局。幾乎所有個案都會接觸地方勞工局，而非勞委會。行政主管機關可以自行就爭議進行協調，向被投訴的一方發函，要求雙方會面，解決分歧。由行政主管機關負責協調的爭議佔2002年經協調處理個案的55%，2003年則下降至35%。

5.2.2 協調沒有特定的法例規範，也沒有就協調程序作規定。當事人雙方經協調達成的協議沒有法律的強制力，當事人不可以按《處理法》向法院申請強制執行。這點有別於經過法定調解達成的結果。

民間中介團體非正式協調

5.2.3 除了直接提供協調外，地方勞工局把愈來愈多的個案轉介專責處理勞資爭議的民間中介團體。地方勞工局通常把一些性質簡單，牽涉人數較少的爭議，轉介民間中介團體，利用民間資源協助處理糾紛。雖然當事人可直接到民間中介團體求助，但是大部分民間中介團體協調的個案都是由地方政府的勞工局轉介。

5.2.4 民間中介團體通常要求當事人雙方來到團體的會址會面，由該中介團體的理事／監事／工作人員當協調員；非正式協調的服務不收費。會面一般只需進行一次。

¹⁴⁰ 《勞資爭議處理法》第7及第8條。

5.2.5 個案由申請到進行協調，需時一周到一個月不等，視乎等待處理的個案多少而定¹⁴¹。2002年大約有45%的協調個案是由民間中介團體負責協調，2003年的比重增至65%。爭議當事人雙方不可以根據《處理法》，向法庭申請強制執行經民間中介團體協調達成的協議。

5.2.6 這些民間自行組織的中介團體，屬非牟利性質。勞委會及地方政府的勞工局，會補助這些團體部分的年度經費，也提供培訓。勞委會每年會對有關民間中介團體進行考評，考慮他們協調勞資爭議的成功率和使用者對服務的評價；表現優異的民間中介團體會獲發獎金。

法定調解

成立勞資爭議調解委員會

5.2.7 當勞資爭議的當事人無法透過非正式協調達成和解，或寧願繞過非正式協調，開始法定的調解時，他們可以根據《處理法》，申請法定調解。當事人其中一方可以向地方政府的勞工局提交調解申請書，無需費用。

5.2.8 行政主管機關應於接到一方或雙方當事人申請調解之日起7日內，組成勞資爭議調解委員會(下稱“調委會”)處理爭議。調委會設委員3或5人，包括直轄市／縣／縣轄市的主管機關委任1或3人，當事人於接到主管機關通知之日起3日內各自選定調解委員1人。由主管機關代表中1人為主席。調解委員並非受薪職位。

5.2.9 直轄市、縣或市主管機關設有調解委員名簿，登記調解委員的姓名及專長等資料。符合資格者(資格詳情見附錄III)，均可向政府申請登記為調解委員。地方政府的“勞資爭議調解委員資格審核委員會”負責審核和通過調解委員名簿。

¹⁴¹ 行政院勞工委員會及就業情報電子報。

法定調解的運作

5.2.10 調委會組成後應立即召開會議，並指派委員調查事實。調查委員一般應於指派後10日內，將調查結果及解決方案提交調委會。調委會於其後7日內開會，有必要時或經當事人雙方同意，可延長至15日才開會。會議在行政主管機關內舉行，並不公開。當事人可以委託代理人(包括律師)代表陳述。

5.2.11 調委會有過半數委員出席，始得開會；經出席委員過半數同意，始得決議，達成調解方案。調委會的調解方案，經爭議當事人雙方同意並在調解紀錄簽名，視作調解成立。調解紀錄應由調委會會報，再由地方主管機關於5日內送交爭議當事人。

法院的調解及審訊

勞工法庭及其權限

5.2.12 由於權利事項的勞資爭議屬民事事項，當事人可以不經法定調解程序，逕自循司法途徑謀求解決。依《處理法》第5條規定，法院為處理權利事項的勞資爭議，“必要時應設勞工法庭”。目前有些法院設有勞工法庭，而另一些則有專人辦理勞工案件。¹⁴² 但勞工法庭的法官除審理勞資爭議案件外，尚須依每月平均辦案量，輪流分配審理其他案件。勞工法庭或專人辦理勞資爭議事件，限於權利事項的勞資爭議。調解事項的勞資爭議則不在法院受理範圍內。

5.2.13 法律並無明文要求調解機構主動將相關文件或資料送交法院，但當事人可向法院聲請要求調解機構送交相關文件。

¹⁴² 目前設有勞工法庭的法院有臺灣高等法院、臺灣台北地方法院及臺灣高雄地方法院；此外，台灣高等法院台中分院、台南分院以及八個地方法院均設有專人辦理勞工案件。

督促程序

5.2.14 勞資爭議當事人可以向法院聲請依督促程序對債務人發出支付命令，督促債務人在收到命令後20日內清償欠款。

5.2.15 如債務人在20日內不付款，也不提出異議，債權人可以聲請強制執行，由法院查封債務人的財產，拍賣以供還款之用。

5.2.16 如果債務人提出異議，支付命令即失效，法院即按起訴或聲請調解的程序處理。

法院調解

5.2.17 凡涉及僱傭契約的勞資爭議訴訟，或涉及金額在新台幣10萬元（22,700港元）以下的勞資爭議訴訟，必須在審訊前先行由法院強制調解；¹⁴³ 法院認為不適合調解的則屬例外。

5.2.18 即使案件並非屬於強制調解的範圍，當事人也可以聲請在審訊前先由法院調解。法院調解只適用於第一審。如爭議當事人雙方同意，法院可在審訊時再嘗試調解，但這種情況甚少發生。

5.2.19 調解在法院進行，但不公開。法官會讓其選定的調解委員1至3人先行調解¹⁴⁴，待調解至相當程度有希望成立時，再報請法官到場。雙方當事人或法官認為適當時，可由法官主持調解。

5.2.20 現行法規沒有規定法院調解的期限。若協議經法院調解成功而達成，與訴訟上和解有同一效力，並且無須進行訴訟。

審訊

5.2.21 調解無效時，法院得依當事人的聲請，命即為訴訟開始辯論。調解程序中的調解委員／法官的勸導，及當事人的陳述不可成為訴訟時裁判的基礎¹⁴⁵。

¹⁴³ 民事訴訟法第403條第1項。

¹⁴⁴ 當事人對調解委員的人選有異議時，法官得另行選任。

¹⁴⁵ 民事訴訟法第422條。

5.2.22 地方法院及地方法院層次的勞工法庭原則上由單獨一位法官審理勞工案件；在高等法院及高等法院層次的勞工法庭聆訊的勞工上訴案件均由三位法官組成的合議庭負責。

5.2.23 為確定當事人提出的證據及爭議的範圍，在言詞辯論的程序之前，審理勞資爭議的法院通常會進行“準備程序”，要求當事人整理並簡化爭議點，以及就當事人所用的攻擊和防禦手法作出說明等。準備程序一般在一次聆訊完成。

5.2.24 勞工法庭是以一般的民事訴訟程序審理屬民事糾紛的勞資爭議，並沒有特設或簡化的勞資爭議訴訟程序。但因僱傭契約涉訟，而僱傭期間在一年以下者，或涉及利益在新台幣50萬元(113,500港元)以下者，適用簡易訴訟程序。在簡易程序下，言詞辯論以一次的聆訊終結為原則，筆錄記載及證據聲明等程序都較通常程序簡化。如當事人其中一方不到場，法官可聽取另一方的辯論後即作出判決。

上訴

5.2.25 當事人其中一方如不服以簡易程序審理的第一審判決，得於20日內向地方法院普通庭上訴；當事人不服第二審判決，得於20日內向管轄第三審的最高法院上訴。

5.2.26 以一般程序審理的勞資爭議，當事人一方如不服地方法院普通庭的第一審判決，可於20日內向高等法院上訴；若不服第二審的判決，可於20日內向最高法院上訴，要求進行第三審。第三審只進行法律觀點的上訴。如上訴涉及利益不逾新台幣150萬元(340,500港元)，不會獲批進行第三審。

判敗訴一方須支付訟費

5.2.27 除採用律師強制代理制度的第三審外，敗訴的一方無需負擔勝訴一方的律師費。但民事勞動訴訟案件由敗訴之一方負擔其他訴訟費用(律師費除外)。

5.3 調整事項勞資爭議的解決

調解

5.3.1 調整事項勞資爭議的調解跟權利事項爭議的規定一樣(見第5.2.1-5.2.11段)，但其當事人應為勞工團體或10名以上的勞工。如事業單位勞工不足10人，當事人經三分之二以上勞工同意，亦可為勞工當事人。

申請仲裁

5.3.2 如調解不成功，經爭議當事人雙方同意及申請，會交付“勞資爭議仲裁委員會”(下稱“仲裁委員會”)仲裁。調整事項的勞資爭議，經爭議當事人雙方同意，亦可不經調解，逕付仲裁。爭議當事人應向地方的主管機關，如勞工局，提出仲裁申請書。

