

目錄

第一章 — 引言	1
I. 工作小組的設立	1
II. 背景	1
III. 工作小組的工作	2
IV. 檢討範圍	3
V. 報告內容	3
第二章 — 勞資審裁處的架構、常規和程序	4
I. 勞資審裁處的架構	4
A. 登記處	4
B. 調查主任	4
C. 審裁官	5
II. 審裁處人手及位置	6
III. 審裁處的司法管轄權	6
IV. 入稟審裁處申索的程序	8
A. 提交申索書	8
B. 由調查主任進行的查訊	8
C. 審裁處的聆訊	10
(1) 過堂聆訊	10
(2) 審前聆訊	11
(3) 審訊	12
D. 恢復申索	12
E. 申請把裁斷作廢和覆核	12
V. 審裁處的聆訊程序	13
VI. 就勞資審裁處的決定提出的上訴	14

VII.	強制執行審裁處的裁斷	15
第三章	一 審裁處審理的案件及處理案件所用的時間	16
I.	案件量、申索項目及申索款額	16
II.	案件性質	16
A.	案件更趨複雜	16
B.	廢除《條例》第 9 條	17
C.	申索種類繁多	17
D.	訴訟各方的數目	18
E.	案件量和社會經濟情況	18
III.	審裁處的輪候時間	19
A.	由預約至入稟	19
B.	由入稟至過堂聆訊	19
C.	由過堂聆訊至審訊	19
D.	由入稟之日起至申索審結共需的時間	20
IV.	處理申索的方式	20
V.	審裁案件共需的時間	21
第四章	一 其他司法管轄區在解決僱傭糾紛方面的經驗	22
I.	資料搜集的範圍	22
II.	澳洲	22
A.	聯邦層面：澳洲勞資關係委員會	22
B.	省層面：新南威爾士的例子	23
III.	新西蘭	24
A.	貿易署轄下的獨立調停服務	25

B.	僱傭關係局	25
C.	僱傭事務法院	26
D.	上訴法院	27
IV.	英格蘭	27
A.	僱傭審裁處	28
B.	僱傭上訴審裁處	29
C.	諮詢、調解及仲裁服務處	29
V.	加拿大	30
A.	安大略的勞資關係委員會	31
B.	安大略法院席前的司法覆核	32
VI.	工作小組的見解	33
A.	調解和調停	33
B.	審裁	33
C.	上訴	34
第五章 — 檢討及建議		35
第 I 部份.	審裁處的司法管轄權	36
A.	一筆款項的申索	36
B.	《強積金條例》下的強積金供款和申索	38
第 II 部份.	審裁處的程序	42
A.	概覽	42
B.	申索的和解	42
(1)	所關注的事項	42
(2)	現況	43
(3)	審裁處程序中不可缺少的一部份	43
(4)	作出尋求和解的嘗試的次數	45
C.	預約制度	48
D.	程序的效率及成效	52
(1)	所關注的事項	52
(2)	背景資料的提供	54

(3)	事前的指導和資料提供	55
(4)	《條例》第 13(1)條	56
(5)	過堂聆訊的安排	59
(6)	遵從法庭指示	60
(7)	及早披露資料	62
(8)	管理有關聆訊和審訊	64
(8)(a)	主動的案件管理	64
(8)(b)	證人供詞	65
(8)(c)	減少審前聆訊	66
(8)(d)	續審案件的編排	66
(8)(e)	罰則	67
(9)	覆核和作廢申請	67
(10)	建議的實施	68
第 III 部份.	上訴時的訟費	70
A.	法定制度	70
(1)	審裁處階段的訟費	70
(2)	上訴時的訟費	70
B.	現況	71
(1)	審裁處階段的訟費	71
(2)	上訴時的訟費	71
C.	關於上訴時的訟費的提議	72
D.	“限定訟費提議”	73
E.	“不就訟費作出命令” 提議	75
第 IV 部份.	強制執行裁斷	76
A.	現時的做法	76
B.	提議的改革	76
C.	其他事情	77
第 V 部份.	審裁官和審裁處職員的培訓	79
A.	審裁官	79
B.	調查主任	80
C.	登記處員工	82

第 VI 部份. 審裁處所在的樓宇和位置	84
A. 現況	84
B. 所關注的事項	84
C. 提議	85
建議	87
附錄	96
I. 勞資審裁處檢討工作小組的成員	96
II. 改善勞資審裁處運作的短期措施	97
III. 一般參考資料	99
IV. 關於其他司法管轄區裡解決勞資糾紛的 機制的主要參考資料	101
V. (a) 案件量(1973-2003)	102
(b) 入稟的申索數目 (1994-2003)	103
(c) 申索項目數目 (1994-2003)	104
(d) 申索款額 (1994-2003)	105
(e) 申索種類分類 (2003)	106
(f) 案件量和失業率 (1994-2003)	107
(g) 由預約時間至入稟日的輪候時間 (1994-2003)	108
(h) 由入稟日至過堂聆訊日的輪候時間(1994-2003)	109
(i) 由入稟日至審結申索需要的時間 (2003)	110
(j) 已解決的申索的數目(2001-2003)	111
(k) 經審裁的申索由入稟日起計至審結（有和沒有經過提 訊）平均所需時間(2001-2003).....	112

第一章 – 引言

I. 工作小組的設立

1.1 2003 年 6 月，終審法院首席法官設立檢討勞資審裁處的工作小組（“工作小組”），工作小組的職權範圍如下：

“檢討勞資審裁處的運作，以及就其運作提出改善建議。”

1.2 工作小組的成員名單見附錄 I。

II. 背景

1.3 勞資審裁處（“審裁處”）於 1973 年根據《勞資審裁處條例》（第 25 章）（“《條例》”）設立，提供一個快捷、簡單、便宜和不拘形式的機制，解決勞資糾紛。工業或貿易上一般僱傭服務條件的糾紛，不屬審裁處範圍。¹

1.4 自從 1973 年，審裁處案件的數量以倍數增加，近年的經濟不景，更令案件數量激增。期間，僱傭法例和勞資糾紛的性質也都越趨複雜，這種種情況對審裁處以快捷、簡單、便宜和不拘形式的方式來解決勞資糾紛來說，都是嚴峻的考驗。

1.5 與此同時，香港社會狀況發生了根本變化，審裁處的服務對象，不論是僱主或是僱員，以及社會大眾，對審裁處能讓他們迅速而有效率地得到公平裁決，抱更高的期望。這些

¹ 律政司羅弼時先生動議《一九七二年勞資審裁處法案》二讀時的演詞，*立法局程序* 1971-2, 382-3（1972 年 2 月 9 日）。

服務對象，以及對勞資事務感興趣的人士，包括立法會有關事務委員會的成員，均對審裁處各方面的運作提出各項關注。²

1.6 爲了應付這些挑戰和滿足服務對象的期望，司法機構不時作出檢討，改善審裁處的運作。司法機構亦作出一些改善措施，包括調撥更多資源和設計改良程序，以解決一些具體問題。舉例來說，審裁處曾在 2003 年中³，推出短期措施，改善審裁處的運作。儘管如此，審裁處某些運作上的問題依然沒有得到解決，立法會的有關事務委員會亦要求司法機構全面檢討審裁處的常規和程序。

1.7 工作小組就是在上述背景下設立的。

III. 工作小組的工作

1.8 在進行檢討時，工作小組考慮了有關審裁處目標、常規和程序的刊物和報告，包括立法會各相關事務委員會的文件和會議紀錄。⁴ 工作小組亦考慮了立法會秘書處資料研究及圖書服務部所擬備，並於 2004 年 4 月 22 日所發表的“香港及選定地方的勞資審裁機構及其他解決勞資糾紛機制的運作”研究報告。

1.9 此外，在檢討過程中，工作小組在合適的情況下，亦考慮了有這方面工作經驗的法官及司法人員的意見，包括勞資審裁處前任和現任審裁官、調查主任和其他支援人員。

1.10 在商議過程中，工作小組參考了其他司法管轄區，即澳洲、新西蘭、英格蘭和加拿大，在解決勞資糾紛方式和審裁程序上的經驗。⁵

² 有關的立法會事務委員會是司法及法律事務委員會和人力事務委員會。

³ 有關短期改善措施表列於附錄 II。

⁴ 主要的參考材料表列於附錄 III。

⁵ 有關其他司法管轄區解決勞資糾紛的主要參考資料表列於附錄 IV。

1.11 2003年6月至2004年6月期間，工作小組共舉行了11次會議，並曾於2003年8月到訪審裁處。

IV. 檢討範圍

1.12 有鑑於其成員只包括司法機構的人員，和因應其職權範圍（見於第1.1段），工作小組主要集中檢討審裁處的常規和程序。⁶工作小組明白審裁處的程序，只是香港整個解決勞資糾紛機制中的一部份。然而，工作小組並不認為，它的檢討範圍應該伸延至較為廣泛的問題，例如在向審裁處入稟申索前處理勞資糾紛的常規和程序，包括調解的角色，以及小額薪酬索償仲裁處在香港整個解決勞資糾紛機制中的角色。工作小組因而沒有探討這些較為廣泛的問題。

V. 報告內容

1.13 本報告會首先說明審裁處的架構、常規和程序（第二章），以及它的案件量、案件性質和輪候時間（第三章）。然後報告會檢視其他司法管轄區在解決勞資糾紛上的發展（第四章）。接着報告會檢討審裁處各方面的運作，以及就此提出改善建議（第五章）。

⁶ 這亦符合立法會各相關事務委員會提出的要求。

第二章 — 勞資審裁處的架構、常規和程序

I. 勞資審裁處的架構

2.1 審裁處由三個主要部份組成：登記處、調查主任和審裁官。

A. 登記處

2.2 登記處負責審裁處的行政工作，處理申索和文件的入稟和送達、擇定聆訊日期，以及辦理訴訟各方將款項繳存法院和從繳存的款項撥支付款等工作。登記處亦回答查詢和向訴訟各方提供審裁處程序上的協助。

B. 調查主任

2.3 《條例》第 14 條列出調查主任的責任和權力。基本上，他們的法定責任，是調查申索和擬備一份與該申索有關事實摘要（表格 6 報告），提交審裁官。實際上，調查主任也會協助訴訟各方填寫申索書和找出糾紛中的爭議點。

2.4 爲了擬備表格 6 報告，調查主任獲授權與訴訟各方和其他有關人士會晤，並且錄取供詞；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，並爲該等材料製作副本。調查主任會晤的人士，可拒絕回答他的提問或提供供詞，出現這情況時，調查主任須在其報告中作有關記錄。任何人在無合理辯解下，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，即屬犯罪。⁷

⁷ 根據《條例》第 44 條，該名人士經簡易程序定罪後，可處第 4 級罰款。

2.5 根據《條例》第 15(1)條，直至經由調查主任或獲授權人員⁸ 簽署以證明下列事項的調解證明書提交或交出，審裁處不得聆訊有關的申索：

- (a) 一方或多於一方拒絕參與調解；
- (b) 曾試圖調解但未能達成和解；
- (c) 相當無可能經調解而達成和解；或
- (d) 調解可能對某一方的權益有所損害。

C. 審裁官

2.6 審裁官是從裁判官當中委任的司法人員。終審法院首席法官亦不時委任律師和大律師為暫委審裁官。審裁官和暫委審裁官單獨開庭聆訊及裁決向審裁處提出的申索。

2.7 根據《條例》第 20(3)條，審裁官有責任調查任何他認為與申索有關的事宜，不論該事宜曾否由訴訟各方提出。第 20(2)條進一步規定審裁官可傳召證人，下令交出文件和證物，並向任何一方或證人作一般性提問。《條例》規定，任何人在無合理辯解下，沒有遵從傳召出庭令或交出文件或證物的命令，即屬犯罪。⁹

2.8 此外，根據《條例》第 15(3)條，在聆訊申索期間，倘若該申索看來是有合理可能達成和解，在訴訟各方同意下，審裁處可押後聆訊，待勞工處處長進行調解。

⁸ 根據《條例》，由勞工處處長授權協助調解的公職人員，亦可簽署有關調解證明書。

⁹ 根據《條例》第 43 條，該名人士經簡易程序定罪後，可處第 2 級罰款。

II. 審裁處人手及位置

2.9 目前，審裁處共有 12 個法庭，其中 6 個負責處理過堂聆訊，6 個負責處理審訊。¹⁰

2.10 審裁處共有 39 名調查主任，其中 3 位職銜定為和解調查主任，他們的職責是協助訴訟各方達成和解。¹¹ 和解調查主任是不涉及調查申索的。其餘 36 名調查主任負責查訊申索，以及協助訴訟各方準備審訊。

2.11 登記處共有 48 名支援人員，他們負責以下事宜：處理申索的入稟、安排約見調查主任、將申索編排予審裁官聆訊、預約傳譯員、安排送達申索書、處理將款項繳存審裁處及安排撥支款項予判定債權人。

2.12 審裁處的主要登記處和 10 個法庭設於九龍旺角一座商業大廈始創中心內，佔地兩層；另外 2 個法庭則在東區法院¹²。

III. 審裁處的司法管轄權

2.13 審裁處的司法管轄權由《條例》第 7 條和附表訂明。簡言之，除了屬於小額薪酬索償仲裁處¹³的司法管轄權範圍內的申索外，審裁處有專有審判權處理因下列情況而起的申索：

- (a) 違反僱傭合約或學徒訓練合約的條款；

¹⁰ 見下文第 2.24 至 2.33 段。

¹¹ 見下文第 2.29 段。

¹² 因始創中心只可容納 10 個法庭。

¹³ 小額薪酬索償仲裁處負責處理由不超過 10 名申索人提出，每名申索人的申索款額均不超過 \$8,000 的申索：見《小額薪酬索償仲裁處條例》（第 453 章）附表。

- (b) 違反《僱傭條例》(第 57 章)或《學徒制度條例》(第 47 章)；
- (c) 對僱員獲得分別根據《僱傭條例》第 VA 部和 IXA 部遣散費的權利或獲得其僱主以外的人付給工資的權利，以及該筆款項的數目有爭議；
- (d) 根據《僱傭條例》第 VIA 部¹⁴提出的補救申索；及
- (e) 由小額薪酬索償仲裁處移交審裁處的申索。¹⁵

2.14 除根據《僱傭條例》第 VIA 部申索的補救外，審裁處的權力只限於判給一筆款額的裁斷。但是在司法程序的任何階段中，如果審裁處認為由於某種理由，不應聆訊及裁決某宗申索，它可根據《條例》第 10 條，拒絕行使司法管轄權。這些理由可包括對審裁處是否有司法管轄權審理某宗申索抱有懷疑¹⁶、或有關爭端需詳細分析大量複雜的文件、或者涉及複雜的事實或法律問題¹⁷。當審裁處拒絕行使司法管轄權時，視乎申索所涉款額，可將有關申索移交高等法院原訟法庭、區域法院或小額錢債審裁處。¹⁸

¹⁴ 《僱傭條例》第 VIA 部是關於僱傭保障，就以下事宜提供補救給僱員：不合理的解僱、未經僱員同意更改僱傭條款及非法解僱。

¹⁵ 小額薪酬索償仲裁處每年處理約 2,600 宗的申索。

¹⁶ *Dataprep (HK) Ltd v. Kuo Chi Yung Peter* [1974] HKLR 383.

¹⁷ *Archer v. The Hong Kong Channel Ltd* HCLA No. 12 of 1996.

¹⁸ 目前，不超過 \$50,000 的申索由小額錢債審裁處審理；超過 \$50,000 但不超過港幣 100 萬元的申索由區域法院審理；超過港幣 100 萬元的申索由高等法院原訟法庭審理。

IV. 入稟審裁處申索的程序

A. 提交申索書

2.15 在一般情況下，當糾紛出現時，很少申索人會直接入稟審裁處申索；反之，他們大多會先向勞工處投訴，尋求勞工處勞資關係科（勞關科）勞工事務主任協助調解糾紛。倘若糾紛不能通過勞關科的介入獲得解決，申索人可選擇入稟審裁處申索，在這情況下，勞關科會將一份簡述有關糾紛的便箋，連同雙方交予勞關科的文件，交給審裁處。調查主任在會晤申索人前會先閱讀便箋及有關的文件。

2.16 審裁處設有 24 小時電腦電話預約時間服務，申索人通常在到審裁處入稟提交申索書前，會先使用這項服務預約時間。

2.17 申索人亦可在沒有預約的情況下入稟申索，但這樣的話，可能沒有調查主任可在當日會晤他，因此他可能需要改天再前往審裁處與調查主任會晤。預約時間服務，對涉及多名申索人的申索和需要別人協助填寫申索表格的申索人，尤為有用。

2.18 申索書經入稟後，登記處會擇定第一次聆訊（即過堂聆訊）的日期。登記處亦會將申索書送達被告人，並且以書面通知他出席會晤調查主任的約會。

B. 由調查主任進行的查訊

2.19 在與申索人會晤期間，調查主任會檢查申索人的申索表格，或協助他填寫申索表格，¹⁹並向他錄取一份供詞和進行查訊，目的是為了擬備表格 6 報告，該報告載有該申索的事實摘要。調查主任亦會就確立申索所需提交及蒐集的文件和證人供詞，給予指示。

¹⁹ 進一步的詳情見第五章第 5.52 段。

2.20 審裁處然後會將申索送達被告人。然後，被告人便會獲邀與調查主任會晤。會晤期間，調查主任會向他錄取一份答辯書、調查有關案件，以及就確立抗辯所需的文件和證人供詞，給予指示。

2.21 當與訴訟各方分別會晤時，調查主任會與他們探討和解的可能性。倘若他們願意考慮和解，調查主任會協助他們達成和解，這程序泛稱調解。調查主任通常利用電話處理調解事宜，但若是訴訟各方希望會面討論和解，調查主任會為他們安排。

2.22 倘若訴訟各方達成和解，協議會以書面記錄，由訴訟各方簽署。然後和解書會呈予審裁官批准。一經批准，審裁處會通知訴訟各方，並告知他們不用出席過堂聆訊。除非訴訟各方另行協議，否則和解會成為裁斷的標的，並可予以強制執行。

2.23 倘若訴訟各方不願、或不能和解，調查主任會擬備表格 6 報告，列出有關案件的背景和申索的摘要及抗辯理由，並附上有關文件。報告亦會列出各方同意的事宜，以及有爭議而需解決的事宜。當一方沒有或拒絕出席有關會晤時，調查主任會將該情況記錄在表格 6 報告內。倘若出現沒有或拒絕交出文件，或在其他方面不遵從調查主任發出的指示的情況，調查主任亦會一一向審裁官反映。

C. 審裁處的聆訊

(1) 過堂聆訊

2.24 除非訴訟各方同意其他日期，否則《條例》第 13(1)條規定首次聆訊日期不得早於自申索書提交時起計 10 天，亦不得遲於自申索書提交時起計 30 天。²⁰

2.25 首次聆訊是用作過堂聆訊，但證人無需出席。若某申索人沒有出席，審裁官有酌情權將他的申索剔除²¹ 或押後至另一天。若被告人沒有出席聆訊，如果審裁官信納申索已妥為送達並充分獲得確立，可著手裁決申索，並頒下該審裁官認為適當的裁斷或命令。²² 審裁官亦有酌情權可押後聆訊，以便將申索書再送達被告人和/或容許申索人證明他的申索，在這種情況下，審裁處會通知被告人聆訊已押後。

2.26 倘若訴訟各方均有出席聆訊，如果審裁官認為案件一切準備就緒，可以開審，他可著手審理有關申索，並作出裁決。但這做法只適用於簡單和直接的案件。

2.27 在大部份案件中，審裁官會在過堂聆訊與訴訟各方澄清申索書或抗辯書中需要澄清的事宜，他亦會發出有關準備審訊的指示，包括傳召證人和提交進一步的文件和證據；他亦會定出審訊日期。

2.28 在過堂聆訊中，主審審裁官的一個重要職能是向訴訟各方指出和解釋爭議點，以及有關的法律和程序，包括舉證責任。他這樣做是因為訴訟各方均沒有律師代表。通過這

²⁰ 《條例》第 13(1)條的用意一方面是令審裁處有時間可將申索書送達被告人，以及調查主任可聯絡和會晤被告人、作出所需的查訊、擬備表格 6 報告，也讓訴訟各方為他們的案件作出所需的準備，另一方面是確保申索會在合理時間內聆訊。這時限自審裁處於約 30 年前設立至今維持不變。進一步詳情見第五章第 5.76 至 5.84 段。

²¹ 《條例》第 20A(1)條。

²² 《條例》第 21 條。

做法，可確定及收窄訴訟各方之間的爭議，令審訊的時間和訴訟費可相應地減少，訴訟各方更能夠明白和評估自己和對手案件的勝算理據，他們可考慮接着如何處理案件才是最佳的做法，例如傳召進一步證人或呈交進一步證據，或考慮並嘗試和解。

2.29 在過堂聆訊中，有見於訴訟各方不能由律師代表，審裁官會向他們解釋其它無需通過審裁來解決他們的申索的方法。倘若訴訟各方表示願意和解，審裁官可協助他們嘗試和解，或將他們轉介一位和解調查主任，該名調查主任會協助各方嘗試和解。這過程泛稱調解。在這事情上，要注意根據《條例》第 15(3)條，倘若在聆訊申索的任何期間，審裁處認為該申索看來有合理可能達成和解，可在訴訟各方同意下押後該宗申索，待勞工處處長作出調解。不過因為這樣會導致延誤，所以審裁官一般不會採取這個做法；但當訴訟各方願意時，他會協助他們或將他們轉介給和解調查主任。

2.30 一位主持過堂聆訊的審裁官，日後一般不會負責審訊該宗申索。

(2) 審前聆訊

2.31 若訴訟各方沒有或拒絕與調查主任合作，又或是沒有或拒絕遵從審前指示，或調查主任需作進一步調查，審裁官可為申索編排審前聆訊（亦稱為“提訊聆訊”），而不立即擇定審訊日期。同樣，若某宗案件涉及多方人士、大量證人或文件、或複雜爭論點，審裁官可為申索編排審前聆訊。審前聆訊的目的是確保在審訊開始前，所需的準備工作已完成和所有審前指示也都已遵從；旨在避免審訊在進行時需要押後或無法繼續進行，藉此節省訴訟各方、證人和審裁處的時間和費用。如有需要，可舉行超過一次的審前聆訊。

(3) 審訊

2.32 審訊時，審裁官會聽取訴訟各方提出的口頭證據和陳詞，以及收取他們提出的文件證據，他亦可傳召證人出庭、下令將文件和證物呈堂，以及向訴訟各方和證人提問；他須履行調查的職能，即他是有法定責任調查任何他認為與申索有關的事宜，不論這些事宜曾否由訴訟各方提出。

2.33 在聆訊完結時，審裁官會盡快頒下裁斷或命令，並且宣告裁定。在宣告裁定時，審裁官一般會口頭簡述理由。審裁官可事後將理由以文字記錄下來，或當其中一方提出上訴時，擬備詳盡書面理由。審裁官有權可頒下裁斷，給予某一方出席審裁處聆訊或接受調查主任會晤的訟費及開支。²³ 審裁官頒下的裁斷或命令會以文字記錄下來，登記處會安排將其送達所有各方。²⁴

D. 恢復申索

2.34 因為他本人缺席聆訊而被剔除申索的申索人，可在該聆訊後的 7 天內或審裁處容許的延長期間內，申請恢復該申索。審裁官在批准恢復申索時，可施加其認為適合的條款。²⁵

E. 申請把裁斷作廢和覆核

2.35 缺席聆訊的被告人可在該聆訊後的 7 天內或審裁處容許的延長期間內，申請把在該聆訊中所作的任何裁斷或命令作廢，審裁官在批准有關的申請時，可施加其認為適合的條款。²⁶

