

《2010年僱傭(修訂)條例》簡介

目錄

引言	2
《修訂條例》內容摘要	3
主要條文重點介紹	4
附錄一 參考例子	6
附錄二 查詢	9

引言

本小冊子旨在以淺白的文字簡述《2010年僱傭(修訂)條例》(下稱《修訂條例》)對《僱傭條例》所作出的主要修訂。如欲了解《僱傭條例》的主要規定，請參閱由勞工處編製的「僱傭條例簡明指南」。

本小冊子及「僱傭條例簡明指南」可於以下勞工處網頁下載

http://www.labour.gov.hk/tc/public/content2_3.htm。

請注意：本小冊子的資料只供參考，有關對《修訂條例》及《僱傭條例》的一切詮釋，皆以法例原文為依歸，詳情請瀏覽勞工處以下網頁：

《修訂條例》<http://www.labour.gov.hk/tc/news/EAO2010.htm> 及

《僱傭條例》<http://www.labour.gov.hk/tc/legislat/contentB2.htm>。

《修訂條例》內容摘要

《修訂條例》的主要目的，是就僱主拖欠勞資審裁處(下稱「勞審處」)或小額薪酬索償仲裁處(下稱「仲裁處」)的裁斷款項，而該等款項包含《僱傭條例》下的工資及法定權利(見下文「指明權利」涵蓋範圍)部分)，訂立為一項新的刑事罪行，以加強保障僱員權益。

僱主應儘快按勞審處或仲裁處的裁決支付款項，根據《修訂條例》，如僱主故意及無合理辯解而沒有在裁斷款項到期日後 14 天內支付該筆款項(見「附錄一」參考例子 1 及 2)，可被檢控，一經定罪，**最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年**。

生效日期

《修訂條例》適用於生效日期(即 2010 年 10 月 29 日)當日或之後作出的勞審處或仲裁處的判令(下統稱為「審裁處的判令」)^(註一)(見「附錄一」參考例子 3)。

^(註一) 「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。

主要條文重點介紹

《修訂條例》適用於僱主拖欠勞審處/仲裁處的裁斷款項，而該等款項包含《修訂條例》訂明的「指明權利」。

I. 「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、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。

II. 拖欠勞審處/仲裁處的裁斷款項屬刑事罪行

若審裁處的判令規定僱主須就《修訂條例》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）^(註二)，而僱主故意及無合理辯解沒有在裁斷款項到期日後 14

^(註二) 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。

天內，支付該筆款項^(註三)，可被檢控，一經定罪，**最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。**

新罪行適用於僱主拖欠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。

(「附錄一」載有“如何界定「裁斷款項到期日後 14 天內」的期間”的例子，以供參考)

III. 法團董事、合夥人等在《修訂條例》下須負的刑責

當法團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，若證明該罪行是在法團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，**最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。**

如商號的某合夥人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，若證明該罪行是在其他合夥人或涉及管理的人員的同意、縱容或疏忽下所犯，則該其他合夥人或管理人員亦犯了相同罪行，**最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。**

^(註三) 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

(甲) 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。

2010 年 11 月

星期日	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	12月1日	2	3	4

← 裁斷款項到期日 (指向 11 月 14 日)
→ (指向 11 月 29 日)
欠付或逾期繳款 (覆蓋 11 月 16 日至 29 日)

裁斷款項到期日後 14 天內的期間(即 2010 年 11 月 16 至 29 日)，如僱主故意及無合理辯解欠付或遲於此期間繳款，即屬違法。

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：

假設僱員入稟勞資審裁處，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。審裁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。

(乙)

如何應用《修訂條例》的生效日期

[例子 3] 《修訂條例》的適用事宜：

假設僱員入稟勞資審裁處，向僱主追討長期服務金\$35,000，並於 2010 年 11 月 3 日獲判得直，僱主須於同年 11 月 17 日或之前，支付僱員長期服務金\$35,000。

2010 年

星期日	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六
10月24日	25	26	27	28	29	30
31	11月1日	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20

勞資審裁處的判令作出的日期 → 10月24日

《修訂條例》生效日期 → 10月29日

裁斷款項到期日 → 11月17日

由於勞資審裁處的判令是在生效日期(即 2010 年 10 月 29 日)後作出的，《修訂條例》適用於此個案。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 17 日) 後 14 天內支付該筆款項\$35,000，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。

請注意：

雖然《修訂條例》不適用於 2010 年 10 月 29 日之前作出的判令，若僱主涉嫌違反《僱傭條例》的其他規定(如欠薪或欠付長期服務金等)，如有足夠證據，勞工處會根據該等違例事項向僱主提出檢控。

查詢

- ⌘ 查詢熱線：2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)
- ⌘ 網頁：<http://www.labour.gov.hk>
- ⌘ 親臨勞資關係科各分區辦事處：<http://www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm>

本小冊子可於勞工處網頁 http://www.labour.gov.hk/tc/public/content2_3.htm 下載