

本文刊載於 2010 年 05 月 10 日之星島日報

僱傭條例

讀者李女士於半年前受僱於一家中型出入口公司擔任銷售工作。農曆年過後，勞工市場暢旺，李女士分別獲兩家大型公司發出聘書，不論薪酬待遇及晉升機會均有所提升。由於李女士目前的僱傭合約訂明離職期為兩個月，但李女士心儀其中一家國際大型連鎖店的機會，決定以一個月的代通知期及一個月的代通知金的形式，向現職公司提出請辭。豈料公司人事部以僱傭條例為由，指僱傭條例第 57 章第 7 條即「以代通知金終止合約的情況」並不適用，原因是該條中所指的「同意付給」(agreeing to pay)是基於勞資雙方都同意終止該僱傭關係。現在僱主不同意，所以李女士要履行該兩個月的代通知期。李女士見目前的機會及大好前途由此消失，心有不甘，來信查明情況。

僱傭條例第 57 章第 7 條 1A 表明，凡根據僱傭條例第 6 條，以通知終止合約的情況，終止僱傭合約所需的通知期，該合約的任何一方如同意付給對方一筆將在該期間內通常須付給僱員工資的款額，即可無須給予通知而隨時終止該合約。

終審法院之前一宗有關類似以代通知金終止僱傭合約的裁決，五位法官也一致認為僱傭條例第 57 章第 7 條所指的「同意付給」(agreeing to pay)，賦予僱主及僱員均等的權利，只要根據僱傭合約訂明的通知期或以代通知金替代該通知，任何一方可以單方面提出終止該僱傭合約。

李女士可考慮再與公司人事部商量解決方案。若僵持不下，而李女士又不想放棄機會，或許需要進一步尋求專業的法律意見。

麥漢明律師及蕭艷見習律師

聲明

香港律師會鄭重聲明，本文所載內容是參照文章刊登日適用法律而提出看法，並不構成任何法律意見。讀者如有個別法律問題，應當就其個別情況向律師徵詢意見。

本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。

任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。