（三）工資

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形式支付的所有報酬、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（該等小費及服務費由僱主以外的人士支付並獲僱主承認為工資一部份），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支付的佣金、每年花紅、勤工津貼及勤工花紅；
- 由僱主提供的居所、膳食、教育、醫療、用水、燈火及燃料的價值；
- 屬非經常性質的交通津貼；
- 交通優惠的價值；
- 僱員因其工作性質所招致的實際交通支出而須支付該僱員的任何交通津貼；
- 僱員因其工作性質所招致的特別支出而須支付該僱員的款項；
- 僱主向僱員的退休計劃所作出的供款；
- 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); Cap.608: s.2}

案例：房屋津貼與由僱主提供的居所的價值

一名僱員（N）的僱傭合約訂明除基本薪金之外，每月另可享有一筆房屋津貼，但該筆津貼並非必須用以支付房屋方面的支出。

受僱一段時間之後，N 被僱主以代通知金解僱，而該筆代通知金只以其基本薪金計算，有關房屋津貼並無計算在內。其僱主所持的理由為該筆津貼為「由僱主提供的居所的價值」，因此不屬工資的一部份。

高等法院不同意有關房屋津貼為「由僱主提供的居所的價值」，並指出只要 N 根據僱傭合約履行其職務即可享有該筆房屋津貼，換言之，該津貼為 N 履行工作的代價，因此不可被摒除於工資的定義之外。

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

案例：支付僱員因其工作性質所招致的特別支出

如僱主支付僱員一筆款項（該筆款項是按該僱員因履行工作所可能招致的支出而作出的真正估算），則不論該筆款項須否實報實銷，仍屬「僱員因其工作性質所招致的特別支出而須支付該僱員的款項」，因而並不屬工資的一部份。

{Kwan Siu Wa Becky and Others v Cathay Pacific Airways Limited, Court of Appeal, Civil Appeal No.92 of 2010}

3.2 最低工資

《最低工資條例》適用於任何根據僱傭合約受僱的僱員（不論從事全職或兼職、長期或短期、體力或非體力勞動的工作，亦不論收入多少），但不適用於：

- 第 1.3 節所述《僱傭條例》所不適用的人士；

- 受僱於某住戶並免費在該住戶居住的家庭傭工(如家務助理、護理員、司機、園丁、船工或其他私人傭工);
- 按根據《學徒制度條例》註冊的學徒訓練合約受僱的學徒;
- 「實習學員」;或
- 在「獲豁免學生僱傭期」內工作的「工作經驗學員」,

而:

- 「實習學員」是指在任何期間進行:
  - 由「有關教育機構」(該等機構見附錄二附表一)在與任何「經評審課程」有關的情況下;或
  - 由其他機構在與任何由該機構所提供的非本地全日制教育課程(該課程達致頒授學位或以上程度的非本地學術資格)有關的情況下

  所安排或認可的工作的學生,而該工作屬頒授該課程所達致的學術資格的必修或選修部份,而「經評審課程」是指:
  - 由「有關教育機構」所提供的全日制課程;
  - 由任何根據《教育條例》註冊或臨時註冊的學校所提供並屬該條例所指的專上教育程度的全日制課程;或
  - 屬《學術及職業資歷評審條例》中有關條文所指的進修計劃(該等進修計劃見附錄二附表二)的全日制課程;
- 「工作經驗學員」是指修讀任何「經評審課程」或非本地全日制教育課程(該課程達致頒授學位或以上程度的非本地學術資格)的學生(該學生在「獲豁免學生僱傭期」所關乎的僱傭合約開始時須未滿 26 歲),而「獲豁免學生僱傭期」是指僱傭期內一段由「工作經驗學員」與其僱主協議且為期不多於連續 59 天的期間(「工作經驗學員」在任何一個公曆年度內只可開始一段「獲豁免學生僱傭期」,不論是否受僱於同一僱主)。

{Cap.608: s.2, s.3, s.7, Sch.1; Cap.592: Sch.3}

僱傭合約內任何其意思似乎是使僱員喪失或減少《最低工資條例》所賦予的任何權利或保障的條款(即使經僱傭雙方同意),均屬無效。{Cap.608: s.15}

僱員就任何工資期所計算的「最低工資」為:

該工資期內的工作時數 × 法定每小時最低工資額*

* 由 2026 年 5 月 1 日開始,法定每小時最低工資額為$43.[10]。

如僱員在任何工資期所獲支付的工資(「有關工資」)不少於就該工資期所計算的「最低工資」,則僱主只須就該工資期支付「有關工資」予該僱員,否則須就該工資期支付「最低工資」。{Cap.608: s.2, s.8(2), s.9(d), s.10(1), Sch.3}

法定假日薪酬、年假薪酬、產假薪酬、侍產假薪酬、疾病津貼、就其他非工作日及非工作時數所支付的薪酬均不屬於「有關工資」的一部份。{Cap.608: s.6(2)}

如僱主在任何工資期從僱員的工資中扣除任何第 3.4 節所述的款項(因僱員缺勤而按其實際缺勤時間所扣除的工資除外),則該等款項均屬該工資期的「有關工資」的一部份,但僱主在任何工資期:

- 所預先支付或超額支付予僱員的工資;或
- 所付還在任何較早的工資期內欠付的工資,

均不屬該工資期的「有關工資」的一部份。{Cap.608: s.6(1),(3),(4)}

如僱員同意,則僱主可將在任何工資期第 8 天至該工資期屆滿之後第 7 天的期間內所支付的佣金,包括在該工資期的「有關工資」內。{Cap.608: s.6(5)}

工作時數包括:

- 僱員按僱傭合約、根據僱主指示或在僱主同意下在工作地點當值的時間(不論該僱員當時是否獲僱主委派工作或提供培訓);

及

- 僱員按僱傭合約、根據僱主指示或在僱主同意下，並在與工作有關的情況下用於交通的時間（但不包括該僱員用於往來其居所及工作地點的交通時間，除非該工作地點為香港以外的非慣常工作地點），

而工作地點是指僱員按僱傭合約、根據僱主指示或在僱主同意下履行工作或接受培訓的地點。任何不足一小時的工作時數均須予以計算。{Cap.608: s.2, s.4, s.8(2)}

如任何工資期涵蓋不同的法定每小時最低工資額，則每個該等最低工資額只適用於該最低工資額生效期間的工作時數。{Cap.608: s.18(2)}

如任何殘疾人士（即持有由政府康復服務中央檔案室所發出的有效殘疾人士登記證的人士）：

- 擬在 2011 年 5 月 1 日或之後受僱；或
- 在 2011 年 5 月 1 日之前已受僱，但其僱傭合約內關乎其所從事的工作類別的條款在該日或之後更改，

則該殘疾人士可在開始受僱或在該條款更改（視乎何者適用）之前，選擇與僱主協議接受試工期的安排以評估其生產能力水平。試工期為期 4 星期，或直至該殘疾人士完成生產能力水平評估（兩者以較短者為準）。在試工期內，僱主須以不少於法定每小時最低工資額的50%的工資額計算該殘疾人士的工資。{Cap.608: s.9(1)(a), Sch.2 para.2, para.3}

任何殘疾人士（已選擇接受上述試工期安排的殘疾人士除外）可在任何時間，選擇就其從事僱傭合約所規定的工作接受生產能力水平評估。{Cap.608: Sch.2 para.5}

生產能力水平評估的目的在於確定殘疾人士的殘疾對其在從事僱傭合約所規定的工作方面的影響。殘疾人士只可就其為同一僱主從事相同工作接受一次生產能力水平評估。{Cap.608: Sch.2 para.6}

僱主在評估證明書生效日期（即該僱主及有關殘疾人士在簽署該評估證明書的翌日）開始，須以不少於該評估證明書所指明的工資額計算該殘疾人士的工資。{Cap.608: s.9(1)(b),(2), Sch.2 para.7}

3.3 工資的支付

「工資期」是指每段僱員獲支付工資的期間。如僱傭合約並無訂明工資期，則工資期為一個月。{Cap.57: s.2(1), s.22; Cap.608: s.2, s.5(1),(2)}

