

## 11. 遣散費

### 11.1 裁員

僱員如完全或主要由於：

- 僱主永久或暫時停止（或計劃永久或暫時停止）經營該僱員所從事的業務；
- 僱主永久或暫時停止（或計劃永久或暫時停止）在該僱員受僱工作的地點所經營的業務；
- 僱主所經營的業務永久或暫時停止或減少（或將永久或暫時停止或減少）對該僱員所從事的工作的需求；或
- 僱主所經營的業務永久或暫時停止或減少（或將永久或暫時停止或減少）對該僱員在其受僱工作的地點所從事的工作的需求

而：

- 被僱主解僱，包括因僱主轉讓業務擁有權而被僱主解僱；
- 在定期僱傭合約屆滿之後未獲僱主繼續僱用；
- 就僱主任何行為而按第 2.6 節的規定即時離職；或
- 其僱傭合約因僱主所作的任何事情或任何影響僱主的事情（包括僱主死亡）而根據任何法例或法律規則被終止，

則該僱員須被視為因裁員而被解僱。{Cap.57: s.2(1), s.31B(2), s.31D(1), s.31J(1), s.31L}

僱主如為一間公司，而該公司與另一間公司為相聯公司（即該公司為該另一間公司的附屬公司，或該另一間公司為該公司的附屬公司，或該公司與該另一間公司均為第三間公司的附屬公司），則即使該公司並非由於：

- 其永久或暫時停止（或計劃永久或暫時停止）經營僱員所從事的業務；
- 其永久或暫時停止（或計劃永久或暫時停止）在僱員受僱工作的地點所經營的業務；
- 其所經營的業務永久或暫時停止或減少（或將永久或暫時停止或減少）對僱員所從事的工作的需求；或
- 其所經營的業務永久或暫時停止或減少（或將永久或暫時停止或減少）對僱員在其受僱工作的地點所從事的工作的需求

而解僱該僱員，但如其業務與該另一間公司的業務被視為共同構成一個業務時即屬基於上述任何原因而解僱該僱員，則該僱員須被視為因裁員而被解僱。{Cap.57: s.31K(3), (5)}

僱主如未能證明其並非因裁員而解僱僱員，則該僱員須視為因裁員而被解僱。{Cap.57: s.31Q}

僱員如因裁員而被解僱，並在緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所需的通知期的屆滿日期）之前已按「連續性合約」受僱滿 24 個月，則可享有遣散費。{Cap.57: s.31B(1)(a)}

僱主（僱主如為一間公司，則該公司或其相聯公司）或承接該僱主的業務擁有權的人（如僱主已於轉讓業務擁有權之前以通知期為代通知金終止僱傭

合約）如在僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所需的通知期的屆滿日期）不少於 7 日之前，要約以：

- 與原有僱傭合約相同的條件（包括僱員受僱工作的職位及地點）；或
- 不較原有僱傭合約為差的條件（包括僱員受僱工作的職位及地點）

繼續僱用或以另一僱傭合約重新僱用該僱員，且該僱用在僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所需的通知期的屆滿日期）或之前生效，而僱員並無合理理由而拒絕接受該項要約，則不可享有遣散費。在僱主死亡的情況下，僱員如已獲僱主的遺產代理人要約繼續僱用或以另一僱傭合約重新僱用，且該僱用在緊接僱主死亡日期之後 4 星期內生效（由僱主死亡日期至繼續僱用或重新僱用的生效日期的整段期間須視為受僱於該遺產代理人的僱傭期），而僱員並無合理理由而拒絕接受該項要約，則不可享有遣散費。{Cap.57: s.31C(2), (3), s.31J(1), (3), s.31K(1), s.31M, Sch.3 para.4, para.7}

