

《2009年僱傭(修訂)條例草案》委員會

當局回應法案委員會

於二零零九年七月十六日及十月十二日會議上

委員所提出的事項

目的

在法案委員會二零零九年七月十六日及十月十二日的會議上，委員就《2009年僱傭(修訂)條例草案》(條例草案)提出事項。本文件載述當局的回應。

(A) 對拖欠裁斷款項的僱主進行調查和提出刑事訴訟的程序

2. 根據《僱傭條例》第4A¹及72條²和條例草案建議的第43S(3)條³，獲勞工處處長(處長)授權的人員可就新罪行進行調查及檢控。一如《僱傭條例》現時的罪行，勞工處會負責條例草案有關不支付勞資審裁處(勞審處)或小額薪酬索償仲裁處(仲裁處)裁斷款項的新罪行的執法工作。

3. 如僱主沒有支付僱員所獲判給的款項，僱員可向有關僱主提出清盤/破產呈請，以及向破產欠薪保障基金申請特惠款項。僱員亦應該向勞工處舉報個案，以跟進僱主有否違反《僱傭條例》。在條例草

¹ 《僱傭條例》第4A條規定，處長可以書面授權任何公職人員或任何一類公職人員，行使或執行該條例授予或委予處長的任何或全部權力、職能或職責。

² 《僱傭條例》第72條訂明處長或獲處長書面授權的任何公職人員的權力，當中包括按需要進行檢查及查訊，以確定該條例的規定是否獲得遵從；並檢取任何看似是該條例所訂罪行的證據。

³ 根據條例草案建議的第43S(3)條，對第43P條所訂罪行的檢控，可用處長的名義提出，並可由獲處長就此以書面授權的任何勞工處人員展開及進行。《僱傭條例》第64(3)條亦有類似條文，就違反該條例的罪行提出檢控。

案的新罪行生效後（如獲通過），勞工處如發現任何人涉嫌觸犯故意不支付勞審處裁斷款項的罪行，會邀請有關僱員提供證人供詞，並進行調查搜證。

4. 條例草案建議的第 43S 條訂明，勞工處處長在書面同意展開檢控前，須先聆聽被指稱犯罪的人的陳詞，或給予該人陳詞機會。此法例規定是參照現時《僱傭條例》第 64 條有關欠薪罪行的規定。當獲聆聽的權利及須經勞工處處長同意方可提出檢控的規定旨在避免無辜僱主受到牽連。畢竟，為免不當影響營商信心及為忠於立法原意，我們應確保新罪行只針對故意拖欠裁斷款項的僱主。

5. 如有足夠證據支持就新罪行提出檢控，勞工處會向違例僱主發出傳票。如同《僱傭條例》下的其他罪行一樣，案件會在裁判法院循簡易程序審訊。裁判法院會訂定日期，被告須出庭對控罪作出答辯。如被告承認控罪，案件的刑事程序便告完結。如被告否認控罪，案件會繼續進行審訊。被告及控方均有權就法院的決定及量刑尋求覆核或提出上訴。

6. 調查及檢控罪行所需的時間會視乎不同個案的各項因素而有所不同，例如案件的複雜程度、涉案的被告及證人數目、取得控方證人及有關各方提供資料或供詞所需的時間、被告以及證人和有關各方的證供是否有矛盾、被告是否認罪、法庭安排聆訊或審訊所需的時間，以及審訊過程的長短等。在取得證人供詞及所需證據和安排聆聽被告人對事件的解釋後，勞工處會視乎證據立即決定是否繼續進行檢控行動。如同其他檢控部門，勞工處在執行檢控職能時，須根據律政司發出的《檢控政策及常規》審慎評估證據是否足夠。如有懷疑，勞工處會徵詢律政司的法律意見。

7. 附件 A 的流程圖列明對拖欠勞審處／仲裁處裁斷款項個案進行調查、檢控及提出刑事訴訟的程序，以供參考。

8. 現時，在檢控部份涉嫌故意拖欠涉及刑事制裁的工資或其他法定權利的個案所遇到的困難，主要在於僱傭雙方在多年前以口頭合約訂立薪金的組成及計算方式，令合約的原意難以證明。在新罪行下，如個案涉及的裁斷清楚顯示僱主須支付涉及刑事制裁的工資或其他法定權利，控方便無需裁斷以外再確立合約的原意和爭議的款額。這建議一旦落實，應能有助調查及加快處理這些得以檢控的個案，並有助阻嚇拖欠勞審處及仲裁處裁斷款項的行為。

9. 同時，當局亦因應所需，主動簡化程序，並已將可行的方案納入條例草案內。就拖欠勞審處裁斷款項的個案而言，勞審處某些較少引起爭議的文件和資料(例如申索書、判令或任何與訴訟有關的其他文件的副本，又或判令是否已送達僱主)，有需要提交法庭。根據條例草案建議的第 43R 條，勞審處核證或發出的指明文件均可接納為證據，以節省法庭或須傳召勞審處證人提供口頭證供所需的時間。

(B) 在建議的第 43P(1)(b)條列明所有合理辯解

10. 根據條例草案建議的第 43P(1)(b)條，如僱主故意及無合理辯解而沒有在判令的日期後 14 天內，支付勞審處或仲裁處所裁斷的任何款項，或沒有按判令條款的付款規定日期後 14 天內支付該筆款項，即屬犯罪。在法案委員會的會議上，委員要求當局解釋為何建議的第 43P(1)(b)條採用「無合理辯解」的建議條文，而不列明所有合理辯解。有些委員認為，列明所有合理辯解可免生疑問，有助僱主在遭檢控時提出辯護。

11. 我們就拖欠勞審處裁斷款項刑事化的建議進行諮詢時，持份者普遍同意應該制裁不負責任的僱主，而有僱主代表同時強調，建議罪行必須確保無辜商人免受牽連。當局同意有關罪行應針對故意不支付裁斷款項的人士，因此所定的罪行條文，必須能辨別應受懲處的違法者和無辜人士。

