

網上微講座 60mins HR+

# 713 薪酬計算專題 扣除工資的限制及計算演練

COURSE CODE: HRLA-MS003-3

TRAINING CONSULTANT  
LAWRENCE LI



# 目錄

1. 《僱傭條例》有沒有規定哪些類型的報酬不能給僱員？.....	2
2. 《僱傭條例》有沒有規定僱主不能剋扣工資？.....	2
2.1 《僱傭條例》第 32 條是甚麼？.....	2
2.2 除了《僱傭條例》第 32 條的可扣除工資項目之外，《僱傭條例》還有甚麼條文可以給僱主扣除僱員的工資？.....	3
2.3 克扣工資是否犯罪？要判處監禁嗎？.....	4
3. 713 案例演練：僱主解僱懷孕僱員的工資計算及法律後果.....	6

## 1. 《僱傭條例》有沒有規定哪些類型的報酬不能給僱員？

### a) 香港《僱傭條例》第 28 條所述的物品是甚麼？

- 第 28 條 工資以外的報酬

(1) 僱傭合約可規定僱員除工資外，並可獲得食物、居所或其他津貼或優惠，作為其服務的報酬。

(2) 僱主不得以任何令人醺醉的酒類、危險藥物或根據《博彩稅條例》(第 108 章)獲准許或批准舉辦或進行的現金彩票活動、固定賠率投注或彩池投注的任何彩票或其他彩票代替物，作為僱員服務的報酬。(由 2006 年第 17 號第 23 條修訂)

### b) 罪行？

- 第 63D 條 輕微罪行

(1) 任何人如違反第 18(2)、26、27、28(2)、29、30、41AA(4)或(5)、41F(1)、41G、44、45、47(1)、49A 或 72A(1)或(2)條的規定，即屬犯罪。

(2) 任何人如犯了本條所訂罪行，一經定罪，可處第 3 級罰款。

## 2. 《僱傭條例》有沒有規定僱主不能剋扣工資？

### 2.1 《僱傭條例》第 32 條是甚麼？

- 第 32 條列在第 VI 部 工資的扣除

#### 32. 扣除工資的限制

(1) 除按照本條例所規定外，僱主不得從僱員的工資或到期付給僱員的任何其他款項中扣除任何款項。

(2) 僱主可在以下情況扣除僱員工資 ——

(a) 因僱員缺勤而扣除工資...：

(b) 因僱員損壞或遺失屬於僱主或由僱主管有或控制，或明訂委託僱員保管的貨品、設備或財產，或因僱員遺失應由他負責交代的金錢，而該等損壞或遺失直接歸因於該僱員的疏忽或失職：

但 ——

(i) 僱主在每一事件中藉扣除僱員工資而可收回的總額，不得超過因該僱員損壞或遺失而令僱主所蒙受損失的相等價值或\$300，兩者以較小款額為準；及

(ii) 僱員在任何一個工資期內被扣除的款項，不得超過他就該工資期須獲付給的工資的四分之一；

(c) 應僱員要求供應膳食而可扣除工資，款額不得超過僱主為此等膳食所需付的成本，包括加工及服務費在內；

(d) 僱主為僱員或僱員家屬提供住所而該僱員或僱員家屬佔用該住所的期間的費用，可從該僱員的工資中扣除；

(e) 僱主曾預支或超額支付給僱員的工資，可從該僱員的工資中扣回：

但 ——

(i) 除非獲得處長書面批准，否則不得以折扣、利息或任何類似收費作為該等預支或超額支付工資的代價而將之扣除；及

(ii) 僱員在任何一個工資期內被扣除的款項，不得超過他就該工資期須獲付給的工資的四分之一；

(f) 在僱員書面同意下，可從該僱員的工資中扣回已借給他的貸款；

(g) 就僱員經由僱主繳交為使該僱員或其受養人得益而合法設立的醫療福利計劃、離職金計劃、退休計劃或儲蓄計劃的供款，而應僱員書面要求從該僱員的工資中扣除；（由 1990 年第 41 號第 17 條修訂）

(ga) 可在第 15L(4)條所准許的情況下，從該僱員的工資中，扣回已付給的侍產假薪酬；（由 2014 年第 21 號第 8 條增補）

(h) 可根據任何成文法則的規定或授權而扣除僱員工資；

(i) 可應僱員的書面要求並在獲得處長批准下，從該僱員的工資中作出其他扣除；如屬個別情形，可書面示明處長的批准，如屬一般情形，則在憲報公告該項批准。

(3) 根據本條在任何一個工資期所扣除的工資總額(因缺勤而扣除者或依據根據《未成年人監護條例》(第 13 章)第 20(1)條、《分居令及贍養令條例》(第 16 章)第 9A(1)條

或《婚姻法律程式與財產條例》(第 192 章)第 28(1)條作出的扣押令而扣除者除外)，不得超過就該工資期須付給僱員的工資的半數，但獲得處長書面批准者不在此限。（由 1997 年第 69 號第 34 條修訂）

## 2.2 除了《僱傭條例》第 32 條的可扣除工資項目之外，《僱傭條例》還有甚麼條文可以

### 給僱主扣除僱員的工資？

#### a) 第 25 條 僱傭合約終止時的工資支付

(1) 除第 31O 條另有規定外，凡僱傭合約終止，到期付給僱員的任何款項須在切實可行範圍內盡快支付，但在任何情況下不得遲於僱傭合約終止後 7 天支付。

...

