

僱員於勞資審裁處申索期間面對的困難 意見調查報告

2006年1月22日

香港天主教勞工事務委員會

九龍觀塘創業街9號2703室

電話: 2772 5918

傳真: 2347 3630

網址: <http://www.hkccla.org.hk>

電郵: hkccla@hkccla.org.hk

教區勞工牧民中心(九龍)
九龍觀塘創業街9號2703室
電話: 23516333
傳真: 23276996
網址: <http://www.hkccla.org.hk>
電郵: dpcwkl@hkccla.org.hk

教區流動勞工牧民中心
新界上水石湖墟新康街, 47A, 1字樓
電話: 26689058
傳真: 26685378
網址: <http://www.hkccla.org.hk>
電郵: dpmcw@hkccla.org.hk

研究小組成員:

羅佩珊 (香港天主教勞工事務委員會政策研究幹事)

李靜敏 (天主教香港教區勞工牧民中心(九龍) 中心主任)

馮苑茵 (天主教香港教區流動勞工牧民中心程序幹事)

問卷調查員:

陳人鑑

何天樂

冼志文

馮苑茵

李靜敏

羅佩珊

王嘉茵

陳家俊

關志恆

黃亮葵

周佩恩

吳凱敏

黎慧敏

朱綺婷

摘要

為了解僱員於勞資審裁處申索時所遇到的困難，香港天主教勞工事務委員會聯同其兩所勞工牧民中心(九龍及新界)，於 2005 年 4 月至 8 月間進行了「僱員於勞資審裁處申索期間面對困難」意見問卷調查。

是項調查採取問卷調查方式進行。調查員在旺角始創中心及東區法院勞資審裁處以方便抽樣方法，向到勞資審裁處就勞資糾紛申索僱員進行是項問卷調查，結果成功訪問 213 名人士。當中，近七成申索僱員為男性，而逾五成的受訪者的年齡介乎 40 至 54 歲。申索者的職業則以「工藝及有關人員」(34.7%)及「服務工作及商店銷售員」(19.7%)等建造、裝修、飲食業工人為主。而欠薪(64.5%)乃其主要的申索類型。

是次調查發現，勞審處的申索機制為追討欠薪、欠假等「辛勞報酬」的工友設下不少障礙。結果發現，大部份申索者需要至少兩個月或以上的時間才能完成訴訟。這漫長的申索過程對工友的就業及日常生活工作極為不利，逾三成的受訪者在申索期間正處於失業狀態，在近六成五在職的受訪者中，亦有近六成是從事極不穩定的兼職及散工工作。

大部份受訪者(71.4%)亦表示在申索過程遇到不同程度的困難。超過五成的受訪者透露不了解申索過程中的法律程序，分別有接近三成的受訪者則表示缺乏申索證據及未能負擔申索中負出的金錢。其餘的兩成亦表示在查冊或查閱商業登記時遇到困難。結果反映，在整個勞資糾紛申索過程中，申索僱員要面對重重障礙，既要耗費金錢和時間，也要耗費心神應付繁瑣的行政及法律程序。

調查亦發現，政府未有遵照其於 2004 年回應立法會有關【檢討勞資審裁處工作小組報告】(2004)的已實施承諾，減少調解次數。在調查中，絕大部份的受訪僱員(97.7%)都是由勞工處勞資關係科轉介至勞資審裁處進行勞資糾紛申索，這意味大部份申索者都是在勞工處勞資關係科調解失敗後，才入稟申索。但調查結果卻顯示，有分別約 4 成已完成申索及未完成申索的受訪僱員者在勞審處期間，調查主任及審裁官曾對他們提出 2 次或以上的調解建議。結果顯示，勞審處仍對大部份曾到勞資關係科尋找協助的個案，尋求多於一次和解嘗試，而不是根據檢討承諾直接審裁爭議。過多的調解嘗試不但重覆勞工處勞資關係科的調解職能，亦延誤整個申索進度。在是次調查中，有 23%的受訪者就表示，調解次數過多，正影響申索進度。另外，重覆的調解嘗試亦為僱主提供機會，迫使僱員接受低於法律判決下應得的和解條件。

面對以上種種申索障礙，大部份申索僱員要求勞審處改善服務，包括減少調解次數(55.9%)、協助使判令確切執行(40.4%)、搜集出庭所需資料(38%)及讓職員解釋清楚法律程序(28.6%)。

我們指出，勞資糾紛申索機制為現行解決僱傭糾紛的唯一法定途徑，然而以上調查發現現行機制為僱員設下不少的申索障礙，在追討過程中他們既要耗費金錢和時間，也要耗費心神應付繁瑣的行政及法律程序。若工友追討的金錢不多，更是得不償失。

我們相信，勞工付出辛勞後得到公道酬報是理所當然的，因為工資的酬報是社會大部份人(受薪人士)賴以支持其整個家庭開銷的唯一方法，是社會穩定的基石。但調查發現，勞資審裁處申索機制為大部份追討欠薪欠假「辛勞補償」的僱員設下種種障礙。對於僱員來說，這些申索所涉及的爭議甚少，但部份僱主卻以勞資審裁處冗長的程序及執法上的無能，而拖延甚至缺付大部份屬於基層勞工及其家庭賴以維生的工資及其他保障。有見及此，我們建議政府檢視勞資糾紛個案的申索程序、落實減少調解的承諾、為僱員提供完善的法律諮詢服務、立例強制執行勞資審裁處裁斷、恢復勞資審裁處晚間法庭運作及加強勞工處的檢控職能，以杜絕僱主剝削僱員的勞工權益。

(一) 前言

亞洲金融風暴後，香港經濟結構問題逐步浮現，失業問題日益嚴重，減薪、減福利、裁員及拖欠工資等事件亦屢見不鮮。這些事件不但引發了僱主及僱員之間的衝突，而且亦為勞工處勞資關係科及勞資審裁處帶來了繁多的勞資糾紛及申索聲請個案。

根據勞工處的統計資料顯示，2004年勞工處勞資關係科便處理了28,646宗勞資糾紛¹及申索個案，當中追討欠薪的個案更出現了上升的趨勢²，由2000年的7624宗上升至2004年的9476宗，升幅達24%。同時，勞資審裁處³(下稱勞審處)於2003年間審理了11,263宗案件，是其成立以來錄得第二高的宗數，涉及款額達12.12億港元。⁴當中衍生的36,890個申索項目中，欠薪申索更是各類型申索項目之冠，共有6124宗。⁵可見，在經濟不景及失業率高企下，香港的勞資糾紛及申索聲請個案大幅增加。僱主拖欠僱員薪酬的情況亦越來越普遍。

