

僱傭條例你知道多少？

近日有不少朋友詢問我關於《僱傭條例》下有關離職安排的一些法律問題，我藉此向大家分享以下關於《僱傭條例》常見的問題及答案。

問題(一)：僱員剛剛向現任僱主遞交了辭職信，而該信內終止僱傭合約所需的通知期亦已符合，他是否能獲得年終酬金或雙糧？

「僱傭條例」裏並沒有明文規定僱主必須支付年終酬金，包括雙糧及花紅。僱員能否享有年終酬金，須視乎僱主及僱員的協議。如果僱主在僱傭合約內包括這款項，僱主便必須履行該合約條款，向僱員支付年終酬金。除非合約另有規定，否則僱員在酬金期完結前辭職，不可享有年終酬金。僱傭合約中應該指明酬

金期，如果沒有指明，則以農曆年度計算。

問題(二)：若僱員是在酬金期完結前被僱主解僱，該僱員是否能夠獲得年終酬金或雙糧？

如僱員在一個酬金期內按照連續性合約受僱不少於三個月而被僱主解僱(但並非因犯嚴重過失而被即時解僱)，他可按比例獲得部分年終酬金。但須補充一點，如雙方曾明確協定有試用期，在計算僱員是否合乎資格享有部分年終酬金時，該段試用期(以三個月為上限)不得包括在內。倘若符合資格，在計算部分年終酬金的金額時，則必須將整段受僱期(包括試用期)計算在內。

問題(三)：在終上僱傭合約後，僱主應何時支付

僱員所有款項呢？

僱主須盡快支付僱員應得的所有解僱補償。除遣散費外，僱主最遲要在合約終止日或合約到期日後七天內支付解僱補償。



丁樂山
執業律師

香港律師會鄭重聲明，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。

本文於 2019 年 3 月 25 日(星期一) 於星島日報 (A16) 的「法人法語」

專欄刊登