

第三章：工資

工資定義

工資是指僱主以金錢形式支付僱員作為其所做或將要做的工作的所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼、勤工津貼、佣金、超時工作薪酬）、小費及服務費，不論其名稱或計算方法，但不包括：

1. 僱主提供的居所、教育、食物、燃料、水電或醫療的價值；
2. 僱主為僱員退休計劃的供款；
3. 屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的佣金、勤工津貼或勤工花紅；
4. 非經常性的交通津貼、任何交通特惠的價值或僱員因工作引致的交通費用的實際開銷；
5. 僱員支付因工作性質引致的特別開銷而須付給僱員的款項；
6. 年終酬金或屬於賞贈性質或由僱主酌情發給的每年花紅；
7. 完成或終止僱傭合約時所付的酬金。

僱員可得的年終酬金、產假薪酬、侍产假薪酬、遣散費、長期服務金、疾病津貼、假日薪酬、年假薪酬及代通知金，都根據上述工資的定義計算。

此外，超時工作薪酬若：

- 屬固定性；或
- 在過去 12 個月內平均款額不低於僱員在同期的平均月薪的 20%；

則僱主在計算上述補償項目的款額時，也須將超時工作薪酬包括在內。

扣薪

僱主只可在下列情況下扣除僱員的工資：

1. 僱員缺勤，但只能扣除實際缺勤時間的工資；
2. 僱員因疏忽或失職而損壞或遺失僱主的貨品、設備或財產，每次只可按值扣除，但以不超過\$ 300 為限。此外，在這些情況下扣除的工資總額，亦不得超過僱員該工資期所得工資的四分之一；
3. 僱主預支或多付給僱員的工資，可按數扣除，但不得超過僱員該工資期工資的四分之一；
4. 僱主供應給僱員的膳食及住宿費用，可按值扣除；
5. 若僱員以書面提出要求，僱主可在工資中扣除代僱員繳交的退休計劃、公積金計劃、離職金計劃、醫療福利計劃或儲蓄計劃的供款；
6. 僱主借給僱員的款項，但必須獲得僱員的書面同意；
7. 若僱主在僱員提供所需文件前已支付侍产假薪酬予僱員，但僱員在放取首天侍产假後的三個月內或離職時仍沒有向僱主提供所需文件，僱主可從僱員工

資中扣回已發放的侍產假薪酬；

8. 僱主根據任何法例的規定或獲法例授權，可扣除僱員的工資；
9. 僱主可以根據法院發出的扣押入息令從僱員的工資中扣除僱員尚未支付的贍養費。

僱主須優先扣除上列第(1)至(8)項後，才扣除第(9)項目。

除非得到勞工處處長的書面批准，否則各項扣除的工資總額，不得超過僱員在該工資期所得工資的一半（因缺勤及未付贍養費而扣除的薪酬除外）。

違例與罰則

僱主如非法扣除工資，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元及監禁 1 年。

支付工資

工資在工資期最後一天完結時即到期支付，僱主必須盡快支付所有工資給僱員，在任何情況下不得遲於工資期屆滿後 7 天。僱主如果未能依時支付工資，須就欠薪支付利息給僱員。

違例與罰則

僱主如故意及無合理辯解而不依時支付工資給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

若有法團違例欠薪，且經證明該罪行是在該法團的董事、經理、秘書或其他類似人員的同意或縱容或疏忽下所犯，則該人即屬犯了相同罪行，一經定罪，可被判相同的刑罰。

僱主如故意及無合理辯解而不支付欠薪的利息給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 1 萬元。

僱主未能依時支付工資

僱主如果沒有能力支付工資，須立即根據僱傭合約的規定，終止與該僱員的合約。

僱員如果超過 1 個月仍未獲發已到期的工資，可當其僱傭合約已被僱主終止，僱主須支付僱員解僱代通知金及其他解僱賠償。為避免爭議，僱員在行使這條文所賦予的權利時，應先向僱主表明他的決定。

建造業中代償工資的責任

建築及營造行業的總承判商、前判次承判商或前判指定次承判商（俗稱大判）須負責代其屬下的次承判商或指定次承判商（俗稱判頭）支付該判頭拖欠僱員的工資，但以欠薪期間最初的 2 個月工資為限。

僱員如遇判頭拖欠薪金，須於工資到期後 60 天內（或勞工處處長批准不超過 90 天的額外期間內），以書面通知總承判商或主要指定次承判商。通知書須包括以下資料：

1. 僱員的姓名、地址
2. 直接判頭的姓名、地址
3. 受僱地點
4. 與應得工資有關的工作詳情
5. 欠薪的期間和數目

大判須在接獲通知書後 30 天內支付工資。大判亦可要求該項工程的其他前判次承判商或前判指定次承判商分擔責任。

大判是以墊支形式代僱員的直屬判頭支付欠薪，所支付的欠薪可被視為該判頭拖欠大判的債務，大判可循民事錢債程序追討該判頭。