鑑於僱員透過勞工處及勞資審裁處申索勞資補償的案件與日俱增，本港的勞資糾紛的申索機制的成效亦逐漸引起社會關注。香港天主教勞工事務委員會於二零零四年十一月就發表了《檢討勞資糾紛申索機制》議事及政策立場文件⁶，旨在介紹本港勞資糾紛個案的申索機制及探討工友在追討索償的過程中遇到的種種問題，並提出政策改善建議。

本會的兩所勞工牧民中心(九龍及流動)亦一向關注本港勞工法例對工友的保障及勞工就勞資糾紛的申索權益，並致力為申索工友提供援助建議。我們知道立法會人力事務委員會與司法及法律事務委員會即將對勞資審裁處的檢討報告及相關事宜作出討論

¹ 根據勞工處的分類，勞資糾紛是指涉及20名僱員以上的糾紛。

² 根據《僱傭條例》規定，僱主必須在工資期屆滿後七天內支付工資給僱員。若僱主欠付工資超過一個月，即被視為解僱了該名員工，員工可追討包括長期服務金或遣散費及代通知金等解僱補償。此外，僱主拖欠工資乃刑事罪行，可被檢控，最高可被罰款20萬元及監禁一年。此外，僱主還須就欠薪支付利息。

³ 勞資審裁處於1973年根據《勞資審裁處條例》(第25章)成立，為本港其中一個司法機構，目的是為大眾提供一個快捷、簡單、便宜和不拘形式的機制，解決一般勞資糾紛，特別是僱主和僱員金錢上的糾紛。勞資審裁處具有民事司法管轄權，審理因違反僱傭或學徒合約，或沒有遵從《僱傭條例》(第57章)或《學徒條例》(第47章)的條文申索。具體而言，僱員可向勞資審裁處提出的申索，包括欠薪、僱主沒有給予規定通知而終止合約時應付的代通知金、違反僱傭條例而扣除的工資、法定假期、年假薪酬、休息日薪酬、疾病津貼、產假薪酬或遣散費、年終薪酬、雙糧及年終花紅、佣金、長期服務金、終止僱傭金、不合法解僱補償、復職或再次聘請命令、法律或僱傭合約賦予僱員的其他福利。而僱主可申索的項目，則包括僱員辭職或終止僱傭合約的代通知金、預支給僱員的薪金或假期。

⁴ 勞審處成立以來，錄得最多申索數目的年份為2002年，共有12,326宗。其次為2003年，共11,263宗。2004。資料來源：勞資審裁處(2004).《檢討勞資審裁處工作小組報告》P.16。

根據勞審處發放的資料，2004年勞審處共處理8273宗勞資糾紛個案。

資料來源：香港政府司法機構網站 http://www.judiciary.gov.hk/tc/other_info/stat03_04.htm

⁵ 資料來源：勞資審裁處(2004).《檢討勞資審裁處工作小組報告》附錄V(e)

⁶ 有關報告請參考香港天主教勞工事務委員會網頁 <http://www.hkccla.org.hk/index.asp?mode=1>

⁷，這對基層的勞工將影響深遠，社會上卻甚少人關注。有見及此，為更全面檢視本港的勞資糾紛申索機制，了解僱員於勞資審裁處申索時所遇到困難及提出更適切的建議，本委員會與教區勞工牧民中心(九龍及流動)聯合進行是次「僱員於勞資審裁處申索期間面對的困難」的意見問卷調查，期望以量化的問卷調查及分析結果喚起政府及大眾關注僱員在申索過程中的遇到的問題及維護工友合理的申索權益。

(二) 調查目的

本調查旨在了解本港勞資糾紛申索機制的運作實況及僱員於申索期間所面對的困難，其中包括：

1. 申索僱員之身份與背景；
2. 僱員於申索期間所需的時間及進行調解次數；
3. 僱員於申索期間遇到的困難；
4. 申索僱員對本港勞資糾紛申索機制的改善建議。

(三) 樣本資料

1. 調查日期、時間及地點

調查在 2005 年 4 月至 8 月期間於旺角始創中心十九、二十樓勞資審裁處及東區法院勞資審裁處進行。每次訪問時間約為上年 8 時 45 分至中午 12 時正。

2. 調查對象

是次調查的對象為到勞資審裁處就勞資糾紛⁸申索之僱員。

3. 調查及研究方法

是次調查研究之方法分為兩部分，包括問卷調查及資料數據搜集。

問卷調查以方便抽樣方法(Convenient Sampling)在兩所勞資審裁處抽取合資格的受訪者進行問卷調查。問卷調查以訪問對答形式進行。由訪問員讀出題目及可選擇之答案，受訪者回答後，訪問員筆錄於問卷上。

資料數據的搜集工作包括閱覽勞工處、勞資審裁處及立法會提供的資料及數據、相

⁷ 2003 年終審法院首席法官設立檢討勞資審裁處工作小組，“以檢討勞資審裁處的運作，及就其運作提出改善建議”，2004 年 6 月工作小組發表了《檢討勞資審裁處工作小組報告》，就勞資審裁處的運作出建議，有關建議部份獲司法機構接納，並已實施。有關實施建議及施行進度，可參考香港立法會人力事務委員會有關檢討勞資審裁處及相關事宜文件。網址 <http://legco.gov.hk/chinese/index.htm>

⁸ 根據勞工處的分類，勞資糾紛指涉及 20 名僱員以上的糾紛。本文的勞資糾紛則泛指涉及僱員及僱主衝突之糾紛。

關法例和文獻、及於互聯網上搜集資料。

4. 樣本結果

是次調查成功訪問 213 位人士。

5. 數據分析

問卷調查所得的資料經研究員整理後輸入電腦，並以電腦軟件 SPSS11.0 for Window 進行描述性的統計與分析。

(四) 問卷調查結果

1. 被訪者背景資料

a. 性別分佈: 在 213 名受訪者，男性佔大多數，共 158 人，佔整體的 74.5%，女性有 54 人，佔 25.5%。(見表一)

