

《2009 年僱傭(修訂)條例草案》委員會

當局回應法案委員會

於二零零九年十月十二日及十月二十七日會議上

委員所提出的事項

目的

就法案委員會二零零九年十月十二日及十月二十七日的會議上，委員對《2009年僱傭(修訂)條例草案》(條例草案)提出的事項，本文件載述及補充當局的回應。

有關建議的第43P(1)(b)條列明所有合理辯解的進一步資料

2. 在二零零九年十月二十七日的會議上，有委員要求當局參考其他條例的類似條文，進一步研究可否在建議的第43P(1)(b)條列明所有合理辯解。不過，亦有委員認為只需「故意」一項元素已足可保障拖欠款項但無辜的僱主，並建議刪除「無合理辯解」的元素。

3. 我們的研究結果顯示，共約 900 項現行其他條例下的條文採用「無合理辯解」的詞句，而絕大部分的條文都沒有進一步闡釋什麼構成或不構成合理辯解，與條例草案建議的第 43P(1)(b)條沒有再作闡釋的做法一致。有委員建議參考《版權條例》(第 528 章)，其中第 124 條¹載有「無合理辯解」的條文，但並無作進一步闡釋。

¹ 根據《版權條例》第 124(1)(c)條，任何人如無合理辯解而沒有給予該獲授權人員任何其他協助，而該等協助是該獲授權人員為根據本條例行使他的權力或執行他的職責的目的而可合理要求給予的，即屬犯罪，一經定罪，可處第 4 級罰款及監禁 3 個月。

4. 我們只找到六項其他條例的條文闡釋什麼可構成合理辯解，包括《稅務條例》(第 112 章) 第 80(1AA)條、《入境條例》(第 115 章) 第 17C(4)條、《防止賄賂條例》(第 201 章) 第 30(3)條、《消防安全(商業處所)條例》(第 502 章) 第 5(8)條及與之相若的《消防安全(建築物)條例》(第 572 章) 第 5(9)條，以及《職業安全及健康條例》(第 509 章) 第 9(6)條。另外，亦有 3 項條文指明什麼不構成合理辯解，即《醫生(選舉規定)(程序)規例》(第 161 章，附屬法例 B) 附表 3 第 3 條，《強制性公積金計劃條例》(第 485 章) 第 43B(1A)條及《商船(本地船隻)(證明書及牌照事宜)規例》(第 548 章，附屬法例 D) 第 6(7)條。上述各項條文的詳情載於附件。

5. 我們注意到上文第 4 段所述條文的結構及性質均與建議的第 43P(1)(b)條不同。上文第 4 段²所述的條文，並沒有規定須先證明被告有例如「故意」的犯罪意圖的元素。換言之，任何人不遵從有關規定，除有合理辯解外，便須負上法律責任。另外，亦須留意這些條文均涉及非常特殊的情況，包括遵從與否有關法定要求可能會對公眾帶來重大的後果(例如假若遵從消防安全指示，會損害建築物的結構；或不披露貪污案調查，會對公共秩序、健康或安全造成嚴重威脅)，法定要求在本質上無法履行(例如事發時因身分證明文件已遺失或毀掉而無法出示)，又或比所施加的一般責任更嚴苛³。就拖欠勞資審裁處(勞審處)裁斷款項的個案而言，不大可能構成嚴重危害公共安全或秩序的情況，而且拖欠勞審處裁斷款項個案的情況各有不同，每項關鍵資料，包括作為抗辯的聲稱理由，都必須依據個別案件的事實及案情來衡量。

² 《防止賄賂條例》第 30 條所指的罪行訂有「明知或懷疑正有調查就……而進行」的詞句，但該條文並沒有令有關罪行加入額外的犯罪意圖的元素，因為一個人不能向其他人披露一些他不知情的事情。

³ 《職業安全及健康條例》第 6 條，對僱主施加一般責任，要求每名僱主在合理地切實可行的範圍內，確保其所有在工作中的僱員的安全及健康。該條例第 9 條進一步賦予處長權力就違反有關責任的情況發出敦促改善通知書。第 9(6)條對「合理辯解」的闡釋，與一般的責任相符，並確保敦促改善通知書的要求並非不合理切實可行。

6. 為符合立法原意(即阻嚇故意拖欠裁斷款項但避免殃及無辜的僱主)，第 43P 條的建議罪行並非單憑僱主提出抗辯理由(包括就沒有遵從勞審處裁斷提出的合理辯解)，控方仍必須證明僱主故意的意圖。如此一來，僱主需要提出合理辯解為自己抗辯，只限於那些控方能提供證據證明僱主故意拖欠款項的個案。

