

### 3.1 工資的定義

工資是指僱員因其根據僱傭合約所履行（或將履行）的工作而獲支付並以金錢方式支付的所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼及勤工津貼）、勤工花紅、超時工作薪酬、佣金、小費及服務費（該等小費及服務費須獲僱主承認為工資的一部份），不論該等報酬及收入的名稱為何，亦不論該等報酬及收入如何計算，但不包括：

- 屬賞贈性質或僅由僱主酌情給予的佣金、花紅、勤工津貼及勤工花紅；
- 屬非經常性質的交通津貼；
- 交通優惠的價值；
- 僱主提供的居所、膳食、教育、醫療、用水、燈火及燃料的價值；
- 僱主向退休計劃所作出的供款；
- 僱員因工作需要而墊支的款項（包括交通費用）；
- 年終酬金及部份年終酬金；及
- 在僱傭合約完成或終止時所享有的酬金。

{Cap.57: s.2(1)}

#### 案例

一名僱員（N）於 1991 年開始受僱於一名僱主（D）。除基本薪金之外，N 根據僱傭合約每月可享有一筆房屋津貼，但 N 並非必須使用該筆房屋津貼於房屋支出方面。在 1995 年，D 向 N 支付代通知金將 N 解僱，而該筆代通知金只以基本薪金計算。勞資審裁處裁定有關房屋津貼為工資的一部份，故須包括在代通知金的計算內。D 向高等法院提出上訴，強調有關房屋津貼並非「僱員所履行或將履行的工作的報酬」且屬「僱主提供的居所的價值」。

高等法院指出只要 N 根據僱傭合約履行其職務，即可根據僱傭合約享有有關房屋津貼，換言之，有關房屋津貼為 N 履行工作的代價。此外，高等法院指出有關房屋津貼並非「僱主提供的居所的價值」，故有關房屋津貼不可摒除於工資的定義之外。高等法院因此維持勞資審裁處的裁定。

{Neckel Nils v Dual Voltage Company Limited, Supreme Court, Labour Tribunal Appeal No. 110 of 1996}

### 3.2 工資的支付

工資期是指僱主須支付工資的期間。僱傭合約如無訂明工資期，則工資期為 1 個月。{Cap.57: s.2(1), s.22}

僱主須在每段工資期屆滿之後 7 日內盡快支付工資。在終止僱傭合約的情況下，僱主須在僱傭合約終止日期之後 7 日內盡快支付工資。{Cap.57: s.23, s.24, s.25(1), (2)}

僱主不可強制僱員與何人、在何處或如何使用所得的工資，亦不可強制僱員在其經營的店舖或場所購買商品。僱主如違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款\$10,000。{Cap.57: s.29, s.30, s.63D}

僱主須備存一份紀錄，列載每名僱員最近 12 個月的工資資料。每名僱員的工資紀錄須備存至該僱員終止受僱之後的 6 個月。僱主如違反此等規定，即屬犯罪，可被罰款\$10,000。{Cap.57: s.49A, s.63D}

### 3.3 工資的扣除

僱主可從僱員的工資中扣除下述款項：

- 因僱員缺勤而按其實際缺勤時間所扣除的工資；
- 因僱員疏忽或失職而損壞或遺失屬於僱主的金錢、貨品、設備或財產的實際價值（就每一事件可扣除的金額不可多於\$300，而就所有事件可扣除的總額不可多於僱員在同一工資期內應獲支付的工資的四份之一）；
- 提前支付或超額支付予僱員的工資（因此而扣除的金額不可多於僱員在同一工資期內應獲支付的工資的四份之一，僱主亦不可就該等提前支付或超額支付的工資向僱員收取任何費用及利息）；
- 向僱員或其家屬提供居所而支付的費用；
- 應僱員的要求而向其提供膳食所支付的成本；
- 應僱員的書面要求而從其工資中扣除以代其向其退休計劃、醫療福利計劃或儲蓄計劃所作出的供款；
- 向僱員作出的貸款（扣除工資須獲僱員的書面同意）；及
- 根據任何條例的規定或授權所扣除的款項（如稅項或贍養費）。

{Cap.57: s.32(2)}

除因僱員缺勤而扣除的工資，或根據《未成年人監護條例》、《分居令及贍養令條例》或《婚姻法律程序與財產條例》作出的扣押令而扣除的工資外，僱主可扣除的工資總額不可多於僱員在同一工資期內應獲支付的工資的二份之一。{Cap.57: s.32(3)}

