

香港天主教勞工事務委員會

電話:27725918

電郵: hkcccla@hkcccla.org.hk

網址: <http://www.hkcccla.org.hk>

政策研究組

議事及立場文件

主題: 檢討勞資糾紛個案的申索機制*

亞洲金融風暴後，香港經濟結構問題逐步浮現，失業問題亦日益嚴重。在這樣的經濟大環境下，減薪、減福利、裁員及拖欠工資等事件屢見不鮮。這些事件不但引發了僱主及僱員之間的衝突，而且亦為勞工處勞資關係科及勞資審裁處帶來了繁多的勞資糾紛個案。本文旨在探討本港勞資糾紛個案的申索機制¹，並就有關機制提出建議。我們認為，在今天嚴峻的經濟環境下，勞資糾紛個案與日俱增，香港政府應重新檢視現行的勞資糾紛申索機制，完善各機構的職能，使工友能更有效的討回應有的賠償。此外，我們提出，要徹底的解決勞資糾紛，維護工人權益，除了加強執法外，必須有一套更全面的法律，保障僱員的權利，避免僱主藉勞工法例的不足剝削勞工的權益。

勞資糾紛及申索聲請個案數目

近年，經濟不景，有關勞資糾紛²及申索聲請的數目與日俱增。根據勞工處的統計資料顯示，2003年勞工處勞資關係科便處理了34 116宗勞資糾紛及申索個案，較2000年上升了5188宗。³當中追討欠薪的個案更出現了上升的趨勢⁴，2003年勞工處所處理的欠薪追討個案高達10 492宗，較2000年的7521宗上升了40%。同時，勞資審裁處⁵(下

* 本文乃本會政策研究組二零零四年十月十一日會議討論之結果。

¹ 本文主要討論涉及勞工處勞資關係科、勞資審裁處、法律援助處、勞工處薪酬保障科的一般勞資糾紛及申索聲請的申索。

² 根據勞工處的分類，勞資糾紛是指涉及20名僱員以上的糾紛。而本文的勞資糾紛個案則泛指涉及僱員及僱主衝突之糾紛。

³ 資料來源：勞工處統計資料。

見 http://www.labour.gov.hk/public/iprd/2003/home/images/fig_chart/figure_3_2.gif

⁴ 根據《僱傭條例》規定，僱主必須在工資期屆滿後七天內支付工資給僱員。若僱主欠付工資超過一個月，即被視為解僱了該名員工，員工可追討包括長期服務金或遣散費及代通知金等解僱補償。此外，僱主拖欠工資乃刑事罪行，可被檢控，最高可被罰款20萬元及監禁一年。此外，僱主還須就欠薪支付利息。

⁵ 勞資審裁處於1973年根據《勞資審裁處條例》(第25章)成立，為本港其中一個司法機構，目的是為大眾提供一個快捷、簡單、便宜和不拘形式的機制，解決一般勞資糾紛，特別是僱主和僱員金錢上的糾紛。勞資審裁處具有民事司法管轄權，審理因違反僱傭或學徒合約，或沒有遵從《僱傭條例》(第57章)或《學徒條例》(第47章)的條文申索。具體而言，僱員可向勞資審裁處提出的申索，包括欠薪、僱主沒有給予規定通知而終止合約時應付的代通知金、違反僱傭條例而扣除的工資、法定假期、年假薪酬、休息日薪酬、疾病津貼、產假薪酬或遣散費、年終薪酬、雙糧及年終花紅、佣金、長期服務金、

稱勞審處)亦於 2003 年間審理了 11 263 宗案件，是其成立以來錄得第二高的宗數，涉及款額達 12.12 億港元。⁶當中衍生的 36 890 個申索項目中，欠薪申索更是各類型申索項目之冠，共有 6124 宗。⁷可見，在經濟不景及失業率高企下，香港的勞資糾紛及申索聲請個案大幅增加。僱主拖欠僱員薪酬的情況亦越來越普遍。

現行勞資糾紛及申索聲請個案的申索程序⁸

在一般情況下，當勞資糾紛出現時，勞資雙方可向勞工處投訴，尋求勞工處勞資關係科勞工事務主任協助調解糾紛。⁹同時，勞資關係科亦會應勞資糾紛任何其中一方的要求，主動提供諮詢及調解服務。調解服務通常會在要求提供該等服務後 4 至 5 個星期內舉行。

