

失業保險—被解雇者的領取資格

UI-ELIGIBILITY AFTER BEING FIRED

1. 雇員被解雇後，有資格領取失業保險嗎？

根據加州法律，一個被解僱discharged（“辭退terminated”或“開除fired”）的員工是合資格領取失業金的，除非他的僱主能證明該員工因為“瀆職misconduct”而被解僱。在法律上，“瀆職”具有特定的定義。雖然僱主很多時都說，他們是因為“瀆職”的原因而解僱某一位員工，但單單說“瀆職”並不構成足夠的理由令到該僱員喪失領取失業金的資格。通常，涉及“瀆職”的員工只會在僱主證明到該員工是故意違反重要紀律、嚴重失職，並對公司構成傷害的情形下，才會喪失領取失業金的資格。

2. 在未給予任何理由之下被解雇，該怎麼辦？

無論工人被解僱的理由是什麼，失業局只會基於引致解僱的“導火事triggering incident”，即是最後令到僱主決定解僱你的事件，來決定你是否合資格領取失業金。

在許多情況下，很多雇員並不知道為什麼會失去工作。有時候老板開除工人時並沒有說明白他是被開除的，讓這個工人以為他之所以被解雇是因為公司生意不好被裁員。或者老板會用工人最近的一個小過錯來作為藉口掩飾真正的原因，例如更久前這個工人犯的更加嚴重的錯誤。低線是：失業局根據老板開除一個工人的真正原因，而不是他口頭說的原因，來決定一個工人能不能拿到失業保險。

3. 何謂瀆職 misconduct？

決定僱員是否瀆職，僱主要證明該員工：

- 違反和工作有關的條例及不能履行職責；
- 這些職責和條例非常重要；
- 員工違反條例是明知故犯或故意不履行職責；以及
- 這些行為令到僱主的生意受到傷害。

僱主在決定解僱該員工的“導火事件”中，要證明上述所有因素才能令到該員工喪失領取失業金的資格。如果“導火事件”並不涉及違反重要工作條例及職責，那麼該事件並不屬於瀆職。如果該事件純粹是意外，你並不是明知故犯，也不屬於瀆職。

通常令到員工被終止工作，而屬於瀆職定義的理由包括：

- 經常遲到早退或曠工，違反了公司的守則；
- 錯誤處理現金，包括故意或某些非故意的行為；
- 違反人所共知的公司條例，包括電話的使用，顧客服務，以及對同事的行為；
- 在沒有合理的原因下，故意不服從或拒絕遵從僱主的指示。

引致工作被終結有很多的原因，但並不是所有的原因都具備法理的依據去否決申請者的福利，即使僱主向職業發展局申報解僱該員工是因為瀆職的關係。通常僱主以瀆職為依據，但依然不會令員工喪失領取失業福利原因包括：

- 很差的工作表現，或者不是故意地達不到僱主的工作標準；
- 個人的恩怨。

4. 對瀆職指控的反駁

在某一些情形下，申請失業福利的人士雖然涉及某一些瀆職的因素而被解僱，但他依然可能有領取的資格。申請者可以使用以下的策略對瀆職的指控進行自辯：（1）不勝任；（2）單一、獨立事件；（3）僱主放棄追究；或（4）無直接關係。以下就以上的自辯策略作簡單介紹：

不勝任 雖然僱主可以就員工差勁的工作表現而解僱該員工，但不能達到僱主工作要求並不等於瀆職，因為該員工並不是故意表現不佳。因此，你可以指出你並非瀆職，僱主說你是瀆職並不恰當，因為你並非故意在工作中出錯，而是能力不勝任。不過，如果你被解僱是因為經常性地工作馬虎，或對工作質量漠不關心，你仍然可能會因瀆職而喪失領取福利的資格。

單一、獨立事件 這項策略可以被用在導致被解僱的“導火事件”只發生過一次時，即該事件是不常發生、控制不了或因為一時失去理智才發生。你自辯的理由包括這次失誤是首次發生，而你並不知道事件的後果。如果你的僱主之前曾就類似的行動對你提出過警告，那麼單一、獨立事件的理由就並不成立（請參閱第六項的例子A）