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之後 7 日內盡快支付工資。如僱主違反任何此等規定：

- （如違反規定屬故意且無合理辯解）即屬犯罪，可被罰款 $350,000 及監禁 3 年；
- （不論違反規定是否屬故意亦不論有否合理辯解）須由工資期屆滿日期（或僱傭合約終止日期）至支付全數工資當日為止，就任何仍未支付的工資按指定利率支付利息予僱員（如僱主故意且無合理辯解而不如此支付利息，即屬犯罪，可被罰款$10,000）。

{Cap.57: s.23, s.24, s.25(1),(2), s.25A, s.63C, s.63CA}

如僱員在工資期屆滿日期之後一個月內仍未獲僱主支付全數工資，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僱傭合約並須支付代通知金予該僱員。{Cap.57: s.10A}

僱主不可強制僱員與何人、在何處或如何使用所獲支付的工資，亦不可強制僱員在其經營的店舖或場所購買任何商品。如僱主違反任何此等規定，即屬犯罪，可被罰款$10,000。{Cap.57: s.29, s.30, s.63D}

3.4 工資的扣除

僱主可從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（或由僱主管有、控制或明訂委託該僱員保管）的金錢、貨品、設備或財產的實際價值（就每一事件所扣除的款額不可多於$300，而在任何工資期內就所有事件所扣除的款額不可多於該僱員在該工資期內原須獲支付的工資的四份之一）；
- （如僱主在僱員須就其所放取的侍產假而呈交所需文件之前已就任何該等侍產假支付侍產假薪酬）因僱員未能在第 9.2.2 節所述的日期之前呈交該等文件而扣除該等已支付的侍產假薪酬；
- 預先支付或超額支付予僱員的工資（在任何工資期內因此而扣除的款額不可多於該僱員在該工資期內原須獲支付的工資的四份之一，僱主亦不可就該等預先支付或超額支付的工資向該僱員收取任何費用或利息）；
- 向僱員作出的貸款（須獲僱員的書面同意）；
- 為僱員或其家屬提供居所而支付的費用；
- 應僱員的要求而為其提供膳食所支付的成本；
- 應僱員的書面要求而從工資中扣除以代該僱員向任何退休計劃、醫療福利計劃或儲蓄計劃所作出的供款；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》所作出的扣押令而扣除工資之外，僱主在任何工資期內所扣除的工資總額不可多於僱員在該工資期內原須獲支付的工資的二份之一（除非已獲勞工處處長書面許可）。{Cap.57: s.32(3)}

如僱主在任何工資期所扣除的工資總額（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》所作出的扣押令而扣除的工資）多於僱員於該工資期原須獲支付的全數工資，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》所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)}

如僱員並非以第 2.6 節所述的理由而終止僱傭合約，且並無給予通知期或支付代通知金，則僱主可從工資中扣除該僱員原須支付的代通知金。{Cap.57: s.25(3)}

如僱主違反上述任何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)}

僱主須向僱員提供扣除工資的理由及詳情，否則即屬犯罪，可被罰款$10,000。{Cap.57: s.45(1)(b),(2)(b), s.46(2)(b), s.63D}

如僱主扣除僱員任何收入（包括工資）以支付投購僱員補償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.3, s.47(1)}

3.5 工資紀錄的備存

僱主須在其營業地點（或其僱員的受僱地點）備存一份紀錄，記錄其每名僱員最近 12 個月僱傭期的僱傭詳情，包括：

- 僱員的姓名及身份證號碼；
- 僱員開始受僱的日期及受僱的職位；
- 僱員的工資期及其在每段工資期所獲支付的工資；
- 終止僱傭合約所須給予的通知期；
- 年終酬金的酬金期及酬金額；

- 僱員可享有的法定假日、有薪年假、病假及產假／侍產假；
- 僱員已放取的法定假日、有薪年假、病假及產假／侍產假，以及已就該等法定假日、有薪年假、病假及產假／侍產假所支付的薪酬；及
- 僱傭終止日期，

