

第九章：雇佣保障

《雇佣条例》「雇佣保障」部分，旨在防止雇主为了逃避在条例规定下的责任而解雇雇员或更改雇佣合约条款。

雇佣保障的索偿资格与补偿

雇员可根据以下的情况向雇主提出补偿的申索：

| 情况 | 索偿的资格 | 补偿 |
|--------------|---|---|
| 不合理的解雇 | (1) 雇员已按连续性合约受雇不少于 24 个月；以及 (2) 雇主并非基于条例规定的正当理由解雇雇员 | 雇员可以获得： <ul style="list-style-type: none">• 复职或再次聘用；或• 终止雇佣金 |
| 不合理的更改雇佣合约条款 | (1) 雇员按连续性合约受雇 (2) 雇主未经雇员同意而更改雇佣合约条款； (3) 雇佣合约并没有明文规定雇主可以作出该项更改；以及 (4) 雇主并非基于条例规定的正当理由更改雇佣合约条款 | |
| 不合理及不合法解雇 | (1) 雇主并非基于条例规定的正当理由解雇雇员；以及 (2) 解雇是违法的（详情见第八章「终止雇佣合约的限制」部分） | 雇员可获得： <ul style="list-style-type: none">• 复职或再次聘用；或• 终止雇佣金及/或不超 15 万元的补偿金 |

解雇或更改雇佣合约条款的正当理由

雇主如证明根据下列 5 项理由中的任何一项而解雇雇员或更改雇佣合约条款，即属具有正当理由：

- 雇员的行为
- 工作所需的能力或资格
- 裁员或其它真正的业务运作需要
- 法例的规定（即如果雇员继续在原来的职位工作，或继续按原有的雇佣合约条款受雇，即属违法的情况）
- 其它实质理由

提出补偿申索

雇员如要提出补偿申索，必须在被解雇后或被更改的合约条款生效后 3 个月内，向雇主发出书面通知。如果有充分理由，劳工处处长可把限期再延长 6 个月。如雇员想向劳资审裁处（劳审处）提出申索，必须在被解雇后或被更改的合约条款生效后 9 个月内提出。

雇佣保障的补偿

雇佣保障的补偿包括复职或再次聘用、终止雇佣金以及补偿金。

复职或再次聘用

复职命令，是饬令雇主继续聘用雇员，并在所有方面视雇员为从未遭解雇或雇佣合约条款从未被更改。

再次聘用命令，是饬令雇主、雇主的承继人或相联公司以相若于原有雇佣合约的条款聘用雇员，担任原来或其它合适的工作。

劳审处只会在劳资双方同意下，才会作出复职或再次聘用的命令。

如劳审处作出复职或再次聘用的命令，雇员可继续享有他本来的权利及利益（包括年资及退休金权利在内），而他的雇佣期亦不应被视作曾经中断。

此外，劳审处可命令雇主支付雇员由于被解雇或雇佣合约条款被更改而损失的薪金及其它根据《雇佣条例》可享有的法定权益。另一方面，劳审处亦可命令雇员归还雇主因解雇或更改雇佣合约条款而曾经付给他的任何款项。

终止雇佣金

劳审处如果没有作出复职或再次聘用的命令，可裁定雇主须支付雇员合理及适当的终止雇佣金。

终止雇佣金是指：(1) 雇员根据《雇佣条例》可享有但在被解雇时未获支付的法定权益；(2) 雇员假若继续受雇而根据《雇佣条例》可合理地预期有权享有的权益；及 (3) 雇员根据雇佣合约可享有的任何其它款项。

雇员的服务期即使未达到享有这些权益所需的服务年资，也可以获得终止雇佣金。在这情形下，终止雇佣金应按实际的受雇期计算。

补偿金

雇员被不合理及不合法解雇，而劳审处又没有作出复职或再次聘用的命令，雇员可能会获判得补偿金，最高金额为 15 万元。

劳审处在裁定雇主是否需要支付补偿金给雇员以及补偿的金额时，会考虑有关申索的情况，包括：

1. 雇主和雇员的情况；
2. 雇员的受雇期；
3. 解雇是在甚么情况下发生；
4. 雇员因为被解雇而蒙受的损失；
5. 雇员可另觅新工作的机会；
6. 雇员遭解雇是否因为本身的过失；以及
7. 雇员因为被解雇而有权获得的任何款项（包括终止雇佣金）。

例外情况

「雇佣保障」部分并不适用于因性别、残疾、家庭岗位或种族原因而遭解雇所引致的申索。雇员如果因性别、残疾、家庭岗位或种族原因而遭解雇，可分别根据《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》或《种族歧视条例》提出申索。