7. 再者，在《僱傭條例》(第 57 章)下的不支付工資及其他法定權利罪行的合理辯解條文，亦一直採用沒有詳細列明各項合理辯解的做法，加上現時香港法例中絕大多數載有「無合理辯解」一詞的條文，均沒對該詞載有任何闡釋，足見避免妨礙法庭按個別個案的所有相關案情公平公正地衡量是否有合理辯解，是普遍認同的可取做法。根據我們處理僱傭個案的執法經驗，什麼可構成合理辯解，並無固定的法則可循。同一辯解可於某個案中視為合理，但於另一個案卻不然。條例草案第 43S 條進一步提供程序上的保障，規定在展開檢控前，須給予被指稱犯罪的僱主陳詞的機會。有關列明合理辯解的事項，委員可進一步參考「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」的文件(立法會 CB(2)80/09-10(01)號文件)第 10 至 16 段。

8. 基於上述各項考慮因素，當局認為現時第 43P(1)(b)條的合理辯解條款，加上條例草案的其他元素，是切實和充分的方法以達致阻嚇作用，又同時保障無辜的僱主不會被無理檢控。條例草案如獲通過，我們會致力循不同途徑宣傳條例草案，包括製作單張/指引解釋新罪行的合理辯解條款，並視乎情況引用不同個案⁴加以說明，以加深市民的了解。

⁴ 一個個案是否有合理辯解，須根據該個案的案情作出公平及公正的判斷，並無固定不變的法則可循。同一辯解可於一個案中視為合理，但於另一個案卻不然。舉例來說，某個案的僱主聲稱有財政困難，法庭在考慮到有關案情顯示該僱主掙扎經營的同時，竭盡所能清付欠薪，故接納他提出財政困難為合理辯解。在另一個案中，僱主聲稱因生意欠佳而有財政困難，但缺乏實質證據，不獲法庭接納為合理辯解。

僱主在扣除僱員的工資後沒有向強制性公積金(強積金)供款

9. 在法案委員會二零零九年十月二十七日的會議上，委員要求當局提供資料，說明假若僱主扣除僱員的工資後沒有向強積金供款，僱員可循什麼方法提出民事申索。

10. 《僱傭條例》對支付工資及扣薪⁵作出規定，而強積金供款則屬《強制性公積金計劃條例》(第485章)規管。勞審處和小額薪酬索償仲裁處(仲裁處)擁有專有司法管轄權，處理不遵守《僱傭條例》所引起的申索，但無權處理不遵守《強制性公積金計劃條例》而引起的申索。不過，倘僱主沒有安排僱員登記參加強積金計劃，卻扣除僱員的工資，僱員可向勞審處或仲裁處提出民事申索，向僱主追討欠薪，勞審處或仲裁處會按個案的情況作出適當的裁決。

11. 《強制性公積金計劃條例》規定僱主必須確保僱員成為強積金計劃的成員。僱主亦須向強積金計劃作出由其資金支付的僱主強制性供款和從僱員工資扣除的僱員強制性供款，以保障僱員的利益。若僱主已安排僱員登記參加強積金計劃，但沒有依強積金的法例規定為僱員作出強積金供款，強制性公積金管理局(積金局)會對僱主採取行動，追討未付的強制性供款。《強制性公積金計劃條例》第7AA條於二零零八年十二月一日生效，訂明沒有安排僱員登記為強積金計劃成員的僱主，仍有法律責任作出強制性供款。因此，如僱員懷疑被僱主扣除了工資聲稱用作強積金供款，但卻沒有為其供款，不論僱員是否已獲安排參加強積金計劃，均可向積金局求助，向僱主追討欠付的供款。

⁵ 《僱傭條例》第 23 及 25 條規定，僱主須於工資期屆滿或僱傭合約終止後 7 天內支付到期的工資。《僱傭條例》第 32 條訂明，除本條容許的扣除項目外，僱主不得從僱員工資扣除任何款項。容許扣除的項目包括根據任何成文法則的規定或授權而扣除僱員工資(如根據《強制性公積金計劃條例》從僱員有關入息扣除款項用作強制性供款)。