勞資爭議仲裁委員會

5.3.3 行政主管機關應於接到仲裁申請書5日內組成仲裁委員會。仲裁委員會設委員9至13人¹⁴⁶：行政主管機關3至5人，爭議雙方當事人各選定3至4人，由主管機關委任的其中1名代表任主席。爭議雙方當事人如未有在申請書中提供選定仲裁委員的名字，需於接到主管機關通知起3日內選定仲裁委員的人選。

5.3.4 地方行政主管機關每2年遴聘12至48名符合資格的人士任仲裁委員(資格詳情見附錄IV)。委員並不受薪，但仲裁爭議時，會獲發出席費及交通費。

¹⁴⁶ 立法院審議中的《勞資爭議處理法修正草案》把委員人數改為3至5人。

仲裁會議

5.3.5 仲裁委員會應於組成後立即召開會議，並指派委員調查事實。調查委員一般應於指派後10日內，將調查結果及解決方案提交仲裁委員會。仲裁委員會應於其後7日內開會，有必要時或經當事人雙方同意，可延長至15日內才開會。

5.3.6 仲裁會議在行政主管機關內舉行，並不公開¹⁴⁷。爭議當事人可書面委任代理人(包括律師)到場陳述。仲裁委員會的會議法定人數為三分之二以上的委員，而仲裁決定須由出席委員四分之三以上決議。如經二次會議，仍無法作出決議時，第三次會議以多數作決定。

5.3.7 仲裁委員會仲裁後，應於5日內完成仲裁書，並由主管機關送達爭議雙方當事人。當事人對仲裁結果不得聲明不服。

5.4 強制執行

5.4.1 勞資爭議成功調解、仲裁，或由法庭作出判決後，一方當事人不履行義務時，另一方當事人可向勞工法庭聲請裁定強制執行，並免繳裁判費和執行費¹⁴⁸。法院應於7日內裁定。

5.4.2 法院批准債權人的強制執行聲請後，由法院執達員查封債務人的財產，拍賣以供還款之用。如果債務人已經破產，當事人只有跟其他債權人一樣，等候清盤官分配剩下來的財產。

5.4.3 在強制執行期間，如法院認為有必要時，可以查問與稅捐有關的政府部門或其他機構對債務人財務狀況的了解。如發現債務人沒有足夠資產清還債項，法院亦可要求債務人報告他/她過去十二個月內的財務狀況。

5.4.4 法院可命令柵止判定債務人從其銀行戶口提取款項，如合適的話，也可要求銀行直接給付債權人。

¹⁴⁷ 《仲裁法》第23條。

¹⁴⁸ 《勞資爭議處理法》第37條。

5.5 防止逃避付款的保障

扣押債務人財產

5.5.1 在勞資爭議訴訟判決之前或之後，其中一方當事人可聲請保全程序，以期保障債權人的債權得以清償。行動可包括把債務人的財產扣押及禁制債務人轉移不動產，以及避免債務人的財產在訴訟期間減少，令申請人日後無法取回金錢上的欠款或補償。

限制出境

5.5.2 事業單位於大量解僱勞工並積欠一定數目的工資及其他款項¹⁴⁹，未能在主管機關命令期滿前給付¹⁵⁰，中央主管機關得請入出境管理機關禁止下列有關事業單位的董事長及實際負責人出境。

5.6 申索人可獲提供的法律援助

訴訟代理人

5.6.1 雙方當事人可委任律師或非律師作為訴訟的代理人，也可以委任律師或非律師代表在調解會議或仲裁會議作陳述。

¹⁴⁹ 如事業單位僱用以下數目的勞工，並且未能繳付以下數目的欠薪，有關事業單位的董事長及實際負責人將被禁止離開台灣：

- (a) 僱用勞工人數10人以上，而未滿30人，兼積欠全體被解僱勞工之總金額達新台幣300萬元(68.1萬港元)；或
- (b) 僱用勞工人數在30人以上，而未滿100人，兼積欠全體被解僱勞工之總金額達新台幣500萬元(114萬港元)；或
- (c) 僱用勞工人數在100人以上，但未滿200人，兼積欠全體被解僱勞工之總金額達新台幣1,000萬元(227萬港元)；或
- (d) 僱用勞工人數在200人以上，兼積欠全體被解僱勞工之總金額達新台幣2,000萬元(454萬港元)。

¹⁵⁰ 限期由勞委會制定，最長不超過30日。

補助律師費和訴訟支援

5.6.2 僱員在下列情況下向僱主興訟者，可向勞委會申請補助律師費：

- (a) 僱主因關廠、歇業而終止勞動契約，未依《勞動基準法》及相關法令給付資遣費或退休金；¹⁵¹ 或
- (b) 勞工因遭遇職業災害致傷病、殘廢或死亡，僱主未依勞動基準法及相關法令給付職業災害補償；或
- (c) 工會人士遭不當解僱，經依《處理法》調解不成功。

5.6.3 律師費補助也適用於保全程序(見第5.5.1段)、督促程序(見第5.2.14至5.2.16段)和強制執行程序(第5.4.1至5.4.3段)的申請。¹⁵²

5.6.4 行政院勞委會成立審核小組，審核申請補助的案件；顯然勝訴無望者或顯無實益者，不予補助。勞委會就律師費補助設有每一審的上限，並設全案補助費的上限¹⁵³。

5.6.5 當事人沒有能力支付訴訟費用，及保全程序的費用，可根據《民事訴訟法》第107條向法院聲請訴訟救助，暫免其裁判費及其他訴訟費。訴訟救助只是暫免費用，而非免除其訴訟費用。¹⁵⁴

法律諮詢服務

5.6.6 地方政府多設有法律諮詢中心，向市民提供勞工法等法律諮詢服務，由義務律師輪值提供服務。服務方式包括面談、電話洽談及書函洽詢。

¹⁵¹ 勞工訴訟輔助辦法第四條。

¹⁵² 申請保全程序者，全案最高補助新台幣 3 萬元(6,810 港元)；申請督促程序者，全案最高補助費新台幣 1 萬元(2,270 港元)；申請強制執行程序者，全案最高補助費新台幣 4 萬元(9,080 港元)。

¹⁵³ 個別勞工申請者，每一審最高補助新台幣 4 萬元(9,080 港元)，全案合計不得超過新台幣 12 萬元(27,240 港元)；勞工集體申請者，每一審最高補助新台幣 10 萬元(22,700 港元)，全案合計不得超過新台幣 30 萬元(68,100 港元)。

¹⁵⁴ 劉清景。主編。(1999)《新編法律大辭典》。台北縣，學知出版事業股份有限公司。

5.7 解決爭議機制的效率及成效

協調和調解

5.7.1 台灣的勞資爭議近年大增；根據勞委會的統計¹⁵⁵，政府機關(如地方勞工局、調委會及仲裁委員會)及民間中介團體在2002年受理的勞資爭議合共有12 393宗，比1999年多了一倍。2002年的個案大部分屬契約爭議(54%)及工資爭議(42%)。2003年首8個月政府機關及民間中介團體受理的勞資爭議有6 682宗。這些爭議的數字並未包括不經協調及調解、直接到法院訴訟的勞資爭議。

5.7.2 2002年受理的12 393宗勞資爭議中，只有157宗在踏入2003年時得不到解決。絕大部分(83%)2002年的勞資爭議在協調下得到解決，16%經調解後解決，僅有2宗需要仲裁。

5.7.3 近來愈來愈多勞資爭議選擇透過民間中介團非正式協調。2002年，63%的爭議由政府機關負責協商、調解或仲裁，其餘37%由民間中介團體負責協調。2003年首8個月只有48%的爭議由政府機關處理，餘下的都由民間團體協調。

5.7.4 關於調解的成功率，所有於2002年內結案的勞資爭議(12 331宗)(包括在2001年收到，但在2002年結案的個案)，83.5%(10 301宗)接受非正式協調，其中55%協調成立。法定調解的成功率高於非正式協調。2 028宗接受調解的個案(佔2002年結案爭議的16.4%)中，64%成功和解。總的來說，接近57%的爭議透過勞資雙方接受非正式協調或法定調解而得到解決。¹⁵⁶

5.7.5 勞資爭議的個案一般需時1至4個星期完成協調的程序。¹⁵⁷至於調解，自爭議當事人向行政主管機關申請至調解結束，整個過程一般需時24日至32日。由提交仲裁申請書到完成仲裁，則最快需時27至35日。

¹⁵⁵ 勞動統計月報第128期，勞委會統計處，2003年9月出版。

¹⁵⁶ 勞委會新聞稿：勞資爭議情勢分析，2003年2月2日。

¹⁵⁷ 勞委會回覆。

法院調解和訴訟

5.7.6 根據司法院統計處提供的資料，2002年受理一審的勞資爭議訴訟有5 162宗，其中78%的案件在同一年內結案，22%未能在同年內結案。2003年首8個月受理一審的勞資爭議訴訟則有4 128宗，75%已經結案。

5.7.7 2002年法院處理的勞資爭議案中，有1 777宗經法院調解；其中調解成立的只佔19.3%，調解不成立的達63.5%，其餘17.2%經調解的案件則被駁回或撤回。2003年首8個月法院曾經嘗試調解的勞資爭議案有1 241宗，經調解成立的只佔18.3%，調解不成立的有64.6%，其餘17.1%經調解的案件則被駁回或撤回。