²³ 《條例》第 28 條。

²⁴ 《條例》第 22 條。

²⁵ 《條例》第 20A 條。

²⁶ 《條例》第 21A 條。

2.36 審裁官可於裁斷或命令作出的日期起計 14 天內，自行覆核該裁斷或命令，以及重新處理及重新聆訊該申索。²⁷ 審裁官亦可因應任何一方，於該裁斷或命令作出的日期起計 7 天內提出的申請，行使這項覆核的權力。²⁸

2.37 任何一方申請覆核時，審裁官在顧及可供支付經裁斷的款項的資產可能遭人作產權處置而對任何一方有所損害時，可就繳存款項於審裁處、提供保證或其他方面作出其認為適當的命令。²⁹

V. 審裁處的聆訊程序

2.38 勞資審裁處的聆訊是公開進行的，但如審裁官認為為公正起見，聆訊不應公開進行，則屬例外。³⁰ 聆訊並不准許法律代表出席。在審裁處的許可下，已登記的職工會或僱主協會的人員可作為一方的獲授權代表出庭。³¹ 審裁官對於這類代表總會批予許可，而事實上，僱員由職工會人員代表的情況經常出現。

2.39 審裁處聆訊的特色，是以不拘形式的程序進行聆訊，以及處理證據的手法靈活。³² 嚴格的證據規則並不適用於審裁處。審裁官會給予機會訴訟各方訊問和盤問證人，也會在舉證完畢後，給予機會訴訟各方作出結案陳詞。

2.40 《條例》第 45 條賦予終審法院首席法官權力訂立規則規管各項事宜，包括訂定《條例》未有訂定的程序事宜，以及概括而言，訂定更有效施行《條例》條文的方法。根據此條文，已訂立了規則。³³ 如遇有《條例》或依據第 45 條訂

²⁷ 《條例》第 31(1)條。

²⁸ 《條例》第 31(2)(b)條。

²⁹ 《條例》第 31(4)條。

³⁰ 《條例》第 18 條。

³¹ 《條例》第 23(1)(e)條。

³² 《條例》第 20 及 27 條。

³³ 《勞資審裁處（一般）規則》。

立的規則均沒有為某項程序事宜訂立條文者，則審裁官可決定所適用的程序。³⁴

2.41 審裁官如認為將法律程序押後，可能會因被告人將其資產作產權處置或對其資產喪失控制權而對某一方有所損害，他可定下包括款項繳存審裁處或提供保證的條款，將其席前的法律程序押後。³⁵

VI. 就勞資審裁處的決定提出的上訴

2.42 任何一方均可就審裁官所作的裁定或命令（包括就覆核所作的決定），向高等法院原訟法庭提出上訴，但須獲原訟法庭批予上訴許可。原訟法庭只會在所擬提出的上訴涉及法律論點或司法管轄權時，才會批予許可。³⁶ 原訟法庭拒絕批予上訴許可的決定，是最終的決定。³⁷

2.43 原訟法庭就已獲許可進行聆訊的上訴作出決定後，如任何一方不滿該決定，可向高等法院上訴法庭提出上訴，但須獲上訴法庭批予上訴許可。上訴法庭只會在所擬提出的上訴涉及對公眾有普遍重要性的法律問題時，才會批予許可。³⁸ 上訴法庭拒絕批予上訴許可的決定，是最終的決定。³⁹

2.44 根據《香港終審法院條例》（第 484 章）第 22(1) 條，如上訴爭議的事項所涉及的款額達 1 百萬元或以上，則終審法院須視提出該上訴為一項當然權利而受理該上訴；如上訴所涉及的問題具有重大廣泛的或關乎公眾的重要性，或因其他理由，則該上訴在獲上訴法庭或終審法院批予許可後，應交由終審法院裁決。

³⁴ 《條例》第 46 條。

³⁵ 《條例》第 30 條。

³⁶ 《條例》第 32(1) 條。

³⁷ 《條例》第 32(3) 條。

³⁸ 《條例》第 35A(1) 條。

³⁹ 《條例》第 35A(3) 條。

VII. 強制執行審裁處的裁斷

2.45 審裁處的裁斷（包括經同意作出的裁斷），可在區域法院登記，一經登記，該裁斷屬區域法院的判決，可予以強制執行。有關的登記必須在該裁斷作出後 12 個月內作出。⁴⁰ 未能在 12 個月期限內作出登記的裁斷，只能另提申索予以強制執行，而該另提的申索須依據所涉裁斷的款額在小額錢債審裁處或區域法院或高等法院原訟法庭開展。⁴¹

⁴⁰ 《條例》第 38 條及《勞資審裁處（一般）規則》第 12 條。

⁴¹ 見上文第 18 項註腳。

第三章 — 審裁處審理的案件及處理案件所用的時間

I. 案件量、申索項目及申索款額

[附錄 V(a)至(d)]

3.1 審裁處在 1973 年開始運作時，申索的數目有 908 宗。2003 年，入稟的申索達 11,263 宗（約 30 年間增長超過 12 倍）。錄得最多申索數目的年份是 2002 年，該年的申索有 12,326 宗[附錄 V(a)及(b)]。

3.2 一宗申索可能涉及超過一項申索項目。就申索項目的數目而言，它亦由 1994 年的 12,897 項增至 2003 年的 36,890 項（10 年間增長將近 3 倍）。錄得最多申索項目的年份同樣是 2002 年，該年的申索項目有 40,385 項[見附錄 V(c)]。

3.3 申索款額的價值由 1994 年的港幣 2.29 億元增至 2003 年的港幣 12.12 億元。錄得最高申索款額價值的年份同樣是 2002 年，款額價值達港幣 14.36 億元[附錄 V(d)]。

3.4 審裁處在 1973 年設有兩個法庭。現時，審裁處運作中的法庭有 12 個，即是在約 30 年間，法庭數目增加了 6 倍。同一時期，調查主任的人數亦增加了超過 6 倍，由原來的 6 名增至現時的 39 名。

II. 案件性質

[附錄 V(e)]

A. 案件更趨複雜

3.5 審裁處最初設立時，大部份的糾紛都涉及欠薪、代通知金及其他獲《僱傭條例》（第 57 章）所賦予的簡單僱傭福利，或僱主及僱員之間達成之協議的其他簡單僱傭福利。

3.6 隨着時代變遷，《僱傭條例》作出了重大的改變，賦予僱員更多的僱傭福利和保障。⁴² 僱傭法例變得更為複雜，就僱傭糾紛所進行的爭辯也越趨激烈。

B. 廢除《條例》第 9 條

3.7 1999 年，《條例》第 9 條被廢除，撤除了申索須在 12 個月內入稟審裁處的時效期限。⁴³ 此後，屬《時效條例》所規定的 6 年時效期限內的僱傭糾紛，只要不涉及《僱傭條例》第 VIA 部的補救，⁴⁴ 均可提交審裁處審理。

C. 申索種類繁多

3.8 有別於早期，現時入稟審裁處的申索涵蓋的種類繁多。

3.9 鑑於缺乏相關的統計數字，未能詳細分析過去 30 年來申索性質出現了甚麼改變。然而，經簡略分析[於附錄

⁴² 《僱傭條例》歷年來增訂了以下的部份：

1974： 第 IVA 部職工會不受歧視的保障；

第 VA 部遣散費；

1977： 第 VIIIA 部有薪年假；

第 IXA 部支付次承判商及指定次承判商僱員工資的法律責任；

1984： 第 IIA 部年終酬金；

第 VB 部長服務金；

1997： 第 VIA 部僱傭保障。

⁴³ 審裁處於 1973 年成立時，時效期限為 6 個月。1979 年，時效期限增加至 12 個月。就超過入稟之日 12 個月前的訴訟因由所提出的申索，必須在小額錢債審裁處或區域法院或高等法院原訟法庭進行訴訟。第 9 條被廢除意味着唯一相關的時效期限，就是《時效條例》（第 347 章）第 4(1)條就合約申索所訂明的 6 年時效期限。

⁴⁴ 根據《僱傭條例》第 VIA 部為要求得到補救而提出的申索須在 9 個月內作出：見《僱傭條例》第 32I 和 32J 條。

V(e)]有關 2003 年入稟申索種類的明細表後，可見審裁處審理的申索種類繁多。

D. 訴訟各方的數目

3.10 一宗申索可涉及多於一名申索人，也可涉及多於一名被告人。1994 年，入稟審裁處的申索有 5,976 宗，涉及 15,242 名訴訟人士。一宗申索平均涉及 2.55 名訴訟人士。2003 年，入稟審裁處的申索有 11,263 宗，涉及 43,717 名訴訟人士。一宗申索平均涉及 3.88 名訴訟人士。

3.11 2003 年，在入稟的 11,263 宗申索中，約有 74% (8,304 宗申索) 涉及 1 名申索人，22% (2,503 宗申索) 涉及 2 至 10 名申索人，2.6% (293 宗申索) 涉及 11 至 20 名申索人，1.1% (127 宗申索) 涉及 21 至 50 名申索人，另有 0.3% (36 宗申索) 涉及超過 50 名的申索人。

E. 案件量和社會經濟情況

[附錄 V(f)]

3.12 香港的經濟情況及失業率似乎與審裁處的案件量息息相關。附錄 V(f)展示了 1994 年至 2003 年這段期間入稟審裁處的申索數目的上升趨勢，也展示了同期失業率的變化。

III. 審裁處的輪候時間

[附錄 V(g)至(i)]

A. 由預約至入稟

3.13 正如第 2.16 段述明，申索人到審裁處入稟申索前一般會先作出預約。

3.14 由預約至入稟申索所需的平均輪候時間由 1994 年的 200 天，顯著縮短至 2003 年的 14 天[附錄 V(g)]。截至 2004 年 3 月 31 日，輪候時間為 7 天。

B. 由入稟至過堂聆訊

3.15 正如第 2.24 段述明，《條例》第 13(1)條規定首次聆訊，即過堂聆訊進行的日期須不得早於入稟申索時計 10 天，亦不得遲於自入稟申索日起計 30 天。

3.16 1994 年至 2003 年期間，由入稟申索至過堂聆訊所需的平均輪候時間維持在 21 天至 25 天這個範圍[附錄 V(h)]。截至 2004 年 3 月 31 日，輪候時間為 26 天。

C. 由過堂聆訊至審訊

3.17 有關過堂聆訊、審前聆訊（即提訊）和審訊的程序，可見第 2.24 至 2.33 段。

3.18 至於須進行審訊的案件，在過去 3 年（即 2001 年至 2003 年），由首次過堂聆訊至審訊所需的平均輪候時間分別為 131 天、124 天及 124 天。

D. 由入稟之日起至申索審結共需的時間

3.19 2003 年，審裁處審結了 11,385 宗申索。約 70% 的申索自入稟之日起計一個月內獲得解決，8% 的申索在 2 個月內獲得解決，另有 9% 的申索在 3 個月內獲得解決。故此，申索在 3 個月內獲解決的累積百分比為 87%，而申索在 6 個月內獲解決的累積百分比則為 96% [附錄 V(i)]。

IV. 處理申索的方式

[附錄 V(j)]

3.20 一般來說，申索入稟審裁處後，是以和解或審裁的方式獲得解決；而經審裁的案件是包括在某方欠缺行動或某方提出抗辯的情況下審裁的案件。

3.21 2003 年，審裁處處理了 11,385 宗申索。其中 79 宗申索 (1%) 移交至其他法院。6,307 宗申索 (55%) 達成和解，而 3,659 宗申索 (32%) 則經過審裁程序。其餘的 1,340 宗申索 (12%) 則給撤回。這種處理申索的模式在過去 3 年大致保持不變 [見附錄 V(j)]。

3.22 就達成和解的申索而言，有些申索是於首次（過堂）聆訊前，在調查主任的協助下達成和解。其他的申索則是於過堂聆訊時或過堂聆訊後，在審裁官的協助下達成和解。如果勞資雙方願意，調查主任和審裁官會嘗試探討各種藉和解來解決糾紛的辦法，此種做法泛稱為調解。

3.23 就 2003 年達成和解的申索而言，其中的 1,246 宗申索（佔和解申索總數的 20% 或獲處理申索總數的 11%）是於過堂聆訊前，在調查主任的協助下達成和解。餘下的 5,061 宗申索（佔和解申索總數的 80% 或獲處理申索總數的 44%）則是於過堂聆訊時或過堂聆訊後，在審裁官的協助下達成和解。

3.24 2003 年，就 3,659 宗經審裁的申索而言，955 宗申索（佔經審裁申索總數 26%或獲處理申索總數的 8%）是經過提訊而進行審裁程序的。餘下的 2,704 宗申索（佔經審裁申索總數的 74%或獲處理申索總數的 24%）均是不經提訊就進行審裁的。

V. 審裁案件共需的時間

[附錄 V(k)]

3.25 對需要審裁的申索，審裁處的審裁程序一般涉及數次聆訊：

- (a) 過堂聆訊；
- (b) 審前聆訊（作提訊之用）；以及
- (c) 審訊。

訴訟各方如申請恢復申索，把裁斷作廢或覆核⁴⁵，可能需要更多的聆訊。

3.26 就所有經過審裁的申索而言，在 2001 年、2002 年和 2003 年，這些申索由入稟之日至作出判決之日所需的平均輪候時間分別為 96 天、84 天和 76 天。值得注意的是對於不經提訊（即審前聆訊）就進行審裁的申索，相應的輪候時間大為縮短；在 2001 年、2002 年和 2003 年，這類申索的輪候時間分別為 54 天、50 天和 45 天。但對於經過審前聆訊而進行審裁的申索，相應的輪候時間則大為增加；在 2001 年、2002 年和 2003 年，這類申索的輪候時間分別為 188 天、182 天和 164 天 [附錄 V(k)]。

⁴⁵ 2003 年，要求恢復申索、覆核及把裁斷作廢的申請有 664 宗，這佔經審裁案件總數的 18%。絕大多數的申請都遭駁回。

第四章 — 其他司法管轄區在解決僱傭糾紛方面的經驗

I. 資料搜集的範圍

4.1 工作小組在商議的過程中，參考了某些外國司法管轄區就解決僱傭糾紛所設系統的模式。工作小組特別探討了澳洲、新西蘭、英格蘭和加拿大的經驗。工作小組明白不同的司法管轄區施行着不同的政治、經濟、社會和法律體系，同時顧及是次檢討的範圍，故集中探討三項主要事宜：—

- (a) 解決僱傭糾紛的方法；
- (b) 對僱傭糾紛進行審裁時所採用的方法和程序；以及
- (c) 僱傭糾紛案件的上訴途徑。

II. 澳洲

4.2 以調解和仲裁來解決工業糾紛在澳洲由來已久。⁴⁶ 每個省都有自己處理工業糾紛的程序。

A. 聯邦層面：澳洲勞資關係委員會

4.3 根據《1996 年工作場所關係法令》，所有關於聯邦不公平解僱的申索，均須先行轉介澳洲勞資關係委員會（“委員會”）進行調解。調解會議是保密、不公開和不拘形式的，也不會保留任何錄音謄本和紀錄。

4.4 調解一旦失敗，委員會會發出嘗試調解證明書。此外，該會會向訴訟各方表明有關申請的是非曲直，並對申請人是否應繼續訴訟作出建議。申請人收到該證明書後，必須

⁴⁶ 此傳統可追溯到《1904 年調解和仲裁法令》獲通過的那一年。

作出選擇。申請人可選擇進行仲裁，又或是中止有關的法律程序。

4.5 委員會有時會表明有關的申索沒有合理的勝訴機會。在此情況下，委員會必須邀請申請人提供進一步的資料來支持其申請。倘若委員會在考慮進一步的材料後（又或申請人沒有提供進一步資料的話），斷定申索沒有合理的勝訴機會，則委員會必須發出證明書證明這點。該申索也會立即予以撤銷。

4.6 有關的申索如沒有遭撤銷，而申請人又選擇進行仲裁的話，申請人必須在上述證明書發出之日起計的 7 天內，呈交這方面的通知書及將之送達其僱主。倘若他未能在 7 天內呈交和送達通知書，則有關的申索失效，檔案會被結束。另一個選擇是，申請人可呈交一份中止程序通知書，並將之送達其僱主。

4.7 申請人如選擇進行仲裁，委員會會將應訊通知送交訴訟各方。委員會也會發出書面指示，要求訴訟各方在特定時限內提交和送達訴訟各方擬依據的陳詞概要、證人姓名、證據概要及文件文本。訴訟各方必須遵從指示。聆訊由一名委員會的委員公開進行，並准許律師或其他人士代表出席。仲裁完畢後，該委員會作出對訴訟各方均具約束力的書面決定。

4.8 訴訟各方如獲得委員會合議庭（由 3 名委員組成）的許可，可就委員會的決定向該合議庭提出上訴。

4.9 有關聯邦勞資關係事宜的案件，訴訟各方可向聯邦法院提出上訴，而某些案件可進一步上訴至高等法院。

B. 省層面：新南威爾士的例子

4.10 委員會解決僱傭糾紛的機制適用於澳洲各省，但每個省都可發展其各自的模式。以新南威爾士為例，勞資雙方在合理的切實可行範圍內，必須依循勞資文書中所載關於解決糾紛的程序，新南威爾士的勞資關係委員會（“委員會”）才會處理有關的糾紛。

4.11 《1996 年新南威爾士勞資關係法令》所訂明的模式為先調解，後仲裁。當委員會在履行其職能時，在不抵觸該《法令》的情況下，它可決定其本身的程序。委員會既不需依正式的程序行事，也不受證據規則約束。委員會可用其認為公正的方式搜集資料。其目標是在不拘泥於技術問題或法律形式的情況下，在切實可行的範圍內盡快按公義、良知和案件實質的是非曲直來行事。

4.12 為了解決糾紛，委員會可召開調解會議。會議由委員會的一名委員主持，勞資雙方必須出席會議。委員會如認為其他人士在場，會有助於解決糾紛，亦可要求這些人士出席會議。勞資登記處可發出所需的傳票，強迫上述人士出席會議。

4.13 委員會嘗試進行調解時，有權用其覺得恰當的任何做法，協助勞資雙方就解決糾紛達成協議條款。委員會可向勞資雙方作出提議或指示，包括要求他們本着真誠的態度去洽談。除了上述的強制調解會議外，委員會亦可主動安排討論會或其他會議。勞資雙方如未能遵從或拒絕遵從有關的提議或指示，不會遭到譴責。但委員會在履行《1996 年勞資關係法令》所賦予的職能時，可考慮上述情況。

4.14 委員會的決定是最終的決定，勞資雙方除有上訴至委員會合議庭的上訴權外，不得對委員會的決定提出上訴，任何法庭或審裁處也不能覆核、撤銷或質疑委員會的決定。

III. 新西蘭

4.15 鼓勵涉及僱傭糾紛的勞資雙方，以調停而非訴訟的方式來解決糾紛，在新西蘭同樣歷史悠久。根據《2000 年僱傭關係法令》，新西蘭制定了一套程序和機制，旨在提倡在糾紛發生時，盡快以不拘形式的方法解決糾紛，避免涉及訴訟程序。

A. 貿易署轄下的獨立調停服務

4.16 根據《2000年僱傭關係法令》，涉及僱傭糾紛的勞資雙方在展開任何法律程序前必須先進行調停。貿易署設有獨立調停服務，就調停提供一般的資料和提供調停服務。調停可藉電話、傳真或電郵作出。調停員會到有關的工作場所探訪僱主和僱員，以便評估適合向他們提供哪種服務。

4.17 有關的調停服務是免費的；它的程序具靈活性。調停的內容會保密，不可在其後的法律程序中予以引述，調停員也不能在任何程序中被傳召到庭就調停過程作證。勞資雙方可協議授權調停員就所爭議的事項作出決定。雙方就和解所協定的條款和調停員的決定均為最終的條款和決定，並具約束力。這些條款和決定經向區域法院存檔後，可予強制執行。

4.18 勞資雙方亦可選擇進行仲裁，並可定出適用的程序。《1996年仲裁法令》和有關法例所訂明的正式手續與程序在此並不適用。

B. 僱傭關係局

4.19 倘若調停失敗，糾紛會轉介至僱傭關係局（僱關局）進一步調查。設立僱關局的目的是在於以快捷、不拘形式和非對抗的方法調查和解決僱傭糾紛。僱關局有責任研究勞資雙方有沒有嘗試藉調停解決糾紛，並須指示在僱關局調查糾紛前，雙方必須先使用調停或進一步調停服務。除非該局認為這些做法對解決糾紛無補於事，或這不符合公眾利益，或鑑於有關的糾紛十分迫切或屬臨時性質，這些方法並不適用才作別論。當僱關局指示須進行調停時，勞資雙方必須遵從，並須以真誠的態度嘗試達成和解。僱關局所進行的程序會暫時中止，直至有關的指示獲遵從或僱關局另作指示為止。

4.20 僱關局調查糾紛時會召開調查會議，而該調查會議通常是公開的。會議由僱關局的一名成員單獨主持。法例規定這名成員必須合理地，並依據自然公正原則行事。僱關局擁有廣泛的調查權力，並可為搜集資料之目的而傳召、接見及訊問勞資雙方或任何相關的證人。僱關局須在其裁定中說明其就事實和法律論點所作的相關裁斷，其結論的理由和所頒的命令。僱關局所作的裁決及命令如同區域法院的判決或命令，可予以強制執行。

C. 僱傭事務法院

4.21 就僱關局的決定所提出的上訴須向僱傭事務法院作出。然而，僱傭事務法院的職能並不是就僱關局應如何發揮其調查的作用，應如何行使其權力及司法管轄權向後者提供意見或指示。

4.22 倘若調停服務或僱關局不能解決有關的糾紛，僱傭糾紛的任何一方均可申請由僱傭事務法院裁定有關的事情。倘若糾紛涉及一項重要的法律問題，或轉介的做法符合公眾利益，或有相關的法院程序待決，則僱關局亦可將該糾紛轉介僱傭事務法院。勞資雙方可選擇由僱傭事務法院重新聆訊有關的事情，或可以法例訂明的一項或多項理由，將糾紛轉介到僱傭事務法院裁定。

4.23 僱傭事務法院所採納的程序不拘形式。法官可召開會議，研究勞資雙方有沒有盡量嘗試以調停的方式解決糾紛。如需對糾紛進行審裁，負責審訊的法官不會由同一位法官擔任。此外，審訊進行時，法官也可為了相若的目的召開會議。在此情況下，除非訴訟各方同意，否則該法官須安排另一位法官主持會議。為了定出證物和證人的數目、詢問的次序和陳詞所需的時間，法院也會召開案件管理會議或發出案件管理的指示。

4.24 根據《2000年僱傭事務法院規則》，應對方的要求，法院可命令有關的訴訟一方披露文件。如未能遵從披露命令，法院可押後案件、發出訟費罰則或撤銷或剔除有關的申索或抗辯。法院亦可阻止訴訟各方，引入一些可予披露，但卻沒有披露的資料作為證據。法院准許披露的條件是，接

收的一方須保持所披露文件和資料的完整程度，對其內容也須保密，同時不可將文件和資料用作和本案無關的用途。所披露之文件的所有文本，必須在有關程序或任何上訴完結後的 28 天內，交還作出披露的一方。

4.25 如得到訴訟各方的同意，僱傭事務法院可依據經同意的案情聆訊有關事宜，或可只處理僱關局裁定所涉的部份主題事項，或可處理一項已界定的法律或事實問題。訴訟各方如選擇就整件糾紛進行全面聆訊，僱傭事務法院可要求僱關局，就訴訟各方是否已完全遵從他們的法定職責，以真誠的態度對待對方呈交書面報告。