僱主如違反上述規定而扣除僱員的工資，即屬犯罪，可被罰款\$100,000 及監禁 1 年。{Cap.57: s.32(1), s.63B(1), (3)}

僱主可扣除的工資總額（包括因僱員缺勤、根據《未成年人監護條例》、《分居令及贍養令條例》及《婚姻法律程序與財產條例》作出的扣押令而扣除的工資）不可多於僱員在同一工資期內應獲支付的全部工資。如所扣除的工資總額多於僱員在同一工資期內應獲支付的全部工資，則根據《未成年人監護條例》、《分居令及贍養令條例》或《婚姻法律程序與財產條例》作出的扣押令而扣除的工資須予以減少。{Cap.13: s.20(5); Cap.16: s.9A(5); Cap.192: s.28(5)}

僱員如並無給予通知期或支付代通知金，亦並非按第 2.6 節的規定而終止僱傭合約，則僱主可從其工資中扣除代通知金。{Cap.57: s.25(3)}

僱主如扣除僱員的工資以支付投購勞工保險的全部或部份費用，即屬犯罪，可被罰款\$10,000 及監禁 6 個月。{Cap.282: s.47(1)}

### 3.4 欠薪

僱主如在工資期屆滿日期（或僱傭合約終止日期）之後 7 日內故意不支付全部工資，即屬犯罪，可被罰款\$350,000 及監禁 3 年。此外，由工資期屆滿日期（或僱傭合約終止日期）至支付全部工資為止，僱主須就任何仍未支付的工資按憲報指定的利率支付利息予僱員。僱主如故意違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款\$10,000。{Cap.57: s.25A, s.63C, s.63CA}

僱員如在工資期屆滿日期之後 1 個月內仍未獲僱主支付全部工資，則可無須給予通知期或支付代通知金而即時離職，而僱主須被視為以代通知金終止有關僱傭合約，並須支付代通知金予該僱員。{Cap.57: s.10A}

### 3.5 與建造業有關的欠薪

任何受僱從事建築工程工作的僱員如在工資期屆滿日期（或僱傭合約終止日期）之後 7 日內仍未獲僱主支付全部工資，則可在工資期屆滿日期（或僱傭合約終止日期）之後 60 日內向該建築工程的總承判商（如僱主為一名次承判商）或主要指定次承判商（如僱主為一名指定次承判商）發出通知書，追討仍未獲支付的工資（僱員如仍未獲支付多於 2 個月的工資，則所追討的工資為首 2 個月的工資）。僱員須在該通知書內載明：

- 僱員的姓名及地址；
- 僱主的姓名及地址；
- 受僱工作地點的地址；
- 仍未獲支付的工資的金額及所屬期間；及
- 與該等工資有關的工作的詳情。

{Cap.57: s.43A, s.43C(2)(b), s.43D, s.43G(2)(b), s.43H}

僱主如：

- 為一名次承判商，則該僱主的總承判商或任何前判次承判商（即分判有關建築工程合約予該僱主或該僱主的前判次承判商的次承判商）須在接獲僱員所發出的通知書之後 30 日內代替該僱主支付仍未支付的工資（該僱員如仍未獲支付多於 2 個月的工資，則須支付的工資為首 2 個月的工資）予該僱員（該僱員須完全受僱於有關建築工程的地盤內工作）；
- 為一名指定次承判商，則該僱主的任何前判指定次承判商（即分判有關建築工程合約予該僱主或該僱主的前判指定次承判商的指定次承判商）須在接獲僱員所發出的通知書之後 30 日內代替該僱主支付仍未支付的工資（該僱員如仍未獲支付多於 2 個月的工資，則須支付的工資為首 2 個月的工資）予該僱員（不論該僱員是否受僱於有關建築工程的地盤內工作）。{Cap.57: s.43C, s.43G}

僱員可以書面方式要求僱主提供總承判商及所有前判次承判商（如僱主為一名次承判商）或主要指定次承判商及所有前判指定次承判商（如僱主為一名指定次承判商）的姓名及地址。僱主須在接獲該要求之後 7 日內提供該等資料，否則即屬犯罪，可被罰款\$50,000。{Cap.57: s.43E, s.43I}

