（十）僱傭保障

10.1 不合理更改僱傭合約

按「連續性合約」受僱的僱員，如因僱主擬避免或減少《僱傭條例》所賦予（或將賦予）的任何權利或保障而被僱主單方面更改僱傭合約任何條款，而僱傭合約內並無任何容許僱主可更改僱傭合約的明訂條款，且僱主亦未能證明其基於第 10.4 節所述的任何正當理由而更改該條款，則可按第 10.5 節的規定提出申索。{Cap.57: s.32A(1)(b)}

10.2 不合理解僱

如僱員因僱主擬避免或減少《僱傭條例》所賦予（或將賦予）的任何權利或保障而被解僱，並在緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所須給予的通知期的屆滿日期）之前按「連續性合約」受僱滿 24 個月，而僱主亦未能證明其基於第 10.4 節所述的任何正當理由而解僱該僱員，則該僱員可按第 10.5 節的規定提出申索（除非該僱員被即時解僱）。{Cap.57: s.32A(1)(a), s.32B(2), s.32F(a)}

（在僱主擬避免或減少僱員可獲支付的遣散費或長期服務金的情況下）如僱員：

- 被終止僱傭合約；
- 在定期僱傭合約屆滿之後未獲僱主續訂僱傭合約；或
- 因僱主的行為而按第 2.6 節所述的規定即時離職，

則該僱員須被視為被解僱。{Cap.57: s.32B(1)}

如僱員已：

- 獲僱主｛如僱主是一間公司，則該公司或其相聯公司（即該公司是該相聯公司的附屬公司，或該相聯公司是該公司的附屬公司，或該公司與該相聯公司均是第三間公司的附屬公司）｝或（在僱主死亡的情況下）僱主的遺產代理人；或
- 與承接僱主的業務擁有權的人（如僱主已在轉讓業務擁有權之前以通知期或代通知金終止僱傭合約）達成協議

繼續僱用或以另一僱傭合約再次僱用，且該僱用或再次僱用在緊接僱傭合約終止日期之後生效，則該僱員並不被視為被解僱。{Cap.57: s.32B(3), s.32D(1),(2),(5), s.32E, s.32G, Sch.8}

僱主（如僱主是一間公司，則該公司或其相聯公司）或承接僱主的業務擁用權的人（如僱主已在轉讓業務擁有權之前以通知期或代通知金終止僱傭合約）或（在僱主死亡的情況下）僱主的遺產代理人如在僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所須給予的通知期的屆滿日期）不少於 7 日之前，向僱員提出：

- 以與原有僱傭合約相同的條件繼續僱用或以另一僱傭合約再次僱用的要約；或
- 以書面形式提出繼續僱用或以另一僱傭合約再次僱用的要約（該要約就該僱員而言構成適合僱傭且並不差於以前的要約），

而該僱用在僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所須給予的通知期的屆滿日期）或之前生效，如僱員並無合理理由而拒絕接受該項要約，則不可按第 10.5 節的規定提出申索。{Cap.57: s.32C(1),(2) s.32D(1),(3), s.32E, s.32F(a), s.32G, Sch.8}

如僱員在僱主所給予的通知期內離職，除非該僱員：

- 已獲僱主同意其離職；或
- 已向僱主支付代通知金，

否則不可按第 10.5 節的規定提出申索。{Cap.57: s.32C(4)}

10.3 不合理及不合法解僱

如僱員：

- 由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）的整段期間內被解僱｛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被解僱除外｝；

- 在給予懷孕通知之前被解僱，而即使其後即時給予懷孕通知，僱主仍不撤回該解僱｛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被解僱除外｝；
- 在任何有薪病假日被解僱；
- 在組織職工會、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之後 12 個月內被解僱；
- （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）之前被解僱；
- （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）在暫時喪失工作能力的期間內或在作出有關補償之前被解僱；
- （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被解僱；或
- 在與《僱傭條例》、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）之後 12 個月內被解僱；或
- 在與《工廠及工業經營條例》有關的法律程序或調查中提供資料或作供（或同意作供）之後 12 個月內被解僱，

而僱主未能證明其基於第 10.4 節所述的任何正當理由而解僱該僱員，則該僱員可按第 10.5 節的規定提出申索（除非該僱員被即時解僱）。{Cap.57: s.15(1),(1A),(4), s.21B, s.32A(1)(c),(4),(5), s.32B(2), s.33(4B),(4BB), s.72B(1),(2); Cap.59: s.6; Cap.282: s.48}