5.7.8 2002年1月至2003年8月期間的勞資爭議訴訟，由分案¹⁵⁸到結案，平均需時126.2日。

5.8 《勞資爭議處理法修正草案》的條文

5.8.1 由於目前民間中介團體只可在勞資爭議中負責協商，而協商並沒有法定的基礎或規範，台灣政府打算修改法例，容許民間團體參與調解及仲裁工作。根據立法院審議中的《勞資爭議處理法修正草案》¹⁵⁹，政府建議如爭議雙方當事人取得協議或於團體協約中約定，將勞資爭議事件交由雙方同意的機構或民間團體設立的調解或仲裁機構處理，有關的調解成立紀錄或仲裁書具有法定效力，以此鼓勵民間團體協助解決爭議。

5.8.2 目前，只有調整事項的勞資爭議才可以用仲裁的途徑解決。上述的《勞資爭議處理法修正草案》建議，權利事項的勞資爭議也可以透過仲裁解決，以建立多元管道解決勞資爭議，減少訴訟。

¹⁵⁸ 案件分到承辦法官手上，一般離起訴時間不超過3日。

¹⁵⁹ 勞動三法修正草案。(2002)行政院勞工委員會。

第6章 —— 分析

6.1 引言

6.1.1 香港勞資審裁處(下稱“審裁處”)及所研究的海外司法管轄區同類機構近年都面對工作量日漸沉重的問題。這些司法管轄區能否繼續提供快捷、簡單而成本低廉的途徑，以供解決勞資糾紛，確是一項挑戰。

6.1.2 本分析將會探討所研究的4個司法管轄區如何面對這項挑戰，以及採取甚麼措施，確保其解決糾紛機制達至預期成效。此外，倘若申請人獲判勝訴但無法取回款項，依然有欠公平。因此，本分析亦會探討判決的執行。

6.2 調解

6.2.1 所研究的司法管轄區全部均以調解作為減輕部分個案量的主要方法。涉及糾紛的各方能否在整體上減少解決糾紛的時間和資源，須視乎調解的效率及成效而定。

重複嘗試調解

6.2.2 在香港，部分立法會議員曾對解決糾紛機制在不同階段重複嘗試進行調解表示關注。¹⁶⁰ 理論上，香港法例僅暗示在申索進行聆訊前必須嘗試進行調解，不論調解由勞工處的調解主任或審裁處的調查主任進行。此外，亦無法例規定申索的申請人，在提交申索前必須先向勞工處尋求調解。

6.2.3 事實上，在審裁處就個案作出判定前，糾紛當事人各方通常已經歷了3次調解。調解一般會在提交申索前，先由勞工處提供。入稟申索後，調查主任會在聆訊前嘗試進行調解。有關當事人仍未能就個案達成和解，審裁官便會在過堂聆訊中展開另一輪調解。倘若雙方獲審裁官轉介並同意進行調解，可能會再嘗試進行調解。

¹⁶⁰ 立法會 CB(2)3038/02-03 號文件。

6.2.4 所研究的3個海外司法管轄區在其解決糾紛機制中，亦分別提供多於一個機會，透過調解促使申索達成和解。事實上，這些司法管轄區通常無需糾紛當事人各方進行多達3次的調解。

6.2.5 在英國，大多數入稟申索在展開聆訊前，只經過由諮詢、調解及仲裁服務處(下稱“調解及仲裁處”)這個獨立法定組織進行一次調解。

6.2.6 在新西蘭，審裁當局獲得授權，指示涉及糾紛的各方使用調解¹⁶¹方式解決問題，只要他們認為有需要，所進行的調解不限次數。然而，事實上，大多數個案只在糾紛解決過程中經過一至兩次的調解。在2002至03年度，調解服務處接獲的9 256宗調解服務申請中，只有1 425宗個案由僱傭關係局轉介，以進行調解或進一步調解。而該等1 425宗個案中，大多數先前並未經過調解。

6.2.7 在台灣，大部分個案會先進行非正式協調。倘若協調無效，爭議各方可申請進行法定調解。然而，這兩種形式的調解均並非將個案提交法院審理的先決條件。因此，在法院就個案進行聆訊前，爭議當事人各方未必會先進行調解，或最多曾進行一、兩次調解。倘若案件屬於強制調解的範圍，又或爭議當事人各方聲請先由法院調解，在審訊前或需就個案作出3次調解的嘗試。

調解的成效

6.2.8 在新西蘭，有68.5%的調解個案在2002至03年度完全或部分獲得解決，或由調解員作出判定。僱傭關係局所接獲的申請中，有62%由涉及糾紛的各方自行解決，或經僱傭關係局轉介嘗試進行調解後獲得解決。

6.2.9 在香港，2002年有63.2%的個案透過勞工處提供的調解服務獲得解決。至於入稟審裁處的個案中，有53%透過調查主任及審裁官調解達成和解。由審裁處審理的入稟申索當中，大部分是在審裁官轉介後由調查主任達成和解，或在過堂聆訊中透過審裁官達成和解。換言之，經審裁官介入後，有更多案件達成和解。

¹⁶¹ 在本報告中，“調停”(mediation)與“調解”(conciliation)交替使用，而在新西蘭法例中，則採用“mediation”一詞。

6.2.10 在英國，在2002至03年度內，調解及仲裁處成功使43%被轉介的申請達成和解。在台灣，在2002年內，未經審訊而透過調解達成和解的爭議案佔總爭議案的57%。在1 777宗經法院調解的案件中，有19.3%達成和解。

改善調解效率的措施

6.2.11 在新西蘭，有91%的調解申請於3個月內完成，而在台灣，完成整個法定調解程序一般需時24至32天。至於香港及英國，則沒有完成調解程序所需時間的資料。

6.2.12 調解程序越長，涉及糾紛的各方需要付上的時間和資源便會越多。即使個案最終達成和解，就個案進行聆訊而撥出的司法資源亦相當可觀。因此，台灣以指定法定時間來限制進行調解的時間，而英國及新西蘭亦會在不久的將來採用此方法。

6.2.13 在台灣，法例訂明調解程序每個步驟規定的時間。因此，一般個案的整個法定調解程序可限定於24至32天內完成。在英國，有關當局將於2004年訂定規例，就調解工作指定一個期限，以免糾紛當事人在最後關頭達成和解，結果可能使審裁處空置。

6.2.14 新西蘭國會現正審議一項法案，以便進行“快捷調解”。該快捷調解計劃提供於短時間通知下的調解服務，涉及糾紛的各方可自願參與此計劃。另一方面，倘若他們未能在指定時間內達成協議，便須接受調解員所作的判定。

6.3 審裁處聆訊

審裁處聆訊的效率

6.3.1 在香港，審裁處調解勞資糾紛所需時間視乎很多因素而定，其中包括有否進行抗辯聆訊及需要進行審前提訊的次數。有一半個案在過堂聆訊中已獲得解決。這些個案由預約入稟案件至獲得判決，在2002年平均需時71天，而在2003年首10個月則平均需時57天。然而，經進行抗辯聆訊的案件中，在2002年平均需時146天獲得解決，而在2003年首10個月則平均需時122天。至於在2002年經過審前提訊階段入稟的927宗案件中，由預約入稟案件至獲得判決平均需時183天。

6.3.2 在台灣，2002年1月至2003年8月期間，由分案、指派法官到結案，訴訟程序平均需時大約126天。至於英國，則沒有有關個案訴訟程序需時多久的資料。

6.3.3 在新西蘭，2002至03年度接獲的個案當中，有49%在4個月內完成。然而，就該等已達調查會議階段的個案而言，由初步申請至舉行調查會議，所需時間平均為5個月。新西蘭規定糾紛當事人各方須以真誠態度參與僱傭關係局的調查會議，以節省僱傭關係局及僱傭事務法院的時間及工作。倘若有關一方藉僱傭關係局的法律程序“拖延時間”，直至可於僱傭事務法院席前參與傳統的法律聆訊，僱傭事務法院或會拒絕展開聆訊。

進行審前聆訊

6.3.4 在香港，於審訊前先進行過堂聆訊已成慣例。在2002年入稟案件中，便有81%曾經過過堂聆訊的階段。此外，同年有接近20%的入稟案件曾經過審前提訊的階段。

6.3.5 在新西蘭及台灣，有關當局進行審前聆訊是一項慣常做法，在英國則非慣例。

6.3.6 台灣經常將其“預備程序”限定為單一次聆訊，新西蘭亦有同一做法。在香港，審裁處亦正嘗試減少進行審前提訊。自2003年8月起，當局清楚提醒涉及糾紛的各方，除非有充分理由，否則即使在聆訊前未能依時呈交所有有關文件，聆訊仍會繼續進行。當局希望藉此將每宗案件的提訊數目減至一次。

法律援助

6.3.7 就本報告所研究的司法管轄區而言，各專責處理勞資糾紛的審裁處當中，香港是唯一不容許委派律師代表出席有關聆訊的地方。除移交較高級的法院審理的案件，以及在區域法院、原訟法庭及上訴法庭進行的相關上訴法律程序或執行判決的法律行動外，一律不獲提供法律援助。

