（二）終止僱傭合約

2.1 通知期

僱主或僱員可以書面或口頭形式給予對方通知而終止僱傭合約。{Cap.57: s.6(1)}

終止僱傭合約所須給予的通知期為：

<table>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="4">僱傭合約是「為期一個月並可按月續期的合約」？</td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="2">是</td><td colspan="2">否</td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td colspan="2">僱傭合約有否訂明通知期？</td><td colspan="2">僱傭合約有否訂明通知期？</td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td>有</td><td>否</td><td>有</td><td>否</td></tr>
<tr><td rowspan="5">僱傭合約有否訂明試用期？</td><td rowspan="3">有</td><td>試用期首月內</td><td colspan="4">無須給予通知</td></tr>
<tr><td>試用期首月之後</td><td rowspan="3">訂明的通知期（但不可少於7日）</td><td>不可少於7日</td><td>訂明的通知期（但不可少於7日）</td><td>不可少於7日</td></tr>
<tr><td>試用期屆滿之後</td><td rowspan="2">不可少於一個月</td><td colspan="2">僱傭合約是「連續性合約」？</td><td rowspan="2">合理的通知期</td></tr>
<tr><td colspan="2">否</td><td>是</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">否</td><td>訂明的通知期（但不可少於7日）</td><td>訂明的通知期</td></tr>
</table>

「為期一個月並可按月續期」的僱傭合約是指：

- 任何「連續性合約」（除非該合約已訂明並非「為期一個月並可按月續期」）；
- 任何為期多於一個月的僱傭合約（除非該合約以書面形式訂立並由僱傭雙方簽署）；或
- 任何與體力勞動僱員訂立的為期不少於 6 個月（或工作總日數不少於 6 個月）的僱傭合約。

{Cap.57: s.5, s.6(2),(3),(3A)}

就「合理的通知期」而言，法庭會根據事實考慮不同因素。該等因素包括（但不限於）：

- 僱傭雙方的意圖；
- 僱員的職位、職級及職務性質；
- 僱員的服務年資；
- 支付工資的期間；及
- 地方、行業、業務或機構的習慣。

在終止僱傭合約的情況下，就「通知期」（或「試用期」）而言，「一個月」是指由給予通知當日（或受僱首日）開始至下一個月同一日之前一日；如下一個月並無同一日，或給予通知當日（或受僱首日）為當月的最後一日，則「一個月」是指由給予通知當日（或受僱首日）開始至下一個月的最後一日。{Cap.57: s.6(4)}

舉例： *假設終止僱傭合約所需的通知期為一個月。如僱員在 2026 年 1 月 11 日給予通知以終止僱傭合約，則通知期最後一日為 2026 年 2 月 10 日；如僱員在 2026 年 1 月 30 日或 1 月 31 日給予通知，則通知期最後一日為 2026 年 2 月 28 日。*

僱主須在僱傭開始之前將終止僱傭合約所須給予的通知期告知僱員，否則即屬犯罪，可被罰款$10,000。{Cap.57: s.44(1)(c), s.63D}

案例：僱主須給予的通知期與僱員須給予的通知期在長短上無須相同

一名僱員（K）的僱傭合約訂明試用期為 6 個月，並訂明其終止僱傭合約所需的通知期為一個月，而僱主終止僱傭合約所需的通知期則按《僱傭條例》的規定。

在 K 受僱至第 5 個月的試用期時，僱主給予 K 相等於其 7 日工資的代通知金終止僱傭合約。K 認為僱主須給予的通知期同樣應為一個月，因此向僱主追討代通知金差額。

高等法院原訟法庭指出只要僱傭合約有關條款並無使僱員喪失或減少《僱傭條例》所賦予的任何權利或保障，《僱傭條例》並不禁止僱傭雙方所須給予對方的通知期在長短上並不一致。由於僱主在僱員試用期首月之後終止僱傭合約，而合約並無訂明僱主須給予的通知期，因此僱主只須按《僱傭條例》給予不少於 7 日的通知期（或代通知金）。

{Kwong Wai Ling Candy v Hotel Panorama o/b Hotel Panorama Company Limited, Court of First Instance, Minor Employment Claims Appeal No.1 of 2011}

