

## 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任何僱傭合約條款，而僱傭合約中亦無訂明僱主可更改僱傭合約，則可按第 10.5 節的規定向僱主提出補償申索。{Cap.57: s.32A(1)(b)}

## 10.2 不合理的解僱

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，則在緊接原本所需的通知期的屆滿日期）之前已按「連續性合約」受僱滿 24 個月，則可按第 10.5 節的規定向僱主提出補償申索。{Cap.57: s.32A(1)(a)}

僱員如因僱主擬避免或減少其可享有遣散費或長期服務金的權利而：

- 被終止僱傭合約，包括因僱主轉讓業務擁有權而被終止僱傭合約；
- 在定期僱傭合約屆滿之後未獲僱主繼續僱用；或
- 就僱主任何行為而按第 2.6 節的規定即時離職，

則該僱員須被視為被僱主解僱。{Cap.57: s.32B(1), s.32D(1)}

僱員如已獲僱主（僱主如為一間公司，則該公司或其相聯公司（即該公司為該相聯公司的附屬公司，或該相聯公司為該公司的附屬公司，或該公司與該相聯公司均為第三間公司的附屬公司））或承接該僱主的業務擁有權的人（如僱主已於轉讓業務擁有權之前以通知期或代通知金終止僱傭合約）或該僱主的遺產代理人（如僱主已死亡）繼續僱用或以另一僱傭合約重新僱用，且該僱用在緊接僱傭合約終止日期之後生效，則該僱員不可被視為被僱主解僱。{Cap.57: s.32B(3), s.32D(1), (2), s.32E(1), (3), s.32G, Sch.8 para.2}

僱主（僱主如為一間公司，則該公司或其相聯公司）或承接該僱主的業務擁有權的人（如僱主已於轉讓業務擁有權之前以通知期或代通知金終止僱傭合約）或該僱主的遺產代理人（如僱主已死亡）如在僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所需的通知期的屆滿日期）不少於 7 日之前，要約以：

- 與原有僱傭合約相同的條件；或
- 不較原有僱傭合約為差的條件

繼續僱用或以另一僱傭合約重新僱用該僱員，且該僱用在緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所需的通知期的屆滿日期）或之前生效，而僱員並無合理理由而拒絕接受該項要約，則不可按第 10.5 節的規定向僱主提出補償申索。{Cap.57: s.32C(1), (2), s.32D(1), s.32E(1), (3), s.32G, Sch.8 para.2}

僱員如在僱主所給予的通知期內離職，除非該僱員：

- 已獲該僱主同意其離職；或
  - 已向該僱主支付代通知金，
- 否則不可按第 10.5 節的規定向該僱主提出補償申索。{Cap.57: s.32C(4)}

## 10.3 不合理及不合法解僱

僱員如：

- 由證實懷孕當日至產假結束回復工作當日（如懷孕因分娩以外的原因而終止，則至終止懷孕當日）的整段期間內被解僱，或在被解僱之後即時給予僱主懷孕通知，但僱主仍不撤回該解僱；
  - 在任何有薪病假日被解僱；
  - 因組織職工會、成為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（該僱員無須證明其因此而被解僱）；
  - 因在有關《僱傭條例》、《工廠及工業經營條例》、個人工作安全或工作意外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（該僱員無須證明其因此而被解僱）；
  - （如在受僱工作期間因工作導致受傷或職業病）在勞工處處長或評估委員會發出評估證明書之前（或在僱傭雙方訂立補償協議之前，兩者以較早者為準）被解僱；或
  - （如在受僱工作期間因工作導致暫時喪失工作能力不多於 3 日）在暫時喪失工作能力期間內或在僱主作出補償之前被解僱，
- 則可按第 10.5 節的規定向僱主提出補償申索。{Cap.57: s.15(1), s.21B, s.32A(1)(c), (4), (5), s.33(4B), s.72B(1); Cap.59: s.6; Cap.282: s.48}

僱員如在僱主所給予的通知期內離職，除非該僱員：

- 已獲該僱主同意其離職；或
  - 已向該僱主支付代通知金，
- 否則不可按第 10.5 節的規定向該僱主提出補償申索。{Cap.57: s.32C(4)}

## 10.4 更改僱傭合約條款或解僱的正當理由

僱主如基於下述任何原因而解僱僱員或更改其僱傭合約，則該僱員不可按第 10.5 節的規定向該僱主提出補償申索：

- 該僱員的行為；
- 該僱員履行所受僱從事的工作的資格或能力；
- 裁員或其他真正的業務運作需要；
- 僱傭雙方（或任何一方）如維持僱傭關係或保留僱傭合約所有條款即屬違法；或
- 按法院或勞資審裁處的意見屬充分的其他實質理由。

