

解僱員工常遇見的問題（二）

當我們學習法律時，不能只專注研究單獨一條法例，例如，人力資源專業人員雖然必須熟悉《僱傭條例》，但也應該了解《僱員補償條例》、《最低工資條例》、《強制性公積金計劃條例》等等。

當僱主考慮要解僱一個員工時，腦海內第一個問題通常都是：「這樣做會違反《僱傭條例》嗎？」殊不知近年很多因解僱員工而被告上法庭的僱主，所違反或涉嫌違反的條例中，往往不是《僱傭條例》，而是和人權有關的《殘疾歧視條例》和《性別歧視條例》。



《殘疾歧視條例》

《僱傭條例》禁止僱主沒有正當理由（例如員工犯有嚴重過失）而解僱正在領取疾病津貼的僱員，所以很多僱主都不會解僱正在放有薪病假的員工，但假如那個僱員是放無薪的病假呢？解僱他會不會違反法例呢？

如果我們看看《僱傭條例》的要求，它只禁止解僱正在領取疾病津貼的僱員，也就是說，放無薪病假的員工不在保障之列，那麼表面上看，解僱一個沒有領取疾病津貼的僱員確實沒有問題。但那名員工為甚麼會放無薪病假呢？原因顯然是因為病倒了，卻沒有有薪假期可用，而這種情況多數出現在長期病患者身上，而解僱一個長期病患者是明顯地有歧視殘疾人士之嫌，即可能觸犯了《殘疾歧視條例》。

同樣地，對於一些經常斷斷續續請病假的員工，有些僱主會等待他們復工時，才把他們解僱，以為這樣便不會觸犯《僱傭條例》第 33 條(4A)款對終止僱傭的禁止，解僱便沒有問題，但那些僱主卻忘記了自己可能違反了《殘疾歧視條例》，所以解僱和病假有關的僱員要十分小心。

《性別歧視條例》

和保障殘疾人士一樣，《僱傭條例》第 15 條(1)款也禁止僱主沒有正當理由而解僱懷孕的僱員，絕大多數僱主亦會遵守這個規定，但一些僱主會等待僱員復工後便立即解僱，更甚者，他們會找一個「嚴重事宜」，以《僱傭條例》第 9 條將懷孕僱員即時解僱。

雖然放假後復工的僱員不再受《僱傭條例》第 15 條(1)款所保障，但被解僱的僱員可能以性別歧視作出投訴，而使用第 9 條將懷孕僱員即時解僱的風險更大。

就算解僱不牽涉懷孕的僱員，但如果解僱的原因涉及性別平等、性騷擾、服裝要求或性別認同等都有可能被指是性別歧視。要注意的是，香港是少數實行絕對性別平等的地區，男性僱員可以投訴僱主在解僱或裁員的問題或政策上，有偏幫女性僱員的性別歧視。

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