案例：與終止僱傭合約有關的懲罰性補償條款

一名僱主與兩名僱員各訂立一份為期 3 年的僱傭合約，合約其中一項條款訂明如任何一方在首年內終止該合約則須支付對方一筆相等於僱員 18 個月工資的補償；如在第二年內終止該合約則須支付一筆相等於僱員 12 個月工資的補償；如在第三年內終止該合約則須支付一筆相等於僱員在餘下合約期內應得的工資的補償。

法庭指出任何補償條款如屬對違反合約所造成的損失的真正估算均可予以執行，相反，任何懲罰性的補償條款則不可予以執行，而懲罰性補償為一筆旨在阻止對方終止合約的款項。一筆相對於違反合約所造成的最大損失而言屬過份高額的補償，或一筆不論違反合約的原因及程度均須作出的定額補償，均被視為懲罰性補償。

由於有關合約條款所規定的補償額足以阻止任何一方意圖提前終止僱傭合約，卻並非作為對違反該合約所造成的損失的真正估算，因此法庭裁定該條款為懲罰性條款。

{Leatra Company Limited v Alfred Lee Kwok Wing & Another, District Court, Labour Tribunal Appeal No.10 of 1977}

有薪年假及產假不可計算在所須給予的通知期內。{Cap.57: s.6(2A),(2B)}

案例：於通知期內放取有薪年假

一名僱員（L）的僱傭合約訂明其終止合約所需的通知期為 3 個月。L 根據合約給予僱主 3 個月通知（其中最後 2 個月的通知期以代通知金代替）以終止僱傭合約，而通知期內其中一日為 L 的有薪年假（該有薪年假在其給予通知之前已與僱主妥為安排）。僱主指稱 L 所給予的通知期無效，因為《僱傭條例》第 6(2A)條規定「有薪年假不可計算在所須給予的通知期內」。

終審法院指出僱員可享有的有薪年假受到《僱傭條例》所保障，因此僱主不可將有薪年假同時用作通知期的一部份；相反，僱員卻可選擇一段包含有薪年假在內的期間作為通知期，因為《僱傭條例》第 6(2A)條的目的純粹是為僱員的利益。

{Kao, Lee & Yip v Lau Wing & Tsui Wai Yu, Court of Final Appeal, Final Appeal No.7 of 2008}

2.2 代通知金

僱主或僱員可以代通知金代替給予通知期。代通知金的款額為：

通知期以月數為單位？	
是	否
平均每月工資 × 通知期總月數	平均每日工資 × 通知期總日數（不包括無須支付工資的日數）

平均每月工資或平均每日工資（視乎何者適用）為在緊接給予通知當日之前的 12 個月內（如在緊接給予通知當日之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內）的平均每月工資或平均每日工資（視乎何者適用）。{Cap.57: s.7(1A)}

如僱主或僱員並非分別以第 2.5 節或第 2.6 節（視乎何者適用）所述的理由而終止僱傭合約，且並無給予對方通知期或支付代通知金，則須支付對方「不當終止僱傭合約的損害賠償」，賠償款額為：

通知期以月數為單位？	
是	否
平均每月工資 × 通知期總月數	平均每日工資 × 通知期總日數（不包括無須支付工資的日數）

平均每月工資或平均每日工資（視乎何者適用）為在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月內（如在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內）的平均每月工資或平均每日工資（視乎何者適用）。{Cap.57: s.8A(1),(3)}

在計算平均每月工資或平均每日工資（視乎何者適用）時，如僱員在緊接給予通知當日｛或僱傭合約終止日期（視乎何者適用）｝之前的 12 個月內〔如在緊接給予通知當日｛或僱傭合約終止日期（視乎何者適用）｝之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內〕由於：

- 放取任何休息日、法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）、有薪年假、病假、產假／侍產假或僱傭雙方同意放取的假期；
- 在任何正常工作日未獲僱主提供工作；或
- 暫時喪失工作能力而缺勤（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付「按期付款」），

以致未獲僱主支付全數工資，則該等日子及就該等日子所支付的工資均不予以計算。{Cap.57: s.7(1B)}

如以上述方式計算平均每月工資或平均每日工資（視乎何者適用）並不切實可行，則可參考：

- 一名受僱於同一僱主並從事相同工作的人士在緊接給予通知當日｛或僱傭合約終止日期（視乎何者適用）｝之前的 12 個月內所賺取的工資；或
- （如並無上述人士）一名受僱於同一地區及同一行業（或職業）並從事相同工作的人士在緊接給予通知當日｛或僱傭合約終止日期（視乎何者適用）｝之前的 12 個月內所賺取的工資