### 3.6 破產欠薪保障基金

僱員如因僱主未能償還債務而未獲該僱主支付任何款項，則可透過法律援助署向法院申請該僱主清盤（如該僱主為一間有限公司）或破產（如該僱主並非一間有限公司）。

僱員如未獲僱主支付工資（包括就已放取的法定假日、有薪年假、有薪病假、有薪產假及其他在僱傭合約中訂明的有薪假期而須支付的薪酬，以及根據僱傭合約而須支付的農曆新年花紅）、代通知金或遣散費，而該僱主：

- 已根據《公司條例》被申請清盤（如該僱主為一間有限公司）；
  - 已根據《破產條例》被申請破產（如該僱主並非一間有限公司），
- （不論該清盤申請或破產申請是否由該僱員提出）則可透過勞工處薪酬保障科申請從「破產欠薪保障基金」墊支特惠款項。{Cap.6: s.38(1)(b), (c), (ca), (cc), (5C), (10); Cap.32: s.265(1)(b), (c), (ca), (cc), (5C), (6); Cap.380: s.2, s.15(1), s.16(1)(a)(i), (b)}

即使僱主的債權人（包括僱員）因該僱主的債務總金額少於\$10,000 而未能根據《破產條例》向法院申請該僱主破產，僱員仍可申請從「破產欠薪保障基金」墊支特惠款項。{Cap.6: s.6(2)(a); Cap.380: s.16(1)(a)(ii)}

僱員須以指定表格申請從「破產欠薪保障基金」墊支特惠款項，並須就該申請作出法定聲明。{Cap.380: s.15(2), s.16(2)(a)}

如：

- 僱主僱用的僱員人數少於 20 名；
- 有充分證據可向法庭申請該僱主清盤或破產；及
- 申請該僱主清盤或破產並不合理或不符合經濟原則，

則即使該僱主並無被申請清盤或破產，勞工處處長仍可從「破產欠薪保障基金」墊支特惠款項予僱員。{Cap.380: s.18(1)}

僱員可從「破產欠薪保障基金」墊支的特惠款項包括：

- 僱員在工作最後一日之前 4 個月內的工資（包括就已放取的法定假日、有薪年假、有薪病假、有薪產假及其他在僱傭合約中訂明的有薪假期而須支付的薪酬，以及根據僱傭合約而須支付的農曆新年花紅），最高金額為\$36,000，而僱員須在工作最後一日之後 6 個月內提出申請；

- 代通知金，最高金額為僱員 1 個月的工資或 \$22,500（兩者以較小者為準），而僱員須在該代通知金須予支付之後 6 個月內提出申請；
  - 遣散費（如遣散費多於 \$50,000，則 \$50,000 以上的金額須減少二份之一），而僱員須在該遣散費須予支付之後 6 個月內提出申請。
- {Cap.380: s.16(2)(b), (d), (e), (f), (4)}

如在僱傭合約終止日期（或第 11.2 節所述的期間的屆滿日期）之前 12 個月內，僱員的工資被減少一次或以上，而僱主已承諾如該僱員在被減少工資之後被解僱或停工則以優於第 11.3 節所述的規定的方式計算遣散費，則該僱員可從「破產欠薪保障基金」墊支的遣散費的金額如下：

- 該僱員的工資如按月計算，則遣散費的金額如下：

緊接（上述 12 個月內的）最高工資被減少之前 1 個月的工資 ×  $\frac{2}{3}$  × 僱傭期

或

\$15,000 × 僱傭期

兩者以較小者為準，而該僱員亦可選擇以緊接該最高工資被減少之前 12 個月內的平均每月工資計算遣散費，即：

平均每月工資 ×  $\frac{2}{3}$  × 僱傭期

或

\$15,000 × 僱傭期

兩者以較小者為準；

- 該僱員的工資如並非按月計算，則遣散費的金額如下：

緊接（上述 12 個月內的）最高工資被減少之前 30 個正常工作日內任何 18 日（由僱員選擇）的工資 × 僱傭期

或

\$15,000 × 僱傭期

兩者以較小者為準，而該僱員亦可選擇以緊接該最高工資被減少之前 12 個月內（該 12 個月的工資總額不可多於 \$270,000）的平均每日工資計算遣散費，即：

平均每日工資 × 18 × 僱傭期

如上述計算所得的遣散費不少於僱主所承諾的以對該僱員最為有利的方式計算的遣散費，則該僱員可從「破產欠薪保障基金」墊支的遣散費為以該承諾的方式計算的遣散費（如遣散費多於 \$50,000，則 \$50,000 以上的金額須減少二份之一）。{Cap.380: s.16(2)(f)(i), s.16(2B)}