

僱主拖欠裁斷款項的刑事責任 及 有關「無合理辯解」的條文

前言

本單張簡介香港法例第57章《僱傭條例》下第43P條，訂明僱主拖欠勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁斷款項的刑事責任及當中有關「無合理辯解」的條文，並透過相關的僱傭實務要點，加深僱主及僱員對有關法例和良好人事管理措施的認識，以及提醒僱主必須遵守法例規定。

本單張的資料載有勞工處對《僱傭條例》的詮釋及執行慣例。此單張只供參考，其內容並不具法律效力，亦不構成任何法律意見。由於每宗案件的實際情況不盡相同，如有任何疑問，應尋求專業的法律意見。請注意，在任何情況下，本單張內的任何陳述，都不會影響或限制勞工處行使條例下的權力、職責及執法行動，以及律政司的檢控決定和法庭的詮釋及決定。

如欲進一步了解《僱傭條例》，可參閱法例原文或由勞工處編印的「《僱傭條例》簡明指南」及「《2010年僱傭（修訂）條例》簡介」。

僱主拖欠裁斷款項的刑事責任

根據《僱傭條例》第43P條，若勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處（下統稱為「審裁處」）的判令，規定僱主須就條例下訂明的「指明權利」作出付款，而僱主故意及無合理辯解，沒有按判令條款的付款規定日期後14天內；或當判令並無條款訂明付款規定日期，而沒有在判令的日期後14天內，支付審裁處所裁斷的任何款項，可被檢控，一經定罪，最高可被判罰款35萬元及監禁3年。

「指明權利」的涵蓋範圍，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》第VIA部「僱傭保障」部分因不合理及不合法解僱而判給的終止僱傭金及補償金等。

上述規定適用於2010年10月29日當日或之後作出的審裁處的判令，而《僱傭條例》第43P條所訂明的罪行亦適用於僱主拖欠審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。若審裁處作出判令規定僱主須向僱員支付裁斷款項，僱主應盡快依判令履行審裁處的裁決。

有關「無合理辯解」的條文

- 1 在《僱傭條例》下訂立僱主拖欠裁斷款項的刑事罪行，是為了針對故意及無合理辯解而不支付裁斷款項的僱主。
- 1 採用「無合理辯解」條文的目的是，在懲處違例僱主的同時，又保障持合理理由的僱主。這概念亦廣泛採用於《僱傭條例》涉及僱主拖欠工資和其他法定權利的多項罪行條文，例如欠付年終酬金、長期服務金、遣散費、假日薪酬、年假薪酬及疾病津貼等。
- 1 《僱傭條例》沒有就什麼可構成「合理辯解」作出闡述。「合理辯解」一般可以理解為合理的人按社會標準會認為合理的辯解。而根據勞工處處理僱傭個案的執法經驗，什麼可構成「合理辯解」，並無固定的法則可循。在一宗個案被視為合理的辯解，未必適用於另一宗個案。
- 1 舉例來說，曾有因拖欠工資^註而被勞工處檢控的僱主，以不同的抗辯理由，例如：因行政延誤而遲付工資、因僱員工作表現欠佳而以拖欠工資作為懲罰、為了抵償公司被盜財物的損失而停止發薪給涉嫌盜竊的僱員、或因僱員向公司辭職但沒有簽署僱主指定的文件而拖延發放工資等，試圖解釋他們為何沒有按照法例規定向僱員發放工資。然而這些理由，未必會被法庭接納為合理辯解。
- 1 值得注意的是，以上提及的例子不應視為具法律約束力的先例。當法庭衡量被告人所提出的辯解是否合理時，會考慮個別案件的所有相關實情和證據。基於每宗案件的實際情況不盡相同，最後的詮釋及決定，須以法庭的判決為依歸。

註：《僱傭條例》規定，僱主須在工資期屆滿後或僱傭合約終止後的七天內支付工資。如僱主故意及無合理辯解而不依時支付工資，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款35萬元及監禁3年。

盡責僱主 管理有法

認識勞工法例 勞資雙方如要建立互信及和諧的關係，僱主必要認識《僱傭條例》及其他與僱傭事宜相關的法例規定，更要履行相關的法律責任。

訂明僱傭條件 為避免爭拗和勞資糾紛，在僱員入職前，僱主與僱員應清楚訂明各項僱傭條件，以保障雙方的權益。

使用書面僱傭合約 書面僱傭合約可協助僱傭雙方清楚明白僱傭條件及合約上的責任，僱主應盡可能與員工訂立書面僱傭合約。在僱傭合約簽署後，僱主須將書面合約副本給予僱員作為紀錄及參考。僱主如欲更改僱傭條件，應先徵詢僱員的意見，給予僱員充足時間考慮，並必須在落實執行前取得僱員的同意。修改內容的副本亦須交給僱員保存。

完善的管理 良好的人力資源管理制度，配合系統化的運作程序，有助僱主暢順處理僱傭事宜。因此，僱主應經常審視及完善機構內與人力資源管理相關的程序和措施（包括相關的電腦系統），精簡非必要的行政程序，並確保執行的人員熟悉有關制度和法例要求。

公平合理的守則 僱主須制定公平及合理的員工紀律守則、申訴及紀律處分程序，讓員工清楚了解這些守則及程序，並確保紀律處分程序與罰則不會違反《僱傭條例》的規定，更不應因僱員工作表現欠佳或犯過失，而以拖欠或扣押工資的手法作為懲處。

查詢

查詢熱線：2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)

勞工處網頁：<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/r1.htm>