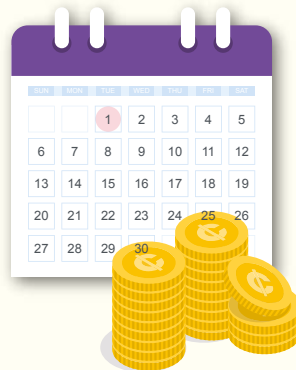


工資權益 僱員要識

僱主的責任

《僱傭條例》規定，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或僱傭合約終止後七天支付。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 萬元及監禁三年。

《僱傭條例》亦訂明，若勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處的判令，規定僱主須就條例下訂明的「指明權利」¹ 作出付款，而僱主故意及無合理辯解沒有在判令須支付的日期後 14 天內² 支付該筆款項，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁三年。



主須支付僱員解僱賠償。為避免爭議，僱員在行使這項權利時，應先向僱主表明他的決定。

此外，根據《破產欠薪保障條例》，僱員如就欠薪向破產欠薪保障基金申請特惠款項，有關的申請必須在服務的最後一天後六個月內提出，代通知金及遣散費的申請則必須在終止合約後六個月內提出。

保障僱員權益 指證違例僱主

勞工處非常重視保障僱員的權益。我們呼籲僱員盡早舉報違例欠薪情況，協助勞工處調查並擔任控方證人。如有足夠證據，勞工處會向違例僱主提出檢控。



如被拖欠工資應怎辦？

僱員如被僱主拖欠工資，應盡快向勞工處求助，否則其權益可能會因而受損。

根據《僱傭條例》，僱員如超過一個月仍未獲發已到期的工資，可當作其僱傭合約已被僱主終止，僱

查詢熱線：2717 1771
(此熱線由「1823」接聽)



www.labour.gov.hk

1. 「指明權利」的涵蓋範圍，包括根據《僱傭條例》下附有刑事制裁元素的工資及法定權利，例如工資、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《僱傭條例》「僱傭保障」部分下因不合理及不合法解僱而判給的終止僱傭金、補償金及額外款項等。
2. 如判令並無訂明支付日期，則須在判令的日期後 14 天內，支付該筆款項。



勞工處
Labour Department