僱員如已獲僱主（僱主如為一間公司，則該公司或其相聯公司）或承接該僱主的業務擁有權的人（如僱主已於轉讓業務擁有權之前以通知期為代通知金終止僱傭合約）繼續僱用或以另一僱傭合約重新僱用，且該僱用在緊接僱傭合約終止日期之後生效，則該僱員不可視為被解僱。在僱主死亡的情況下，僱員如已獲僱主的遺產代理人繼續僱用或以另一僱傭合約重新僱用，且該僱用在緊接僱主死亡日期之後 4 星期內生效（由僱主死亡日期至繼續僱用或重新僱用的生效日期的整段期間須視為受僱於該遺產代理人的僱傭期），則該僱員不可視為被解僱。{Cap.57: s.31D(2), s.31J(1), (2), s.31K(1), s.31M, Sch.3 para.3, para.7}

#### 案例：流動條款

3 名僱員（W）受僱於一間飲食集團（E）的樂富分店任職半職雜工，每月工資為\$2,300。僱傭合約訂明僱主如有需要可將僱員調職至其他分店。由 2001 年 11 月至 2002 年 4 月，E 將其分店數目由 8 間縮減至 5 間。雖然樂富分店繼續營業，但 E 卻引用僱傭合約的流動條款將 W 調職至香港仔分店，此舉將使 W 的往來住所及工作地點的交通費每月增加\$1,000。W 以構定解僱為由向 E 追討代通知金、年終酬金、年假薪酬及遣散費（或長期服務金）。勞資審裁處指出 E 應意識到 W 願意以每月\$2,300 的工資受僱的原因為工作地點及工作時間合適，並應意識到 W 不會願意支付\$1,000 交通費前往香港仔分店工作。此外，E 在將 W 調職至香港仔分店的同時，卻將香港仔分店 2 名僱員調職至樂富分店，而 E 亦未能解釋基於甚麼需要而將 W 調職至香港仔分店。勞資審裁處指出流動條款必須合理及真誠地引用，並認為 E 濫用僱傭合約中的流動條款，藉以迫使 W 自行離職而無須給予解僱補償。勞資審裁處因此裁定 W 被 E 構定解僱。E 向高等法院提出上訴。

高等法院原訟法庭指出流動條款的引用以僱主的需要為前提，而「需要」是指業務、行政或運作的真正需要。高等法院原訟法庭根據勞資審裁處對事實的調查而駁回E的上訴。

{Wong Yuk Ling, Ng So Mei & Ao Sok U v East East Food Products Limited & YHY Food Products Limited, High Court, Labour Tribunal Appeal No. 95 of 2002}

僱員如在僱主所給予的通知期內離職，除非該僱員：

- 已獲僱主同意其離職；或
  - 已向僱主支付代通知金，
- 否則不可享有遣散費。{Cap.57: s.31C(5)}

僱員如被即時解僱，則不可享有遣散費。{Cap.57: s.31C(1)}

### 11.2 停工

如僱員的薪酬視乎其是否獲僱主提供其所從事的工作而定，則如該僱員：

- 在任何連續 4 星期的期間內未獲僱主提供該工作的日數（而僱主亦無就該等日子支付僱員如在該等日子工作則可享有的工資）多於正常工作日數的二份之一；或
- 在任何連續 26 星期的期間內未獲僱主提供該工作的日數（而僱主亦無就該等日子支付僱員如在該等日子工作則可享有的工資）多於正常工作日數的三份之一，

而該僱員在緊接上述期間的屆滿日期之前已按「連續性合約」受僱滿 24 個月，則可享有遣散費。上述未獲僱主提供工作的日子並不包括休息日、法定假日（包括「另定假日」及「代替假日」）、有薪年假，以及僱主因勞資糾紛而關閉工作場所或暫時停工的日子，而僱員僱傭期的連續性不會因停工而中斷。{Cap.57: s.31B(1)(b), s.31E, Cap.332: s.2}

### 11.3 遣散費的計算

僱員的工資如：

- 按月計算，則遣散費的金額如下：

最後一個月的工資 ×  $\frac{2}{3}$  × 僱傭期

或

\$15,000 × 僱傭期

兩者以較小者為準，而僱員亦可選擇以緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所需的通知期的屆滿日期；如僱員被停工，則在緊接第 11.2 節所述的期間的屆滿日期）之前 12 個月內的平均每月工資計算遣散費，即：

