

GALL



2020年3月 劳资事务焦点动态：在香港裁员

第1部分

随着香港面临政治与经济不明朗的时期，雇主可能会比平常裁减更多员工。无论作为雇主还是雇员，您都必须对有关裁员的法律有基本了解。

何时需要及如何裁员？

裁员定义范围极广，其中包括雇主歇业或打算歇业，或是缩减员工数量的情况。

可能造成裁员情况的原因包括客户需求减少、职责重组或重新分配，或是技术变化等因素。这些因素中任意一个都可能造成企业需要更少的员工来从事剩余工作。

如何处理裁员？

香港并无规定裁员程序的规管架构，亦没有要求雇主在裁员之前须先征询雇员的意见。通常，只要雇主不是出于歧视性原因（例如由于其残障状况、性别、种族或家庭状况）或是违法裁员，即可自行选择解雇哪些雇员。

《雇佣条例》（第57章）（下称“EO”）规定，雇主解雇存在以下情况的雇员或向其发出解雇通知均属于违法行为：

- 曾遭受使其有权根据《雇员补偿条例》（第282章）获得赔偿的工伤（除非征得劳工专员的同意）；或
- 在雇员有权要求雇员赔偿的情况下，暂时丧失工作能力的期限不超过三天。

在以下情况下，雇主解雇雇员也属于违法行为：

- 雇员正履行陪审团职责；
- 雇员正因病休假并正领取疾病津贴，有理由立即解雇的情况除外；
- 雇员已根据《工厂及工业经营条例》（第59章）提供证据；

GALL

- 雇员遭遇无效判决, 而雇主根据该判决或未能披露该判决而予以解雇;
- 雇员正在休其累积的法定年假; 以及
- 雇员是签署连续雇佣合同的女性雇员, 并已将怀孕事宜通知雇主。不过这并不妨碍雇主在有正当解雇理由的情况下, 或在雇员试用期的前十二周内解雇该雇员。

对雇主和雇员最佳的做法通常是, 讨论协商出可以避免裁员并藉此实现“双赢”局面的情况。这可能包括:

- 雇员同意调任其他职位, 既可以保留工作岗位, 也可发展更多技能和机会; 以及
- 雇主可在其他职位留下经验丰富的雇员。

协商可能无法解决所有情况。因此雇主可能须考虑选择某些雇员进行裁员。在此类情况下, 建议雇主应当:

- 首先划定一个雇员群体, 从中选择出某些雇员进行重新安置和/或裁员;
- 鉴定公平客观的选择标准来评估这些雇员;
- 平等对待雇员; 以及
- 确保不会因歧视性原因(例如性别、婚姻状况、怀孕、残疾、家庭状况、种族、肤色、血统或者民族或种族)而选择雇员——此举可能会违反香港的反歧视法律。

被裁员的雇员除其他款项外还可得到法定遣散费。

在考虑裁员的合同权利时, 雇员和雇主都应了解雇佣合同以及雇员手册和/或通过常规和惯例进行的任何裁员支付中的规定。

第2部分

裁员后的实际考虑事项

在决定对雇员进行裁员解雇后, 雇主应准备处理一些实际考虑事项:

1) 法定遣散费

根据EO, 受雇满二十四个月的雇员可得到法定遣散费, 数额等于最后一个月月薪的三分之二或 22,500 港元的三分之二(以较低者为准), 乘以工作年数。不满整年的部分按比例计算。

法定遣散费上限为 390,000 港元。

GALL

雇员应牢记,有许多情况可能会造成其失去获得法定遣散费的权利。其中可能包括雇员不合理地拒绝雇主提供对雇员“同样有利”而又合适的其他工作的提议。

2) 其他常见支付款项

除上述法定遣散费外,雇员还可要求雇主进一步支付其他款项,包括:

- 合同遣散费(超过上述法定下限);
- 截至并包含解雇日期的工资;
- 代通知金(如适用);
- 应休但未休年假的折算工资;
- 津贴和/或偿还雇员所支付的个人开支(例如膳食、旅行、住宿、生活费用);
- 应付的产假工资;
- 年末应计款项;
- 应付的疾病津贴;
- 奖金和/或佣金款项;以及
- 因解雇加速兑现的延期补偿,包括股票或股票期权。

