

# 裁员赔偿在新加坡

Please support Shaune Chow on her petition against global warming on this [link](#)

**特别针对不当解雇员工，我们提供免费咨询。请 WhatsApp 我们预约电话咨询。**

一般上，雇用合约只注明终止合约通知期或 代通知金。裁员赔偿是额外的铺偿。

没持续工作两年以上的员工，无权获得 裁员赔偿。，就算裁员的原因是基于人手过剩、改组或行业转型。

如果合同没注明数额，大多数的遣散费是按照劳资政公平与良好雇佣联盟（TAFEP）的裁员妥善处理指引 Tripartite Guidelines on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment。

根据指引，服务期超过3年的员工，每年工作可获得2周至1个月薪金的赔偿。具体的数额根据公司财务状况而定。

TAFEP （Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices 联盟伙伴是指新加坡人力部 Ministry of Manpower (“MOM”), 全国职工总会 National Trades Union Congress (“NTUC”) 和 全国雇联 Singapore National Employers Federation (“SNEF”) forming (“TAFEP”) 。

虽然裁员妥善处理 指引 Tripartite Guidelines on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment 没有法律上的强制执行的性质，一般的企业都不会忽视 TAFEP 的号召应用指引内的方针。

受影响员工必须先向TADM申请进行调解。TADM是指Tripartite Alliance for Dispute Management – 劳资政纠纷调解联盟（Tripartite Alliance for Dispute Management, 简称TADM）。

对于裁员赔偿权利，雇用法令里的条款有点含糊。只是规定对于没做满两年的员工，员工无权讨取裁员赔偿。法令没有明确指明裁员赔偿的义务。

*Employment Act Section 45 – Payment of retrenchment benefit – Payment of retrenchment benefit No employee who has been in continuous service with an employer for less than 2 years shall be entitled to any retrenchment benefit on his dismissal on the ground of redundancy or by reason of any reorganisation of the employer's profession, business, trade or work.*

不过在实际操作上，政府通过 TAFEP 驱使雇主对被裁退的员工做出补偿。根据 TAFEP 意见，行业实践是以工作时期计算，每年工作可获得2周至1个月薪金的赔偿。可以被认为这已定成了标准。

在 2020 5 月20 日的发布文告，人力部呼吁雇主以公司的财务能力支付遣散费。以下是人力部文告的有关摘录：

4 – Employers who are in sound financial position<sup>3</sup> should continue to pay retrenchment benefit according to their existing employment contracts, collective agreements, memoranda of understanding, or the prevailing norms for

retrenchment benefit (between 2 weeks and 1 month salary per year of service) stated in the Tripartite Advisory. 中文翻译 – “财务状况良好的雇主应继续按照合同中规定的现有雇佣合同，集体协议，备忘录或现行裁员赔偿惯例（每年服务2周至1个月的薪水）支付裁员赔偿”

通常，员工的怨气是雇主裁员的赔偿或做法不公平。如果证据确凿，可向 TAFEP 举报。以下段文段是取自 TAFEP [网页](#) –

“Note: Employees who have been retrenched may report unfair or discriminatory retrenchment practices to TAFEP.”（注意：被裁员的员工可向TAFEP[举报不公平或歧视性的裁员做法。](#)）

以下是相关举报链接：<https://www.tal.sg/tafep/contact-us/>

已经离职的员工必须在纠纷发生的6个月内提出索赔。

## 雇主的一些花招

有些雇主设法引导员工签署辞职信，目地是要捏造自愿辞职的形式，逃避裁员法定义务。法律上，还是会把这种行为列为推定的解雇。如果遇上此类要求，必须坚持立场，请雇主发辞职信。

## 当公司有公会组织

工会代表应该先和受影响的员工商谈。

在被 TODAY 报纸受访时，NTUC 副秘书长, Cham 女士说说，平均而言，大多数存有工会的公司对在公司工作至少两年的受影响工人支付的赔偿计算是每年服务得到大约一个月的服务费。

在同一个报导，医护职员工会 Healthcare Services Employees' Union 总裁，Thanaletchimi 女士说，一些有良好劳资关系的公司会在未通拟议实施裁员半年之前将任何裁员意向告知他们

若公会代表和公司谈判、磋商成果应该向会员宣布。员工第一时间知道裁员赔偿方案不应该从公司管理层得到。

在极端情况下，可能断定工会代表在和公司磋商时违反了受信责任/诚信的责任。可能的利益冲突问题 – 工会谈判代表本身的工作岗位是否保住了。工会领导层有义务对此事和磋商的要点完整披露因为工会代表对于全体员工有诚信的责任。

工会谈判代表的职责是以谨慎的态度谈判。必须披露可能利益冲突。以下是的参考虽然取从澳大利亚政府网站，但是原则上是普遍适用 –

*Employers and employees can be represented by a bargaining representative during this process. Normally the bargaining representative for employees will be a union official.*

*All bargaining representatives and other parties involved in the process have to bargain in good faith.*

*They also have to follow rules about disclosing benefits that they might get from a proposed enterprise agreement that they're a bargaining representative for. This means that if unions and employers are bargaining for an*

*enterprise agreement, and either of them will get (or could get) a financial benefit from something in the proposed agreement, they have to make sure that everyone else in the bargaining process knows about it. This includes employees who will be covered by the agreement.*

## 案例参考

### 案例参考

在 2019 年，免税店DFS集团，因退出在樟宜机场的烟酒特许经营业务，采取大规模裁员。

在裁员配套中，每服务年可被赔偿两个星期的薪水，不过赔偿顶线是26个星期的薪资。这是经过政府的反馈，DFS 才重新调整的配套，之前的配套，赔偿顶线是13个星期的薪资。

## 我们所能给予的援助

我们能为您咨询：

- 最妥善的方式和妥协建议与雇主协商
- 琢磨适合时刻向有关政府部门做举报