

僱主遵守支付工資法例和 僱主與僱員處理減薪裁員的指引

在新型冠狀病毒疫情肆虐的情況下，香港各行各業皆受到不同程度影響。面對業務的困難，僱主應坦誠向僱員解釋，雙方互諒互讓，共渡時艱。香港特別行政區政府勞工處提醒僱主應守法支付僱員工資。另僱主應先考慮一些開源節流的措施以代替減薪和裁員；如果不得已需要減薪或裁員時，僱主與僱員應了解自身角色及法例下的權責，有需要時可尋求勞工處的協助。



僱主守法依時出糧

僱主支付工資的責任

香港《僱傭條例》規定，僱主必須在工資期屆滿後或僱傭合約終止後七天內支付工資。僱主如故意及無合理辯解短付或遲付工資，即屬違法。一經定罪，最高可被罰款35萬元及監禁三年。此外，僱主亦須就欠薪支付利息。

公司董事及有關負責人同樣有責

同時，《僱傭條例》第64條規定，若有公司違例欠薪，且經證明該罪行是在該公司的董事、經理、秘書或其他負責人的同意或縱容或疏忽下犯有的，則該董事、經理、秘書或其他負責人即屬犯了相同罪行，可被判相同罰則。因此，

第64B條內有關刑責的涵蓋範圍相當廣闊，包括董事及有關的公司負責人。

勞工處加強執法打擊欠薪

勞工處會對違例欠薪個案（包括有限公司董事及其他有關人士的責任）作出調查，如有足夠證據，會向僱主及公司負責人提出檢控。

此外，勞工處在調查欠薪個案時，亦會留意公司負責人在營運及管理公司財政時有否涉及其他違法行為。如果勞工處發現公司負責人涉嫌非法轉移資產、盜竊公款、藉欺騙手段逃避債務、沒有妥善備存公司帳目等，會將案件轉交警方及破產管理署跟進。

避免減薪和裁員的可行措施

面對業務的困難，僱主應開心見誠向僱員解釋，爭取他們的支持和合作。僱主透過適合的途徑，例如協商委員會、員工協會或機構內職工會諮詢，也是十分重要的，不要隨便摒棄或輕視僱員的建議，表面看似是粗略的建議也可能包含寶貴的意見。由前線員工提出節省人力和其他方面的建議，是最切合實際情況的。

以下提供一些香港僱主曾採用代替減薪和裁員的措施。

僱主可考慮的措施

人力資源管理方面的措施

- 以自然流失、自願離職和自願退休計劃來減少薪酬開支。
- 藉此機會訓練僱員和提升他們的技能，以提高生產力和應付新的需求。
- 調配現有人手至新設的職位，視乎需要而提供訓練。
- 暫停招聘員工。

增加收入或節省成本的措施

- 定期與員工舉行開源節流會議。
- 審查和盡量削減機構內各單位的開支預算。
- 與供應商磋商降低成本。
- 從公司整體運作實行節約，減低經營成本，包括減少用電、影印和精簡辦公室程序。
- 尋求更經濟的方法來宣傳或推廣產品。
- 嘗試發展新產品或發掘新市場。

其他可考慮的措施

- 加強僱員參與改善效率的意識，並鼓勵他們提供意見。
- 獎勵提出有效建議的員工。
- 如公司業務逐漸放緩，鼓勵僱員放取其有薪假期，並保證他們於放假後仍可重回原來的工作崗位。

- 如因業務的特殊需要，而必須安排僱員放取無薪假期，僱主應事先就無薪假的安排與有關的僱員進行磋商及坦誠商議，並考慮個別僱員的需要，協商有關安排，以維持良好的僱傭關係。

僱員可以怎樣幫忙

面對經濟困境，僱員應採取積極態度，與僱主互相合作，共渡時艱。僱員可以：

- 體諒僱主的困難，誠懇地向僱主提出改善工作效率的建議。
- 積極配合僱主的開源節流措施。
- 協助僱主把握每一個商機。

當減薪無可避免時 僱主僱員坦誠溝通

僱主應該怎樣做

在無可避免要考慮減薪時，僱主最好與員工進行坦率誠懇的磋商，否則，結果往往會引致嚴重的勞資糾紛。僱主應向所有僱員作出呼籲，取得他們的信任，爭取他們的支持。此外，僱主也應對員工表示關懷，認同他們對機構的發展，起著重要的作用。