倘若糾紛不能通過勞資關係科得到解決，調解主任可應申索人的要求，將其個案轉介至勞資審裁處裁決。¹⁰申索人首先要致電勞審處的 24 小時電話預約系統，預約提交申索書的時間。¹¹提交申索書當日，申索人要準備一系列文件，包括香港身份證明、勞工處轉介編號、有關的申索追討證明文件、商業登記證或公司註冊書副本。¹²如要領取商業登記證，申索人必須於提交申索書前到稅務局查核被告的商業登記號碼¹³，然後填寫表格，並繳付費用 45 元，有關文件通常可在下一個工作天領取。¹⁴要領取被告公司的註冊證，申索人則要事前到公司註冊處依循步驟查冊¹⁵，所需費用由數十元至數百

終止僱傭金、不合法解僱補償、復職或再次聘請命令、法律或僱傭合約賦予僱員的其他福利。而僱主可申索的項目，則包括僱員辭職或終止僱傭合約的代通知金、預支給僱員的薪金或假期。

⁶ 勞審處成立以來，錄得最多申索數目的年份為 2002 年，共有 12 326 宗。其次為 2003 年，共 11 263 宗。資料來源：勞資審裁處(2004).*檢討勞資審裁處工作小組報告* P.16

⁷ 資料來源：勞資審裁處(2004).*檢討勞資審裁處工作小組報告* 附錄 V(e)

⁸ 見圖，附錄一。

⁹ 按法例，勞資雙方的申索人可直接入稟勞資審裁處申索而無須接受勞資關係科的調解服務。勞資審裁處考慮申索人所作的解釋後，會接納其直接提出的申索。

¹⁰ 勞資審裁處只會受理申索額在港幣 8000 元以上或申索人數多於 10 人的申索。申索額在港幣 8000 元或以下及申索人數不超過 10 人的小額申索會轉介給小額薪酬索償仲裁處處理。

¹¹ 按勞資審裁處的規定，申索人亦可在沒有預約的情況下入稟申索。但申索人未必能得到勞審處調查主任的即時接見，或需要另定訂會面日期。

¹² 如果被告為獨資經營或業務合夥人的無限公司，申索人要提供其經營業務的主要地址或獨資經營者或合夥人的住址。申索人可到灣仔稅務局商業登記署查核有關的資料。如果被告是有限公司，申索人則要提供被告人的辦事處的註冊地址。申索人可到位於金鐘道政府合署的公司註冊處查核有關資料。

¹³ 有關該公司的商業登記號碼，可登入 www.esd.gov.hk 網址查詢或於稅務大樓的商業登記署，使用該局的「自助商業登記號碼查詢系統」，進行檢索。

¹⁴ 若工友在上午十一時前繳費申請查冊，可在同一個工作天領取有關文件。若工友在上午十一時後繳費查冊，則要下一個工作天的上午 11 時後領取文件。

¹⁵ 有關的查冊步驟如下：一. 要先知道有關公司的註冊編號。要得知註冊編號，要查閱存放於公司註冊處的公司名稱索引。查冊人士亦可到註冊處內的公眾電腦終端機室查閱。二. 必須找出擬查閱文件是哪一年存入檔案。存檔年份，可從電腦文件索引中找到。三. 向註冊處的收款處購買所需的查冊表格。查閱一間公司一年的文件只需一份表格。四. 將查冊表格遞交給服務櫃台。五. 服務櫃台會給你指定年份的縮微膠片，你可憑膠片到縮微膠片室閱讀以找出欲複印的文件。

元不等，有關文件通常於下一個工作日領取。¹⁶

有關資料整備後，勞審處的調查主任¹⁷會協助申索人填寫申索表格，並向他/她錄取供詞和進行查訊。提交申索書時，申索人還需要繳交申索款額，費用由 20 元至 50 元不等。另外，勞審處亦會收取申索人送達文件予被告之費用，現時每個送達地址收取港幣 10 元正。

待被告收到申索人的申索書後，調查主任會邀請被告會晤，以錄取口供及調查案件。當與訴訟雙方分別會晤時，調查主任會與他們探討和解的可能性。如訴訟雙方不願和解或不能和解，調查主任會擬備一份事實摘要，列出解決和未解決的爭議，在聆訊當日交予審裁官。審裁官會安排在提交申索書後 10 至 30 天內進行聆訊。