建議罪行如何適用於拖欠勞審處裁斷款項的不同情況

12. 有委員亦要求當局闡述，有關罪行如何適用於拖欠勞審處裁斷款項而涉及支付部分款項及和解的不同情況。

13. 根據建議的第43P(1)條，假如勞審處或仲裁處的判令(全部或部分)包括第43N(1)條所指的指明權利，有關罪行便適用。僱主如故意及無合理辯解而沒有支付根據判令須支付的任何款項，可被檢控。為免不負責任的僱主藉支付部分裁斷款項而逃避法律責任，第43P(2)條訂明，僱主如沒有支付根據判令須支付的款項的任何部分，如屬以分期方式支付的款項，則包括欠付任何一期付款或某一期付款的部分，亦可被檢控。

14. 在一些個案中，勞審處或仲裁處經同意或協議作出判令，規定支付一筆款項以解決申索，而沒有就款項列明分項。故此加入建議的第43P(3)條，即「就[第43P(1)條]而言，如(a)某審裁處的判令規定支付一筆款項，但沒有顯示該筆款項是否包括任何指明權利；及(b)該判令所關乎的申索(全部或部分)由任何指明權利組成，則除非有相反證據，否則該判令須視為規定就指明權利作出付款」。如某判令憑藉第43P(3)條被視為規定就任何指明權利作出付款，建議的第43P(1)條即適用，而僱主故意及無合理辯解而沒有支付該判令的任何款項，即屬犯罪。

15. 根據《勞資審裁處條例》(第25章)第15條和《小額薪酬索償仲裁處條例》(第453章)第14條，如就申索達成和解，和解條款須予以書面記錄，並須由達成和解的各方簽署，然後提交勞審處或仲裁處。憑藉《勞資審裁處條例》第15(9)條和《小額薪酬索償仲裁處條例》第14(4)條，已提交的和解書就各方面而言均須視為猶如是勞審處或仲裁處的判令。建議的第43N(2)條規定「判令」的定義亦包括這類和解書。故此，沒有支付涵蓋指明權利的這類和解書的任何款項，亦可構成觸犯第43P(1)條建議的罪行。

僱員出庭擔任控方證人的保障

16. 有委員問及僱員出庭擔任控方證人的保障問題，相關資料現載於下文。

17. 在刑事案件中，如僱主在答辯聆訊中承認控罪，案件便告審結，僱員亦無須出庭作證。只有在僱主否認控罪而進行審訊時，僱員才須出庭作證。檢控《僱傭條例》下的罪行時，由被拖欠款項的僱員直接作供，對展開檢控行動和把應負責任的僱主成功定罪至為重要。在拖欠勞審處裁斷款項的個案中，僱員是唯一可以指證僱主沒有支付裁斷款項及就其他事實（例如他曾否向僱主採取追索行動）作證的人。根據我們就《僱傭條例》的罪行的執法經驗，僱員往往是僱主向調查人員或法庭作出的抗辯中的關鍵一方(例如僱員已同意僱主支付較少金額或延遲付款日期)，因此，獲得僱員同意擔任控方證人，對罪行的調查或檢控工作非常重要。

18. 建議的條例草案通過及實施後，如案件的判令清楚顯示僱主須支付工資或其他倘拖欠則受刑事制裁的法定權利，控方便無須在判令以外再確立合約的原意及爭議的款額。因此，在建議的罪行下，僱員如須為上述案件出庭作供，便可省卻在《僱傭條例》現行罪行下，就合約原意及爭議款額作供所需的時間及精神。

19. 另外，建議的罪行是根據《僱傭條例》所產生，僱員會受到《僱傭條例》第 72B 條的保障，僱主不可因僱員在強制執行《僱傭條例》而進行的法律程序中作供或同意作供而終止僱用或歧視。僱主作出有關行為，可被刑事檢控，亦可遭僱員根據《僱傭條例》而作出要求補償的民事申索。

20. 一如其他出庭作供履行公民責任的證人，僱員可按法庭決定⁶就出庭的每一天獲付不超逾 360 元的津貼，作為損失薪酬或招致開支的保障。此外，僱員亦會獲得在庭上提供適當設施等的其他權利。

勞工及福利局

勞工處

二零零九年十一月

⁶ 根據《刑事訴訟程序(證人津貼)規則》(第 221 章，附屬法例 B)第 5 條，任何證人，不論是在一宗或多於一宗的案件中，如因出庭提供證據(提供專業或專家證據者除外)而損失薪酬或無可避免招致開支(住宿或生活所引致的開支除外)，而該筆損失的薪酬或如此招致的開支是他本來無須承受的，則法庭可就該損失或開支，准予該證人就出庭的每一天獲付不超逾 360 元的損失津貼。如該證人因出庭提供證據而必需離開其居住、業務或工作地點的期間不超逾 4 小時，則其損失津貼不得超逾 180 元。