如機構內已設有協商委員會、員工協會或職工會，會有利與員工進行討論和協商。如沒有的話，可趁此機會設立這類機制，以便日後進行更有效的溝通。如需協助，請勞工處勞資協商促進科聯絡（聯絡方法見本文末）。

採取減薪行動前，僱主必須事先取得僱員的同意，因為：

- ◆ 未得到僱員的同意而單方面採取減薪措施，僱主會違反《僱傭條例》下須依時支付工資給僱員的規定；僱主亦須就尚未清付的工資支付利息。《僱傭條例》亦規定，僱員如果超一個月仍未獲發已到期的工資，可當其僱傭合約已被僱主終止，僱主須支付給僱員解

僱代通知金及其他解僱賠償。如僱主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^{註1}。有關各項條文的詳情，請參閱勞工處出版的「僱傭條例簡明指南」內「工資」及「遣散費」的章節。

可瀏覽以下網址，參閱僱傭條例簡明指南：
www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/ConciseGuide/EO_guide_full.pdf

- ◆ 根據《僱傭條例》，按連續性合約受僱^{註2}的僱員，如
 1. 僱主在未經該僱員同意的情形下更改僱傭合約條款，
 2. 僱傭合約並沒有明文規定僱主可以作出該項更改，以及
 3. 該項更改並非基於條例規定的正當理由^{註3}而作出，僱員可向僱主提出補償的申索^{註4}。有關條文的詳情，請參閱「僱傭條例簡明指南」（指南網址同上）內「僱傭保障」的章節。

減薪措施亦不能有追溯力，否則也可能違反《僱傭條例》下有關支付工資的條款。此外，未得到僱員的合作和同意而單方面減薪，會對員工士氣、生產力和服務質素造成不良的影響。

僱主須留意

如無可避免地減薪時僱主須留意：

- ◆ 如需減薪，請盡早計劃，諮詢人事管理專業人員的意見，亦可向區內勞資關係科徵詢意見（地址載列於本文末）；同時亦須留意《最低工資條例》對法定最低工資水平的規定，有關條文的詳情，請參閱勞工處出版的「法定最低工資：僱主及僱員參考指引」。如減薪行動處理不當，可能會引起誤會和糾紛。
- ◆ 與員工進行商討時，切勿採取「不容討價還價」的態度，而應有商有量。公司情況可能十分困難，但也應該明白，員工及家人的生計亦會同時受影響。
- ◆ 在諮詢高層管理和基層人員的意見後制定建議，並將建議清楚記錄，準確地向員工傳達。
- ◆ 向所有管理人員簡介減薪措施，使管理層的每個人都完全明白有關情況。
- ◆ 必須靈活變通，耐心與僱員商討，以免產生誤會，向他們解釋是在經濟困難下，迫不得已才考慮減薪。同時，要給予僱員充分的時間考慮公司的初步建議。
- ◆ 聆聽僱員的意見，了解他們的反應。

^{註1} 根據《僱傭條例》，如僱員在任何連續4個星期內，不獲僱主分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的一半；或在連續26個星期內，不獲分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的三分之一，可被視為停工。根據連續性合約受僱不少於24個月的僱員如遭停工，可享有遣散費。

^{註2} 即僱員已為該僱主連續受僱4星期或以上，而每星期最少工作18小時。

^{註3} 更改僱傭合約條款的正當理由包括：（1）僱員的行為，（2）工作所需的能力或資格，（3）裁員或其他真正的業務運作需要，（4）法例的規定（即如果僱員繼續在原來的職位工作，或繼續按原有的僱傭合約條款受僱，即屬違法的情況），及（5）其他實質理由。

