

2. 終止僱傭合約

2.1 通知期

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

終止僱傭合約所需給予的通知期如下：

		僱傭合約 「為期一個月並可按月續期」？			
		是		否	
		僱傭合約訂明通知期？		僱傭合約訂明通知期？	
		是	否	是	否
僱傭合約訂明試用期？	是	無須給予通知			
	試用期首月內				
	試用期首月之後	不可少於 7 日	訂明的通知期 (但不可少於 7 日)	不可少於 7 日	
	試用期滿之後	訂明的通知期 (但不可少於 7 日)	僱傭合約為「連續性合約」？		合理的通知期
否	是		否		
		不可少於 1 個月	訂明的通知期 (但不可少於 7 日)	訂明的通知期	

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

「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 1 個月的僱傭合約（除非該合約以書面方式訂立並由僱傭雙方簽署）；及
- 任何與體力勞動工人訂立的為期不少於 6 個月的僱傭合約。

{Cap.57: s.5}

就「合理的通知期」而言，法庭須根據事實考慮不同因素。有關因素包括：

- 僱傭雙方的意圖；
- 僱員的職位；
- 工作的性質；
- 支付工資的期間；及
- 地方、行業、業務或機構的習慣。

案例：懲罰性終止僱傭合約條款

一名僱主 (L) 與兩名僱員 (A) 各訂立一份為期 3 年的僱傭合約，合約其中一項條款訂明任何一方如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對方一筆相等於僱員 12 個月工資的補償；如在第三年內終止該合約則須支付對方一筆相等於僱員餘下合約期工資的補償。

法庭指出任何對違反合約所造成的損失的真正評估可予以執行，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嚇對方以使對方履行合約的款項。如要求的補償金額多於違反合約所造成的最大損失，則該補償金額屬懲罰性，而一筆不論違反合約的原因及程度均須作出的定額補償，將被視為懲罰性補償。

由於有關合約條款所規定的補償金額足以阻止任何一方意圖提前終止僱傭合約，而其作用並非為真正評估違反合約所造成的損失，因此法庭裁定該條款為懲罰性條款，故並不予以執行。

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

在終止僱傭合約的情況下，就通知期（或試用期）而言，「1 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「1 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 1 個月。僱員如在 2010 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 2010 年 2 月 10 日；僱員如在 2010 年 1 月 30 日或 1 月 31 日給予通知，則通知期最後一日為 2010 年 2 月 28 日。

有薪年假及產假不可作為通知期或通知期的一部份。{Cap.57: s.6(2A), (2B)}

2.2 代通知金

僱主或僱員可以代通知金代替通知期而終止僱傭合約。代通知金的金額為：

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 (無須支付工資的日數除外)

平均每月工資 / 平均每日工資為僱員在緊接給予通知的日期之前的 12 個月的期間內（如僱員在緊接給予通知的日期之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）的平均每月工資 / 平均每日工資。{Cap.57: s.7(2)}

在計算平均每日工資或平均每月工資時，僱員如在上述期間內由於放取任何休息日、法定假日、有薪年假、病假、產假或僱傭雙方同意放取的假期，或由於在任何正常工作日未獲僱主提供工作，或由於暫時喪失工作能力（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付補償）而缺勤，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 個月的期間內（如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）的平均每月金額不少於在該期間內的平均每月工資的 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提前終止僱傭合約，該比例為由僱傭合約終止日期至通知期屆滿日期的整段期間佔通知期的比例。{Cap.57: s.7(2)}

僱主及僱員如並非分別以第 2.5 節及第 2.6 節的原因而終止僱傭合約，且並無給予對方通知或支付代通知金，則須支付對方下述金額：

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 (無須支付工資的日數除外)

平均每月工資／平均每日工資為僱員在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月的期間內（如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）的平均每月工資／平均每日工資。{Cap.57: s.8A(1), (3)}

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}

僱員根據《僱傭條例》享有的代通知金無須繳納薪俸稅，但僱員所支付的代通知金則不可從應課薪俸稅入息中扣除。

任何一方可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（如僱員年滿退休年齡），
- 則該僱傭合約屬「定期僱傭合約」。「定期僱傭合約」在合約屆滿時即時終止，而僱傭雙方均無須給予通知期或代通知金。

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（該等行業詳見附錄一）而訂立的學徒訓練合約，須訂明一段為期 3 個月至 6 個月的試用期。在試用期內，僱主或學徒可：

