

# 序言

---

馬克思說：勞動創造了人。若我們能穿透文字表面意義去理解的話，這句子實在充滿睿智。人確實是透過工作去實現潛能、找尋自我、提升自己。

擁有劍橋大學經濟學博士學位的高院原訟庭法官芮安圖亦有類同的近代版觀察（見內文 176 段），他說：「僱傭合約已成為現代人的身分、自尊和幸福的一個重要源頭。」

對以上的見解，相信所有教師都有個人親身體會，大家都十分重視工作的重要性，在工作中找到意義及生計，一旦失去工作，都會失去安全感。

本書是香港教育法教師權益部分的下集，亦即是前作《香港教育法：教師註冊及僱傭合約篇》的延伸。本書的焦點正是所有教師都十分關注但卻認識不多的議題：終止僱傭。

所有合約包括僱傭合約難免有終止的一天。終止的情況自然有喜有悲，若果僱傭雙方和氣地協議終止合約，這當然是可喜可賀，也毋須費神談甚麼法律問題，但若然僱傭合約是以解僱告終的話，情況就會截然不同。對當事人而言，解僱所造成的打擊可以說是全方位的，肯定是非常苦惱的事，尤其是當解僱是非法或無理的，應該怎辦？要不要據理力爭及提出訴訟？

這個決定可大可小，不能單憑一時意氣或匹夫之勇來行事。前作所介紹的陳子來案和高翰儒案，就是兩台可鑑的前車。陳老師因兩度敗訴而積欠鉅額訟費，結果被申請破產，前途盡毀；另一邊廂，高老師因原審法官犯錯，案件最後需要終審庭處理，雖然勝訴，卻因法庭把案件發還重審，而原審法官在重審後，竟然拖延了二十八個月才能頒下判詞，當事人雖最終獲勝，但飽受十多年的訴訟煎熬，無論是金錢、時間和事業，都蒙受重大損失，箇中痛苦滋味，實非外人所能領略。這些教訓，真教人對法律訴訟敬而遠之。

不過，這些前車也有其積極一面，無論法庭的判決犯了甚麼錯誤，它們在空白的教育法畫布上，已留下了不可磨滅的色彩，也激發了教育人和法律人對香港教育法的關注和興趣。本系列的出現，很大程度上是要替教育人發聲，對這些舉足輕重的案例作出回應和批判。

話雖如此，這些案例更反映了一個不爭的事實：香港絕大多數教師是法盲。這話並無不敬之意，實是制度使然，因為本地所有師訓課程都沒有「教育法律」這一科，一旦他們遇到非法或無理解僱，就完全不知道怎樣自持及有效地捍衛自己的權利。反過來說，學校管理層，包括校長碰到苟且行事、不務正業的教師，亦不懂得如何循合法合理的途徑去處理。這也恰恰構成本系列要達成的目的之一：讓所有教育從業員認識多一點法律，來捍衛自己合法合理的權益；遇事時亦懂得理性地行事，這其實亦是我們這行業專業化的一個重要指標。

前作處理了教師剛進入教育專業工作時，所碰到的前端問題；而本書就聚焦在另一端，即是職業前途受到嚴重威脅的困境，也是法盲教師感到最徬徨無助的時刻。根據香港現行的司法制度，僱傭合約索償案件是由勞資審裁處一手包辦，而審裁處是不容許律師出庭的，換言之，申索教師要自己披甲上陣，運籌帷幄，掌控整個訴訟。對所有教師來說，這肯定是莫大的挑戰。事實上，過去有些教師在申索聆訊中，敗得潰不成軍，令人惋惜，皆因他們對法理和訴訟

實務一竅不通，犯錯頻頻。我們期盼本書能提供有關解僱的基本法理，以及解僱訴訟所需的知識和實戰技巧，為捲入解僱訴訟漩渦的教師及其他教師，能在無助無援的困境中，找到希望或勝利的曙光。