^{註4} 不合理更改僱傭合約條款的補償包括復職或再次聘用、終止僱傭金及補償金。

- ◆ 向僱員提供一系列的方案或組合方案，例如減少部分福利或減低超時工作工資率，藉以減少減薪的幅度。
- ◆ 考慮在建議中加入正面的措施，包括一些獎勵計劃，以獎賞增加生產力或改善效率的僱員，及提出節省開支辦法的僱員。
- ◆ 盡量協助個別受減薪影響最大的僱員，例如那些無力支付按揭供款的僱員。

有利僱傭雙方磋商的建議

僱主應採取下列建議，使磋商時更為順利：

- ◆ 盡量避免採取劃一的減薪幅度。讓高層人員以身作則，接納較大的減幅。在可行的情況下，豁免低薪僱員的減薪。
- ◆ 定期檢討機構的業務表現，例如每三至六個月檢討一次，以及在情況開始好轉時作出適當的工資調整。
- ◆ 以書面方式提出減薪建議，同時給予僱員一段恰當的時間考慮是否接納該建議，考慮期長短視乎個別機構情況而定。但無論如何，僱員應有七至十四日時間考慮^{註5}。
- ◆ 向僱員保證，如機構的情況繼續惡化，以致必須考慮裁員的話，遣散費會按僱員在減薪前的工資水平計算。
- ◆ 為表明僱主的誠意，僱主應向僱員作出書面保證。

遇到減薪時僱員可以怎樣做

僱員務請體諒僱主的困難，尤其是正值經濟衰退的時候。如僱主在採取其他辦法後，仍無法避免減薪的話，僱員在理解當前情況後，可以和僱主一同面對困難。

在面對減薪建議時，僱員須知道僱主未經僱員同意，不能單方面減薪，因為：

- ◆ 如僱主未經僱員同意，堅持減薪，僱主會違反《僱傭條例》下有關於依時支付工資給僱員的規定；僱主亦須就尚未清付的工資支付利息。《僱傭條例》亦規定，僱員如果超過一個月仍未獲發已到期的工資，可當其僱傭合約已被僱主終止，僱主須支付給僱員解僱代通知金及其他解僱賠償。如僱主因業務的特殊需要安排僱員放取無薪假，僱員須注意《僱傭條例》下有關於停工^{註6}的定義及僱員可獲得遣散費的資格。有關各項條文的詳情，請參閱勞工處出版的「僱傭條例簡明指南」內「工資」及「遣散費」的章節。

可瀏覽以下網址，參閱僱傭條例簡明指南：
www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/ConciseGuide/EO_guide_full.pdf

- ◆ 此外，根據《僱傭條例》，按連續性合約受僱^{註7}的僱員，如
 1. 僱主在未經該僱員同意的情形下更改僱傭合約條款，
 2. 僱傭合約並沒有明文規定僱主可以作出該項更改，以及

^{註5} 給予僱員考慮是否接受減薪的期限，不能視作終止僱傭合約所需的通知期。

^{註6} 根據《僱傭條例》，如僱員在任何連續4個星期內，不獲僱主分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的一半；或在連續26個星期內，不獲分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的三分之一，可被視為停工。根據連續性合約受僱不少於24個月的僱員如遭停工，可享有遣散費。

^{註7} 即僱員已為該僱主連續受僱4星期或以上，而每星期最少工作18小時。

3. 該項更改並非基於條例規定的正當理由^{註8}而作出，僱員可向僱主提出補償的申索^{註9}。有關條文的詳情，請參閱「僱傭條例簡明指南」(指南網址見上)內「僱傭保障」的章節。

遇到減薪時僱員須留意

僱員在考慮減薪建議時：

- ◆ 應清楚了解減薪建議的細節。如有疑問或需要更詳盡的資料，應要求僱主澄清及解釋自己的困難。
- ◆ 如僱員有其他建議，便應透過所屬協商委員會、員工協會或機構內的職工會提出。如公司內並無設立這些組織，僱員可向直屬上司或僱主反映意見。
- ◆ 在決定是否接納減薪建議時，請先考慮下列因素：
 - 《僱傭條例》及《最低工資條例》下的權利與保障；
 - 減薪的幅度及對其他福利的影響；
 - 僱員個人情況；
 - 可找到另一份工作的機會；以及
 - 僱主的業務前景。這是一項重要的決定，僱員應和關係密切的人，如家人、同事、職工會等商量。勞工處也樂意隨時為僱員提供協助。
- ◆ 僱員簽署的任何減薪協議，都會有法律效力。僱員可考慮盡量要求僱主作出保證，在業務好轉時，會作出適當的工資調整，或在裁員時會以減薪前的工資水平來計算遣散費。