6.3.8 在英國及新西蘭，其審裁機構一如香港審裁處，進行聆訊時不拘形式，但有關各方可委派代表出席。

6.3.9 在英國，法律援助不適用於英格蘭及威爾斯的僱傭審裁處，但在某些情況下適用於蘇格蘭，亦適用於僱傭上訴審裁處的法律程序。然而須注意一點：僱傭審裁處及僱傭上訴審裁處均沒有一般權力判敗訴一方支付訟費。在新西蘭，糾紛當事人可獲提供法律援助。

6.3.10 在台灣，倘若個案屬民事糾紛，聆訊會根據一般的民事訴訟程序以正規形式進行。雙方可委派律師出席。未能負擔聘請律師費用的僱員可申請資助。

6.3.11 所研究的4個司法管轄區全部均有提供法律意見的服務，並由地方當局、慈善機構或律師自願提供服務或資助。在英國，一些諮詢機構的律師會為無法支付私人執業律師收費的人士提供服務。

6.4 另類解決糾紛的方法

6.4.1 除官方調解外，所研究的海外司法管轄區均已採取或將會採取調解糾紛的其他方法，以減少由司法機構介入的需要。此等方法包括訂定內部申訴程序、發出追討欠薪的繳款通知書、進行仲裁、容許民間中介團體提供調解。

6.4.2 英國及新西蘭嘗試在勞資糾紛成為申索前，使用內部申訴程序解決糾紛。在英國，當新措施於2004年生效時，僱員必須完成第一項法定內部申訴程序，隨後等候4星期，方可向僱傭審裁處提出申請。新西蘭的做法亦與英國類似，新西蘭政府現正計劃規定糾紛當事人各方在尋求調解前，先嘗試在內部解決糾紛。

6.4.3 台灣已逐漸讓民間中介團體提供非正式協調。台灣政府亦有意容許民間中介團體參與法定調解及仲裁。

6.4.4 新西蘭勞工調查科負責就有關法定最低僱傭條款及條件的申訴進行調查。勞工督察如有合理理由相信，涉及糾紛的僱員並無收取工資或假日薪酬，可將繳款通知書送達僱主，追討工資或其他被拖欠的款項。發出繳款通知書的權力提供較快捷及成本較低的方法，為僱員討回所應得的款項。

6.4.5 然而，並非所有方法均受糾紛當事人各方歡迎。在英國及台灣，可進行仲裁的勞資糾紛類別有限，而且並未獲有關各方廣泛採用。儘管如此，台灣政府有意在所有類別的爭議引入仲裁的途徑。

6.4.6 在新西蘭，如涉及糾紛的雙方同意賦權調解員，調解員便會在雙方未能在調解中達成協議的情況下，替他們作出判定。此舉使調解員的角色轉為仲裁員。但此方法並未獲得廣泛採用。

6.5 判決的執行

6.5.1 在所研究的各個司法管轄區，成功申索的一方可申請法院命令，由執達主任藉扣押及出售判定債務人的財物執行判決。至於在海外司法管轄區追討判定債項的有效率，則沒有有關資料。

6.5.2 在英國及新西蘭，為了取得更多關於判定債務人財務狀況的資料，藉以找出討回款項的最有效方法，成功申索的一方可向法院申請一項命令，以便取得有關判定債務人的資料。香港沒有法例條文規定判定債務人須透露其財務狀況。在台灣，當法院嘗試執行裁定債項，如有必要時，可向與稅務有關的政府部門或其他機構，查問據他們所知債務人的財政狀況。如發現債務人沒有足夠資產還債，法院亦可要求債務人報告其過去十二個月內的財政狀況。

6.5.3 此外，新西蘭的僱傭關係局或僱傭事務法院可發出資產凍結令，限制與訟一方及控制其資產的人士，不得以有損另一方權益的方式處理該等資產。新西蘭的判定債權人可申請遵行令，任何人如沒有遵從遵行令，判定債權人可向僱傭事務法院提出申請。僱傭事務法院有權監禁判定債務人，並命令他／她繳付罰款。

6.5.4 在香港及英國，成功申索的一方可申請其他法院命令，以防止判定債務人逃避付款。舉例而言，在香港，成功申索的一方可向法院申請就債項作扣押，銀行便須為判定債權人凍結判定債務人帳戶的存款。在英國，成功申索的一方可申請類似的命令，名為“第三者債項令”，禁止判定債務人從其銀行帳戶提款，直至法庭裁定應否付款予成功申索的一方。在香港和英國，成功申索的一方亦可申請“押記令”，防止判定債務人在尚未繳付欠款予判定債權人的情況下出售其資產。此等命令並非專為有關勞資糾紛的申索而設，民事申索的任何判定債權人均可申請該等命令。台灣也有相類似的法院命令，但名稱不同。

6.5.5 在香港及英國，專為解決勞資糾紛的審裁處均沒有發出上述此等命令的權力。在香港，有關申請必須經由地區法院提出。而在英國，則必須經由郡法院提出。換言之，成功申索的一方須在審裁處的訴訟審結後，再付出時間及努力，重新展開另一輪的法律程序。

附錄I

比較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各項特點

	香港	聯合王國	新西蘭	台灣
解決勞資糾紛機制的組成				
強制內部問題調解程序作為第一步	<ul style="list-style-type: none"> 沒有法定的內部問題解決程序 	<ul style="list-style-type: none"> 根據將於2004年實施的新措施，僱員必須完成內部申訴程序的第一步¹⁶²，並等候至少28天，方可向僱傭審裁處提交申請 	<ul style="list-style-type: none"> 僱傭協議必須訂明處理僱傭關係問題的內部程序，但有關各方在進行內部程序前，可採取其他行動 政府建議一項法案，規定糾紛當事人各方須在尋求調解前，嘗試討論及自行解決糾紛 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有法定的內部問題解決程序
透過民間中介團體非正式協調	<ul style="list-style-type: none"> 沒有 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有 	<ul style="list-style-type: none"> 有，透過非牟利的民間中介團體進行
透過法定機構或行政機關進行協調	<ul style="list-style-type: none"> 有，透過勞工處勞資關係科進行 	<ul style="list-style-type: none"> 有，透過由政府資助的獨立法定機構－諮詢、調解及仲裁服務處(下稱“調解及仲裁處”)進行 	<ul style="list-style-type: none"> 有，透過勞工部僱傭關係服務處轄下的調解服務組進行 	<ul style="list-style-type: none"> 有，透過由地方勞工局就每宗個案成立的勞資爭議調解委員會(下稱“調委會”)進行，成員由有關各方及地方勞工局選出
透過勞資審裁處／專門的裁決機關進行裁決	<ul style="list-style-type: none"> 有，透過勞資審裁處(下稱“審裁處”)進行 	<ul style="list-style-type: none"> 有，個案先經僱傭審裁處聆訊，而上訴則由僱傭上訴審裁處審理 	<ul style="list-style-type: none"> 有，個案先經僱傭關係局聆訊。任何一方如不滿僱傭關係局所作的裁定，可將事件提交僱傭事務法院重新進行聆訊 	<ul style="list-style-type: none"> 有，部分地方法院及台灣高等法院設有專門的勞工法庭，但並無就勞資糾紛制訂專門的訴訟程序 法院僅受理權利事項的勞資爭議，而不受理調解事項的勞資爭議

¹⁶² 第一步指有關的一方須以書面陳述其申訴，並將該陳述書送交僱主。

附錄I(續)

比較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各項特點

	香港	聯合王國	新西蘭	台灣
解決勞資糾紛機制的組成(續)				
透過非專門的法院進行裁決	<ul style="list-style-type: none"> • 高等法院原訟法庭審理上訴，而上訴法庭則審理進一步上訴 	<ul style="list-style-type: none"> • 英格蘭及威爾斯的上訴法院或蘇格蘭最高民事法院審理就僱傭上訴審裁處的判定提出的上訴，而上議院則審理最終的上訴 	<ul style="list-style-type: none"> • 上訴法院審理就僱傭事務法院判定提出的上訴 	<ul style="list-style-type: none"> • 該等並無設有勞工法庭的地方法院已指派法官於第一審審理勞資糾紛個案 • 並非專門負責處理勞資糾紛的高等法院及最高法院亦會審理上訴
透過裁決機關進行調解	<ul style="list-style-type: none"> • 有，於聆訊前由審裁處的調查主任進行，而過堂聆訊期間則由審裁官進行 	<ul style="list-style-type: none"> • 沒有 	<ul style="list-style-type: none"> • 沒有 	<ul style="list-style-type: none"> • 有，在大部分情況下涉及僱傭契約或金額在新台幣10萬元(22,700港元)以下的勞資爭議訴訟必須由法院在審訊前強制調解 • 倘若案件並不屬強制調解的範圍，當事人可以聲請先由法院調解
聆訊期間進行調解	<ul style="list-style-type: none"> • 倘若雙方均同意並有理由相信可達成和解，審裁處的審裁官可將雙方轉介至調查主任進行調解 	<ul style="list-style-type: none"> • 僱傭審裁處可建議涉及糾紛的各方考慮接受調解及仲裁處的調解，但不能命令他們採用這方法 	<ul style="list-style-type: none"> • 在法律程序任何階段，僱傭關係局及僱傭事務法院均可指示糾紛當事人各方嘗試進行調解，而當事人雙方必須遵行指示，以真誠態度試圖達致和解 	<ul style="list-style-type: none"> • 如爭議雙方同意，法官可於第一審聆訊期間把雙方轉介調解，但此情況絕少發生