12. 其實，以合理辯解為僱主可免罪的條文，已廣泛採用於《僱傭條例》現時涉及僱主拖欠工資和其他法定權利的多項罪行條文，包括欠付年終酬金、長期服務金、遣散費、法定假日薪酬、年假薪酬及疾病津貼等。《僱傭條例》沒有就甚麼可構成「合理辯解」作出闡述。不支付或遲付工資及其他法定權利的個案涉及不同的情況，必須考慮所有有關情況。某辯解是否合理須視乎個別案件的事實，在一宗個案可被視為合理辯解，未必適用於另一宗個案。舉例來說，僱主同樣以郵寄支票的地址出錯作為拖欠工資的辯解，如只拖欠一名僱員某一個工資期的工資，相比屢次拖欠多名僱員的工資，前者必定較為可信。

13. 在評估僱主是否有延誤支付工資的合理辯解時，因無法預料的事情以致現金周轉不靈(例如遭爆竊而損失財物)，或因公司先行購買非必需設備以致資金不足，兩者並不相同，必須分開考慮。要決定某項辯解在某一個案是否合理，我們不應過度作出規範，而應由法庭在考慮案件的所有實情和證據後作出公平公正的裁決。

14. 新罪行建基於現時附於拖欠就涉及刑事制裁的工資及其他法定權利的勞審處裁斷的刑事責任，因此我們認為建議的第 43P(1)(b) 條採用「無合理辯解」的做法是務實和合理，可以使到拖欠勞審處裁斷所採納的準則與欠付及遲付工資及法定權利一致。而有關的準則由來已久，有利執法及遵守。

15. 事實上，不僅《僱傭條例》採用合理辯解條文，很多其他條例的罪行也廣泛採用有關條文，包括與僱傭有關的條例(例如《僱員補償條例》、《職業安全及健康條例》及《強制性公積金計劃條例》)和與僱傭無關的條例(例如《建築物條例》及《防止賄賂條例》)。附件 B 載列上述條例有關條文和上文第 12 段所指的《僱傭條例》有關條文。

16. 我們應注意，建議的第 43P(1)(b) 條規定控方必須先行證明僱主故意拖欠裁斷款項，以確保只針對有意圖拖欠款項的僱主。在符合

第一層罪行元素後，合理辯解的條文進一步保障可提出能成立理由的僱主不會被入罪。根據建議的第 43S 條，在展開檢控前，調查人員須給予僱主陳詞的機會，如僱主有合理辯解，而案件又沒有合理的定罪機會，則控方便不會針對該僱主提出檢控。因此，我們認為條例草案採用「無合理辯解」，再配合條例草案的其他定罪元素，足可保障無辜的僱主，又可維持罪行條文的效用。

(C) 建議的第 43N(1)條有關指明權利的涵蓋範圍

17. 條例草案所建議的罪行是建基於建議罪行所涵蓋的不支付工資及其他法定權利本身已附有刑事制裁，這有別於不支付其他只屬民事債項的款項。雖然持份者普遍支持採用刑事化的措施以解決拖欠勞審處裁斷款項的問題，但亦有人士就政策及法律方面關注到此舉會否對民事申索制度其他環節的補救方法造成連帶影響。故此，我們認為建議的新罪行須限於《僱傭條例》下因不支付款項而可遭刑事制裁的僱員權利。

指明權利的涵蓋範圍

18. 根據條例草案建議的第 43P(1)(a)條，建議罪行適用於全部或部分規定某僱主就任何指明權利作出付款的判令。建議的第 43N(1)條所界定的指明權利，即《僱傭條例》中涉及刑事法律責任的款項，包括：

- (a) 根據第 23、24 或 25 條⁴ 須支付的任何工資或任何其他款項，或根據第 25A 條須就該等工資或款項支付的利息；
- (b) 根據第 IIA 部須支付的任何年終酬金；
- (c) 根據第 III 部須支付的任何產假薪酬或款項；

⁴ 根據第 25(2)(b),(ba)及(c)條，於僱傭合約終止時到期支付的其他款項包括：根據第 7 條須支付的代通知金、根據第 15(2)條因非法終止懷孕僱員的僱傭合約而須向其支付的款項、根據第 33(4BA)條因不合法解僱正在放取有新病假的僱員而須支付的款項，以及到期支付的長期服務金和僱傭合約的其他款項。

- (d) 根據第 VA 部須支付的任何遣散費；
- (e) 根據第 VB 部須支付的任何長期服務金；
- (f) 根據第 VII 部須支付的任何疾病津貼或款項；
- (g) 根據第 VIII 部須支付的任何假日薪酬；
- (h) 根據第 VIIIA 部須支付的任何年假薪酬；
- (i) 就僱主根據本條例須給予僱員但沒有給予的休息日、產假、假日或年假而須支付的任何款項，但以該款項未被 (a)、(b)、(c)、(d)、(e)、(f)、(g) 或 (h) 段所涵蓋的範圍為限；或
- (j) 根據第 32O 條作出的終止僱傭金的判給，但以該判給涵蓋 (a)、(b)、(c)、(d)、(e)、(f)、(g)、(h) 或 (i) 段提述的權利的範圍為限。

19. 《僱傭條例》就僱員的工資作出保障，並訂明僱員享有的法定僱傭權益。上述權利均特別附有刑事制裁，故被納入建議的第 43N(1) 條指明權利的涵蓋範圍內。但有些款項由於性質不同，而《僱傭條例》的刑事制裁並不適用，因此該等款項並不包括在指明權利之內。

20. 不列入建議的第 43N(1) 條涵蓋範圍的其中一類款項，是次承判商拖欠僱員的首兩月工資，而根據《僱傭條例》第 IXA 部，總承判商或前判次承判商就該筆工資負有轉承法律責任。依時支付全數工資一向是僱主的責任，以上述情況來說，僱主為次承判商。由於關注僱員的困難，當局於一九七七年修訂法例，規定總承判商及前判次承判商需負上民事上的轉承責任，他們因而支付的工資會成為次承判商欠他們的債項，但不支付工資的刑事責任仍歸於直接僱主。將刑事責任轉嫁給直接僱主以外的人士並不公平合理。