D. 上訴法院

4.26 就僱傭事務法院的裁定所提出的上訴，須向上訴法院以案件呈述的方式和在獲批許可的情況下作出。所處理的事宜只限於具有廣泛的或關乎公眾的重要法律問題。

IV. 英格蘭

4.27 英格蘭的僱傭審裁處（僱審處）（前稱工業審裁處）處理法例指派予該審裁處所涉範圍甚廣的僱傭糾紛。⁴⁷ 僱傭上訴審裁處聆訊就僱傭審裁處的決定所提出的上訴。視乎申索的款額和性質，郡法院和高等法院會處理有關普通法的糾紛和其他由僱傭合約引致的其他糾紛。

⁴⁷ 僱審處的司法管轄權涵蓋超過 80 類的法定申索。如欲參閱該司法管轄權的詳細描述，請見 *Halsbury's Laws of England*，第 4 版（2000 年再版），第 16 冊，第 657 至 660 段。

A. 僱傭審裁處

4.28 《2001年僱傭審裁處（組成和程序規則）規例》與根據第11(1)條規例所制定的附表1為僱審處訂下了常規和程序守則。該規例的首要目的在於使案件能以廉宜、快速、公正和與案件所涉爭議複雜程度相稱的方式得到處理。審裁團通常設有一名主席（委任法律界人士擔任）和兩名業外成員。在訴訟各方同意下，主席聆訊時可僅由一名業外成員陪同。至於聆訊前審核和非正審的聆訊，則通常由主席單獨聆訊。

4.29 僱審處的主席可就諸如交換證人供詞、披露和查閱文件，以及提供詳情等案件管理事宜發出指示。訴訟各方如沒有遵從以上指示，他亦可作出訟費命令，或剔除有關申請或抗辯。主席亦可進行聆訊前審核以便考慮有關的申請、抗辯和案件的是非曲直。如他認為有關的抗辯沒有合理成功的機會，則他可就申索的抗辯訂立條件，包括要求該方支付按金。主席須就其決定給予概況理由書，而該理由書也會複印給訴訟各方。進行了聆訊前審核的主席將不會負責聆訊有關的申請。

4.30 有關僱審處的程序，有三方面值得注意。第一，審裁團須以簡要形式給予書面理由解釋其決定。如訴訟一方提出要求，或審裁團自己認為有需要進一步闡述有關的簡要理由，亦可詳述有關的理由。僱傭上訴審裁處聆訊上訴時，也可指示僱審處詳述理由。第二，覆核的申請只會在下述情況下受理：審訊完結後出現新的證據，或審訊時不可能會合理地知道或預見該些證據存在。第三，倘若訴訟一方或其代表，在提出、抗辯或進行有關程序時作出無理取鬧、濫用權利、干擾或其他不合理的行為，或其申索或抗辯是基於錯誤理解，則僱審處可向該方作出訟費命令。

B. 僱傭上訴審裁處

4.31 僱傭上訴審裁處處理就僱審處的決定所提出的上訴。其法律地位等同高等法院。上訴可由一名來自法律界的成員與兩名非業界成員共同聆訊。如取得訴訟各方同意，參與聆訊的非業界成員亦可減為一名。法律界的成員是從高等法院或上訴法院的法官中委任。就僱審處主席單獨聆訊的決定所提出之上訴，會由一名法律界成員單獨聆訊。至於就僱傭上訴審裁處的決定所提出的上訴，則由上訴法院審理，但有關的上訴必須涉及法律論點，而且須獲得許可。

C. 諮詢、調解及仲裁服務處

4.32 在英格蘭，調解是解決僱傭糾紛中不可或缺的一部份。諮詢、調解及仲裁服務處（調解及仲裁處）在解決僱傭糾紛的過程中起關鍵的作用。⁴⁸ 它是貿易及工業署轄下一間非部門的公共機構，獨立於僱審處、僱傭上訴審裁處和司法機構。涉及僱傭糾紛的勞資雙方可在提出任何申索前，向調解及仲裁處尋求協助。⁴⁹ 此外，調解及仲裁處有法定責任嘗試對入稟僱審處的大多數案件進行調解。⁵⁰ 一宗申索入稟僱審處後，僱審處會將與該申索相關的文件複印給調解及仲裁處，調解及仲裁處然後會聯絡勞資雙方以便提供調解服務。只有在糾紛所涉的所有人士都有意接受調解時，調解及仲裁處才會提供調解服務。該服務費用全免，談話內容保密。調解及仲裁處的調解員可藉電話或單獨會見勞資一方，或在其認為能起作用時，安排以共同會見勞資雙方的形式和雙方接洽。

⁴⁸ 根據調解及仲裁處 2000 至 01 年度報告，調解及仲裁處在 2000 至 01 年度接獲超過 105,000 宗要求調解的申請，對上一年則接獲接近 204,000 宗個案。

⁴⁹ 根據調解及仲裁處 2002 至 03 年度報告，調解及仲裁處在 2002 至 03 年度處理了 1,353 宗工業糾紛。

⁵⁰ 根據僱審處 2000 至 01 年度報告，經調解及仲裁處調解而促成和解的申索，佔僱審處處理申索總數的 37%（即 47,536 宗個案）。調解及仲裁處 2002 至 03 年度報告的紀錄顯示處理了超過 95,000 宗向僱審處提出的申請，而每 4 宗申請中只有 1 宗需要由僱審處聆訊。

4.33 調解程序完全獨立於僱審處的程序。在調解及仲裁處進行調解時，僱審處會繼續處理申索，並會將該申索排期，以便進行聽取指示的聆訊或審訊。勞資雙方如達成和解，有關的協議會紀錄在一份表格上，並由雙方簽署，成為對雙方均有法律約束力的協議。調解及仲裁處繼而會通知僱審處達成了和解，有關的申索也會正式終止。如調解失敗，僱審處會以慣常的方式審裁該申索。為了鼓勵及時和解，《2002年僱傭法令》引入了措施，要求調解須在固定期限內完成。⁵¹倘若糾紛未能在固定的期限內和解，則負責調解的人員可決定繼續進行和解，或是將案件送還僱審處，以便定出審訊日期。

4.34 除了提供調解服務外，調解及仲裁處也推行了一個仲裁計劃，就不公平解僱的申索，為勞資雙方提供一個可自願參與，而且是僱審處以外另一選擇。糾紛由調解及仲裁處所委任的仲裁員裁定。所作的裁斷會保密，而仲裁的結果為最終決定，但勞資雙方也有有限度的上訴權。

4.35 調解及仲裁處值得留意的一項工作，是關乎推行良好執業及發展內部解決糾紛的另類方法。這兩點被視為是防止發生勞資關係糾紛的要素。⁵²調解及仲裁處鼓勵和協助僱主制定內部解決糾紛另類方法的程序，而這些程序旨在於內部解決僱傭糾紛或糾正僱傭決定。此舉的用意是鼓勵工作場所相關的人士將此一程序納入作為一項僱傭條款，並在進行過有關程序後才求助於僱審處。

V. 加拿大

4.36 本報告會集中探討安大略省的情況。

⁵¹ 現正進行諮詢的《2003年僱傭審裁處（組成和程序規則）規例》，提議標準的調解期為13個星期（可延期2個星期），另提議有關違約、裁員賠償和欠付薪酬申索的調解期應較短（7個星期），僱審處的主席指示應採用標準的調解期除外。

⁵² 《2002年僱傭法令》亦引入措施協助僱主和僱員用內部方法解決其糾紛，例如：在工作場所制定最低紀律標準和處理不滿的程序，及將它作為勞資雙方一項隱含的合約權力；並要求僱員在某些情況下，須向僱主作出投訴和表達不滿，然後才能向僱審處提出申請。

A. 安大略的勞資關係委員會

4.37 在安大略，負責解決勞資糾紛的是安大略勞資關係委員會（“委員會”）。他們的勞資關係員（“勞關員”）會以函件或電話聯絡勞資雙方，並親自進行調停。調停一般是在勞資雙方均在場的情況下進行（雖然勞關員會經常與每一方個別溝通），或以一連串的电话會談方式進行。調停時的內容一律保密。如需進行聆訊，勞關員不會將他們的檔案或筆記，或收到的文件交給委員會。如能達成和解，有關的條款會以書面記錄，而且往往會收納為委員會的裁定，糾紛也就此終結。如雙方不能達成和解，糾紛便須接受審裁。

4.38 審裁是在委員會席前進行的一個法律程序。視乎所涉的申請種類和法例，審裁可採用聆訊前會議、諮詢或聆訊的形式。審裁由正式的程序規則規限。⁵³ 倘若申請或回應不符合有關的規則，委員會有可能不受理。一些沒有在申請或回應中列出的關鍵事實，是不可以在聆訊或諮詢中提交作為證據或予以申述。勞關員可會見勞資雙方，以協助他們解決問題，進行查詢或為着其他目的。

4.39 委員會的副主席可以電話會議，或在委員會辦公室以親身會見的方式，舉行聆訊前會議。會議的形式類似勞資雙方或其代表的會面。會議一般很簡短，處理的是初步或程序的事宜，雙方也會嘗試收窄彼此的分歧。副主席可就其後的程序作出指示。這些指示或雙方所達成的其他協議，可載於由副主席發出的判決或聆訊前會議備忘錄。在聆訊前會議中，一般不會對申請作出最終決定。

4.40 雙方之後可就有關事宜進行諮詢或聆訊。諮詢的形式較隨意，希望藉此減低雙方的費用。在諮詢過程中，委員會的副主席或委員小組，對引導雙方確定和集中處理糾紛所涉的爭議發揮了積極的作用。他也會裁決是否有侵犯法定權益的情況。雖然每個諮詢的確實模式，隨着個案的性質和個別仲裁員的處理手法有所不同，但它們具有一些共同的特點。舉例說，在決定是否有任何一方違反法規時，副主席或委員小組可訊問雙方及其代表，表述意見、界定或重新界定

⁵³ 《安大略勞資關係委員會的規則和程序》

爭議，並對哪些是經同意的事項，或哪些是爭議的事項作出裁定。此外，副主席或委員小組甚為依憑申請和回應中所提供的資料。援引口頭證詞的機會不多。委員會只會就其所界定的事宜聽取口頭證詞。故此，雙方須在他們的申請和回應中，提出他們擬依憑的所有關鍵事實。未能如此行事的一方，可能不獲准在諮詢時，就有關事實提交證據或作出申述。委員會一般會在諮詢完結時發出程序判決，或可根據諮詢時所作的陳詞，就個別事宜作出整體決定。

4.41 與諮詢截然不同的的是聆訊，委員會所進行的聆訊與法官席前的審訊相若。聆訊時訴訟雙方可由律師或代理人代表。委員會會作出最終的書面決定，而該決定對雙方均具約束力。

4.42 雙方不能對委員會的決定提出上訴，但在具備充份理由時，可向委員會申請重新考慮其決定。委員會一般只會在出現了足以影響訴訟結果的新證據，而該證據在聆訊最初進行時因某些理由未能供雙方取用時，才會重新考慮其決定。但重新考慮並非一個讓雙方再次提交相同證據，或以新手法作出相同爭論的機會。

B. 安大略法院席前的司法覆核

4.43 如對委員會的決定不滿，訴訟一方可申請在安大略的一個法院席前進行司法覆核。這些並非傳統的上訴。法院不會覆核案件的案情，也不會聽取證據和傳召證人。法院只會研究委員會的決定，和就該決定在所有情況下是否合理作出裁定。

VI. 工作小組的見解

A. 調解和調停

4.44 在工作小組考慮過的所有司法管轄區中，調解或調停都是解決僱傭糾紛機制中不可或缺的一部份。這些司法管轄區不約而同地確認，調解或調停在解決僱傭糾紛中所起的作用舉足輕重。

4.45 它們普遍認為，鼓勵勞資雙方以調解或調停的方法解決糾紛，此一做法優點甚多。工作小組也認同調解和調停有下列好處：

- (a) 調解或調停可減低審裁處或勞資法院席前爭辯案件的數目。即使案件需全面進行聆訊，聆訊時間也因所涉及的爭議，獲得澄清和妥善確認而相當有可能縮短。雙方的時間和訟費從而可得節省；
- (b) 僱傭糾紛如同家事糾紛一樣，涉及許多個人感情因素和法律問題以外的爭議。故此，司法系統中可供選用的補救方法，或不足以完全妥當地解決糾紛。調解給予勞資雙方一個機會說明他們對問題所持的看法，也使他們有機會就所牽涉的爭議取得獨立和客觀的闡述。基於勞資雙方自己協議所達成的解決方案，比起施加予他們身上的決定更具建設性，獲遵從的機會也較大；以及
- (c) 調解或調停並不會帶來明顯的訴訟結果，即是“勝”“負”分明。這對於處理勞資糾紛相當重要，若不妥善解決，有關糾紛或會造成社會上的張力和衝突。

B. 審裁

4.46 在工作小組所考慮過的司法管轄區，它們的審裁程序都容許法律代表出席。原訟聆訊的特色是以簡單、不拘形

式和靈活的程序進行。雖然審裁程序容許法律代表出席，但它們採用較簡單的程序和較非正式的聆訊，讓訴訟各方更易獲得解決糾紛的服務，以及方便他們直接參與聆訊。

4.47 這些司法管轄區中的法院和審裁處，一向都是採取主動的態度去處理申索。在新西蘭，僱傭事務法院採用不拘形式的程序，進行個案管理會議和發出個案管理指引。在英國，僱審處的主席，在給予聆訊前指引的過程中，都是採取主動參與的個案管理手法。在安大略，勞資糾紛的聆訊，是在安大略勞資關係委員會席前進行的；聆訊提供一個較非正式和節約的“諮詢”程序。在處理個案的過程中，委員會小組的副主席扮演主導的角色。

4.48 總言之，它們共通的目的就是以低廉、快捷、公平和與案件的複雜程度相符的方法去處理僱傭申索。

C. 上訴

4.49 在工作小組所考慮過的司法管轄區中，就原訟法院或審裁處的判決提出的上訴，一般而言，只限於法律論點或司法管轄權的爭議，或是有廣泛或關乎公眾的重要法律問題。

第五章 – 檢討及建議

5.1 在進行今次檢討時，工作小組已詳細考慮各界對審裁處所表達的各項關注。因應這些受關注的問題，小組集中考慮運作上的問題，以及可作出的變更，以能更達到設立審裁處的目的和使用者的期望。

5.2 工作小組曾就審裁處下列各項運作的事宜進行檢討，並就此作出改善的建議：—

- (I) 審裁處的司法管轄權；
- (II) 審裁處的程序；
- (III) 上訴時的訟費；
- (IV) 強制執行裁斷；
- (V) 審裁官和審裁處職員的培訓；以及
- (VI) 審裁處所在的樓宇和位置。

以上各方面，將在本章的各部份加以分析。

第 I 部份. 審裁處的司法管轄權

5.3 就審裁處的司法管轄權方面，引起關注的問題主要有兩方面。第一方面，是審裁處就一筆款項提出的申索，可具有的司法管轄權的範圍。第二方面，是關於《強制性公積金計劃條例》(第 485 章)(“強積金條例”)下強制性公積金(強積金)供款的申索。

A. 一筆款項的申索

5.4 《條例》第 7 條賦予審裁處查訊、聆訊和裁定附表內指明的申索的司法管轄權。附表的第 1 段提述了“一筆款項”的申索。

5.5 對“一筆款項”這詞的意思，各有不同的解釋。有人解釋為這是限於算定損害賠償，意思是指訴訟各方有合約協議或法例規定的賠償額。亦有人將它的意思延伸，詮釋為可應用於未經算定損害賠償，即還未定額的損害賠償，需由法庭根據法例的一般原則去作出評估。⁵⁴

5.6 《一九七二年勞資審裁處法案》摘要說明的第一段指出，審裁處的司法管轄權是限於“因違反僱傭合約而引起申索定額之違約賠償金之聲稱”。基於這點，法庭曾判決指一筆款項意即一筆確定的款額，而審裁處的司法管轄權並不包括未經算定損害賠償的申索。⁵⁵

5.7 然而，實際上，絕少有人會在僱傭合約上訂明，違反合約時要賠償的款額是多少。所以，實際上，大部份的僱傭申索，都是追討未經算定損害賠償。因此，若審裁處的司法管轄權，只涵蓋算定損害賠償的申索，就會太狹窄了。考

⁵⁴ 見 *Chitty on Contracts* (2004) 第 29 版，第 27-010 段。

⁵⁵ 按首席大法官羅弼時於 *National Ebauch Ltd v. Rishi Kaumar Bhatnagar* [1981] HKLR 114 一案中的判詞。亦見合議庭於 *Hung Sang Engineering Works Ltd v. Yu Wing Fat* [1975] HKLR 394 一案第 400 頁的判決。

慮到這點，法庭曾判決一筆款項可以延伸應用於在法律上雖為未經算定損害賠償，只要其款額可按常規算定時，審裁處是有司法管轄權處理該等申索的。⁵⁶

5.8 上述兩種有關審裁處司法管轄權所及範圍的詮釋，都源自原訟法庭（前稱高等法院）的判決。兩者作為判例，具有同樣地位，對審裁處亦同時具有約束力。審裁官可自行決定，要依循哪一個。實際上，審裁官大多數選擇依循後者的判例（見第 5.7 段）。

5.9 設立審裁處的目的，是希望提供一個簡單而不拘形式的機制去解決僱傭糾紛。假如審裁處有權處理所有涉及追討款項的僱傭糾紛，不管是算定損害賠償或未經算定損害賠償的申索，就更能達到設立審裁處的目的。⁵⁷ 故應考慮修訂《條例》的附表，清楚訂明審裁處具有司法管轄權，處理算定損害賠償及未算定損害賠償的申索。

5.10 或許有些未經算定損害賠償的申索，需要提出專家證據，以及涉及複雜的事實或法律觀點問題。這類申索若轉介到區域法院或原訟法庭審理，當中的程序規則和容許有法律代表出席的情況，會對審裁程序有幫助，訴訟方可因而得益。⁵⁸ 在合適的情況下，審裁官會運用《條例》已經賦予他的權力，將案件轉介到其他法院。

建議 1：應修訂《勞資審裁處條例》附表，清楚訂明勞資審裁處具有司法管轄權，處理已算定損害賠償及未經算定損害賠償的申索。

⁵⁶ 按高等法院大法官韓恩德於 *Panalpina (Hong Kong) Ltd v. Ulrich Haldemann* [1983] HKLR 275 一案第 277-8 頁的判詞。該判決亦為以下各案所依循：*Ying Cheong Shoe Mfy v. Yam Yuk Bing and Another* [1987] 2 HKC 310、*David Ireland v. Canton Fitzgerald (HK) Ltd* HCA 2115/1988 以及 *De Nicolas, Nenita Cientos v. Lee Fung Lan* HCLA 15/1997。

⁵⁷ 法庭於 *Samulde Ma Violeta Cabaya v. Kwan So Han Sandy* HCLA 93/2003 一案第 24 至 28 段的判詞中，亦有類似的意見。

⁵⁸ 見第二章第 2.14 段。

B. 《強積金條例》下的強積金供款和申索

5.11 《強積金條例》下的強制性公積金計劃是在 2000 年 12 月 1 日實施的。根據《強積金條例》，除了所指明獲得豁免的人士⁵⁹，所有有關僱員⁶⁰及他們的僱主，須向他們所參加的註冊計劃作出供款。⁶¹

5.12 概括而言，《強積金條例》規定，僱主要用其本身的資金，向註冊計劃作出供款（“僱主供款”），款額要等同僱主供款。⁶²他亦須從僱員的有關入息⁶³扣減相等於僱員供款（“僱員供款”）的款額向註冊計劃作出供款。⁶⁴這些供款的款額，是按照該僱員的有關入息的訂明百分比計算，若是臨時僱員，就按照該僱員在該供款期的入息的訂明百分比來計算。⁶⁵

5.13 根據《強積金條例》，任何拖欠的供款，即屬到期須付予強制性公積金管理局（強積金局）者。⁶⁶拖欠供款的人有法律責任支付強積金局該筆供款以及訂明的附加費。⁶⁷強積金局可在具有司法管轄權的法院展開法律程序，將拖欠的強制性供款，連同須就該等欠款而支付的供款附加費，作

⁵⁹ 第 485 章第 4 條及附表 1。

⁶⁰ 第 485 章第 2 條所界定“指年滿 18 歲但未達到退休年齡的僱員”。

⁶¹ 第 485 章第 7A 條。

⁶² 第 485 章第 7A(1)(a)及(2)(a)條。

⁶³ 第 485 章第 2 條界定“有關入息”就有關僱員而言，“指由或須由有關僱主作為該僱員在該合約下的僱用的代價而(直接或間接)支付予該僱員，並以金錢形式表示的任何工資、薪金、假期津貼、費用、佣金、花紅、獎金、合約酬金、賞錢或津貼(房屋津貼或其他房屋利益除外)，但不包括《僱傭條例》(第 57 章)下的遣散費或長期服務金”。

⁶⁴ 第 485 章第 7A(1)(b)及(2)(b)條。

⁶⁵ 第 485 章第 7A(3)(a)及(4)(a)條。

⁶⁶ 第 485 章第 18(1)條。

⁶⁷ 第 485 章第 18(2)條。

為欠強積金局的債項予以追討。⁶⁸ 強積金局必須向應獲支付有關強制性供款的註冊計劃的核准受託人，支付任何強積金局追討所得的欠款。⁶⁹

5.14 故此，若僱主未能根據《強積金條例》的規定作出供款，強積金局亦會展開法律程序追討欠款。⁷⁰

5.15 據工作小組的了解，一般的程序是，當一名僱員向強積金局投訴後，強積金局就會進行調查，會晤該僱員，以及向他錄取一份供詞。若強積金局決定要控告那僱主，就會以他們的名義進行，但該僱員需出庭作證。

5.16 根據《條例》的第 7 條，審裁處的司法管轄權是限於附表所指明的。附表並未延展至涵蓋《強積金條例》下的申索聆訊。因此，強積金局要到小額錢債審裁處、區域法院或高等法院原訟法庭提起法律程序，追討拖欠的供款和附加費。⁷¹

5.17 在一般情況下，當僱主未能支付薪金給僱員時，僱主亦會一樣停止向強積金的註冊計劃作出供款。現時，僱員會向審裁處申請追討欠薪，但強積金局却需要在其他審裁處或法庭向僱主提出訴訟。由此會產生兩宗相關的法律程序，而僱員或許需要出席兩個不同審裁處或法庭的聆訊。

5.18 現時的情況並不理想。它不單為訴訟各方帶來不便，造成混亂，而且導致法律程序重複。懸而未決的強積金供款糾紛，在計算申索僱傭利益時也會引起困難。

⁶⁸ 第 485 章第 18(3)條。

⁶⁹ 第 485 章第 18(5)條。

⁷⁰ 2001 年，強積金局提出了 8 宗申索，涉及 57 名僱員，2002 年有 41 宗申索，涉及 1,295 名僱員，而 2003 年則有 1,171 宗申索，涉及 2,737 名僱員。

⁷¹ 這類申索大部份都是在小額錢債審裁處處理，因所涉及的款額大多是少於 \$50,000。但在 2004 年，強積金局在區域法院入稟兩宗涉及 30 名僱員的案件，因為涉及的拖欠供款，超出小額錢債審裁處的司法管轄權。倘多項申索涉及同一班僱主，以致拖欠的供款超出區域法院的司法管轄權時，強積金局亦會在原訟法庭提出申索。

5.19 有關強積金供款的申索，都是由僱傭關係而引起的糾紛。因審裁處旨在解決由僱傭關係而引起的糾紛，為貫徹這個目的，審裁處應獲賦予權力，處理拖欠強積金供款的申索。

