

雇主拖欠裁断款项的刑事责任
及
有关「无合理辩解」的条文

前言

本单张简介香港法例第 57 章《雇佣条例》下第 43P 条，订明雇主拖欠劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处裁断款项的刑事责任及当中有关「无合理辩解」的条文，并透过相关的雇佣实务要点，加深雇主及雇员对有关法例和良好人事管理措施的认识，以及提醒雇主必须遵守法例规定。

本单张的资料载有劳工处对《雇佣条例》的诠释及执行惯例。此单张只供参考，其内容并不具法律效力，亦不构成任何法律意见。由于每宗案件的实际情况不尽相同，如有任何疑问，应寻求专业的法律意见。请注意，在任何情况下，本单张内的任何陈述，都不会影响或限制劳工处行使条例下的权力、职责及执法行动，以及律政司的检控决定和法庭的诠释及决定。

如欲进一步了解《雇佣条例》，可参阅法例原文或由劳工处编印的「《雇佣条例》简明指南」及「《2010 年雇佣（修订）条例》简介」。

雇主拖欠裁断款项的刑事责任

根据《雇佣条例》第 43P 条，若劳资审裁处或小额薪酬索偿仲裁处（下统称为「审裁处」）的判令，规定雇主须就条例下订明的「指明权利」作出付款，而雇主故意及无合理辩解，没有按判令条款的付款规定日期后 14 天内；或当判令并无条款订明付款规定日期，而没有在判令的日期后 14 天内，支付审裁处所裁断的任何款项，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

「指明权利」的涵盖范围，包括根据《雇佣条例》下附有刑事制裁元素的工资及法定权利，例如工资、年终酬金、产假薪酬、遣散费、长期服务金、疾病津贴、假日薪酬、年假薪酬及《雇佣条例》第 VIA 部「雇佣保障」部分因不合理及不合法解雇而判给的终止雇佣金及补偿金等。

上述规定适用于 2010 年 10 月 29 日当日或之后作出的审裁处的判令。而《雇佣条例》第 43P 条所订明的罪行亦适用于雇主拖欠审裁处的裁断款项的任何部分，如属以分期方式支付的款项，则包括任何一期或某一期付款的部分。若审裁处作出判令规定雇主须向雇员支付裁断款项，雇主应尽快依判令履行审裁处的裁决。

有关「无合理辩解」的条文

- ◆ 在《雇佣条例》下订立雇主拖欠裁断款项的刑事罪行，是为了针对故意及无合理辩解而不支付裁断款项的雇主。
- ◆ 采用「无合理辩解」条文的目的是，在惩处违例雇主的同时，又保障持合理理由的雇主。这概念亦广泛采用于《雇佣条例》涉及雇主拖欠工资和其他法定权利的多项罪行条文，例如欠付年终酬金、长期服务金、遣散费、假日薪酬、年假薪酬及疾病津贴等。
- ◆ 《雇佣条例》没有就什么可构成「合理辩解」作出阐述。「合理辩解」一般可以理解为合理的人按社会标准会认为合理的辩解。而根据劳工处处理雇佣个案的执法经验，什么可构成「合理辩解」，并无固定的法则可循。在一宗个案被视为合理的辩解，未必适用于另一宗个案。
- ◆ 举例來說，曾有因拖欠工资^註而被劳工处检控的雇主，以不同的抗辩理由，例如：因行政延误而迟付工资、因雇员工作表现欠佳而以拖欠工资作为惩罚、为了抵偿公司被盗财物的损失而停止发薪给涉嫌盗窃的雇员、或因雇员向公司辞职但没有签署雇主指定的文件而拖延发放工资等，试图解释他们为何没有按照法例规定向雇员发放工资。然而这些理由，未必会被法庭接纳为合理辩解。
- ◆ 值得注意的是，以上提及的例子不应视为具法律约束力的先例。当法庭衡量被告人所提出的辩解是否合理时，会考虑个别案件的所有相关实情和证据。基于每宗案件的实际情况不尽相同，最后的诠释及决定，须以法庭的判决为依归。

注：《雇佣条例》规定，雇主须在工资期届满后或雇佣合约终止后的七天内支付工资。如雇主故意及无合理辩解而不依时支付工资，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

尽责雇主 管理有法

- **认识劳工法例：**劳资双方如要建立互信及和谐的关系，雇主必要认识《雇佣条例》及其他与雇佣事宜相关的法例规定，更要履行相关的法律责任。
- **订明雇佣条件：**为避免争拗和劳资纠纷，在雇员入职前，雇主与雇员应清楚订明各项雇佣条件，以保障双方的权益。
- **使用书面雇佣合约：**书面雇佣合约可协助雇佣双方清楚明白雇佣条件及合约上的责任，雇主应尽可能与员工订立书面雇佣合约。在雇佣合约签署后，雇主须将书面合约副本给予雇员作为纪录及参考。雇主如欲更改雇佣条件，应先征询雇员的意见，给予雇员充足时间考虑，并必须在落实执行前取得雇员的同意。修改内容的副本亦须交给雇员保存。
- **完善的管理：**良好的人力资源管理制度，配合系统化的运作程序，有助雇主畅顺处理雇佣事宜。因此，雇主应经常审视及完善机构内与人力资源管理相关的程序和措施（包括相关的电脑系统），精简非必要的行政程序，并确保执行的人员熟悉有关制度和法例要求。
- **公平合理的守则：**雇主须制定公平及合理的员工纪律守则、申诉及纪律处分程序，让员工清楚了解这些守则及程序，并确保纪律处分程序与罚则不会违反《雇佣条例》的规定，更不应因雇员工作表现欠佳或犯过失，而以拖欠或扣押工资的手法作为惩处。

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

劳工处

2011年9月