21. 另一類不包括在建議的第 43N(1) 條之內的款項，是僱員根據《僱傭條例》第 VIA 部，就其僱主不合理及不合法解僱和不合理更改僱傭合約可提出申索的部份補救。這類補救包括：一些在《僱傭條例》第 32O 條下可享有的終止僱傭金，涉及假定僱員繼續其原有

工作或以僱傭合約的原有條款繼續受僱，可達致法例規定的最低服務年資而合理地預期有權享有的權利；以及根據《僱傭條例》第 32P 條款額不超過 15 萬元的補償。

22. 就上文第 21 段的終止僱傭金而言，並未達到有關法例規定(例如服務滿 4 年半的僱員獲判給按長期服務金比例計算的終止僱傭金)，有關款項不屬《僱傭條例》下涉及刑事制裁的權利。至於第 32P 條的補償，勞審處有權就第 VIA 部提出的申索，按情況作出其認為公正和恰當的補償判給(不論是否有判給終止僱傭金)，該處亦有權不作出任何補救的判給。所以，《僱傭條例》第 VIA 部之下的補救的性質與那些在《僱傭條例》下附有刑事制裁的法定權利不大相同。

23. 就終止僱傭金而言，那些屬僱員在僱傭合約終止時有權享有的款項，由於根據《僱傭條例》不支付有關款項涉及刑事制裁，該等款項已被納入建議的第 43N(1)(j)條的指明權利內。此外，雖然上文第 20 和 21 段所述的款項並無包括在建議的第 43N(1)條下的指明權利之內，但若有關判令包含任何指明權利，僱主仍會因拖欠裁斷款項而觸犯建議的新罪行。

草擬指明權利的條文

24. 在會議上，有委員要求當局解釋草擬建議的第 43N(1)條時所採用的方法，為何選擇詳列《僱傭條例》涉及刑事元素的各項權利，而不是參考《僱傭條例》第 XIII 部有關《僱傭條例》所訂的罪行(即下述的「另一方法」)。

25. 我們已就現時草擬方法的好處，徵詢了律政司的意見。如採用另一方法，須為「指明權利」另定一項釋義，說明「指明權利」是指一筆款項，而不支付該筆款項即屬《僱傭條例》第 15A(1)(b)、(c)條、第 31O(3)(a)條、第 63(1)、(4)(b)(i)或(ii)、(4)(e)(i)或(ii)或(5)條(與觸犯第 41B 條有關)、第 63C 條或第 63CA 條所訂罪行的一項因素。如

要知道「指明權利」這項釋義的涵蓋範圍，讀者須逐一查看釋義所描述的罪行條文。然後，讀者依循罪行條文查看根據哪項條文施加有關的付款責任。舉例來說，讀者須先查看《僱傭條例》第 63C 條，然後再查看第 23、24 及 25 條以確定所涵蓋的工資及某些其他權利。如以參考罪行條文的做法來訂定釋義，讀者在理解指明權利的涵蓋範圍時會格外困難。對讀者來說，按條例草案現時的草擬方式，在「指明權利」的釋義之下詳列各項有關權利，會更為直接和方便。

26. 此外，有委員要求當局考慮，在建議的第 43N(1)條下訂明代通知金是其中一項指明權利。當局希望指出，憑藉《僱傭條例》第 25(2)(b)條⁵及建議的第 43N(1)(a)條，指明權利的定義已涵蓋代通知金。把代通知金納入「任何其他款項」之下，是沿用《僱傭條例》第 25 條的做法。當局會在條例草案通過後的宣傳活動中，確保清楚表明代通知金已涵蓋在內。

僱主的強制性公積金(強積金)供款

27. 另外，有委員希望當局解釋，為何不把僱主的強積金供款列入建議的第 43N(1)條下的「指明權利」。有關強積金供款的問題，我們須注意本條例草案旨在修訂《僱傭條例》，把不支付勞審處及仲裁處裁斷款項列為刑事罪行。在《僱傭條例》下涉及刑事元素的工資及權利，是勞審處或仲裁處裁決的主要款項，勞審處或仲裁處擁有裁決因違反《僱傭條例》而提出申索的專有司法管轄權。不過，僱主的強積金供款並不在《僱傭條例》內，也不屬勞審處及仲裁處的司法管轄範圍，故建議的第 43N(1)條並不涵蓋該等款項。

⁵ 《僱傭條例》第 25(1)條訂明，除第 31O 條另有規定外，凡僱傭合約終止，到期付給僱員的任何款項須在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於僱傭合約終止後 7 天支付。而第(2)款則界定該款項包括(b)根據第 7、15(2)及 33(4BA)條所須支付的款項(如有的話)。該條例的第 7(1A)條訂明，除第 15 及 33 條另有規定外，凡終止僱傭合約所需的通知期為一段以日／星期或月為單位的期間，則該合約的任何一方如同意付給對方一筆將在該期間內通常須付給僱員工資的日數或月數乘以下述款額所得的款項，即可無須給予通知而隨時終止該合約：僱員在緊接通知日期之前 12 個月或較短的僱傭期間內所賺取工資的每日或每月平均款額。

(D) 建議的第 43Q 條下董事及合夥人的責任

28. 由於商戶主要由法團經營⁶，故持份者強烈要求，如法團觸犯拖欠裁斷款項的罪行，其背後的董事及負責人須負上法律責任，以確保建議的罪行的效力。因此建議的第 43Q(1)條亦如同第 64B(1)條(適用於欠薪罪行)，就類似的法律責任作出規定，訂明凡某法團犯了不支付勞審處或仲裁處裁斷款項的罪行，且經證明該罪行是在該法團某董事或某負責人的同意或縱容下所犯，或可歸因於該等人士本身的疏忽，則該董事或該負責人即屬犯了相同罪行。建議的第 43Q(2)條亦訂明商號合夥人就任何其他合夥人所觸犯的罪行負有類似的法律責任，類似條文已採用於《僱傭條例》第 64B(2)條。