在大部份案件中，審裁官會在過堂聆訊時與訴訟雙方澄清申索書中需要澄清的事宜，並會向他們指出和解的爭議點，以及有關的法律程序，以期協助他們平心靜氣達成和解。倘若他們拒絕和解，審裁官會為申索人編排審前聆訊。審前聆訊的目的是要再審視雙方進一步提交的資料及文件，待一切準備妥當，才開始審訊。

在過堂聆訊、審前聆訊及審訊期間，雙方均不可派律師代表出席。但申索人可以書面授權在已登記的職工會或僱主協會中擔任職位的人士作為其代表應訊。而審訊時，審裁官會聽取訴訟各方提出的口頭證據和陳詞，並向訴訟各方查問案情。在申索進行審訊期間，倘若有關雙方同意押後聆訊以進行調解，並有理由相信可就申索達成和解，審裁官會押後申索，並將個案轉介至調查主任進行調解。如他們沒有和解或不能和解，審裁官會在聆訊後宣告判決。有關的任何一方亦可於裁斷發出的 7 天內，向勞審處申請覆核判決。有關的任何一方亦可於裁斷發出的 7 天內向高等法院原訟法庭申請上訴。

倘若申索人向勞審處申索成功，可向勞審處申請在經裁斷的款額中，加上因申索而招致的訴訟費。勞審處有權指明判定債務人如何將款項交予判定債權人。如判定債務人沒有付款，判定債權人可向勞審處申請一張裁斷證明書，費用為 5000 元正，並在區域法院登記有關證明書。其後，判定債權人可向法院申請發出執行令，派出法庭的執達主任扣押債務人的財物和實產，經拍賣後，所得款項會用作清付到期支付予判定債權人的債項。若判定債務人已無力償債，判定債權人可向高等法院提交破產呈請或清盤呈請，並向法律援助處求助。¹⁸在高等法院判定債務人發出破產令或清盤令¹⁹後，申索人可向勞工處的薪酬保障科求助，以協助申領由破產欠薪保障基金(簡稱破欠基金)發放的特惠款項。²⁰在高等法院向判定債務人發出破產令或清盤令後，申索人亦可向破產管理署登

¹⁶ 若工友只需查閱一至兩間公司的註冊編號，則最快可於一個工作天內得到有關文件。

¹⁷ 調查主任的法定權力，是調查申索及擬備一份與該申索有關的事實摘要，提交審裁官。調查主任亦會協助訴訟各方填寫申索書及找出糾紛中的爭議點。

¹⁸ 根據現行法例，勞資審裁處的職責是聆訊及就司法官轄範圍的申索作裁決，而判決後，強制執行判的權利及責任由勝訴一方負責。

¹⁹ 破產令適用於僱主並非為有限公司的情況，清盤令則適用於為有限公司的情況。

²⁰ 破產欠薪保障基金可墊支的款項包括僱員在服務的最後一天之前 4 個月內，已為僱主服務而未獲支付的工資，以及僱員根據《僱傭條例》應享有但遭拖欠的代通知金或/和遣散費。其資金是來自從每張商

記成爲判定債務人的其中一名債權人。

申索程序存在之問題

以上的申索程序看似簡單、清楚易明。但對於基層勞工來說卻是難以想像的繁雜，有時候他們甚至爲追討賠償，而付出沉重的代價(見附錄二. 申索個案)。事實上，本港部份工會組織及立法會議員亦多次對勞審處及相關部門處理勞資糾紛申索程序作出批評²¹，而政府亦就有關的批評作檢討研究，並出版了《香港及選定地方的勞資審裁機構及其他解決勞資糾紛機制的運作》及《檢討勞資審裁處工作小組報告》²²。然而，這兩份報告只單從行政及法律角度評論勞資審裁處解決糾紛機制的效率及成效，而沒有從基層勞工的角度去考慮整個勞資糾紛申索程序對他們帶來的影響。以下，我們將以基層工友的角度探討他們在追討索償的過程中遇到的種種問題。

