

雇主违法可被重罚 挺身作证雇员有责 与《雇佣条例》有关的民事及刑事诉讼简介

前言

本简介旨在以浅白的文字，解释与《雇佣条例》有关的民事索偿及刑事检控个案，其性质及程序上的分别，以供雇员参考。同时，本处亦希望藉此简介鼓励雇员举报雇主违反《雇佣条例》的个案，呼吁雇员协助本处在检控违例雇主时，出任控方证人。

《雇佣条例》下的雇员权益及福利

香港法例第 57 章《雇佣条例》，就多项雇佣福利及条件作出规定，例如：工资保障、休息日、有薪假日、有薪年假、疾病津贴、生育保障、遣散费、长期服务金及雇佣保障等。雇主如果违反《雇佣条例》的条款，可能因而遭雇员提出民事索偿，亦可能被劳工处刑事检控。

拖欠工资乃严重罪行

劳工处尤其重视雇主拖欠雇员工资的个案。根据《雇佣条例》的规定，雇主必须在工资期届满后或雇佣合约终止后七天内支付工资给雇员，否则须就欠薪支付利息。如果雇主于工资期届满后或终止雇佣合约后七天内仍未支付所有工资，雇员应尽快到工作地点就近的劳资关系科分区办事处，向雇主提出申索声请。

根据《雇佣条例》，雇主如故意及无合理辩解而不依时支付工资给雇员，或不支付欠薪的利息，可被劳工处检控，一经定罪，欠薪最高可被罚款 20 万元及监禁一年，不支付利息最高可被罚款一万元。

如果雇员迟迟未有就欠薪提出申索，他的权益可能会因而受损¹。如雇员超过一个月仍未收到已到期的工资，可当作其雇佣合约已被雇主终止，而向雇主追讨解雇补偿。雇员在行使这项权利时，应先向雇主表明他的决定。

有关《雇佣条例》各项福利及违例事项的罚则，可参考劳工处印制的《雇佣条例简明指南》

劳工处的执法行动

劳工处会就违反《雇佣条例》的个案采取积极的执法行动。本处除了协助雇员追

¹ 事例：如果雇主最终清盘或破产，雇员可能须向破产欠薪保障基金(下称破欠基金)申请特惠款项。由于破欠基金的欠薪特惠款项，最高限额为 36,000 元，而且必须是服务最后一天前四个月内被拖欠的工资，雇员如延迟申索，未必能悉数取回欠薪。雇员亦必须在雇佣合约终止后六个月内提出有关特惠款项的申请，劳工处不会受理逾期者的申请。

讨有关欠款之外，如有足够证据，而有关雇员又愿意出任控方证人，劳工处会检控违例的雇主。因此，本处呼吁雇员出任控方证人，以便我们可以检控违例的雇主，以收阻吓之效。

民事索偿及刑事检控的分别

与《雇佣条例》有关的民事索偿及刑事检控，其性质及程序有所不同。民事索偿可涉及雇员向雇主索偿，或雇主向雇员索偿，案件如经法院审理，一般由小额薪酬仲裁处或劳资审裁处仲裁，以裁决答辩人是否应向申请人作出补偿。民事案件的举证准则是基于可能性的权衡。

刑事检控是由劳工处控告雇主违反劳工法例，雇主一经法庭定罪，可被判处刑罚，如涉及罚款，款项归政府所有。涉及《雇佣条例》的刑事案件通常由裁判法院处理，控方必须以无合理疑点作为举证的准则。

雇员提出民事索偿

雇员如欲向雇主追讨涉及《雇佣条例》或雇佣合约的权益，可向劳工处劳资关系科分区办事处求助，该科可为劳资双方提供调解服务。

如果劳资双方未能达成和解，调解员会应当事人的要求，按其声请金额，转介当事人往小额薪酬索偿仲裁处或劳资审裁处提出声请，以裁决雇主应否向雇员作出补偿，及应补偿的金额。

刑事检控

如果劳工处发现有雇主涉嫌触犯《雇佣条例》的规定，而雇员愿意出任控方证人的个案，雇佣申索调查科会邀请雇员前往该科录取证人声明，并呈交有关的书面证据。该科随即会约见雇主或其代表，告知涉嫌违例事项的详情，并听取雇主或其代表就涉嫌违例事件的申辩。当调查完毕后，劳工处检控科会研究是否对雇主提出检控。

在刑事检控程序中，劳工处必须在毫无合理疑点下证明雇主触犯了《雇佣条例》。当遇到一些复杂的案件，劳工处会征询律政司的意见，因此，雇主最终是否会被检控，要视乎有关证据是否足够，及案件是否有达致定罪的合理机会。

当劳工处票控雇主后，如雇主在裁判法院的初次聆讯中认罪，则雇员无需出庭作证。如雇主不认罪，劳工处检控科会安排雇员在其后的聆讯中出庭担任控方证人。

查询

24 小时电话咨询中心：2717 1771

互联网网页：<http://www.labour.gov.hk/>

亲临劳资关系科各分区办事处：<http://www.labour.gov.hk/tele/lr1.htm>