

## 僱主以合理理由解除勞動合同的規定

(文章內容以見報日的法例為依據)

2021.05.24 見報

阿明上班經常遲到，而且上班期間只顧上網，工作效率十分低，其僱主多次提醒和訓斥也沒有任何改善，阿明最終被僱主解僱。阿明忿忿不平，認為僱主是無理解僱，要求他賠償。在此情況下，僱主須向阿明賠償嗎？

對於僱主是否須向阿明賠償的問題，關鍵是僱主解僱阿明的理由是否屬《勞動關係法》規定的合理理由。該法規定，尤其出現下列情況，構成僱主解除勞動合同的合理理由，包括：（一）無正當理由而不服從上級的命令；（二）重複漠視履行所執行的職務或其工作崗位的固有義務；（三）在沒有批准下，經常遲到、早退或於工作時間內擅離職守；（四）對企業直接造成嚴重損失的未經合理解釋的缺勤；或不論有否造成任何損失的不合理缺勤每年超過連續三日或間斷五日；（五）就缺勤的解釋作虛假聲明；（六）僱員蓄意令本身的生產能力明顯下降；（七）屢次挑起與企業其他僱員的衝突；（八）在企業範圍內，對僱主、上級或企業的其他僱員使用暴力、作出侮辱或法律予以處罰的其他傷害行為；（九）嚴重損害企業的利益；（十）因過錯而違反在工作上的衛生及安全規定。

如僱主以上述任一合理理由與僱員解除勞動合同，僱主是無須支付任何補償性賠償的。而上述十種解僱的合理理由並非盡數列舉，亦即不是只有列出來的才算合理理由，實際上也可能會存在其他合理理由，而至於解僱所依據的事實是否屬合理和有根據，須由主管部門判斷，或者由法院作出最終裁判。

值得注意的是，僱主必須自知悉有關事實之日起三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知僱員，並須在通知書內簡述解僱該名僱員的理由，否則即使解僱的理由屬合理，也會被視為不合理，而有關僱員因此有權收取“僱主不以合理理由解除合同”所規定的賠償的兩倍金額。

同樣，如僱主解僱所引用的合理理由實際上是缺乏理據和根據的，屬此情況，與僱員解除合同的理由也會被視為不合理，而有關僱員也因此有權收取“僱主不以合理理由解除合同”所規定的賠償的兩倍金額。

綜上所述，如阿明的僱主是以阿明在上班時重複漠視履行其所執行的職務或其工作崗位的固有義務，以及阿明經常遲到為理由與阿明解除勞動合同，而僱主已遵守上述通知的規定，且有理據地向阿明清楚說明解僱的理由，則僱主並無須對阿明作出任何賠償的。

註：本文主要參閱《勞動關係法》第 69 條規定。