5.20 工作小組認為有需要探討修訂《條例》的附表的可能性，以擴大審裁處的司法管轄權，從而涵蓋強積金局根據《強積金條例》第 18(3)條所提出的申索。然而，必須強調的是，即使在這個前提下擴大了審裁處的司法管轄權，強積金局仍然是申索的申索人。

5.21 這項修訂的可能性，得與所有有利害關係的各方一同探討，其中包括強積金局及勞工處，因為他們需要考慮所涉及的運作和流程上的問題。

建議 2：要與包括強積金局和勞工處的所有有利害關係的各方一同探討，修訂《勞資審裁處條例》的可能性，以擴大審裁處的司法管轄權，從而涵蓋強制性公積金管理局根據《強制性公積金計劃條例》（第 485 章）第 18(3)條所提出的申索。

5.22 雖然《強積金條例》已生效，但僱員現時仍向審裁處追討僱主所欠有關入息的全數。由於《強積金條例》規定，僱主必須從有關入息扣減僱員的供款，故審裁處應只判給僱員已扣減了僱員供款的申索款額。僱員的供款款額應由強積金局向僱主收取。按照法律，嚴格來說，若沒有使強積金局成為申索的一方，當審裁處判決僱員可獲判給款額時，不能下令僱主將僱員供款的款額直接交到強積金局，或間接通過審裁處交到強積金局。

5.23 倘若審裁處獲賦予權力，可下令僱主將《強積金條例》所規定的僱員供款款額，繳存審裁處，再支給強積金局，猶如強積金局是申索一方一樣，就可免去要把強積金局加入審裁處席前訴訟程序中的不便。

5.24 因此，工作小組提議，要與所有有利害關係的各方，包括強積金局及勞工處一同探討，修訂《條例》及其他有關法例的可能性，讓審裁處有權下令，僱主將根據《強積金條例》所規定、到期支付的僱員供款款額繳存審裁處，以支給強積金局。

建議 3：應與包括強積金局和勞工處的所有有利害關係的各方一同探討，修訂《勞資審裁處條例》以及有關法例的可能性，賦予勞資審裁處權力將《強積金條例》所規定的僱員供款作為裁斷的一部份，以及下令該筆款項可從審裁處支給強制性公積金管理局，把管理局當成審裁處席前申索的其中一方。

第II部份. 審裁處的程序

A. 概覽

5.25 一般而言，入稟審裁處的申索，是通過和解協議，或是經過審裁的方式獲得解決；而經過審裁的申索又可分為抗辯和不抗辯兩類。

5.26 有一部份達成和解的申索是在第一次（過堂）聆訊前，通過調查主任的協助而達成協議的。而其他和解的申索，就是在過堂聆訊時或其後，通過審裁官的協助而達成協議的。

5.27 如申索需要審裁，則可能要進行幾次的聆訊。審裁完結後，訴訟各方亦可申請擱置或覆核有關裁斷或命令。

5.28 有關審裁處的程序，主要有三方面是受到關注的：(i)申索的和解；(ii)預約制度；以及(iii)審裁處程序的成效和效率。

B. 申索的和解

(1) 所關注的事項

5.29 有部份人士對調查主任及審裁官嘗試使申索得以和解這點表示關注。有意見認為審裁處的角色和工作應只限於審裁方面，審裁處不應作任何形式的調解。亦有其他意見贊

同審裁處協助勞資雙方達成和解，但卻認為當局作出過多的嘗試去達成和解，⁷²結果反而拖延了審裁處的程序。

(2) 現況

5.30 審裁處的大部份申索個案(92%)，都是在勞工處的勞關科調解失敗後，才入稟申索的。一般而言，調解失敗是因為訴訟各方拒絕出席調解會議，又或是他們無法達成協議。

5.31 若訴訟各方拒絕在勞關科參與調解的話，調查主任一般不會再嘗試探討達成和解的可能性。調查主任只會在申索各方都願意考慮和解時，才會協助他們。

5.32 同樣地，在過堂聆訊時，審裁官只會在各方都願意探討和解可能性的情況下，才協助他們嘗試和解。

(3) 審裁處程序中不可缺少的一部份

5.33 有意見認為，審裁處的角色應只限於審裁，而不應嘗試令訴訟各方和解，因為在未入稟申索時，勞關科已嘗試進行調解。

5.34 工作小組並不同意這觀點。首先，工作小組注意到，並非所有申索都曾經過勞關科調解的。

⁷² 有意見指出事實上，在審裁處就個案作出判定前，糾紛當事人各方通常已經歷了 3 次調解。調解一般會在提交申索前，先由勞工處提供。入稟申索後，調查主任會在聆訊前嘗試進行調解。有關當事人仍未能就個案達成和解，審裁官便會在過堂聆訊中展開另一輪調解。倘若雙方獲審裁官轉介並同意進行調解，可能會再嘗試進行調解：見立法會秘書處資料研究及圖書館服務部於 2004 年 4 月擬備的“香港及選定地方的勞資審裁機構及其他解決勞資糾紛機制的運作”的報告第 6.2.3 段。

5.35 第二方面，在審裁處處理的申索中，一半以上是在友好的氣氛下達成和解的。出現這個情況是基於多個良好的原因，例如：

- (a) 相對於勞資關係主任，調查主任有較大的法定調查權力。而調查主任的調查，可令各方更了解有關的爭議和證據。⁷³ 在不少個案中，訴訟各方是因為沒有掌握全部資料而拒絕和解的；以及
- (b) 審裁官接受過法律訓練並具備法律專業資格。他能夠協助訴訟各方了解有關的爭議點，讓他們能更明白自己的處境，和經權衡利害後，就是否和解，以及怎樣達成和解作出決定。而當各方願意嘗試和解，審裁官在法律方面的訓練和審裁訴訟的經驗，能有助他們收窄爭拗的範圍，以有秩序和理性的討論，得出他們都願意接受的解決辦法。⁷⁴

5.36 第三方面，以和解去解決僱傭糾紛有很多明顯的好處：

- (a) 對抗性和壓力較少；
- (b) 減少衝突，提高社會的和諧氣氛；
- (c) 以雙方意願作為出發點，是有助提高日後遵從和解結果的可能性；以及
- (d) 商議的結果可包括一些條款，是審裁處的裁斷所不能判給的。

5.37 第四方面，工作小組觀察到，在所參考的司法管轄區當中⁷⁵，審裁前的調解或調停都是他們解決僱傭糾紛的機制的重要部份。在這些司法管轄區內，以和解去解決僱傭糾紛的好處是完全獲得認同的。

⁷³ 2003 年，11%的申索個案是在過堂聆訊前，在調查主任的協助下達成和解的。

⁷⁴ 在 2003 年所處理的個案中，有 44% 是在審裁官的協助下達成和解的。

⁷⁵ 見第四章。

5.38 第五方面，就我們的司法管轄區而言，基於審裁處並不容許有法律代表，而大部份的當事人都沒有機會聽取法律意見，工作小組相信，審裁處向訴訟各方解釋他們可選擇和解，這點尤為重要，這樣各方可以考慮是否以和解去解決他們之間的糾紛。有鑑於我們的經驗，以及為能與其他司法管轄區的發展和取向保持一致，工作小組認為，若訴訟各方願意的話，審裁處應繼續提供合適的協助，幫助他們解決糾紛。

5.39 除卻因為以和解去解決僱傭糾紛有明顯的好處，和調解是很多司法管轄區解決糾紛的機制不可或缺的一部份外，無可置疑的是，假如在審裁處以和解處理的案件，全部要進行審訊的話，審訊案件的數字將會增加不只一倍，最終只會大大的延誤訴訟各方去解決他們的糾紛的時間。

建議 4：審裁處應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，審裁處應協助訴訟各方以和解去解決他們的糾紛。

(4) 作出尋求和解的嘗試的次數

5.40 有意見指出審裁處作出太多的嘗試去尋求和解。工作小組同意，過多次的嘗試去協助訴訟各方和解，對他們未必有幫助。相反地，多次重覆的嘗試可能會帶來反效果，以及延誤了整個程序。

5.41 工作小組認為，除非是那些申索的訴訟各方在入稟申索之前並沒有尋求勞關科的協助，否則審裁處只應在申索入稟後作一次和解的嘗試，並且要在過堂聆訊時進行。

5.42 在這建議下的安排如下：

- (a) 就大部份由勞關科轉介到審裁處的申索而言，處理查訊的調查主任，將不會在過堂聆訊前的階段探討和解的可能性。在過堂聆訊時，才由審裁官解釋有關和解的選擇，審裁官亦同時會探討和解的可能性。若各方願意的話，審裁官會協助他們達成和解，或是在合適的情況下，轉介他們到和解調查主任那裡尋求協助；以及
- (b) 凡申索人向審裁處入稟申索前未有到勞關科尋求協助，又未曾嘗試和解，假如訴訟各方願意在過堂聆訊前嘗試和解的話，他們會被轉介到和解調查主任那裡尋求幫助。假如嘗試和解失敗，而各方仍然希望尋求和解的話，審裁官在過堂聆訊時，會再協助他們嘗試和解。

5.43 在作出上述建議時，工作小組曾考慮以下兩點：

- (a) 由於審裁官有法律方面的訓練和訴訟的經驗，一般而言，他們會較調查主任更有效地協助訴訟各方解決糾紛的；以及
- (b) 相對而言，當申索到達過堂聆訊的階段時，訴訟各方會較為明白爭議的問題所在，以及有關的證據。

5.44 為維持審裁處在審裁程序的公正角色和公正的形象，曾在過堂聆訊嘗試就某申索尋求和解的審裁官，不應主持該申索的聆訊。同樣地，曾負責查訊該申索個案的調查主任，亦不應擔任協助審裁官就糾紛尋求和解的和解調查主任。

建議 5：除非申索的各方在向審裁處入稟申索之前不曾向勞關科尋求協助，否則在過堂聆訊時，審裁處只應作一次尋求和解的嘗試。

建議 6：若在向審裁處入稟申索前，勞關科已嘗試調解的話，負責查訊申索的調查主任，不會嘗試協助訴訟各方尋求和解。

建議 7：若在向審裁處入稟申索前，勞關科不曾嘗試調解，而訴訟各方希望在過堂聆訊前和解的話，和解調查主任會協助他們嘗試和解。

建議 8：在過堂聆訊時，審裁官會給訴訟各方解釋和解的選擇。若各方願意的話，審裁官會協助他們達成和解，或在合適的情況下，將他們轉介到和解調查主任那裡尋求協助。

建議 9：參與某申索的查訊的調查主任，不應參與協助審裁官就該申索尋求和解。

建議 10：曾在過堂聆訊嘗試就某申索尋求和解的審裁官，不應主持該申索的審訊。

5.45 工作小組知悉偶然有投訴指，勞資雙方是被迫接受和解。工作小組認為達成的和解，理應是反映雙方的真實共識。在解釋雙方可選擇和解，以及在協助雙方達成協議時，審裁官及和解調查主任應當謹慎，避免令雙方有被迫和解的感覺。他們要小心和提高警覺，不可令雙方產生一個印象，認為和解方案是強加諸他們身上的。

5.46 工作小組深信，審裁官及調查主任是意識到要避免令勞資雙方感到受壓力而去達成和解的重要性。⁷⁶

C. 預約制度

5.47 如第 2.16 段所述，審裁處設有 24 小時電腦化的電話預約系統，可以登記預約時間，以提交申索書。申索人通常會使用這系統預約時間，然後才到審裁處提交申索書。

5.48 審裁處在 1987 年實施預約制度。預約系統在 2000 年開始電腦化。在 2003 年的 11,263 宗新入稟的申索個案中，有 96% 是使用預約系統進行入稟。審裁處每天平均收到 60 個來電進行預約。

5.49 當申索人致電預約時，他要提供以下資料：

- (a) 申索人姓名；
- (b) 涉及的申索人總人數；
- (c) 被告人姓名；
- (d) 聯絡電話號碼；以及
- (e) 勞工處檔號（如適用）。

⁷⁶ 見附錄 II 司法機構政務處在 2003 年 8 月對司法及法律事務委員會所述的《改善勞資審裁處運作的短期措施》(b) 項。

5.50 申索人在電話中會獲告知,要到審裁處接受調查主任會晤的時間和日期。

5.51 在約定日期之前，審裁處登記處會翻查勞工處的勞關科送來的有關轉介便箋和文件，以及將申索的資料輸入電腦。⁷⁷ 登記處會把這些資料送交獲委派處理有關案件的調查主任作詳閱。

5.52 申索人會在約定的日期和時間到審裁處登記處報到。獲委派的調查主任會會晤他，以錄取供詞和有關資料。根據所得的資料，調查主任會妥備：

- (a) 申索書標題（表格 1），列有申索人及被告人的姓名及地址；以及
- (b) 申索書（表格 2），列有申索的理由和項目，以及申索款額。

申索人在核對過資料是正確後，會在表格 2 上簽名。申索人在會見完調查主任後，通常都會在約會當日，即時到登記處櫃台完成入稟申索的程序。登記處會給予申索人一份聆訊通知書（表格 3），當中列明過堂聆訊的日期和時間。之後，審裁處會把表格 1、表格 2 及表格 3 的副本，連同一封邀請被告人會晤調查主任的信送達被告人。

5.53 過往曾有人士對預約制度表示關注。有意見認為這制度是用以規避《條例》第 13(1)條⁷⁸的規定，所以應予取締。⁷⁹ 同樣地，有意見指出司法機構採用這制度的目的，是確保所有入稟的個案都可以符合法定的 30 天期限⁸⁰。

⁷⁷ 見第二章第 2.15 段。

⁷⁸ 根據第 13(1)條所規定，聆訊日期不得早於自申索書提交時起計 10 天，亦不得遲於自申索書提交時起計 30 天。

⁷⁹ 《審計署署長第三十四號報告書》（2000 年 3 月），第 7 章第 3 部份，以及政府帳目委員會就這報告所提交的報告（2000 年 6 月）第 16 至 27 段。

⁸⁰ 2004 年 4 月 22 日，立法會秘書處資料研究及圖書館服務部擬備的“香港及選定地方的勞資審裁機構及其他解決勞資糾紛機制的運作”的研究報告第 2.4.1 段。

5.54 這些意見或許是與早年的情況有關：在好幾年間，雖然由入稟申索至第一次聆訊的平均輪候時間能保持在 30 天之內，但由預約當日至第一次聆訊的平均輪候時間，卻往往超過 30 天，即使當時司法機構已採取了多項的措施，去應付那幾年間所激增的案件量以及處理積壓的個案。⁸¹

5.55 自 2000 年司法機構定下了目標，⁸²由預約那日至約會當日最長為 30 天。直到 2004 年 3 月 31 日為止，由電話預約那日至約會當日，平均輪候時間為 7 天，由入稟申索至第一次聆訊的平均輪候時間則為 26 天。

5.56 工作小組已考慮過所表達的關注，以及檢討預約制度現時的運作。在慎重考慮該保留還是廢除這預約制度時，以下幾點是相關的：

- (a) 預約制度並不是強制性的。⁸³申索人可以直接到審裁處登記處入稟申索，而毋須預約時間；以及
- (b) 實際上，申索人最好先預約時間，然後才到審裁處入稟申索，因為預約制度有很多實際的用處：
 - (i) 預約制度能讓登記處有機會將轉介文件預先交予調查主任，以便他在會晤申索人前閱讀。獲委派的調查主任也可在申索人到審裁處登記處入稟申索時，即時會見他；
 - (ii) 審裁處的聆訊程序不容許有法律代表。大部份的申索人在擬備申索時，並沒有人向他們提供法律意見或協助。他們或許希望尋求調查主任的幫助，為他們填寫申索書，擬定申索內容，以及為申索的款項定額。所以，申索人能夠在入稟申索前會見調查主任是較理想的安排；

⁸¹ 應付大量個案的方法包括增加法庭的數量，增加審裁官人數及在晚間和星期六開庭。

⁸² 這是採納《審計署署長第三十四號報告書》的建議。

⁸³ 審裁處的司法常務主任並不是要待審裁處有檔期，可在法定的 30 天內聆訊一個申索時，才讓申索人完成入稟的程序。

- (iii) 能夠在入稟前與調查主任會面，可及早發現及更正申索書上的錯誤，例如訴訟各方的身份及描述，所追討的補償及申索款額的計算。這可避免要在後期才修訂申索內容，引致各方的不便；
- (iv) 若沒有預約制度，申索人或許要在審裁處等候一段頗長的時間，才獲調查主任會晤。再者，在入稟申索當日，若沒有調查主任能抽空接見，申索人便要改天再到審裁處，以便調查主任能會晤他；以及
- (v) 預約制度讓審裁處可調派足夠的人手資源，去處理一些涉及眾多申索人的申索。

5.57 工作小組認為預約制度運作得不錯。對於要確保申索人到審裁處提出申索時，可獲得即時和足夠的照顧和協助，有其用處。事實上，對於大部份不熟悉法律及其程序的申索人，能夠在入稟申索前會見調查主任，對他們是有好處的。這制度亦對集體申索特別有幫助。雖然使用這系統並不是強制性的，但 95%以上的申索人曾加以使用，由此顯示這制度有其實際的用途。

5.58 不管這制度是在甚麼情況下設立的，事實證明它是對訴訟各方都有好處的制度。工作小組提議要保留這制度。

建議 11：預約制度應予以保留。

5.59 然而，工作小組認為由預約至申索的第一次聆訊的輪候時間應當要合理，不應有不當延誤。就這方面，司法機構已為由預約至約會當日的輪候時間，定下了一個目標，並已公布。這措施應繼續執行。

5.60 經考慮別的司法管轄區的輪候時間，以及審裁處的案件量，現時預約制度的輪候時間，目標定為 30 天並非不合理的。亦要注意的就是，即使在 2000 年定下輪候時間的目標之前，輪候約見的時間，已有重大的改善。⁸⁴ 整體而言，審裁處一直以來都能夠達標。

5.61 現時預約制度的 30 天輪候時間，是在 2000 年定下的。截至 2004 年 3 月 31 日，實際上的輪候時間為 7 天。審裁處應經常檢討預約制度下的輪候時間的目標，在考慮過所有相關因素後，再決定是否需要修改現行的目標。

建議 12：審裁處應經常檢討預約制度下輪候時間的目標，在考慮過所有相關因素後，再決定是否需要作出修改。

D. 程序的效率及成效

(1) 所關注的事項

5.62 審裁處程序的延誤及其效率的問題是大家共同關注的。這涉及三方面。

⁸⁴ 見附錄 V(g)。

5.63 第一方面，有些使用者感到程序累贅。他們要分別到勞工處和審裁處，重覆地講述自己的個案。有些人亦覺得在過堂聆訊中，要花時間輪候法庭傳召自己的案件很不方便。

5.64 第二方面，有投訴指出申索過程曠日持久，才能完成，要出席法庭的次數亦太多。這亦涉及由過堂聆訊至審結案件的輪候時間是否合理，以及審裁程序中所需的聆訊次數是否可以減少。

5.65 第三方面，有意見認為因訴訟各方就案件的準備不足，以及他們未能或拒絕遵從披露和出示文件和證人的指引，往往引致聆訊程序要押後及延遲。亦有人指出，有不少時候，訴訟各方在審訊的後期，甚至是在上訴時，才要求提出進一步證據和文件。另一方面，有些訴訟方，特別是被告人，認為他們未有足夠時間在過堂聆訊前，整理他們的文件和預備他們的抗辯。

5.66 在過去的年間，由於案件量激增，以及案件日漸複雜，加重了審裁處不少負擔。工作小組認為，整體而言，審裁處在面對這些壓力下的表現，已是不錯的。審裁處已作了一些內部變更以確保在現有的資源下，能更有效的處理案件。審裁處的工作人員應受到嘉許，因他們不斷努力去確保審裁處程序能有效率和成效。

5.67 然而，就對審裁處的要求，以及其程序效率的關注而言，工作小組認為，審裁處的程序中，有些地方可再改善及簡化，讓審裁處繼續成爲一個以快捷及不拘形式的方法，解決僱傭糾紛的場所。

5.68 在回應對審裁處程序的關注時，工作小組認為，必須切記一點，引起關注的種種因素大致上是息息相關的。我們亦要從這基礎去看這問題。工作小組就審裁處程序的某些方面，提出了具體的改善意見，然而，所提議的是一整套方案，爲要全面地提升審裁處程序的效率。

(2) 背景資料的提供

5.69 有訴訟各方表示，對於要將自己的案子分別說給勞關科和審裁處的調查主任聽，感到費時失事和沮喪。

5.70 由於角色和作用不同，勞關科因調解所需而索取的資料，在重點和詳情方面，可能有別於調查主任用作擬備表格 6 報告所需的資料。勞關科也須確保在調解時透露的資料得到保密。因此，訴訟各方有需要向調查主任複述他們的案子，並需在向審裁處提出申索時提供供詞。

5.71 然而，如果詳盡的事實背景在勞關科的階段已經弄清楚，並在入稟申索時轉交給審裁處，訴訟各方或會感到沒那麼勞累。工作小組注意到司法機構政務處已與勞工處展開商討，探討分別在勞工處和在審裁處使用的申索表格可否修訂和簡化。⁸⁵

5.72 爲了達到免除申索人需在審裁處複述已經提供給勞工處的背景資料這一共同目標，勞工處和司法機構政務處已就以下事項達成協議：

- (a) 勞工處將採用一份新表格以取代現時的申索表格 (LD15 及 LD485)。新表格將載有勞工處和審裁處要求提供的共用背景資料，包括申索人和被告人的詳細資料，以及僱傭條款和解僱辦法；以及
- (b) 如果申索人在勞工處完成有關程序之後，進而向審裁處入稟申索，屆時新的表格便會傳真至審裁處，以及可被採納爲審裁處申索表格的第 I 部。

⁸⁵ 見附錄 II 《改善勞資審裁處運作的短期措施》(f) 項。

5.73 工作小組相信，新表格的採用和上文第 5.72 段所述的轉介程序，將令使用勞資審裁處的人士感到更為方便，所以盼能儘快實施。

建議 13：應實施措施，讓訴訟各方提供詳細背景資料給勞關科，並將這些資料轉交審裁處。同時也應儘快落實勞工處和司法機構正在商討的新表格和轉介安排。

(3) 事前的指導和資料提供

5.74 司法機構現時印備有名為《勞資審裁處》的小冊子，⁸⁶簡介審裁處、它的工作及其程序的要點。

5.75 工作小組認為，沒有律師代表的訴訟各方，將受益於有關申索程序，以及他們需做些甚麼的清晰指引。在這方面，審裁處可進一步製作小冊子、傳單或錄像，提供有關審裁處實際常規的資料，以及訴訟各方在準備審訊時該做些甚麼。這些資料可包括：

- (a) 入稟申索或確立抗辯一般需要甚麼資料或證據；
- (b) 證人供詞一般需包括些甚麼內容；
- (c) 完全披露資料和文件的目的和重要性；
- (d) 怎樣準備過堂聆訊、審前聆訊和審訊，以及要為這些聆訊作甚麼準備；

⁸⁶ 該冊子是《法庭服務簡介》系列小冊子其中一本，亦可在司法機構網頁內找到。

- (e) 訴訟各方和證人在審裁官席前需注意的事項；⁸⁷
- (f) 申請強制執行裁斷需注意的事項；以及
- (g) 提出上訴需注意的事項。

建議 14：審裁處應製作小冊子、傳單或錄像，給予訴訟人清晰的指引，讓他們知道審裁處的有關常規和程序，準備案件和聆訊時他們必須做些甚麼，以及在審裁官席前應訊、強制執行裁斷和提出上訴時應要知道些甚麼。