- ◆ 如僱主未經僱員同意，仍單方面執行減薪建議，僱員應向就近的勞工處勞資關係科辦事處尋求協助(辦事處的地址載列於本文末)。

當裁員無可避免時 互諒互讓最重要

僱主應該怎樣做

裁員是一件十分嚴重的事。如別無選擇，僱主必須仔細考慮一些極為重要的因素。首先考慮的是，一旦裁員，不但被裁員工的生計和將來的生活會成問題，靠他們供養的家人都會受到影響。

僱主除了考慮情理上的因素外，還須根據市場的情況，檢討目前和將來的人手需求。僱主應該訂下裁員目標，裁減人數，應愈少愈好，同時要考慮的是，這次裁員應該是一次過的行動，並應再三向留任的員工作出保證，在短期間內不會再裁員。

另一個重要的因素是，當僱主考慮裁員時，應該認真做好事前的準備功夫，以確定裁減某個百分比員工的費用。在計算有關費用後，僱主甚至可能改變初衷，而採取本指引所建議的減低成本措施和其他辦法。

然而，如僱主經過深思熟慮後，仍認為裁員是唯一可行的措施，便須與協商委員會、員工協會或機構內職工會進行坦誠而公開的討論，充分向他們解釋公司正面臨的困境和裁員的原因。

僱主尤其須要準備與受影響的僱員及其代表作詳細商討，包括計算終止合約補償的細節等。

^{註8} 更改僱傭合約條款的正當理由包括：(1) 僱員的行為，(2) 工作所需的能力或資格，(3) 裁員或其他真正的業務運作需要，(4) 法例的規定(即如果僱員繼續在原來的職位工作，或繼續按原有的僱傭合約條款受僱，即屬違法的情況)，及(5) 其他實質理由。

^{註9} 不合理更改僱傭合約條款的補償，包括復職或再次聘用、終止僱傭金及補償金。

在商討這些問題時，僱主必須保持耐性及關懷的態度。裁員會令人情緒激動或緊張，如處理不當，可引發不愉快的事件。故此，僱主必須表現出諒解的態度。

僱主須留意

當僱主不得已作出裁員決定，須要留意：

- ◆ 確保裁員的準則是客觀、公平及具透明度的，同時不應帶懲罰或歧視的成分^{註10}。一般來說，僱主可以用工作性質、職業技能和有關因素來作為裁員的準則。
- ◆ 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。
- ◆ 為紓緩裁員的打擊，以及顯示對被迫轉業的僱員予以大力支持，僱主也應體恤僱員，發放特惠款項。
- ◆ 不論最後決定發放的款額是多少，僱主須向每名被裁減的僱員清楚解釋各項細節和計算款額的方法。
- ◆ 同時，被裁減的僱員應該獲發一封附有公司信頭的推薦信，證明裁員是由於公司所不能控制的情況所致，與僱員的工作表現無關，以協助他們找尋新工作。
- ◆ 向被裁減的僱員表明，一旦機構內的情況回復正常，在將來招聘員工時，所有曾被裁減的僱員會獲得優先考慮。

支持和關懷被裁僱員的其他方法

尚有其他支持和關懷被裁僱員的方法，包括：

- ◆ 在一段合理期間繼續發放各項津貼，如房屋津貼／貸款、教育津貼等。
- ◆ 如被裁的僱員現正居於公司宿舍，僱主應顧及僱員在失去工作後，還須放棄宿舍，而要面對的雙重打擊和困難。僱主應給予僱員一段合理的寬限期，讓僱員有機會喘息，然後才收回宿舍。
- ◆ 向被裁的僱員提供輔導和其他形式的援助，或轉介他們前往勞工處的就業中心及行業性招聘中心尋求就業協助，以便他們早日覓得新職。
- ◆ 由於事出突然，僱員未必能立即明瞭各項安排的詳情，僱主應該為他們設立電話熱線，並安排資深人員耐心解答裁員補償或其他款項的計算方法的問題，以及告知他們如何取得其他協助。
- ◆ 切勿把純因工作表現欠佳而公司擬辭退的員工列入是次裁員名單內；這些員工應該循其他途徑處理。

