

香港《僱傭條例簡明指南》(續)

勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》以淺白的文字，簡述香港法例第57章《僱傭條例》的主要條文。對有關法例的詮釋，應以《僱傭條例》原文為依歸。今期《香港印刷》將節錄指南的第九章至第十一章，包括終止僱傭合約、僱傭保障、遣散費及長期服務金。讀者如對條例有任何查詢，可致電勞工處查詢熱線：(852) 2717 1771（此熱線由「1823」接聽）。

第九章：終止僱傭合約

終止僱傭合約的通知期或代通知金

僱主或僱員在終止僱傭合約時，須給予對方適當的通知期或代通知金。如果合約是連續性合約，所需的通知期或代通知金如下：

表一	僱傭情況		通知期	代通知金
	試用期內的首個月		無需通知期	無需代通知金
在試用期內	試用期內的第一個月後	僱傭合約有明確規定	依照協定的通知期，但不少過七天	見表二
		僱傭合約無明確規定	不少過七天通知	
無試用期／在試用期之後	僱傭合約有明確規定		依照協定的通知期，但不少過七天	
	僱傭合約無明確規定		不少過一個月通知	

表二	通知期以日或星期為單位	僱主或僱員發出終止合約通知的日期（下稱「通知日期」）前12個月內僱員所賺取的每日平均工資 *	通知期內通常須付給僱員工資的日數	= 代通知金
	通知期以月為單位	「通知日期」前12個月內僱員所賺取的每月平均工資 **	×	通知期的月數 = 代通知金

* 如沒有預先發出終止合約通知，則為「終止合約的日期」前12個月內僱員所賺取的每日平均工資。

** 如沒有預先發出終止合約通知，則為「終止合約的日期」前12個月內僱員所賺取的每月平均工資。

注意：

在計算每日或每月平均工資時，須剔除（i）未有付給僱員工資或全部工資的期間，包括休息日、法定假日、年假、病假、產假、侍产假、工傷病假或在僱主同意下放取的假期，以及沒有向僱員提供工作的任何正常工作日；連同（ii）就該期間已支付的款項。詳情請參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》的附錄一。有關指南可於勞工處的網頁（<http://www.labour.gov.hk>）下載。《香港印刷》亦將會於稍後期號轉載有關內容。

即時終止僱傭合約

僱主在以下情況，可即時解僱僱員，而無須預先通知或給予代通知金。如果僱員在與其僱傭有關的事宜上：

1. 故意不服從僱主合法合理的命令；
2. 行為不當；
3. 欺詐、不忠實；或
4. 慣常疏忽職責。

僱員參加罷工，並非僱主無須給予通知或代通知金而終止合約的合法理由。

注意：

即時解僱是嚴重的紀律處分，祇有在僱員犯了非常嚴重的過失或經多次警告仍不改善的情況下才適用。

僱員在以下情況，亦可以即時終止僱傭合約，而無須預先通知或給予代通知金：

1. 合理地恐懼身體會受到暴力或疾病的危害；
2. 受僱主苛待；或
3. 已為僱主連續工作不少於 5 年，而經註冊醫生或註冊中醫發出指定的證明書，證明永久不適合擔任現時的工作。（詳情請參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》的第十一章「遣散費及長期服務金」部分或下文。有關指南可於勞工處的網頁（<http://www.labour.gov.hk>）下載。）

終止僱傭合約的限制

在下列情況下，僱主不可解僱僱員：

生育保障	僱主不可解僱已證實懷孕及已發出懷孕通知的僱員。
有薪病假期間	僱主不可在僱員的有薪病假期間解僱僱員。
向當局提供證據或資料	僱主不可由於僱員曾在有關執行《僱傭條例》、因工遭遇意外或違反工作安全法例而進行的法律程序中提供證據或向進行查訊的公職人員提供資料而解僱僱員。
參加工會活動	僱主不可因僱員參與職工會或職工會的活動而解僱僱員。
工傷期間	僱主在未與因工受傷的僱員達成工傷補償的協議之前，或在有關的評估證明書仍未發出之前，不可解僱僱員。