(4) 《條例》第 13(1) 條

5.76 《條例》第 13(1)(a) 條關乎申索須在甚麼時限內進行首次聆訊。《條例》規定首次聆訊日期不得早於申索書提交時起計 10 天，亦不得遲於自申索書提交時起計 30 天。其目的有兩方面：首先，讓登記處有時間送達申索書給被告人和讓調查主任與被告人會晤，作出必要的查訊並擬備表格 6 報告；第二，確保申索會在合理時間內進行聆訊。

5.77 工作小組研究過《條例》第 13(1)(a) 條現時訂明的期限是否適當。工作小組認為，有充分理由須要訂明舉行首次聆訊的時限，當中蘊涵的目的是要確保申索獲得審裁處公正和迅速的處理；上述有關時限，一方面讓訴訟各方可得到恰當的機會說明其理據；另一方面可防止司法程序受到不當延誤。

⁸⁷ 在現行短期改善措施之下，審裁官們已提醒證人須在庭外等候傳召作證。諸如此類的事項應在小冊子內列明。

5.78 在檢討現行的時限是否適當時，應考慮下列幾項因素：

- (a) 訴訟各方和證人是否準備好進行審訊，將大大影響審裁程序的成效和效率。準備得差勁的案件往往導致不必要的押後、延誤和資源浪費；
- (b) 為公平起見，以及鑑於要避免不必要的押後，訴訟各方在首次聆訊前應獲合理足夠時間擬定理據，蒐集並整理證據，取得證人供詞，以及在某些情況下，尋求協助和意見。同時也應給他們時間去進行調查，執行法庭指示，並為日後出庭應訊作出安排；以及
- (c) 鑑於申索的不同性質和複雜程度，訴訟各方需要用來完成準備首次聆訊的時間將因案件而異。

5.79 工作小組參考過審裁處的實際運作，和為妥善準備首次聆訊一般需做的事項之後，認為《條例》第 13(1) 條訂明的時限並不切合實際。

5.80 基本上，《條例》第 13(1)(a) 條訂明的 10 天和 30 天限期，分別代表在首次聆訊前，審裁處處理有關申索和訴訟各方充分準備其理據所需的最短和最長時間。這兩個標準均是在 1973 年定下來的。⁸⁸當時申索的數量較現在少很多，勞工法例也較現在簡單得多。儘管審裁處的司法管轄權擴大了，案件量大幅增加了，而勞工法例也變得複雜了，但這些標準仍舊維持不變。

5.81 有些申索人在蒐集必要證據、取得證人的供詞及資料時，感到時間十分緊迫。被告人所感受到的壓力則更大。因應各方需在過堂聆訊階段時或之前，完全披露資料、交換文件和供詞的建議[見第 5.92 – 5.93 段]，這方面的壓力將進一步增加。

⁸⁸ 30 天的期限看來是沒有根據任何客觀的基礎而訂立的。

5.82 現行時限也為調查主任對申索進行必要查訊和調查，以及擬備表格 6 報告，製造了嚴重的時間限制。當被告人沒有赴約會晤調查主任，又或當訴訟各方不與調查主任充分合作時，情況尤其如是。

5.83 如前述，在訴訟各方準備不足的情況下，首次過堂聆訊便需押後，以致浪費了訴訟各方和審裁處的時間和資源。偶爾亦需再編排日期作進一步聆訊，讓調查主任作進一步查訊和調查。

5.84 工作小組認為，申索進行首次聆訊的合理和切合實際的時限，原則上必須預留足夠時間讓：

- (a) 訴訟各方，特別是被告人可：
 - (i) 取得證人的供詞和資料；以及
 - (ii) 充分準備他們的理據；
- (b) 審裁處可：
 - (i) 送達申索書；
 - (ii) 聯絡被告人；
 - (iii) 取得被告人的供詞和資料；
 - (iv) 進行和跟進必要的查訊；以及
 - (v) 擬備表格 6 報告。

5.85 鑑於以上因素，工作小組建議：

- (a) 申索的首次聆訊應擇定在不早於入稟申索後 20 天；以及
- (b) 申索的首次聆訊應擇定在不遲於入稟申索後 45 天。

根據第 13(1)(a) 條，訴訟各方現時可彼此協議變更時限。工作小組提議，審裁官應有權按訴訟各方的情況所需，縮短或延展有關時限。此等情況包括如某方必須緊急離開香港等。

建議 15：《勞資審裁處條例》第 13(1) 條應予修訂，規定除非各方另有協議或審裁官另有指示，否則申索應擇定在入稟後不早於 20 天及不遲於 45 天進行首次聆訊。

(5) 過堂聆訊的安排

5.86 2003 年 7 月 14 日前，審裁處的做法是把所有過堂聆訊（通常需時一小時以下）編排在當天上午 9 時 15 分開始聆訊。訴訟各方需於上午 9 時 15 分到達審裁處輪候應訊，有時可能需等至下午。有人關注到訴訟各方需在審裁處等候良久的問題，這問題造成訴訟各方不便，亦導致拿取無薪假期的僱員因出席審裁處聆訊而損失收入。

5.87 因應上述關注，審裁處於 2003 年 7 月 14 日推出新的編排案件安排，在 3 個過堂聆訊法庭進行為期 3 個月的試驗。新安排把過堂聆訊分成兩組，上午一組，下午一組。⁸⁹ 在這新安排下，須出席過堂聆訊的訴訟各方只需抽出半天時間便可，不必為此花掉一整天，從而減少他們出席審裁處聆訊所需的時間和費用。然而，如因案件量降低，僅僅上午已能應付所有案件，則無需將案件排在下午進行聆訊。

⁸⁹ 見附錄 II 《改善勞資審裁處運作的短期措施》(a) 項。

5.88 新安排運作良好，受到訴訟各方歡迎。雖然工會代表若有會員的案件分別被編排在上午和下午聆訊，便可能一天之內需到審裁處兩趟，但是訴訟各方均認為新安排比舊安排大有改善。自此，新安排已擴展至所有其他過堂聆訊法庭。

5.89 鑑於新安排能令各方節省時間金錢和得到他們的良好回應，工作小組提議繼續使用新的編排案件安排，並且定期作出檢討。

建議 16：過堂聆訊案件通常應分別編排於上午和下午兩節進行聆訊。此安排應定期作出檢討。

(6) 遵從法庭指示

5.90 工作小組留意到，造成審裁處程序延誤的原因有多方面。這些原因包括訴訟各方不遵從調查主任和/或審裁官關於怎樣準備案件的指示，沒有依時或沒有向對方披露資料，以及訴訟各方(一般是其中一方)不合作等。有時是由於各方沒有律師代表，在無法應付之下才會產生這些問題。但也有因訴訟各方採取不合作和不遵從的態度作為延誤案件的策略。

5.91 為照顧感到難於應付申索指示的訴訟各方的需要，工作小組認為應給予他們適當的指引和協助，俾能方便他們遵從調查主任和/或審裁官發出的指示。為此，在與調查主任的會晤結束後，以及在過堂聆訊時，可給予訴訟各方一份清單，⁹⁰列明：

⁹⁰ 見附錄 II 《改善勞資審裁處運作的短期措施》(c) 項。

- (a) 他們須提供給審裁處和其他各方的文件和資料；
- (b) 他們應提供這些文件和資料的時限；以及
- (c) 警告他們，如果某一方沒有遵從交換文件和資料的指示，將帶來的各種後果。

建議 17：在與調查主任的會晤結束後，以及在審裁官席前進行過堂聆訊時，可給予訴訟各方一份清單，列明：

- (a) 他們須提供給審裁處和其他各方的文件和資料；
- (b) 他們應提供這些文件和資料的時限；以及
- (c) 沒有遵從交換文件和資料的指示，將帶來的各種後果，以收警告之效。

5.92 《條例》和/或《勞資審裁處（一般）規則》應予修訂，設定適當罰則以阻止訴訟各方試圖延誤審裁處程序。應考慮賦予審裁官權力，當某方在沒有合理辯解下，不在指定時間內遵從指示，審裁官便可剔除申索或抗辯，和/或登錄判決。

建議 18：應修訂《勞資審裁處條例》和/或《勞資審裁處（一般）規則》，使審裁官能在適當的案件中，對不遵從指示的一方施加罰則。

(7) 及早披露資料

5.93 爲着更好地準備和管理案件起見，工作小組認爲在審裁處程序開展時應鼓勵各方，採取開放和合作態度，徹底披露資料。到最後關頭才交出文件或傳召證人，和試圖出奇制勝令對方措手不及的做法，均應阻止。掌握的資料愈詳盡，爭論點便愈早能清晰地確定下來，各方便愈能恰當地評估各自的處境。在初期提供全部必需及相關的資料，也可免卻審前聆訊，亦能讓審裁官在編排有關申索聆訊時，切合實際地估計審訊所需的時間。⁹¹

5.94 審裁處的程序應方便各方儘早披露資料。在過堂聆訊之前分開接見訴訟各方時，調查主任應指示他們必須在過堂聆訊前或最遲於過堂聆訊時，把相關文件、自己和證人的供詞的副本提供給審裁處，並送達其他各方。在過堂聆訊中，如訴訟各方還未遵從調查主任的指示，或需要進一步的文件或證人的話，那麼審裁官便應給予指示，下令有關文件和證人供詞須在已擇定的審訊日前合理時間內的某日，交予審裁處和其他各方。訴訟各方也應獲告知不按指示作出全面披露將帶來甚麼後果。

建議 19：在分開接見訴訟各方時，調查主任應指示他們必須在過堂聆訊前或最遲於過堂聆訊時，把所有相關文件、自己及證人之供詞的副本提供給審裁處，並送達其他各方。

⁹¹ 見附錄 II 《改善勞資審裁處運作的短期措施》(d) 項。

建議 20：在過堂聆訊中，如有某方還未遵從調查主任關於披露文件和供詞的指示，或有需要作出進一步披露，審裁官便應給予作出有關披露的指示。

建議 21：應警告訴訟各方不按指示作出全面披露將帶來的各種後果。

5.95 訴訟的某方可能不願意，或甚至反對提供文件副本給申索中的另一方，原因是害怕文件可能會被接收方誤用。為釋除這疑慮，工作小組提議接收方應負法定責任，不把所披露的文件和資料，用於審裁處司法程序以外的用途上。應考慮修訂《條例》或《勞資審裁處（一般）規則》以反映這項提議。⁹²

建議 22：《勞資審裁處條例》或《勞資審裁處（一般）規則》應予修訂，規定申索的一方有責任不把申索的另一方所披露的文件和資料，用於審裁處司法程序以外的用途上。

⁹² 不遵從法定責任可能構成干犯民事上的藐視法庭罪。

(8) 管理有關聆訊和審訊

5.96 鑑於審裁處聆訊中訴訟各方沒有律師代表，以及審裁官有法定責任調查所有相關事宜，⁹³案件管理是審裁程序中重要的一環。工作小組認定，總的來說，審裁官都理解案件管理的重要性，並勤奮地工作去縮短審裁程序。⁹⁴

5.97 然而，須注意到聆訊押後和審訊超時，往往是導致延誤的原因之一。審裁處工作繁重，如果聆訊或審訊押後或超時，便有可能多個星期以至多個月後才可恢復聆訊或續審。

(8)(a) 主動的案件管理

5.98 工作小組注意到，對於訴訟各方不遵從指示及不在指定時限內提交文件和證人供詞，不同審裁官可能有不同的處理方法。有些審裁官比較傾向寬大處理。為着符合把延誤減至最低和避免濫用程序這目標，審裁處當然應該在公正行事之餘，更為強調適當遵從指示和時限的重要性。在這方面，需注意審裁官調查所有相關事宜的責任，僅限於邀請某方考慮提出證據，或就相關爭議點作出評論。審裁官決不可變成某方的律師。提出相關證據的責任最終是在訴訟各方身上。故此，不可能要求審裁官須探討可能與糾紛有關的每項事宜，以及批准訴訟各方重複提出的押後申請，以便他們傳召證人和提出證據。⁹⁵

⁹³ 這項責任由《勞資審裁處條例》第20(3)條規定。

⁹⁴ 見附錄II《改善勞資審裁處運作的短期措施》(d)項。

⁹⁵ 關於審裁官要作出調查這一職責的範圍，有大量案例曾經加以論述。例如：*Tse Lam v. Chan Tak Wai* HCLA 150 of 1995一案和 *Ng Ming v. Cheung Wah Investment Co. Ltd.* HCLA 10 of 2003一案。

5.99 隨着方便全面和儘早披露資料措施的採納，⁹⁶ 為容許妥善準備審訊或呈交文件和傳召證人而押後的情況將會減少。及早透露資料也會令審裁官對審訊所需的時間作出更切合實際的估計。⁹⁷

建議 23：審裁官在管理聆訊和審訊時，應採用更主動的案件管理辦法，以及更為強調適當遵從指示和時限的重要性。

(8)(b) 證人供詞

5.100 採用證人的書面供詞有助節省審訊時間。一般應鼓勵訴訟各方和證人在審訊中採納他們的證人供詞作為證供，猶如已在庭上予以宣讀一樣。⁹⁸ 證人可隨意增補或澄清供詞，但毋需覆述供詞的內容，因對方事先已獲給供詞的副本；證人隨即便可接受對方和審裁官提問。

建議 24：一般應鼓勵訴訟各方和證人在審訊中採納他們的證人供詞作為證供，猶如已在庭上予以宣讀一樣。

⁹⁶ 見第 5.92 段至第 5.95 段。

⁹⁷ 見第 5.96 至第 5.97 段。

⁹⁸ 在 *Ng Ming v. Cheung Wah Investment Co. Ltd.* HCLA 10 of 2003 一案中，高等法院原訟法庭裁定，審裁官請證人採納其證人供詞為主問證據是恰當的做法。

(8)(c) 減少審前聆訊

5.101 現時，進行審前聆訊的目的，是檢查訴訟各方是否已完成所有必要的文件披露，以及是否已遵從所有在過堂聆訊中發出的指示。但是，往往因訴訟各方作的透露不全面，或者訴訟各方沒有遵從審裁官發出有關審訊準備的指示，而要進行進一步審前聆訊。這種情況並不理想。

5.102 審前聆訊的使用應予檢討。隨着採用及早而全面的透露措施，以及堅定而主動的案件管理辦法，強調恪守指示和時間表，進行審前聆訊的需要應會減低。⁹⁹

5.103 此外，還應採納以下措施：首先，應免除簡單申索的審前聆訊；其次，案件如非簡單，和有必要進行審前聆訊，則一般應只進行一次；第三，只有非常特殊的案件，例如牽涉大量訴訟人和文件，或者涉及複雜的爭議點的案件，才應進行超過一次的審前聆訊。

建議 25：應該減少審前聆訊的次量。應免除簡單申索的審前聆訊。申索如非簡單，應以進行一次審前聆訊為準則。只有非常特殊的案件，例如牽涉大量訴訟人和文件，或者涉及複雜的爭議點的案件，才應進行進一步的審前聆訊。

(8)(d) 續審案件的編排

5.104 如果審訊超時而需日後續審，便應早日恢復審訊。審裁處有時可能需要重新編排案件聆訊時間表，令續審案件早日恢復審訊。

⁹⁹ 關於在審訊前的更佳案件管理，見上文第 5.98 段。

建議 26：如果審訊超時而需日後續審，審裁處應盡量編排該續審案件早日恢復聆訊。

(8)(e) 罰則

5.105 現時，審裁處發出提供保證命令的權力，僅限於在某情況下押後的申索，即某一方會因被告人處置資產或失去對資產的控制而受損。要證明有受損的情況並不容易，而申索人因申索延遲審理和延遲取得裁斷而遭受的損害和困苦，更是沒法補償。工作小組建議，應擴大審裁官發出提供保證命令的權力，只要審裁官信納某一方確是在拖延進程便可發出該項命令。

建議 27：應立法擴大審裁官在聆訊押後時發出提供保證命令的權力，只要審裁官信納某方確是在拖延進程便可發出該項命令。

(9) 覆核和作廢申請

5.106 自裁斷或命令日期起計 14 天內，審裁官可覆核有關裁斷或命令，並可重開或再次聆訊案件。審裁官可主動地行使這項覆核權力，也可經由某方自裁斷或命令日期起計 7 天內提出申請才行使。

5.107 2003 年共有 664 個覆核、將裁斷作廢和恢復申索的申請，當中絕大部份並不成立。工作小組注意到，在部份個案中，敗訴的一方可能利用覆核程序作為拖延手法；而且某一方屢次申請覆核亦非罕見。這些申請必將引發更多聆訊和造成審裁處程序的延誤。

5.108 根據《條例》第 31(4) 條，當一方申請覆核時，審裁官在顧及可供支付經裁斷的款項的資產，可能遭人作產權處置而對另一方有所損害時，可下令該方繳存款項於審裁處或提供保證。工作小組認為審裁官這方面的權力過於局限。但另一方面，《條例》第 20A(1) 條和第 21A(1) 條則賦予審裁官一般權力，規定由他在某一方不出席聆訊情況下作出的裁斷或命令，可由他應該方的申請，按他認為公正的條款而將之作廢或恢復申索聆訊。

5.109 為免覆核程序被濫用，工作小組建議，審裁官在某方申請覆核時，下令繳存款項於審裁處或提供保證的權力，應通過立法擴展至以下情況：當審裁官信納，申請毫無理據和/或申請人因欲拖延審裁處程序才提出申請。

建議 28：審裁官在某方申請覆核時，下令繳存款項於審裁處或提供保證的權力，應通過立法擴展至以下情況：當審裁官信納，申請毫無理據和/或申請人因欲拖延審裁處程序才提出申請。

(10) 建議的實施

5.110 工作小組希望強調，審裁處的程序是否有成效和效率，是受着多方面因素影響的。各方的合作，他們願意遵守程序上的規定、以及有關準備案件的指示的程度，與審裁官和調查主任主動的管理案件辦法同等重要。任何方便各方合作、阻止出現濫用的規則和程序，將有助於把延誤減至最小。

5.111 工作小組希望進一步指出，在實施上文第 4 至 28 項的一攬子建議時，如能得到資訊科技的配合，以及審裁處登記處修訂工作流程和實務常規的支援，成效將更理想。工作小組建議，司法機構政務處應就這方面作出探討。

建議 29：在實施上文第 4 至 28 項的一攬子建議時，司法機構政務處應考慮，如何透過運用資訊科技，以及修訂審裁處登記處的工作流程和實務常規，予以配合。

第 III 部份. 上訴時的訟費

A. 法定制度

(1) 審裁處階段的訟費

5.112 根據《條例》第 28(1)條，審裁處可判給任何一方審裁處階段的訟費及開支，而該等訟費及開支可包括該一方為出席審裁處的聆訊而招致的合理開支及損失的薪金或工資。

(2) 上訴時的訟費

5.113 根據《條例》第 32(1)條，任何一方不滿審裁處的判決，可以用涉及法律論點的任何理由，或以有關裁斷超越審裁處的司法管轄權範圍為理由，向高等法院原訟法庭申請上訴許可。根據《條例》第 35(2)條，原訟法庭可就訟費及開支作出其認為適當的命令。

5.114 根據《條例》第 35A 條，如果擬提出的上訴涉及對公眾有普遍重要性的法律問題，則擬上訴的一方可獲給予向高等法院上訴法庭上訴的許可。根據《條例》第 35B 條，上訴法庭可就訟費作出其認為適當的命令。

5.115 當上訴由高等法院審理，訴訟各方之間的訟費應如何支付，關於這方面的一般做法載於《高等法院規則》（第 4A 章）第 62 號命令第 3(2)條規則。該規則規定：

“如行使其酌情決定權的法庭，認為適合就任何法律程序的訟費或附帶費用作出任何命令，則除本命令另有規定外，法庭須命令該等訟費須視乎訴訟結果而定，但如法庭覺得就有關案件的情況而言，應就該等訟費的全部或任何部份另作命令，則屬例外。”

5.116 根據《香港終審法院條例》(第 484 章)第 22(1)條，如上訴爭議的事項涉及的款額達一百萬元或以上，則終審法院須視向其提出上訴為當然權利而受理上訴；或者如上訴涉及的問題具有重大廣泛的或關乎公眾的重要性，或因其他理由，以致應交由終審法院裁決，則擬上訴的一方可在得到上訴法庭或終審法院給予上訴許可的情況下向終審法院提出上訴。根據《香港終審法院條例》第 43 條，訟費須由終審法院指令的一方或人士繳付，而有關的訟費須由終審法院司法常務官或獲他轉委其職能的其他人員評定。

B. 現況

(1) 審裁處階段的訟費

5.117 在審裁處階段是不准有法律代表的，因此案件在審裁處階段時，沒有由於聘用法律代表而帶來的訟費所引起的問題。如果某方有案件由審裁處審理，有大律師或律師向其提供服務而收取任何提供意見費或擬備文件費，審裁處是不會就這些費用判給訟費的。一般來說，就在審裁處進行的法律程序判給的訟費是很有限的。

(2) 上訴時的訟費

5.118 上訴時是准許有法律代表的。審裁處上訴有法律代表並非罕見，因為上訴的範圍是限於法律論點。雖然實際情況視乎申索金額而定，但很可能訟費會遠遠超過申索金額。

5.119 當上訴由高等法院處理，正常情況是如《高等法院規則》第 62 號命令第 3(2)條規則規定，訟費須視乎訴訟結果而定。“敗訴方”通常會被判支付上訴時勝訴的一方的訟費。因此，上訴人和答辯人都有被判支付訟費的風險。

5.120 上訴階段中的某方如果符合獲得法律援助的資格和通過案情審查，便可以得到法律援助。如果獲得法律援助的一方在上訴階段勝訴，他可以從敗訴方收回法律援助署署長

承擔的訟費。如果獲得法律援助的一方在上訴或交相上訴中敗訴，則只有在有關上訴或交相上訴是獲得法律援助的一方提出的這個情況下，勝訴方才可以從法律援助署署長收回他的訟費；如屬其他情況，則勝訴方可以收回的訟費，以獲得法律援助的一方付出的分擔費用，超過法律援助署署長承擔的訟費的款額為限。¹⁰⁰

5.121 1997年7月以來，有一宗審裁處上訴達至終審法院。¹⁰¹ 法院採用判給訟費的慣常規則。¹⁰²

C. 關於上訴時的訟費的提議

5.122 工作小組注意到過去幾年內，就是否應修改管轄審裁處上訴案件（以及小額錢債審裁處上訴案件和小額薪酬索償仲裁處上訴案件）的訟費的法律，各界曾作出討論。¹⁰³

5.123 扼要來說，有人建議把某方在上訴時可獲頒的訟費，“限定”或“限制”為相類於在審裁處階段可獲取的訟費，而聘用法律代表的費用應該排除（“限定訟費提議”）。

5.124 工作小組參考海外司法管轄區在這方面的經驗時，留意到上述“限定訟費提議”可變化為另一個模式，就是把有權得到訟費（包括現時在審裁處可獲取的訟費和聘用法律代表的費用）的情況，規限於對方曾作出無理取鬧、濫用權利、干擾或不合理的行爲，又或有關訴訟是在完全欠缺支持

¹⁰⁰ 《法律援助條例》（第91章）第16C(1)(b)條。

¹⁰¹ *Archer v. The Hong Kong Channel Ltd.* (1997-98) 1 HKCFAR 298。亦見在1999年1月21日宣告的關於訟費的判決（沒有收錄在案例集）。