(I) 非董事的法團負責人

29. 有委員關注到那些沒有註冊為董事的法團負責人會否就建議的罪行負上法律責任。

30. 我們相信香港大部分營商人士都重視依時支付僱員工資及權益，然而確有一些不負責任的營商者試圖逃避對僱員以至其業務夥伴如供應商等的責任。當局考慮到有需要識別這些營商者，以加強對僱員的保障。建議的第 43Q(1)條適用於法團任何董事、經理、秘書或其他類似的人員，故此，事實上的負責人如被證明因其同意、縱容或疏忽導致法團故意不支付裁斷款項，則仍可以其身份為經理或秘書，甚或根本沒有職位，都可以其他類似人員的身份負上法律責任。

⁶ 根據《稅務局年報》，在二零零八年三月三十一日結束的年度內，共有超過 58 萬個法團，佔商業登記總宗數的 70.84%。

31. 界定法團負責人的類似條文，除了《僱傭條例》第 64B(1)條外，亦為其他法例所採用⁷。我們相信條文的涵蓋範圍足以針對真正應要負責的人士，不論他是否註冊董事。同時，案例⁸顯示，法庭着眼於公司的決策人，而非純粹執行者。故此，從另一方面而言，董事、經理和秘書如完全不涉及法團所犯的罪行，並不會只因其職銜而被入罪。

32. 《僱傭條例》第 64B(1)條的成功檢控個案，足以顯示建議條文能夠將非董事的負責人繩之於法。在二零零七年一月至二零零九年九月期間，涉及非法團董事的負責人因欠薪而被定罪的傳票有 46 張。這些個案均涉及事實和環境證據所揭示的事實上的負責人。例如，有一名公司董事因欠薪被成功檢控後，試圖利用另一間他並沒有註冊為董事的有限公司繼續業務，以逃避責任。雖然他在該公司並沒有特定職位，但控方仍能根據第 64B 條以該人士作為經理或其他類似人員的身份，按新公司的欠薪罪行而成功檢控。在另一宗個案中，負責人開設的新公司聘用前僱員，而這些僱員以往在一間他作為董事的公司任職。由於根據與前生意夥伴的商業協議不能從事競爭業務，他故意不註冊為董事。這名負責人同樣根據第 64B 條以經理或類似人員身份因欠薪而被入罪。根據執法經驗，我們認為相同的條文可將法團故意拖欠勞審處裁斷款項個案中應要負責的人士繩之於法。

(II) 合夥人會否同時負上第 43P 及 43Q 條兩項罪行

33. 就同一僱員的相同權利，一名合夥人不會同時因觸犯所建議的第 43P 及 43Q 條（如獲通過）兩項罪行而被定罪。建議的第 43P 及 43Q 條針對在合夥方面兩種不同的情況。建議的第 43P 條處理某合夥

⁷ 例如《公眾衛生及市政條例》（第 132 章）第 137 條及《公司條例》（第 32 章）第 168N 條。

⁸ 引用源於 Bolton (Engineering) Co. 訴 Graham ([1957] 1 QB 159)一案和 Tesco Supermarkets Ltd. 訴 Natras ([1971] 2 WLR 1166)一案的原則。

人以僱主(即《僱傭條例》第 2 條界定為訂立合約者)的身分故意不支付審裁處裁斷款項；而建議的第 43Q 條則處理商號的某合夥人對於同一商號的另一合夥人不支付審裁處裁斷款項有同意、縱容或疏忽的責任。因此，該兩項條文的目的是及罪行元素並不相同，涉及的證據亦有差別。

34. 舉例來說，如兩名合夥人均積極參與其事，且有充分證據同時指證兩人身為僱主，故意及無合理辯解而沒有支付裁斷款項，則該兩名合夥人均會根據第 43P 條被檢控。如兩名合夥人擔當不同角色，則身為事實上的僱主的合夥人(甲合夥人)會根據第 43P 條被檢控。如有充分證據證明另一名合夥人(乙合夥人)曾同意、縱容或疏忽，則乙合夥人會根據第 43Q 條被檢控。假若同時有足夠證據證明某合夥人違反該兩項條文所訂的罪行，當局可針對該合夥人以交替形式提控(即是若被告因其中一項，例如第 43P 條的控罪而被判有罪，則根據另一項，例如第 43Q 條的控罪會被撤銷)。基於普通法的雙重審判原則⁹，該合夥人不會因同一僱員的相同權利同時因第 43P 及 43Q 條被定罪。

(III) 建議的第 43Q(3)、(4)及(5)條就董事及合夥人的法律責任訂下可被推翻的推定

推定的目的

35. 我們在考慮把第 64B(1)條應用於拖欠勞審處裁斷款項的個案時，留意到有部分個案中，僱員可能對董事或負責人於拖欠款項時擔當的角色所知有限，原因是該僱員已經離職，或有關裁斷是在僱主缺席下作出。因此，有需要確保建議罪行的有效性，同時避免全無參與法團拖欠裁斷款項的人士受到牽連。故此建議的第 43Q(3)條訂定可被推翻的推定(rebuttable presumption)，倘若控方能證明法團董事或負

⁹ 普通法規定禁止任何人士被雙重審判，即禁止令被告有可能因同一作為而多於一次被裁定觸犯相同罪行。

責人參與管理工作，或知道針對法團所發出的判令，便可推定該董事或負責人同意或縱容拖欠勞審處裁斷款項，或因該人的疏忽而拖欠該等款項。建議的第 43Q(5)條清楚闡明該推定條文可被推翻的性質及效用，按該條文，若有足夠證據帶出以下的爭論點，則上述推定可予推翻：該罪行並非在被告的同意或縱容下犯的，且並非可歸因於被告的疏忽的，而控方沒有提出足以排除合理疑點的相反證明。

