雇主终止雇佣合约的法定责任概述

2018 年 10 月 10 日 | 林朱律师事务所有限法律责任合伙 | **陈政康**

LC Lawyers
林朱律師事務所
Law firm member of the
EY global network

终止雇佣合约的
通知期

在香港，除非雇主有充分而实质理由要即时解雇雇员，否则雇主或雇员在决定终止雇佣合约时，须给予对方终止合约所需的通知期或支付代通知金，才可以合法地终止雇用合约。

雇佣关系一旦终止，雇主须按照《雇佣条例》的规定于合约终止生效日后的 7 个工作天内向雇员支付终止雇佣金及补偿金。视乎终止雇佣合约的具体条款，雇主须向被解雇雇员支付以下法定款项：

- 截至合约终止日累算的工资；
- 少于终止合约所需的通知期须付的代通知金；
- 累算的年终酬金；
- 按比例的年终酬金（适用于受雇期未满一年但服务期超过 3 个月，期间不包括任何试用期）；
- 累算未发放的假日薪酬；
- 累算未发放的年假薪酬；即受雇期满一年，或在该假期年雇员应放而尚未放取的年假薪酬；
- 按比例的年假薪酬（适用于雇员在受雇期未满一年但服务期超过 3 个月以上后遭解雇）；
- 雇员的所有疾病津贴；
- 雇员的所有产假薪酬；
- 如解雇在放取产假中的雇员，应补偿一个月工资；
- 遣散费；以及
- 长期服务金。

林朱律师事务所有限法律责任合伙是一家独立的律师事务所，也是安永全球网络的香港律师事务所成员，并与其他地区的律师事务所成员合作。

遣散费的计算方法

- 遣散费金额需按照法定公式计算，该公式以服务年期和雇员工资为基础（受上限管制）。对于月薪雇员，计算公式为雇员最后一月工资的三分之二或港币 22,500 元的三分之二（以较低者为准），乘以连续服务年期。

  以下的计算方法适用于计算长期服务金及遣散费的款额:

月薪雇员	(最后一个月的工资 X 2/3) X 可追溯的服务年资

- 未足一年的服务年期应按比例计算，雇员亦可选择以紧接其合约的终止日期前 12 个月的平均工资计算。总额不应超于港币 22,500 元的三分之二(即港币 15,000 元)。

  详情请参阅以下列表:

补偿项目	遣散费	长期服务金
受雇期	根据连续性合约受雇不少于 24 个月	根据连续性合约受雇不少于 5 年
须符合的条件	雇员因裁员而遭解雇	雇员遭解雇，但并非基于以下原因: (i) 因犯严重过失而遭即时解雇 (ii) 因裁员而遭解雇
	有固定期限的雇佣合约在期限届满后，因裁员的理由没有续订合约	有固定期限的雇佣合约，在合约期满后不获续约
	雇员遭停工	雇员在职期间死亡、雇员因健康理由而辞职、65 岁或以上的雇员因年老而辞职

强制性公积金（“强积金”）供款

- 受强积金机制保障下雇员和雇主均须定期向强积金计划作出供款，双方的供款额均为雇员有关入息的 5%，并受限于最低及最高有关入息水平。就月薪雇员而言，最低及最高有关入息水平分别为港币 7,100 元及港币 30,000 元。

每月有关入息	强制性雇主供款	强制性雇员供款
低于港币 7,100 元	有关入息 x 5%	无须供款
港币 7,100 元 至 港币 30,000 元	有关入息 x 5%	有关入息 x 5%
高于港币 30,000 元	港币 1,500 元	港币 1,500 元

年积金及职业退休计划利益的对冲

- 根据《雇佣条例》，你的雇员有可能享有长期服务金或遣散费，而作为雇主，抵消机制使你可以从强基金雇主累算权益供款中提取缴款，以支付解雇员工的长期服务金或遣散费。
- 香港特区行政长官林郑月娥通过行政会议于 2018 年 10 月 2 日批准了一项拟议法案，该法案中提到政府将大幅度增加对雇主的补贴，以阻止他们挪用雇员退休金。政府已向行政会议提交了一项议案，承诺在 25 年内向雇主支付约 290 亿港元（37 亿美元），取代之前建议的 12 年内支付 172 亿港元（22 亿美元）雇主供款。政府提出此议案试图缓和官员们和工商界对取消强积金对冲机制的争议。现时香港的退休金计划允许雇主提取强积金雇主供款来抵消解雇员工的长期服务金或遣散费。