表一 性別

		頻數	百分比
有效樣本	男	158	74.5
	女	54	25.5
	共計	212	100.0
缺失資料		1	
共計		213	

b. 年齡: 在 213 名受訪者中，年齡介乎「45-49 歲」人士佔大多數，共 41 人(19.3%)。其後次序為「40-44 歲」組別人士(18.4%)、「50-54 歲」組別人士(14.2%)、「35-39 歲」組別人士(12.3%)、「30-34 歲」組別人士(10.8%)、「55 歲或以上」組別人士(9.4%)、「20-24 歲」組別人士(7.5%)、「25-29 歲」組別人(7.1%)及「15-19 歲」組別人士(0.9%)。(見表二)

表二 年齡

		頻數	百分比
有效樣本	15-19歲	2	0.9
	20-24歲	16	7.5
	25-29歲	15	7.1
	30-34歲	23	10.8
	35-39歲	26	12.3
	40-44歲	39	18.4
	45-49歲	41	19.3
	50-54歲	30	14.2
	55歲或以上	20	9.4
	共計	212	100.0
缺失資料		1	
共計		213	

c. 教育程度: 受訪者中, 持有「中四至中七程度」的人士佔多數, 共 72 人, 佔整體的 33.8%。其次為「中一至中三程度」人士, 共 66 人, 佔 31.4%。再次為「小學程度」人士(20.5%)、「小學以下程度」人士(6.7%)、「大專程度」人士(4.3%)及大學程度或以上」人士(3.3%)。(見表三)

表三 教育程度

		頻數	百分比
有效樣本	小學以下程度	14	6.7
	小學程度	43	20.5
	中一至中三程度	66	31.4
	中四至中七程度	71	33.8
	大專程度	9	4.3
	大學程度或以上	7	3.3
	共計	210	100.0
缺失資料		3	
共計		213	

d. 就業狀況: 在 213 名受訪者中, 136 名(64.2%)為「在職僱員」。「待業者」及「退休者」分別為 71 人(33.5%) 及 5 人(2.4%)。(見表四)

表四 就業狀況

		頻數	百分比
有效樣本	在職	136	64.2
	待業	71	33.5
	退休	5	2.4
	其他	0	0
	共計	212	100.0
缺失資料		1	
共計		213	

136名在職的受訪者中，他們的工作性質多以「散工」為主，共63人，佔整體在職人士的46.7%。其次為「長工」人士(34.1%)、「兼職」人士(11.9%)及「合約受聘」人士(5.2%)。「其他」的則佔2.2%。(見表五)

表五 在職人士的工作性質

		頻數	百分比
有效樣本	長工	46	34.1
	合約	7	5.2
	兼職	16	11.9
	散工	63	46.7
	其他	3	2.2
	共計	135	100.0
缺失資料		1	
共計		136	

在71名待業人士中，在訪問期間，他們的失業時間大多已達「二個月」(25%)。其後依次序為「一個半月」(14.1%)、「三個月」(14.1%)、「四個月」(12.5%)、「五個月以上」(12.5%)、「一個月」(10.9%)、「二個半月」(9.4%)及「一個月以下」(1.6%)。(見表六)

表六 待業人士的失業時間

		頻數	百分比
有效樣本	一個月以下	1	1.6
	一個月	7	10.9
	一個半月	9	14.1
	兩個月	16	25.0
	兩個半月	6	9.4
	三個月	9	14.1
	四個月	8	12.5
	五個月以上	8	12.5
	共計	64	100.0
缺失資料		7	
共計		71	

2. 各題之調查結果

a. 題目一. 你正在處理甚麼類型的勞資糾紛? (可選舉多項)

64.8%的受訪者表示他們正就「欠薪」進行申索。26.8%表示就「通知期 / 代通金」進行申索。其次為「有薪年假」(22.1%)、「不合理的僱」(16.9%)、「法定假日」(14.1%)、「長期服務金」(14.1%)、「遣散費」(13.1%)及「休息日」(8.9%)。「其他」申索的則有9.4%。(見表七)

表七 正處理之勞資糾紛申索類型

	頻數	有選擇的百分比
欠薪	138	64.5
不合理的僱	36	16.9
通知期/代通知金	57	26.8
休息日	19	8.9
有薪年假	47	22.1
法定假日	30	14.1
長期服務金	30	14.1
遣散費	28	13.1
其他	20	9.4
共計	405	190.1

共 213 個有選擇個案

b. 題目二. 發生是次勞資糾紛時，你正從事甚麼職業?

在 213 名受訪者中，共 74 人(34.7%)的職業為「工藝及有關人員」。42 人(19.7%)為「服務工作及商店銷售員」、34 人(16%)為「非技術工人」、26 人(12.2%)為「機械操作工」、11 人(5.2%)為「文員」、8 人(3.8%)分別為「經理及行政人員」及「輔助專業人員」、3 人(1.4%)為專業人員。「其他」的有 5 人，佔 2.39%。(見表八)

表八 受訪者從事職業

	頻數	百分比
有效樣本		
經理及行政人員	8	3.8
專業人員	3	1.4
輔助專業人員	8	3.8
文員	11	5.2
服務工作及商店銷售員	42	19.7
工藝及有關人員	74	34.7
機械操作工	26	12.2
非技術工人	34	16.0
其他	5	2.3
無答案 / 唔知道	2	.9
共計	213	100.0

c. 題目三. 你是聯絡勞工處勞資關係科轉介勞審處進行申索還是自己直接入稟勞審處?

在 213 名受訪者中, 97.7%(208 人)是由勞工處轉介入稟勞審處進行勞資糾紛申索。其餘的 2.3%(5 人)則是直接入稟勞審處進行申索。(見表九)

表九 入稟申索途徑

		頻數	百分比
有效樣本	由勞工處轉介	208	97.7
	直接入稟勞審處	5	2.3
	共計	213	100.0

d. 題目四. 請問你的申索完成了嗎?

在 213 名受訪者中, 171 人(80.3%)在訪問時仍「未完成」相關的申索。42 人(19.7%)則在訪問時「完成」了相關申索。(見表十)

表十 申索完成與否

		頻數	百分比
有效樣本	完成	42	19.7
	未完成	171	80.3
	共計	213	100.0

題目四(續) 若完成, 請問由入稟勞審處申索至今為止有關申索歷時多少個月?