以計算平均每月工資或平均每日工資（視乎何者適用）。{Cap.57: s.7(1D), s.8A(3)}

如僱員的超時工作薪酬（如有）：

- 屬固定性質的；或
- 在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月內（如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內）的平均每月款額不少於在該段期間內的平均每月工資（包括超時工作薪酬）的 20%，

則在計算代通知金時，超時工作薪酬須包括在工資之內。{Cap.57: s.7(4)}

在通知期內，給予通知的一方可藉支付對方一筆按比例計算的代通知金而在該通知期屆滿之前終止僱傭合約，該比例為由僱傭合約終止日期至該通知期的屆滿日期的整段期間佔該通知期的比例。{Cap.57: s.7(2)}

在通知期內，如僱主或僱員並非分別以第 2.5 節或第 2.6 節（視乎何者適用）所述的理由而在該通知期屆滿之前終止僱傭合約，且並無支付代通知金，則須支付對方一筆按比例計算的「不當終止僱傭合約的損害賠償」，該比例為由僱傭合約終止日期至該通知期的屆滿日期的整段期間佔該通知期的比例。{Cap.57: s.8A(2)}

僱主須在僱傭合約終止日期之後 7 日內盡快支付代通知金，否則即屬犯罪，可被罰款$350,000 及監禁 3 年。{Cap.57: s.25(1),(2)(b), s.63C}

由 2012 年 4 月 1 日開始，僱員所獲支付的代通知金須繳納薪俸稅，而由其所支付的代通知金不可從應課薪俸稅入息中扣除。

任何一方可在對方須給予通知時，豁免對方給予通知期或支付代通知金的責任。{Cap.57: s.8(a)}

2.3 終止定期僱傭合約

如僱傭合約：

- 在僱員受僱一段指定的期間之後屆滿；
- 在一個指定的日期屆滿；或
- 在一個或多於一個指定的情況出現時屆滿，

則該僱傭合約屬「定期僱傭合約」。「定期僱傭合約」在合約屆滿時即告終止，而僱傭雙方均無須給予通知期或支付代通知金。

僱傭雙方可訂明在「定期僱傭合約」屆滿之前終止該合約所需的通知期。如該合約屬「連續性合約」，則所訂明的通知期不可少於 7 日。{Cap.57: s.6(2)(c)}

2.4 終止學徒訓練合約

為從事指定行業（該等指定行業見附錄一）而訂立的學徒訓練合約在訓練期屆滿後終止。{Cap.47: s.28}

在試用期內（試用期須不少於 3 個月及不多於 6 個月），僱主或學徒可：

- 以書面或口頭形式給予對方 7 日通知；或
- 支付一筆相等於學徒在該通知期內應得薪酬的款項

而終止學徒訓練合約。{Cap.47A: s.5, s.6}

任何一方立約人可按學徒訓練合約內有關終止合約的規定，以書面形式給予其他立約人及學徒事務專員不少於 14 日通知以終止該學徒訓練合約。{Cap.47: s.30(1)(b),(2)(b)}

