

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： <ul style="list-style-type: none">• 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（詳情見第九章「終止僱傭合約的限制」部分）	僱員可獲得： <ul style="list-style-type: none">• 復職或再次聘用；或• 終止僱傭金及/或不超過 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 5 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 3 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 6 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 9 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 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。