罪行條文及性質	闡釋合理辯解所涉及的情況
闡釋什麼可構成合理辯解	
<p>《稅務條例》(第 112 章)第 80(1AA)條</p> <ul style="list-style-type: none"> 無合理辯解而不遵照第 52(4)，(5)，(6)及(7)條的規定以書面通知局長應課稅的個人在香港的開始僱用，及僱員離開香港的事宜。 	<ul style="list-style-type: none"> 就被視為第 9A 條所指僱主的人(即如某人經營行業、專業或業務，並已訂立協議，訂明提供服務的個人的報酬會向由該個人所控制的法團等支付，則該人會被視為該個人的僱主)而言，該人顯示他不遵照規定，是由於(a)他倚賴該個人所作出的陳述書，而該陳述書是以根據第 80(1AC)款指明的表格作出的；以及(b)他倚賴該陳述書實屬合理。
<p>《入境條例》(第 115 章)第 17C(4)條</p> <ul style="list-style-type: none"> 未能出示身分證明文件，但被控人如能夠提出合理辯解，即可作為免責辯護。 	<ul style="list-style-type: none"> 在指控罪行發生當日，被控人未攜有身分證明文件，是由於(a)所有身分證明文件已遺失或毀掉；以及(b)他已報告遺失或毀掉身分證明文件一事或未有機會報告此事。
<p>《防止賄賂條例》(第 201 章)第 30(3)條</p> <ul style="list-style-type: none"> 無合法權限或合理辯解而向罪行調查個案的受調查人或公眾披露調查一事。 	<ul style="list-style-type: none"> 該項披露(a)公開專員、副專員或任何廉政公署人員的不合法活動、濫用權力、嚴重疏於職守或其他嚴重不當行為；或(b)公開一項對香港的公共秩序或安全或公眾的健康或安全的嚴重威脅；而披露範圍亦只限於此。

罪行條文及性質	闡釋合理辯解所涉及的情況
<p>《消防安全(商業處所)條例》(第 502 章)第 5(8)條及《消防安全(建築物)條例》(第 572 章)第 5(9)條</p> <ul style="list-style-type: none"> • 擁有人或佔用人沒有合理辯解而沒有遵從消防安全指示或改善消防安全指示。 	<ul style="list-style-type: none"> • 期望有關處所及建築物的擁有人或佔用人遵從有關指示是不合理的，因為(a)遵從該指示有損害有關建築物的結構完整性的危險；或(b)遵從該指示所需的科技並非合理可得。
<p>《職業安全及健康條例》(第 509 章)第 9(6)條</p> <ul style="list-style-type: none"> • 僱主或佔用人無合理辯解而沒有遵從敦促改善通知書的規定。 	<ul style="list-style-type: none"> • 遵從敦促改善通知書的規定不屬合理地切實可行。(根據第 6 條，施加於僱主的一般責任是須在合理地切實可行範圍內，確保其所有在工作中的僱員的安全及健康。)
闡釋什麼不構成合理辯解	
<p>《醫生(選舉規定)(程序)規例》(第 161 章，附屬法例 B)附表 3 第 3 條</p> <ul style="list-style-type: none"> • 候選人無合理辯解而為推動或促致其本人在選舉中獲選而使用或發佈任何人士或組織的姓名、名稱或標誌，而沒有該人士或組織的事先書面同意。 	<ul style="list-style-type: none"> • 已向有關人士或組織取得口頭上的同意或准許

罪行條文及性質	闡釋合理辯解所涉及的情況
<p>《強制性公積金計劃條例》(第 485 章) 第 43B(1A)條</p> <ul style="list-style-type: none"> 僱主無合理辯解而沒有遵從根據第 7 條施加僱主的規定 (即僱主須安排僱員成為計劃成員等)。 	<ul style="list-style-type: none"> 有關僱員沒有成為或持續當註冊計劃的成員，是完全或部分由他本身的過失所引致。
<p>《商船(本地船隻)(證明書及牌照事宜)規例》(第 548 章，附屬法例 D)第 6(7)條</p> <ul style="list-style-type: none"> 承租第 IV 類別船隻的人無合理辯解而沒有確保在他管有該船隻的整段期間內把某些文件存放於該船隻上。 	<ul style="list-style-type: none"> 違反有關規定是可歸因於船東、其代理人及船長沒有確保該些文件存放於該船隻上。