

香港工會聯合會

THE HONG KONG FEDERATION OF TRADE UNIONS

香港九龍土瓜灣馬頭涌道42-50號

42-50, Ma Tau Chung Road, Tokwawan, Kowloon, Hong Kong.

電話：(852) 2712 0231 傳真：(852) 2760 8477 網頁：www.ftu.org.hk

中華人民共和國香港特別行政區
立法會司法及法律事務委員會
人力事務委員會聯席會議主席

對「勞資審裁處檢討工作小組報告書」內主要建議之回應

工聯會權益委員會（下稱權委）喜見高院原訟庭法官朱芬齡為主席的「勞資審裁處檢討工作小組」於2004年6月完成了「勞資審裁處檢討工作小組報告書」（下稱報告書）。工聯會深信報告書內各項建議對工友維護權益帶來深遠的影響，特成立關注小組，對此報告內之各項建議進行研究。鑑於司法及法律事務委員會與人力事務委員會召開聯席會議審視報告書內容，工聯會權委現謹具此函向各委員反映我們對報告書內主要建議的看法。

1. 對擴大勞資審裁處司法管轄權至處理未經算定損害賠償的申索有所保留

我們對擴大勞資審裁處司法管轄權至處理未經算定損害賠償的申索有所保留。因為我們憂慮僱主有機會用反申索的方法，阻延工友成功追討申索金額的時限。

報告書內提及有些未經算定損害賠償的申索，需要提出專家證據，以及涉及複雜的事實或法律觀點問題。並指出這類申索若容許有法律代表出席，會對審裁程序有幫助，故此指出在合適情況下，審裁官會運用他的權力，將案件轉介到其它法院（例如地區法院、高院原訟法庭）。我們憂慮當司法管轄權擴大至處理未經算定損害賠償的申索及審裁官難以對如此複雜的法律觀點應付自如時，申索個案便會被轉介至區域法院、高院原訟法庭，工友的申索時間、申索費用便會大大提高，面對的精神壓力實在難以預計。此外，據我們所知，現行審裁官在轉介個案至不同法院時，內部並沒有一套清晰轉介指引。故此，我們建議審裁處司法管轄權日後若被擴大至處理未經算定損害賠償申索時，必須設有一套清晰轉介指引給審裁官作參考。

再者，審裁處內僱傭雙方都有權可提出反申索，我們擔心僱主以此為由，藉著提出涉及複雜法律觀點、未經算定損害賠償的申索項目，轉移視線，延長了工友追討其它補償（例如法定年假薪酬）的時間，與審裁處設立時“快、廉、簡”的原則不甚符合。

另一方面，未經算定的損害賠償的申索是一複雜的法律觀點的問題，其金額可以是天文數字亦可小至幾百元；這種申索的計算建立在民事判例之上，需要專業法律知識，並不是所有工友們都熟悉民事判例。相反，僱主往往可在聆訊前諮詢律師意見，容易使工友處於不利位置。

我們建議勞資審裁處檢討工作小組能就此建議加以進一步解釋與諮詢，以釐清我們的憂慮。

2. 反對報告內將首次聆訊日期由不遲於 30 天延至不遲於 45 天之建議

我們支持大部份報告書內改善審裁處程序的建議；但是，我們反對「建議 15」將現行的第一次聆訊日期由最遲不超過 30 天向後延遲了 15 天提議，此舉只會推遲了整個訴訟的進程及使工友申索時間“合法化”地被延長；考慮到工友離職后面對的經濟困境和精神壓力，若等待聆訊的時間被延長，工友遭受到的精神壓力會更重及可能會影響工友找尋新工作的機會。

3. 不贊同將現有勞資審裁處搬至舊九龍裁判法院大樓

雖然現在審裁處所在地並非理想安排，但是考慮到便利工友的地理位置和發達公共交通網絡等因素，我們不認同報告書內「建議 37」將審裁處搬到舊南九龍裁判法院大樓。

4. 贊同賦予審裁處權力將強積金供款作為裁斷一部份

我們同意報告書內「建議 2」與「建議 3」提出賦予審裁處權力將僱員的強積金供款作為裁斷的一部份及可下令將該款項支付給積金局。不過，審裁處在實行這兩點建議時需要得積金局、勞工處的配合，才能避免在實踐中出現灰色地帶；故此，我們建議積金局、勞工處和審裁處需建立一完善的資訊溝通機制及定立一套清晰的內部工作指引。

5. 建議制定案件審結期限

現行《勞資審裁處條例》第 13 條第(1)款規定了由入稟審裁處至第一次聆訊的最高期限為不遲於 30 天；但是，對於由入稟審裁處至審結時間並沒有設立一最高期限。我們常常見到工友為了追討有關申索金額，所用去的時間短至 3 個月，長至一年半都有，對工友造成巨大的精神壓力。有見及此，我們建議參考《中華人民共和國企業勞動爭議處理條例》為勞資審裁處設定案件審結期限。內地法律規定仲裁庭處理勞動爭議，應當自組成仲裁庭之日起 60 天內結束。案情複雜需延期的，經報仲裁委員會批准，可以延期，但不得超過 30 天。而仲裁庭往往在接受案件後 7 天內成立組成。故由入稟至案件結束，內地所需時間估計為 67 至 97 天。這個數字相對於本港審裁處 2003 年申索案件由入稟至審結期限平均 164 天為低。

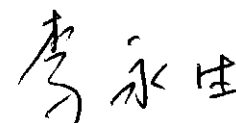
即使在行使普通法新西蘭國度內，亦對僱傭關係局作出裁決時限加以限制。新西蘭 2000 年的《僱傭關係法令》指出僱傭關係局集調查和聆訊權於一身，並可在調查會議上或聆訊後的 6 個星期內作出判定。雖然這種期限標準並不是必然發生的，但是，我們可以見到在不涉及複雜法律觀點時，作出裁決的時間限制是存在的。這無疑有助減輕工友精神壓力，亦符合了審裁處當初設立時“快、廉、簡”中“快”的原則。

6. 建議全面檢討香港整體處理勞資糾紛爭議機制

我們相信未來的勞資糾紛趨勢必不會只限於香港僱傭條例上的爭議，爭議項目必將更多元化，為了達到“快、廉、簡”的原則，各部門(例如勞工處、小額薪酬索償仲裁處、審裁處和公司註冊處等)的密切配合非常急切；因此，我們要求特區政府儘快研究並建立一套適合香港政治架構及時代需要的處理勞資糾紛機制。

我們認為不論是現行該報告內的 37 條建議還是未來為建立整體處理勞資糾紛爭議機制的建議，當中必有不少地方涉及修訂或廢除《勞資審裁處條例》某些條款，法例修訂可能對工友權益保障帶來深遠影響；故此我們要求在修訂條例前，必須諮詢勞工顧問委員會的意見。

香港工會聯合會權益委員會主任



(李永生先生)

2004 年 11 月 9 日

副本抄送：立法會司法及法律事務委員會與人力事務委員會各委員