在完成的 42 宗申索中, 由入稟至訪問日止, 申索歷時「兩個月」的共有 8 宗, 佔 19.5%。「三個月」的共 7 宗, 佔 17.1%。其後依次序為: 「一個半月」(14.6%)、「五個月」(14.6%)、「五個月以上」(14.5%)、「一個月」(9.8%)、「四個月」(7.3%)及「四個月半月」(2.3%)。(見表十一)

表十一 完成申索者, 所需時間

		頻數	百分比
有效樣本	一個月	4	9.8
	一個半月	6	14.6
	兩個月	8	19.5
	三個月	7	17.1
	四個月	3	7.3
	四個月半月	1	2.4
	五個月	6	14.6
	五個月以上	6	14.6
	共計	41	100.0
缺失資料		1	
共計		42	

題目四(續) 若未完成，請問由入稟勞審處申索至今為止有關申索歷時多少個月？
 在未完成的 171 宗申索中，由入稟至訪問日時已歷時「兩個月」者的共 37 人，佔整體的 22.4%。歷時「三個月」的有 26 人(15.8%)、「一個月」的有 23 人(13.9%)、「四個月」的有 15 人(9.1%)、「一個月以下」有 14 人(8.5%)、「一個半月」有 13 人(7.9%)、「五個月」及「五個月以上」分別有 12 人(7.3%)、「兩個半月」的有 9 人(5.5%)、「三個半月」的有 3 人(1.8%)及「四個半月」有 1 人(0.6%)。(見表十二)

表十二 未完成申索者在入稟至訪問日已歷時間

		類數	百分比
有效樣本	一個月以下	14	8.5
	一個月	23	13.9
	一個半月	13	7.9
	兩個月	37	22.4
	兩個半月	9	5.5
	三個月	26	15.8
	三個月半月	3	1.8
	四個月	15	9.1
	四個月半月	1	.6
	五個月	12	7.3
	五個月以上	12	7.3
		共計	165
缺失資料		6	
	共計	171	

e. 題目五. 若完成，申索是以何種方式完成？

在 42 名受訪者中，23 人(54.8%)的申索是由「審裁官裁決」。17 人(40.5%)的申索是經「與僱主和解」後解決。1 人(2.4%)表示「自己放棄申索」。其餘 1 人(2.4%)表示「無答案」。(見表十三)

表十三 申索以何種方式完成

		類數	百分比
有效樣本	審裁官裁決	23	54.8
	與僱主和解	17	40.5
	自己放棄申索	1	2.4
	無答案 / 唔知道	1	2.4
	共計	42	100.0

f. 題目六. 在勞審處期間，調查主任及審裁官有向你及你的僱主提出調解建議嗎？共多少次？

在 42 名受訪者中，35 人(83.3%)表示調查主任及審裁官「有」向其提出調解建議。5 人(11.9%)表示「沒有」。其餘的 2 人(4.8%)表示「無答案 / 唔知道」。(見表十四)

表十四 在勞審處期間，調查主任及審裁官有向你及你的僱主提出調解的建議嗎？

		頻數	百分比
有效樣本	有	35	83.3
	沒有	5	11.9
	無答案 / 唔知道	2	4.8
	共計	42	100.0

在 35 名表示「有」在勞審處進行調解的受訪者中，18 人(56.3%)表示調查主任及審裁官有向其提出「一次」調解建議。8 人(25%)表示經歷「兩次」調解建議。其後次序為經歷「三次」(9.4%)、「五次以上」(6.3%)及「四次」(3.1%)。(見表十五)

表十五 調解次數(完成申索者)

		頻數	百分比
有效樣本	一次	18	56.3
	二次	8	25.0
	三次	3	9.4
	四次	1	3.1
	五次以上	2	6.3
		32	100.0
缺失資料		3	
共計		35	

g. 題目七.(未完成者)在勞審處期間，調查主任及審裁官有向你及你的僱主提出調解建議嗎？共多少次？

在 171 名受訪者中，61.4%(105 人)表示調查主任及審裁官「有」向其提出調解建議。35.7%(61 人)表示「沒有」進行調解。其餘的 2.9%(5 人)表示「無答案 / 唔知道」。(見表十六)

表十六 在勞審處期間，調查主任及審裁官有向你及你的僱主提出調解建議嗎？

		頻數	百分比
有效樣本	有	105	61.4
	沒有	61	35.7
	無答案 / 唔知道	5	2.9
	共計	171	100.0

在 105 名受訪者中，55 人(61%)表示調查主任及審裁官有向其提出「一次」調解。22 人(24.4%)經歷「兩次」調解建議。其後依序為「三次」(7.8%)、「四次」(4.4%)及「五次」(2.2%)。(見表十七)

表十七 調解次數 (未完成申索者)

		頻數	百份比
有效樣本	一次	55	61.1
	兩次	22	24.4
	三次	7	7.8
	四次	4	4.4
	五次	2	2.2
	共計	90	100.0
缺失樣本		15	
共計		105	

h. 題目八. 在進行申索的過程中有沒有遇到困難?

在 213 名受訪者中, 152 名表示在進行申索期間遇「有」困難, 佔整體的 71.4%。49 人, 即約 23% 人士, 表示「沒有」遇到困難。其餘的 12 人(5.6%)表示「無意見」。(表十八)

表十八 申索過程有沒有遇到困難

		頻數	百份比
有效樣本	有	152	71.4
	沒有	49	23.0
	無答案	12	5.6
	共計	213	100.0

i. 你在進行申索的過程中遇到甚麼困難? (可選擇多項)

在 152 名表示在申索期間遇到困難的受訪者中, 表示「不了解申索過程中的法律程序」的有 55.3%、「缺乏有關申索證據」的有 27.6%、「未能負擔申索中所負出的金錢」的有 27%、「調解次數過多, 影響申索進度」的有 23%、「查冊或查閱商業登記時遇到困難」的有 20.4%、「其他」的有 25%。其餘的 6.6% 表示「無意見 / 唔知道」。(見表十九)

表十九 申索過程中遇到的困難

		頻數	有選擇百份比
有效樣本	缺乏有關申索證據	42	27.6
	查冊或查閱商業登記時遇到困難	31	20.4
	未能負擔申索中所負出的金錢	41	27.0
	不了解申索過程中的法律程序	84	55.3
	調解次數過多, 影響申索進度	35	23.0
	其他	38	25.0
	無意見 / 唔知道	10	6.6
	共計	281	184.9

共 152 有選擇個案

j. 題目十. 日間的審訊會否影響你日常的工作時間?

