

无故终止雇佣合约的权利凌驾于雇佣合约隐含的互信责任

林小慧诉平等机会委员会 [2021] 5 HKLRD 30

背景

在林小慧诉平等机会委员会¹一案中，原讼法庭确认普通法下雇佣合约的隐含互信责任（该责任）仅与维持雇主与雇员之间的持续关系有关，并不能用于削弱雇主以发出通知或代通知金的方式无故终止雇佣关系的合约或法定权利。

在本简报中，我们将讨论该责任的范围和适用性。

案情

申诉人于平等机会委员会（平机会）任职 22 年后，平机会在向她支付相等于三个月薪金的代通知金及根据雇佣合约她应得的所有累计利益后把她解雇。解雇信内提到申诉人“近期的态度及行为”未能符合她当时受雇的高级职位的要求。

申诉人在劳资审裁处向平机会提出申诉，追讨损害赔偿，理由是平机会违反了该责任，不当地把她解雇。具体而言，提及解雇信中所所述的解雇理由（解雇理由）时，申诉人称平机会是出于恶意，而不是基于《雇佣条例》（第 57 章）第 32K 条（该条例）下的正当理由把她解雇。而恶意解雇严重违反平机会在其雇佣条款中隐含的互信责任。她追讨的赔偿包括收入损失、雇主的强积金供款损失及固定期限雇佣合约的剩余年期的酬金损失。

然而，平机会的案情主要基于其以代通知金的方式终止雇佣关系的合约或法定权利。平机会主要依赖该条例第 7 条，此条规定雇佣合约的任何一方可以随时以代通知金的方式终止合约，而无须给予对方适当的通知。平机会强调，任何一方均没有义务提供任何正当理由（甚至没有义务提供任何理由）。

劳资审裁处裁定申诉人胜诉，认为平机会违反了该责任，理由如下：

- (1) 该条例第 7 条只列出无故终止合约的方式（即以代通知金方式终止合约）。在行使第 7 条下的法定权利时，雇主应确保没有违反雇佣合约的任何明示或隐含条款。
- (2) 最关键的问题是雇主是否有充分和正当的理由终止雇佣关系。如果雇主有充分和正当的理由终止雇佣合约，则不会在合约条款上违反该责任。
- (3) 雇主有责任证明解雇申诉人的理由是合理和正当的。
- (4) 劳资审裁处考虑所提供的证据后，认为平机会未能证明解雇申诉人的理由是“真实和正当的”。事实上，终止合约的原因有可能是申诉人曾对某高级管理人员提出投诉，而该人员随后制造借口解雇申诉人以进行报复。

原讼法庭的裁决

平机会对劳资审裁处的裁决提出上诉，理由是审裁官错误决定关键问题在于平机会根据雇佣合约条款或该条例下的法定权利无故解雇申诉人时是否有合理和正当理由。审裁官亦错误地认为平机会违反了该责任，原因是该责任不能凌驾于平机会以代通知金方式终止雇佣合约的权利（无论是合约或法定权利）。

参考英国的 *Malik v BCCP*² 一案，原讼法庭确认了该责任的存在，即雇主不得“在没有合理和适当原因的情况下，作出有预谋且有可能摧毁或严重破坏雇佣双方互信关系的行为”。该责任适用于多种情况，但前提是必须在保障雇主自由管理业务的权益与雇员受平等对待的权利之间取得平衡。

¹ [2021] HKCFI 3092.

² [1998] AC 20.

Malik 一案涉及在 1991 年夏天清盘的 BCCI 银行的两名前雇员。在申请人被解雇前不久，很多人知道该银行可能以欺诈手段开展其业务。前雇员们声称尽管他们没有牵涉其中，他们却被银行污名影响，因而无法在金融服务行业另找工作。他们要求的损害赔偿在英国原讼法庭及上诉法院被驳回。

然而，上议院裁定前雇员们上诉得直。上议院确认，银行作为雇主有不从事可能破坏雇佣互信的行为的一般隐含责任，而该责任包括不进行腐败和诈骗业务。前雇员们因而获得损害赔偿，金额包括因污名影响而未能找到新工作之收入损失。

该责任的适用范围

就有关该责任的适用范围，原讼法庭审视了香港上诉法庭（上诉庭）在 *Tadjudin Sunny 诉 Bank of America, National Association*³ 一案中的裁决。在 *Tadjudin Sunny* 一案中，上诉庭引用英国上议院在 *Johnson 诉 Unisys Ltd*⁴ 一案中的裁决。在该案中，大多数法官认为，该责任不能被视作雇员就其解雇的方式追讨赔偿的基础，因为该责任的目的是维护雇佣之间应有的持续关系，因此不适用于终止雇佣关系的方式。原讼法庭裁定，这反映了香港法律的现状，而该责任不能被用作削弱雇主通过就通知期条款无故终止雇佣合约的权利。

在 *Johnson* 一案中，原告人（雇员）因涉嫌违规行为而被解雇。该合约规定雇主可以因故（基于雇员的严重不当行为）或无故（通过给予通知期或代通知金）终止雇佣关系。为了终止雇佣关系，被告人（雇主）向原告人支付了四周工资的代通知金。原告人根据普通法要求赔偿，并辩称解雇方式违反了雇佣合约中的各种隐含条款（包括雇主不得在没有合理理由的情况下，作出有意和可能破坏或严重损害雇佣互信的行为），事由是雇主违反内部纪律程序，在没有安排公平听证的情况下进行解雇。解雇的方式更使他精神崩溃，无法工作。他的申索被原讼法庭裁定不成立，而他向英国上诉法院和上议院提出的上诉，皆被驳回。