申索需時

當勞資糾紛發生的時候，勞資雙方一般會到勞工處勞資關係科投訴。勞資關係科的調解主任通常會在接獲投訴後的 4 至 5 周內安排調解會議，而大多數個案均只需要舉行一次調解會議，便可達成和解。²³然而，當工友與僱主就勞資糾紛的爭議無法達成和解時，工友便要提出申索，而有關申索由到勞工處投訴至法庭審理完畢，需時 5 至 8 個月不等，有的甚至長達超過一年的時間。這對於已找到新工作的工友來說，實在不利，因爲他們總不能經常的請假到法庭聆訊。更不幸的是，若僱主不按法庭的判決支付賠償，工友可能又要循其他法律程序追討，如向區域法院登記裁斷證明書，經執達吏強行執行裁決或向法律援助處求助，申請被告破產或清盤，以便向破欠基金申請特惠金，期間他們可能要多花上數月時間。這冗長的申索過程，往往令工友放棄索償。即使工友成功獲得破欠基金的特惠金，亦難解其申索期間的燃眉之急。

行政及法律程序相當複雜

現時，工友正式向勞審處申索前，要準備一系列有關申索的證明文件及被告的商業登記證明或公司註冊書副本。就前者而言，由於勞資糾紛申索乃民事訴訟案件，故工友

業登記證所收取的 600 元徵款。此外，工友必須於離職日起計 6 個月內向破欠基金申請補償，否則無法討回欠薪。

²¹ 香港職工會聯盟就勞資糾紛申索程序發表的文章有:《要簡化追糧程序 加快墊支工人欠薪》(2003)、《法庭手軟 欠薪猖獗 要求嚴懲欠薪僱主》(2003)等。香港工會聯合會就勞資審裁處運作發表的文章有:《對勞資審裁處運作的意見書》(2003)、《對〈勞資審裁處檢討工作小組報告書〉內的建議的回應》等。另外，2003 年 6 月 19 日，立法會司法及法律事務委員會及人力事務委員會的聯席會議曾討論了勞資審裁處的運作問題，其中勞工及商界議員均批評勞審處的審訊過長。見〈明報〉港聞版 2003 年 6 月 20 日。

²² 前者於 2004 年 4 月 22 日由立法會秘書處研究組出版，後者則於 2004 年 6 月由司法機構出版。

²³ 資料來源: 立法會秘書處(2004)《香港及選定地方的勞資審裁機構及其他解決勞資糾紛機制的運作》P.14

要承擔舉證的責任，自行蒐集證物及文件。²⁴事實上，在勞資糾紛個案中，僱主一般都會拒絕向申索人提供有關證明，而勞審處亦不能強制僱主限時交出有關資料。因此工友經常要耗費精神及時間搜集證據，起訴僱主。就後者而言，工友需要到稅務局或公司註冊處查核及申領商業登記或公司註冊證明副本。可是，有關的申領過程卻涉及多個複雜步驟²⁵，文化程度較低的工友實在難以應付。

另外，工人入稟勞審處後，還要填寫申索表格及接受勞審處調查主任的調查。在聆訊的時候，又要面對審裁官的盤問。這些亦對學歷水平較低、表達能力較差及不熟悉法律程序的工友不利。若僱主違反判令拒絕賠償，申索人則要轉向區域法院、法律援助處、高等法院、勞工處薪酬保障組等不同部門求助。更甚的是，每個部門都會重新的向申索人索取證據、錄取口供及進行查訊。因此部份個案可能會在審核資料階段停滯不前，有時候破欠基金還會質疑申索人的證據和勞審處的判令，要求重新調查案件。這樣複雜的程序不但妨礙工友的正常生活，而且亦為申索人帶來沉重的精神負擔。若申索人追討款額不多，更是得不償失。

耗費金錢

雖然勞工處勞資關係科的調解服務是免費的，但當勞資糾紛個案進入司法程序後，工友將要支付無法預計的金錢開支。首先，法庭聆訊個案時，均要求工友先查閱公司註冊證明或商業登記證明，這些費用動輒要數十至數百元不等。另外，若僱主在聆訊期間進行抗辯或拖延提交證據，工友可能要多次來回勞資審裁處，當中所付出的交通費、膳食費、及因上法庭而放棄找工作的機會成本亦絕不便宜。即使勝訴，工友所得的堂費亦未必能抵銷其申索時的種種開支。假若被告上訴，工友還可能要面對無法計算的訴訟費。

若是欠薪個案，工友勝訴後，僱主仍不遵從判令支付欠薪，工人便要前往勞工處薪酬保障科申請破欠保障基金的欠薪墊支。可是，破欠基金只會在被告或其公司被法庭裁定破產或清盤時才發放墊支，所以工友必須入稟法庭申請被告破產或清盤。不過，基層工友通常無力支付申請破產或清盤的高昂款額，需要申領法律援助。即使法援處批核其申請，法援處亦會按申索人的負擔能力徵收部份的法律費用。假若工友不能成功申請法援，則要支付大約五萬元的法律費用，才能申請被告公司清盤或破產。面對著這高昂的律師費，基層工友通常會無奈的放棄追討，因為所得賠償往往不能抵銷律師費的開支。