受訪者中，74.6%(159 人)表示日間審訊「會」影響其日常工作生活。19.2%(41 人)表示「沒有」。其餘的 6.1%(13 人)表示「無意見」。(見表二十)

表二十 日間審訊會否影響日常工作時間

		頻數	百分比
有效樣本	會	159	74.6
	不會	41	19.2
	無意見	13	6.1
	共計	213	100.0

k. 題目十一. 你是否贊成恢復夜間的審訊制度(夜庭)?

受訪中，72.8%(155 人)表示「贊成」恢復夜間審訊制度。8.5%(18 人)表示「不贊成」。其餘的 18.8%(40 人)表示「無意見」。(見表二十一)

表二十一. 是否贊成恢復夜間審訊制度

		頻數	百分比
有效樣本	贊成	155	72.8
	不贊成	18	8.5
	無意見	40	18.8
	共計	213	100.0

l. 題目十二. 你認為勞審處應加強哪些服務去協助你處理申索的程序呢? (可選擇多項)

在受訪者中，認為「勞審處應加快調解程序」的共 119 人次(55.9%)、「協助判令得以確切執行」的有 86 人次(40.4%)、「協助搜集出庭所需資料」有 81 人次(38%)、「職員講解清楚法律程序」的有 61 人次(28.6%)。「其他」的有 26 人次(12.2%)，「無意見」的有 19 人次(8.9%)。(見表二十二)

表二十二 勞審處應加強哪些服務去協助被訪者處理申索呢?

		頻數	有選擇百分比
有效樣本	職員講清楚法律程序	61	28.6
	調解程序加快	119	55.9
	協助判令得以確切執行	86	40.4
	協助搜集出庭所需資料	81	38.0
	其他	26	12.2
	無意見	19	8.9
	共計	392	184

共 213 個有選擇個案

(五) 調查分析

1. 申索僱員以中年及低學歷者為主

是次調查發現，近七成半的(74.5%)的申索僱員為男性。在受訪者中，逾兩成(19.3%)的受訪者的年齡介乎 45 至 49 歲，而年齡介乎 40 至 44 歲及 50 至 54 歲之間的亦分別佔 18.4%及 14.2%。這反映受訪者多為中年男性僱員。

此外，是次受訪者的學歷多屬於中低等程度，超過五成(58.6%)受訪者擁有中三以下程度學歷。調查結果顯示，較低教育程度者的面對較多的勞資糾紛情況。雖然這些申索者教育水平不高，但他們仍清楚知道勞工應有的權利，懂得透過法定的勞資糾紛申索機制，就僱傭間的糾紛提出申索。

2. 申索者主要為建造、飲食及服務業僱員

若以從事職業劃分，調查發現，在發生僱傭糾紛時，逾三成(34.7%)被訪者是「工藝及有關人員」，另外，達兩成(19.7%)的受訪者是「服務工作及商店銷售員」。他們當中大多是建造、裝修、維修、機器及售貨、飲食業工人。在發生勞資糾紛時，從事非技術工作的受訪者，如清潔工、保安員、大廈管理員、雜工及送貨工人等，亦佔有 16%。結果顯示，申索者多為勞動階層，其中建造、飲食服務業及非技術勞工更面對較嚴重的勞資糾紛情況。

雖然勞審處沒有公開按行業分類的勞資糾紛及申索聲請數字，但若將有關調查結果與勞工處統計數據作比較，可發現建造、飲食服務業等類別的員工的確面對較其他行業嚴重的僱傭糾紛情況。2004 年勞工處資料就顯示「建造業」及「批發、零售及進出口貿易、飲食及酒店業」分別佔整體勞資糾紛個案⁹的 52.2%及 33.7%，屬各行業之首。2005 年 1 月至 11 月間，「建造業」及「批發、零售及進出口貿易、飲食及酒店業」仍佔總勞資糾紛個案首位，分別佔 46.3%及 30.3%。¹⁰(見表二十三) 另外，從申請破產欠薪保障基金的行業數據推斷，「建造業」及「批發/零售、進出口業、酒樓及酒店業」確實遇有較嚴重的勞資糾紛情況。(見表二十四)

⁹ 根據勞工處的分類，勞資糾紛是指涉及 20 名僱員以上的糾紛。勞工處勞資關係科沒有就處理的申索聲請個案作行業及職業分析。就勞資糾紛，亦只有按行業的分類數字，並沒有就職業的分析數字。

¹⁰ 資料來源：香港特別行政區政府(2005).“財務委員會審核 2005 至 2006 年度開支預算管制人員的答覆文件”，問題編號 0181. 及 2005 年 12 月 16 日勞工處回覆資料。

表二十三 按行業劃分的勞資糾紛申索個案數字

行業	2004年	2005年 (1至11月)
建造業	141(52.2%)	101(46.3%)
批發 / 零售、進出口貿易、飲食及酒店	91(33.7%)	66(30.3%)
製造業	12(4.4%)	16(7.3%)
運輸、倉庫及通訊業	9(3.3%)	15(6.9%)
社區、社會及個人服務業	11(4.1%)	13(6.0%)
金融、保險、地產及商用服務業	6(2.2%)	7(3.2%)
總數	270(100%)	218(100%)

表二十四 申請破產欠薪保障基金的人數及其按行業分類數字

行業	2005年 (1至11月) 申請破產欠薪保障基金的人數
製造業	881
建造業	1793
批發/零售業、進出口業、酒樓及酒店業	5091
運輸、倉庫及通訊業	671
金融及商用服務業	333
社會及個人服務業	802
其他	67
總數	9638

3. 「欠薪欠假」等「辛勞補償」為主要的申索類型

就申索類型而言，調查發現，超過六成的受訪者(64.5%)正就「欠薪」進行申索，其次為代通知金(50.8%)、遣散費(40.7%)，其他追討假期的申索，包括休息日、有薪年假、法定假日，亦共達 45.1%。有關調查結果與勞審處 2003 年公開的最新統計結果相近，即欠薪及代通知金申索分別共 6124 宗及 5725 宗，佔總入稟申索項目的 54.4%及 50.8%。¹¹(見表二十五)調查結果反映，僱主涉嫌拖欠員工工資假期情況嚴重，值得關注。

