

第十三章：

僱主不支付勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷款項的刑事責任

僱主應盡快按勞資審裁處(下稱「勞審處」)或小額薪酬索償仲裁處(下稱「仲裁處」)的裁決支付款項。

拖欠裁斷款項屬刑事罪行

根據《僱傭條例》^{註一}，若審裁處的判令^{註二}規定僱主須就條例下訂明的「指明權利」作出付款(例如：工資、年終酬金、產假薪酬及遣散費等)^{註三}(見下文“「指明權利」涵蓋範圍”部分)，而僱主故意及無合理辯解沒有在裁斷款項到期日後 14 天內，支付該筆款項^{註四}，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

有關罪行適用於僱主拖欠勞審處/仲裁處的裁斷款項的任何部分，如屬以分期方式支付的款項，則包括任何一期或某一期付款的部分。

公司董事及負責人須負拖欠裁斷款項刑責

當公司故意及無合理辯解而沒有在裁斷款項到期日後 14 天內繳付該筆款項，若證明該罪行是在該公司的董事或負責人的同意、縱容或疏忽下所犯，則該董事或負責人即屬違法，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

「指明權利」涵蓋範圍

包括根據《僱傭條例》下附有刑事制裁元素的工資及法定權利，例如工資、年終酬金、產假薪酬、侍產假薪酬、遣散費、長期服務金、疾病津貼、假日薪酬、年假薪酬及《僱傭條例》「僱傭保障」部分下因不合理及不合法解僱而判給的終止僱傭金及補償金等。

^{註一} 有關條文載於《2010 年僱傭(修訂)條例》，並適用於該修訂條例的生效日期(即 2010 年 10 月 29 日)當日或之後作出的勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處的判令。

^{註二} 審裁處的判令 — 指(就勞資審裁處而言)裁斷或(就小額薪酬索償仲裁處而言)裁定，並包括命令，及根據《勞資審裁處條例》或《小額薪酬索償仲裁處條例》被視為勞資審裁處裁斷的和解書，及小額薪酬索償仲裁處裁定的和解書。

^{註三} 如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，否則該判令視為規定就某指明權利作出付款。

^{註四} 如判令並無訂明須支付裁斷款項的日期，則須在判令的日期後 14 天內，支付該筆款項。

參考例子

(如何界定「裁斷款項到期日後 14 天內」的期間)

[例子 1] 裁斷款項須一筆過支付：

假設僱主原先承諾僱員以一個月代通知金\$7,500 代替僱傭合約協定的一個月通知期將僱員解僱，但僱主之後拒絕支付該筆代通知金。

僱員其後透過勞工處勞資關係科的調停服務，向僱主追討代通知金\$7,500，惟未能與僱主解決有關糾紛。僱員遂入稟小額薪酬索償仲裁處，向僱主索償該筆代通知金款項，並於 2010 年 11 月 8 日 獲判得直。仲裁處即日作出判令，規定僱主須於 2010 年 11 月 15 日或之前，支付僱員代通知金\$7,500。



如僱主故意及無合理辯解沒有在裁斷款項到期日(即 2010 年 11 月 15 日) 後 14 天內(即 2010 年 11 月 16 至 29 日)支付該筆款項 \$7,500，即屬違法，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

[例子 2] 裁斷款項以分期方式支付：

假設僱員入稟勞審處，向僱主追討佣金\$12,000，並於 2010 年 11 月 3 日的聆訊中與僱主達成和解協議，僱主須分三期支付有關款項給僱員，圓滿解決是次勞資糾紛。勞審處即日批准該和解協議，並作出判令，裁斷款項須於以下日期或之前支付：

期數	日期	款項
第一期	2010 年 11 月 17 日	\$4,000
第二期	2010 年 12 月 17 日	\$4,000
第三期	2011 年 1 月 17 日	\$4,000

如僱主只依時繳付第一及第二期共\$8,000 的款項，但沒有於 2011 年 1 月 31 日(即第三期裁斷款項到期日後 14 天內的最後限期)或之前支付第三期\$4,000，即屬違法，可被檢控。



如僱主故意及無合理辯解沒有在第三期裁斷款項到期日(即 2011 年 1 月 17 日) 後 14 天內(即 2011 年 1 月 18 至 31 日)支付\$4,000，即屬違法，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。