附錄I(續)

比較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各項特點

	香港	聯合王國	新西蘭	台灣
解決勞資糾紛機制的組成(續)				
仲裁	<ul style="list-style-type: none"> 沒有，但涉及嚴重糾紛的罕見個案則屬例外。在有關各方同意下，行政長官會同行政會議會介入並將該勞資糾紛轉介仲裁 	<ul style="list-style-type: none"> 只有涉及不公平解僱或彈性工作安排的糾紛，才可進行仲裁 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有，但未能透過調解達成協議的涉及糾紛各方，可商定由調解員為他們作出最後決定，屆時調解員所擔任的角色會轉為仲裁員 	<ul style="list-style-type: none"> 有，勞資爭議仲裁委員會¹⁶³提供仲裁服務 只有調整事項的爭議才可透過仲裁解決，並須得到有關雙方同意才可申請仲裁，但政府有意容許權利事項的爭議也可透過仲裁解決
其他方法	<ul style="list-style-type: none"> 沒有 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有 	<ul style="list-style-type: none"> 勞工調查科由勞工部管理，負責就有關法定最低僱傭條款及條件的申訴進行調解和調查，並會向僱主送達繳款通知書，追討欠薪 糾紛當事人各方可聘用私人調解員，而倘若他們達成協議，可要求由政府僱用的調解員就和解簽署，使其具有法律約束力 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有

¹⁶³ 勞資爭議仲裁委員會的成員由爭議各方及地方政府的勞工局選出。

附錄I(續)

比較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各項特點

	香港	聯合王國	新西蘭	台灣
調解				
可進行調解的階段	<ul style="list-style-type: none"> 入稟申索前，涉及糾紛各方可要求勞工處提供調解 在審裁處審理個案前，調查主任就申索進行調查期間 審裁官進行過堂聆訊時 在過堂聆訊後經審裁官轉介予調查主任 申索進行聆訊期間的任何時間 	<ul style="list-style-type: none"> 在申請人向僱傭審裁處提交申請後，只要雙方同意，調解可持續進行 在僱傭審裁處進行聆訊期間的任何時間，倘若雙方同意便可。然而，聆訊一經展開，糾紛當事人各方甚少再進行調解 	<ul style="list-style-type: none"> 在入稟申索前，糾紛當事人各方可與調解服務組聯絡，要求進行調解 僱傭關係局在舉行調查會議前，可指示有關各方嘗試進行調解 就申索舉行調查會議期間，僱傭關係局可指示有關各方嘗試進行調解 在僱傭事務法院進行司法聆訊之前及期間，僱傭事務法院可指示有關各方嘗試進行調解 	<ul style="list-style-type: none"> 在提出正式申索前，爭議雙方可要求進行非正式協調 倘若當事人無法透過非正式協調達成和解，或他們不願意進行非正式協調，他們可根據《勞資爭議處理法》(下稱“《處理法》”)申請法定調解 在審訊前，部分爭議必須先行由法院強制調解，而當事人也可聲請先由法院調解 聆訊期間，如當事人雙方同意，法官可轉介雙方調解
涉及糾紛的各方在勞資審裁處／專門的裁決機關進行聆訊前，是否必須嘗試調解？	<ul style="list-style-type: none"> 倘若並無嘗試調解或未能達成和解，勞工處的調解主任或調查主任便須在審裁處聆訊有關案件前簽署調解證明書，說明未能達成調解的理由 	<ul style="list-style-type: none"> 否，但調解及仲裁處有法定責任盡力協助有關各方，在提交個案予僱傭審裁處前達成和解 	<ul style="list-style-type: none"> 否，但僱傭關係局及僱傭事務法院均有法定責任，研究雙方有否嘗試透過調解解決事件。除非雙方相信調解對解決事件無補於事，否則必須將問題轉介調解 	<ul style="list-style-type: none"> 只有屬於須由法院強制調解的範圍的案件(即涉及僱傭契約或金額在新台幣10萬元(22,700港元)以下的勞資爭議訴訟)，必須在聆訊前嘗試調解
有否就調解工作指定一個期限？	<ul style="list-style-type: none"> 沒有 	<ul style="list-style-type: none"> 會於2004年稍後就調解工作指定一個期限，而期限的時間會視乎申索的性質而定 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有，但政府建議推行“快捷調解”計劃。在該計劃下，糾紛當事人雙方須於指定時間內達成協議，否則調解員會為他們作出決定 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有，但《處理法》訂明須於一段時間內成立調委會及將調查結果及解決方案提交調委會

附錄I(續)

比較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各項特點

	香港	聯合王國	新西蘭	台灣
調解(續)				
調解員是否有權指令勞資雙方達成和解？	• 否	• 否	• 是，倘若糾紛當事人各方同意賦予調解員作出判定的權力	• 否
勞資糾紛的聆訊				
勞資審裁處／專門的裁決機關的聆訊形式	• 不拘形式	• 不拘形式	• 不拘形式	• 正規的形式；勞工法庭及非專門處理勞資爭議的民事法庭根據一般的民事訴訟程序審理屬民事糾紛的勞資爭議
舉行審前聆訊是否慣常做法？	<ul style="list-style-type: none"> • 在2002年入稟的所有案件中，有81.09%曾經過過堂聆訊的階段 • 在2002年入稟案件中，有19.67%曾經過審前提訊的階段 	<ul style="list-style-type: none"> • 在2001至02年度，0.75% (840宗)已向僱傭審裁處登記的申請曾進行聆訊前檢討 • 在2002至03年度，6 161宗申請曾進行聽取指示的聆訊 • 在2002至03年度，2 894宗申請曾進行初步聆訊 	• 進行審前聆訊為慣常做法，但沒有有關的統計資料	• 進行審前聆訊為慣常做法，但沒有有關的統計資料
有否限制於審前聆訊階段進行聆訊的次數？	• 沒有，但自2003年8月起，司法機構清楚提醒涉及糾紛的各方，確保他們依時呈交文件，藉此希望將提訊數目減至一次	• 沒有	• 沒有，但通常限定進行一次聆訊	• 沒有，但通常限定進行一次聆訊

附錄I(續)

比較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各項特點

	香港	聯合王國	新西蘭	台灣
勞資糾紛的聆訊(續)				
敗訴一方會否負擔另一方在審裁程序中所涉及的訴訟費？	<ul style="list-style-type: none"> 會，成功申索的一方可申請在經裁斷的款額中加上有關訴訟費 	<ul style="list-style-type: none"> 僱傭審裁處及僱傭上訴審裁處並無一般權力判敗訴一方須支付訟費。然而，倘若任何一方作出無理取鬧、濫用、干擾或其他不合理的行為；又或任何一方基於錯誤理解提出或進行法律程序，則屬例外 	<ul style="list-style-type: none"> 僱傭關係局及僱傭事務法院均有權判給訟費，而判給的訟費一般僅以訟費總額的合理比例計算 	<ul style="list-style-type: none"> 除採用律師強制代理制度的第三審外，敗訴一方無需負擔勝訴一方的律師費，但須負擔其他訴訟費用
覆核及上訴				
可否就勞資審裁處／指定的裁決機關的判決進行覆核？	<ul style="list-style-type: none"> 可以，由審裁處自行覆核 	<ul style="list-style-type: none"> 可以，由僱傭審裁處自行覆核 	<ul style="list-style-type: none"> 可以，僱傭關係局的判定可由僱傭事務法院覆核，而僱傭關係局的判定則可由上訴法院覆核 	<ul style="list-style-type: none"> 有待提供資料
糾紛各方可循甚麼途徑提出上訴？	<ul style="list-style-type: none"> 任何一方均可就審裁處所作的決定，向原訟法庭申請上訴許可 任何一方均可就原訟法庭所作的決定，向上訴法庭申請上訴許可 	<ul style="list-style-type: none"> 任何一方均可就僱傭審裁處所作的決定，向僱傭上訴審裁處提出上訴 任何一方均可向英格蘭及威爾斯的上訴法院或蘇格蘭最高民事法院提出上訴，而最終上訴則可向上議院提出 	<ul style="list-style-type: none"> 任何一方可以司法聆訊方式，將事件提交僱傭事務法院，藉此就僱傭關係局的裁定提出異議 任何一方可就僱傭事務法院的判定向上訴法院提出上訴 	<ul style="list-style-type: none"> 倘若個案以簡易程序審理，當事人任何一方均可向地方法院及最高法院提出上訴 倘若個案以一般程序審理，當事人任何一方均可向高等法院及最高法院提出上訴

附錄I(續)