¹⁰² 見上文第5.119段。

¹⁰³ 最近一次討論這個問題是在立法會人力事務委員會2001年7月4日的會議。那次會議中，代表僱主和僱員界別的議員對這個建議都表示有保留。

的基礎下提出或進行的這幾種情況（即“不就訟費作出命令”提議）。¹⁰⁴

D. “限定訟費”提議

5.125 工作小組知道所有有關各方在 2001 年已經深入討論過“限定訟費”提議。¹⁰⁵

5.126 工作小組注意到支持這個提議的主要論點大致如下述：

- (a) 審裁處的一個主要目標是盡量減少薪酬索償的訟費。審裁處和處理上訴的法庭既然都是同一制度的兩個組成部份，訴訟各方在審裁處可以免除負擔法律訟費的風險，但在處理上訴的法庭裡就不可以，這是不合邏輯的。換言之，薪酬索償的各方（這些案件通常牽涉小數目）不應該承受和牽涉較大金額的案件的訴訟人同樣的訟費風險。那些牽涉較大金額的案件，在原訟和上訴階段都需要支付法律訟費；
- (b) 大多數薪酬索償的金額都不龐大。最終支付的訟費可能遠遠超過案中申索的金額。現今的法定制度下，沒有選擇上訴的答辯人也有承擔巨額訟費的風險，這可能會對他做成不公。如果答辯人是僱員，情況就會更嚴重，因為僱員的經濟環境通常較差；
- (c) “訟費須視乎訴訟結果而定”這個原則可能會阻嚇經濟能力欠佳的訴訟人，他們縱使有理據也不敢提出申索；反觀富裕的訴訟人卻能負擔敗訴所涉的訟

¹⁰⁴ 見上文第 4.30 段，亦見立法會秘書處資料研究及圖書館服務部日期為 2004 年 4 月的有關“香港及選定地方的勞資審裁機構及其他解決勞資糾紛機制的運作”的報告第 3.6.7 段。

¹⁰⁵ 工作小組知悉政府當局曾諮詢所有利益相關者關於對小額錢債審裁處上訴案件、勞資審裁處上訴案件和小額薪酬索償仲裁處上訴案件的訟費要限定金額的建議。僱主界別、僱員界別、大律師公會、律師會和司法機構的代表都曾被諮詢。各方意見分歧，沒有達成任何結論。

費。這一點在薪酬索償裡尤其有關係。在這類案件裡，僱員的經濟能力通常遜於僱主；以及

- (d) 關於如何判給訟費，有一些確立已久的原則。審理上訴的法庭受這些原則約束，因此判給訟費時，可能不能把訟費和申索的金額應要相稱的因素一併考慮。

5.127 工作小組留意到反對這個建議的主要論點大致如下述：

- (a) 在審裁處進行的法律程序，牽涉的問題包括事實問題和法律問題。如果某方想上訴，上訴必須是關於法律論點或審裁處的司法管轄權，法庭才會給予上訴許可。如果想進一步上訴至上訴法庭，上訴必須涉及對公眾有普遍重要性的法律問題。如果想向終審法院提出最終上訴，申索必須超過一百萬元，或上訴涉及的問題具有重大廣泛的或關乎公眾的重要性。這就是為何在上訴程序時，而不是在審裁處進行原訟程序時，准許有法律代表幫助，以及通常需要法律代表幫助的原因。沒有不得不接受的理由解釋，為何審裁處上訴的各方，不應該承受和其他民事上訴的訴訟人同樣的訟費風險；
- (b) 沒有逼切的理由，要剝奪上訴的勝訴方（這可能是僱員）由敗訴方負擔其訟費這項權利。這樣做未必對經濟不佳的訴訟人有利。如果規定上訴的各方支付自己的訟費，在某些情況下，會令到上訴中勝訴但經濟較差的訴訟人，不能由經濟較佳的對方收回他的訟費。那麼，上訴權利便可能對他毫無價值。如果要勝訴的答辯人自己承擔對上訴抗辯的訟費，這就更加沒有道理，因為上訴不是他提出的；
- (c) 現時的問題不在於富有的訴訟人罔顧案件的是非曲直，用上訴可能會引致高得不成比例的訟費來威脅和打擊對方。而法庭在決定是否給予上訴許可時，是根據法規定下嚴格的準則從事。上訴程序不是輕易可以啓動的；以及

- (d) 現行制度之下，審裁處上訴中有法律援助的一方，無論是上訴人或答辯人，都不至於要個人負擔超過他們經濟能力的訟費。

5.128 考慮過限定訟費建議正反雙方的論點後，工作小組認為沒有可能的理由支持採納這個建議。工作小組也注意到，這個建議上次在 2001 年 7 月討論時，不獲立法會裡代表僱主和僱員的功能界別的議員支持。

建議 30：把上訴時的訟費限定或限制為相類於在審裁處階段可以收回的訟費，這個建議不應採納。

E. “不就訟費作出命令” 提議

5.129 上面第 5.125-5.127 段的各個考慮因素同樣適用於關於審裁處上訴的“不就訟費作出命令”提議。

5.130 工作小組留意到，這個建議基本上是以英格蘭現行的做法為基礎。但小組必須指出，英格蘭處理薪酬索償和有關上訴的整體環境與制度，和香港的都有很大分別。工作小組現時不察覺有任何逼切的理由，支持採納這個提議。

建議 31：除非敗訴方曾作出無理取鬧、濫用權利、干擾或不合理的行為，又或有關上訴是基於錯誤理解而提出或進行的，否則審裁處上訴的敗訴方不應被判須支付訟費，這個建議不應採納。

第 IV 部份. 強制執行裁斷

A. 現時的做法

5.131 要強制執行審裁處的裁斷，當事人須得到審裁處的裁斷證明書，跟着在區域法院進行登記。一經登記，該裁斷便成為區域法院的判決，可以如任何區域法院的判決般強制執行。

5.132 判定債權人可以通過執達主任對判定債務人的實產實施執行，或申請針對判定債務人房地產的押記令¹⁰⁶，或申請第三債務人命令¹⁰⁷以使第三者（例如銀行）為判定債務人持有的款項，可以用來支付債務人經裁斷須支付的款項。適當情況下，判定債權人也可申請口頭訊問判定債務人，以查清判定債務人是否有任何財產或經濟能力履行裁斷，以及如有的話，則該等財產或經濟能力為何。¹⁰⁸

5.133 裁斷必須在作出裁斷後的 12 個月內登記，¹⁰⁹否則便要在小額錢債審裁處、區域法院或原訟法庭（視乎裁斷所判給的金額而定）展開另一個申索程序，才可以強制執行有關裁斷。

B. 提議的改革

5.134 登記裁斷的時限為 12 個月。其他民事申索沒有這個時限。在高等法院和區域法院，¹¹⁰判令另一人須支付款項的判決或命令可以在 6 年內以執行令狀強制執行。6 年之後便要得到法庭許可才可以發出執行令狀。工作小組不認為有

¹⁰⁶ 《區域法院規則》第 50 號命令。

¹⁰⁷ 《區域法院規則》第 49 號命令。

¹⁰⁸ 《區域法院規則》第 48 號命令和第 49B 號命令。

¹⁰⁹ 《條例》第 38 條和《勞資審裁處（一般）規則》第 12 條規則。

¹¹⁰ 見《高等法院規則》和《區域法院規則》的第 46 號命令第 2(1)條規則。

任何理由，要把審裁處的裁斷與其他民事申索有所區分。工作小組尤其考慮到判定債權人可能給判定債務人寬限，容許他分期付款，因此無意中錯過了 12 個月的登記時限。在此情況下，規定判定債權人要展開一個新的訴訟，才可以強制執行有關裁斷，是不合理的和會給他造成不便。工作小組建議《勞資審裁處（一般）規則》第 12 條規則應該廢除。

建議 32：應該廢除《勞資審裁處（一般）規則》第 12 條規則，使到勞資審裁處的裁斷可以在 6 年內進行登記和強制執行。

C. 建議

5.135 工作小組也曾考慮執程序可否予以簡化。現時，訴訟方要先到審裁處，再去區域法院申請由執達主任實施執行。有關使用執達主任的服務須先付按金的規定，對經濟能力有限的訴訟方有時會造成困難。有些時候，按金與判給的金額相比可能過高。這些加上執程序有時是徒勞無功的，令訴訟各方對執程序就更感沮喪。

5.136 區域法院除卻強制執行審裁處的裁斷，也強制執行小額錢債審裁處的裁斷，箇中好處在於能把執達主任辦事處的所有執行設施集中起來。工作小組對這點不建議作出任何改變。但為了幫助訴訟各方，關於審裁處的小冊子或說明書可以更詳細地說明強制執行的程序（見上文第 5.75 段）。在送達審裁處的裁斷時，也應通知訴訟各方可以在審裁處作出裁斷後立即申請裁斷證明書，從而把任何可能發生的不便減至最低。

5.137 爲了支付執達主任的開支，例如他們的交通費和安排護衛員的費用，繳交按金的規定是必要的。這個規定適用於所有執行，無論執行的判決或命令是審裁處或法庭作出的。工作小組明瞭，繳交按金對部份當事人可能造成困難，但這個規定是爲了執行所有級別的法庭的判決和命令而設的，工作小組認爲不適宜單純基於執行審裁處的裁斷時出現的情況，而檢討這個規定及/或就這個規定作出建議。至於是否可以局部或全面豁免這個規定，這個問題留待全面檢討執行判決的普遍情況時討論會較適合。

第 V 部份. 審裁官和審裁處職員的培訓

A. 審裁官

5.138 審裁處現時共有 12 名審裁官，當中包括 1 名署理主任審裁官和 11 名審裁官。他們是從裁判官中選任的，具有法律專業資格和經驗。

5.139 審裁處的性質是獨特的。審裁官應該具備特別的人際溝通技巧，以及其他專業技術和知識，尤其是關於僱傭條件和僱傭法律的知識。以上各點一向都獲各界承認。有關選擇和調配司法人員出任審裁處的審裁官的決定，都是經過仔細考慮作出的。司法機構也着重培養和維持一批熟識僱傭法律和僱傭條件，並且精通處理勞資糾紛的審裁官。出任審裁官的司法人員通常都會在審裁處工作不少過兩年。

5.140 工作小組建議，現行選擇和調配司法人員出任審裁官的做法應維持不變，同時也要繼續專注於培養和維持一批對在審裁處處處理勞資糾紛稱職和經驗豐富的審裁官。

建議 33：現行選擇和調配司法人員出任審裁處審裁官的做法，目的在於培養和維持一批對在審裁處處處理勞資糾紛稱職和經驗豐富的審裁官，這個做法應該維持不變。

5.141 如前文所述，審裁處的案件量與日俱增。多年來，調配往審裁處的司法人員都專心致志地工作，確保審裁處面對挑戰時能夠作出有效回應。

5.142 但是，提升專業程度是一個持續不懈的過程。在這方面，人才培訓是重要的。培訓包括給予新委任的審裁官在關鍵才能方面的入職訓練，和為在任審裁官提供持續訓練。持續訓練是要支援審裁官以審裁處的獨特方法處理案件。以上各點都沒有被忽略。工作小組注意到，司法人員培訓委員會不時就和審裁官工作有關的特定項目舉辦訓練課程。例如，過去兩年內安排了為講解一般調停而設的專門課程，有 36 名法官和司法人員出席。

5.143 工作小組建議，提供給新委任審裁官和在任審裁官的培訓應該包括人際溝通技巧、本地和海外司法管轄區在僱傭法律和慣例方面的發展，以及主動的案件管理方式。培訓可以用不同形式進行，例如舉行關於本地僱傭條件和各行業的慣常做法的研討會和會議；舉行審裁官之間的經驗交流會；以及聆訊審裁處上訴的高等法院法官有份出席的個案研討會議，這些項目也是有益的。鑑於審裁處的獨特性質，為講解如何進行和解談判而設的專門課程可能較適合審裁官的需要。

建議 34：應該通過司法人員培訓委員會給新委任的和在任的審裁官提供以下各方面的訓練：本地僱傭條件和各行業的慣常做法、勞資糾紛解決方法和僱傭法律的趨勢和發展、主動的案件管理方式和人際溝通技巧。

B. 調查主任

5.144 審裁處現時有 39 名調查主任。調查主任通常是在審裁處工作了一段長時間、有豐富經驗的人員，或者是具有在司法機構的其他法庭、審裁處或登記處工作經驗的司法書

記。多年來，調查主任在解決勞資糾紛方面給審裁官提供了重大幫助。

5.145 審裁處的全體支援人員（包括調查主任）的專業技能需要有持續發展，這是至關重要的。為達到這個目標，司法機構曾為他們設立了各樣不同的訓練課程。例如，過去兩年間，為全部 39 名調查主任舉辦了兩個關於調查案件的課程。另外，為調查主任舉辦的調停課程，則總出席率是 41 人次。此外，也舉辦了一次關於調停訓練的經驗交流會，有 5 名調查主任出席。而有 38 名調查主任和審裁官也一同參加了多次經驗交流會。除了為專業訓練而設的專門課程外，也有為全部調查主任舉辦關於情緒商數(EQ)和逆境商數(AQ)的課程。

5.146 工作小組建議，應繼續舉行和強化這些積極的訓練項目。再者，應該提供培訓給調查主任，以執行第 29 項建議下關於審裁處的流程和程序的改革。

5.147 具體而言，工作小組認為可循下列方式提升調查主任的培訓和培養：

- (a) 擬備關於調查主任如何進行調查的標準工作手冊和指引；
- (b) 舉辦專門課程，使調查主任熟習本地僱傭條件和對調查工作有幫助的各行業的慣常做法；以及
- (c) 加強對調查案件的監督，和促進調查主任之間就調查案件進行的經驗交流。

5.148 再者，對那些將會委派去協助審裁官幫助當事人和解的調查主任而言，應該為他們提供關於進行和解談判的技巧的適當訓練。

5.149 司法機構政務長負責為司法機構政務處全體支援人員提供和統籌各項訓練。為了執行這項任務，該政務處擬定了以年度培訓項目為基礎的策略性培訓計劃。工作小組建議，司法機構政務長制定年度培訓及發展項目時，考慮上述關於調查主任的培訓需要的提議。

建議 35：司法機構政務長應該考慮為調查主任提供培訓和發展項目，目的是提高他們的調查技巧和進行和解談判的技巧。

C. 登記處員工

5.150 現時，在審裁處的登記處工作的支援人員共有 48 名，他們處理各樣行政工作。登記處員工大多屬於文書人員職系，或司法機構的合約僱員。

5.151 登記處的員工是前綫員工，訴訟各方首先接觸到的就是他們。他們也處理範圍廣泛的查詢。雖然工作繁重和工作地方的客觀環境不理想，他們也和審裁官和調查主任一樣，一直能夠好好地應付各種挑戰。

5.152 登記處的員工可以得到一般文書人員都能得到的培訓機會，例如服務顧客技巧及如何處理電話查詢和面對面查詢。

5.153 工作小組認為給登記處員工多些培訓機會是有益的。但小組認識到，審裁處工作繁忙，不可能經常容許登記處的員工放下工作去參加培訓課程。

5.154 工作小組建議，司法機構政務長應該考慮加強登記處員工的培訓，包括安排顧及他們特定需要的專門訓練項目。

建議 36：司法機構政務長應該考慮安排顧及審裁處登記處員工的特定需要的專門課程。

第 VI 部份. 審裁處所在的樓宇和位置

A. 現況

5.155 審裁處現時共有 12 個法庭和兩個登記處：主要的登記處和 10 個法庭設在旺角一座商業大廈始創中心的 19 樓和 20 樓，年租一千一百萬元，不包管理費。因為設於始創中心的審裁處地方已不敷應用，所以在港島西灣河東區法院大樓 9 樓另有一個較小的登記處和兩個法庭在運作。後者在 2000 年初設立，用來應付審裁處日漸增多的工作。

B. 所關注的事項

5.156 勞資審裁處的主要部份是在一座商業大廈。審裁處和在同一座大廈的商店、食肆和辦公室共用公用地方，這種情況使審裁處的法庭形象變得模糊，降低了訴訟人對它的尊重。事實上，有些訴訟人甚至以為審裁處是勞工處的一部份。再者，位於商業大廈會為審裁處帶來一些保安方面的問題。如果審裁處是位於司法機構管理的建築物便不會有這些問題。

5.157 每日有超過 200 個使用者為各種事情到審裁處。既然審裁處在始創中心，審裁官和審裁處的職員就要和訴訟人一同使用公用的升降機和通道。這樣有時可能會引起尷尬場面。

5.158 始創中心的法庭面積細小、形狀不一、傳聲效果差。有些法庭連給訴訟各方的座位也不夠，更遑論給公眾的座位了。有時，當事人要在法庭外面的走廊等候。此外，用以會面和談判的地方不夠。證人在法庭門外等候進入法庭作證時，地方不敷應用。公用地方嘈吵和過分擠逼。

5.159 審裁處現時是分開在兩個地方運作，這樣的安排並不理想。有訴訟人投訴將文件送交存檔時出現混亂¹¹¹。行政設施也有重疊。

5.160 總括來說，現時設在旺角的審裁處所處的位置，以及把審裁處分開在兩個地方運作的做法，非常不理想及不令人滿意，妨礙審裁處的有效運作和降低它的運作效率。

C. 提議

5.161 工作小組認為，應該考慮把審裁處設於令人滿意的樓宇，審裁處也要有良好的輔助設施。以下各點是有關的考慮因素：

- (a) 審裁處應該在獨立的法院大樓內；
- (b) 審裁處應該在同一地方運作；
- (c) 鑑於現時的工作量，審裁處須維持 12 或 13 個法庭。應該保留適當數量的額外的法庭，以備審裁處擴充和應付突發情況之用；
- (d) 法庭應有不同大小的面積。除了具備普通法庭的基本設施，法庭的設計也應該提高審裁處的尊嚴和加強法庭的莊嚴感；
- (e) 普遍而言，法庭應有合理的面積和形狀，以及可以容納 30-40 個座位；
- (f) 部份法庭應有較大面積，以容納集體申索的各方。這種申索可能涉及多達一百個訴訟人；
- (g) 必須提供足夠設施便利調查主任的工作；
- (h) 應該有足夠的會議室供訴訟人使用；

¹¹¹ 見《改善勞資審裁處運作的短期措施》的(g)項。這個問題已因(g)項措施的實行而獲得解決。

- (i) 應該給各方人士提供寬敞的等候地方，包括證人等候進入法庭作證時的等候地方；
- (j) 應該有一個效率高的升降機系統服務每日到審裁處的大批訴訟人和市民大眾；
- (k) 必須有足夠的保安設施以保障審裁處裡各人的安全和維持審裁處裡的秩序；以及
- (l) 審裁官、調查主任和其他職員應該有通往他們內庭和辦事處的獨立通道，以免和訴訟人和市民大眾混在一起。

5.162 司法機構現時正考慮把審裁處搬遷往加士居道的舊南九龍裁判法院大樓的可行性。根據初步的可行性研究，如果審裁處搬遷至該大樓，大致上能符合在上述所列的要求。該大樓也地點適中，交通方便。來自港島、九龍和新界的使用者，乘坐公共交通工具即可到達。

5.163 要把審裁處搬遷至舊南九龍裁判法院大樓，需要投放為數不少的資金來改裝和翻新該大樓。雖然開始時要花費一筆資金，但長遠可以省回每年一千一百萬元的大筆租金。因此，毫無疑問，搬遷審裁處可節省大量公帑。

建議 37：應該把勞資審裁處搬遷至一座專門為法庭用途而建造，並且地點適中的獨立建築物。舊南九龍裁判法院大樓是可供選擇的適合地方，值得詳加考慮。

建議

第 I 部份. 審裁處的司法管轄權

建議 1

應修訂《勞資審裁處條例》附表，清楚訂明勞資審裁處具有司法管轄權，處理已算定損害賠償及未經算定損害賠償的申索。

建議 2

要與包括強積金局和勞工處的所有有利害關係的各方一同探討，修訂《勞資審裁處條例》的可能性，以擴大審裁處的司法管轄權，從而涵蓋強制性公積金管理局根據《強制性公積金計劃條例》（第 485 章）第 18(3) 條所提出的申索。

建議 3

應與包括強積金局和勞工處的所有有利害關係的各方一同探討，修訂《勞資審裁處條例》以及有關法例的可能性，賦予勞資審裁處權力將《強積金條例》所規定的僱員供款作為裁斷的一部份，以及下令該筆款項可從審裁處支給強制性公積金管理局，把管理局當成審裁處席前申索的其中一方。

第 II 部份. 審裁處的程序

建議 4

審裁處應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，審裁處應協助訴訟各方以和解去解決他們的糾紛。

建議 5

除非申索的各方在向審裁處入稟申索之前不曾向勞關科尋求協助，否則在過堂聆訊時，審裁處只應作一次尋求和解的嘗試。

建議 6

若在向審裁處入稟申索前，勞關科已嘗試調解的話，負責查訊申索的調查主任，不會嘗試協助訴訟各方尋求和解。

建議 7

若在向審裁處入稟申索前，勞關科不曾嘗試調解，而訴訟各方希望在過堂聆訊前和解的話，和解調查主任會協助他們嘗試和解的。

建議 8

在過堂聆訊時，審裁官會給訴訟各方解釋和解的選擇。若各方願意的話，審裁官會協助他們達成和解，或在合適的情況下，將他們轉介到和解調查主任那裡尋求協助。

建議 9

參與某申索的查訊的調查主任，不應參與協助審裁官就該申索尋求和解。

建議 10

曾在過堂聆訊嘗試就某申索尋求和解的審裁官，不應主持該申索的審訊。

建議 11

預約制度應予以保留。

建議 12

審裁處應經常檢討預約制度下輪候時間的目標，在考慮過所有相關因素後，再決定是否需要作出修改。

建議 13

應實施措施，讓訴訟各方提供詳細背景資料給勞關科，並將這些資料轉交審裁處。同時也應儘快落實勞工處和司法機構正在商討的新表格和轉介安排。

建議 14

審裁處應製作小冊子、傳單或錄像，給予訴訟人清晰的指引，讓他們知道審裁處的有關常規和程序，準備案件和聆訊時他們必須做些甚麼，以及在審裁官席前應訊、強制執行裁斷和提出上訴時應要知道些甚麼。

建議 15

《勞資審裁處條例》第 13(1) 條應予修訂，規定除非各方另有協議或審裁官另有指示，否則申索應擇定在入稟後不早於 20 天及不遲於 45 天進行首次聆訊。

建議 16

過堂聆訊案件通常應分別編排於上午和下午兩節進行聆訊。此安排應定期作出檢討。

建議 17

在與調查主任的會晤結束後，以及在審裁官席前進行過堂聆訊時，可給予訴訟各方一份清單，列明：

- (a) 他們須提供給審裁處和其他各方的文件和資料；
- (b) 他們應提供這些文件和資料的時限；以及
- (c) 沒有遵從交換文件和資料的指示，將帶來的各種後果，以收警告之效。

建議 18

應修訂《勞資審裁處條例》和/或《勞資審裁處（一般）規則》，使審裁官能在適當的案件中，對不遵從指示的一方施加罰則。

建議 19

在分開接見訴訟各方時，調查主任應指示他們必須在過堂聆訊前或最遲於過堂聆訊時，把所有相關文件、自己及證人之供詞的副本提供給審裁處，並送達其他各方。

建議 20

在過堂聆訊中，如有某方還未遵從調查主任關於披露文件和供詞的指示，或有需要作出進一步披露，審裁官便應給予作出有關披露的指示。

建議 21

應警告訴訟各方不按指示作出全面披露將帶來的各種後果。

建議 22

《勞資審裁處條例》或《勞資審裁處（一般）規則》應予修訂，規定申索的一方有責任不把申索的另一方所披露的文件和資料，用於審裁處司法程序以外的用途上。

建議 23

審裁官在管理聆訊和審訊時，應採用更主動的案件管理辦法，以及更為強調適當遵從指示和時限的重要性。

建議 24

一般應鼓勵訴訟各方和證人在審訊中採納他們的證人供詞作為證供，猶如已在庭上予以宣讀一樣。

建議 25

應該減少審前聆訊的次量。應免除簡單申索的審前聆訊。申索如非簡單，應以進行一次審前聆訊為準則。只有非常特殊的案件，例如牽涉大量訴訟人和文件，或者涉及複雜的爭議點的案件，才應進行進一步的審前聆訊。

