

本文刊載於 2011 年 10 月 3 日之星島日報 A12 頁

題目 試用期解僱合約須知

最近友人問筆者關於一些僱傭合約的問題。友人在一間銀行任職並得知銀行會進行裁員。友人剛受聘用，試用期為三個月。友人希望知道他的權利。

根據僱傭條例第 6(3)(a) 條或第 6(3A)(a) 條，在試用期內的頭一個月，友人僱主可無需通知或支付代通知金下解僱員工。如過了一個半月試用期，根據僱傭條例第 6(3)(b) 條或第 6(3A)(b) 條友人僱主須給友人不少過七天的通知及須或發放代通知金給友人。過了三個月試用期，友人則要看看所簽下的僱傭合約。通常僱傭合約都會訂明通知期。條例只要求若合約有訂明通知期，有關通知期不可少於七天。當然僱傭合約可訂明多於七天。若僱傭合約沒有訂明，條例則要求通知期不少於一個月。

代通知金的計法如下：(一)通知期以日或星期為單位的，根據條例僱主須要給友人通知前十二個月內友人所賺的每日平均工資乘通知期內通常須付給友人的日數為代通知金或(二)通知期以月為單位的，根據條例僱主須要給友人通知前十二個月內友人所賺取的每月平均工資乘通知期的月數為代通知金。在計算每月或每日平均工資時，須剔除(i)未有付給友人工資或全部工資的期間，包括所有友人應享有的法定假日、休息日、產假、病假、年假、合約定下的假期等及(ii)在通知期內已支付的款項。

筆者建議友人在遭解僱時為保障友人的權益應該盡快找一位執業律師或找勞工處職員諮詢法律意見，並不應在未清楚其權益前簽署任何有關解僱的文件，以保障友人的權利。

歐陽文彬
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。