

離職過程

逐一拆解

新年後的2、3月，是員工的離職高峰期。不過，原來即使打好辭職信，辭職過程也可以困難重重。有網民指其細妹辭職遭拒後，辭職通知期被延長至兩個月，期間公司雖有提出加Bonus作挽留，但卻沒提及加幅內容，令樓主大為氣憤。到底僱主可否拒絕員工辭職？又如何應對僱主的挽留？本文為大家一一拆解。

文章由SEEK旗下領先的香港網上求職招聘平台Jobsdb提供

提出「分手」無權拒絕

正所謂「返工如拍拖」，你揀人，人揀你。當一方提出分手，另一方總不能拒絕吧？職場如是，打工仔要辭職，只需「通知」僱主，而無需得到其同意，正如老細要炒人，也不會事先徵求員工同意一樣，因此僱主無權拒絕員工辭職。

根據《僱傭條例》，無論僱主或僱員，在終止僱傭合約時，須給予對方

適當的通知期或代通知金。於首月之試用期內不需要通知期；於首月後之試用期內，其通知期不少於7天，完成試用期的連續性合約，依照合約訂明的通知期，但不少於7天；無明確規定則不少於1個月通知。僱員辭職後，僱主最遲要在合約終止日或合約到期日後7天內支付解僱補償。

因應原因 預想挽留

既然僱主無權阻止員工辭職，那麼只好使出各種挽留招數，其中最常見就是以「金錢利誘」，加薪留人或像上述情況般加Bonus挽留。因此打工仔辭職前，應按自己的辭職原因，預想如何應對僱主的挽留，例如：只要僱主提出的挽留條件，能夠回應你的辭職原因，你就會留低？抑或去意已決，

無論如何，絕不留低？必需好好考慮去或留，因為沒有人能阻止你辭職，除了你自己。不過，小編建議一旦辭職一律不留低，因為在你提出辭職時，僱主對你的信任或已大打折扣，有機會因為暫時難請人才挽留你，當為物色其他人選拖延時間，你在公司的位置便會很尷尬，亦難再受重用。

完成程序 功成身退

打工仔堅決要辭職，便無需理會僱主的拒絕或挽留，只要完成辭職程序，便能功成身退。

第一步：遞辭職信

辭職信是告知僱主你要辭職的書面通知，是具有法律效力的正式文件，可保障僱傭雙方，避免日後出現爭拗，因此必須清楚寫明以下數項原因，讓雙方都有共識，不會有誤會，並親筆簽名確認，自然萬無一失。當然，為了「日後好相見」，也應於信中表達對公司的謝意，感謝公司過去的栽培及機會。

- 你的職位
- 辭職原因
- 剩餘假期
- 最後工作日
- 遞信日期

第二步：履行辭職通知期

《僱傭條例》並沒規範僱員的辭職程序或對其作詳細說明，但一般而言，在試用期後，僱主或僱員有意終止僱傭合約，均需履行合約明確列明的通知期（不少於7天）；如無規定，通知期則需不少於一個月。所以根據樓主細妹的情況，如其合約列明辭職通知期為一個月，僱主不能於未經事主同意的情况下，單方面決定延長通知期至兩個月。

第三步：離職

最後完成公司的交接工作，就可以安心走人，重新出發。

知或者支付相當於一個月工資的遣散費才能終止僱傭關係。

■ 避免返新工後即後悔，求職者在面試時，可以問問公司架構和規模方面的問題，對公司有一個更全面的了解。這不僅可以幫助他們選擇更合適的工作，也可以減少入職後的不安和困惑。



■ 打工仔也要注意遞信程序。

遞信方式 兩手準備

其實除了樓主細妹的遭遇外，上司或老闆都有機會出動各式各樣的奇招留難打工仔。例如有打工仔試過遭上司撕毀辭職信，亦有上司假裝沒收過辭職信，甚至「記錯」遞信日期等等。理論上，打工仔可以跳過上司，直接將辭職信交予人事部處理，只是職場慣常做法，禮貌上一般會事先通知上司或老闆。避免與上司「口同鼻拗」、浪費唇舌，只需做足以下兩手準備：

有規模公司：

預備好一式兩份的辭職信，一份給上司/老闆，一份給人力資源部（HR）。

將辭職信副本Email給上司/老闆、HR作存檔及記錄之用。

只要辭職信送達HR，加上電郵有齊時間、日期，自然不怕有人抵賴。

蚊型公司：

若然你身處的是一些蚊型公司，負責人是老闆，HR也是老闆的話，明知他會用請人難這類藉口挽留你？所以做法同樣是在遞信後將辭職信副本Email給對方作存檔及記錄之用。如果真係辭職都唔俾，可以用網民建議的招數如「若果老闆唔出糧就去勞工處舉報」、「通知期夠一個月走，唔出糧就法庭見」等。



■ 寫辭職信也有注意事項。



■ 每個人都有辭職的理由。

試用期是辭職最佳時機？

- 辭職最佳時機是在試用期，試用期內的首個月，雙方都可以隨時終止僱傭關係。
- 試用期超過一個月後，也只需要提前7天通知，或者支付相當於7天工資的遣散費。
- 上述規定為員工提供了一個「試工」機會，如果發現工作不適合，也較容易地離開。
- 過了試用期後，員工和僱主都需要提前一個月通知

■ 完成交接後就可功成身退。