過份強調調解功能

在現行的勞資糾紛申索機制中，除了勞工處勞資關係科擔當著調解勞資糾紛的角色外，勞審處的調查主任及審裁官亦擔有調解糾紛的功能。調查主任會在調查階段協助雙方達成和解，審裁官則會在聆訊期間向雙方解釋法律爭議點，重覆嘗試找出和解的可能性。換言之，每宗勞資糾紛個案至少要經過三次的調解程序。然而，這三重調解機制不但使勞工處及勞審處的角色嚴重重疊，而且亦削弱勞審處的審裁職能。此外，勞審處

²⁴ 但有關不合理更改僱傭合約條款、解僱僱員及僱員是否按連續性合約受僱的爭議，僱主需承擔有關舉證責任。

²⁵ 申領相關證明文件副本的步驟可見註 12 至 15。

重覆的調解嘗試亦令法庭囤積案件，拖慢整個申索進度，致使案件經常停留在提訊階段，而不能正式審訊。

繁複的程序為被告設下有力的緩衝

如前所述，若勞資糾紛個案不能透過勞資關係科得到解決，工友便要入稟勞審處申請索償。入稟後，工友要經過一連串的行政程序，才可正式聆訊。在聆訊的時候，由於審裁官沒有權力強制僱主限時交出證據，故部份僱主會利用此法例漏洞，拖延提交證據，加上聆訊中審裁官的多審調解嘗試，亦令案件一拖再拖，最後此亦為被告提供了喘息的機會。

即使工友勝訴，也不一定能立刻得到賠償。因為一旦僱主違反判令拒絕賠償，申索人又要再循民事訴訟程序繼續追討。他們或要向區域法院申請發出執行令，透過執達吏執行判決，或要向高等法院提交申請被告破產或清盤呈請，以便申請破欠基金發放的特惠款項。這些繁複的行政及法律程序不但耗費工友的精神和時間，而且亦為被告僱主設下有力的緩衝，使其有空間及時間逃避法律責任，繼續拖延交還欠款。更甚的是，部份狡猾的僱主為免支付欠薪，竟將破欠基金當作「自動提款機」，使其代墊支款項。²⁶換言之，被告到最後仍可不費一分一毫繼續逍遙法外。

本政策研究組的回應及建議

可見，現行勞資糾紛的申索機制為工友設下不少障礙，在追討過程中他們既要耗費金錢和時間，也要耗費心神應付繁瑣的行政及法律程序。若工友追討的金錢不多，更是得不償失。可是，他們應得如斯對待嗎？他們曾經付出血汗、辛勤地工作，今天他們不但得不到應有的回報，還要付出沉重的代價去追討過去努力工作的成果。這樣對他們公平嗎？我們不要忘記，他們當中絕大部份是社會的低下階層，在經濟不景氣下，他們已默默忍受著低薪、長工時之苦。

常言道，法律能彰顯公義，能保障公民的權利，然而今天卻是這些行政及法律程序令到申索人卻步，使法律的公義不能彰顯。還有，那割裂的勞資申索過程，不但要工友耗費時間往來於不同部門之間，而且亦為工友倍添更多無形的精神壓力。諷刺的是作為被告的僱主卻可以藉著這些制度上的不足，故意拖延應訊或逃避賠償。部分欠薪僱主更受到制度的重重「保護」，至最後一刻仍可利用破欠基金代為墊支欠款，自己卻可逃之夭夭，逍遙法外。試問在這種不平等的勞資申索「待遇」下，工友如何爭取其應有權益？

²⁶ 自亞洲金融風暴後，破產欠薪保障基金接獲的申請個案，由 1997 年的 10,550 宗升至 2003 年的 23,023 宗，同期支出的特惠款項由 2 億 3 千 6 百萬元升至 5 億 1 千 4 百萬元，兩者的增幅均逾倍。由此，基金的儲備日漸見底，政府亦要向基金借出現金周轉。直至，2004 年的首半年基金才首次錄得約 80 萬元盈餘。

