

舉證責任

在大部份案件裏，申索人有舉證的責任。在即時解僱的案件裏，被告人有舉證的責任。如有舉證責任一方未能於審訊時援引充足證據，其申索將大有可能敗訴。

審裁處會以甚麼標準去決定你的證據可信與否

民事訴訟的舉證標準為「相對可能性的衡量」，意思是，你必須證明你對案情的說法更為可信。如果你的案件涉及任何事實爭議，審裁官只會在他認為你的說法更為可信時才會接納你的說法。

甚麼是證據

審裁官可收取任何他認為與案件有關的證據。最常見的證據為證人供詞及文件證物(如雙方之通訊、薪金證明和合約等)。你必須確保所有擬援引的證據均與本案有關及與法庭須裁決的爭議點有關。

怎樣舉證

你應將所有的文件證據連同你的證人供詞一同呈交。你應確保任何所呈交的錄音及錄像已燒錄在光碟上並且其存檔之格式能在法庭的電腦上播放。如將錄音呈堂，你應確保同時呈上一份該錄音對話的謄本。如你不清楚怎樣呈交證據，你應聯絡負責你的案件的調查主任。

你的責任：於審訊時呈交所有有關文件及證物之正本

有時，呈堂文件的影印本可能模糊難辨，審裁官或對方可能希望查看正本。為避免因文件的影印本模糊難辨而引致之不必要押後聆訊，你應於審訊時帶同你所有文件的正本。

一般審訊程序

勞資審裁處並沒有既定審訊程序。主審案件的審裁官會採納其認為適當合宜的審訊程序。

審訊通常分為三部份：開案陳詞、證人作供及結案陳詞。

一般來說，申索人會首先作供，其次是申索人的證人，再其次是被告或被告公司代表，最後是被告的證人。

證人作供之程序

由於雙方皆有權盤問對方的證人，你必須安排你的證人於審訊時作供。證人作供之程序通常分為三個階段進行：

- 主問：證人就一切有關案件所知的作出陳述。一般的做法是由證人確認他的證人供詞內容為真實正確。
- 盤問：證人須就審裁官或對方的提問作答。如果你不同意證人的供詞內容，你必須就該些爭議內容盤問該證人，或指出該證人在證人供詞中有抵觸或不相符之處。
- 覆問：證人可澄清就盤問時所作的不清晰之證供。

你的責任：安排所需證人到審裁處作供

你需要確保你的證人於審訊時出席作供。如你未能確保你的證人出席審訊，審裁官可拒絕你押後案件的申請。此外，審裁官可命令你支付因你的證人缺席而導致要押後審訊所衍生的訟費。

你的權利：申請證人傳票

你有權向審裁處申請證人傳票傳召證人作供。如果審裁處批准有關申請，審裁處會差派執達主任派送證人傳票給予證人。*有關申請應盡快提出，並須於審訊日前最少21天提交審裁處。*

你的責任：於審訊前向審裁處及對方提交一切與案情有關之證供、文件或證物的副本

為確保審訊有效率地進行，你應確保盡快呈交將於審訊時倚賴的所有相關文件(包括證人供詞)。你不應故意隱藏對案中爭議點至關重要但有可能對你的案情不利的文件。

審裁處會就呈交證人供詞，文件及證物之日期給予指示或命令。你亦應確保你遵守審裁官給予的所有限期。任何一方如因未能依時呈交文件而令案件押後，或需承擔相關訟費。

證人供詞要怎樣寫

證人供詞的主要目的，是要把其將在審訊中作供的有關事實交待清楚。你和你的證人在撰寫證人供詞時應遵守以下事項：

- 不應辱罵對方
- 避免加插你個人對這宗案件的推測和意見
- 清晰地交待證人與申索人/被告人的關係
- 把過去的、與案情一切有關的事實經過詳細地交待清楚
- 按事情發生時間的先後次序順序寫

- 分段寫
- 每一段有段落編號
- 每一段落只敘述一個情節
- 每個情節，說明在何時、何地發生，誰人牽涉在其中，他們所作之事、所說的話等等。若涉及文件，應以附件形式，將該等文件編號並與口供詞一併呈交
- 若果所敘述的事情並非證人親身所聞，須要解釋從何得知
- 以打字為佳，書寫亦可，唯字體必須清楚易於辨讀
- 文件/證人供詞以中文及/或英文書寫皆可接受。如文件/證人供詞並非以中文及/或英文書寫，你應確保該文件/證人供詞翻譯為中文或英文。你必須確保其翻譯為正確。文件/證人供詞最好由經核證的翻譯員翻譯。
- 證人須簽署
- 紀錄口供詞簽署日期

結案陳詞

當雙方所有證人作供後，審裁官或會邀請雙方作出總結。結案陳詞的目的是要說服審裁官案中證供是對你有利的概述。你可概述你的證供及就為何證供顯示你所述的案情更為可信作出分析。你可就審裁處已聽取之證供作出評論。你亦可就法律觀點作陳詞。但是審裁處不會於結案陳詞時接納任何新或進一步證供。

和解

審裁處鼓勵雙方探討達成和解的可能性，並會在適當的情況下協助雙方達成和解。但是任何和解必須為自願。在審裁官宣判前，任何一方均可向對方提出和解建議。

於法庭內的操守

你應時刻緊記審裁處乃莊嚴的地方。審裁處期望雙方於案件進行時以文明的方式行事，並嚴禁不守規矩的行為。如任何一方於審裁官席前作出侮辱性行為或向審裁官或其在場的情況下出言恐嚇或侮辱，或所採用的恐嚇或侮辱言辭與審裁官有關，審裁官可循簡易程序判處該名犯罪者第3級罰款及監禁6個月。

勞資審裁處
2017年（第二版）