3) 未支付离职金造成的罚款

若雇主未能在可行范围内尽快支付离职金(无论如何不得迟于解雇当日后七天),可能会面临刑事起诉。如被判有罪,最高可处罚款和/或三年以下有期徒刑。

4) 移民义务

如果雇员的移民担保因裁员而终止,双方应尽快通知移民局。

未经移民局许可从事其他工作的非本地雇员可能会违反其居留条件,并可能会被起诉。

5) 税收义务

如果雇员有意离开香港,雇主有义务通知税务局(下称“IRD”),并须依指示扣留应付给该有意离港的雇员的所有款项。此类扣留期限为向IRD提交通知之日起一个月,或者直至IRD签发“放行通知书”为止。

GALL

6) 强制性公积金(“强积金”)改革——可能取消与遣散费有关的“抵消安排”

强积金计划是香港退休保障制度的一个基础层面。其运行要求雇主和雇员均须向强积金基金进行强制性供款。

目前,EO允许雇主使用其强积金供款来抵消应支付给雇员的法定遣散费。抵销金额以支付给离职雇员的法定遣散费为上限(即雇主无权抵销超过其为该雇员供款的金额)。

第3部分

其他解雇后考虑事项

离职雇员被解雇后可能会采取不当的行为,比如滥用雇主的机密信息、夺取公司财产或是从雇主处挖走客户和/或雇员,从而对雇主的业务造成重大损害。因此,为了保护雇主的业务,雇主应考虑是否要对雇员解雇后的活动施加任何限制。这些限制通常包含在雇佣合同中,或者有时通过离职协议加以约定。

保密信息

尽管普通法要求雇员承担某些义务,不得滥用构成商业秘密的信息或通过保密义务提供的某些信息,为更全面地保护雇主的保密信息,但雇主可约定其承担进一步的合同保密义务。这些合同保密条款应谨慎起草,使其适应与雇主和相关离职雇员有关的特殊情况,并规定这些合同义务是否在解雇后依然适用。

归还公司财产

对于雇主而言,在雇员的雇佣合同和/或离职协议中包含明确条款,要求雇员在其离职之前归还所有公司财产和/或删除与雇主的业务有关的任何保密信息和资料或是明智之举。

此类保密信息可能包含客户列表与记录、电子数据与办公文件,一旦泄露则可能对竞争对手极具有利而对雇主造成重大损害。钥匙、笔记本电脑和信用卡等办公设备也应在解雇时退还。

雇主应在解雇之前执行移交程序。根据保密信息和/或办公设备的重要性或价值,雇主可以适当从雇员处取得一份说明其已退还所有公司财产的签字声明。

解雇后限制性约定(下称“PTR”)

在某些情况下,雇员离职会对雇主的业务造成不利影响,尤其是如果离职雇员加入直接竞争对手,招揽和/或欺骗客户和雇员。因此雇主可以在合同里加入某些 PTR,保护其业务免受此类行为的侵害。

合同中限制雇员活动的 PTR,尤其是在解雇之后,因为违反公共政策而会初步被视为无法执行。要使约束力仍然有效,必须满足两个条件。首先,雇主显示出就该雇员的雇佣具备应保护的合法权益。其次, PTR 必须显示出并未超出保护该权益合理所需的范围。

如果 PTR 被认定不合理,则会被撤销而不予强制执行,除非可以通过采取“蓝铅笔”审查来分割违规部分。法院

GALL

是不能缩小实施原本合理之限制的范围。但如果仅 PTR 的一部分不合理,则单个词语或短语可能会被忽略,从而可以合理主张立场。

因此在起草 PTR 时,雇主应注意并确保予以正确解释后的PTR是在合理范围内。

保留雇员记录

雇主面临多种法定义务要求其保留某些记录,比如身份记录、雇佣记录、休假记录以及与雇员的工作权利有关的记录。此类记录必须在解雇后至少保留 6 个月,且通常应保留更长时间,以防未来发生任何争议。

6) 强制性公积金(“强积金”)改革——可能取消与遣散费有关的“抵消安排”

强积金计划是香港退休保障制度的一个基础层面。其运行要求雇主和雇员均须向强积金基金进行强制性供款。

目前,EO允许雇主使用其强积金供款来抵消应支付给雇员的法定遣散费。抵销金额以支付给离职雇员的法定遣散费为上限(即雇主无权抵销超过其为该雇员供款的金额)。

第4部分

裁员后要考虑的常规事项

通知

是否已书面通知雇员这个决定?