比較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各項特點

	香港	聯合王國	新西蘭	台灣
裁決的執行				
成功申索的一方可否申請法院命令，由法院執達人員藉扣押及出售判定債務人的財物執行判決，以償還款項？	• 可以	• 可以	• 可以	• 可以
成功申索的一方可否申請法院命令，使其可向判定債務人索取資料？	• 不可以	• 可以，藉此知悉判定債務人的財務狀況及找出討回款項的最有效方法	• 可以，藉此披露判定債務人的財務狀況。區域法院繼而可列出新的付款條款及條件、或發出財產扣押令，讓法院執達員沒收及出售債務人的物品，又或發出扣押令，從債務人的福利或薪金扣除款項	• 不可以，但法院認為在必要時，可查問與稅務有關的政府部門或其他機構，有關他們所知債務人的財政狀況。如發現債務人沒有足夠資產還債，法院亦可要求債務人報告其過去十二個月內的財政況。
其他方法	• 沒有	• 沒有	• 成功申索的一方可要求僱傭關係局或僱傭事務法院發出遵行令。倘若沒有遵從該命令，申請人可向僱傭事務法院提出申請。僱傭事務法院有權判處債務人監禁、命令債務人繳付罰款，或下令暫時扣押其財產。然而，頒布最後一項命令的情況甚為罕見	• 沒有
追回的債項	• 在申索人要求發出執行命令的個案當中，2002年的有效率為41.8%，而2003年1月至10月的有效率則為40.3%	• 沒有有關資料	• 勞工調查科在2002至03年度討回的拖欠工資款項達101百萬新西蘭元(460百萬港元)	• 沒有有關資料

附錄I(續)

比較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各項特點

	香港	聯合王國	新西蘭	台灣
防止逃避付款的措施				
判定債權人可否申請押記令，藉此禁止判定債務人出售其資產卻不償還債項，或申請其他命令以收類似之效？	<ul style="list-style-type: none"> • 可以，判定債權人可向區域法院申請押記令 • 判定債權人可向區域法院申請下令授予強制令，禁制判定債務人將位於區域法院司法管轄權範圍內的資產移離該範圍，或以其他方法處理該等資產 	<ul style="list-style-type: none"> • 可以，判定債權人可向郡法院申請“押記令” 	<ul style="list-style-type: none"> • 可以，僱傭關係局或僱傭事務法院可發出資產凍結令，藉此限制判定債務人及控制判定債務人資產的人士，不得以有損另一方權益的方式處理該等資產 	<ul style="list-style-type: none"> • 可以，在勞資爭議訴訟判決之前或之後，有關當事人可向法院聲請展開保全程序，包括把債務人的財產扣押
判定債權人可否申請法院命令，禁止判定債務人從其銀行帳戶提款？	<ul style="list-style-type: none"> • 可以，判定債權人可向區域法院申請對銀行發出命令(就債項作扣押)。在該命令下，銀行須為判定債權人凍結判定債務人帳戶的存款，或直接把款項支付予判定債權人 	<ul style="list-style-type: none"> • 可以，判定債權人可向郡法院申請“第三者債項令”，禁止判定債務人從其銀行帳戶提款 	<ul style="list-style-type: none"> • 不可以 	<ul style="list-style-type: none"> • 可以，如判定債權人向法院聲請裁定強制執行，法院可命令禁止判定債務人從其銀行戶口提取款項，如合適的話，也可要求銀行直接給付債權人
防止逃避支付經裁斷的款項的其他措施	<ul style="list-style-type: none"> • 如任何僱主意圖逃避付給所拖欠的工資而即將離開香港，則其僱員可向區域法院申請發出手令，下令拘捕該僱主。法官可下令規定該僱主訂立保證書 • 判定債權人可向區域法院申請發出命令，禁止判定債務人離開香港，促使判定債務人須繳付債項 	<ul style="list-style-type: none"> • 有待提供資料 	<ul style="list-style-type: none"> • 沒有 	<ul style="list-style-type: none"> • 倘若事業單位大量解僱勞工並積欠資遣費，政府可禁止有關事業單位的負責人出境

附錄I(續)

比較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各項特點

	香港	聯合王國	新西蘭	台灣
防止逃避付款的措施(續)				
防止逃避支付經裁斷的款項的其他措施(續)	<ul style="list-style-type: none"> 任何一方申請押後聆訊時，倘若可供支付經裁斷的款項的資產可能遭人作產權處置，審裁處可發出命令，支付款項作為保證 			
法律援助				
勞資審裁處／專門的裁決機關是否容許法律代表出席？	<ul style="list-style-type: none"> 否，審裁處聆訊不容許法律代表出席，但移交較高級的法院審理的案件及在原訟法庭及上訴法庭審理的上訴則屬例外 	<ul style="list-style-type: none"> 是 	<ul style="list-style-type: none"> 是 	<ul style="list-style-type: none"> 是
法律援助是否涵蓋勞資審裁處／專門的裁決機關的訴訟程序所需費用？	<ul style="list-style-type: none"> 否，但移交較高級的法院審理的案件，以及在區域法院、原訟法庭及上訴法庭進行的相關上訴法律程序或執行判決的法律行動，則屬例外 	<ul style="list-style-type: none"> 法律援助不涵蓋英格蘭及威爾斯僱傭審裁處的訴訟，但在某些情況下涵蓋蘇格蘭僱傭審裁處的訴訟程序，亦涵蓋僱傭上訴審裁處的法律程序 法律援助不涵蓋仲裁程序 	<ul style="list-style-type: none"> 是 	<ul style="list-style-type: none"> 僱員向僱主興訟者，可向勞委會申請補助律師費 僱員如沒有能力支付訴訟費用及保全程序的費用，可向法院申請，暫免其支付有關的訴訟費
法律援助以外的協助	<ul style="list-style-type: none"> 義務法律指導計劃由民政事務處及當值律師服務聯合主辦，免費提供初步法律意見 電話法律計劃透過電話及其網址，就僱傭法例作出簡短介紹 	<ul style="list-style-type: none"> 由地方主管當局和慈善組織資助的公民諮詢社和法律中心，提供免費法律意見 一些法律中心的律師會為無法支付私人執業律師所收取費用的人士提供服務 	<ul style="list-style-type: none"> 公民諮詢社協會及社區法律中心提供免費法律意見 	<ul style="list-style-type: none"> 地方政府大部分均設有法律諮詢中心，向市民提供勞工法等法律諮詢服務

附錄I(續)

比較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各項特點

	香港	聯合王國	新西蘭	台灣
成效及效率				
工作量	<ul style="list-style-type: none"> 勞工處： 在2002年曾處理35 254宗勞資糾紛及申索個案，並曾提供調解服務予當中32 652宗個案 勞資審裁處： 在2002年入稟的申索有12 326宗 	<ul style="list-style-type: none"> 2002至03年度，調解及仲裁處接獲95 865宗向僱傭審裁處提出的實際申請及有可能成為個案的申請，其中98%屬向僱傭審裁處提出的實際申請 2002至03年度，僱傭審裁處登記98 617宗申請；同一年內僅有約22 000宗經過聆訊，因大部分個案已透過調解達成和解、被撤回或剔除 	<ul style="list-style-type: none"> 2002至03年度，調解服務組接獲9 256宗調解服務申請 2002至03年度，勞工督察接獲2 166宗正式投訴 2002至03年度，僱傭關係局接獲2 384宗申請 2002至03年度，僱傭事務法院接獲199宗申請 	<ul style="list-style-type: none"> 政府機關(如地方勞工局、調委會及仲裁委員會)及民間中介團體在2002年受理的勞資爭議有12 393宗 2002年受理一審的勞資爭議訴訟有5 162宗
調解個案的成效	<ul style="list-style-type: none"> 勞工處： 2002年有63.2%的個案透過勞工處調解主任提供的調解服務達成和解 勞資審裁處： 在2002年入稟的所有案件中，有超過53%於聆訊前或聆訊期間透過調查主任或審裁官調解達成和解 	<ul style="list-style-type: none"> 2002至03年度，轉介予調解及仲裁處以進行調解的個案中，有43%達成和解，並有31%撤回 	<ul style="list-style-type: none"> 2002至03年度，調解服務組所處理的個案中，有68.5%獲得官方調解員完全或部分達成和解，或由涉及糾紛的各方自行和解，或由調解員作出判定。 2002至03年度，僱傭關係局所接獲的申請中，有62%由涉及糾紛的各方自行和解，或經僱傭關係局轉介嘗試進行調解後達成和解 	<ul style="list-style-type: none"> 2002年，曾經接受非正式協調的10 301宗個案當中，55%協調成立 2002年，曾經接受法定調解的2 028宗個案當中，64%成功和解 2002年經法院調解的1 777宗個案當中，19.3%調解成立，另有17.2%經調解後被駁回或撤回

附錄I(續)