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

而終止學徒訓練合約。{Reg.47A: r.5}

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

任何一方立約人可按學徒訓練合約的規定，以書面方式給予學徒事務專員及其他立約人不少於 14 日通知終止該學徒訓練合約。{Cap.47: s.30(1)(b), (2)(b)}

學徒如結婚，可以書面方式給予僱主及學徒事務專員不少於 14 日通知終止學徒訓練合約。{Cap.47: s.30(1)(c), (2)(c)}

2.5 即時解僱

僱員如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；
- 欺詐或不忠實；或
- 慣常疏忽職責，

則僱主可無須給予通知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）在 1986 年開始受僱於一名僱主（C）任職主管，並在 1994 年晉升為董事。在 1997 年，T 將公司兩部舊碾磨機變賣。C 指稱 T 在未獲其同意下以非常低的售價將該兩部碾磨機變賣，因此以行為不當為理由將 T 即時解僱。T 向勞資審裁處提出申索，而勞資審裁處裁定 C 須向 T 支付代通知金及長期服務金。C 向高等法院提出上訴。

高等法院指出就僱員而言，即時解僱是一項極其嚴重的懲罰，可使僱員失去《僱傭條例》所賦予的權利。高等法院指出僱主須使法庭信納即時解僱是有理據的，且只有在非常特殊的情況下僱主才可因僱員單一的不當行為而即時解僱僱員。

高等法院指出 T 已為 C 工作 10 年以上而從無任何不當或欺詐的行為。在衡量 T 的行為對 C 所造成的影響及即時解僱對 T 所造成的影響之後，高等法院認為 T 在未獲 C 同意下變賣兩部舊碾磨機及售價過低本身並不足以構成即時解僱的理由，因此駁回 C 的上訴。

{Tsang Tak Chi v China Wall Limited, Court of First Instance, Labour Tribunal Appeal No. 33 of 1998}

僱主可要求僱員出示身份證或其他認可文件。僱員如不遵從該要求，則僱主可無須給予通知或支付代通知金而解僱該僱員。{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

僱員如：

- 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以指明格式簽發證明書證明其永久不適宜從事原本的工作，

則可無須給予通知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（如僱主單方面更改任何僱傭合約條款或強迫僱員辭職）即時離職。{Cap.57: s.10}

案例：即時離職

一名僱員（W）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，而 I 安排一個 800 呎的單位供 W 在澳門留宿。經過一段時間，I 以工廠虧蝕為由要求 W 辭職，但 W 拒絕。其後，I 命令 W 在工廠的漂染部門工作，並安排 W 與其他工廠工人共同居住在一個面積僅為原本單位三份之一的宿舍。W 決定辭職，並向勞資審裁處提出申索，而勞資審裁處裁定 W 被 I 構定解僱，因此 I 須向 W 支付解僱補償。I 向高等法院提出上訴。

高等法院認為 I 藉更改 W 的工作及住宿條件意圖以侮辱及不尊重的手法迫使 W 自行離職，該等行為從基本上違反僱傭合約，因此駁回 I 的上訴。

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

僱員如在工資期屆滿之後 1 個月內仍未獲僱主支付全部工資，則可無須給予通知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有關僱傭合約，並須支付代通知金予該僱員。{Cap.57: s.10A}

2.7 解僱的限制

僱主如：

- 由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；
- 在僱員放取有薪病假期間解僱該僱員；

- 因僱員組織職工會、成為已登記的職工會的會員或職員，或在適當時間（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；
- 因僱員在有關《僱傭條例》、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）而解僱該僱員；
- （如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；或
- （如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作出補償之前解僱該僱員，即屬犯罪，可被罰款 \$100,000。{Cap.57: s.15(1), (4), s.21B, s.33(4B), (4BB), s.63A(5), s.72B(1); Cap.282: s.48}

僱主如因僱員在有關《工廠及工業經營條例》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，即屬犯罪，可被罰款 \$50,000。{Cap.59: s.6, s.10(4A)}

僱主如因僱員出任陪審員或被傳召出任陪審員而解僱該僱員，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：

- 僱主考慮是否即時解僱僱員，
- 僱主可即時解僱僱員，但以暫時停止僱用作為紀律處分；或
- 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完結，

則僱主可無須給予通知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 日內仍未完結，則僱主可暫時停止僱用該僱員直至該法律程序完結），而該僱員可於該段期間內無須給予通知或支付代通知金而即時離職。{Cap.57: s.11(1), (2)}