

認識《僱傭條例》

終止僱傭合約：僱主的責任及僱員的權益

旁白：在一個星期六的下午，小玲和她的朋友正在一間咖啡店喝下午茶

男旁白：小玲，你不太開心，有甚麼事嗎？

女旁白：老闆剛叫我下個月不用再上班。

男旁白：不要犯愁，你一定會找到另一份工作。對了，你的老闆有按《僱傭條例》及僱傭合約，支付解僱你的有關款項嗎？

女旁白：我不太清楚老闆應支付哪些款項給我。你知道嗎？

男旁白：一般來說，在終止僱傭合約時，僱主通常要支付尚未發放的工資；僱主須按僱傭合約規定向僱員發出通知期或支付代通知金，以終止僱傭合約。如果在通知期尚未完結時，僱主要求僱員提早離開，僱主須要向僱員支付餘下通知期的工資（即代通知金）。如果僱員已受僱滿整個假期年而仍未放取有薪年假，僱主須支付工資代替未曾放取的年假。此外，如果僱員在尚未完結的假期年內遭解僱而該僱員已按連續性合約受僱不少於 3 個月以及並非因犯嚴重過失而遭即時解僱，僱主須支付按比例計算的年假薪酬給僱員。如果僱員已按連續性合約受僱不少於 5 年，並非因犯嚴重過失而遭即時解僱，或因裁員而遭解僱，僱主須向僱員支付長期服務金。但如果僱員是因裁員而遭解僱，而被解僱的僱員已按連續性合約受僱不少於 24 個月，則僱主須向僱員支付遣散費。除《僱傭條例》規定的款項外，如僱傭合約有訂明在合約終止時僱主須支付的款項，僱主亦須向僱員支付該些款項。如果僱傭合約訂明僱員可享有年終酬金，該僱員如在酬金期內遭解僱，而且已按連續性合約受僱不少於 3 個月，並非因犯嚴重過失而遭即時解僱，該僱員亦可享有按比例之年終酬金。

女旁白：那麼，老闆應該在什麼時候支付這些款項呢？

男旁白：除遣散費外，僱主應在僱傭合約終止時盡快支付，最遲不得超過七天。至於遣散費，僱主必須在收到僱員以書面發出申索遣散費的通知後的 2 個月內，支付遣散費。僱員如打算追討遣散費的話，則必須在被解僱後 3 個月內，以書面向僱主發出申索遣散費的通知。

女旁白：聽說有些情況下僱主不可以解僱員工，是真的嗎？

男旁白：是的，《僱傭條例》規定，在下述情況，僱主不可以解僱員工：
僱員已證實懷孕及已發出懷孕通知給僱主，僱主不得解僱僱員；此外，如僱員在發出懷孕通知前已被僱主解僱，她可在緊接解僱通知後立即向僱主提交懷孕通知。在這情況下，僱主須撤回解僱該僱員的通知；在僱員放有薪病假期間，不得解僱僱員；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，不得解僱僱員；不可因僱員參與職工會或職工會的活動而解僱僱員；亦不可因僱員曾在有關執行《僱傭條例》，或因工遭遇意外或涉及違反工作安全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。

女旁白：謝謝你，現在我對自己的僱員權益認識更多。

男旁白：不要客氣。如果你想知道更多《僱傭條例》提供的僱員權益，你可瀏覽勞工處的網頁，網址是：www.labour.gov.hk 或致電 24 小時查詢熱線查詢：

2717 1771 (此熱線由「1823」負責接聽)

旁白：本影片以淺白的文字，簡述香港法例第 57 章《僱傭條例》的部份主要條文。對有關法例的詮釋，應以《僱傭條例》原文為依歸。