即时解雇的法定依据（无需给予通知期或代通知金）

《雇佣条例》同时赋予雇主行使普通法权力，在雇员犯了严重行为不当的情况下雇主有权即时解雇雇员。就《雇佣条例》第 9 条，雇主在下列四个情况下，可**无需给予通知期或代通知金**而实时终止雇佣合约:

- 故意不服从雇主合法而又合理的命令;
- 行为不当，并与正当及忠诚履行职责的原则不相符;
- 犯有欺诈或不忠实行为;
- 惯常疏忽职责; 或
- 因任何其他理由雇主有权行使普通法即时解雇雇员。

普通法下即时解雇雇员的理由（无需给予通知期或代通知金）

严重行为不当

即时解雇最常见的理由是雇员犯下了严重的行为不当。如何衡量事件为严重行为不当将取决于个别案件的具体情况，如雇佣性质、职责的性质和执行任务的能力、是否符合所从事的行业或专业标准和规范、雇佣合约中特定的条款，以及合约签订其时的社会条件。在某程度上，之前的案例或许可以提供一些指引，但参考价值有限。

在 ***Cheung Chi Wah Patrick v Hong Kong Cement Co Ltd [2017] HKCU 2291*** 一案中，雇主不服劳资审裁处的裁决而提出上诉。香港原讼法庭（“原讼法庭”）在该上诉案中考虑了雇主是否有权以雇员严重行为不当为理由将其即时解雇。

同时，在以雇员严重行为不当为理由将其即时解雇时，雇主应当考虑其合理性，亦需要确定该雇员作出该等行为的原因。如缺乏上述考虑程序，就会很难客观地确定雇员是否曾表现出不受雇佣合约约束的意图。雇员只有在明确地以行为表现出不受雇佣合约约束的情况下，雇主才可将他/她即时解雇。

高等法院驳回了上诉并裁定，如果雇主以行为不当为理由即时解雇雇员，除严重疏忽职责，违反保密责任或不称职的情况外，雇主须证明雇员已表示有意不受雇佣合约的主要条款及条件约束，或已废除其雇佣合约。否则，雇主只能在给予对方所需的解雇通知期或支付代通知金以及法律规定的其他补偿后，才可终止其雇佣合约。

疏忽职责

雇员习惯性疏忽职责，或单一严重疏忽或不称职行为、持续迟到、未经授权或不合理的缺席、不服从、或故意不服从雇主合法而又合理的命令，都会构成合理理由让雇主可以借此即时解雇。

其他有利于即时解雇的相关因素（无需给予通知期或代通知金）

1. **即时解雇前，雇主不得允许被投诉的行为持续过久。**雇主应确保所投诉的行为在过去没有被容忍，从而等同于默许该行为。这种行为被容忍的时间越长，法院就越不可能认定该行为是可以立即解雇的不当行为（见 *WE Cox Toner（International）Ltd v Crook [1981]* 一案）

2. **即时解雇前，无需给予警告。**一般而言，在对雇员进行即时解雇之前，雇主无需给予雇员口头或书面纪律警告。

3. **即时解雇前，无需进行纪律聆讯。**没有普通法或法例规定，雇主在即时解雇雇员前，要举行纪律聆讯。

主要联系人

陈政康
律师
Jacky-CH.Chan@eylaw.com.hk
+852 2675 2167

联系我们

林朱律师事务所有限法律责任合伙
香港鲗鱼涌 英皇道 979 号
太古坊一座 31 楼 3106 室
电话: (852) 2629 3200
传真: (852) 2956 1980

https://www.eylaw.com.hk/zh_hk

关注本所微信公众号

© 2019 LC Lawyers LLP. 版权所有。

本篇文章仅是对有关题目提供的一般概述，并非旨在成为可依赖的专业意见。请联系我们获取进一步的具体法律意见。