（十一）遣散費

11.1 遣散費的適用範圍

遣散費並不適用於：

- 本身是僱主的配偶的任何僱員；
- 本身是僱主的父母、祖父母、繼父母、子女、孫子女、繼子女、兄弟姊妹、同父異母或同母異父的兄弟姊妹，並受僱為家庭傭工（包括園丁、司機及船工）、在私人住戶工作或其工作與私人住戶有關的僱員；
- 外發工（即從其他人取得物料或物品並在其住所或其他不受該人控制或管理的處所對該等物料或物品進行裝配、裝飾、加工、修理、修改、改裝、清理或洗滌工序的人士）；或
- 任何受僱於香港政府以外的政府而本身是該政府所屬國家的國民或公民的僱員。

{Cap.57: s.2(1), s.31F}

11.2 裁員

如僱員完全或主要由於：

- 僱主永久或暫時停止（或擬永久或暫時停止）經營該僱員所從事的業務；
- 僱主永久或暫時停止（或擬永久或暫時停止）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；
- 在定期僱傭合約屆滿之後未獲僱主續訂僱傭合約；
- 因僱主的行為而按第 2.6 節所述的規定即時離職；或
- 其僱傭合約因僱主的任何作為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視為被僱主終止，

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

如僱主是一間公司，而該公司與另一間公司是相聯公司（即該公司是該另一間公司的附屬公司，或該另一間公司是該公司的附屬公司，或該公司與該另一間公司均是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（或擬永久或暫時停止）經營某僱員所從事的業務；
- 其永久或暫時停止（或擬永久或暫時停止）在某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）對某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）對某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理由而解僱該僱員，則該僱員仍被視為因裁員而被解僱。{Cap.57: s.31K(3),(5)}

如僱主未能證明其並非因裁員而解僱某僱員，則該僱員須被視為因裁員而被解僱。{Cap.57: s.31Q}

如僱員因裁員而被解僱，並在緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所須給予的通知期的屆滿日期）之前按「連續性合約」受僱滿 24 個月，則可獲支付遣散費。{Cap.57: s.31B(1)(a)}

如僱員已：

- 獲僱主（如僱主是一間公司，則該公司或其相聯公司）；或
- 與承接僱主的業務擁有權的人（如僱主已在轉讓業務擁有權之前以通知期或代通知金終止僱傭合約）達成協議

繼續僱用或以另一僱傭合約再次僱用，且該僱用或再次僱用在緊接僱傭合約終止日期之後生效，則該僱員並不被視為被解僱。在僱主死亡的情況下，如僱員已獲僱主的遺產代理人繼續僱用或以另一僱傭合約再次僱用，且該僱用在緊接僱主死亡日期之後 4 星期內生效，則該僱員並不被視為被解僱（但就計算遣散費而言，由僱主死亡日期至繼續僱用或再次僱用的生效日期的整段期間須被視為該僱員受僱於該遺產代理人的連續僱傭期）。{Cap.57: s.31D(2), s.31J(1),(2), s.31K, s.31M, Sch.3 para.3, para.7}

僱主（如僱主是一間公司，則該公司或其相聯公司）或承接僱主的業務擁用權的人（如僱主已在轉讓業務擁有權之前以通知期或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，則在緊接原本所須給予的通知期的屆滿日期）不少於 7 日之前，向僱員：

- 提出以與原有僱傭合約相同的條件（包括該僱員受僱工作的職位及地點）繼續僱用或以另一僱傭合約再次僱用的要約；或
- 以書面形式提出繼續僱用或以另一僱傭合約再次僱用的要約（該要約就該僱員而言構成適合僱傭且並不差於以前的要約），

而該僱用在僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所須給予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，則不可獲支付遣散費。在僱主死亡的情況下，如僱員已獲僱主的遺產代理人以書面形式提出：

- 以與原有僱傭合約相同的條件（包括該僱員受僱工作的職位及地點）繼續僱用或以另一僱傭合約再次僱用的要約；或
- 繼續僱用或以另一僱傭合約再次僱用的要約（該要約就該僱員而言構成適合僱傭的要約），

