

以下資訊由曼徹斯特培訓及顧問中心廖明珠小姐整理並提供。  
本文只供讀者作一般參考，不構成法律責任。

## 如何處理員工的離職安排課程：一些參考資料

1. 如僱員往海外辦移民手續，在協定的時間內不能回港復職，僱主應該怎樣做？

答案：如僱員仍有剩餘的有薪年假或事假等，僱主可安排他（或她，下同）放取。

如僱員已經放完所有假期，而且他並非在病假、工傷、懷孕期間，僱主可依照法例，向他發出解僱通知，要求他履行合約上的通知期，如他不能履行，僱主可向他追討代通知金。

如僱員在僱主發出解僱通知後又恢復上班，他須繼續履行餘下的通知期後離職，及向僱主以代通知金補償未能履行的部份通知期。

2. 培訓協議（即雙方訂立協議，如僱員在接受僱主培訓資助後一段時間內離職，僱員須向僱主作出補償）是否僱傭合約的一部份？

答案：是

3. 當勞資雙方就培訓協議出現爭議，勞工處是否會協助調解？

答案：會，因培訓協議也是僱傭關係的一個條款。但因培訓協議並非僱傭條例所規管，假如勞工處調解不成功，這爭議未必交由勞資審裁處處理，可能會交由區域法院或其他法庭處理。

4. 僱員在有薪病假（即僱傭條例所訂的上限120天的病假）期間可以遞辭職信嗎？

答案：可以，法例並無阻止僱員在任何時間遞信辭職。而且，他在有薪病假遞辭職信，繼續放取的病假，如有有效的醫療證明，可以成為通知期的一部份。他亦可在有薪病假期間，通過支付代通知金即時離職。

5. 僱員在有薪產假（即僱傭條例所訂的10星期產假）期間可以遞辭職信嗎？

答案：可以，但法例訂明有薪產假不得成為通知期的一部份。因此，僱主可向僱員追討代通知金，或要求僱員產假完畢復工後才遞辭職信。

6. 如僱員在發出懷孕通知前已被僱主解僱，她可在緊接解僱通知後立即提交懷孕通知與僱主。在這情況下，僱主應撤回解僱該僱員的決定。何謂緊接？

答案：法例沒有規定緊接的定義，僱主有權就他認為過長的期間（例如 1、2 個月）提出異議。假如結果僱主敗訴，他須撤回解僱該僱員的決定，即僱員曾被解僱的一段期間，須視為繼續受僱，而且獲得正常薪酬。

7. 僱員離職時尚欠代通知金，僱主可否在他的最後薪酬中扣除有關款項？

答案：可以，因法例訂明，任何一方如欲提出解僱，須依法給與對方通知期或代通知金。僱主最好等到僱員離職後第 7 天，僱員明顯地無意回來交收支票時，才在他的最後薪酬中，盡數扣除他所欠的代通知金，如果最後薪酬不夠扣，僱主可要求勞工處協助追討。

8. 僱員離職時尚欠公司物品（例如 iPhone），僱主可否在他的最後薪酬中扣除物品的價值？

a) 假如僱員因疏忽而損壞或遺失了該物品，僱主可在僱員的最後薪酬中扣除上限 300 元。

b) 假如僱員只是拖延交還該物品，僱主應循民事（例如：小額錢債）追討。

c) 假如有證據顯示僱員離職時偷竊該物品，僱主亦可報警處理。

9. 如僱主因僱員嚴重行為失當（例如性騷擾一名下屬）而對他進行調查，在調查期間欲暫停僱員職務，僱主應怎樣做？

答案：僱主可根據僱傭條例的「暫停僱用」條文，對於嚴重行為失當而準備解僱的僱員，在等候調查結果的不超過 14 天的期間，暫停僱員的職務，期間是否支付薪酬由雙方協議。

10. 如僱主懷疑僱員犯罪，已報警查辦，在調查期間欲暫停僱員職務，僱主應怎樣做？

答案：如僱員的行為涉及刑事，已交由警方調查或檢控，停職期可延長直至警方的程序完成，期間是否支付薪酬由雙方協議。