爲了確保僱員在整個勞資糾紛申索過程中得到合理的勞工保障及權益，爲了彰顯社會的公義，本政策組強烈要求政府檢討本港的勞資申索制度。

首先，政府必須透過整合各部門的職能，簡化整個勞資糾紛個案的申索程序。對此，勞工處應該扮演一個更積極的角色。其一，就申領公司註冊或商業登記證明方面，勞工處應派遣職員爲能力稍遜的工友申領有關證明文件。長遠而言，勞工處亦應提供相關服務，直接協助工友搜集有關證明，免卻工友四出奔走。其二，就欠薪個案而言，若僱主沒能力或不肯支付欠薪時，勞工處應提前介入有關個案，協助工友申請法律援助及進行清盤或破產等法律程序。²⁷這除可爲工友提供行政上的支援外，亦可減少申索過程中工友被索取證據、錄取口供及查訊的次數，進而大大縮短整個申索的時間。

其次，政府必須要檢討勞審處的調解職能。我們十分認同，在不容許有法律代表的情況下，勞審處是有責任爲訴訟雙方提供法律意見，解釋爭議，使他們權衡輕重，嘗試和解。然而，我們並不希望勞審處的調解主任及法官利用此職能去迴避其行政及審訊工作。長遠而言，我們認爲勞審處應減少調解的次數，除非雙方同意和解，否則審裁官在解釋法律爭議後，應立刻進入審訊程序，不應作出太多的和解嘗試。調查主任亦應只對直接入稟勞審處的申索進行調解，以避免與勞工處的功能重疊。

另外，在工友提交申索書後，勞審處應爲工友提供免費法律諮詢服務。現時，勞審處雖然容許工友授權已登記的職工會人士代其應訊，但在大部份的情況下，工友都沒有求助於工會組織，亦甚少交由工會代表應訊。²⁸故此，大部份工友根本於審訊前都不大了解自己的處境及審訊時的法律程序。爲避免工友因無知而失利，勞審處應盡快爲工友提供免費的法律諮詢服務，以協助其處理複雜的法律問題。

此外，政府應檢討整個勞資糾紛個案的檢控功能。其一，勞工處的勞工視察科應加強執法，有效的運用其刑事檢控權力，對違反《僱傭條例》的僱主，予以檢控。相信只有這樣才能有效的阻嚇僱主，並根本的杜絕僱主侵害僱員權益的行爲。其次，政府應賦予勞審處更大的執行判決權力，使其能透過刑事起訴的方式，懲罰那些故意拖延或拒絕履行法庭判令的僱主。其三，就欠薪個案而言，雖然法例已規定欠薪是刑事罪行，但不少僱主卻以有限公司的形式經營，藉此逃避個人的刑事責任。因此，我們建議政府修例，若發現有限公司蓄意欠薪，則其董事要負上個人的刑事責任。有關僱主亦應列入公司註冊處的黑名單，於限期內不許其再出任有限公司董事，以免其再次以相同手法拖欠工資，令更多無辜工人受害。

²⁷ 現時，當勞工處勞資關係科把勞資糾紛個案轉介給勞審處後，便會停止跟進，直至僱主無力償債的情況下，勞工處薪酬保障科才會協助工友向破欠基金申請特惠金。

²⁸ 目前，勞資審裁處並沒有統計申索人選擇授權職工會代表應訊的數字。但根據勞審處職員於二零零四年十月的電話回覆，大約三分之二的個案是由申索人親自答辯。而選擇由職工會代表答辯的三分之二的個案中，以飲食及地盤業工友佔多數。

我們重申，為確保僱員在勞資糾紛申索過程中得到合理的保障及權益，政府應該：

- 一. 整合各部門的職能，簡化整個勞資糾紛個案的申索程序；
- 二. 減少勞資審裁處的調解糾紛次數，加快審訊工作；
- 三. 為工友提供免費法律諮詢服務，使其於審訊前清楚了解自身的處境及審訊時的法律程序；
- 四. 督促勞工處執法，加強檢控違反《僱傭條例》的僱主；
- 五. 賦予勞審處刑事起訴權力，以懲罰那些故意拖延或拒絕履行法庭判令的僱主；
- 六. 修改法例，若發現僱主以有限公司名義蓄意欠薪，即予以刑事檢控，並把其列入公司註冊處黑名單，禁止其再次出任公司董事。

誠然，完善的勞資糾紛申索機制為工友提供解決勞資衝突的渠道。不過，我們指出，有關機制卻屬「治標不治本」，只能被動的處理問題，未能長遠的提高員工的議價能力，使工友能在平等的勞資關係上得到合理的保障。