比較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各項特點

	香港	聯合王國	新西蘭	台灣
成效及效率(續)				
完成調解所需的時間	<ul style="list-style-type: none"> 沒有有關資料 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有有關資料 	<ul style="list-style-type: none"> 調解服務處於3個月內完成91%的調解申請 	<ul style="list-style-type: none"> 非正式協調一般需時1至4個星期完成，但沒有有關的統計資料 法定調解一般需時24至32天完成
由入稟申索至首次聆訊的平均等候時間	<ul style="list-style-type: none"> 2002年為25天，而2003年1月至10月則為24天 	<ul style="list-style-type: none"> 於2002至03年度，在接獲申請後26個星期內安排進行首次聆訊審理的個案佔74% 	<ul style="list-style-type: none"> 於2002至03年度，大約需時5個月 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有有關資料
於首次聆訊審結的個案所佔的百分比	<ul style="list-style-type: none"> 2002年為50%，而2003年1月至10月則為48% 	<ul style="list-style-type: none"> 有待提供資料 	<ul style="list-style-type: none"> 有待提供資料 	<ul style="list-style-type: none"> 沒有有關資料
由入稟申索至作出判決所需的平均時間	<ul style="list-style-type: none"> 由預約日期起計，2002年為71天，而2003年1月至10月則為57天 如不包括並無進行抗辯聆訊的案件，由預約日期起計，2002年平均需時146天，而2003年1月至10月則需時122天 	<ul style="list-style-type: none"> 有待提供資料 	<ul style="list-style-type: none"> 2002至03年度接獲的個案當中，有49%在4個月內完成，而70%則在6個月內完成 然而，就該等已達調查會議階段的個案而言，由初步申請至舉行調查會議，所需時間平均為5個月 	<ul style="list-style-type: none"> 2002年1月至2003年8月期間，由分案、案件分到承辦法官手上(一般離起訴時間不超過3天)到結案，訴訟程序平均需時大約126天

附錄II

改善勞資審裁處運作的短期措施

(a) 編排案件

3個過堂法庭現正進行一項為期3個月的試驗計劃，將案件分別編排在上午及下午進行聆訊。司法機構會檢討這項安排對訴訟各方在輪候聆訊所需時間方面的影響。如果效果理想，會研究是否將這項安排推廣至其他法庭。

(b) 和解

司法機構已促請所有審裁官緊記謹慎行事，特別是於過堂聆訊和提訊過程中，須避免令訴訟各方誤以為受到壓力要達成和解。如果訴訟各方有意協商和解，審裁官可將案件轉交調查主任試看是否可以達成和解。

(c) 提訊聆訊

司法機構將會就文件送交存檔的程序擬備標準指示，供調查主任和審裁官使用，以確保訴訟各方在聆訊前依時呈交所有有關文件。指示會清楚提醒訴訟各方：除非有充分理由，否則即使指引不獲遵從，聆訊仍會繼續進行。提訊聆訊的數目因而能藉此減至最低。司法機構的目標是每宗案件只需進行一次提訊聆訊。

(d) 審訊

司法機構已促請所有審裁官嚴格控制審訊時間，並盡量減少案件因只進行了部分聆訊而需要另行擇日續審的情況。

(e) 證人

所有審裁官均會提醒證人，他們必須離開法庭，以及在法庭外輪候作證。所有審訊法庭向來都採用這標準做法。

附錄II(續)

(f) 統一表格

司法機構正與勞工處交換意見，探討可否將向勞工處提交申索所用的表格與向勞資審裁處入稟申索所用的表格統一。

(g) 分處兩地

分別位於始創中心及東區法院大樓的勞資審裁處法庭，雖然由於建築結構所限而不可能合併，但司法機構已提醒登記處的工作人員，必須沿用已經確立的做法，即不管訴訟各方在何處出庭，他們均可在其中一個登記處將文件送交存檔。

附錄 III

勞資爭議調解委員資格

根據《勞資爭議調解委員資格登記審核要點》，具備以下其中一項資格者，並具有高中以上學歷者，均得向直轄市或縣的政府申請登記為調解委員：

- (a) 符合《勞資爭議仲裁委員遴選要點》資格者；
- (b) 曾任／現任各級勞工行政主管機關，處理勞資爭議或擔任法制工作的人員；
- (c) 曾任／現任鄉鎮調解委員；
- (d) 曾任／現任縣市級以上民意代表者；
- (e) 曾任／現任縣市級以上工會或僱主團體理事或監事以上職務；
- (f) 曾任／現任縣市級以上工會或僱主團體會務人員組長以上職務；
- (g) 曾任／現任縣市級以上民間公益性社團理理事或監事以上職務；
- (h) 曾任／現任縣市級以上勞資關係專業性團體組長以上職務；及
- (i) 具有調解或協調實務經驗，並經行政主管機關推薦者。

附錄IV

勞資爭議仲裁委員資格

《勞資爭議仲裁委員遴選辦法》規定，仲裁委員應需合符下列其中一項資格：

- (a) 曾任／現任仲裁機構的仲裁人；
- (b) 曾任／現任法官、檢察官、律師及其他依法具有專門職業及技術資格，並具3年以上經驗的人員；
- (c) 曾任／現任教育部認可的專科以上學校的法律、勞工、社會學科助理教授以上之教師，具3年以上經驗者；
- (d) 曾任7職等以上的行政職務，並負責處理勞資爭議、勞動條件或法制工作，具3年以上經驗者；及
- (e) 具大學以上學歷、曾於僱用50人以上的事業單位，負責處理勞工事務的經理級以上職務，具6年以上經驗；或具同樣學歷，於縣／市以上勞、僱團體或民間中介團體之理事或監事職務，具6年以上經驗。

參考資料

書籍與文章

香港

1. Judiciary (ed.) (2002) *Bailiff Office*, 3 ed. [Internet] Available from http://www.judiciary.gov.hk/tc/crt_services/pphlt/html/bailiff.htm [Accessed 26 January 2004].
2. Judiciary (ed.) (2003) *Labour Tribunal*, 4 ed. [Internet] Available from http://www.judiciary.gov.hk/tc/crt_services/pphlt/html/labour.htm [Accessed 26 January 2004].

新西蘭

1. Agnew, Peter. (2002) *Employment Law Guide*, 6th ed. Wellington, LexisNexis.
2. Green, Phillip D. (2002) *Employment Dispute Resolution*. Wellington, LexisNexis Butterworths.
3. Roth, Paul. (2002) Review: Employment Law. *2002 New Zealand Law Review*, pp. 557-590.

台灣

1. 陳金福。(1999) 勞工行政與勞工問題。台北，五南圖書出版公司。

聯合王國

1. Lewis, Paul. (1998) *Law of Employment: Practice and Analysis*. London, Kogan Page.
2. Selwyn, N M. (2002) *Selwyn's Law of Employment*, 12th ed. London, Butterworths.
3. Slapper, Gary & Kelly, David. (2001) *The English Legal System*, 5th ed. London, Cavendish Publishing.
4. Smith I T & Thomas, G H. (2000) *Smith & Wood's Industrial Law*. London, Butterworths.

其他

香港

1. Judiciary. (2003) *Annual Report 2003*. Hong Kong. [Internet] Available from http://www.judiciary.gov.hk/tc/publications/annu_rept_2003.htm [Accessed 26 January 2004].
2. Legislative Council Panel on Administration of Justice and Legal Services. (1999) *Extract from minutes of House Committee on 23 April 1999*. LC Paper No. CB(2)1795/98-99
3. Legislative Council Panel on Administration of Justice and Legal Services. (1999) *Paper prepared by the Administrative Wing on Legal Representation in Labour Tribunal*. LC Paper No. CB(2)651/99-00.
4. Legislative Council Panel on Administration of Justice and Legal Services. (1999) *Minutes of meeting held on 21 December 1999*. LC Paper No. CB(2)1418/99-00.
5. Legislative Council Panels on Administration of Justice and Legal Services and Manpower. (2003) *Paper prepared by the Judiciary Administration on Labour Tribunal*. LC Paper No. CB(2)1250/02-03 (02).
6. Legislative Council Panels on Administration of Justice and Legal Services and Manpower. (2003) *Background brief prepared by Legislative Council Secretariat on Labour Tribunal*. LC Paper No. CB(2)1932/02-03(01).
7. Legislative Council Panels on Administration of Justice and Legal Services and Manpower. (2003) *Paper prepared by the Judiciary Administration on the Practice and Procedure in the Labour Tribunal*. LC Paper No. CB(2)1932/02-03(02).
8. Legislative Council Panels on Administration of Justice and Legal Services and Manpower. (2003) *Paper prepared by the Labour Department on Conciliation service provided by the Labour Department and the system of referring unsettled cases to the Labour Tribunal*. LC Paper No. CB(2)2527/02-03 (01).
9. Legislative Council Panels on Administration of Justice and Legal Services and Manpower. (2003) *Letter dated 26 June 2003 from the Judiciary Administration*. LC Paper No. CB(2)2694/02-03(01).
10. Legislative Council Panels on Administration of Justice and Legal Services and Manpower. (2003) *Letter dated 21 August 2003 from the Judiciary Administration*. LC Paper No. CB(2)3025/02-03(01).

-
11. Legislative Council Panels on Administration of Justice and Legal Services and Manpower. (2003) *Minutes of joint meeting held on 19 June 2003*. LC Paper No. CB(2)3038/02-03.

