

2012年3月15日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

《2010年僱傭（修訂）條例》的實施

目的

《2010年僱傭（修訂）條例》（《修訂條例》）於2010年10月29日起，將僱主故意拖欠勞資審裁處（勞審處）或小額薪酬索償仲裁處（仲裁處）裁斷款項的行為，訂為刑事罪行。本文件向議員匯報實施該條例的進展。

背景

2. 為打擊僱主故意拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項的行為，《修訂條例》在《僱傭條例》之下引入一項新的刑事罪行，如僱主故意及無合理辯解而沒有在到期繳付日後14天內支付勞審處或仲裁處所裁斷的款項，而該等款項包含《僱傭條例》下涉及刑事制裁的工資或權利，該僱主可被檢控，一經定罪，最高刑罰為罰款35萬元及監禁3年。有限公司董事或負責人如因同意、縱容或疏忽，而導致公司故意拖欠裁斷款項，同樣可遭檢控。

3. 因應《2009年僱傭（修訂）條例草案》委員會的要求及我們執行新罪行所累積的經驗，現向立法會人力事務委員會匯報實施《修訂條例》的進展。

《修訂條例》的實施概覽

4. 為確保《修訂條例》能順利及有效推行，勞工處自2010年下旬開始，推出一系列教育及宣傳活動以提高公眾人士對新罪行的認識，並一直採取嚴厲的執法行動以遏止違法行為。

教育及宣傳工作

5. 為加強公眾人士對《修訂條例》的認識及提醒僱主拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項的行為已列為刑事罪行，勞工處自 2010 年 10 月開始推出多項教育及宣傳活動，包括派發及張貼宣傳刊物、舉辦講座及巡迴展覽、發放新聞稿及透過勞工處網頁作宣傳等。就此課題，我們已為僱主、商會及職工會代表、人力資源從業員、行政管理人員及公眾人士，舉辦大型簡介會。此外，勞工處亦透過不同的《僱傭條例》講座，向相關人士介紹法例修訂的內容。在《修訂條例》實施前，簡介《修訂條例》的小冊子亦已廣泛在勞工處各分區辦事處、勞審處、仲裁處及民政事務處各諮詢中心派發。該小冊子亦分發至超過 1 100 間商會及職工會，包括中小企的商會，讓不同行業的僱主及僱員認識新訂立的罪行。小冊子並備有中、英文及多種外文版本，方便少數族裔及非華語人士閱覽。

6. 此外，勞工處亦推出一款宣傳《修訂條例》的海報，重點傳達僱主拖欠裁斷款項可被罰款及監禁的訊息。此海報除了透過政府新聞處的渠道展示外，亦張貼於勞工處勞資關係科的分區辦事處、勞審處及仲裁處，以提醒僱主故意拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項的嚴重法律後果。

7. 截至 2012 年 1 月底，勞工處於全港不同地區舉辦了八次巡迴展覽，在社區層面提升公眾人士對新罪行的認識。期間，我們更不時向商會發出特稿，並透過 18 個涵蓋不同行業的人力資源經理會網絡，以及九個行業性三方小組推廣有關訊息。

8. 應一些立法會議員的要求，勞工處出版了一份單張，解釋《修訂條例》中有關「無合理辯解」的條文，並為僱主提供良好人事管理的建議，以加強僱主對相關條文的認識，及避免不負責任的僱主藉詞拖欠裁斷款項。

9. 我們相信上述教育及宣傳活動已喚起公眾對新罪行的認知，有助阻遏拖欠裁斷款項的行為及保障僱員權益。這些宣傳措施的重點，在於警告那些不負責任的僱主，如不遵行勞審處或仲裁處裁斷的法律後果。此等訊息亦可提高僱員認識法例為他們提供的保障。

執法工作

10. 自《修訂條例》於 2010 年 10 月 29 日實施以來，由 2010 年 11 月至 2012 年 1 月之 15 個月期間，勞工處共處理了 835 宗涉及拖欠《修訂條例》所涵蓋的勞審處或仲裁處裁斷的個案，較對上 15 個月期間（即 2009 年 8 月至 2010 年 10 月）處理的 1 448 宗拖欠裁斷個案顯著下跌 42%。

11. 勞工處高度重視拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項的個案，並一直致力將違法的僱主及公司負責人繩之於法。如發現涉嫌拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項個案，勞工處會作出跟進及調查。若搜集到足夠證據，我們會提出檢控。截至 2012 年 1 月底，經勞工處處理的拖欠裁斷款項個案中，撇除那些僱主因破產或清盤而沒有能力支付裁斷款項的個案、公司已結業的個案、無法聯絡僱主或董事的個案、或申索人拒絕出任控方證人的個案等，我們已就 46 宗個案提出檢控，及考慮是否對另外 32 宗個案提出檢控。仍在調查當中的個案，現有 88 宗。值得一提的是，在調查的過程中，有部分僱員基於不同的原因，包括成功取回被拖欠的裁斷款項等，改變願意出任控方證人的初衷。

12. 截至 2012 年 1 月底，在 46 宗已提出檢控的個案中，被成功定罪的個案有 19 宗（涉及 38 張傳票）；沒有被定罪的個案有兩宗；餘下的 25 宗個案，則仍在法庭處理當中。

13. 在 19 宗已定罪的個案中，有一名僱主因拖欠裁斷款項，被判處 200 小時社會服務令。在另一宗案件，一名公司董事被裁定在其同意、縱容或疏忽下導致其公司沒有支付裁斷款項，因而被判處 100 小時社會服務令。另外，於 2012 年 2 月底，有一間有限公司因拖欠裁斷款項被裁定罪名成立，而該公司的董事亦同時被裁定在其同意、縱容或疏忽下導致公司拖欠裁斷款項，被判處罰款合共 30 萬元，為該等罪行目前錄得的最高罰款額。從法院判處的高額罰款及社會服務令，可見法院對這類罪行的重視。