建議 26

如果審訊超時而需日後續審，審裁處應盡量編排該續審案件早日恢復聆訊。

建議 27

應立法擴大審裁官在聆訊押後時發出提供保證命令的權力，只要審裁官信納某方確是在拖延進程便可發出該項命令。

建議 28

審裁官在某方申請覆核時，下令繳存款項於審裁處或提供保證的權力，應通過立法擴展至以下情況：當審裁官信納，申請毫無理據和/或申請人因欲拖延審裁處程序才提出申請。

建議 29

在實施上文第 4 至 28 項的一攬子建議時，司法機構政務處應考慮，如何透過運用資訊科技，以及修訂審裁處登記處的工作流程和實務常規，予以配合。

第 III 部份. 上訴時的訟費

建議 30

把上訴時的訟費限定或限制為相類於在審裁處階段可以收回的訟費，這個建議不應採納。

建議 31

除非敗訴方曾作出無理取鬧、濫用權利、干擾或不合理的行為，又或有關上訴是基於錯誤理解而提出或進行的，否則審裁處上訴的敗訴方不應被判須支付訟費，這個建議不應採納。

第 IV 部份. 強制執行裁斷

建議 32

應該廢除《勞資審裁處（一般）規則》第 12 條規則，使到勞資審裁處的裁斷可以在 6 年內進行登記和強制執行。

第 V 部份. 審裁官和審裁處職員的培訓

建議 33

現行選擇和調配司法人員出任審裁處審裁官的做法，目的在於培養和維持一批對在審裁處處理勞資糾紛稱職和經驗豐富的審裁官，這個做法應該維持不變。

建議 34

應該通過司法人員培訓委員會給新委任的和在任的審裁官提供以下各方面的訓練：本地僱傭條件和各行業的慣常做法、勞資糾紛解決方法和僱傭法律的趨勢和發展、主動的案件管理方式和人際溝通技巧。

建議 35

司法機構政務長應該考慮為調查主任提供培訓和發展項目，目的是提高他們的調查技巧和進行和解談判的技巧。

建議 36

司法機構政務長應該考慮安排顧及審裁處登記處員工的特定需要的專門課程。

第 VI 部份. 審裁處所在的樓宇和位置

建議 37

應該把勞資審裁處搬遷至一座專門為法庭用途而建造，並且地點適中的獨立建築物。舊南九龍裁判法院大樓是可供選擇的適合地方，值得詳加考慮。

勞資審裁處檢討工作小組的成員

主席： 高等法院原訟法庭法官朱芬齡

成員： 高等法院原訟法庭法官林文瀚

高等法院副司法常務官龍劍雲

區域法院法官歐陽桂如

總裁判官李瀚良

裁判官林偉權

列席者： 司法機構政務長徐志強先生

司法機構副政務長（運作）鄭陸山先生

總司法行政主任（司法支援）梁彩霞女士

勞資審裁處助理司法常務主任馬韻珊女士

改善勞資審裁處運作的短期措施

(a) 編排案件

3個處理過堂聆訊的法庭現正進行一項為期3個月的試驗計劃，將案件分別編排在上午及下午進行聆訊。司法機構會檢討這項安排對訴訟各方在輪候聆訊所需時間方面的影響。如果效果理想，會研究是否將這項安排推廣至其他法庭。

(b) 和解

司法機構已促請所有審裁官緊記謹慎行事，特別是於過堂聆訊和提訊過程中，須避免令訴訟各方誤以為受到壓力要達成和解。如果訴訟各方有意協商和解，審裁官可將案件轉交調查主任試看是否可以達成和解。

(c) 提訊聆訊

司法機構將會就文件送交存檔的程序擬備標準指示，供調查主任和審裁官使用，以確保訴訟各方在聆訊前依時呈交所有有關文件。指示會清楚提醒訴訟各方：除非有充分理由，否則即使指引不獲遵從，聆訊仍會繼續進行。提訊聆訊的數目因而能藉此減至最低。司法機構的目標是每宗案件只需進行一次提訊聆訊。

(d) 審訊

司法機構已促請所有審裁官嚴格控制審訊時間，並盡量減少案件因只進行了部份聆訊而需要另行擇日續審的情況。

(e) 證人

所有審裁官均會提醒證人，他們在審訊進行時必須離開法庭，以及在法庭外輪候作證。所有審訊法庭向來都採用這標準做法。

(f) 統一表格

司法機構正與勞工處交換意見，探討可否將向勞工處提交申索所用的表格與向勞資審裁處入稟申索所用的表格統一。

(g) 分處兩地

分別位於始創中心及東區法院大樓的勞資審裁處法庭，雖然由於建築結構所限而不可能合併，但司法機構已提醒登記處的工作人員，必須沿用已經確立的做法，即不管訴訟各方在何處出庭，他們均可在其中一個登記處將文件送交存檔。

一般參考資料

書籍

1. Brown & Marriott (1999), *ADR Principles and Practice*, (第 2 版) Sweet & Maxwell 出版社，第 2 和 11 章。
2. England, J. & Rear, J. (1981), *Industrial Relations and Law in Hong Kong*, 牛津大學出版社，第 12 和 13 章。
3. Ribeiro, R.A. (1978), *The Law and Practice of the Hong Kong Labour Tribunal: a socio-legal study on the problem of legal access*, 香港大學亞洲研究中心。

報告書和網站

4. 《審計署署長第三十四號報告書》，2000 年 3 月。
5. 《政府帳目委員會就審計署署長第 34 號報告書提交的報告書》，2000 年 6 月
6. *Tribunals for Users - One System, One Service*, Andrew Leggatt 爵士撰寫的關於檢討各類審裁處運作的報告書，2001 年 3 月
www.tribunals-review.org.uk
7. *Green Paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law*, 歐洲共同體委員會，2002 年 4 月 19 日。
8. *Moving forward: the Report of the Employment Tribunal System Taskforce*, 2002 年 7 月
www.dti.gov.uk

9. 下列團體在 2003 年 5 月 6 日和 6 月 19 日向立法會司法及法律事務委員會與人力事務委員會聯席會議提交的意見書：

- (a) 國泰航空公司空中服務員工會
- (b) 香港工業總會
- (c) 香港職工會聯盟
- (d) 港九工團聯合總會
- (e) 港九勞工社團聯合會
- (f) 香港工會聯合會
- (g) 街坊工友服務處

10. 《香港及選定地方的勞資審裁機構及其他解決勞資糾紛機制的運作》，立法會秘書處資料研究及圖書館服務部撰寫的報告，2004 年 4 月 22 日。

關於其他司法管轄區裡解決勞資糾紛的機制的主要參考資料

澳洲

1. <http://www.airc.gov.au>
2. <http://www.fedcourt.gov.au>
3. http://www.austlii.org/au/legis/nsw/consol_act/
4. 澳洲勞資關係委員會（澳勞關會）提供的小冊子“終止僱傭關係——一般資料”和“終止僱傭關係——出席聆訊和聆訊前的準備”

新西蘭

5. http://www.legislation.co.nz/browse_vw.asp?content-set=pal_statutes

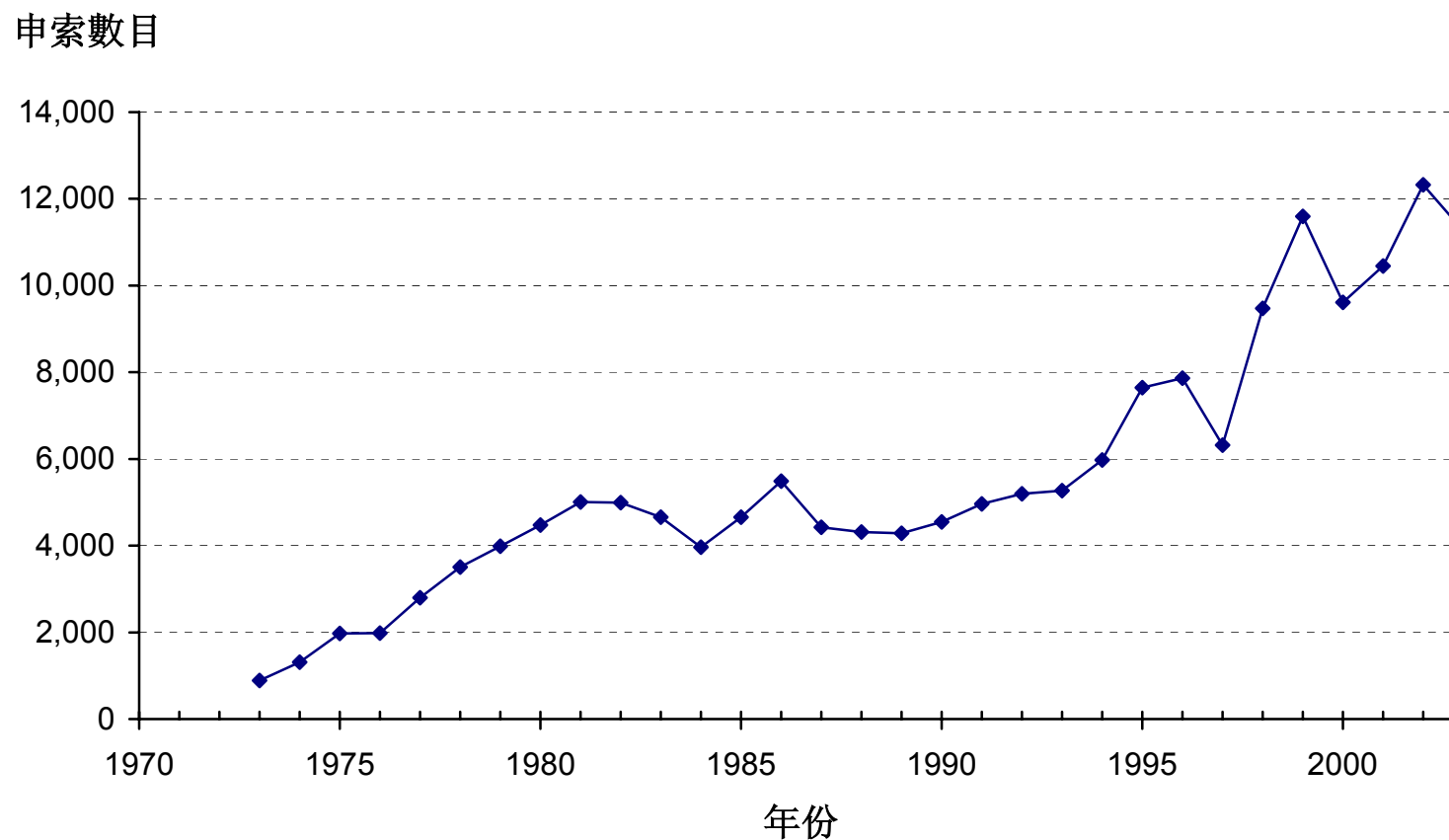
加拿大

6. <http://www.gov.on.ca/lab/olrb/eng/homeeng.htm>

英格蘭

7. www.acas.org.uk
8. www.employmenttribunals.gov.uk
9. www.employmentappeals.gov.uk
10. Halsbury's Laws of England, (第4版, 2000年再版) 第16冊
11. 僱傭審裁處和僱傭上訴審裁處制定的關於它們的常規和程序的說明書
12. 諮詢、調解及仲裁服務處（調解及仲裁處）制定的小冊子

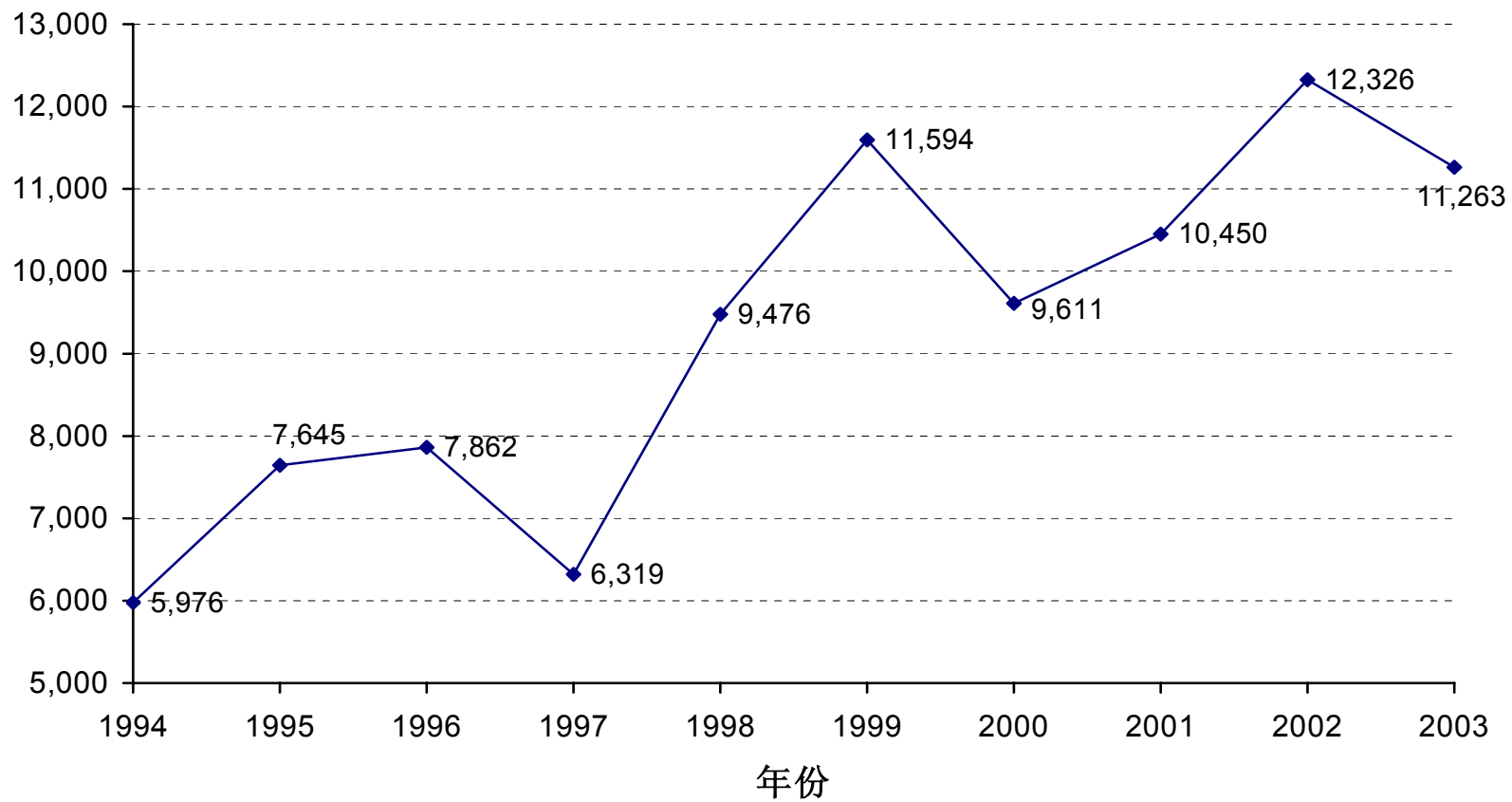
案件量 (1973-2003)



勞資審裁處統計數字

入稟的申索數目(1994-2003)

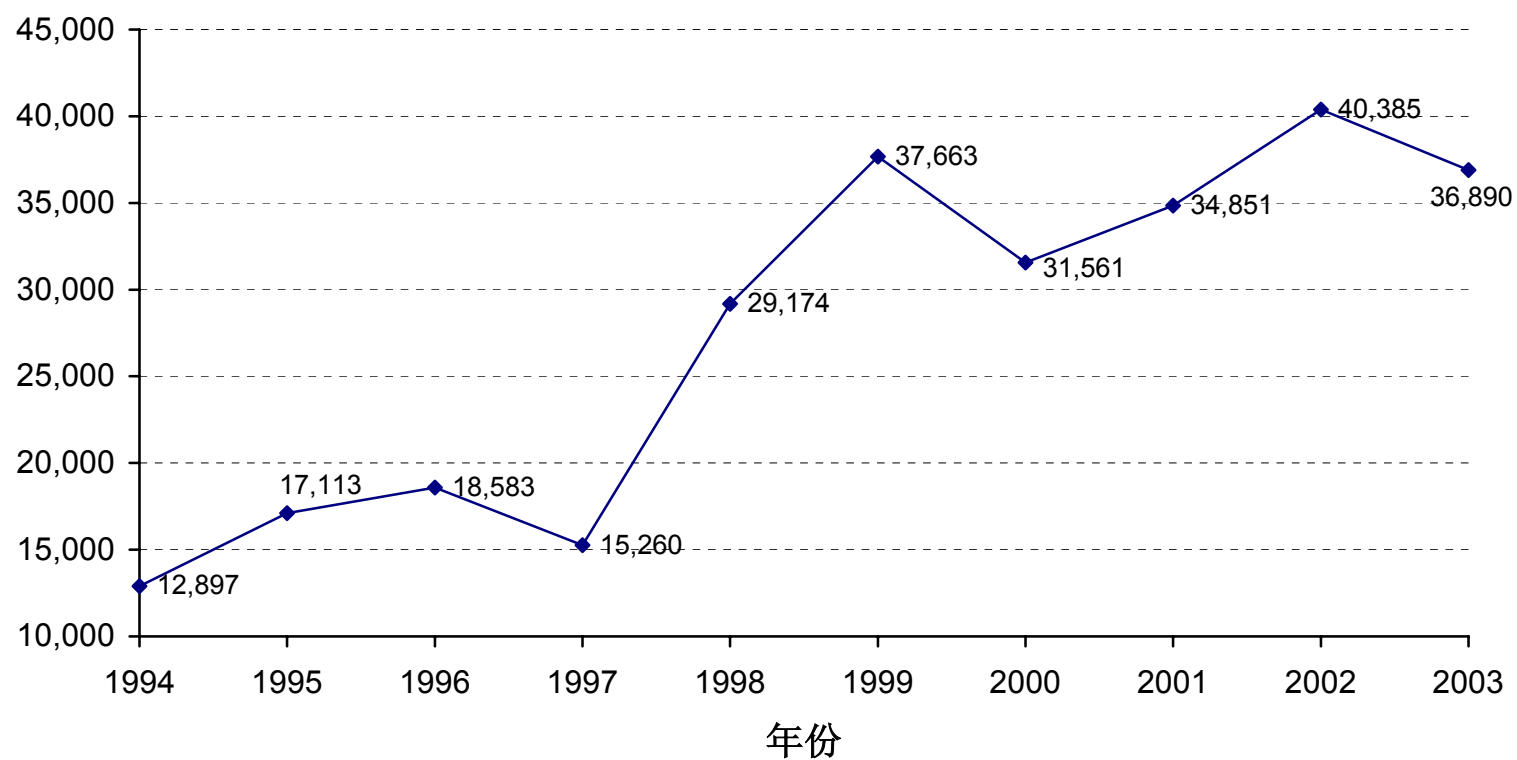
申索數目



勞資審裁處統計數字

申索項目數目 (1994-2003)

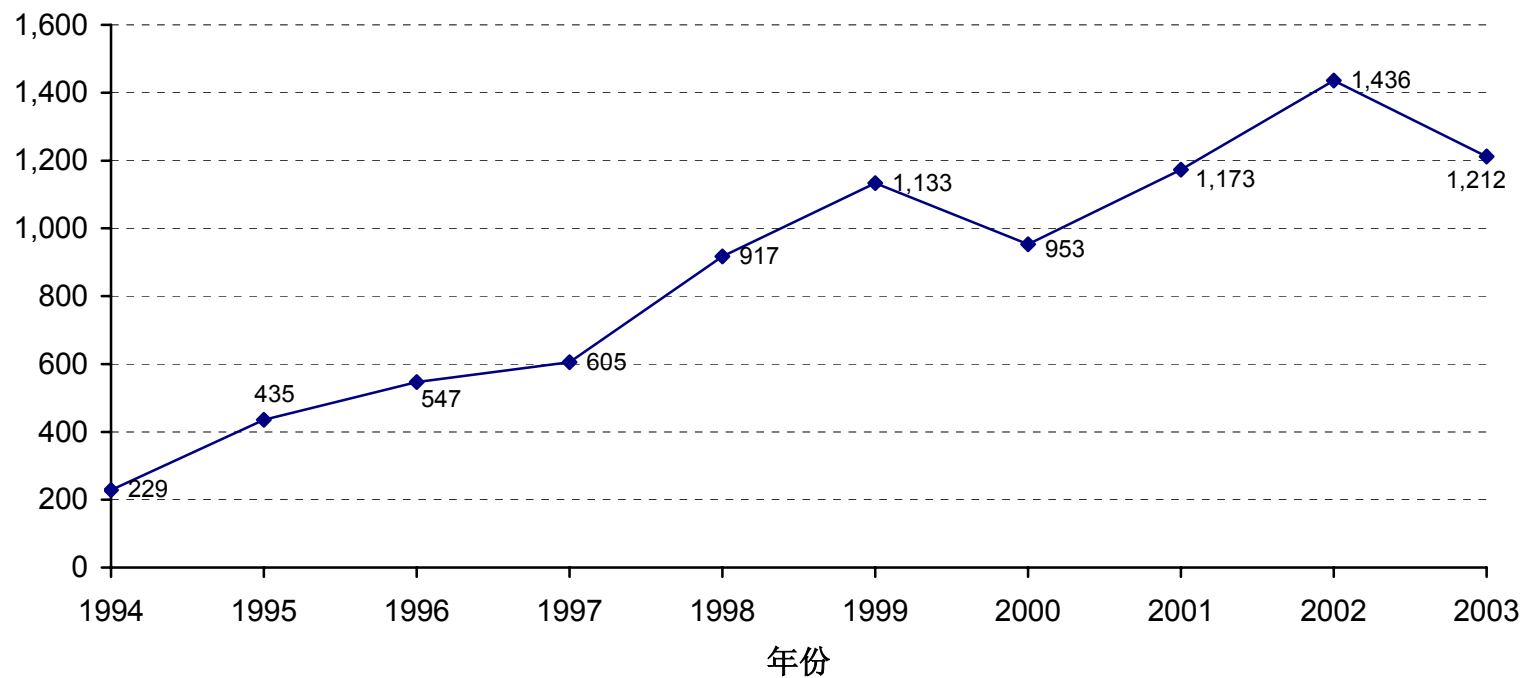
申索項目數目



勞資審裁處統計數字

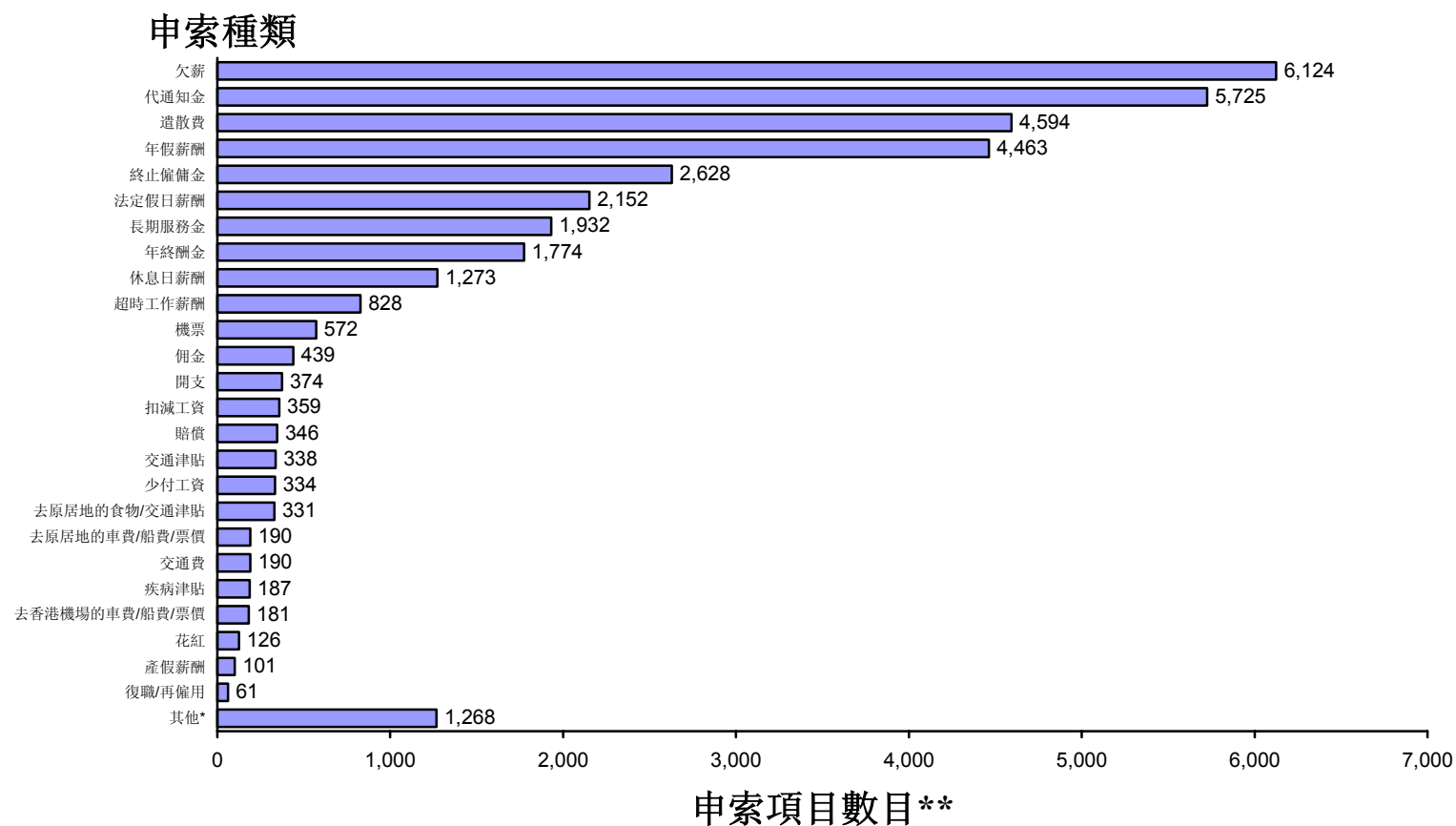
申索款額(1994-2003)

