

## 第三章：工资

### 工资定义

工资是指雇主以金钱形式支付雇员作为其所做或将要做的工作的所有报酬、收入、津贴（包括交通津贴、勤工津贴、佣金、超时工作薪酬）、小费及服务费，不论其名称或计算方法，但不包括：

1. 雇主提供的居所、教育、食物、燃料、水电或医疗的价值；
2. 雇主为雇员退休计划的供款；
3. 属于赏赠性质或由雇主酌情发给的佣金、勤工津贴或勤工花红；
4. 非经常性的交通津贴、任何交通特惠的价值或雇员因工作引致的交通费用的实际开销；
5. 雇员支付因工作性质引致的特别开销而须付给雇员的款项；
6. 年终酬金或属于赏赠性质或由雇主酌情发给的每年花红；
7. 完成或终止雇佣合约时所付的酬金。

雇员可得的年终酬金、产假薪酬、侍产假薪酬、遣散费、长期服务金、疾病津贴、假日薪酬、年假薪酬及代通知金，都根据上述工资的定义计算。

此外，超时工作薪酬若：

- 属固定性；或
- 在过去 12 个月内平均款额不低于雇员在同期的平均月薪的 20%；

则雇主在计算上述补偿项目的款额时，也须将超时工作薪酬包括在内。

### 扣薪

雇主只可在下列情况下扣除雇员的工资：

1. 雇员缺勤，但只能扣除实际缺勤时间的工资；
2. 雇员因疏忽或失职而损坏或遗失雇主的货品、设备或财产，每次只可按值扣除，但以不超过\$ 300 为限。此外，在这些情况下扣除的工资总额，亦不得超过雇员该工资期所得工资的四分之一；
3. 雇主预支或多付给雇员的工资，可按数扣除，但不得超过雇员该工资期工资的四分之一；
4. 雇主供应给雇员的膳食及住宿费用，可按值扣除；
5. 若雇员以书面提出要求，雇主可在工资中扣除代雇员缴交的退休计划、公积金计划、离职金计划、医疗福利计划或储蓄计划的供款；
6. 雇主借给雇员的款项，但必须获得雇员的书面同意；
7. 若雇主在雇员提供所需文件前已支付侍产假薪酬予雇员，但雇员在放取首天侍产假后的三个月内或离职时仍没有向雇主提供所需文件，雇主可从雇员工资中扣回已发放的侍产

假薪酬；

8. 雇主根据任何法例的规定或获法例授权，可扣除雇员的工资；
9. 雇主可以根据法院发出的扣押入息令从雇员的工资中扣除雇员尚未支付的赡养费。

雇主须优先扣除上列第(1) 至(8) 项后，才扣除第(9) 项目。

除非得到劳工处处长的书面批准，否则各项扣除的工资总额，不得超过雇员在该工资期所得工资的一半（因缺勤及未付赡养费而扣除的薪酬除外）。

### **违例与罚则**

雇主如非法扣除工资，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 10 万元及监禁 1 年。

### **支付工资**

工资在工资期最后一天完结时即到期支付，雇主必须尽快支付所有工资给雇员，在任何情况下不得迟于工资期届满后 7 天。雇主如果未能依时支付工资，须就欠薪支付利息给雇员。

### **违例与罚则**

雇主如故意及无合理辩解而不依时支付工资给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。

若有法团违例欠薪，且经证明该罪行是在该法团的董事、经理、秘书或其他类似人员的同意或纵容或疏忽下所犯，则其人即属犯了相同罪行，一经定罪，可被判相同的刑罚。

雇主如故意及无合理辩解而不支付欠薪的利息给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 1 万元。

### **雇主未能依时支付工资**

雇主如果没有能力支付工资，须立即根据雇佣合约的规定，终止与该雇员的合约。

雇员如果超过 1 个月仍未获发已到期的工资，可当其雇佣合约已被雇主终止，雇主须支付雇员解雇代通知金及其他解雇赔偿。为避免争议，雇员在行使这条文所赋予的权利时，应先向雇主表明他的决定。

### **建筑业中代偿工资的责任**

建筑及营造行业的总承判商、前判次承判商或前判指定次承判商（俗称大判）须负责代其属

下的次承判商或指定次承判商（俗称判头）支付该判头拖欠雇员的工资，但以欠薪期间最初的 2 个月工资为限。

雇员如遇判头拖欠薪金，须于工资到期后 60 天内（或劳工处处长批准不超过 90 天的额外期间内），以书面通知总承判商或主要指定次承判商。通知书须包括以下资料：

1. 雇员的姓名、地址
2. 直接判头的姓名、地址
3. 受雇地点
4. 与应得工资有关的工作详情
5. 欠薪的期间和数目

大判须在接获通知书后 30 天内支付工资。大判亦可要求该项工程的其他前判次承判商或前判指定次承判商分担责任。

大判是以垫支形式代雇员的直属判头支付欠薪，所支付的欠薪可被视为该判头拖欠大判的债务，大判可循民事钱债程序追讨该判头。