違例與罰則

僱主如在上述情況下解僱僱員，即屬違法，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣 10 萬元。

終止僱傭合約的款項

僱主在終止僱傭合約或當有固定期限的僱傭合約到期時，應支付解僱補償。視乎僱員的受僱期、僱傭合約的條款和終止僱傭合約的原因等，終止僱傭合約的款項一般包括：

- 任何未發放的工資；
- 代通知金（如適用）；
- 工資代替任何未發放的年假，及該假期年按比例年假薪酬；
- 任何未發放的年終酬金，及該酬金期內按比例年終酬金；
- 長期服務金或遣散費（如適用）；
- 其他僱傭合約內列明的款項，例如年積金或公積金等。

支付終止僱傭合約的款項

僱主須盡快支付僱員應得的所有解僱補償。除遣散費外，僱主最遲要在合約終止日或合約到期日後七天內支付解僱補償。

僱主須在接獲僱員所發追討遣散費的通知後兩個月內支付遣散費。

違例與罰則

僱主如果未能在僱傭合約終止日或合約到期日後七天內支付工資，須就尚未清付的款額支付利息給僱員。

僱主如故意及無合理辯解而不依時支付解僱補償給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣 35 萬元及監禁三年。

第十章：僱傭保障

《僱傭條例》的「僱傭保障」部分，目的是防止僱主為了逃避在條例規定下的責任而解僱僱員或更改僱傭合約條款。

僱傭保障的索償資格與補償

僱員可根據以下的情況向僱主提出補償的申索：

情況	索償的資格	補償
不合理解僱	1. 僱員已按連續性合約受僱不少於 24 個月；以及 2. 僱主並非基於條例規定的正當理由解僱僱員	僱員可以獲得： • 復職或再次聘用；或 • 終止僱傭金
不合理的更改僱傭合約條款	1. 僱員按連續性合約受僱 2. 僱主未經僱員同意而更改僱傭合約條款； 3. 僱傭合約並沒有明文規定僱主可以作出該項更改；以及 4. 僱主並非基於條例規定的正當理由更改僱傭合約條款	
不合理及不合法解僱	1. 僱主並非基於條例規定的正當理由解僱僱員；以及 2. 解僱是違法的（詳情請參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》的第九章「終止僱傭合約的限制」部分或前文。有關指南可於勞工處的網頁（ http://www.labour.gov.hk ）下載。）：	僱員可獲得： • 復職或再次聘用；或 • 終止僱傭金及／或不超過港幣 15 萬元的補償金

解僱或更改僱傭合約條款的正當理由

僱主如證明根據下列五項理由中的任何一項而解僱僱員或更改僱傭合約條款，即屬具有正當理由：

- 僱員的行為
- 工作所需的能力或資格
- 裁員或其他真正的業務運作需要
- 法例的規定（即如果僱員繼續在原來的職位工作，或繼續按原有的僱傭合約條款受僱，即屬違法的情況）
- 其他實質理由

提出補償申索

僱員如要提出補償申索，必須在被解僱後或被更改的合約條款生效後三個月內，向僱主發出書面通知。如果有充分理由，勞工處處長可把限期再延長六個月。如僱員想向勞資審裁處（勞審處）提出申索，必須在被解僱後或被更改的合約條款生效後九個月內提出。

僱傭保障的補償

僱傭保障的補償包括復職或再次聘用、終止僱傭金以及補償金。

復職或再次聘用

復職命令，是飭令僱主繼續聘用僱員，並在所有方面視僱員為從未遭解僱或僱傭合約條款從未被更改。

再次聘用命令，是飭令僱主、僱主的承繼人或相聯公司以相若於原有僱傭合約的條款聘用僱員，擔任原來或其他合適的工作。

勞審處只會在勞資雙方同意下，才會作出復職或再次聘用的命令。

如勞審處作出復職或再次聘用的命令，僱員可繼續享有他本來的權利及利益（包括年資及退休金權利在內），而他的僱傭期亦不應被視作曾經中斷。

此外，勞審處可命令僱主支付僱員由於被解僱或僱傭合約條款被更改而損失的薪金及其他根據《僱傭條例》可享有的法定權益。另一方面，勞審處亦可命令僱員歸還僱主因解僱或更改僱傭合約條款而曾經付給他的任何款項。