如僱員在僱主所給予的通知期內離職，除非該僱員：

- 已獲僱主同意其離職；或
- 已向僱主支付代通知金，

否則不可按第 10.5 節的規定提出申索。{Cap.57: s.32C(4)}

10.4 更改僱傭合約或解僱的正當理由

如僱主可證明基於下述任何理由而解僱僱員或更改僱員的僱傭合約，則該僱員不可按第 10.5 節的規定提出申索：

- 該僱員的行為；
- 該僱員履行其受僱從事的工作種類的資格或能力；
- 裁員或其他真正的業務運作需要；
- 如該僱員繼續受僱或按原有僱傭合約的條款繼續受僱，則僱傭雙方（或任何一方）即屬違法；或
- 按勞資審裁處或法院的意見屬充份的其他實質理由。

{Cap.57: s.32K}

10.5 申索

僱員須在：

- 緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所須給予的通知期的屆滿日期；如僱傭合約被更改，則在緊接該更改的生效日期）之後 3 個月（或勞工處處長准許延長的一段不多於 6 個月的額外期間）內以書面形式給予僱主申索通知；或
- 緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接

原本所須給予的通知期的屆滿日期；如僱傭合約任何條款被更改，則在緊接該項更改的生效日期）之後 9 個月內向勞資審裁處提交申索書。

{Cap.57: s.32F, s.32I}

10.5.1 <u>與不合理更改僱傭合約或不合理解僱有關的申索</u>

如僱主未能證明其基於第 10.4 節所述的任何正當理由而解僱僱員或更改僱員的僱傭合約，即被視為擬避免或減少《僱傭條例》所賦予（或將賦予）該僱員的任何權利或保障，且該解僱或該更改即被視為不合理，而勞資審裁處或法院可命令該僱主：

- 在某日期（稱為「復職日期」）或之前給予該僱員復職（如僱傭雙方均同意作出復職命令）；
- （如並無作出復職命令）在某日期（稱為「再次聘用日期」）或之前再次聘用該僱員（如僱傭雙方均同意作出再次聘用命令）；
- （如並無作出復職命令或再次聘用命令）支付終止僱傭金予該僱員（在此情況下，被不合理更改僱傭合約的僱員即被視為被不合理解僱）。

{Cap.57: s.32M(1), s.32N(2),(3),(3A) s.32O(1),(5)}

如勞資審裁處或法院已作出復職命令（或再次聘用命令），而僱員在復職日期（或再次聘用日期）或之前並無獲復職（或再次聘用），則僱主須支付終止僱傭金予該僱員；如僱主在復職日期（或再次聘用日期）或之前支付終止僱傭金予僱員，則有關復職命令（或再次聘用命令）不再有效。{Cap.57: s.32N(4)(d),(6)(g),(10), s.32NA(1)(a)(i)}

10.5.2 <u>與不合理及不合法解僱有關的申索</u>

如僱主未能證明其並非在第 10.3 節所述的任何情況下解僱僱員，亦未能證明其基於第 10.4 節所述的任何正當理由而解僱該僱員，則勞資審裁處或法院可命令該僱主：

- 在某日期（稱為「復職日期」）或之前給予該僱員復職（但如勞資審裁處或法院認為作出復職命令屬合理地切實可行，則可在只經該僱員同意的情況下作出該命令）；
- （如並無作出復職命令）在某日期（稱為「再次聘用日期」）或之前再次聘用該僱員（但如勞資審裁處或法院認為作出再次聘用命令屬合理地切實可行，則可在只經該僱員同意的情況下作出該命令）；
- （如並無作出復職命令或再次聘用命令）支付終止僱傭金及（如勞資審裁處或法院認為適當）一筆不多於 $150,000 的額外補償予該僱員（勞資審裁處或法院在裁定該額外補償的款額時須考慮該僱員因被解僱而蒙受的任何損失及該僱員再次就業的可能性）。

{Cap.57: s.32M(2), s.32N(2),(3),(3A),(3B) s.32O(1), s.32P}

如勞資審裁處或法院已作出復職命令（或再次聘用命令），而僱員在復職日期（或再次聘用日期）或之前並無獲復職（或再次聘用），則僱主須支付下述補償予該僱員：

- 終止僱傭金；
- （如勞資審裁處或法院認為適當）一筆不多於$150,000的補償；及
- 一筆相等於平均每月工資的 3 倍的款項或$72,500（兩者以較小者為準）{但如復職或再次聘用因任何該僱主不可控制的理由（或任何與該僱員有關的理由）而不再合理地切實可行，則僱主可在該復職日期（或該再次聘用日期）

