

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

香港工會聯合會權益委員會

對「勞資審裁處檢討工作小組報告書」內各主要建議之意見書

工聯會權益委員會(下稱權委)深信今年6月底完成的「勞資審裁處檢討工作小組報告書」(下稱報告書)內各主要建議對未來維權工作具有重大且深遠的影響，特成立關注小組，對此報告書內之各項主要建議進行深入研究與分析，現謹將有關意見羅列如下：

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。

1.1 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)。我們建議若審裁處司法管轄權日後真的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。

1.2 報告書第5章的5.9段所說：“設立審裁處目的是希望提供一個簡單而不拘形式的機制去解決僱傭糾紛，若讓審裁處處理未經算定及算定的損害賠償的申索，就更能達到此設立的目的”。我們同意現今審裁處處理的個案越趨複雜及不反對將現有的司法管轄權擴展至處理未經算定損害賠償，因為正如報告書所指，實際上審裁官大多數依循1983年的高院判例(Panalpina (HK) Ltd. And Ulrich Haldemann)對司法管轄權做出詮釋。但是，審裁處內僱傭雙方都有權提出反申索，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：

1.3 再者，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，一方面容易使工友處於不利位置；另一方面，在處理未經算定的損害賠償申索過程中所涉及的複雜法律觀點、所需要的法律文件和時間有可能對教育程度不高的僱員帶來無形壓力，與當初審裁處設立之目的“提供一個簡單而不拘形式的機制去解決僱傭糾紛”之原意相違背。

1.4 綜觀整份報告，我們發現並未提及當審裁處司法管轄權擴至處理未經算定的損害賠償時，審裁處將會提供任何支援給受影響的僱員，尤其是文化水平較低的僱員。對此，我們要求：

- 勞資審裁處檢討工作小組能就此建議加以進一步解釋，並對僱員可能提供的任何支援或在擴展司法管轄權後，對僱員可能增加的申索成本加以闡釋和評估；
- 增加該報告的透明度及進行全港性的諮詢，並由工作小組舉辦研討會，向社會各階層人士解釋提出此建議的因由和實施後對全港市民的影響性及同時聆聽他們的意見。

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. 贊同廢除有關規則使審裁處的裁斷可在 6 年內進行登記和強制執行

鑑於現在部份審裁處的裁斷容許僱主分期付款，當僱主拖延支付分期付款的情況發生時，僱員便需要再花費金錢在其它法院展開另一個申索程序，才可以強制執行有關裁斷的大前提下，我們贊同「建議 32」廢除《勞資審裁處(一般)規則》第 12 條規則，使到審裁處的裁斷可以在 6 年內進行登記和強制執行，盡量減少對僱員造成的精神、金錢與時間壓

力。

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. 要求調查主任真正履行《勞資審裁處條例》內的職責

5.1 報告書內的「建議 17」與「建議 19」所指的“文件交換清單與程序”已被實施，但我們發現在實施過程中對部份提出申索的僱員造成了經濟壓力。僱員需要在過堂聆訊前把清單上所列的文件交給對方和審裁官，但因需以掛號形式寄給對方，當文件繁多及涉及多名被告時，所涉及的掛號費用則很昂貴。這種情況以建築業追討欠薪僱員最常見，且與當初審裁處設立之目的“提供一個簡單而不拘形式的機制去解決僱傭糾紛”之原意出現分歧。

5.2 《勞資審裁處條例》第 14 條已賦予調查主任對任何申索案件進行查訊的權力及清楚列明法定職責。例如調查主任有權於任何合理時間會見任何人及向其錄取供詞、規定任何人於任何合理時間交出調查主任合理地認為與案件有關的紀錄或其它文件，並具有查閱該等文件及製作副本的權力。不過，事實上調查主任甚少履行其法定職責，要求任何一方把與申索有關文件交出來或親自去視察某一方曾經受僱的處所以進行查訊。審裁處對確保調查主任履行其法定職責無旁貸，調查主任應該運用其法定權力及發揮其應有的法定職能，以輔助審裁官盡快對案件展開聆訊，而不是將所有收集文件的責任放在申索者或被告身上。

6. 建議制定案件審結期限

6.1 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。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。

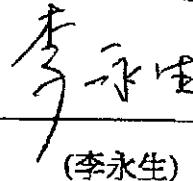
6.2 即使在行使普通法新西蘭國度內，亦對僱傭關係局作出裁決時限加以限制。新西蘭 2000 年的《僱傭關係法令》指出僱傭關係局集調查和聆訊權於一身，並可在調查會議上或聆訊後的 6 個星期內作出判定。雖然這種期限標準並不是必然發生的，但是，我們可以見到在不涉及複雜法律觀點時，作出裁決的時間限制是存在的。這無疑有助減輕工友精神壓力，亦符合了審裁處當初設立時“快、廉、簡”中“快”的原則。

7. 建議全面檢討香港整體處理勞資糾紛爭議機制

7.1 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，例如集思廣益去討論是否需要加強現行勞工處的調解制度、小額薪酬索償仲裁處的仲裁角色等。

7.2 任何機制的建立並非一朝一日的事情，我們明白到一具有前瞻性的機制有賴社會各階層人士的參與，故此我們要求在修訂任何有關係例前，必須加強報告書的宣傳及真誠諮詢廣大市民的意見。

香港工會聯合會權益委員會主任



(李永生)

2004 年 12 月 13 日