僱主放棄追究 如果僱主因為員工明顯的工作瀆職，而即時或很快作出解僱的決定，那麼僱主有很強的理據指該員工是因瀆職而喪失資格。但是，如果僱主在相隔很長一段時間才決定解僱該員工，僱主可能因此喪失了反對員工領取失業福利的機會。你可以爭辯前僱主在事件發生後並沒有採取行動，即是說該事件並未嚴重到瀆職而解僱的程度。你認為僱主經已原諒或不追究你的行為，而僱主亦沒向你表明再犯會引致解僱。不過，你只能在僱主明

知事件發生後，依然保持沉默及長時間沒有採取行動的情形下，才能引用僱主放棄追究的理由進行辯駁。（請參閱第六項的例子 B）

無直接關係 這項自辯策略主要集中在引致解僱的導火事件，是否嚴重到足以決定申請者領取福利的資格。僱主可能用以前發生的事件作為瀆職的理由解僱員工。但是，申請者是否有領取失業福利的資格，卻是由導火事件的性質來決定的。如果該導火事件並沒有瀆職的成份，你可以避免喪失福利的資格。因此，你可以指出以前的瀆職行為同現時的解僱“導火事件”並無直接關係。（請參閱第六項的例子 B）

5. 對於你是屬於辭職、解雇或被裁員，你和雇主意見相反時，怎麼辦？

當申請失業福利時，你將會被問及如何終止最後的工作。然後，失業局隨後會聯繫僱主，查詢你的工作是怎樣被終止。僱主和員工通常在這點上出現相反意見。但是，工作如何被終結的評定對是否有資格領取失業金是非常重要的。

當申請失業福利時，只會有三種方法去形容最後一份工作是如何終結：“解僱 discharge”、“辭職 quit”，或“裁員 lay-off”。這些名稱具有特定的定義，決定是那一方主動提出結束僱傭關係。

- 解僱 discharge（“開除 fired”或“被終止工作 terminated”）： “解僱”（包括開除 fired 及終止僱傭關係 termination）是指僱主拒絕員工繼續工作，即使公司仍然有工做。被解僱的員工具有領取失業金的資格，除非僱主能證明該員工是因瀆職而被解僱。
- 辭職 quit（“請辭 resignation”）： “辭職”是指僱員拒絕繼續為僱主工作，即使公司有向他提供工作機會。自動辭職的員工只能在他\她證明有“好的辭職理由”後才有領取失業福利的資格。
- 裁員 laid-off（“缺少工作 lack of work”）： “裁員”是指僱員因為職位被取消，而且僱主不能夠為其提供其他的工作而被迫終止工作。除非受到僱主的反對，通常被裁的員工都會自動獲得失業福利。

有時，有些辭職實際是屬於“被解僱”，而有些解僱的個案是屬於“辭職”的性質。例如，如果你被告知將會被解僱或被裁，而你在原定將被終結工作的日期前擅自停止上班，你會被評定為“自願辭職”而失去領取福利的資格。另一方面，如果你曾向僱主表示在某一個日期會辭職，但你的僱主在該日期前要求你停止工作，而且沒有支付給你到原定離職那一日為止的工資，你就有可能屬於“被解僱”的性質，有領取失業金的資格。

在申請失業福利時，如果錯誤陳述如何終止最後一份工作，可能會導致嚴重的懲罰。例如你說是“被裁員”，但實際上是辭職或被解僱，你會被評定為“錯誤陳述”而可能被拒絕有關的福利，或被要求退回領取的福利。如果職業發展局認為你是“故意”作有關的錯誤陳述，將會對你採取進一步的懲罰。大多數的情形是在退回的福利上再加收 30 % 的罰款，以及在 2—15 星期內失去領取福利的資格。如果職業發展局發現你有“詐騙動機”，你會受到三年內不能領取失業福利的懲罰，以及可能受到刑事起訴。

