

## 第 9 章：僱傭保障

### 僱主及傭工問

**問 9.1** 在甚麼情況下，傭工可就不合理解僱向僱主提出補償申索？

答 ☆ 《僱傭條例》下的「僱傭保障」部分，旨在防止僱主爲了逃避條例規定的責任而解僱僱員。

☆ 在下述情況下，傭工可就不合理解僱提出補償申索：

- 傭工已按連續性合約受僱不少於 24 個月；以及
- 僱主並非基於條例指明的正當理由解僱傭工。

**問 9.2** 甚麼是解僱的正當理由？

答 根據《僱傭條例》，僱主可根據下列五項正當理由解僱傭工：

- ☆ 僱員的行爲；
- ☆ 工作所需的能力或資格；
- ☆ 裁員或其他真正的業務運作需要；
- ☆ 法例的規定；或
- ☆ 其他實質理由。

**問 9.3** 在甚麼情況下，傭工可就不合理及不合法解僱向僱主提出補償申索？

答 在下述情況下，傭工可就不合理及不合法解僱提出補償申索：

- ☆ 僱主並非基於條例規定的正當理由解僱傭工；以及
- ☆ 解僱是違法的。

**問 9.4** 在甚麼情況下，僱主解僱傭工屬於違法？

答 僱主在下列情況下解僱僱員，即屬違法：

- ☆ 解僱懷孕僱員；
- ☆ 在僱員放取有薪病假期間解僱他/她；
- ☆ 由於僱員曾在有關執行勞工法例、工業意外或違反工作安

全規例而進行的法律程序中提供證據或資料而解僱他/她；

- ☆ 因僱員行使參與職工會及職工會的活動的權利而解僱他/她；或
- ☆ 在未與因工受傷的僱員達成工傷補償的協議之前，或在有關的評估證明書仍未發出之前解僱他/她。

#### 問 9.5 甚麼是僱傭保障的補償？

答 僱傭保障對僱員的補償包括復職或再次聘用、終止僱傭金及補償金。有關的補償須由勞資審裁處裁定。

*(有關僱員根據僱傭保障條文所獲得的保障、可獲得的補償款項類別及提出這些申索的程序的詳細資料，請參考在勞工處勞資關係科各辦事處派發的《僱傭條例簡明指南》中「僱傭保障」部份。)*