如各方立約人均同意，則任何一方立約人可以書面形式給予學徒事務專員不少於 14 日通知以終止學徒訓練合約。{Cap.47: s.30(1)(a),(2)(a)}

如學徒結婚，則可以書面形式給予僱主及學徒事務專員不少於 14 日通知以終止學徒訓練合約。{Cap.47: s.30(1)(c),(2)(c)}

2.5 即時解僱

如僱員在與其僱傭有關的事宜上：

- 故意不服從僱主合法及合理的命令；
- 行為不當（該行為與正當及忠誠履行職責的原則不相符）；
- 欺詐或不忠實；或

➲ 慣常疏忽職責，

則僱主可無須給予通知期或支付代通知金而即時解僱該僱員。僱主亦可根據普通法下任何無須給予通知而終止僱傭合約的理由即時解僱僱員。{Cap.57: s.9(1)}

案例：即時解僱

一名僱員（T）任職於一所品質認證機構（Q）任職審核員。在某星期三，T 按指示前往客戶（C）的辦事處進行審核工作，但當 T 抵達時，C 的有關職員（Y）表示未能如期進行審核，並建議 T 先行取去有關文件進行審核，其後再在星期六進行審核面見。為免影響審核工作的進度及其他工作，T 接受 Y 的建議將文件取回家中審核。為了省卻向 Q 解釋的麻煩，T 在報告中虛報所有審核工作均在星期三進行，而 Q 於是向 C 收取該日的審核服務費，但 C 其後向 Q 投訴多收費用，因為 T 只在星期六提供了半日的審核服務。Q 以犯了嚴重過失為由將 T 即時解僱，即使 Y 於事後向 Q 解釋實情並同意支付全數審核服務費。

勞資審裁處對 Q 因作為一所品質認證機構而對僱員的誠信有高度要求表示理解，並指出 T 在審核報告中並無記錄實情屬犯了過失，但由於 T 在受僱逾 6 年以來一貫表現良好，亦從未接獲任何警告，而 T 確實完成了 C 的審核工作，除審核日期之外，報告內容正確無誤，且在事件當中 T 並無任何得益。此外，勞資審裁處指出 Q 對於一些曾經在內部考試中作弊的僱員亦無作出即時解僱，認為將 T 即時解僱的處分過於嚴厲，因此裁定 Q 不可將 T 即時解僱。Q 以 T 所犯的過失為一項故意並有損僱主聲譽的不誠實行為為由提出上訴。

高等法院指出僱主可否即時解僱僱員，視乎僱員的行為是否等同已違背僱傭合約內的重要條款，而由於僱員對僱主負有忠誠責任，因此如僱員犯了某些不誠實的行為，視乎該行為的性質及嚴重程度，該僱員可被視為已違背僱傭合約內的重要條款，但僱主不可過於普遍地將所有不當或不誠實的行為均標籤為「可即時解僱的行為」。高等法院指出 T 是因應客戶的方便及要求而將審核工作分開進行，而在星期三當日亦確實在家中進行文件審核，並在星期六犧牲自己的私人時間與客戶進行審核面見，而 T 的不誠實行為只是並無在報告內記錄正確的日期亦無向僱主報告，未有影響審核數據的準確性。高等法院總結認為 T 的過失不可被視為已違背僱傭合約內的重要條款，因此 Q 不可將 T 即時解僱。

{Tse Ka Wo v Hong Kong Quality Assurance Agency, Court of First Instance, Labour Tribunal Appeal No.57 of 2003}

僱主可要求僱員出示身份證或其他認可文件。如僱員不遵從該要求，則僱主可無須給予通知期或支付代通知金而解僱該僱員，亦無須負上任何其他法律責任。{Cap.115: s.17H}

僱主不可因僱員參加罷工而即時解僱該僱員。{Cap.57: s.9(2)}

2.6 即時離職

如僱員：

- ➲ 合理地恐懼身體會受到暴力或疾病的危害，而其僱傭合約並無訂明或可從中預期會出現該等情況；
- ➲ 受到僱主苛待；或
- ➲ 受僱滿 5 年，並由註冊醫生或註冊中醫簽發證明書證明其永久不適宜從事原本的工作（或同類工作），

則可無須給予通知期或支付代通知金而即時離職。僱員亦可根據普通法下任何無須給予通知而終止僱傭合約的理由即時離職。{Cap.57: s.10}

案例：構定解僱

一名僱員（P）受僱於一間公司（I）任職該公司設於澳門的針織廠的助理總經理。根據 P 的僱傭合約，I 提供一個「相稱於 P 的職位」的 800 呎單位予 P 在有需要時於澳門留宿。一段時間之後，I 以工廠面對嚴重虧損為由要求 P 辭職但被 P 拒絕。其後，P 被指示調離其辦公室往工廠染坊內工作，並須遷出其留宿單位而與其他工廠工人共用一個面積僅為原有留宿單位三份之一的宿舍。P 最終決定辭職，並以「構定解僱」為由向 I 追討代通知金。

高等法院指出如僱主作出任何從根本上違反僱傭合約（或顯示其不擬繼續履行其於僱傭合約內的責任）的行為，則僱員可即時終止該僱傭合約並視為被僱主解僱（有關舉證責任由僱員承擔）。高等法院從 I 要求 P 辭職不遂之後即向 P 提供一個較差的工作及住宿條件此一事實，推斷 I 出於惡意而藉該等侮辱及不尊重的行為迫使 P 自行離職，而該等行為已從根本上違反僱傭合約，因此 P 可以「構定解僱」為由獲支付代通知金。