36. 《僱傭條例》第 64B(2)條訂明，倘若商號某合夥人觸犯欠薪罪行，商號的其他合夥人或涉及商號管理的人亦須負上法律責任。如同上述條文，建議的第 43Q(2)、(4)及(5)條適用於合夥人或涉及商號管理的人。

建議的第 43Q(3)及(4)條符合《基本法》第八十七（二）條及《香港人權法案》第十一（一）條所保證的無罪推定原則

37. 事實上，若有效執法涉及極大困難甚或無法進行的情況下，制定推定條文以協助檢控，並非新的做法。很多條例¹⁰都有採用這類推定條文，包括《僱傭條例》，例如有關年終酬金的第 11AA(1)條¹¹（關於合約原意）、有關終止僱用懷孕僱員的第 15(1B)條¹²（關於即時解僱以外的理由），以及有關遣散費的第 31Q 條¹³（關於在某些情況下因裁員

¹⁰ 例如《僱員補償條例》(第 282 章)第 34 條、《化學品管制條例》(第 145 章)第 10 條、《賭博條例》(第 148 章)第 19 條、《廣播條例》(第 562 章)第 6 條，以及《電影檢查條例》(第 392 章)第 21 條。

¹¹ 《僱傭條例》第 11AA(1)條訂明，除非僱傭合約中有相反的書面條款或條件，否則須推定每年酬金或每年花紅不屬賞贈性質和不是僅由僱主酌情付給。

¹² 《僱傭條例》第 15(1B)條訂明，就第 15(a)或(b)條而言，凡僱主終止懷孕僱員的連續性僱傭合約，須視僱主為並非按照第 9 條可不給予通知或代通知金而終止合約的規定終止合約。

¹³ 《僱傭條例》第 31Q 條訂明，就《僱傭條例》第 VA 部而言，僱員如遭僱主解僱，除非相反證明成立，否則須推定該僱員是因裁員而遭解僱。

而遭解僱)。此外，其他條例亦有條文規定董事及負責人須就有可能開脫罪責的事項負上援引證據的提證責任¹⁴。

38. 因應委員的提問，我們確認建議的第 43Q(3)及(4)條的推定（與建議的第 43Q(5)條一併理解），完全符合《基本法》第八十七(二)條及《香港人權法案》第十一(一)條所保證的無罪推定原則，解釋載列於下文第 39 至 42 段。

法律原則

39. 按終審法院非常任法官梅師賢爵士在*香港特別行政區訴林光偉*一案（[2006] 3 HKLRD 808）的判詞所載，詮釋法定推定條文的法律原則，基本上是要研究該條文是否會將“須令人信服”的舉證責任（persuasive burden of proof）施加在被告身上。如果是的話，便會減損無罪推定的原則，如果不是，則不會有所減損。此外，終審法院李義常任法官在*香港特別行政區訴吳保安及其他人士*一案([2008] 3 HKC 1)的判決中已解釋，單把援引證據的提證責任(evidential burden)（相對於“須令人信服”的舉證責任）轉歸被告，是完全符合無罪推定原則，並不會減損無罪推定原則。根據*吳保安*一案的判詞，援引證據的提證責任並沒有要求被告確立任何證據。當被告欲提出有可能開脫罪責的事項作為爭論點時，才須負起援引證據的提證責任，而在整個法律程序中，“須令人信服”的舉證責任仍繼續歸於控方。上述兩宗案件的判詞所載的法律原則，摘錄於附件 C。

把有關法律原則應用於建議的第 43Q(3)及(4)條

40. 建議的第 43Q(3)及(4)條（與建議的第 43Q(5)條一併理解），便可就被告同意、縱容或疏忽的作為訂立可被推翻的推定。假如有足夠證據帶出以下的爭論點，上述推定可予推翻：該罪行並非在被告的

¹⁴ 例如《非應邀電子訊息條例》(第 593 章)第 60 條以及《版權條例》(第 528 章)第 118 條。

同意或縱容下所犯，且並非可歸因於被告的疏忽，而控方沒有提出足以排除合理疑點的相反證明。

41. 根據附件 C 引述的終審法院對吳保安一案的判詞，當局認為建議的第 43Q(3)及(4)條（與建議的第 43Q(5)條一併理解）（如這些條文獲通過）所訂立的可被推翻的推定，完全符合《基本法》第八十七(二)條及《香港人權法案》第十一(一)條所保證的無罪推定原則。根據附件 C 引述的終審法院對林光偉一案的判詞，建議的第 43Q(3)及(4)條並無減損《基本法》和《香港人權法案》所保障的無罪推定原則及接受公正審判權利，故這些條文是否有充分理據支持的問題並不存在。

42. 上文已解釋，建議的第 43Q(1)及(3)條適用於法團董事或負責人，建議的第 43Q(2)及(4)條亦與這些條文相若，但適用於商號的合夥人或涉及該商號管理的人。建議的第 43Q(2)條訂明，倘商號的某合夥人犯了故意拖欠勞審處／仲裁處涵蓋指明權利的裁斷款項的罪行，而該罪行是在該商號另一合夥人或另一涉及該商號管理的人的同意或縱容下所犯，或可歸因於這另一合夥人或另一管理人本身的疏忽，則該另一合夥人或另一管理人亦須負上刑責。如獲通過，建議的第 43Q(4)條與第 43Q(5)條一併施行，會把同意、縱容或疏忽的援引證據提證責任引入於商號的合夥人或涉及該商號管理的人。上文第 40 和 41 段的分析，亦適用於把援引證據的提證責任引入於商號的合夥人或涉及該商號管理的人，一如其適用於把援引證據的提證責任引入於法團的董事或負責人。