¹¹ 資料來源：勞資審裁處(2004). 檢討勞資審裁處工作小組報告 附錄 V(e)

表二十五 勞審處申索類型分類

申索種類	2003 年
欠薪	6,124(54.4%)
代通知金	5,725(50.8%)
遣散費	4,594(40.7%)
年假薪酬	4,463(39.6%)
終止僱傭金	2,628(23.3%)
法定假日薪酬	2,152(19.1%)
長期服務金	1,932(17.2%)
年終酬金	1,774(15.8%)
休息日薪酬	1,273(11.3%)
其他	6,225(55.3%)
共計	36,890(327.5%)

入稟申索數目 11,263

4. 僱員於申索期間遇到困難

4.1 申索需時，影響就業機會

調查發現，在 42 宗已完成申索中，超過七成半(75.5%)受訪者由入稟勞審處至申索審結需時兩個月或以上，當中需時五個月或以上的更高達 29.2%。至於在 171 名未完成申索中，約近七成(69.8%)的受訪者由入稟至訪問日已耗掉了兩個月或以上的時間。結果反映申索過程曠日持久，大部份申索者需至少兩個月或以上的時間才能完成有關申訴。

我們相信這與過堂聆訊至審結案件的輪候時間及審訊程序中所需的聆訊次數有密切關係。其中，證據準備不足更可能是直接導至訴訟拖延的主要原因。因為部份申索僱員指出，被告僱主經常未能或拒絕遵從披露和出示文件的法庭指示，有的甚至在審訊的最後階段才提出進一步提交證據及文件，以致聆訊程序受到不必要的押後及延遲。

冗長的申索過程其實對申索者的就業及日常工作極為不利。調查就發現，逾三成(33.5%)的受訪者在申索期間正處於失業狀態，當中超過七成(73.5%)的受訪者的失業時間超過兩個月或以上。即使有近六成五(64.2%)的受訪者在申索期間仍然在職工作，當中有近六成(58.6%)的受訪申索者從事極不穩定的兼職及散工工作。逾七成(74.6%)的受訪者亦表示日間的審訊正影響其日常的工作生活。結果反映冗長及斷續的聆訊安排不但影響申索者的就業機會，也間接迫使他們選取一些工作時間較彈性的兼職及散工工作，因為他們明白不能經常向僱主請假到法庭應訊。部份申索者甚至會因此而放棄申索或接受低於他們在法律上應得權利的和解條件。

4.2 勞審處未能遵照檢討承諾，減少調解次數

是次調查揭示，勞審處仍對由勞工處勞資關係科轉介的申索個案作出有違承諾的調解嘗試。2004年11月，政府在回應《檢討勞資審裁處工作小組報告》建議文件中曾指出，勞審處已實施有關調解方面的建議，當中包括：(一) 勞審處會繼續為入稟的申索作出尋求和解的嘗試；若訴訟各方願意的話，勞審處會協助訴訟各方以和解去解決他們的糾紛；(二) 除非申索的各方在向勞審裁入稟申索前，不會向勞工處勞資關係科尋找協助，否則在過堂聆訊時，勞審處只應作一次尋求和解協議；(三) 若在向勞審處入稟申索前，勞資關係科已嘗試調解的話，負責的調查主任不會嘗試協助訴訟各方尋求和解。¹²

在調查中，大部份的受訪者(97.7%)都是由勞工處勞資關係科轉介至勞審處進行勞資糾紛申索，這意味大部份申索者都是在勞工處勞資關係科調解失敗後，才入稟申索。但調查卻發現，分別有超過八成(83.3%)已完申索及六成(61.4%)未完成申索的被訪者表示在勞審處期間調查主任及審裁官曾向其提出調解建議。當中更有逾四成(43.7%)完成申索的受訪者表示期間調查主任及審裁官曾對他們提出兩次或以上的調解建議，而亦有近四成(38.9%)未完成申索的受訪者亦指出有關方面也曾向他們提出兩次或以上的調解建議。結果顯示，勞審處仍對大部份會到勞資關係科尋找協助的個案，尋求多於一次和解嘗試，而不是根據檢討承諾直接審裁爭議。

我們認為，勞審處的角色應著重審裁，而不是重覆嘗試要求訴訟雙方和解，因為未入稟申索時，勞工處勞資關係科已嘗試為雙方調解。勞審處多重調解嘗試只會令勞工處及勞審處的角色重疊，削弱勞審處的審裁職能。此外，勞審處重覆的調解嘗試亦會令案件囤積，以致延誤整個申索進度。事實上，在是次調查中，有23%的受訪者表示，調解次數過多，正影響申索進度。另外，重覆的調解嘗試亦為僱主提供機會，迫使僱員接受低於法律判決下應得的和解條件。

4.3 行政及法律程序複雜，耗費金錢

是次調查中，大部份受訪者(71.4%)表示在進行申索期間遇有不同方面的困難。其中，超過五成(55.3%)的受訪者透露不了解申索過程中的法律程序，分別有接近三成的受訪者則表示缺乏申索證據(27.6%)及未能負擔申索中負出的金錢(27.0%)。其餘的(20.4%)亦表示在查冊或查閱商業登記時遇到困難。結果反映，在整個勞資糾紛申索過程中，申索僱員要面對重重障礙。

事實上，申索入稟勞審處前首先要面對一系列繁複的行政程序。工友正式向勞資審裁處申索前，要準備一系列有關申索的證明文件及被告的商業登記證明或公司註冊書副本。由於申索人要承擔起舉證的責任，故需自行蒐集申索資料。¹³不過，在勞資糾紛個案中，僱主一般都不會與申索僱員合作主動提交有關證明，加上工友反映調查主任沒有

¹²資料來源：香港立法會人力事務委員會(2004)。“截止2004年11月22日止 檢討勞資審裁處工作小組報告的建議實施進度”

¹³ 只有涉及連續性合約及即時解僱的勞資糾紛個案的舉證責任在僱主一方。

積極執行調查及收集證據權力¹⁴，以致他們要耗費精神及時間搜集證據，起訴僱主。就這方面，我們曾去信勞資審裁處查詢調查主任到工作地點視察和要求僱主交出有關訴訟證據等數據資料，但勞審處以沒有相關統計資料為由，拒絕回應。