平均每月工資 ×  $\frac{2}{3}$  × 僱傭期

或

\$15,000 × 僱傭期

兩者以較小者為準；

- 並非按月計算，則遣散費的金額如下：

最後 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，而僱員亦可選擇以緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所需的通知期的屆滿日期；如僱員被停工，則在緊接第 11.2 節所述的期間的屆滿日期）之前 12 個月內（該 12 個月的工資總額不可多於\$270,000）的平均每日工資計算遣散費，即：

平均每日工資 × 18 × 僱傭期

而僱傭期是指緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則指緊接原本所需的通知期的屆滿日期；如僱員被停工，則指緊接第 11.2 節所述的期間的屆滿日期）之前按「連續性合約」受僱的期間（以年數作單位）。{Cap.57: s.31E(3), s.31G(1), (2)}

即使僱員因：

- 根據《僱傭條例》或《僱員補償條例》放取任何假期；
- 在僱主同意下放取任何假期；或
- 在任何正常工作日未獲僱主提供工作而未獲僱主支付全部或部份工資，但在計算遣散費時，該僱員須視為已就該日子獲僱主支付全部工資。{Cap.57: s.2(3)}

如僱員的超時工作薪酬（如有）：

- 屬固定性質的；或
  - 在緊接僱傭合約終止日期（如僱員被停工，則在緊接第 11.2 節所述的期間的屆滿日期）之前的 12 個月的期間內的平均每月金額不少於在該期間內的平均每月工資的 20%，
- 則在計算遣散費時，超時工作薪酬須包括在工資之內。{Cap.57: s.2(2), (2A)(c), (2B)}

僱員的僱傭期如多於下述「可十足計算的僱傭期」，則在計算遣散費時，多於「可十足計算的僱傭期」的僱傭期須減少二份之一：

有關日期（即僱傭合約終止日期，或原本所需的通知期的屆滿日期，或第 11.2 節所述的期間的屆滿日期）	可十足計算的僱傭期
1995 年 1 月 20 日至 1995 年 9 月 30 日	25 年
1995 年 10 月 1 日至 1996 年 9 月 30 日	27 年
1996 年 10 月 1 日至 1997 年 9 月 30 日	29 年
1997 年 10 月 1 日至 1998 年 9 月 30 日	31 年
1998 年 10 月 1 日至 1999 年 9 月 30 日	33 年
1999 年 10 月 1 日至 2000 年 9 月 30 日	35 年
2000 年 10 月 1 日至 2001 年 9 月 30 日	37 年
2001 年 10 月 1 日至 2002 年 9 月 30 日	39 年
2002 年 10 月 1 日至 2003 年 9 月 30 日	41 年
2003 年 10 月 1 日至 2004 年 9 月 30 日	43 年

如僱傭合約終止日期（或原本所需的通知期的屆滿日期，或第 11.2 節所述的期間的屆滿日期）在 2004 年 9 月 30 日之後，則僱員的整段僱傭期均為「可十足計算的僱傭期」。{Cap.57: s.31E(3), s.31G(1A), Sch.7}

從事非體力勞動工作而在 1989 年 6 月 9 日至 1990 年 6 月 8 日期間的平均每月工資多於\$15,000 的僱員，如其僱傭合約的終止日期（或原本所需的通知期的屆滿日期，或第 11.2 節所述的期間的屆滿日期）在 1997 年 1 月 1 日或之後，則在計算遣散費時，其在 1980 年 1 月 1 日之前的僱傭期不予計算。{Cap.57: s.31G(3)}