本書秉承兩本前作的風格，盡量把枯澀的法律原則，透過活生生的案例來說明，讓讀者充分掌握法理爭議的不同面相和內涵。這種取向也有其缺點，就是因兼顧不同旁枝的論述，主幹就難免會有時顯得模糊和迂迴，這是有些讀者對《香港教育法：教師註冊及僱傭合約篇》的批評。但正因為這系列是為教育和法律兩個不同專業搭建橋梁，本書的討論也希望提升法律人對教師僱傭問題的認知，故此對一些複雜的法律議題不能忽略，懇請讀者見諒和包容。簡單的解決方法，就是跳過這些枯燥的議題，直接看想看的部分。

本書共七章，實質上分為三部分。第一部分是第一章，重點在介紹非解僱的終止合約方式；第二部分則包括第二至五章，介紹不同形式的解僱和箇中牽涉的法律原則及爭議；餘下兩章則組成第三部分，重點是闡釋和教導教師處理解僱訴訟實務。

第一章先討論兩個與解僱無關的合約終止情況：一是預期違約，二是合約受挫而失效的問題。前者是新入行及轉職教師經常遇到的情況，在跟一校簽約後，忽然又收到別校更佳的邀請，良禽自然擇木而棲，因而產生爽約和賠償的問題，箇中牽涉的是甚麼法理。第二個問題涉及外在因素的出現，使合約無法繼續，或就算可以繼續，履行合約責任已變得跟以前不一樣。這也是僱傭雙方都感到實在的問題，倘若教師遭受刑事定罪，他的僱傭合約會有甚麼影響。同樣道理，假如校內有教師經常持續請病假，對學生、同僚及校方造成很大的資源消耗，以及影響教師團隊士氣，若貿然作出解僱，校方又投鼠忌器，害怕違反《殘疾歧視條例》的規定，本章就如何合法地解決這困局，提出有用的分析及解決方法。

由第二章開始，焦點就直接集中在解僱之上。解僱是終止僱傭合約的一種方式，當然也是最富爭議的一種。首先要探討的是：以通知終止合約的解僱。絕大多數書面合約都會有明文條款作出安排，可是問題並非那麼簡單，原因是，當下資助學校的僱傭制度十分複雜，既有可享受職業保障的編制教師，也有無法享受這種「特權」的教學助理，他們的解僱是受不同法規所規範，不能混為一談。以通知終止合約的解僱，也免除不了這種複雜性，有關的種種法規，亦分別在第二和第三章一一介紹。前者是側重「毋須理由的解僱」，即是非編制教師的解僱，後者則集中處理「有充分理由的解僱」。第二章還介紹一系列關於通知書的基本規定，例如，通知書的內容、發出後能否撤回、是否適用於定期合約、違反通知的後果等等，內容無疑會有點沉悶，讀者可按自己的需要來決定閱讀次序。

第三章主要是探討以通知或代通知金解僱編制教師的種種問題。當中涉及的最重要議題，莫過於《資助則例》規定的主要解僱理由：「真正及充足的理由」。令人懊惱的是：有關法例和《資助則例》對這理由全無解釋或交代。這是一個重要缺失，使僱傭雙方不知所措，以致大家在似懂非懂的狀況中周旋。本章為這個疑竇提供了答案，撥開雲霧見青天，深入剖析「真正及充足的理由」的意思和不同面向，又枚舉多個教育界案件作出解說，務求雙方能掌握箇中涵義，知所進退。此外，自「校本管理」於2005年面世以來，資助學校編制教師的解僱程序出現了新變化，新舊制的差別直接影響到教師權益及福祉，有必要深入了解。另外，若然校方違規不按《資助則例》規定的程序作解僱，會有甚麼後果？還有，在通知期內，若教師嚴重違約，校方能即時解僱他嗎？這些問題亦在本章一併處理。不用多說，這一章也是所有資助學校管理層及前線教師不能不讀的。

