

本说明资料旨在提供一般信息。它不是一个法律文件。有关法律解读及应用，请参阅 Employment Standards Act (《雇佣标准法》) 及条例。

July 2016

解雇

不列颠哥伦比亚省 Employment Standards Act (《雇佣标准法》) 不剥夺雇主解雇雇员的权利。《雇佣标准法》要求向被解雇的雇员提供书面通知或针对服务期的补偿。

补偿资格

被解雇的雇员或有资格取得补偿，依据的计算方法如下：

- 入职满连续三个月 一周工资；
- 入职满连续 12 个月 两周工资；
- 入职满连续三年 三周工资，以后每增加一年，即可多得一周工资，最高为八周。

一周工资的核算办法：

- 将雇员在最后八周（工作时长为正常或平均水平）挣得的工资加总（不包括加班工资）；然后
- 将总额除以八。

出售、出租或转让企业一般不会打断雇员的连续供职时间，除非雇员已被卖方雇主解雇。

提前通知则不要求赔偿

如果雇员提前收到书面解雇通知（提前的周数与雇员有资格取得赔偿的周数一致），则不要求作出赔偿。此通知必须以书面形式发出。

也可以将提前书面通知与赔偿相结合，提前的周数与赔偿的周数之和等于雇员有资格取得赔偿的周数。

在通知期，雇员必须是处于有能力工作的状态。如果通知期内雇员正处于休假、请假、临时裁员、罢工或停工或由于医疗原因无法工作的状态，则雇主必须暂停通知期直至雇员返回工作，或支付雇员补偿金以代替通知。

如果通知期过后继续雇用，则通知无效。

书面通知一经发出，除非经过雇员书面同意，雇主不得擅自更改任何雇用条件，包括工资水平。

不要求提前通知或补偿

对于下述情况，不要求提前通知或补偿：

- 雇员入职未满连续三个月；
- 雇员辞职或退休；
- 雇员因正当理由被解雇（请参阅《正当理由》说明材料）；
- 雇员以等候雇主布置临时任务（On-call）（他/她可以接受或拒绝）的方式工作；
- 雇员有确定的雇用期；
- 雇员被雇佣来完成一项特定工作，时间 12 个月或更少；

接下页...

- 由于不可预见的事件或情况（不包括破产、破产清算或资不抵债）无法开展工作；
- 以建筑为主业的雇主聘用雇员在一个或多个工地工作；
- 雇员拒绝其他合理的工作安排；
- 雇员是学校理事委员会聘请的教师。

如果确定的雇用期或特定工作比原计划的结束时间延后了三个月以上，则不再适用上述有关雇用期确定和特定工作的例外条款。

临时裁员

雇用合同的基本条款之一是雇员工作并取得服务报酬。因此，任何裁员，包括临时裁员，均构成解雇，除非临时裁员的可能性：

- 在雇用合同中已明确说明；
- 隐含于众所周知的行业惯常做法（例如，森林采运业无法在停工期间（break-up）开展工作）；或
- 得到雇员同意。

如果雇用合同中不存在允许临时裁员的明确或隐含条款，本《雇佣标准法》并不向雇主提供临时裁员的一般权利。

如果雇用条款和条件允许临时裁员，《雇佣标准法》将其限制为：

- 20 周内被裁不超过 13 周，或
- 从属于集体协议的雇员有权重新上岗的一段时间。

如果雇员的工作时间被减少，且雇员在某周的收入低于正常工资水平的 50%（前八周的平均值），则雇员在该周即被视为处在被裁员状态。

出现下列情况，临时裁员即成为解雇：

- 在任意连续的 20 周内被裁超过 13 周，或

- 受集体协议管辖的雇员重新上岗的等待期已过。

如果临时裁员成为解雇，裁员开始的日期即为终止雇用的日期，而雇员将基于到该日为止的服务期获得补偿。

集体解雇

如果雇主有意在两个月内在同一地点解雇 50 名或以上的雇员，则雇主必须向所有相关雇员发出集体解雇的书面通知。雇主还必须通报劳工厅和代表雇员的任何工会。《雇佣标准法》规定了所需通知时长，具体视相关雇员的数量有所差异。

如果未发出书面通知，则雇主必须代之以支付解雇费。如果书面通知的时间少于《雇佣标准法》的规定，则雇主必须采取提前书面通知与赔偿相结合的方式。

集体解雇要求是个人解雇要求的补充。个人通知时间或会异于集体通知时间。

出现下列情况，管理局或视为已经解雇

如果雇主大幅修改雇用条件，管理局可认定雇员已被解雇。此情况适用于《雇佣标准法》的解雇条款下的规定。

非法解雇

一些被非法解雇的雇员可通过法院提起诉讼。该行为不同于根据《雇佣标准法》向雇佣标准管理局提出的投诉。有意对非法解雇起诉的雇员应寻求法律咨询。雇佣标准管理局无法提供相关咨询。

最终工资的支付

最终工资，包括年假工资、法定假期工资和已

接下页...

加班工资（加上存在时间银行的加班工资，必须在被解雇雇员最后工作日之后的48小时内付清。

如果雇员辞职

主动辞职的雇员无权要求书面通知或针对服务期的补偿。最终工资，包括年假工资、法定假期工资和加班工资（加上存在时间银行的加班工资），必须在雇员的最后工作日后六天内付清。

《雇佣标准法》不要求雇员向雇主提供通知。

如果雇员提供了通知，雇主可以接受或拒绝该通知。如果雇主拒绝了通知，或在通知期解雇雇员，则雇主必须向雇员补偿以下两者中的较小数额：

- 雇员通知期的剩余时间；或
- 雇员根据《雇佣标准法》被赋予的法定权益。

集体协议

如果集体协议规定的集体解雇权益只相当于甚至不及《雇佣标准法》的规定，则适用《雇佣标准法》的规定。

有关将这些部分应用到集体协议管辖下的雇员的问题，必须通过申诉程序进行解答。