



勞工處
Labour Department

勞工處熱線：2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)

網址：<http://www.labour.gov.hk>

This leaflet introduces the wage offence provisions under the Employment Ordinance and highlights the liability of company responsible persons in wage default cases. You may obtain an English version of this leaflet ("Wage Defaults May Result in Criminal Liability, Company Responsible Persons are Also Liable.") from the following webpage of the Labour Department, or contact us at 2121 8690:
http://www.labour.gov.hk/eng/public/content2_3.htm



拖欠

工資犯刑責

公司負責人皆

違法

拖欠工資犯刑責 公司負責人皆違法



拖欠工資乃刑事罪行

《僱傭條例》規定，僱主須在工資期屆滿後或僱傭合約終止後的七天內支付工資。如僱主故意及無合理理由短付或遲付工資，即屬違法。一經定罪，**最高可被罰款三十五萬元及監禁三年**。此外，僱主亦須就欠薪支付利息。

公司董事及有關負責人須負欠薪刑責

同時，《僱傭條例》第64B條規定，若有公司違例欠薪，且經證明該罪行是在該公司的董事、經理、秘書或其他負責人的同意或縱容或疏忽下犯有的，則該董事、經理、秘書或其他負責人即屬犯了相同罪行，可被判相同罰則。因此，**第64B條內有關刑責的涵蓋範圍相當廣闊，包括董事及有關的公司負責人**。

勞工處加強執法 打擊欠薪

勞工處會對違例欠薪個案（包括有限公司董事及其他有關人士的責任）作出調查，如果有足夠證據，會向僱主及公司負責人提出檢控。

此外，勞工處在調查欠薪個案時，亦會留意公司負責人在營運及管理公司財政時有否涉及其他違法行為。如果勞工處發現公司負責人涉嫌非法轉移資產、盜竊公款、藉欺騙手段逃避債務、沒有妥善備存公司帳目等，會將案件轉交警方及破產管理署跟進。

真實案例

經營零售店舖的兩名合夥人，未有依照《僱傭條例》的規定支付約四千元工資給其僱員。員工其後在小額薪酬索償仲裁處申索欠款獲判得直，但兩名合夥人沒有遵照判令付款。

勞工處就欠薪罪行進行調查，並向兩人作出檢控。其中一人承認控罪，被判罰款一萬六千元，並須經法庭支付拖欠的工資。而另一合夥人則不承認控罪，經審訊後被判罪名成立，**即時監禁十四天**。

個案一
監禁
14天

個案二
監禁
2個月

一名經營廣告業務的僱主，沒有依照《僱傭條例》的規定支付工資給數名離職僱員，涉及的款額約為二萬元。勞工處完成調查後，向僱主作出檢控。僱主最初否認控罪，但在案件開審後改向法庭承認所有控罪，被判罪名成立，**即時監禁兩個月**。

一間酒家在結業後，拖欠了員工的工資及其他解僱補償。員工其後在勞資審裁處申索欠款獲判得直，但經營該酒家的有限公司沒有遵照判令付款。

勞工處搜集得的證據顯示，上述酒家的董事同意或縱容上述欠薪個案發生，涉及的款額約為五萬元，因此向該董事提出檢控。該董事其後承認控罪，被判**即時監禁十四天**，並須經法庭支付拖欠的工資。

個案三
監禁
14天

一間人力資源有限公司沒有根據《僱傭條例》的規定依時支付工資給僱員，涉及的款額約為九萬五千元，其後被勞工處檢控。該公司承認控罪，被裁判法院**判罰十萬九千元**。

個案四
罰款
\$109,000

上述個案清晰反映，法庭已向**僱主及公司負責人**發出強烈信息，他們有**個人責任**確保其經營的機構遵照《僱傭條例》的規定，依時支付工資，否則可被重罰。