一直以來，香港都沒有一套全面保障勞工權益的法例。在「自由市場」、「積極不干預」的政策主導下，政府只重視工商界的利益，勞工僅被視為生產工具，完全沒有積極的勞工法例保障。遇有大型的勞資糾紛時，工友從來就沒有集體談判權利，與資方展開平等的對話，解決衝突。相反，資方可以一意孤行，任意削減員工的薪酬福利。更不幸的是，在缺乏其他有力的勞工法例保障下，如最低工資、最高工時、失業保險等，工友根本就沒有足夠的議價能力與僱主在平等的關係上調解爭議。他們往往礙於經濟壓力而選擇啞忍，接受僱主的無理剝削。

簡言之，要徹底的解決勞資糾紛，維護工人的權益，除了完善各申索機構的職能及加強執法外，政府必須建立一套更全面的勞工法例，保障僱員的權利，避免僱主藉勞工法例的不足赤裸裸的剝削勞工的權益。

二零零四年十一月二日

政策研究組成員

余偉華 (委員、政策研究組召集人)

林祖明神父 (教會顧問)

何春儀 (委員)

洪玲玲 (委員)

郭秀英 (委員)

黃蕙珍 (委員)

梁少梅 (組員)

藍麗貞 (組員)

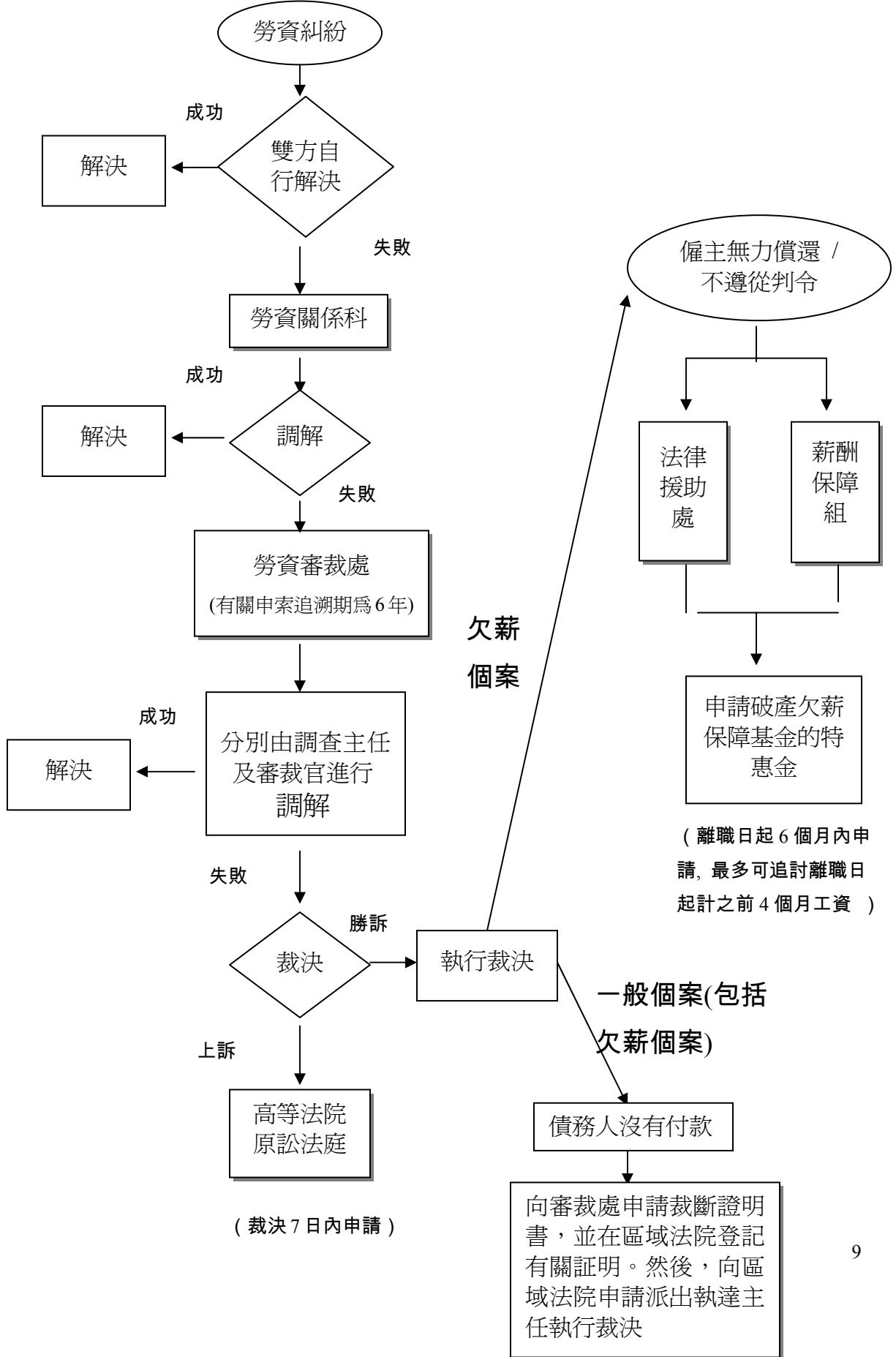
葉麗雯 (組員)