另外，工友需要到稅務局或公司註冊處查核及申領商業登記或公司註冊證明副本。可是，有關的申領過程卻涉及多個複雜步驟，文化程度較低的工友實在無法應付。工人入稟勞資審裁處後，還要填寫申索表格及接受勞審處調查主任的調查。在聆訊的時候，又要面對審裁官的盤問。這些亦對學歷水平較低、表達能力較差及不熟悉法律程序的工友不利。

若僱主違反判令拒絕賠償，申索人還要展轉於區域法院、法律援助處、高等法院、勞工處薪酬保障組等不同部門求助。對於不了解司法程序的申索者而言，更感徬徨無助。這樣複雜的程序不但妨礙工友的正常的工作生活，而且亦為申索人帶來沉重的精神負擔。若申索人追討款額不多，更是得不償失。

當勞資糾紛個案進入司法程序後，工友亦無可避免的要承擔申索過程中的種種金錢開支。首先，工友起碼要付出為數十至數百元不等查閱公司註冊證明或商業登記證明費用。另外，若僱主在聆訊期間進行抗辯或拖延提交證據，工友可能要多次來回勞資審裁處，當中所付出的交通費、膳食費、及因上法庭的而放棄找工作的機會成本將絕不便宜。即使勝訴，工友所得的堂費亦未必能抵銷其申索時的種種支出。假若被告上訴，工友還可能要面對無法計算的訴訟開支。

5. 申索僱員對本港勞資糾紛申索機制的改善建議

面對以上的種種申索障礙，大部份申索僱員要求勞審處改善服務，包括減少調解次數(55.9%)、協助使判令確切執行(40.4%)、搜集出庭所需資料(38%)及讓職員解釋清楚法律程序(28.6%)。

值得注意的是，雖然大部份受訪僱員仍然在申索階段，但有逾四成的受訪者希望勞審處能堅決執行判令，這反映申索者擔心勝訴後，僱主違反判令拒絕賠償，因此期望勞審處能運用權力使判決確切執行。其實，受訪者的擔憂不是毫無理據。執達主任辦事處在2003年11月至2004年10月期間，所收到的122項有關執行勞資審裁處案件的申請中，除了22項其後撤回申請外，餘下的100項中，只有50項成功收回拖欠申索人的全數債款。法援處2003年4月1日至2005年3月31日的資料亦反映，在法律援助處追討欠薪的1279宗個案中，有1190宗的僱員在獲得法援前已得到勞審處的裁決，這顯示欠薪個案即使在勞審處得到解決，僱員也不能討回應得的款項，以致他們需要自行申請

¹⁴ 根據《勞資審裁處條例》(第25章)第14條，勞審處調查主任獲授權與訴訟各方和其他有關人士會晤，並錄取口供，以及到工作地點視察和要求交出有關紀錄、帳簿或其他文件。與調查主任會面之人士可拒絕回答提問或提供供詞，但調查主任可在必須在報告中記錄有關情況。在沒有合理的辯解下，拒絕遵從調查主任交出文件的要求，或故意妨礙調查主任執行職責，即可按簡易程序定罪，判處4級罰款。

法律援助，提出判定債權人(僱主)破產或清盤呈請。

事實上，根據現行法例，勞審處的職責只是聆訊及就司法管轄範圍的申索作出裁決，判決後，勞審處沒有強制判令執行的保證責任。若僱主沒有如期償還款項，僱員便需得到勞審處發出的裁斷證明書，並在區域法院登記，強制執行命令，再以按金先付的規定¹⁵申請執達主任扣押僱主的財物和實產拍賣，以抵銷拖欠申索僱員的賠償。若被告僱主無力償還或資不抵債，申索僱員就要向高等法院申請被告僱主清盤或破產，以便申請破產欠薪保障基金發放的特惠款項。因此，即使勝訴，若僱主拒絕賠償，申索僱員就要自行奔走，向區域法院申請執行勞審處裁斷。

(六) 討論及建議

在經濟結構轉型、低技術職位迅速外移的影響下，中年非技術工人一直基於年齡、技能、知識水平等因素而被勞工市場所排拒，未能進入穩定的核心勞工市場。即使成功就業，缺乏議價能力的勞工往往要接受僱主不同程度的就業年齡歧視¹⁶及勞工權益剝削。部份工種的無良僱主更利用行業運作的漏洞，如建造業的「判上判」及飲食業的「除帳」制等，騙取勞工薪金、休息日、法定假日、有薪年假等權益，以致勞資糾紛個案與日俱增。

勞資糾紛申索機制為現行解決僱傭糾紛的唯一法定途徑，然而以上調查發現現行機制為僱員設下不少的申索障礙，在追討過程中他們既要耗費金錢和時間，也要耗費心神應付繁瑣的行政及法律程序。若工友追討的金錢不多，更是得不償失。

我們相信，勞工付出辛勞後得到公道酬報是理所當然的，因為工資的酬報是社會大部份人(受薪人士)賴以支持其整個家庭開銷的唯一方法，是社會穩定的基石，可是，就本研究所得，大部份追討的均是「辛勞補償」¹⁷，這對於曾付出勞力的僱員來說，所涉及的爭議甚少，但部份僱主卻以勞資審裁處冗長的程序及執法上的無能，而拖延甚至缺付大部份屬於基層勞工及其家庭賴以維生的工資及其他保障。有見及此，我們建議：

¹⁵ 根據《勞資審裁處條例》的附屬法例《勞資審裁處(費用)規則》規定，一般而言，任何判定債權人如欲申請強制執行裁斷並展開抄封程序，須繳付下列各項費用：(一)登記裁斷費用 20 元正；(二)申請執行令狀費用 630 元；(三)護衛員費用按金 4000 元(每天按金 500 元，申請人須一次繳付 8 天按金；及(四)執達主任交通費按金 400 元(香港/九龍區)或 800 元(新界區)。

¹⁶ 1999 年香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心的調查發現，40 至 44 歲的被訪者當中約有三分之一遇到年齡歧視，45 至 49 歲的受訪者有四成有此遭遇，而 50 至 59 歲當中更有四成半以上有此遭遇。資料來源：陳錦華和王志錚(1999). *失業研究(一)之高失業代的受害者*。香港：香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心。