(3) 除根據第 32 條可予扣除的款項外，以及在法庭作出的任何命令的規限下，僱主對於並非根據第 6、7 或 10 條終止僱傭的僱員，可從該僱員根據第(1)款獲付給的款項中，扣除該僱員假若根據第 7 條終止僱傭即有責任付給的款項。（由 1971 年第 44 號第 4 條代替。由 1975 年第 14 號第 3 條修訂；由 1984 年第 48 號第 12 條修訂）

#### **b) 第 15L 條 付給侍產假薪酬**

(1) 在本條中 ——

所需文件 (requisite document)就已在某日放取侍產假的僱員而言，指為使他有權就該日獲付給侍產假薪酬，而根據第 15J 或 15K 條須提供的檔。

...

(4) 如在僱員提供所需檔前，僱主已就侍產假日向僱員付給侍產假薪酬，則在以下情況下，僱主可從僱員的工資中，扣回相當於侍產假薪酬的款額 ——

- (a) 僱員沒有在首日放取侍產假後的 3 個月內，向僱主提供所需檔；或
- (b) 僱員已停止受僱於僱主，而在停止受僱前，他沒有向僱主提供所需檔。


## **2.3 克扣工資是否犯罪？要判處監禁嗎？**

### **a) 《僱傭條例》第 63B 條 與第 32 及 72(1)(a)、(b)及(c)條有關的罪行**

- (1) 任何人如違反第 32 條的規定或不遵從公職人員根據第 72(1)(a)、(b)或(c)條提出的要求，即屬犯罪。
- (2) 任何人如在根據第 72(1)(b)或(c)條須提供資料的事宜上，故意或罔顧後果地提供在要項上虛假的資料，或隱瞞資料，即屬犯罪。（由 1995 年第 103 號第 25 條修訂）
- (3) 任何人如犯了本條所訂罪行，可處第 6 級罰款及監禁 1 年。（由 1995 年第 103 號第 21 條修訂）

### **判例：HKSAR v Ching Yeung Development Co Ltd., HCMA 806/2002**

- Paragraph 5. ...The abovementioned three complainants were drivers employed by the Appellant on a monthly basis, and one of their duties was to deliver the publications which were taken back by the Appellant. In June 2001, suspecting that some of its employees, including the three complainants, were stealing magazines taken back from retailers, the Appellant conducted its own investigations. On 5 September 2001, the Appellant reported the matter to the police, suspended the three complainants' duties and stopped paying them wages for the two periods as specified in the charges. After one week, the three complainants went to the Labour Department for assistance, and a mediation meeting was arranged for them and the Appellant on 16 October 2001. At the meeting, upon



recommendation by the Labour Department, the Appellant agreed to pay the outstanding wages to the complainants. Payment was duly made on 24 October 2001. On 19 April 2002, the Labour Department issued a summons against the Appellant in respect of the above matter.

- Paragraph 19. Finally, the prosecution submits that, if an employer refuses to pay wages to an employee because it intends to set off the amount of wages against certain claims that it may have against the employee, then the “ withholding ” of wages is tantamount to a “ deduction ” of wages, and such deduction is unlawful unless made in accordance with section 32 of the Employment Ordinance. Therefore, the withholding of wages cannot possibly constitute a “ reasonable excuse ” under section 63C.

### 3. 713 案例演練：僱主解僱懷孕僱員的工資計算及法律後果

- 甚麼是《僱傭條例》第三部所述的生育保障？
- 解僱懷孕僱員的民事及刑事責任有多大？
- 真實案例演練：解僱懷孕僱員要支付哪一些 713 項目？工資、補償及賠償怎樣按照 713 的規定計算？

#### 懷孕僱員在試用期內被即時解僱

Join Date	2018/05/07 (星期一)
Salary	HK\$28,000.00
Probation	3 months
Annual Leave	10 days
Notice Period	7 days
Double pay	1 month
Notice of Pregnancy Served	3/8/2018
Last Date	6/8/2018
Expected date of confinement	2019/03/14(星期四)

該懷孕僱員可以向僱主索償多少個項目，而每一個項目多少補償？

### 免責聲明：

本課堂、講座、活動、節目（總簡稱為“節目”）內容純屬主持人、參與學者、嘉賓及參加者的個人觀點及意見，本節目的目的旨在提供學習資訊給參加者，節目內容、觀點及意見與舉辦單無關。節目參加者、觀眾、聽眾知道及同意節目內容（注一）絕對不構成任何法律意見。舉辦單位、節目主持人、參與學者、嘉賓與參加者、觀眾及聽眾不會因此而構成任何法律關係。節目參加者、觀眾、聽眾同意如參考使用本學習節目的任何內容（注一）必須事先考慮清楚是否適合，如因參考使用本學習節目內容（注一）導致任何法律責任或糾紛均與舉辦機構、節目主持人、參與學者及嘉賓無關。任何法律問題或諮詢，建議參加者、觀眾及聽眾尋求專業及合資格人士協助。

### 版權聲明：

版權所有，未經版權所有人同意，任何人士抄襲、或節錄或轉載本節目任何部分以至全部內容（注一）即屬犯罪，版權所有人保留追討權利。

注一：包括節目本身、錄影、影音、藤本、筆記及講義等等



LEARNING IS THE EVOLUTION OF THE MIND

