

關於勞資審裁處申索情況 意見調查報告

香港天主教勞工事務委員會
及
教區勞工牧民中心(九龍)

關於勞資審裁處申索情況 意見調查報告

2007 年 12 月 9 日

香港天主教勞工事務委員會
九龍觀塘翠屏道 100 號牧民中心
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)
九龍油麻地上海街 399-401 號二樓
電話: 2351 6333
傳真: 2327 6996
網址: <http://dpcwkln.hkccla.org.hk>
電郵: dpcwkln@hkccla.org.hk

目錄

(一) 前言	1
(二) 調查目的	2
(三) 樣本資料	2
(四) 調查結果及分析	3
(五) 討論及建議	12
(六) 總結	13

(一) 前言

香港天主教勞工事務委員會一直致力服務基層和邊緣勞工，並透過政策研究及培育工作促進工友對勞工事務的認識，以及建立一個尊重個人和合乎公義的社會。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，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，並提出政策建議，完善現有的申索機制，使工友能有效的追討應有的賠償。

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，本委員會與屬下中心於 2006 年聯合進行「僱員於勞資審裁處申索時所面對困難」的問卷調查，期望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。

為了進一步跟進現行僱員於勞審處就勞資糾紛申索情況，本委員會及教區勞工牧民中心(九龍)於本年，再進行一項「關於勞資審裁處申索情況意見調查」，目的是要了解申索者在勞資審裁處進行申索的情況。

(二) 調查目的

本調查旨在了解申索者在勞資審裁處申索的一般情況，其中主要包括：

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. 申索僱員獲得賠償的情況

(三) 樣本資料

1. 調查日期、時間及地點

調查在 2006 年 9 月至 2007 年 10 月期間於旺角始創中心十九、二十樓勞資審裁處進行。每次訪問時間約為上午 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申索之僱員。

3. 調查方法

是次調查以方便抽樣方法(Convenient Sampling)在旺角始創中心勞資審裁處抽取合資格的受被訪者進行問卷調查。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。

4. 樣本結果

是次調查成功訪問 102 名到勞資審裁處申索的人士。

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) 調查結果及分析

1. 申索僱員以中年及低學歷為主

是次調查發現，近七成(68.7%)的受訪者為男性。(見表一)在受訪者中，35歲或以上者逾七成(72.2%)。當中有16.8%人士年齡介乎35-39，而年齡介乎40-44、45-49及50-54歲者亦分別有16.8%、14.9%及15.8%。(見表二)這反映受訪者多為中年男性僱員。

表一 性別分佈

		頻數	百分比
有效樣本	男	68	68.7
	女	31	31.3
	總計	99	100.0
缺失資料	99	3	
共計		102	

表二 年齡分佈

		頻數	百分比
有效樣本	15-19	1	1.0
	20-24	4	4.0
	25-29	10	9.9
	30-34	13	12.9
	35-39	17	16.8
	40-44	17	16.8
	45-49	15	14.9
	50-54	16	15.8
	55歲或以上	8	7.9
	共計		101
缺失資料		1	
總計		102	

在教育程度方面，逾六成(62.6%)的受訪者屬中一至中三程度或以下。(見表三)調查結果顯示，較低教育程度者可能面對較多的勞資糾紛情況。我們相信，這些人士由於就業能力較一般高學歷者為困難，轉業或尋找新工作亦相對困難，因此當遇到勞資糾紛時，他們會承受較高的機會成本，故此雖然這些申索者的教育水平不高，但他們部份都欲透過法定的勞資糾紛的申索機制，進行申索，討回應得的賠償。

表三 教育程度

		頻數	百分比
有效樣本	小學或以下程度	4	4.0
	小學程度	18	18.2
	中一至中三程度	40	40.4
	中四至中七程度	34	34.3
	大專程度	2	2.0
	大學程度或以上	1	1.0
	共計	99	100.0
缺失資料		3	
總計		102	

2. 申索者主要為建造及非技術僱員

若以從事職業劃分，調查發現，在發生勞資糾紛時，逾三成(33.3%)被訪者是「工藝及有關人員」，另外，近兩成(18.6%)的受訪者正從事非技術工作，當中包括清潔工、保安員、大廈管理員、雜工及送貨工人等，而有 16.7%的受訪者是「機械操作工人」。(表四)結果顯示，申索者多為勞動階層，其中建造、機械及非技術勞工更面對較嚴重的勞資糾紛情況。

