

本文刊載於 2009 年 5 月 18 日之星島日報 A6 頁

## 裁員的定義和遣散費的計算方式

讀者「小安安」來信談及他是一家香港公司的總經理，現僱主要停止其中一個部門及解僱該部門所有文職員工。小安安欲了解多些在此情況下被解僱員工的賠償問題。

根據香港法例第 57 章《僱傭條例》，僱員以連續合約而為同一僱主工作不少於 24 個月後，若因「裁員」而遭解僱或「被停工」，則有權享有「遣散費」。根據《僱傭條例》，僱主基於以下原因解僱僱員，即屬裁員：

- a. 僱主結束或擬結束營業；
- b. 僱主已終止或擬終止經營有關僱員工作之地點的業務；
- c. 僱主對有關僱員所擔任的工作之需求縮減或停止（或預期會縮減或停止）。

此外，按《僱傭條例》，在連續 4 星期內，若僱主未有提供工作及工資的日數超過工作日數總和的一半；或在連續 26 星期內，未有提供工作及工資的日數超過工作日數總和的三分之一，僱員即可視作為被停工。

## 遣散費最高上限 39 萬元

“遣散費”的計算方法如下：

$$\left[ (\text{月薪} \times 2/3)^{*1} \text{ 或 } (18 \text{ 日工資})^{*2} \right] \times \text{服務年資}^{*3}$$

註\*1：月薪員工者，工資以 22,500 港元的 2/3（即 15,000 港元）為上限。員工可選擇以最後 1 個月或最後 12 個月的平均工資計算。\*2：日薪或件薪員工者，工資以 22,500 港元的 2/3（即 15,000 港元）為上限。員工可選擇以最後 30 個工作日中的任何 18 日工資計算。\*3：未滿一年的服務年資則按比例計算。

法例亦指明，若僱員在 2004 年 10 月 1 日或之後被裁員或被停工，可獲遣散費。遣散費的最高上限為 39 萬港元；並可完全追溯至全部的服務年資。

梁寶儀律師

---

### 聲明

香港律師會鄭重聲明，本文所載內容是參照文章刊登日適用法律而提出看法，並不構成任何法律意見。讀者如有個別法律問題，應當就其個別情況向律師徵詢意見。  
本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。  
任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。