對所有僱員來說，即時解僱無疑等同「極刑」，前途及生計頓受嚴重打擊，

其重要性不言而喻。即時解僱所牽涉的一連串法律問題，包括普通法、《僱傭條例》及《資助則例》對即時解僱的不同處理及限制，以及它們對資助學校不同類別教師的影響，在第四章有深入剖析和討論，當中所提供的案例，讓讀者對這課題更容易掌握。當然，全面的探討是不可忽略非法及無理的即時解僱所產生的後果，包括賠償問題。

變相解僱對絕大多數教師和校長來說，是一個非常陌生的名詞，甚至不少人覺得與己無關，這是一種不幸的誤解。前作已解釋清楚，僱傭合約其實包含隱含條款，其中之一是僱傭雙方需互守誠信，不作破壞僱傭關係的舉措，所以當校方無理刁難、羞辱教師，而導致後者無法忍受，被迫掛冠而去，這其實是變相解僱，有關教師是可向校方索取賠償。第五章就深入探討這個議題，介紹其不同面向，讓教師知悉自己在這境況的權利，並且提醒教師他們甚麼的舉措會引致變相解僱的消失。

第六、七章把讀者帶進一個新領域：訴訟實務。這也是法盲教師最感虛怯無助的板塊。要能夠妥善處理僱傭訴訟，單懂法理是絕對不足夠的，畢竟訴訟不是紙上談兵，需要實戰的知識、技巧和謀略部署，才能勝券在握。第六章先為訴訟實務提供必需的基本了解，詳細且深入淺出地全面介紹勞資審裁處司法管轄權的特色以及申索程序。目的是讓申索教師清楚知道每一個申索步驟，使能妥善處理，避免遺漏，縱使在沒有律師襄助的情況下，也能有高度自信去處理訴訟。訴訟必有勝負，萬一不幸敗訴，應否上訴自然是一個需要嚴肅考慮的問題，但須知勞資審裁處上訴只限於法理錯誤的申訴，這是甚麼意思？第六章列舉多個例子來說明，讓當事人好好考量。

作為完結的第七章，是所有需要處理申索訴訟教師必讀的，其內容是把法庭打官司的實際技巧，例如，處理證據、如何盤問證人、撰寫開案和結案陳詞等，一一詳細解釋及提供示範，讓即使沒有受過法律訓練的教師也能明白、掌

握基本技巧及付諸實行，以提升他們的訴訟能力和勝算。故此，這也是「香港教育法系列」所開展的認識法律旅程中非常重要的一站。

本書的終結，標誌著教師法律權益介紹的一個小結，還有其他關乎教師公民權益的議題，因篇幅所限，須要留待日後另行介紹。

再次感謝印象文字團隊對本書的編校、設計所作的卓越貢獻，給枯澀乏味的文字論述，添上一分優雅感覺。

最後，法律跟隨歷史巨輪不斷往前滾動，不停迎新去舊。本書適逢其會，在付梓前夕，遇上高翰儒案重審部分的裁決新鮮出爐，馬上把其中有關部分納入書中，所以，本書所提到的有關法律在 2017 年 9 月底為止仍屬有效。

# 第一章

## 終止僱傭合約

(Termination of Employment Contract)

- 1.1 緒言
- 1.2 終止合約的情況
- 1.3 資助學校的情況
- 1.4 「預期違約」(Anticipatory Breach)
  - 1.4.1 「算額賠償條款」(Liquidated Damages Clause)
  - 1.4.2 「罰則條款」(Penalty Clause)
  - 1.4.3 教師爽約賠償
- 1.5 「合約受挫而失效」原則(Doctrine of Frustration)
  - 1.5.1 源起
  - 1.5.2 與僱傭合約的關係
  - 1.5.3 僱員患病
  - 1.5.4 「合約受挫而失效」原則的限制
    - 1.5.4.1 《僱傭條例》的限制
    - 1.5.4.2 《殘疾歧視條例》的限制
    - 1.5.4.3 「解僱」的意思
  - 1.5.5 無休止的病假
    - 1.5.5.1 合約會否受病患所挫而失效？
    - 1.5.5.2 法律改革
  - 1.5.6 監禁
  - 1.5.7 刑事檢控
  - 1.5.8 重病後康復
- 1.6 合約規定的期限屆滿(By Effluxion of Time)