表四 申索者從事職業

		頻數	百分比
有效樣本	經理及行政人員	3	2.9
	專業人員	1	1.0
	輔助專業人員	2	2.0
	文員	5	4.9
	服務工作及商店銷售員	14	13.7
	工藝及有關人員	34	33.3
	機械操作工人	17	16.7
	非技術工人	19	18.6
	其他	7	6.9
	總計	102	100.0

3. 欠薪為主要的申索項目

就申索類型而言，調查發現，超過六成的受訪者(61.8%)正就「欠薪」進行申索，其次為有薪年假(30.4%)及通知期 / 代通知金(26.5%)。(表五)有關調查結果明顯的與勞審處2003年最新的統計結果相近，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%。調查結果反映，僱主涉嫌拖欠員工工資情況嚴重，值得關注。

表五 勞資糾紛申索類型

	頻數	有選擇百分比
欠薪	63	61.8
不合理解僱	21	20.6
通知期/代通知金	27	26.5
休息日	11	10.8
有薪年假	31	30.4
法定假日	18	17.6
長期服務金	8	4.0
遣散費	14	13.7
其他	7	6.9

共 200 個有選擇個案

4. 申索需時，影響就業

調查發現，在 44 宗已完成申索中，超過 8 成(81.5%)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有 25.9%。這反映整個勞資糾紛申索進度需時。(表六)

表六 由申索至完結所需時間

		頻數	百分比
有效樣本	半個月	1	3.7
	1個月	6	14.8
	2個月	7	14.8
	3個月	8	22.2
	4個月	7	18.5
	5個月	2	7.4
	6個月	2	7.4
	7個月	1	3.7
	8個月	3	7.4
	總計	37	100.0
缺失資料		7	

我們相信，申索需時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法庭的指示披露和出示文件，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%)的受訪者在申索期間正處於失業狀態，當中超過五成(55.2%)的受訪者的失業時間超過三個月或以上。(表七及表九)即使有近六成四(64%)的受訪者在申索期間仍然在職工作，當中有超過五成(50.9%)的受訪申索者從事極不穩定的兼職及散工工作。(表八)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。

表七 受訪者之就業情況

		頻數	百分比
有效樣本	長工	22	37.3
	合約	6	10.2
	兼職	2	3.4
	散工	28	47.5
	其他	1	1.7
	共計	59	100.0
缺失樣本		5	

表八 在職受訪者之工作性質

		頻數	百分比
有效樣本	在職	64	64.0
	失業	33	33.0
	退休	3	3.0
	共計	100	100.0
缺失樣本		2	
總計		102	

表九 失業受訪者之失業時間

		頻數	百分比	累積百分比
有效樣本	0.3個月	1	3.4	3.4
	1個月	3	10.3	13.8
	2個月	7	24.1	37.9
	2.3個月	1	3.4	41.4
	2.5個月	1	3.4	44.8
	3個月	2	6.9	51.7
	3.5個月	1	3.4	55.2
	4個月	3	10.3	65.5
	5個月	1	3.4	69.0
	6個月	3	10.3	79.3
	8個月	2	6.9	86.2
	10個月	1	3.4	89.7
	12個月	1	3.4	93.1
	14個月	2	6.9	100.0
	總計	29	100.0	
缺失資料		4		

5. 勞審處仍未遵守公開承諾減少調解次數

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》建議文件中指出，勞審處已實施有關報告中改善調解方面的建議，當中包括：

- (一) 除非申索的各方在向勞審裁入稟申索前，不曾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；
- (二) 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。

在調查中，大部份的受訪者(95.1%)都是由勞工處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。(表十) 調查卻發現，有超過五成(52.9%)受訪申索者表示在入稟申索後，首次聆訊前(即首次見審裁官前)，負責案件的調查主任曾向其提出調解建議。當中更有八成(80%)受訪申索者表示，申索期間調查主任曾對他們提出一次的和解建議，而其餘的兩成(20%)的受訪申索者指出調查主任曾對他們進行兩次或以上的調解。(表十一及表十二) 結果顯示，勞審處調查主任仍然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，負責的調查主任只對不曾向勞工處勞資關係科尋找協助者，尋求一次和解協議。

表十 申索途徑

		頻數	百分比
有效樣本	由勞工處勞資關係科轉介至勞資審裁處	97	95.1
	直接入稟勞資審裁處	3	2.9
	無答案/唔知道	2	2.0
	總計	102	100.0

