

**★ 法人法語**  香港律師會  
社區關係委員會

## 新僱主可單方面改僱傭合約嗎？

陳女士在原本的公司服務了二十年，任職會計文員。最近，公司所屬的集團進行了重組，並把原本的公司賣了給第三方。新公司同意以相同僱傭合同條款繼續僱用陳女士。可是，在一個月後，新公司突然要求陳女士除了會計的工作外，也要負責市場推廣。額外的工作超越了原本僱傭合同內約定的工作範圍，工作性質亦不同。陳女士的工作量亦因而大增。陳女士有向上司反映，但獲告知由於公司剛重組，人手嚴重不足，這也是無可奈何的。那麼，陳女士在《僱傭條例》可提出甚麼申索？

根據《僱傭條例》第32D條，新公司同意以同樣僱傭條款與陳女士續約，陳女士於舊公司的工作年期不會受影響。已續約的合同仍屬連續性僱傭合約。而根據《僱傭條例》第32A(3)條，除非新公司提出在第32K條中列出的正當理由（如因為僱員的行為或能力或資格），或原本的僱傭合同有約定公司可以對合同作出修改，否則如新公司單方面更改僱傭合同條款，會被視為不合理更改條款。

在上述情況下，新公司的行為屬單方面不合理更改僱傭合約條款，同時亦會構成普通法下所謂的「法律上構成解僱員工的行為（constructive dismissal）」。因此，陳女士可以毋須給予僱主通知而立即離職，並可透過勞資審裁處向僱主提出僱主不合理的申索，要求新公司向陳女士支付終止僱傭金，這包括工資、代通知金及長期服務金（以舊公司的工作年期計算）等。

陳女士不能一方面抗議、另一方面又接受市場推廣的工作，因為這樣做法時間一長，陳女士就有可能被視為在行為上接納新工作安排，因而失去即時離職的權利。

 **LAW SOCIETY**  
香港律師會

**朱柏陞**  
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。任何人士如對文章所載或屬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概不承擔任何責任。

本文於 2019 年 5 月 6 日(星期一) 於星島日報 (A11) 的「法人法語」  
專欄刊登