## 1.1 緒言

---

1. 香港資助學校的僱傭問題極之複雜，誠如前作《香港教育法：教師註冊及僱傭合約篇》所刻劃，它同時受到普通法的合約法、《僱傭條例》和《資助則例》三股力量所約制和牽拉，並非一般教育及法律從業人員所了解。為了幫助大家掌握箇中複雜情況、爭議及所牽涉的法理，本章先從最簡單的情況出發，逐步介紹資助學校終止合約有關的法理規定和爭議。

## 1.2 終止合約的情況

---

2. 一般人一旦碰到僱傭合約終止的情況，自不然馬上想起要參考《僱傭條例》有關條文的規定，以尋找答案。《僱傭條例》<sup>1</sup>是在1968年面世，亦即是在香港歷史上最大規模和為期最長的1967年左派暴動平息後方推出的。其實際目的是：以平衡僱傭雙方利益為大前提，釐訂了種種的僱員

---

1 《香港法例》第57章，它取代了存在多年的 The Employers and Servants Ordinance 1902，及其修訂版 The Employers and Servants Amendment Ordinance 1950 和 The Employers and Servants Ordinance 1961。

權益保障，務求緩和社會階級矛盾及促進社會穩定。其實，早在《僱傭條例》制訂之前，普通法的合約法已經確立了一些原則，容許僱傭合約可在下述的五種情況下被終止：

- (1) 締約的一方在開始履行合約之前，反悔毀約，這種情況簡稱「預期違約」(anticipatory breach)；
  - (2) 合約受挫而失效 (by frustration)；
  - (3) 任何一方按規定，以通知終止或提前解約 (by notice)；
  - (4) 合約規定的期限屆滿 (by effluxion of time)；
  - (5) 僱員遭僱主解僱 (by dismissal)。
3. 後來出台的《僱傭條例》除了把以上一些情況制訂為成文法規外，更進一步補充了普通法過去未有針對的解僱情況，增加了「變相解僱」(constructive dismissal)、「裁減冗員」(redundancy)等項目。

## 1.3 資助學校的情況

4. 資助學校內由於有幾種不同的僱傭制度存在，再加上教育當局透過以《資助則例》等手段來規範學校，以致終止合約變成一個相當複雜的問題。例如，常額編制教師因分屬長期僱員，所以享有《資助則例》所賦予的特殊職業保障，免受不合理的解僱 (unfair dismissal)；換言之，校方要終止合約，惟有遵照《資助則例》所規定的程序，輔以法律許可或《資助則例》指定的解僱理由，以通知期或代通知金方式，或採取即時解僱 (summary dismissal)。至於合約編制教師的身分則頗為尷尬，嚴格來說，他們並非長期僱員，所以無法得到《資助則例》所賦予的「免受不合

理解僱」這種特殊職業保障；一直以來，校方只須遵守《僱傭條例》的規定，以通知期或代通知金終止合約，或採取即時解僱。這個情況，隨著2016年8月17日教育局發出的第9/2016號「善用教學人力資源」通告，出現新的變化。這份通告提醒資助學校需遵照《資助則例》的規定來處理合約編制教師的紀律和解僱，表面看來，是維護合約編制教師的應有權益，不過通告沒有提及違反的後果或罰則，令人擔心它只屬鏡花水月。<sup>2</sup>還有，一眾教學助理不屬長期僱員，自然無法獲得《資助則例》所提供的職業保障，跟香港其他一般僱員一樣，只可獲免受非法解僱（wrongful dismissal）的保障，只要校方按《僱傭條例》的規定，以足夠通知期或代通知金終止合約，或採取即時解僱，便可終止合約。以下的圖表可以讓讀者更清楚了解這複雜情況：