終止僱傭金

勞審處如果沒有作出復職或再次聘用的命令，可裁定僱主須支付僱員合理及適當的終止僱傭金。

終止僱傭金是指：(1) 僱員根據《僱傭條例》可享有但在被解僱時未獲支付的法定權益；(2) 僱員假若繼續受僱而根據《僱傭條例》可合理地預期有權享有的權益；及(3) 僱員根據僱傭合約可享有的任何其他款項。

僱員的服務期即使未達到享有這些權益所需的服務年資，也可以獲得終止僱傭金。在這情形下，終止僱傭金應按實際的受僱期計算。

補償金

僱員被不合理及不合法解僱，而勞審處又沒有作出復職或再次聘用的命令，僱員可能會獲判得補償金，最高金額為港幣 15 萬元。

勞審處在裁定僱主是否需要支付補償金給僱員以及補償的金額時，會考慮有關申索的情況，包括：

1. 僱主和僱員的情況；
2. 僱員的受僱期；
3. 解僱是在甚麼情況下發生；
4. 僱員因為被解僱而蒙受的損失；
5. 僱員可另覓新工作的機會；
6. 僱員遭解僱是否因為本身的過失；以及
7. 僱員因為被解僱而有權獲得的任何款項（包括終止僱傭金）。

例外情況

「僱傭保障」部分並不適用於因性別、殘疾、家庭崗位或種族原因而遭解僱所引致的申索。僱員如果因性別、殘疾、家庭崗位或種族原因而遭解僱，可分別根據《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》或《種族歧視條例》提出申索。

第十一章： 遣散費及長期服務金 領取遣散費／長期服務金的資格

僱員可根據以下情況，享有遣散費或長期服務金：

補償項目	遣散費	長期服務金
受僱期	根據連續性合約受僱不少於 24 個月	根據連續性合約受僱不少於五年
須符合的條件	僱員因裁員而遭解僱 *	僱員遭解僱，但並非基於以下原因： • 因犯嚴重過失而遭即時解僱 • 因裁員而遭解僱
	有固定期限的僱傭合約在期限屆滿後，因裁員的理由沒有續訂合約 *	有固定期限的僱傭合約，在合約期滿後不獲續約 **
	僱員遭停工	僱員在職期間死亡
		僱員因健康理由而辭職
		65 歲或以上的僱員因年老而辭職

* 若僱主在合約終止日或合約期限屆滿日之前不少於 7 天，以書面要求僱員續訂合約或以新合約重新聘用，而僱員不合理地拒絕該項要求，則僱員無權獲得遣散費。

** 若僱主在合約期滿之前不少於 7 天，以書面要求僱員續約或以新合約重新聘用，而僱員不合理地拒絕該項要求，則僱員無權獲得長期服務金。

注意：

僱員在同一時間，只可享有遣散費或長期服務金的補償。

裁員的定義

僱員若基於以下原因被解僱，即視作因裁員而被解僱：

- 僱主結束或準備結束營業而解僱僱員；
- 僱主停止或準備停止經營僱員受僱的工作場所而解僱僱員；或
- 僱主對僱員所擔任的工作，或對僱員在其受僱地點所擔任的工作需求量縮減或預期會縮減而解僱僱員。

停工的定義

如僱傭合約訂明僱員的報酬須視乎他獲僱主提供其所受僱的該種工作而定，則在以下情況，僱員可視作被停工：

- 在任何連續四個星期內，不獲僱主分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的一半；或
- 在連續 26 個星期內，不獲分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的三分之一。