王仕謀 (組員)

羅佩珊 (政策研究幹事)

現行勞資糾紛個案的申索程序

(附錄 一)



申索個案²⁹ -- 追討欠薪的經歷

事主本在一速遞公司工作，但上工一個月後，公司便以周轉不靈為由，拖欠工資。可是，僱主卻要求事主繼續工作，承諾待公司經濟環境好轉後才發還欠薪。事主本著好心，無奈接受安排。如事者，四個月後，事主才獲發還部份工資。公司亦繼續以財政困乏為由，要求延遲發薪。五個月後，事主依然不獲發薪，於是決定辭職，並向勞工處勞資關係科投訴僱主欠薪。由於僱主多番迴避出席勞資關係科的調解會議，事主在勞工處的轉介下，向勞資審裁處投訴僱主。

事主無奈的指出，到勞資審裁處正式落案起訴僱主的過程並不容易，得花上無比的時間及精神。她表示，在提交申索書時，還要準備一系列的證明文件，包括僱傭合約、工資記錄、終止合約通知書及僱主的公司註冊證書副本。對她來說，這些資料並不是垂手可得。首先由於僱主拒絕向其交出有關的薪金證明等資料，所以事主只好想辦法為自己找出有關工作及工資證明。另外，她表示要獲得僱主的公司註冊證明亦非易事。她先要花時間親到公司註冊處查閱資料。而查閱資料所涉及的操作步驟及程序亦異常繁雜及艱深，她認為一般工友實在難以應付。

有關資料整備後，事主要向勞資審裁處的調查主任錄取口供及有關申索的其他資料，並需填寫兩份文件。一切準備妥當後，便排期提堂審訊。審訊當日，幸好僱主認罪，願意交還欠薪。在調解主任的建議下，事主接受僱主分期攤還欠薪的安排。可是，僱主向事主開出期票，事主一直沒有收到應得的還款。最後，事主在調查主任的建議下，決定申請僱主清盤，以便向破產欠薪保障基金領取特惠補償。事主表示，由於沒有經濟能力，所以要向法律援助處申請法律援助。可是，這亦得花上無比時間，去接受法援處的經濟審查及案情查詢。然而，法援處的審批時間非常冗長，險些令事主錯過了向破欠基金提出申索的 6 個月時限。最後，在得到教區勞工牧民中心主任的撰信陳請下，才得優先處理其申請。幸好，法援處接納其法援申請，免卻其多達五萬元的律師費，高等法院亦判定其僱主的公司清盤。事主亦根據法庭的判令向勞工處薪酬保障組申請破欠特惠金。但在申請特惠金時，事主要再次向有關職員複述案情及提交證據，最後事主才獲得破欠基金最高的相等於四個月工資的特惠補償。

事主在總結時指出，即使得到補償亦得不償失。在金錢上，有關的補償不能彌補僱主欠下她的五個月工資及未能計算在內的在職交通費支出。在時間上，她已花上整整一年的時間去追討有關欠薪，當中她失去了很多的求職機會。直至現在，她亦未能覓得一份穩定的全職工作。在精神上，她要面對著個案發展的不確定性及申索程序的繁雜性。她無奈的說在整個追討過程中，她已無數次向不同部門複述案情，令她不勝其煩。還有，每想到不幸受無良僱主拖欠薪金的欺壓，她的精神就快要崩潰。

²⁹ 事主是經本會教區勞工牧民中心(新蒲崗)轉介，並在其同意下接受訪問。