因應第 43Q(3)及(4)條對董事和合夥人的保障

43. 有委員在會議上提問，鑑於建議的第 43Q(3)及(4)條採用了「應該知道」的元素，條例草案有否保障法團董事或負責人及商號合夥人的權益。

44. 我們建議在有關罪行下，憑藉董事、負責人或合夥人確實知悉或足以推定為知悉勞審處的判令，推定他們同意、縱容或疏忽，是務實和合理的做法。正如上文第 35 段所解釋有關拖欠裁斷款項個案的某些情況，這項推定可更有效地使應要負責任的人士受到法律制裁，同時條例草案的規定也可保障無辜人士不會受到牽連。建議的條文可鼓勵董事、負責人或合夥人加強警惕，避免同意或縱容其法團或商號故意拖欠勞審處裁斷款項，或因疏忽而令其法團或商號故意拖欠該等款項。

45. 有些個案有直接證據，證明董事或合夥人知悉判令(例如董事親身出席頒布判令的聆訊或已認收判令)。然而，在很多其他個案中，有關知悉只能依據環境證據作出推斷(例如已按董事的住址把判令送達其家人，並證實有關判令已轉交有關董事)。因此，我們有需要就確實知悉或足以推定為知悉兩類情況制定推定條文，以確保有效執法。很多現行條例已經採用了「知道或應該知道」這類條文¹⁵。

46. 條例草案已提供足夠的保障，確保在有效執法之餘亦能保障無辜者。如要採用推定條文來檢控，例如引用建議的第 43Q(3)條，控方必須證明(i)法團故意及無合理辯解而沒有支付裁斷款項；(ii)被告是有關法團的董事、經理、秘書或類似人員，而根據案例¹⁶應為有關公司的決策人，而非純粹執行者；以及(iii)被告知道或應該知道已向法團發出有關罪行的判令。如有證據可帶出以下爭論點，則上述推定可予推翻：就沒有支付裁斷款項一事，該董事或負責人並無同意、縱容或疏忽，而控方未能提出足以排除合理疑點的相反證明。建議的第 43S 條（如獲通過）規定，在展開檢控前，必須先聆聽被告的陳詞。這項條文亦確保在調查有關罪行時，被告有機會提供資料。

¹⁵ 例如 《僱傭條例》(第 57 章)第 60(5)(a)條、《僱員補償條例》(第 282 章)第 45B 條、《公安條例》(第 245 章)第 26 條、《銀行業條例》(第 155 章)第 73(1)(c)條，以及《商船(安全)(危險貨物及海洋污染物)規例》(第 413H 章)第 19(1)條。

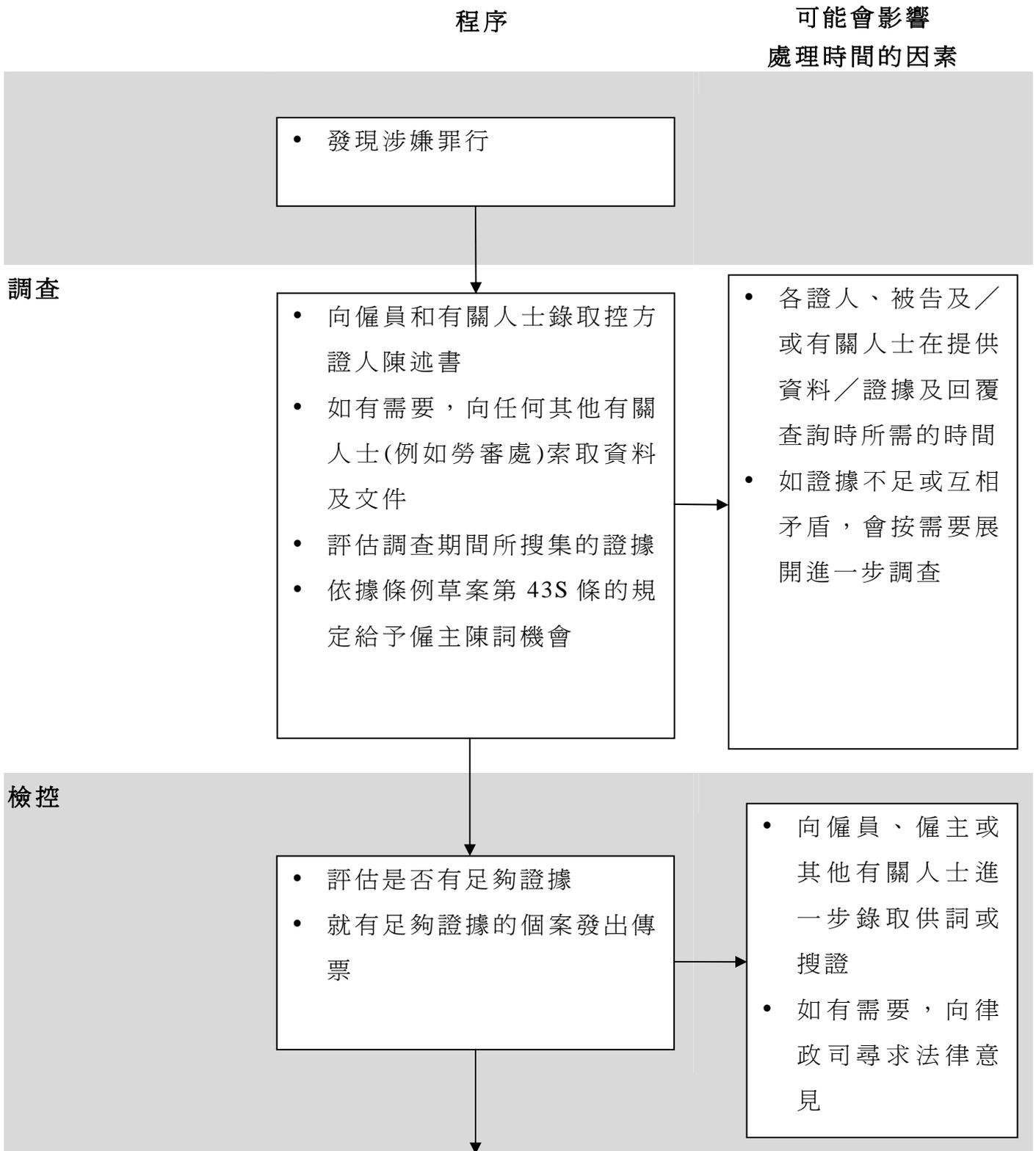
¹⁶ 引用源於 Bolton (Engineering) Co. 訴 Graham ([1957] 1 QB 159)一案和 Tesco Supermarkets Ltd. 訴 Natras ([1971] 2 WLR 1166)一案的原則。

