

# 如何有效管理 僱員離職事務

近年本港的勞資關係波動，僱員離職率高；環球經濟疲弱，不少行業或需減員節流；公司「人口老化」，退休的相關問題亦接踵而來。僱主在管理僱員離職、解僱、遣散、退休、返聘等過程中，如何作出合法合理的決定？如何支付補償以避免不必要的衝擊和法律責任？

## 內容

### 1. 僱員辭職的相關問題：

- 通知及確認的相關問題
- 通知期及代通知金的計算
- 突然離職或離職時未交還公司物品的處理

### 2. 「一般解僱」：

- 定義
- 如僱員因病患或殘疾而不能執行正常職務的處理
- 僱員能否在僱主依法支付補償下拒絕辭職
- 解僱在病假、工傷或懷孕期間的僱員會否觸犯法例

### 3. 離職補償的計算方法：

- 代通知金
- 假期薪酬
- 年終酬金
- 其他合約性的補償、遣散費、長期服務金及沖的安排

### 4. 即時解僱：

- 如何執行即時解僱
- 應注意的程序及風險
- 僱員被即時解僱後的法律權利

### 5. 減員節流：

- 準則
- 其他節流的選擇
- 對在病假、工傷或懷孕期間的僱員進行裁員會否觸犯法例
- 重聘被遣散的僱員及年資計算

### 6. 退休與返聘：

- 65歲是否必須退休
- 如何合法合理地處理僱員退休
- 已退休的僱員獲重新聘用後的處理及年資的計算