6. 屬於被解雇的例子

以下涉及解雇的例子顯示出 (A) 基於“瀆職”的原因被解雇，從而喪失了領取失業福利的資格；(B) 不是因為“瀆職”的原因被解雇，並沒有喪失領取失業福利的資格；以及 (C) 由哪一方主動作停職的要求來評定領取失業福利資格的重要性：

例子 A：“瀆職”的原因被解雇 Keith 為一間搬運公司工作，該公司用分數系統查核員工的出勤狀況。如果員工遲到或無故曠工，他就會被加分。當員工累積到 8 分時，該員工可能會被解雇。Keith 已經累積到 7 分，他有這些分數是因為有時身體不適而沒上班，有時遲到是因為托兒的安排出現問題。“導火事件”是有一次 Keith 原定的開工時間是早上 8:30 分，但他誤以為是 10:00，因此他遲到一個半小時。通常，在下午時，僱主會將工作時間表貼在調度室外，但事件發生前一晚卻沒有這樣做，但 Keith 亦沒有打電話到調度室去確認開工時間。

因為他以前已經就遲到及曠工的問題被僱主警告過，加上他明知可以打電話到調度室瞭解上班時間，以避免遲到，但他並沒有這樣做，因此 Keith 是屬於“瀆職”，而在這次事件中，因為他曾經被警告過的關係，“單一、獨立事件”的理由並不能成立。

例子 B：不是因為“瀆職”的原因被解雇 Lucy 為一對夫婦作保姆，照顧他們的嬰孩。Lucy 在此之前的工作中背部受傷，需要做手術。僱主允許 Lucy 請假做手術及令身體康復。在請假中期，僱主聯繫 Lucy，說他們不再需要她。僱主並沒有說明任何原因，只是說他們的孩子由其他的家庭成員照顧得非常好。但是，當僱主知道 Lucy 申請失業福利時，卻提出反對，理由是 Lucy 故意不遵守某一些照顧嬰孩及保持環境清潔的指引，他們因為 Lucy 瀆職而將她開除。

因為僱主不能夠從時間上證明 Lucy 的解雇與他們指稱的瀆職有關聯，因此 Lucy 被認為是基於其他原因被解雇，並不是因為“瀆職”。在這個案件中，“僱主不追究”以及“無直接關係”的反駁理由都適用。

例子 C：主動結束僱傭關係的一方 Kim 在一間電腦軟件設計公司任職圖像工程師。她覺得在公司不再有任何新的發展機會。她決定辭職及給予僱主兩個星期的辭職通知。雖然她的僱主明白她想在工作上有新的發展，但僱主向她表示，為了公司的利益，她的辭職即時生效。僱主向 Kim 支付到該日為止的薪酬，而保安亦監視她收拾物件離開公司。

因為 Kim 給予僱主兩個星期的辭職通知，她亦愿意工作到最後的一天，但僱主卻拒絕她再繼續工作，所以僱主在這次事件中是屬於主動的一方。因為僱主是主動的一方，而且僱主沒有指控 Kim 有任何的“瀆職”行為，因此 Kim 是有領取失業福利的資格。但是，如果僱主支付 Kim 的薪酬直到她原定的最後一天的工作日，那麼她就屬於主動的一方，而她會被視為自願辭職。

這份文件試圖為大家提供準確、簡明的有關就業方面的加州法律常識。不過，由於法律以及法律程序時有變化以及解釋不同，勞工法律中心不能保證傳單的內容是最新的，也不能為內容被運用的結果負責。讀者不應完全依賴這裡提供的資料，你應該就個人的特殊情況，向律師或者有關機構查詢。

法律援助會 - 勞工法律中心 2008 年 © 版權所有

如你遇上有關勞工法律的疑難問題，請致電法律援助會-勞工法律中心中文專線：(415) 593-0066

法律援助會-勞工法律中心是一個非牟利機構，專門免費為低收入的勞工階層提供和工作就業有關的法律諮詢服務。本中心的二十四小時諮詢服務電話專線是 415-864-8208。你也可以打電話給中心的中文專線 415-593-0066 尋求幫助