教師類別	保障	終止合約方式
常額編制教師	免受不合理的解僱 + 非法解僱	依循《資助則例》
合約編制教師	免受不合理的解僱 + 非法解僱	依循《資助則例》
教學助理	免受非法解僱	依循《僱傭條例》

5. 無論如何，必須強調的是，當出現上述任何一種終止合約情況時，儘管合約表面上看來已告終止，締約雙方的法律權利、責任卻不一定就此了結，相反，有可能有更大的後續爭議，一切須視乎實際情況而定。以下就上述的幾種普通法終止合約方法，再結合學校的情況，分別在不同章節作出闡釋，好讓讀者充分了解箇中法理和實際的問題。由於「以通知終止或提前解約」及「解僱」這兩部分較為複雜和受人關注，所以會把此二者獨立放在隨後的章節深入處理，其餘三種會在本章闡釋。

2 參閱林壽康、余惠萍：《香港教育法：教師註冊及僱傭合約篇》（香港：印象文字，2017），書末之〈附言〉。

# TERMINATION

## 香港教育法 終止僱傭及解僱訴訟篇

作者 林壽康 LAM Sau-hong, Christopher · 余惠萍 YU Wai-ping, Winnie

責編 梁冠霆 Lawrence Leung · 黃婉婷 Josie Wong

審校 謝偉強 Alvin Tse

書裝 奇文雲海 · 設計顧問

出版 **印象文字 InPress Books**

香港火炭坳背灣街26號富騰工業中心1011室

(852) 2687 0331 info@inpress.com.hk <http://www.inpress.com.hk>

InPress Books is part of Logos Ministries (a non-profit & charitable organization) <http://www.logos.org.hk>

發行 **基道出版社 Logos Publishers**

(852) 2687 0331 info@logos.com.hk <http://www.logos.com.hk>

承印 陽光(彩美)印刷公司

出版日期 2018年1月初版

產品編號 IB925

國際書號 978-962-457-553-8

版權所有 · 請勿翻印 All Rights Reserved

© 2018 by Logos Ministries Limited

Published & Printed in Hong Kong

刷次	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
年份	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18

基道 BookFinder | 🔍



印象文字網頁 | 🔍



©2018 by Logos Ministries Limited  
All Rights Reserved

---

LAW OF EDUCATION IN HONG KONG:  
TERMINATION OF EMPLOYMENT &  
DISMISSAL LITIGATION

---

「香港教育法系列」是目前惟一關於香港教育法的華文原創系列書，向本地教育工作者及法律從業員，介紹與本地教育處境相關的法律原則和案例。作者盼望能透過一系列的出版，引導教育工作者認識我們一套行之有效的普通法法制，從而理性地辨識彼此的權責，好讓大家齊心協力來守護和建設一個開明的公民社會。

### 本系列特色：

- 目前惟一針對香港教育法的華文原創系列書，作者兼具法律及教育雙重專業背景，深度掌握業界狀況。
- 針對香港本地教育處境，讓教育工作者認識並掌握與他們的日常工作有密切關係的法律知識。
- 從具體案例帶出法律原則及其背後的思維，學術性與可讀性兼備。
- 採用夾敘夾議寫作方式，力求把法律知識在教育界普及化；即使沒有受過專業訓練的人，也可以很快掌握相關原則和箇中爭議。
- 提供案例索引，方便使用者查閱和深入研究。

### 「香港教育法系列」其他作品：

- 香港教育法：教師註冊及僱傭合約篇（2017）
- 香港教育法：疏忽侵權篇（增訂版；2017）



印象文字  
value in press

分類：教育 / 法律 / 通識

Cat. No. IB925

ISBN 978-962-457-553-8



9 789624 575538

基道總代理

©2018 by Logos Ministries Limited  
All Rights Reserved

HK\$220