

处理减薪及 裁员须知



勞工處

Labour Department

引言

- 1.1 面对经济不景，很多雇主都会减低成本，令企业能继续经营。不过，雇主要知道，减薪或裁员，并非控制成本的唯一方法。企业应先考虑其他节流的措施，包括减低营运开支，或与供应商磋商降低成本等。企业亦应考虑如何增加收入，如发展新产品或发掘新市场等。
- 1.2 就算企业无可避免地要削减人手，雇主亦应尽量透过自然流失或自愿离职等方式，以代替裁员。企业应在无可选择的情况下才作出裁员决定。此外，在处理减薪或裁员时，雇主亦须要让雇员充分了解公司正面临的财政困境，同时亦应向他们解释减薪或裁员的原因。
- 1.3 此单张列出了雇主和雇员在处理减薪和裁员时，应该采取的可行措施，同时亦提醒雇主和雇员应注意的事项。

(甲) 当减薪无可避免时

2.1 雇主应做的事

- 向雇员提供一系列的方案，例如透过削减部分福利以避免过大的减薪幅度。
- 如因业务的特殊需要安排雇员放取无薪假，必须注意《雇佣条例》下有关停工的定义，而可能须支付遣散费给合资格雇员的责任。
- 咨询及聆听雇员的意见，了解他们的反应。
- 在落实减薪前先取得雇员的同意。
- 给予雇员一段恰当的时间考虑是否接纳减薪建议。虽然考虑期长短需视乎个别机构情况而定，但你应尽可能给予雇员七至十四天时间考虑。
- 如财政状况许可，向雇员保证即使日后机构必须裁员，遣散费会按雇员在减薪前的工资水平计算。
- 在机构的财政情况好转时，考虑提高雇员的工资。
- 如你不清楚雇员的法定权益，可向劳工处劳资关系科查询。

2.2 雇主不应做的事

- ✧ 在与员工商讨时，**不应**采取「不容讨价还价」的态度。
- ✧ 在未得雇员同意前，**不可**单方面采取减薪措施。这样做不单违反《雇佣条例》下有关须依时支付工资给雇员及不合理的更改雇佣条款的规定，亦对员工的士气、生产力和服务质素造成负面影响。
- ✧ **不应**追减雇员的薪金，因为这样做会违反《雇佣条例》下有关支付工资的条款。

2.3 雇员应注意的事项

- 向雇主详细了解减薪建议的细节。如有需要，亦应向雇主解释自己的困难。
- 在决定是否接纳减薪建议时，你应该考虑各种相关的因素。
- 如雇主因业务的特殊需要安排你放取无薪假，你须注意《雇佣条例》下有关停工的定义及雇员可获得遣散费的资格。
- 如你对自己在《雇佣条例》下的法定权益有任何疑问，可向劳资关系科查询。

(乙) 当裁员无可避免时

3.1 雇主应做的事

- 确保裁员的准则是客观和公平，同时亦不应带惩罚或歧视成分。
- 确保终止雇佣方案所给予雇员的补偿，不少于《雇佣条例》和有关雇佣合约所赋予的。你也应体恤雇员，尽量发放特惠款项。
- 与受影响的雇员详细解释计算终止合约的补偿细节。
- 给雇员发放推荐信，证明裁员是由于公司经济困难所引起，而与雇员的工作表现无关。
- 向被裁雇员提供辅导和协助，帮助他们转职或转介他们前往劳工处寻求就业协助。
- 当公司财政状况改善时，尽量考虑聘用曾被裁减的雇员。
- 关怀和体谅留任的员工，以维持员工的士气及生产力。

3.2 被裁雇员应注意的事项

- 确定你在《雇佣条例》和雇佣合约下的权益。
- 如果你对自己在《雇佣条例》和雇佣合约下的权益有任何疑问，可向劳资关系科查询。
- 如需就业服务，可前往劳工处的就业中心及行业性招聘中心，或浏览「互动就业服务」网站 (www.jobs.gov.hk) 及其流动应用程序。
- 在找寻新工作时，调节自己对薪金的要求。
- 趁此机会装备自己，提升技术水平以迎接新的工作。
- 如果有情绪困扰，告诉朋友和家人，或寻找专业人士的帮助。

3.3 雇员不应做的事

- ✧ 即使经历裁员，你亦不应对寻找新工作失去信心。

24 小时电话查询热线：2717 1771
(此热线由「1823」接听)

劳工处网址：www.labour.gov.hk

劳资关系科分区办事处：
www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm

就业科就业中心/ 行业性招聘中心：
www.labour.gov.hk/chs/tele/es3.htm