之後 7 日（或勞資審裁處或法院准許延長的期間）內向勞資審裁處或法院申請寬免此筆款項}；

如僱主在復職日期（或再次聘用日期）或之前支付上述補償予僱員，則有關復職命令（或再次聘用命令）不再有效。{Cap.57: s.32N(4)(d),(6)(g),(10), s.32NA, s.32PC}

平均每月工資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。如以上述方式計算平均每月工資並不切實可行，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僱傭合約終止日期之前的 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僱傭合約終止日期之前的 12 個月內所賺取的工資

以計算平均每月工資。{Cap.57: s.32NB(3),(6)}

在計算平均每月工資時，如僱員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）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.32NB(4),(5)}

10.6 勞資審裁處或法院作出的各項命令

10.6.1 復職命令

「復職」是指僱員按原有僱傭合約的條款繼續受僱，而其服務年資及任何原可享有的權利均不受影響。{Cap.57: s.32N(4)(a)}

僱員僱傭期的連續性不會因其由僱傭合約終止日期（如僱傭合約被更改，則由該更改的生效日期）至復職日期的整段期間內缺勤而中斷，而勞資審裁處或法院可命令僱主補償該僱員原可在該段期間內獲支付的任何薪酬及法定權利，同時可命令該僱員付還任何已由僱主支付但如該僱員獲復職則無須支付的法定權利。{Cap.57: s.32N(4)(b),(5)}

10.6.2 再次聘用命令

「再次聘用」是指僱員：

- 以與原有僱傭合約相若的僱傭條款受僱；或
- 受僱從事其他適合的工作，

而其服務年資及任何原可享有的權利均不受影響。{Cap.57: s.32N(6)}

僱員可向勞資審裁處或法院申請由：

- 僱主的相聯公司（即該僱主是該相聯公司的附屬公司，或該相聯公司是該僱主的附屬公司，或該僱主與該相聯公司均是第三間公司的附屬公司）；或
- 承接僱主的業務擁用權的人

代替僱主履行再次聘用命令｛該申請須在原定再次聘用日期或之前提出，並須附有由該僱員、該僱主及代替該僱主履行該命令的人（或公司）所作出的書面協議｝，而該僱員受僱於該僱主的僱傭期須被視為受僱於代替該僱主履行該命令的人（或公司）的僱傭期。{Cap.57: s.32PA, s.32PB(3)(a),(4)}

不論是否由僱主（或由該僱主的相聯公司或承接該僱主的業務擁有權的人代替該僱主）履行再次聘用命令，僱員僱傭期的連續性不會因其由僱傭合約終止日期（如僱傭合約被更改，則由該更改的生效日期）至再次聘用日期的整段期間內缺勤而中斷，而勞資審裁處或法院可命令該僱主補償該僱員原可在該段期間內獲支付的任何薪酬及法定權利，同時可命令該僱員付還任何已由該僱主支付但如該僱員獲再次聘用則無須支付的法定權利。{Cap.57: s.32N(6)(e),(7), s.32PB(3)(b),(6),(7)}

不論是否由僱主（或由該僱主的相聯公司或承接該僱主的業務擁有權的人代替該僱主）履行再次聘用命令，如僱員在再次聘用日期或之前並無獲再次聘用，則該僱主須支付第 10.5.1 節（如該僱員被不合理更改僱傭合約或不合理解僱）或第 10.5.2 節（如該僱員被不合理及不合法解僱）所述的補償予該僱員；如僱主在再次聘用日期或之前支付該等補償予僱員，則有關再次聘用命令不再有效。{Cap.57: s.32N(4)(d),(6)(g),(9),(10)}

10.6.3 支付終止僱傭金的命令

「終止僱傭金」是指僱員根據《僱傭條例》及其僱傭合約原可享有（及合理地預期可享有）的權利（包括工資、年終酬金、法定假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼｛及第 8.4 節所述的補償｝、產假薪酬｛及第 9.1.4 節所述的補償｝、侍產假薪酬、遣散費、長期服務金及其他根據僱傭合約可獲支付的任何款項），而即使該僱員的服務年資仍未達致上述任何權利所需的服務年資，亦可按其服務年資計算該權利｛如僱員被不合理更改僱傭合約，則終止僱傭金計算至該僱員工作最後一日或支付該終止僱傭金的命令作出當日（兩者以較早者為準）｝。{Cap.57: s.32O(2),(3),(4),(5)}