裁員行動完結後，各人的難受心情也不會馬上消失。不單遭裁退的員工會感到難過，就是留任的員工也同樣會在情緒上受影響。

僱主應小心處理公司與僱員的關係，在裁員行動後，當僱主接觸員工、員工協會和機構內職工會時，必須更小心謹慎，關懷體諒。僱主不但需要保持員工的士氣，還應盡量消除他們的不滿和沮喪，以免影響公司的生產力和服務質素。

當業務開始好轉時，僱主應該盡量重新聘用曾被裁退的員工。

^{註10} 確保僱主不會因裁員而違反僱傭條例（香港法例第57章）、僱員補償條例（香港法例第282章）、性別歧視條例（香港法例第480章）、殘疾歧視條例（香港法例第487章）、家庭崗位歧視條例（香港法例第527章）及種族歧視條例（香港法例第602章）。

被裁僱員應該怎樣做

如果僱員獲悉會被裁退，僱員應該採取下列步驟保障自己的權益：

- ◆ 清楚確定僱員在《僱傭條例》和僱傭合約下的權利和保障。終止合約補償通常包括薪金、代通知金（如果並無預先通知）、按比例計算的有薪年假、法定假日薪酬和按比例計算的年終酬金；如果僱員受僱已達兩年以上，還可享有遣散費。
- ◆ 如果僱員對自己的權益有任何疑問，特別是僱主如削減或甚至拒絕付給終止合約補償時，僱員應該前往區內的勞工處勞資關係科辦事處求助，或索取有關應得補償的金額和計算方法的資料（各區辦事處的地址載列於本文末）。僱員也可以諮詢所屬職工會的意見。
- ◆ 前往勞工處就業科設立的就業中心及行業性招聘中心，登記求職（各中心的地址及電話載列於本文末）。
- ◆ 趁此機會積極裝備自己，達致自我增值，例如，參加由僱員再培訓局、職業訓練局和公開大學等機構舉辦的課程，藉以提高自己的技術水平和資格。

在經濟欠佳的情況下，僱員在找尋新工作時，應針對就業市場的需求，從而調節自己的要求。例如，考慮較低的薪酬，或到較遠的地點工作。同時，僱員亦要嘗試適應新的工作模式，才能接受新的挑戰。

請緊記，即使面對經濟不景氣，僱員都不可輕言氣餒，勞工處會盡力提供適當的協助，助僱員解決離職時的問題及尋找新的工作。

勞工處為僱主和僱員提供的服務

勞資關係科

勞資關係科為非政府機構的僱主和僱員提供自願性的調停服務，以協助他們解決勞資糾紛。除此以外，該科也就僱傭條件和《僱傭條例》的條文等事宜提供意見。僱主僱員如欲尋求協助，請與該科的分區辦事處聯絡。

勞資關係科分區辦事處地址，請見網址（或掃描二維碼）：
www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm



勞資協商促進科

勞資協商促進科負責推廣《僱傭條例》及良好人事管理措施，促進勞資雙方進行有效溝通、協商及自願性的談判。

地址：九龍旺角聯運街30號旺角政府合署5樓
電話：+852 2121 8690
傳真：+852 2121 8695

就業科

就業科透過轄下的13所就業中心、三所為飲食業、零售業及建造業設立的招聘中心、「互動就業服務」網站（www.jobs.gov.hk）及其流動應用程式等，為求職人士和僱主提供全面及免費的就業和招聘服務。

勞工處就業科就業中心及行業性招聘中心的地址和電話，請見網址（或掃描二維碼）：
www.labour.gov.hk/tc/tele/es3.htm



勞工處24小時電話諮詢服務

如對《僱傭條例》的條文、就業服務和其他有關勞工的事宜有任何查詢，請致電 +852 2717 1771（此熱線由「1823」接聽）。■