

## 第九章：终止雇佣合约

### 终止雇佣合约的通知期或代通知金

雇主或雇员在终止雇佣合约时，须给予对方适当的通知期或代通知金。所需的通知期或代通知金如下：

表一

雇佣情况		通知期	代通知金	
在试用期内	试用期的首个月	无需通知期	无需代通知金	
	试用期的第一个月后	雇佣合约有明确规定	依照合约订明的通知期，但不少于7天	见表二
		雇佣合约无明确规定	不少于7天通知	见表二
无试用期 / 完成试用期的连续性合约*	雇佣合约有明确规定	依照合约订明的通知期，但不少于7天	见表二	
	雇佣合约无明确规定	不少于1个月通知	见表二	

\* 无试用期 / 完成试用期的非连续性合约，所需的通知期则为议定的期限，而相应的代通知金见表二。

表二

<p>通知期以日或星期为单位</p>	<p>雇主或雇员发出终止合 通知期内 约通知的日期(下称「通 通常须付 知日期」)前 12 个月内 X 给雇员工 = 代通知金 雇员所赚取的每日平均 资的日数 工资*</p>
<p>通知期以月为单位</p>	<p>「通知日期」前 12 个月 通知期的 内雇员所赚取的每月平 X 月数 = 代通知金 均工资**</p>

\*如没有预先发出终止合约通知，则为「终止合约的日期」前 12 个月内雇员所赚取的每日平均工资。

\*\*如没有预先发出终止合约通知，则为「终止合约的日期」前 12 个月内雇员所赚取的每月平均工资。

注意：在计算每日或每月平均工资时，须剔除(i)未有付给雇员工资或全部工资的期间，包括休息日、法定假日、年假、病假、产假、侍产假、工伤病假或在雇主同意下放取的假期，以及没有向雇员提供工作的任何正常工作日；连同(ii)就该期间已支付的款项。(详情见附录一)

### 实时终止雇佣合约

雇主在以下情况，可实时解雇雇员，而无须预先通知或给予代通知金。如果雇员在与其雇佣有关的事宜上：

1. 故意不服从雇主合法合理的命令；
2. 行为不当；
3. 欺诈、不忠实；或
4. 惯常疏忽职责。

雇员参加罢工，并非雇主无须给予通知或代通知金而终止合约的合法理由。

注意：实时解雇是严重的纪律处分，只有在雇员犯了非常严重的过失或经多次警告仍不改善的情况下才适用。

雇员在以下情况，亦可以实时终止雇佣合约，而无须预先通知或给予代通知金：

1. 合理地恐惧身体会受到暴力或疾病的危害；
2. 受雇主苛待；或
3. 已为雇主连续工作不少于5年，而经注册医生或注册中医发出指定的证明书，证明永久不适合担任现时的工作（请参阅第十一章）。

### **终止雇佣合约的限制**

在下列情况下，雇主不可解雇雇员：

生育保障	雇主不可解雇已证实怀孕及已发出怀孕通知的雇员。
有薪病假期间	雇主不可在雇员的有薪病假期间解雇雇员。
向当局提供证据或资料	雇主不可由于雇员曾在有关执行《雇佣条例》、因工遭遇意外或违反工作安全法例而进行的法律程序中提供证据或向进行查讯的公职人员提供数据而解雇雇员。
参加工会活动	雇主不可因雇员参与职工会或职工会的活动而解雇雇员。
工伤期间	雇主在未与因工受伤的雇员达成工伤补偿的协议之前，或在有关的评估证明书仍未发出之前，不可解雇雇员。

### **违例与罚则**

雇主如在上述情况下解雇雇员，即属违法，可被检控，一经定罪，最高可被罚款10万元。

### **终止雇佣合约的款项**

雇主在终止雇佣合约或当有固定期限的雇佣合约到期时，应支付解雇补偿。视乎雇员的受雇期、雇佣合约的条款和终止雇佣合约的原因等，终止雇佣合约的款项一般包括：

- 任何未发放的工资；
- 代通知金（如适用）；
- 工资代替任何未发放的年假，及该假期年按比例年假薪酬；
- 任何未发放的年终酬金，及该酬金期内按比例年终酬金；
- 长期服务金或遣散费（如适用）；
- 其他雇佣合约内列明的款项，例如按年资支付的酬金或公积金等。

### **支付终止雇佣合约的款项**

雇主须尽快支付雇员应得的所有解雇补偿。除遣散费外，雇主最迟要在合约终止日或合约到期日后 7 天内支付解雇补偿。

雇主须在接获雇员所发追讨遣散费的通知后 2 个月内支付遣散费。

### **违例与罚则**

雇主如果未能在雇佣合约终止日或合约到期日后 7 天内支付工资，须就尚未清付的款额支付利息给雇员。

雇主如故意及无合理辩解而不依时支付解雇补偿给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 35 万元及监禁 3 年。