表十一 負責案件的調查主任有否向申索提出和解建議

		頻數	百分比
有效樣本	有	54	52.9
	無	30	29.4
	無答案/唔知道	18	17.6
	總計	102	100.0

表十二 負責案件的調查主任向申索者提出和解建議的次數

		頻數	百分比	累積百分比
有效樣本	1	36	80.0	80.0
	2	4	8.9	88.9
	3	3	6.7	95.6
	5	2	4.4	100.0
	總計	45	100.0	
缺失資料		9		

我們認為，勞資審裁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。勞資審裁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，勞資審裁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。

6. 勝訴也未能獲取被拖欠的工資

在跟進調查中，我們發現 87 名受訪申索者中，有 31 人表示已完成有關申索。但當中只有 29% 的受訪申索者是經審裁官審結案件，其餘的 61.4% 的受訪申索者是經審裁官建議下與僱主和解或經調查主任調解下與僱主和解，或與僱主私下和解。其中，有 9.7% 的受訪者表示自己放棄追討。(表十三)

經審裁官審結獲得勝訴而完成有關勞資申索的 8 名受訪者中，共 5 人(62.5%)表示，僱主只向其支付部份裁斷款項，或沒有依據判令對其作出賠償。其餘 3 名在獲得僱主支付全數裁斷款項的個案中，所得賠償一般佔被拖欠工資的五成至七成五不等。這反映僱員即使獲得勝訴，他們一般只獲得部份被拖欠款項，使僱員失去法例保障下應得的權益。(表十四、十五及十六)

至於經由調查主任或審裁官和解的 17 個個案中，近九成的受訪申索者所獲得的賠償只得被拖欠工資的兩成至八成不等。(表十七)這代表僱員可能在和解中，要接受低於他們在法律上應得權利的和解條件。

表十三 申索個案的完結方式

		頻數	百分比
有效樣本	審裁官審結	9	29.0
	審裁官建議下，與僱主和解	15	48.4
	經調查主任調解下，與僱主和解	2	6.5
	與僱主私下和解	2	6.5
	自己放棄追討	3	9.7
	總計	31	100.0
缺失資料		71	
總計		102	

表十四 獲判勝訴個案

		頻數	百分比
有效樣本	是	8	88.9
	否	1	11.1
	總計	9	100.0

表十五 勝訴者獲得賠償的情況

		頻數	百分比
有效樣本	獲全數裁斷款項的賠償	3	37.5
	僱主只支付部份裁斷款項	2	25.0
	僱主沒有依據判令作出賠償	3	37.5
	總計	8	100.0
缺失資料		94	
總計		102	

表十六 獲勝訴者所得款項佔被拖欠工資

		頻數	百分比
有效樣本	5成	1	33.3
	7成	1	33.3
	7.5成	1	33.3
	總計	3	100.0
缺失資料		99	
總計		102	

表十七 和解者獲補償的情況

		頻數	百分比
有效樣本	2成	1	5.9
	2.5成	1	5.9
	3成	1	5.9
	4成	1	5.9
	5成	5	29.4
	6成	2	11.8
	7成	3	17.6
	8成	1	5.9
	10成	2	11.8
	總計	17	100.0
缺失資料		85	
總計		102	

(五) 討論及建議

香港經濟轉好，但基層勞工一直未能分享到成果。他們往往基於年齡、技能、知識水平等因素而被拒於勞工市場外，未能進入穩定的勞工市場。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「賒帳」制等，騙取勞工薪金、休息日、法定假日、有薪年假等權益。

我們相信，勞工付出辛勞後得到公道酬報是理所當然的，同時工資作為資源分配及個人財富累積的最主要部份，最直接影響個人及家庭的生活水平。但勞資審裁處冗長的程序及執法上的無能，卻拖延了工友申索的進度，甚至使他們得不到僱傭條例保障下應得的補償，有的則礙於冗長的申索進度影響就業而放棄追討。有見及此，我們建議：

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。

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。

為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，政府應修訂勞資審裁處條例，賦予勞審處更大的執行判決權力，循簡易程序對那些故意或無合理辯解不遵從判令的僱主施加罰則甚或監禁。

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，交由僱傭申索調查科跟進，有必要時更要運用其刑事檢控權力，對違反《僱傭條例》的欠薪僱主，予以檢控。我們認為這樣才能有效的阻嚇僱主，杜絕其剝削僱員權益。

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。

(六) 總結

完善的勞資糾紛申索機制為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，勞工僅被視為生產工具，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。