通知是否明确说明了雇员在职的最后一天和离职金?

离职金

雇员是否有权获得任何法定和/或合同遣散费?

是否在 7 天内向雇员支付了所有其他适用的离职金,包括:

- 合同遣散费(超过上述法定下限);
- 截至并包含解雇日期的工资;
- 代通知金(如适用);
- 应休但未休年假的折算工资;
- 津贴和/或报销的雇员已发生的个人开支(例如膳食、旅行、住宿、生活费用);
- 应付的产假工资;

GALL

- 年末应计款项；
- 应付的疾病津贴；
- 奖金和/或佣金款项；以及
- 因解雇加速兑现的递延补偿，包括股票或股票期权。

移民义务

如雇员的担保终止，双方是否已通知移民局？

税收义务

如果雇员有意离开香港，雇主是否已通知税务局？

雇主是否需要扣留应付给有意离开香港的这位雇员的所有款项

强积金义务

雇主是否有安排在雇员解雇后的公历月月底后的 10 天或之前，缴纳该雇员最后一次的强制性供款？

雇主是否在雇员解雇后的公历月月底后的 10 天内，将雇员解雇事宜通知强积金计划受托人？

雇主有否已就解雇日期向强积金计划受托人发出书面通知？

在已向雇员支付法定遣散费的情况下，雇主是否考虑了要否向强积金计划受托人申请从雇员的应得权益中提取有关款项，用于抵扣法定遣散费？

其他义务和考虑事项

雇员应在离职前归还公司所有财产和/或删除与雇主业务有关的任何保密信息与材料。

雇主应考虑是否有必要并准备好实施任何解雇后的限制。

雇主应保留某些记录，比如身份记录、雇佣记录、休假记录以及与雇员的工作权利有关的记录。

关于裁员及其他劳资法律相关的问题，请联系尹安琦 (Andrea Randall) (andrearandall@gallhk.com / +852 3405 7688) 或王天惠 (Joni Wong) (joniwong@gallhk.com / +852 3405 7616)。

本文所含内容均为一般信息，仅供参考，不得视为是针对具体事实或情况提供的法律、会计、财务或税收建议或观点，请不要以此为依据。依据本文所含内容而作为或不作为所导致的损失或损害，高嘉力律师行概不负责。如有具体的法律问题，请根据自身情况咨询专业法律建议。

GALL

僱傭事務荣获的奖项和认可：

- « 在劳资诉讼方面经验非常丰富 »
2020年《钱伯斯亚太指南》Chambers Asia-Pacific
- « “高嘉力是一家一流律所，提供实用且物有所值的建议”“非常高效” »
劳资争议解决，出色执业表现——2020年《亚洲法律概况》Asialaw Profiles
- « 尹安琦(Andrea Randall) 办事细致、知识渊博 »
劳资就业领域的新一代合伙人 — 2020年度《亚太法律500强指南》Legal 500 Asia Pacific
- « 高嘉力以其“绝佳的劳资诉讼服务”而闻名 »
劳资争议解决领先律所——2019年《亚太法律500强》Legal 500 Asia Pacific
- « 获奖者 —— 年度全国律师事务所 »
2019年 Benchmark Litigation 亚太顶级律所
- « “推荐律师行”，合伙人尹安琦获评“推荐律师”。 »
《Doyle 指南：2019年香港领先就业律师排行榜》
- « 占据领先地位的律师事务所，劳资 »
« 领先的劳资关系人士尹安琦 (Andrea Randall) 和 高嘉力 (Nick Gall) »
2018年亚太法律500强
- « 劳资争议解决领先律所 »
2019年《钱伯斯亚太》Chambers Asia Pacific

联系人：



高嘉力 (Nick Gall)
高级合伙人
+852 3405 7629
nickgall@gallhk.com



尹安琦 (Andrea Randall)
合伙人
+852 3405 7630
andrearandall@gallhk.com



王天惠 (Joni Wong)
律师
+852 3405 7616
joniwong@gallhk.com