而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再次僱用的生效日期的整段期間，須被視為該僱員受僱於該遺產代理人的連續僱傭期），而僱員並無合理理由而拒絕接受該項要約，則不可獲支付遣散費。{Cap.57: s.31C(2),(3) s.31J(1),(3), s.31K(1), s.31M, Sch.3 para.4, para.7}

如僱員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，

否則不可獲支付遣散費。{Cap.57: s.31C(5)}

如僱員被即時解僱，則不可獲支付遣散費。{Cap.57: s.31C(1)}

案例：流動條款

三名僱員（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。僱傭合約訂有一項流動條款（Mobility Clause），賦予僱主可按需要將僱員調職至其他分店的權力。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，而雖然樂富分店繼續營業，E 卻引用該流動條款將 W 調職至香港仔分店（該調職將導致 W 往來住所及工作地點的交通支出每月增加約 $1,000），但同時將 2 名於香港仔分店工作的僱員調職至樂富分店。W 以構定解僱為由向 E 申索代通知金、年終酬金、年假薪酬及遣散費／長期服務金。

勞資審裁處指出 E 應意識到 W 願意以每月只有$2,300 的工資受僱的原因為工作地點及工作時間合適，且 W 並不會願意額外支付

$1,000 交通費前往香港仔分店工作。審裁處指出流動條款必須合理及真誠地引用，而由於 E 並未能解釋其因何需要作出調職，因此認為 E 濫用流動條款藉以迫使 W 自行離職而無須給予解僱補償，並裁定 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 E 只可於有需要時方可引用流動條款，而「需要」是指業務、行政或運作上的真正需要。由於 E 事實上並無該等真正需要，因此原訟法庭駁回 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}

11.3 停工

如僱員的薪酬視乎其是否獲僱主提供其所從事的某類工作而定，則如該僱員：

- 在任何連續 4 個星期的期間內未獲僱主提供該類工作的日數(而僱主亦無就該等日子支付該僱員如在該等日子工作則可獲支付的工資）多於正常工作日數的二份之一；或
- 在任何連續 26 個星期的期間內未獲僱主提供該類工作的日數（而僱主亦無就該等日子支付該僱員如在該等日子工作則可獲支付的工資）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，則可因被停工而獲支付遣散費。上述未獲僱主提供工作的日子並不包括休息日、法定假日、有薪年假，以及僱主因勞資糾紛而關閉僱傭場所、暫時停工或拒絕繼續僱用其任何僱員的日子，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}

11.4 遣散費的計算及與酬金、職業退休計劃利益或公積金計劃權益有關的規定

《2022 年僱傭及退休計劃法例（抵銷安排）（修訂）條例》於 2025 年 5 月 1 日開始生效，有關遣散費的計算及與酬金、職業退休計劃利益或公積金計劃權益互相抵銷的規定詳見附錄四。

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，則在緊接原本所須給予的通知期的屆滿日期；如僱員被停工，則在緊接第 11.3 節所述的期間的屆滿日期）之後 3 個月（或勞工處處長准許延長的期間）內以書面形式向僱主發出申索遣散費的通知，而僱主須在接獲該通知之後 2 個月內支付遣散費。如僱主無合理辯解而違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款$50,000。僱主在支付遣散費時，須同時向僱員提供如何計算該遣散費的書面陳述，否則即屬犯罪，可被罰款$10,000，而僱員可以書面形式要求僱主在 1 星期之後任何指定期間內提供該書面陳述；如僱主無合理辯解而不遵從該要求，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.31N(b), s.31O(1),(3)(a), s.31P}

如僱員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，則有關申索須在緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所須給予的通知期的屆滿日期；如僱員被停工，則在緊接第 11.3 節所述的期間的屆滿日期）之後 3 個月內提出。{Cap.57: s.31N(c)}

如僱員未獲僱主支付全部或部份遣散費，則可以書面形式要求其職業退休計劃或強制性公積金計劃的受託人從該計劃中支付仍未獲支付的遣散費，而該計劃的受託人須在切實可行的範圍內盡快遵從該要求。{Cap.426: s.70A(3),(4); Cap.485:s.12A(3),(4)}