香港社會服務聯會於 2000 年針對中老年人就業狀況的調查亦發現，約三成半受訪的中老年人表示工作上曾受到年齡歧視，近四成被訪者更因年齡因素而被僱主拒絕聘用，而近四份一之受訪者更曾因年齡被壓低工資及解僱。資料來源：香港社會服務聯會(2000). *香港中老年人就業狀況研究*。

¹⁷ 根據呂漢光在《收入分配與經濟發展》一書中的定義，「辛勞補償」所指的是僱員的薪金、福利收入、及遞延收入(如花紅、退休金、約滿酬金等)。

檢討勞資糾紛個案的申索程序

政府必須整合各部門的職能，並重新檢視勞工處及勞資審裁處就整個勞資糾紛個案的申索程序。

首先，就申領公司註冊或商業登記證明方面，勞工處應派遣職員為能力稍遜的工友申領有關證明文件。長遠而言，勞工處應為申索者提供與公司註冊及商業登記署的聯網服務，使之直接於勞工處搜索相關資料，無需四出奔走。

其次，個案入稟勞資審裁處後，調查主任應更積極的協助申索人就案件的審訊作準備，並向各方索取資料及文件，有需時更要運用職權到工作場地視察，收集證據。

其三，就欠薪個案而言，若僱主沒能力或不肯支付欠薪時，勞工處應提前介入有關個案，協助工友申請法律援助及進行清盤或破產等法律程序。¹⁸這除可為工友提供行政上的支援外，亦可減少申索過程中工友被索取證據、錄取口供及查訊的次數，進而大大縮短整個申索的時間。

落實承諾，減少調解次數

政府必須檢討勞審處的調解職能。我們十分認同，在不容許有法律代表的情況下，勞審處的審裁官是有責任為訴訟雙方提供法律意見，解釋爭議，使他們權衡輕重，嘗試和解。為了加快申索進度，我們認為勞審處應減少經勞工處轉介個案的調解的次數，即除非雙方同意調查主任或審裁官作出調解嘗試，否則案件應立刻進入審訊程序。另外，調查主任亦應只對直接入稟勞審處的申索進行調解，以避免與勞工處的功能重疊。

提供完善的法律諮詢服務

在工友提交申索書後，勞審處應為工友提供免費法律諮詢服務。現時，勞審處雖然容許工友授權已登記的職工會人士代其應訊，但在大部份的情況下，工友都沒有求助於工會組織，亦甚少交由工會代表應訊。¹⁹故此，大部份工友根本於審訊前都不大了解自己的處境及審訊時的法律程序。為避免工友因無知而失利，勞審處應盡快為工友提供免費的法律諮詢服務，以協助其處理複雜的法律問題。

強制執行裁斷

申索僱員一直擔憂勝訴後，僱主不履行責任，拒絕給付按勞審處判定賠償。雖然僱

¹⁸ 現時，當勞工處勞資關係科把勞資糾紛個案轉介給勞審處後，便會停止跟進，直至僱主無力償債的情況下，勞工處薪酬保障科才會協助工友向破欠基金申請特惠金。

¹⁹ 目前，勞資審裁處並沒有統計申索人選擇授權職工會代表應訊的數字。但根據勞審處職員於二零零四年十月的電話回覆，大約三分之二的個案是由申索人親自答辯。而選擇由職工會代表答辯的三分之二的個案中，以飲食及地盤業工友佔多數。

員可以以判定債權人的身份向區域法院申請要求執行裁決，但所需的時間和有關使用執達主任服務先付按金規定，或會令經濟困難的僱員構成壓力，甚至放棄提出申索。

爲了使勞審處的裁決確切執行，我們建議，勞審處應首先要求使用分期償還賠款的被告僱主出示財務狀況資料及保證償還聲明，以確保僱員能如期收納僱主的分期賠款。其次，政府應賦予勞審處更大的執行判決權力，使其能透過刑事起訴的方式，懲罰那些故意拖延或拒絕履行法庭判令的僱主。

恢復勞審處晚間法庭運作

雖然勞審處已於 2003 年 2 月起暫停在晚間開庭，但鑑於調查發現大部份申索僱員認爲日間審訊影響日常的工作時間，及有大部份的意見(72.8%)贊成恢復晚間審訊制度，我們認爲政府有必要重新檢討晚間法庭運作安排，以便僱員有更多的審訊時間選擇，彈性的回應在職工作需要。

加強勞工處的檢控職能

除以補救性的措施理順勞資申索程序外，政府還要從預防著手，加強檢控及懲罰違反《僱傭條例》及附屬法例的僱主。勞工處的勞資關係科應加強敏銳性，把涉嫌違反條例的勞資糾紛個案，交由僱傭申索組跟進，有必要時更要運用其刑事檢控權力，對違反《僱傭條例》的僱主，予以檢控。我們認爲這樣才能是效的阻嚇僱主，杜絕其剝削僱員權益的有效方法。

就欠薪個案而言，雖然法例已規定欠薪是刑事罪行，但不少僱主卻以有限公司的形式經營，藉此逃避個人的刑事責任。因此，我們建議政府修例，若發現有限公司蓄意欠薪，則其董事要負上個人的刑事責任。有關僱主亦應列入公司註冊處的黑名單，於限期內不許其再出任有限公司董事，以免其再次以相同手法拖欠工資，令更多無辜工人受害。

(七) 總結

完善的勞資糾紛申索機制爲工友提供解決勞資衝突的渠道。不過，我們指出，有關機制卻屬「治標不治本」，只能被動的處理問題，未能長遠的提高員工的議價能力，使工友能在平等的勞資關係上得到合理的保障。

在「自由市場」、「積極不干預」的政策主導下，政府只重視工商界的利益，勞工僅被視爲生產工具，完全沒有積極的勞工法例保障。遇有大型的勞資糾紛時，工友從來就沒有集體談判權利，與資方展開平等的對話，解決衝突。相反，資方可以一意孤行，任意削減員工的薪酬福利。更不幸的是，在缺乏其他有力的勞工法例保障下，如最低工資、最高工時、失業保險等，工友根本就沒有足夠的議價能力與僱主在平等的關係上調解爭議。他們往往礙於經濟壓力而選擇啞忍，接受僱主的無理剝削。

要徹底的解決勞資糾紛，維護工人的權益，除了完善各申索機構的職能及加強執法外，政府必須建立一套更全面的勞工法例，保障僱員的權利，避免僱主藉勞工法例的不足赤裸裸的剝削勞工的權益。