47. 此外，根據律政司的《檢控政策及常規》，如所得到的證據顯示沒有合理的定罪機會，便不會提出檢控。因此，儘管可以在某案件中針對董事或負責人援引有關推定，但如有證據顯示，罪行並非在他的同意、縱容或疏忽下所犯，而控方沒有證據足以支持排除合理疑點的相反證明，他並不會被檢控。

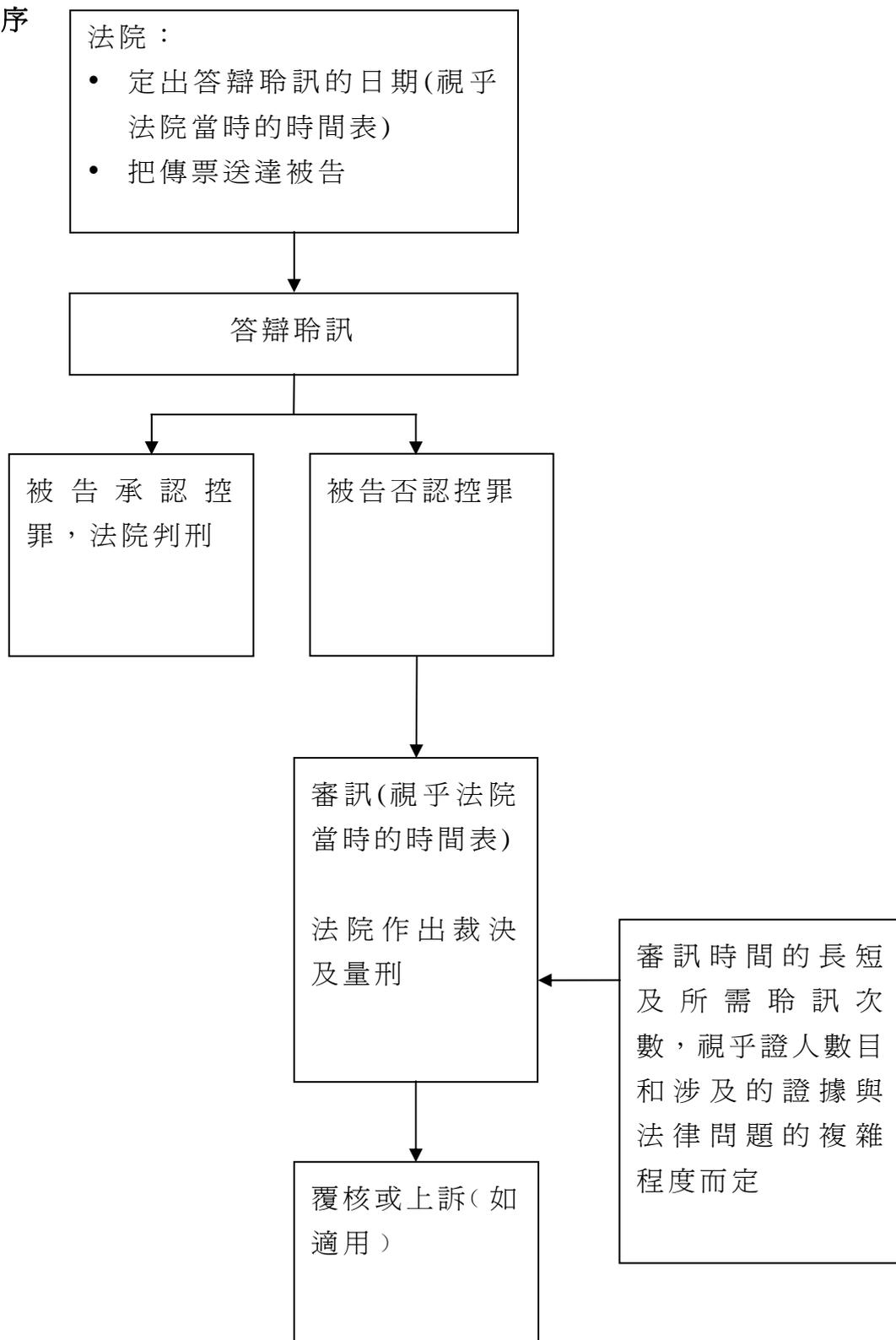
勞工及福利局

二零零九年十月

對不支付勞審處／仲裁處裁斷款項的建議罪行
進行調查和提出刑事訴訟程序的流程



法院的刑事訴訟程序



《僱傭條例》和其他條例下採用「無合理辯解」條文的實例

《僱傭條例》(第 57 章) (與不支付工資及權利有關)

條次	罪行
第 63(1)條	沒有支付年終酬金
第 63C 條	沒有在工資期完結後／僱傭合約完成後／僱傭合約終止後 7 天內支付工資
第 31O(3)條	沒有支付遣散費
第 63(4)(b)(i)條	沒有付給疾病津貼
第 63(4)(b)(ii)條	沒有付給法定假日薪酬
第 63(4)(e)條	沒有付給年假薪酬

其他條例(包括與僱傭有關及無關的條例)