申索款額
(百萬元港幣)



勞資審裁處統計數字

申索種類分類(2003)

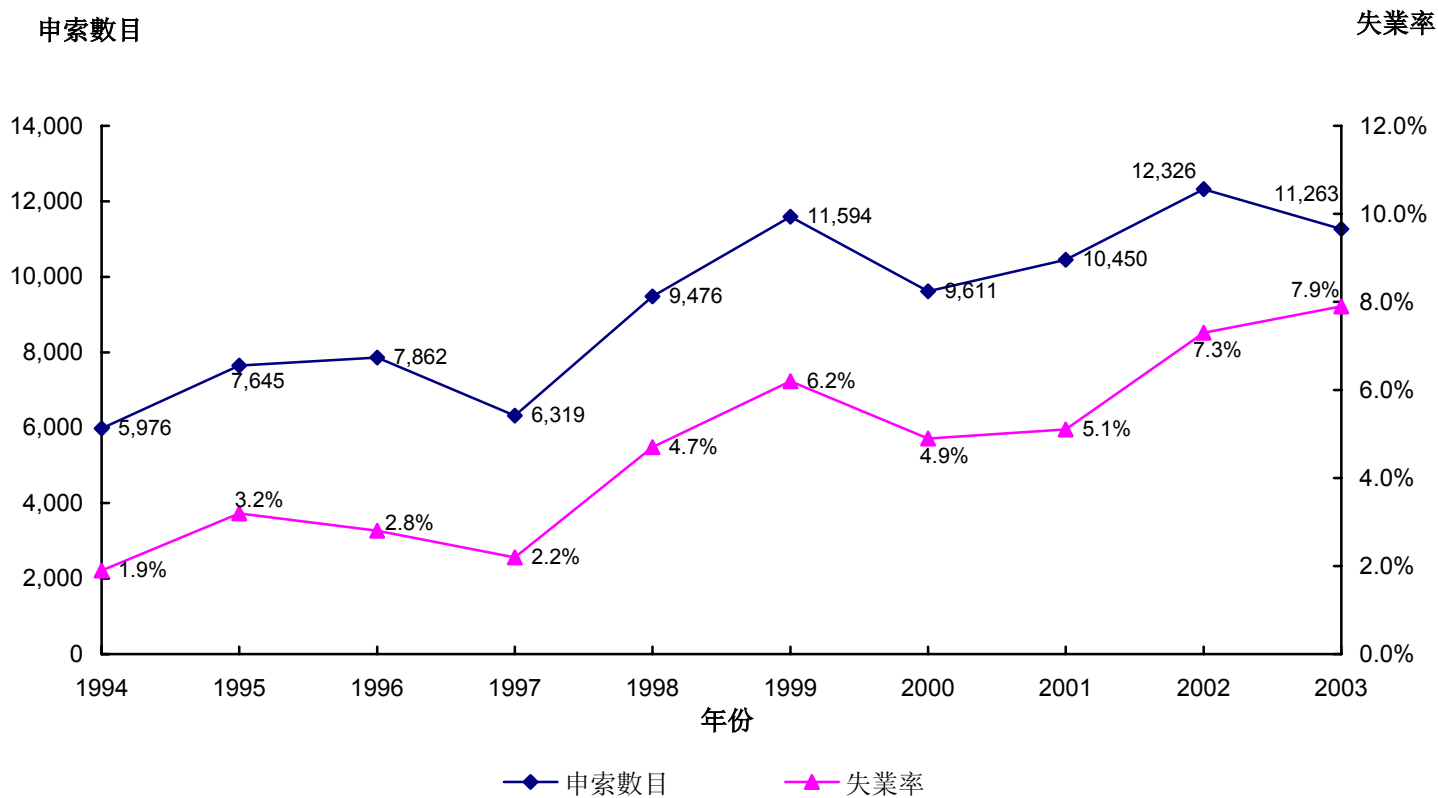


* 其他包括醫療開支、機場稅、制服按金，電話費等。

** 申索項目總數是 36,890

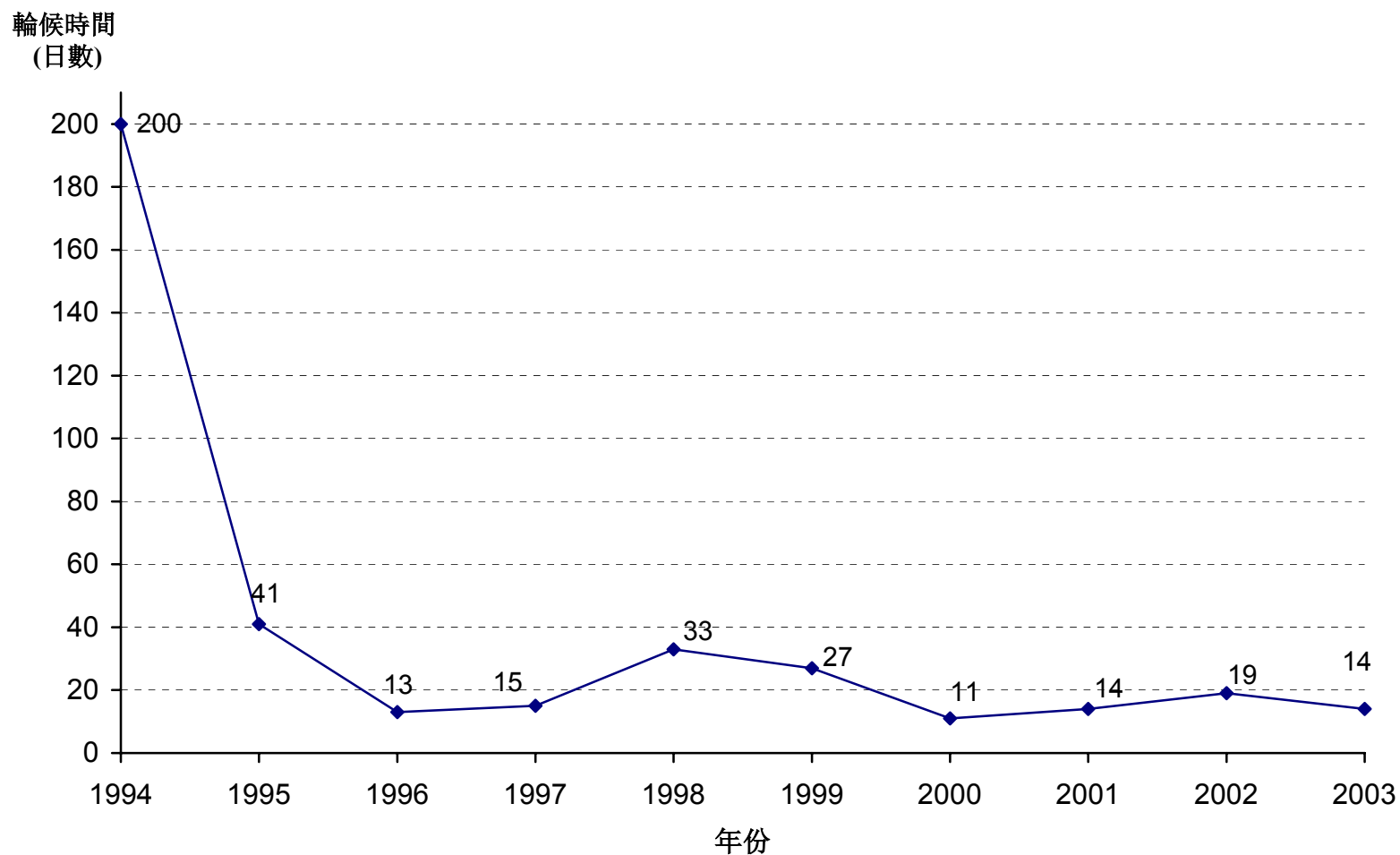
勞資審裁處統計數字

案件量和失業率(1994-2003)



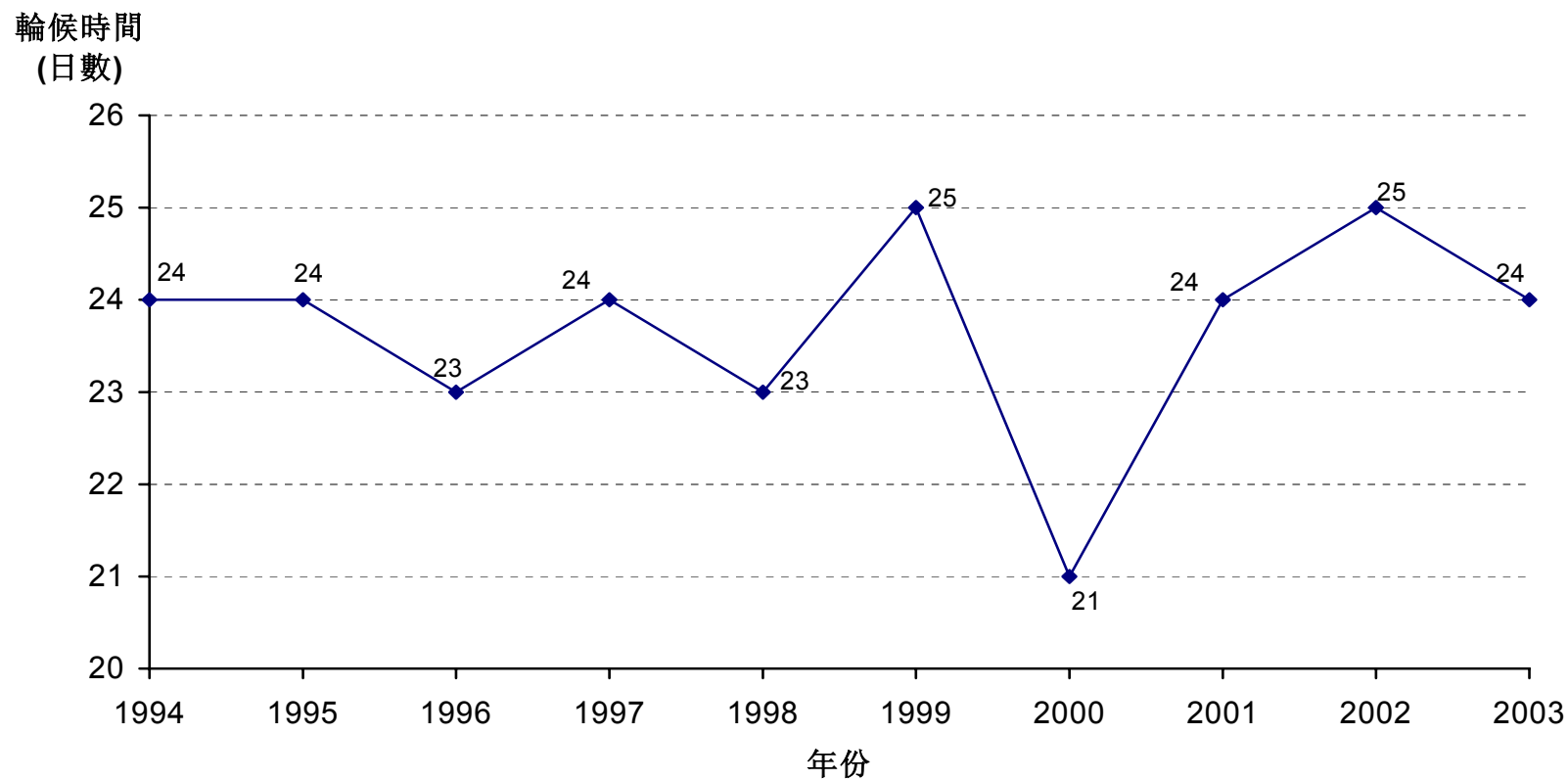
勞資審裁處統計數字和勞工處數字

由預約時間至入稟日的輪候時間 (1994-2003)



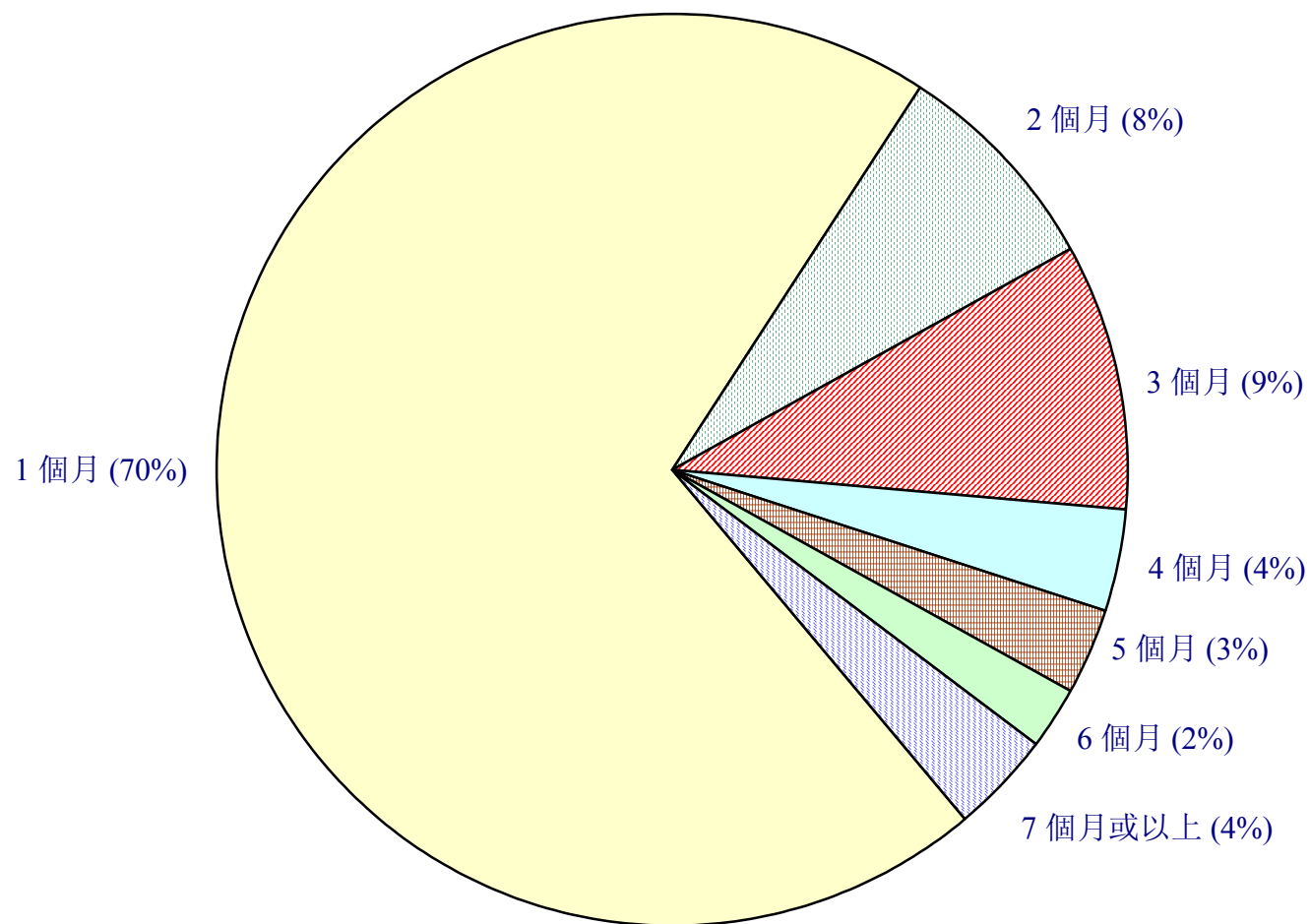
勞資審裁處統計數字

由入稟日至過堂聆訊日的輪候時間 (1994-2003)



勞資審裁處統計數字

由入稟日至審結申索需要的時間 (2003)



注釋：括號裡的百分率表示在 2003 年審結的申索的數目

勞資審裁處統計數字

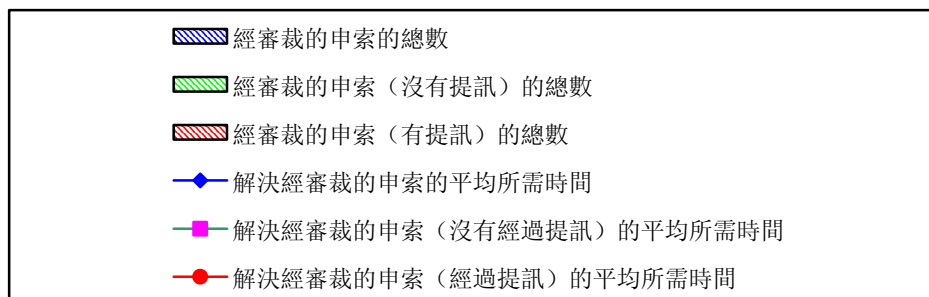
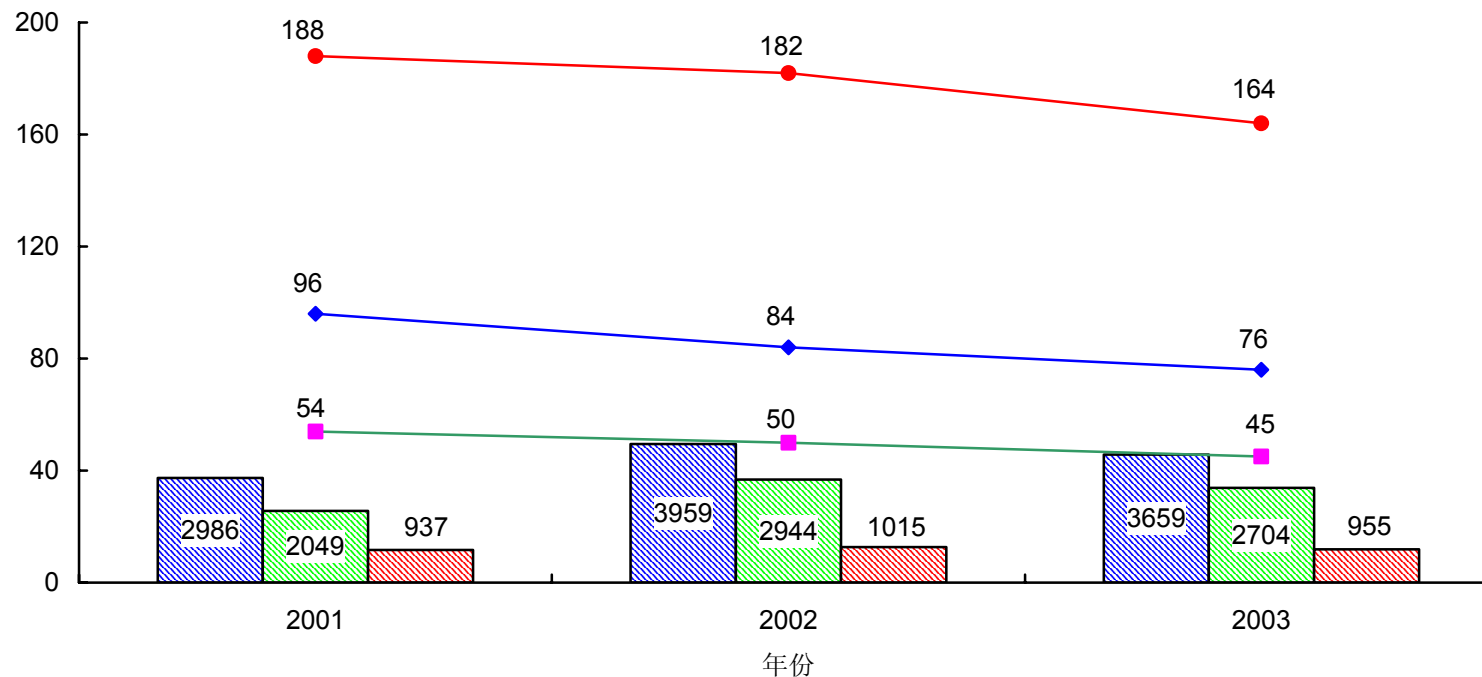
已解決的申索的數目(2001 – 2003)

	2001	2002	2003
解決方式分類	申索的數目	申索的數目	申索的數目
(1) 和解	4836 (52%)	6556 (53%)	6307 (55%)
(2) 撤回	1353 (14.5%)	1661 (14%)	1340 (12%)
(3) 經審裁的申索	2986 (32%)	3959 (32%)	3659 (32%)
(i) 訴訟各方全部出席之下聆訊的申索	1475	1710	1617
(ii) 申索經聆訊及作出裁斷(單方面)	1294	1916	1746
(iii) 因申索程序中無人作出行動而撤銷申索 [申索人沒有出席聆訊]	217	333	296
(4) 移交至其他法庭	141 (1.5%)	104 (1%)	79 (1%)
已解決的申索總數	9316 (100%)	12280 (100%)	11385 (100%)

勞資審裁處統計數字

經審裁的申索* 由入稟日起計至審結 (有和沒有經過提訊)
 平均所需時間(2001-2003)

平均所需時間
(日數)



* 經審裁的申索不包括達成和解、撤回或移交的申索
 勞資審裁處統計數字