

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。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	
在試用期內	試用期內的首個月	無需通知期	無需代通知金	
	試用期內的第一個月後	僱傭合約有明確規定	依照合約訂明的通知期，但不少於7天	見表二
		僱傭合約無明確規定	不少於7天通知	見表二
無試用期 / 完成試用期的連續性合約*	僱傭合約有明確規定	依照合約訂明的通知期，但不少於7天	見表二	
	僱傭合約無明確規定	不少於1個月通知	見表二	

* 無試用期 / 完成試用期的非連續性合約，所需的通知期則為議定的期限，而相應的代通知金見表二。

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* X 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** X 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、侍產假、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。(詳情見附錄一)

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，只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（請參閱第十一章）。

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 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，例如按年資支付的酬金或公積金等。

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 7 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 2 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 7 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 35 萬元及監禁 3 年。