



# 小额薪酬索偿 仲裁处

## 简介

### 前言

本简介旨在以浅白的文字，简述《小额薪酬索偿仲裁处条例》（香港法例第453章）的主要条文。对有关法例的诠释，应以该条例原文为依归。

### 小额薪酬索偿仲裁处

小额薪酬索偿仲裁处（仲裁处）根据《小额薪酬索偿仲裁处条例》成立，为因法定或合约雇佣权利纠纷所引起的雇佣申索提供简单、快捷和廉宜的仲裁服务。

### 向仲裁处提交申索

任何人如透过劳工处劳资关系科的调停服务而未能与另一方达成和解协议，可向仲裁处提交申索。

未经劳资关系科调停而直接向仲裁处提出仲裁的要求，将不获仲裁处受理。

凡属仲裁处司法管辖权范围内的申索，其他法庭不会受理。

### 小额薪酬申索

小额薪酬申索必须是：

- (1) 因法定或合约雇佣权利纠纷所引起的；
- (2) 每名申索人的申索款额不超过15,000元\*；及
- (3) 每宗申索涉及不多于10名申索人。

\* 如申索人提出申索的权利全部是于2021年9月17日之前产生，此申索款额是每名申索人不超过8,000元。

任何雇佣申索的申索款额或申索人数如超过仲裁处的司法管辖权限，则由劳资审裁处审理。

### 仲裁处无权审理的申索

仲裁处无权审理因侵权行为提出的民事申索，或在破产或清盘案件中已呈交待证的任何申索。

若申索涉及《雇佣条例》（香港法例第57章）第 VIA 部，即雇员因不合理的解雇、不合理的更改雇佣合约条款，或不合理及不合法解雇而向雇主提出补偿的申索，则属劳资审裁处的司法管辖权。

此外，如果提出申索的权利是在提交申索书日期前12个月以前产生，仲裁处亦不能受理；但如申索的各方当事人签署备忘录，同意仲裁处有司法管辖权，则不在此限。否则，有关申索将被移交劳资审裁处。

### 仲裁处拒绝审理申索的情况

仲裁处可于以下情况拒绝审理申索：

- (1) 仲裁处认为该宗申索不适宜在该处进行查讯、聆讯及作出裁决。在这种情况下，有关申索会被移交劳资审裁处；或
- (2) 申索人将申索分拆或分割为多宗诉讼程序，藉使每宗诉讼均能落入仲裁处的司法管辖权范围内而分开追讨。

### 出席发言权

以下人士在仲裁处席前有发言权：

- (1) 任何一方当事人；

- (2) 如当事人为法团，经该法团书面授权出席的法团高级人员或雇员；或
- (3) 获仲裁处许可，由当事人以书面授权作其代表的已登记职工会或雇主协会中担任职位的人。

任何一方都不得委派律师代表出席。

### 在仲裁处进行的聆讯

聆讯是公开及不拘形式地以中文或英文进行。申索人及/ 或被告人如有需要可尽早向仲裁处申请以安排在聆讯期间的免费翻译服务。

仲裁处可下令当事人及证人交出与申索有关的文件、纪录、帐簿或其他证物，及向他们提出其认为适当的问题。

仲裁官于聆讯结束后，将尽快作出裁定或命令。

### 仲裁处在仲裁过程中执行其指令

仲裁官享有原讼法庭法官在原讼法庭民事诉讼中所享有的特权及豁免权。

任何人士如无合理解释，而未能遵从仲裁处的命令出示文件、纪录、帐簿及其他仲裁处认为与申索有关的证物，即属违法。

任何人士作出以下行为，都足以构成刑事罪行：

- (1) 恐吓、怂恿或诱使证人或当事人不在聆讯中作证；或
- (2) 在仲裁处进行聆讯时，使用带有恐吓或侮辱性的言辞、作出侮辱性的行为或故意打断聆讯的进行。

### 覆核和上诉

当事人须于仲裁官作出裁定或命令后的7日内提出覆核申请。覆核时仲裁官可：

- (1) 重新聆讯该宗申索；
- (2) 传唤或聆讯新的证据；及
- (3) 维持、更改或推翻原来的裁定或命令。

倘若有关当事人不服仲裁官的裁决，认为其法律观点错误或该宗申索超过仲裁处司法管辖权范围，可于书面的裁定或命令送达他的日期后7日内（或高等法院司法常务官根据合理因由而延长的期限内），向原讼法庭申请上诉许可。当事人如获原讼法庭应申请而批予上诉许可，可向原讼法庭提出上诉。

### 仲裁处裁定的执行

仲裁处的裁定或命令可在区域法院登记，成为区域法院的判决，并依法执行。

### 拖欠判令所须支付的款项属刑事罪行

根据《雇佣条例》，若仲裁处的判令规定雇主须就条例下订明的指明权利作出付款（例如：工资、年终酬金、产假薪酬及遣散费等），而雇主故意及无合理辩解没有在判令须支付的日期后14天内支付该笔款项，可被检控，一经定罪，最高可被罚款35万元及监禁3年。

### 查询

查询热线：2717 1771（此热线由「1823」接听）

劳工处网页：<http://www.labour.gov.hk>

### 小额薪酬索偿仲裁处

九龙长沙湾道303号

长沙湾政府合署10楼1012室

（深水埗港铁站C1出口转左）

电话：2927 8000