{William Barry Preen v Industries Polytex Limited, Supreme Court, Labour Tribunal Appeal No.171 of 1995}

如僱員在工資期屆滿日期之後一個月內仍未獲僱主支付全數工資，則可無須給予通知期或支付代通知金而即時離職，而僱主須被視為以代通知金終止僱傭合約並須支付代通知金予該僱員。{Cap.57: s.10A}

2.7 不合法解僱

如僱主：

- 由僱員獲證實懷孕當日至產假結束而應回復工作當日（如懷孕因分娩以外的理由而終止，則至懷孕終止當日）的整段期間內解僱該僱員｛即時解僱該僱員或在試用期（如有）（如試用期多於 12 星期，則在試用期的首 12 星期）內因懷孕以外的理由解僱該僱員除外｝；
- 在僱員給予懷孕通知之前解僱該僱員，而即使該僱員其後即時給予懷孕通知，仍不撤回該解僱｛即時解僱該僱員或在試用期（如有）（如試用期多於 12 星期，則在試用期的首 12 星期）內因懷孕以外的理由解僱該僱員除外｝；
- 在任何有薪病假日解僱僱員（即時解僱該僱員除外）；
- 因僱員組織職工會、成為任何已登記的職工會的會員或職員、或在適當時間（即工作時間以外的時間或經僱主同意的工作時間以內的時間）內參與已登記的職工會的活動而解僱該僱員（或懲罰或在其他方面歧視該僱員）；
- （如僱員在受僱工作期間因工作導致喪失工作能力）在勞工處處長、普通評估委員會或特別評估委員會發出「補償評估證明書」、「僱員補償（普通評估）委員會評估證明書」（或「僱員補償（普通評估）委員會覆檢評估證明書」）或「僱員補償（特別評估）委員會評估證明書」（或「僱員補償（特別評估）委員會覆檢評估證明書」）（以較早者為準）之前解僱該僱員；
- （如僱員在受僱工作期間因工作導致暫時喪失工作能力為期不多於 3 日且並無永久喪失工作能力）在該僱員暫時喪失工作能力的期間內或在作出有關補償之前解僱該僱員；
- （如僱員在受僱工作期間因工作導致暫時喪失工作能力為期多於 3 日但不多於 7 日且並無永久喪失工作能力）在僱傭雙方訂

立補償協議之前解僱該僱員；或

- 因僱員在與《僱傭條例》、《工廠及工業經營條例》、其他僱員受僱工作期間因工作遭遇意外、個人工作安全或工作意外有關的法律程序或調查中提供資料或作供（或同意作供）而解僱該僱員（或在任何方面歧視該僱員），

即屬犯罪，可被罰款$100,000。{Cap.57: s.15(1),(1A),(4), s.21B, s.33(4B),(4BB), s.63A(5), s.72B(1),(2); Cap.59: s.6, s.10(4A); Cap.282: s.48}

如僱主因僱員：

- 在高等法院原訟法庭的任何法律程序中或在任何死因裁判研訊中擔任陪審員；或
- 被傳召在高等法院原訟法庭的任何法律程序中或在任何死因裁判研訊中擔任陪審員

而解僱該僱員（或在任何方面歧視該僱員），即屬犯罪，可被罰款$25,000 及監禁 3 個月。{Cap.3: s.33}

2.8 暫時停止僱用

如：

- 僱主正考慮是否即時解僱某僱員；
- 僱主已可即時解僱某僱員，但以暫時停止僱用作為紀律處分；或
- 某僱員因其與僱傭有關的事宜而被刑事檢控，而有關刑事法律程序仍未結束，

則僱主可無須給予通知期或支付代通知金而暫時停止僱用該僱員一段不多於 14 日的期間（在僱員因其與僱傭有關的事宜而被刑事檢控的情況下，如有關刑事法律程序在 14 日內仍未結束，則僱主可暫時停止僱用該僱員直至該法律程序結束），而該僱員可在暫時停止僱用期間內無須給予通知期或支付代通知金而即時離職。{Cap.57: s.11(1),(2)}