上述正常工作日數，並不包括閉廠、休息日、年假及法定假日等日數在內。

遣散費／長期服務金的款額

以下的計算方法適用於計算長期服務金及遣散費的款額：

月薪僱員	(最後一個月的工資 * X 2/3) #	X	可追溯的服務年資
日薪或件薪僱員	(僱員最後工作的 30 個正常工作日中由僱員選任何 18 天工資 *) #	X	可追溯的服務年資

未足一年的服務年期則按比例計算。

* 僱員亦可選擇以他最後 12 個月的平均工資計算。

以港幣 \$22,500 的三分之二（即港幣 \$15,000）為上限。

僱員可追溯的服務年資

所有體力勞動僱員及在 1990 年 6 月 8 日前 12 個月平均月薪不超過港幣 \$15,000 的非體力勞動僱員，如終止僱傭合約的有關日期是在 2004 年 10 月 1 日或以後，可追溯全部的服務年資。

而在 1990 年 6 月 8 日前 12 個月平均月薪超過港幣 \$15,000 的非體力勞動僱員，其服務年資可追溯至 1980 年。

最高款額

如終止僱傭合約的有關日期是在 2003 年 10 月 1 日或以後，僱員可得的遣散費／長期服務金的最高款額為港幣 \$390,000。

支付遣散費

僱員如欲追討遣散費，須在解僱／被停工後三個月內，以書面向僱主發出申索遣散費的通知。如有需要，勞工處處長可以將發出申索通知的期限延長。

僱主必須在收到僱員以書面發出申索遣散費的通知後的兩個月內，支付遣散費。

違例與罰則

僱主如無合理辯解而拖延支付遣散費給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣五萬元。

長期服務金的支付時間

僱主須在僱傭合約終止後七天內支付長期服務金給僱員。

違例與罰則

僱主如故意及無合理辯解而逾期不支付長期服務金給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣 35 萬元及監禁三年。

僱員享有遣散費／ 長期服務金與強制性公積金計劃權益、 職業退休計劃利益或 按服務年資支付的酬金抵銷的情況

如僱員有權享有遣散費或長期服務金，而：

- 一筆按服務年資支付的酬金或一筆職業退休計劃利益（非歸因於僱員供款的部分）已支付予該僱員；或
- 在強制性公積金計劃中，就該僱員持有一筆累算權益（非歸因於僱員供款的部分），或該筆累算權益已支付予該僱員；

則遣散費或長期服務金可與上述的款項抵銷，但須與遣散費或長期服務金的服務年資有關的款額為限。

（有關因支付／須支付遣散費／長期服務金而申請獲發職業退休計劃利益或強制性公積金計劃累算權益的詳情，請向有關計劃的受託人查詢。）

僱員因健康理由而追討長期服務金

僱員因健康理由而追討長期服務金，須向僱主呈交註冊醫生或註冊中醫發出指定的證明書，證明他永久不適合擔任現時的工作。

不論僱員所交出的證明書是由註冊醫生或註冊中醫簽發，僱主可在收到有關證明書的 14 天內，自費安排僱員接受由僱主指名的註冊醫生或註冊中醫進行的另一次身體檢查，以就僱員是否永久不適合擔任有關工作獲得另一意見。僱主應在僱員須往驗身前最少 48 小時，書面通知僱員有關重新評估安排的詳情。

追討僱員在職期間死亡的長期服務金 家屬領取長期服務金的優先次序：

- 第一：配偶
- 第二：子女（如超過一人申請，金額將平均分配）
- 第三：父母（如超過一人申請，金額將平均分配）
- 第四：已故僱員的遺產代理人

申請手續

合資格人士必須在僱員死亡後 30 天內填妥指定表格，向僱主申請領取長期服務金。如有需要，勞工處處長可把限期延長。該指定表格可向勞工處勞資關係科各分區辦事處索取。

僱主須在以下期限內支付長期服務金

由僱員的配偶提出申請	收到申請表格後七天內支付
由上述其他人士提出申請	在申請期滿後七天內支付

違例與罰則

僱主如無合理辯解而逾期不支付長期服務金給已故僱員的家屬，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣五萬元。

勞工處查詢熱線：(852) 2717 1771
此熱線由「1823」接聽