上议院 Hoffmann 勋爵尤其认为，由于雇佣合约条款下，被告人有权给予四星期的通知期而把原告人解雇，并无须说明原因，互信的隐含条款并不适用。这是因为法院裁定存在的隐含条款必须与合约的明示条款一致。

Johnson 一案并不能与 *Tadjudin Sunny* 一案相提并论。虽然在 *Tadjudin Sunny* 一案中，雇主根据雇佣合约给予一个月工资的代通知金把原告人解雇，但上诉庭裁定，雇主违反了一项隐含条款。

原告人为受雇于被告人的分析员。雇佣合约明确规定，原告人获得被告人绩效激励计划下的任何奖金的资格取决于她在支付奖金时是否仍受雇于被告人。在出现一系列工作绩效问题后，被告人将原告人纳入绩效改进计划，并最终终止了雇佣关系。由于原告人离职日期早于支付奖金日期，她并没有收到任何绩效奖金。

上诉庭认为，双方同意绩效奖金是原告人的一项重要福利，并且属于其薪酬待遇的一部分。因此，上诉庭认为有必要在雇佣合约中包含一项隐含条款，即被告人不能透过行使其通过给予通知期或代通知金解雇原告人的合约权利，从而剥夺原告人的绩效奖金。如果没有这一项隐含条款，原告人参与绩效激励计划的合约权利能轻易被被告人通过以上方式剥夺。

上诉庭认为，根据所提供的证据，原讼法庭正确地裁定被告人在引入及实施绩效改进计划时存在恶意，目的是终止与原告人的雇佣关系并避免向其支付奖金，因此违反了该隐含条款。

在林一案中，原讼法庭明确表示，*Tadjudin Sunny* 一案并不是确认雇主须真诚地行使无故解雇的权利的案例。事实上，*Tadjudin Sunny* 一案中上诉庭承认该案件案情和所衍生的法律问题是“狭窄和特殊的”，并且取决于该案件的具体事实和情况。

原讼法庭还强调，正如有关该责任的法律分析（即雇主行使无故解雇的权利不受该责任的限制），只要是雇主或雇员按照有关的雇佣合约行使终止雇佣关系的合约权利，雇主可以不合理或任意地行使该权利，而法庭并不会关注解雇一事是否正确或错误。原讼法庭也引用了 *Cheung Chi Keung 诉医院管理局*⁵ 一案。原讼法庭因此认为解雇理由与申索人被解雇的情况无关。

在 *Cheung Chi Keung* 一案中，由于原告人（雇员）的工作表现欠佳，被告人（雇主）根据雇佣合约所提到的人力资源政策，对原告人展开纪律处分程序。被告人随后在纪律处分程序结束前向原告人支付了两个月工资的代通知金，从而终止了雇佣合约。在原告人的不当解雇索赔中，原讼法庭认为，根据对相关雇佣合约的正确字面

³ [2016] HKEC 1128.

⁴ [2003] 1 AC 518.

⁵ [2006] 2 HKLRD 46.

理解，被告人拥有独立和明晰的权利，可以在无须说明原因的情况下通过给予通知期或代通知金终止与原告人的雇佣关系。这一权利不受纪律处分程序的约束，并且可以不合理地或任意地行使。

陈健强法官附言中提出，真诚地行使无故终止雇佣关系的隐含责任能对雇佣法产生深远的影响。在这种情况下，雇主行使无故终止雇佣合约的权力时需要给予理由，而这些理由可能会受到劳资审裁处的审视，令诉讼可能变得更加复杂和显著地增加讼费，亦可能造成诸多延误。如此重大的法律修订应由立法机构订立。

关注要点

原讼法庭对林一案的裁决提醒我们在普通法下，雇主和雇员之间存在着隐含的互信责任。但是，在一般情况下，这并不适用于雇主行使无故解雇的合约或法定权利。

然而，如果雇主在行使终止雇佣关系的权利时，意图剥夺雇员在雇佣合约下的权利，香港法院可能会裁定该合约隐含雇主须真诚地行使其权利的条款。

雇主亦需要注意，如果意图行使无故解雇的权利，应避免透露实际原因。正如林一案表明，虽然雇主的本意是通过根据雇佣条款支付代通知金以终止雇佣合约，但解雇信中关于雇员表现的陈述引起了后续法律争议。

联系人



莫宜咏
合伙人
T: +852 2901 7201
E: wynne.mok@slaughterandmay.com



郑诺铭
律师
T: +852 2901 7211
E: jason.cheng@slaughterandmay.com



黎卓伦
法律助理
T: +852 2901 7377
E: kenny.lai@slaughterandmay.com



潘曦彤
律师
T: +852 2901 7358
E: kathleen.poon@slaughterandmay.com

London
T +44 (0)20 7600 1200
F +44 (0)20 7090 5000

Brussels
T +32 (0)2 737 94 00
F +32 (0)2 737 94 01

Hong Kong
T +852 2521 0551
F +852 2845 2125

Beijing
T +86 10 5965 0600
F +86 10 5965 0650

Published to provide general information and not as legal advice. © Slaughter and May, 2022.
For further information, please speak to your usual Slaughter and May contact.

www.slaughterandmay.com