

僱員上班前悔約需否賠償？

在香港，求職者普遍會在同一時間向多名僱主應徵，也有機會在同時收到多份聘書要約。那麼，如果僱員與一名僱主簽署了僱傭合約，而在正式上班日前收到其他僱主提出更好的聘任條件，他可否於正式上班日前反悔而毋須賠償呢？

一般僱傭合約會訂明，有意終止僱傭關係的一方（不論是僱員或僱主）需在其終止前至少一至三個月內向對方發出書面通知或支付與在通知期內薪金對等的代通知金（下稱「終止條款」）。確實的通知期視乎僱傭雙方議定及《僱傭條例》的規定。當然，若有關通知期過長或需支付的代通知金過多，法庭則可能會認為這是一項懲罰性條款，而非反映合約方被悔約而遭受損失的真實估算，並裁定該條款不可強制執行。

在羅定邦中學上訴陳偉華 [2021] 3 HKLRD 185一案中，僱員認為他不需要支付代通知金，其中一個理由是終止條款只適用於已正式上班的僱員。由於他在正式上班日前提出悔約，因此他毋須支付相關代通知金。然而，高等法院上訴庭在該案的判決中表示，若雙方意願是終止條款在簽署僱傭合約時立即生效，而僱傭合約亦清楚反映該意願的話，那麼即使僱員在上任前悔約，他仍需向僱主支付代通知金。這同樣也適用於僱主：如僱主在簽約後卻在正式上班日前通知僱員不用上班，在該案適用的情況下，僱主仍需向僱員支付代通知金。

從陳偉華一案中可見，僱員上班前悔約需否賠償代通知金需取決於僱傭合約的條文及雙方意願（如該合約所明訂的條件與僱傭條例條文相抵觸，則此等明訂條件均屬無效）。因此，一份清晰的僱傭合約是十分重要的。



THE
LAW SOCIETY
OF HONG KONG
香港律師會

黃迪深
執業律師

香港律師會鄭重聲明，本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。