而如：

- 僱員的工資期為一個月，而其在任何工資期的工資少於$17,200；
- 僱員的工資期少於一個月，而其在任何工資期的工資少於：

$$\$17{,}200 \times \frac{\text{該工資期的日數}}{\text{該工資期所在的月份的日數}}$$

- 僱員的工資期涵蓋多於一個月，而其在任何工資期的工資少於：

$$\$17{,}200 \times \frac{\text{該工資期在第一個月份的日數}}{\text{第一個月份的日數}} + \cdots + \$17{,}200 \times \frac{\text{該工資期在第 N*個月份的日數}}{\text{第 N*個月份的日數}}$$

* N = 該工資期所涵蓋的月份數目

則僱主亦須記錄該工資期的工作時數。如僱主違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款$10,000。{Cap.57: s.49A(1),(2),(3), s.63D, Sch.9}

如僱主提供工作予任何「實習學員」，則須在其營業地點（或其僱員的受僱地點）備存一份由有關機構所發出的文件（或該文件的副本），而該文件（或該文件的副本）須顯示該學員的工作期由該機構所安排或認可。如僱主違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款$10,000。{Cap.57: s.49A(1),(2),(4)(a), s.63D}

如僱主僱用任何「工作經驗學員」在「獲豁免學生僱傭期」內工作，則須在其營業地點（或其僱員的受僱地點）備存：

- 一份由該學員所提供的法定聲明（或該聲明的副本），而該聲明（或該聲明的副本）須核實有關僱傭合約所關乎的僱傭期為有關年度內唯一的「獲豁免學生僱傭期」；及
- 一份由有關機構所發出的文件（或該文件的副本），而該文件（或該文件的副本）須顯示該學員在該僱傭期開始之前已修讀有關課程。

如僱主違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款$10,000。{Cap.57: s.49A(1),(2),(4)(b), s.63D}

即使僱員終止受僱，僱主在該僱員終止受僱之後 6 個月內仍須備存上述紀錄、文件（或該文件的副本）及聲明（或該聲明的副本），否則即屬犯罪，可被罰款$10,000。{Cap.57: s.49A(2), s.63D}

3.6 與建造業有關的欠薪

如任何受僱從事建築工程工作的僱員（包括按學徒訓練合約受僱的學徒）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數工資，則可在該工資期屆滿日期（或該僱傭合約終止日期）之後 60 日（或勞工處處長准許延長的一段不多於 90 日的額外期間）內：

- （如該僱主為一名次承判商）向該建築工程的總承判商發出通知書，要求總承判商及該僱主的每名前判次承判商（如有）支付仍未支付的工資；
- （如該僱主為一名指定次承判商）向該建築工程的主要指定次承判商發出通知書，要求該主要指定次承判商及該僱主的每名前判指定次承判商（如有）支付仍未支付的工資。

僱員須在通知書內列載：

- 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款額及所屬期間；及
- 與該等工資有關的工作的詳情，

而總承判商或主要指定次承判商（視乎何者適用）須在接獲該通知書之後 14 日內將該通知書的副本送交該僱主的每名前判次承判商或前判指定次承判商（視乎何者適用），否則即屬犯罪，可被罰款$50,000。{Cap.47: s.48(g); Cap.57: s.43A, s.43D, s.43H}

如僱主：

- 為一名次承判商，則總承判商及該僱主的每名前判次承判商（如有）須在接獲僱員所發出的通知書之後 30 日（如僱員已透過小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處向該僱主申索仍未支付的工資且申索得直，則在小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處所指示的期間）內支付該等工資（如該僱員仍未獲支付多於 2 個月的工資，則須支付的工資為該等工資中的首 2 個月的工資）予該僱員（該僱員的受僱工作地點須完全在有關建築工程所在的地盤內）；
- 為一名指定次承判商，則主要指定次承判商及該僱主的每名前判指定次承判商（如有）須在接獲僱員所發出的通知書之後 30 日（如僱員已透過小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處向該僱主申索仍未支付的工資且申索得直，則在小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處所指示的期間）內支付該等工資（如該僱員仍未獲支付多於 2 個月的工資，則須支付的工資為該等工資中的首 2 個月的工資）予該僱員（不論該僱員的受僱工作地點是否在有關建築工程所在的地盤內），

