

「資料介紹」的編寫目的在於提供一般性參考；「介紹」並非法律文件。有關法律的闡釋及應用，請參閱僱用標準法和條例。

July 2016

## 結束僱用關係

卑詩省 僱用標準法 沒有剝奪僱主解僱僱員的權利。僱用標準法規定，被解僱的僱員可根據服務年資獲得書面通知或補償。

### 獲得補償的資格

被解僱的僱員可能有資格依下列公式獲得補償

- 連續受僱三個月後 - 一周薪金；
- 連續受僱 12 個月後 - 兩周薪金；
- 連續受僱三年後 - 三周薪金，此後每多受僱一年，可多獲一周薪金，最多八周。

一周薪金可依以下公式計算：

- 把僱員過去八周正常或平均工時所賺的工資加起來，扣除超時工資；並
- 把這個總數除以八。

生意出售、出租或轉移通常不會中斷僱員的連續受僱年資，除非僱員被出讓生意的僱主解僱。

### 如有提前解僱通知不必補償

如果僱主依照僱員可得補償的周數，以書面提前給予解僱通知，僱主不必作出補償。通知必須以書面形式發出。

僱主也可依照僱員可得補償的周數，給予部分書面通知和部分補償。

僱員在解僱通知期內必須能夠工作。如果在解

僱通知期內僱員正在放假、休假、被暫時裁員、罷

工或停工，或由於醫療理由而不能上班，僱主必須暫停解僱通知期，直至僱員恢復工作，或者向僱員支付代通知金。

如通知期過後僱用關係繼續，通知屬無效。

書面通知一旦發出，如未得到僱員書面同意，僱主不能更改任何僱用條件，包括工資率。

### 不必提前通知或補償

在下列情況下，解僱不必提前通知或補償：

- 僱員沒有完成連續三個月僱用期；
- 僱員辭職或退休；
- 僱員被合理解僱(請參閱「資料介紹」：“Just Cause”(正當理由))；
- 僱員以「隨傳隨到」方式做臨時工作，而他或她是可接受或拒絕工作；
- 僱員受僱一段固定的時期；
- 僱員受僱從事於 12 個月或之內完成的特定工作；
- 由於不可預見的事件或情況(除破產、受破產管理或無力償還之外)以致不可能進行工作；
- 主要生意是建築業的僱主聘用僱員在一或多個建築地盤工作；

下續...

- 僱員拒絕接受合理的工作調動；
- 僱員是由學校局僱用的教師。

如果固定時期或特定工作比預定的完成期延長最少三個月，上述有關固定時期和特定工作的例外情況將不適用。

### 暫時裁員

僱用合約其中一項基本條件是僱員工作以及因其服務而獲得工資。因此，任何裁員，包括暫時裁員，都構成結束僱用關係，除非暫時裁員的可能性是：

- 明確訂定於僱用合約內；
- 包含於眾所周知的全行業慣例之內(例如伐木業，在“解凍”期間工作是不能進行的)；或
- 得到僱員同意。

如僱用協議內並無明示或默示的條文容許暫時裁員，單單是僱用標準法本身並不賦與僱主暫時裁減僱員的一般權利。

僱用條款若允許暫時裁員，僱用標準法會適用，使它局限於：

- 在 20 周內裁員最多達 13 周，或
- 受集體協議保障的僱員有權獲召回的一段時間內。

如果僱員的工作時數被削減，周薪少於之前八周平均基本工資率的一半，這就是裁員一周。

在下列情況下，暫時裁員會變成結束僱用關係

- 它在任何連續 20 周內超過 13 周，或
- 受集體協議保障的僱員的召回期已過。

暫時裁員變成結束僱用關係時，解僱日期就是裁員的開始，而僱員服務年資補償資格是以

該日計算。

### 集體解僱

僱主如有意在兩個月內於某單一地點解僱 50 名或以上僱員，必須向每名受影響的僱員發出書面的集體解僱通知。僱主亦應該知會勞工廳長和代表僱員的工會。必須給予的通知期已列明於僱用標準法內，並且會視乎受影響僱員的數目而有不同。如沒有給予書面通知，僱主必須給予解僱金作為代替。倘若給予的書面通知時間是少於僱用標準法所規定的，僱主必須給予通知加上解僱金。

集體解僱規定不在個人解僱規定的範圍之內。個人和集體解僱通知期不能重疊。

### 僱用標準處可能視僱用關係已結束

如果僱主大幅度更改僱用條件，僱用標準處可能判定某人的僱用關係已被終止。在這種情況下，僱用標準法裏有關結束僱用關係的條款會適用。

### 無理解僱

有些被解僱的僱員可能會通過法院提出有關無理解僱的訴訟，這有異於根據僱用標準法向僱用標準處作出投訴。有意提起無理解僱訴訟的僱員，應尋求法律意見。僱用標準處不能提供這方面的意見。

### 發放最後一期工資

最後一期工資，包括任何未付的工資，例如年假薪金、法定假日薪金以及工作了或存起來的超時工資，必須於被解僱的僱員所工作的最後一日之後的 48 小時內發放。

### 如果僱員辭職

自願辭職的僱員無權獲得書面解僱通知或服務  
下續...

年資補償。最後一期工資，包括任何未付的工資，例如年假薪金、法定假日薪金以及工作了或存起來的超時工資，必須於僱員最後工作日之後的六日內發放給僱員。僱用標準法沒有規定僱員要給予僱主提前通知。

如果僱員給予提前通知，僱主可接受或拒收通知。如果僱主拒收通知，或者在通知期內解僱該名僱員，僱主必須作出相等於以下兩者之中較低的補償：

- 僱員已經給予的提前通知的餘下數額；或
- 按照僱用標準法僱員可享有的法定權利。

### **集體協議**

如果集體協議不包含相等於或高於僱用標準法規定的集體解僱福利，僱用標準法會適用。

有關應用此等章節於受集體協議保障僱員的問題，必須通過申訴程序解決。