新西蘭

1. Department of Labour. (2000) *Employment Relations Bill: Explanatory note*.
2. Department of Labour. (2002) *Annual Report for the year ended 30 June 2002*.
3. Department of Labour. (2002) *The Employment Relations Act: A Summary of the First Two Years (2 October 2000 to 30 September 2002)* [Internet] Available from: <http://www.beehive.govt.nz/wilson/era2/> [Accessed 27 January 2004].
4. Department of Labour. (2002) *Using mediation services effectively*. [Internet] Available from: http://www.ers.dol.govt.nz/publications/pdfs/a5_mediation.pdf [Accessed 27 January 2004].
5. Department of Labour. (2003) *Annual Report for the year ended 30 June 2003*. [Internet] Available from: <http://www.dol.govt.nz/PDFs/annualreport.pdf> [Accessed 27 January 2004].
6. Department of Labour. (undated) *The Employment Relations Law Reform Bill: Question and Answer*. [Internet] Available from: <http://www.beehive.govt.nz/wilson/era/-law-reform-bill/02.cfm> [Accessed 31 December 2003].
7. Department of Labour. (undated) *The Employment Relations Law Reform Bill: Summary of Changes*. [Internet] Available from: <http://www.beehive.govt.nz/wilson/era/-law-reform-bill/01.cfm> [Accessed 31 December 2003].
8. Employment Relations Service. (undated) *Fact sheet: Can you fix the problem yourself?* [Internet] Available from: http://www.ers.dol.govt.nz/problem/first_steps_print.html [Accessed 27 January 2004].
9. Employment Relations Service. (undated) *Fact sheet: Going to the Employment Relations Authority*. [Internet] Available from: http://www.ers.dol.govt.nz/problem/authority/index_print.html [Accessed 27 January 2004].

-
10. Employment Relations Service. (undated) *Fact sheet: Going to Mediation*. [Internet] Available from: http://www.ers.dol.govt.nz/problem/mediation_print.html [Accessed 27 January 2004].
 11. Employment Relations Service. (undated) *Fact sheet: Taking things further*. [Internet] Available from: http://www.ers.dol.govt.nz/problem/further_print.html [Accessed 27 January 2004].
 12. *New administration for the Employment Court*. (2003) [Press release on 16 December 2003] [Internet] Available from: <http://www.beehive.govt.nz/PrintDocument.cfm?DocumentID=18646> [Accessed 31 December 2003].
 13. Wilson, Margaret. (2003) *Employment Relations Law Reform Bill* [Speech] [Internet] Available from: <http://www.beehive.govt.nz/PrintDocument.cfm?DocumentID=18617> [Accessed 31 December 2003].

台灣

1. The Council of Labour Affairs of the Executive Yuan. (2003) *The analysis of future trend in labour disputes*. [Press release on 2 February 2003]. [Internet] Available from: <http://dbs1.cla.gov.tw/stat/news/hnews92.htm> [Accessed 27 January 2004].
2. 行政院勞工委員會員工消費合作社。(2002) *勞資爭議處理法規彙編*。台北市，行政院勞工委員會員工消費合作社。
3. Department of Statistics. (2003) *Monthly Bulletin of Labour Statistics*, Issue 128, September 2003. [Internet] Available from: <http://www.dbs1.cla.gov.tw/stat/dcatlg03.htm> [Accessed 16 October 2003]
4. Government Information Officer. (2003) *Taiwan Yearbook 2003* [Internet] Available from: <http://www.gio.gov.tw/taiwan-website/5-gp/yearbook/> [Accessed 28 January 2004].
5. Hsu, Derek C T (ed.) (2000) *The Republic of China Yearbook 2000*. Taipei, Government Information Office.
6. *勞動三法修正草案*。(2002)行政院勞工委員會。
7. 劉清景。主編。(1999)《新編法律大辭典》。台北縣，學知出版事業股份有限公司。

-
8. 國立編譯館。主編。(1992)《法律辭典》台北市，國立編譯館。

聯合王國

1. Advisory, Conciliation and Arbitration Service. (2003) *Annual report and accounts, 2002-03*. [Internet] Available from: http://www.acas.org.uk/about/about_acas.html#docs [Accessed 27 January 2004].
2. The Court Service. (2002) *Order to obtain information: How do I apply for an order?* [Leaflet] [Internet] Available from: <http://www.courtservice.gov.uk/cms/media/ex324.pdf> [Accessed 29 January 2004].
3. The Court Service. (2003) *About Bailiffs and Sheriffs' Officers* [Leaflet] [Internet] Available from: http://www.courtservice.gov.uk/you_courts/civil/enforcement/warrant/bailiffs/about.htm [Accessed 28 January 2004].
4. The Court Service. (2003) *Attachment of earnings: How do I ask for an attachment of earnings order?* [Leaflet] [Internet] Available from: <http://www.courtservice.gov.uk/cms/media/ex323.pdf> [Accessed 28 January 2004].
5. The Court Service. (2003) *I have a judgment but the defendant hasn't pay. What can I do?* [Leaflet] [Internet] Available from: <http://www.courtservice.gov.uk/cms/media/ex321.pdf> [Accessed 28 January 2004].
6. The Court Service. (2003) *Order to obtain information: How do I apply for an order?* [Leaflet] [Internet] Available from: <http://www.courtservice.gov.uk/cms/media/ex324.pdf> [Accessed 28 January 2004].
7. The Court Service. (2003) *Third party debt and charging orders: How do I apply for an order?* [Leaflet] [Internet] Available from: <http://www.courtservice.gov.uk/cms/media/ex325.pdf> [Accessed 28 January 2004].
8. The Court Service. (2003) *Warrant of execution: How do I ask for a warrant of execution?* [Leaflet] [Internet] Available from: <http://www.courtservice.gov.uk/cms/media/ex322.pdf> [Accessed 28 January 2004].
9. Department of Trade and Industry. (2003) *Findings from the 1998 Survey of Employment Tribunal Applications (Survey of Applicants and Employers)*. [Internet] Available from: <http://www.dti.gov.uk/er/emar/etsurvey98.pdf> [Accessed 28 January 2004].

-
10. Department of Trade and Industry. (2003) *Your rights if your employer is insolvent*. [Leaflet] [Internet] Available from: <http://www.dti.gov.uk/er/redundancy/insolvency-p1718.htm> [Accessed 5 November 2003].
 11. The Employment Tribunals. (2003) *How to apply to an Employment Tribunal*. [Internet] Available from: <http://www.employmenttribunals.gov.uk/england/enghomeind.html> [Accessed 27 January 2004].
 12. The Employment Tribunals. (2003) *What to do if taken to an Employment Tribunal*. [Internet] Available from: <http://www.employmenttribunals.gov.uk/england/enghomeind.html> [Accessed 27 January 2004].
 13. The Employment Tribunals Service. (2003) *Annual report and accounts, 2002-03*. [Internet] Available from: <http://www.ets.gov.uk> [Accessed 27 January 2004].
 14. The Employment Tribunal System Taskforce. (2002) *Moving Forward: the Report of the Employment Tribunal System Taskforce*. Department of Trade and Industry. [Internet] Available from: <http://www.dti.gov.uk/er/individual/etst-report.pdf> [Accessed 27 January 2004].
 15. *Explanatory Notes, the Employment Act 2002*. (2002) The Stationery Office.
 16. The Insolvency Service. (2002) *A Guide for Creditors*. [Leaflet] [Internet] Available from: <http://www.insolvency.gov.uk/information/guidanceleaflets/creditors2001/gcabout1-3.htm> [Accessed 13 November 2003]
 17. Leggatt, Andrew. et al. (2001) *Tribunals for Users: Report of the Review of Tribunals*. London, The Stationery Office.
 18. Office for National Statistics. (2002) *UK 2002: The official yearbook of the United Kingdom*. London, The Stationery Office.

網址

香港

1. *Bilingual Laws Information System*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.justice.gov.hk/index.htm> [Accessed 28 January 2004].

-
2. *Department for Labour*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.labour.gov.hk/front.htm> [Accessed 28 January 2004].
 3. *The Judiciary*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.judiciary.gov.hk/tc/index/index.htm> [Accessed 28 January 2004].

新西蘭

1. *Department of Labour*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.dol.govt.nz/> [Accessed 28 January 2004].
2. *Employment Relations Service*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.ers.dol.govt.nz/about/ers.html> [Accessed 28 January 2004].
3. *The Website of the New Zealand Government*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.beehive.govt.nz/home.cfm> [Accessed 28 January 2004].

台灣

1. *Council of Labour Affairs, Executive Yuen*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.cla.gov.tw/> [Accessed 28 January 2004].
2. *Government Information Office*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.taipei.org/> [Accessed 28 January 2004].
3. *The Judicial Yuen*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.judicial.gov.tw/> [Accessed 28 January 2004].
4. *Law Source Retrieving System of Labour Laws and Regulations*. (2004) [Internet] Available from: <http://laws.cla.gov.tw/> [Accessed 28 January 2004].

聯合王國

1. *Advisory, Conciliation and Arbitration Service*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.acas.org.uk/> [Accessed 28 January 2004].
2. *Court Service*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.courtservice.gov.uk/index.htm> [Accessed 28 January 2004].
3. *Department of Trade and Industry*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.dti.gov.uk/> [Accessed 28 January 2004].
4. *Employment Appeals Tribunal*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.employmentappeals.gov.uk/> [Accessed 28 January 2004].

5. *The Employment Tribunals*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.employmenttribunals.gov.uk/> [Accessed 28 January 2004].
6. *The Employment Tribunals Service*. (2004) [Internet] Available from: <http://www.ets.gov.uk/frame.htm> [Accessed 28 January 2004].