而如總承判商及前判次承判商（如該僱主為一名次承判商）或主要指定次承判商及前判指定次承判商（如該僱主為一名指定次承判商）如此支付工資，則該僱主支付欠薪的責任即告終止。{Cap.57: s.43C, s.43G, s.43K}

僱員可以書面形式要求僱主提供：

- （如該僱主為一名次承判商）總承判商及每名前判次承判商的姓名及地址；
- （如該僱主為一名指定次承判商）主要指定次承判商及每名前判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}

3.7 破產欠薪保障基金

如僱員因僱主未能償還債務而未獲僱主支付任何款項，則可透過法律援助署向法庭申請該僱主清盤（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）。

如僱員未獲僱主支付工資（包括就已放取的法定假日、有薪年假、有薪病假、產假／侍產假及其他在僱傭合約內訂明的有薪假期而須支付的薪酬，以及根據僱傭合約所須支付的農曆新年花紅）、就任何仍未放取的法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）或有薪年假而須支付的薪酬、代通知金或遣散費，而該僱主：

- 已根據《公司（清盤及雜項條文）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），

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，不論有關清盤申請或破產申請是否由該僱員提出。{Cap.6: s.38(1)(b),(c),(ca),(cc),(cd),(5C),(6); Cap.32: s.265(1)(b),(c),(ca),(cc),(cd),(5C),(10); Cap.380: s.2, s.15(1), s.16(1)(a)(i),(b)}

即使僱主（該僱主並非一間有限公司）因其債務總額少於$10,000 而未能根據《破產條例》被申請破產，其僱員仍可申請從「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)}

如：

- 僱主所僱用的僱員人數少於 20 名；
- 有充分證據可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」墊支特惠款項予該僱主的僱員。{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：

- 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、產假／侍產假及其他在僱傭合約內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），最高墊支款額為$80,000，而僱員須在工作最後一日之後 6 個月內提出申請；
- 就：
  - 在工作最後一日之前 4 個月內仍未放取的所有法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）而須支付的法定假日薪酬，最高墊支款額為$26,000，而僱員須在工作最後一日之後 6 個月內提出申請；
  - 最後一個假期年及（如僱傭合約並非在該假期年屆滿）該假期年之前一個假期年所享有的所有有薪年假而按第 7.4 節所述的規定須支付的年假薪酬，最高墊支款額為$26,000，而僱員須在工作最後一日之後 6 個月內提出申請，

  而該等法定假日薪酬及該等年假薪酬合計的最高墊支款額為$26,000；
- 代通知金，最高款額為 1 個月工資或$45,000（兩者以較小者為準），而僱員須在原可獲支付該代通知金的日期之後 6 個月內提出申請；及
- 遣散費（如遣散費多於$200,000，則$200,000 以上的款額須減少二份之一），而僱員須在原可獲支付該遣散費的日期之後 6 個月內提出申請。

{Cap.380: s.16(2)(b),(d),(e),(f),(g),(h),(i),(4)}

如在僱傭合約終止日期（或第 11.3 節所述與停工有關的期間的屆滿日期）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 11.4 節所述規定的方式（如僱主曾經作出多於一次承諾，則以該等承諾中對該僱員最為有利的方式）計算遣散費，則其可從「破產欠薪保障基金」墊支以下述方式計算的遣散費：

- 如該僱員的工資按月計算，則遣散費的款額為：

  緊接（在上述 12 個月內的）最高工資被減少之前 1 個月的工資 × ⅔ × 僱傭期

  或

  $15,000 × 僱傭期

  兩者以較小者為準；
- 如該僱員的工資並非按月計算，則遣散費的款額為：

  緊接（在上述 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，

而如上述計算所得的遣散費不少於以僱主所承諾的方式計算的遣散

費，則須以該僱主所承諾的方式計算可從「破產欠薪保障基金」墊支的遣散費。{Cap.380: s.16(2B), Sch.2}

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，並須就申請作出法定聲明。{Cap.380: s.15(2), s.16(2)(a)}