14. 在截至 2012 年 1 月底已定罪的 19 宗個案中，有 12 宗涉及不支付裁斷款項，當中 10 宗獲法院頒令僱主或公司董事須根據《僱傭條例》第 65 條向僱員清付拖欠款項。其餘 7 宗個案則涉及遲付裁斷款項。這些裁決發出強烈的訊息，警示僱主及有限公司的董事或負責人必須遵從勞審處或仲裁處的判令支付裁斷款項。

15. 勞工處會繼續透過《修訂條例》，當搜集到足夠證據顯示僱主故意及無合理辯解而拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項時，向蓄意違法的僱主提出檢控。

對僱員的協助及欠款僱主的制裁

16. 爲了協助被拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項的僱員盡快取回欠款，勞工處推出了便捷的安排，向受影響僱員提供所需的資訊及適切的援助。勞工處於勞資關係科各分區辦事處均指定一名專責人員，向有需要的僱員提供執行勞審處或仲裁處裁斷款項的詳細資料及指引，協助他們申請破產欠薪保障基金的特惠款項，以及在有需要時轉介他們向其他政府部門，如法律援助署或社會福利署等，尋求法律指引或財政援助。如有需要，專責人員亦會作出跟進，向有關僱員繼續提供協助。不少受助僱員均認同此服務，能協助他們一次過全面取得有關執行勞審處或仲裁處裁斷的資料，並獲妥善轉介至有關政府部門尋求協助。除此安排外，對已知拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項的僱主，勞工處亦會馬上停止提供免費的招聘服務，直至他們完全清付欠款爲止。

調查及檢控所需的時間及程序

17. 刑事檢控須符合很高的舉證準則，以達至在毫無合理疑點的情況下舉證涉嫌罪行。一如既往，勞工處的執法工作必須符合刑事檢控的嚴謹要求。在這前提下，勞工處一直確保調查及檢控涉嫌罪行的工作，能迅速妥善地進行。在調查《修訂條例》下涉嫌違例事項的過程中，勞工處會邀請僱員提供證人供詞，積極進行工作場所巡查以搜集相關資料，及面見僱主以了解涉案的詳細情況。如有足夠證據，勞工處會進行檢控。

18. 根據《修訂條例》第 43S(2)條，調查人員必須先聆聽被指稱違例的人的陳詞，或給予該人陳詞機會。如《僱傭條例》下類似的罪行一樣，這規定給予受嫌人機會，讓其可及早知會勞工處有關涉嫌違例事項的解釋，以及任何可能會減輕或免除其罪責的特別考慮。及早知悉可能減輕或免除罪責的資料，對僱主和僱員均有益處，因所得資料有助加快勞工處的調查及決定是否適宜提出檢控。

19. 根據執法經驗，第 43S(2)條下的聆聽會面一般可在通知僱主其涉嫌觸犯罪行後的兩星期內舉行。聆聽被告人的解釋是搜集及核實證據的重要步驟，以評估證據是否足夠及決定是否提出檢控。故此，第 43S(2)條的聆聽規定，不會窒礙執行《修訂條例》的效率。

20. 雖然僱員及其他有關人士提供供詞及資料所需的時間，會因不同個案而異，而並非勞工處所能完全控制；但根據經驗，案情相對簡單的個案，調查工作一般可在僱員提供證人供詞後一至兩個月內完成。如個案涉及較多的證人/被告或較複雜的案情，所需的調查時間便可能較長。

21. 在提出檢控前，勞工處需評估證人（包括有關僱員及其他有關人士）所提出的證據，並研究及參考有關案例及律政司先前的法律意見。如有需要，勞工處會要求證人提供進一步的證據或資料，及向律政司徵詢進一步的法律意見。然而，證人作出陳述及提供資料所需的時間按不同案件情況而有所不同，往往不是勞工處所能控制。此外，檢控有關罪行所需的時間涉及的因素非常多，包括案件的複雜程度、涉案的被告及證人數目、證人及有關各方的證供是否有矛盾或被告是否認罪等。無論如何，如有足夠證據，獲授權人員會盡快發出勞工處處長（處長）的書面同意，以便展開檢控。案情相對簡單的個案在完成調查後，大約需要四至六星期的時間評估證據是否足夠，以及建議是否給予處長書面同意提出檢控。如個案複雜而需要進一步的證據或法律意見，所需的評估時間（包括搜集進一步證據或徵詢法律意見）將較長。然而，在任何情況下，勞工處均致力迅速並妥善地完成《修訂條例》下涉嫌違例個案的調查及檢控工作。

未來路向

22. 《修訂條例》所訂立的新罪行，清晰地向不負責任的僱主發出切勿以身試法，故意拖欠裁斷款項的訊息。由《修訂條例》實施後向勞工處尋求協助的拖欠裁斷款項個案數字顯著下跌，可見在廣泛教育宣傳及嚴厲執法下，新罪行已發揮一定的阻嚇作用，並漸見成效。未來，勞工處會繼續透過不同的宣傳渠道，加深市民對《修訂條例》的認識；協助被拖欠裁斷款項的僱員追討欠款；並會不斷努力採取嚴厲及迅速的執法行動，以打擊僱主故意拖欠勞審處或仲裁處裁斷款項的行為。

勞工及福利局
勞工處
2012年3月