{Cap.57: s.32K}

## 10.5 申索及補償

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，則在緊接原本所需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 個月內以書面方式給予僱主申索補償的通知。{Cap.57: s.32F, s.32I(a)}

僱員如透過勞資審裁處向僱主申索補償，則須在緊接僱傭合約終止日期（如僱傭合約以代通知金終止，則在緊接原本所需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 9 個月內向勞資審裁處提出申索。{Cap.57: s.32F, s.32I(b)}

就不合理更改僱傭合約及不合理解僱而言，僱主如未能證明解僱僱員或更改其僱傭合約是基於第 10.4 節所述的任何原因，則該僱主須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，而該解僱或該更改須被視為不合理。勞資審裁處或法院可命令該僱主：

- 給予該僱員復職；
- （如無作出復職的命令）再次聘用該僱員；
- （如無作出復職及再次聘用的命令）給予該僱員終止僱傭金（在該情況下，被不合理更改僱傭合約的僱員須被視為被不合理的解僱）。

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

就不合理及不合法解僱而言，僱主如未能證明解僱僱員是基於第 10.4 節所述的任何原因，亦未能（或拒絕）證明其並非：

- 由該僱員證實懷孕當日至產假結束回復工作當日（如懷孕因分娩以外的原因而終止，則至終止懷孕當日）的整段期間內解僱該僱員；
- 在解僱懷孕僱員之後不撤回該解僱，即使該僱員在被解僱之後即時給予懷孕通知；
- 在該僱員放取有薪病假期間解僱該僱員；
- 因該僱員組織職工會、成為已登記的職工會的會員或職員，或在適當時間內參與已登記的職工會的活動之後 12 個月內解僱該僱員；
- 因該僱員在有關《僱傭條例》、《工廠及工業經營條例》、個人工作安全或工作意外的法律程序或調查中提供資料或作供（或同意作供）之後 12 個月內解僱該僱員；
- （如該僱員在受僱工作期間因工作導致受傷或職業病）在勞工處處長或評估委員會發出評估證明書之前（或在僱傭雙方訂立補償協議之前，兩者以較早者為準）解僱該僱員；及
- （如該僱員在受僱工作期間因工作導致暫時喪失工作能力不多於 3 日）在該僱員暫時喪失工作能力期間內或在其作出補償之前解僱該僱員，

則勞資審裁處或法院可命令該僱主：

- 給予該僱員復職；
- （如無作出復職的命令）再次聘用該僱員；
- （如無作出復職及再次聘用的命令）給予該僱員終止僱傭金及／或一筆不多於\$150,000 的補償（勞資審裁處或法院在裁定該補償的金額時

須考慮該僱員因被解僱而蒙受的任何損失及該僱員獲重新受僱的可能性）。

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

「復職」是指僱員按原本的僱傭合約繼續受僱，而該僱員的受僱年資及任何可享有（或將可享有）的權利及保障均不受影響。此外，該僱員由僱傭合約終止日期或僱傭合約更改的生效日期至復職日期的整段期間須被視為繼續受僱，而勞資審裁處或法院可命令僱主補償該僱員原本可在該段期間內享有的任何薪酬及法定權利，亦可命令該僱員付還已由僱主支付但如該僱員復職則無須支付的任何法定權利。{Cap.57: s.32N(4), (5)}

「再次聘用」是指僱員按與原本僱傭合約相若的條款受僱從事相同工作或其他合適的工作，而該僱員的受僱年資及任何可享有（或將可享有）的權利及保障均不受影響。此外，該僱員由僱傭合約終止日期或僱傭合約更改的生效日期至再次聘用日期的整段期間須被視為繼續受僱，而勞資審裁處或法院可命令僱主補償該僱員原本可在該段期間內享有的任何薪酬及法定權利，亦可命令該僱員付還已由僱主支付但如該僱員獲再次聘用則無須支付的任何法定權利。{Cap.57: s.32N(6), (7)}

「終止僱傭金」包括工資、年終酬金、法定假日薪酬、年假薪酬、疾病津貼（及與解僱有關的款項）、產假薪酬（及與解僱有關的款項）、代通知金、遣散費、長期服務金及根據僱傭合約可享有的任何款項。即使僱員的受僱年資少於上述任何權利所需的受僱年資，仍可按其受僱年資享有該權利。{Cap.57: s.32O(2), (3), (4)}