

解僱員工常遇見的問題（一）

當僱主聘請員工的時候，雙方都會是笑容滿面的，但當僱主解僱員工的時候，氣氛多數也不會是愉快的，最怕就是僱員投訴僱主的解僱有問題，並要求賠償。在這裡讓我們首先認識甚麼是「不需理由解僱」、「不不理解僱」和「不合法解僱」。

《僱傭條例》

6A-1
第 57 章

第 VIA 部
第 32A 條

第 VIA 部 僱傭保障

解僱員工時，僱主必須說明理由嗎？

雖然《僱傭條例》第 VIA 部的「僱傭保障」中第 32K 條裡，列出了解僱或更改僱傭合約條款的「正當理由」，但那只是針對某些情況下的解僱或僱主單方面更改合約條款，例如解僱懷孕或正在放取有薪病假的僱員。

法院已經不只一次的強調，只要根據合約行使終止僱傭關係的合約權利，無論是僱主還是僱員，都可以不合理或隨意地行使，並且法院不關心解僱的正確性或錯誤性^{*}。也就是說，僱主要辭退僱員，只要不違反《僱傭條例》和按照僱傭合約的指定，是不需給出理由的，那就是「不需理由解僱」。

甚麼是不不理解僱？

「不不理解僱」是勞工處使用的詞彙，其實是屬於不合法解僱的一種，「不不理解僱」是指如僱員已按「連續性合約」受僱滿 24 個月，而僱主擬避免或減少法例所賦予（或將賦予）的任何權利或保障而將僱員解僱，且僱主亦未能證明是基於《僱傭條例》第 32K 條裡所述的任何正當理由而解僱該僱員，則這種情況便屬於「不不理解僱」，該僱員可按法例規定提出申索。

甚麼是不合法解僱？

「不合法解僱」比「不不理解僱」更嚴重，而且「不合法解僱」一定不是基於條例規定的正當理由解僱僱員，所以也一定是「不不理解僱」，所以「不合理及不合法解僱」這個詞彙經常會被使用。不合法解僱包括沒有正當理由而解僱懷孕的僱員、參加職工會及其活動的僱員、正在領取疾病津貼的僱員、因為根據《僱傭條例》或《工廠及工業經營條例》進行的法律程序中作供的僱員或因喪失工作能力而在領取工傷補償期間的僱員。

如果僱員被「不不理解僱」，勞資審裁處或法院可向僱主頒布復職的命令或再次聘用的命令、或判給僱員終止僱傭金，如果僱員被「不合理及不合法解僱」，更有可能獲得一筆不超過 15 萬元的補償金。

* 基於案例，如 *Malloch v. Aberdeen Corp.*, [1971] 1 WLR 1578; *Johnson v. Unisys Ltd.*, [2003] 1 AC 518; *Cheung Chi Keung v. Hospital Authority* [2006] 2 HKLRD 46. *Lam Siu Wai v. Equal Opportunities Commission*, HCLA 21/2020; 覃錫鴻 對 金英子經營新世界食品公司, HCLA 12/2022, *Haveaux Xavier Marie-Ghislain v. Hong Kong Express Airways Limited*, [2023] HKCFI 3073, *Yang Zhizhong v. Nomura International (Hong Kong) Ltd.*, [2024] HKCFI 2192

免責聲明：本通訊提供的資訊僅供參考，任何內容均不構成法律建議。讀者如有任何法律問題，請諮詢相關法律專業人士。伯樂顧問和作者對內容不作任何形式的陳述或保證，也不對任何（明示或暗示的）適用於特定用途或效用的保證承擔任何責任。



羅建文

伯樂顧問公司首席顧問
左右圈學院高級顧問
福克斯商學院教授
香港理工大學兼任講師

bryanlaw@prodigy.ca



LinkedIn