遣散費的最高金額如下：

有關日期（即僱傭合約終止日期，或原本所需的通知期的屆滿日期，或第 11.2 節所述的期間的屆滿日期）	遣散費最高金額
1995 年 1 月 20 日之前	在緊接有關日期之前 12 個月內的工資總額或\$180,000（兩者以較小者為準）
1995 年 1 月 20 日至 1995 年 9 月 30 日	\$210,000
1995 年 10 月 1 日至 1996 年 9 月 30 日	\$230,000
1996 年 10 月 1 日至 1997 年 9 月 30 日	\$250,000
1997 年 10 月 1 日至 1998 年 9 月 30 日	\$270,000
1998 年 10 月 1 日至 1999 年 9 月 30 日	\$290,000
1999 年 10 月 1 日至 2000 年 9 月 30 日	\$310,000
2000 年 10 月 1 日至 2001 年 9 月 30 日	\$330,000
2001 年 10 月 1 日至 2002 年 9 月 30 日	\$350,000
2002 年 10 月 1 日至 2003 年 9 月 30 日	\$370,000
2003 年 10 月 1 日或之後	\$390,000

{Cap.57: s.31E(3), 31G(1), Sch.7}

僱員根據《僱傭條例》享有的遣散費無須繳納薪俸稅。

#### 11.4 與職業退休計劃或公積金計劃權益有關的規定

僱員如就其全部或部份僱傭期可獲支付遣散費，並：

- 已獲支付由其僱主向其職業退休計劃所作出的供款及由該等供款所得的權益；或
- 已獲支付由其僱主向其強制性公積金計劃所作出的供款及由該等供款所得的權益（或該等供款及權益已保留在其強制性公積金計劃內），則其僱主可從該遣散費中扣除該等供款及權益，但可扣除的金額只限於與該段僱傭期有關的供款及權益。{Cap.57: s.2(1), s.31I}

僱員如已獲支付遣散費，並就其全部或部份僱傭期：

- 可獲支付由其僱主向其職業退休計劃所作出的供款及由該等供款所得的權益；或
- 可獲支付由其僱主向其強制性公積金計劃所作出的供款及由該等供款所得的權益（或該等供款及權益可保留在其強制性公積金計劃內），則其僱主可從該等供款及權益中扣除該遣散費，但可扣除的金額只限於與該段僱傭期有關的遣散費。{Cap.57: s.2(1), s.31IA}

僱員如未獲僱主支付全部或部份遣散費，則可以書面方式要求其職業退休計劃或強制性公積金計劃的管理人從該計劃中支付：

- 仍未支付的遣散費；或
- 由其僱主向該計劃所作出的供款及由該等供款所得的權益，

兩者以較小者為準。{Cap.426: s.70A(3), (4), Cap.485: s.12A(3), (4)}

#### 11.5 遣散費的申索

僱員須在緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所需的通知期的屆滿日期；如僱員被停工，則在緊接第 11.2 節所述的期間的屆滿日期）之後 3 個月內以書面方式給予僱主申索遣散費的通知，而僱主須在接獲該通知之後 2 個月內支付遣散費。僱主如違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款\$50,000。{Cap.57: s.31N(b), s.31O(1), (3)(a)}

僱主在支付遣散費時，須同時以書面方式向僱員陳述該遣散費的計算方法，否則即屬犯罪，可被罰款\$10,000，而僱員可給予僱主書面通知要求僱主在給予該通知 1 星期之後的任何期間內向該僱員提供該書面陳述。僱主如不遵從該要求，即屬犯罪，首次可被罰款\$10,000，其後每次可被罰款\$50,000。{Cap.57: s.31P}

僱員如透過小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處向僱主申索遣散費，則須在緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所需的通知期的屆滿日期；如僱員被停工，則在緊接第 11.2 節所述的期間的屆滿日期）之後 3 個月內向小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處提出申索，而小額薪酬索償仲裁處或勞資審裁處可命令僱主在指定日期內（如並無指定日期，則在命令作出日期開始 14 日內）支付遣散費。僱主如不遵從該命令，即屬犯罪，可被罰款\$50,000{Cap.57: s.31N(c), s.31O(1A), (3)(a)}