

處理

# 減薪及裁員

須知



勞工處

# 引言

- 1.1 面對經濟不景，很多僱主都會減低成本，令企業能繼續經營。不過，僱主要知道，減薪或裁員，並非控制成本的唯一方法。企業應先考慮其他節流的措施，包括減低營運開支，或與供應商磋商降低成本等。企業亦應考慮如何增加收入，如發展新產品或發掘新市場等。
- 1.2 就算企業無可避免地要削減人手，僱主亦應盡量透過自然流失或自願離職等方式，以代替裁員。企業應在無可選擇的情況下才作出裁員決定。此外，在處理減薪或裁員時，僱主亦須要讓僱員充分了解公司正面臨的財政困境，同時亦應向他們解釋減薪或裁員的原因。
- 1.3 此單張列出了僱主和僱員在處理減薪和裁員時，應該採取的可行措施，同時亦提醒僱主和僱員應注意的事項。

## (甲) 當減薪無可避免時

### 2.1 僱主應做的事

-  向僱員提供一系列的方案，例如透過削減部分福利以避免過大的減薪幅度。
-  如因業務的特殊需要安排僱員放取無薪假，必須注意《僱傭條例》下有關停工的定義，而可能須支付遣散費給合資格僱員的責任。
-  諮詢及聆聽僱員的意見，了解他們的反應。
-  在落實減薪前先取得僱員的同意。
-  給予僱員一段恰當的時間考慮是否接納減薪建議。雖然考慮期長短需視乎個別機構情況而定，但你應盡可能給予僱員七至十四天時間考慮。

- ✎ 如財政狀況許可，向僱員保證即使日後機構必須裁員，遣散費會按僱員在減薪前的工資水平計算。
- ✎ 在機構的財政情況好轉時，考慮提高僱員的工資。
- ✎ 如你不清楚僱員的法定權益，可向勞工處勞資關係科查詢。

## 2.2 僱主不應做的事

- ✎ 在與員工商討時，**不應**採取「不容討價還價」的態度。
- ✎ 在未得僱員同意前，**不可**單方面採取減薪措施。這樣做不單違反《僱傭條例》下有關須依時支付工資給僱員及不合理的更改僱傭條款的規定，亦對員工的士氣、生產力和服務質素造成負面影響。
- ✎ **不應**追減僱員的薪金，因為這樣做會違反《僱傭條例》下有關支付工資的條款。

## 2.3 僱員應注意的事項

- ✎ 向僱主詳細了解減薪建議的細節。如有需要，亦應向僱主解釋自己的困難。
- ✎ 在決定是否接納減薪建議時，你應考慮各種相關的因素。
- ✎ 如僱主因業務的特殊需要安排你放取無薪假，你須注意《僱傭條例》下有關停工的定義及僱員可獲得遣散費的資格。
- ✎ 如你對自己在《僱傭條例》下的法定權益有任何疑問，可向勞資關係科查詢。

# (乙) 當裁員無可避免時

## 3.1 僱主應做的事

- ✎ 確保裁員的準則是客觀和公平，同時亦不應帶懲罰或歧視成分。

- ✚ 確保終止僱傭方案所給予僱員的補償，不少於《僱傭條例》和有關僱傭合約所賦予的。你也應體恤僱員，盡量發放特惠款項。
- ✚ 與受影響的僱員詳細解釋計算終止合約的補償細節。
- ✚ 給僱員發放推薦信，證明裁員是由於公司經濟困難所引起，而與僱員的工作表現無關。
- ✚ 向被裁僱員提供輔導和協助，幫助他們轉職或轉介他們前往勞工處尋求就業協助。
- ✚ 當公司財政狀況改善時，盡量考慮聘用曾被裁減的僱員。
- ✚ 關懷和體諒留任的員工，以維持員工的士氣及生產力。

## 3.2 被裁僱員應注意的事項

- ✚ 確定你在《僱傭條例》和僱傭合約下的權益。
- ✚ 如果你對自己在《僱傭條例》和僱傭合約下的權益有任何疑問，可向勞資關係科查詢。
- ✚ 如需就業服務，可前往勞工處的就業中心及行業性招聘中心，或瀏覽「互動就業服務」網站（[www.jobs.gov.hk](http://www.jobs.gov.hk)）及其流動應用程式。
- ✚ 在找尋新工作時，調節自己對薪金的要求。
- ✚ 趁此機會裝備自己，提升技術水平以迎接新的工作。
- ✚ 如果有情緒困擾，告訴朋友和家人，或尋找專業人士的幫助。



## 3.3 僱員不應做的事

- ✚ 即使經歷裁員，你亦**不應**對尋找新工作失去信心。

**24 小時電話查詢熱線：2717 1771**

( 此熱線由「1823」接聽 )

**勞工處網址：[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)**



**勞資關係科分區辦事處**

**[www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm)**

**就業科就業中心 / 行業性招聘中心**

**[www.labour.gov.hk/tc/tele/es3.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/tele/es3.htm)**