條例	條次	罪行
與僱傭有關的條例		
《僱員補償條例》(第 282 章)	第 10(10)條	沒有向受傷僱員支付按期付款
	第 16(3C)條	僱主要求僱員接受身體檢查但沒有將身體檢查報告的副本免費送交僱員
	第 16A(10)及 16A(12)條	沒有向受傷僱員支付補償
《職業安全及健康條例》(第 509 章)	第 24(2)(a)條	沒有向職業安全主任提供資料
《鍋爐及壓力容器條例》(第 56 章)	第 50(1)條	沒有向鍋爐及壓力容器監督交付文件；沒有提出申請登記；沒有安排將登記號碼印在顯眼位置；沒有就出售或出租鍋爐等通知監督；沒有將證明書及報告備存於安裝有該鍋爐或壓力容器的處所；沒有就發生意外或出現欠妥之處通知監督

《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)	第 43B(1)條	沒有安排僱員成為計劃成員
	第 43B(1B)條	沒有向註冊計劃作出供款
	第 7AD(4)條	核准受託人沒有將僱主支付的供款記入有關僱員的貸方帳目內
	第 43D(1)(b)條	沒有遵從強制性公積金管理局、條例賦權的人、根據第 30 條而受核准受託人委任的核數師、根據第 32 條而委任的查核人員在行使或執行其職能的過程中所作出的合法要求
《肺塵埃沉着病及間皮瘤(補償)條例》(第 360 章)	第 23(4)條	沒有批予僱員休假以便接受身體檢查，以及沒有就該缺勤向僱員支付工資或薪金
《職業退休計劃條例》(第 426 章)	第 60(a)條	沒有遵守法院的指令在職業退休計劃清盤後向清盤人移轉資產
與僱傭無關的條例		
《建築物條例》(第 123 章)	第 40(1BA)條	沒有遵從法定清拆令
《稅務條例》(第 112 章)	第 80(2)(b)條	在報稅表上申索扣除或免稅額時作出不正確的陳述
《人事登記條例》(第 177 章)	第 7B 條	沒有按保安局局長的命令申請身分證
《教育條例》(第 279 章)	第 78 條	家長沒有遵守入學令
《道路交通條例》(第 374 章)	第 39C(15)條	拒絕或沒有提供呼氣、血液或尿液樣本以作分析
《選舉(舞弊及非法行為)條例》(第 554 章)	第 11(1)及 11(2)條	在選舉中賄賂選民或其他人的舞弊行為

香港特別行政區訴林光偉 ([2006] 3 HKLRD 808) 案及
香港特別行政區訴吳保安及其他人士 ([2008] 3 HKC 1) 案
訂下法定推定條文的法律原則摘要

終審法院非常任法官梅師賢爵士在 香港特別行政區訴林光偉 一案 ([2006] 3 HKLRD 808) 的判決中(判詞第 29 段)，已就基於顛倒舉證責任的條文減損無罪推定原則而對這類條文提出的憲法質疑，訂下權威的審理方法(終審法院李義常任法官在 香港特別行政區訴吳保安及其他人士 一案 ([2008] 3 HKC 1) 的判決中(判詞第 29 段)，也引用了該方法)：

「我們首項工作是根據公認的普通法釋義原則，再輔以任何相關的法定條文，以確定[有關法定條文的]意思。第二項工作是考慮該釋義是否會減損《基本法》和《香港人權法案》所保障的無罪推定原則和接受公平審訊權利。若然答案為「是」，我們便須考慮是項減損是否有充分的理據支持。若否，則須考慮有關條文會否抵觸《基本法》或《香港人權法案》，以致條文無效。如可能導致條文無效，便須決定可否利用釋義規則、分割違憲部分的字句、以狹義解釋、插入字句或法庭可用的任何其他補救方法，令有關條文或部分得以繼續有效。」

2. 吳保安 一案涉及《防止賄賂條例》(第 201 章)第 14(4)條及第 24 條。根據上述條文，被告如因為不遵照通知書的要求，就過去三年持有的資產、招致的開支和承擔的法律責任作出聲明而被控犯罪，即對被告施加“須令人信服”的舉證責任(persuasive burden)，須由被告舉證確立合理辯解。終審法院認為，《防止賄賂條例》第 14(4)條及第 24 條減損了無罪推定原則，因為假如被告未能根據「相對可能性的衡量」準則(balance of probabilities)，證明其辯解的事實(有關事實

如獲確立會視為合理辯解)，即使他已做足工夫就其辯解失實與否提出合理疑點，他亦有可能因上述條文而被定罪。

3. 在吳保安一案的判詞第 25 至 28 段，終審法院清楚區分兩類顛倒舉證責任的法定條文，其一是對被告施加“須令人信服”的舉證責任，另一類則只對被告施加援引證據的提證責任(evidential burden)。如施加顛倒“須令人信服”的舉證責任，被告必須根據「相對可能性的衡量」準則履行舉證責任。李義法官引用梅師賢法官在林光偉一案的判詞，該判詞說明顛倒“須令人信服”的舉證責任是可遭非議的，並且「…抵觸無罪推定原則，因為即使控方不能在無合理疑點的情況下證明有關罪行的所有元素，被告也可因為無法履行顛倒舉證責任而被定罪。」事實上，即使被告提出的事實或對或錯的可能性均等，在顛倒“須令人信服”的舉證責任下，他亦會被定罪。

4. 李義法官繼續解釋為何援引證據的提證責任，與無罪推定原則完全相符(判詞第 27 段)：

「援引證據的提證責任與顛倒“須令人信服”的舉證責任截然不同。前者並沒有要求被告確立任何證據。當被告欲提出有可能開脫罪責的事項作為爭論點時，才須負起援引證據的提證責任，而在整個法律程序中，“須令人信服”的舉證責任仍繼續歸於控方。在這類案件中，必定要有充分實質的證據支持有可能開脫罪行的事項，足以對被告的罪行構成合理疑點。控方除非能夠排除該合理疑點，否則便不能證明有關指控。另一方面，假如被告無法援引或指出任何支持相關事項的證據，又或援引的證據不獲接納或不足以構成合理疑點，則該有可能開脫罪責的事項便無礙控方在無合理疑點下證案。以此方式執行援引證據的提證責任，與無罪推定原則完全相符。」