無理解僱誹謗機師 國泰輸億元

涉工會被炒 首宗成功索償個案

18名國泰航空前機師8年前參加工業行動後被解僱，國泰當時的高層陳南祿及湯彥麟事後以公開信批評機師不專業，損害公司及香港形象。機師指資方無理解僱及誹謗，要求索償勝訴；法官昨日裁定，每名機師獲償345萬元及一個月薪金，賠償額連訟費估計逾一億元，成為本港首宗僱員因工會被解僱而成功索償個案。 ■本報記者 林育慧

國泰航空發言人對高院部分裁決表示失望，正與法律顧問詳細研究判詞，以決定進一步行動。記者昨日致電太古集團查詢，發言人拒絕回應，並指陳南祿本人亦不會回應事件。

官：參與工會行動 催化解僱

事緣國泰航空於01年解僱49名曾參與工會活動或工潮的外籍機師，機師指資方因他們參與工會而被解僱，其中18名機師入稟要求賠償。國泰則指是他們的「行為」不為公司利益着想，絕對與參與工會無關。

然而，法官不認同國泰說法，認為國泰解僱機師旨在讓工會成員知道，管理層將對參與升級行動的機師，採取強硬態度。

法官指國泰的證人證供曾重複提及，工會決定進行有限度工業行動，成為資方行動的催化劑。法官指國泰解僱機師旨在先發制人，破壞有關工業行動，因此49名機師的行為，並非最主要被解僱的原因。

法官指國泰所謂的「行為」包括集體請病假、拒絕提早報到、非出勤時不與公司聯絡等，根本已可構成「行為失當」，理應先進行紀律聆訊。惟國泰不但沒有進行紀律聆訊，亦沒有讓機師澄清任何事宜，故裁定為無理解僱。機師被解僱後，當時的國泰董事非常務總裁陳南祿及企業發展董事湯彥麟，曾發表公開信批評機師不專業、不為公司整體利益帶來好處，以及損害公司及香港的聲譽，機師認為構成誹謗。

公開信批不專業 不符事實

法官指出，有關公開信的內容並不合乎事實，令人看後以為機師是壞員工、自私，即聯想到是不專業，裁定有關內容構成誹謗。

法官指指控對機師的前途構成嚴重影響，國泰亦沒有聆聽機師說法，判每名機師就誹謗獲償330萬元，其中30萬元基於國泰未有就此道歉。

無理解僱方面，則每人獲判15萬元及一個月薪金，由於兩部分賠償中，均有一名機師已獲償及未有申索，故僅17名機師獲償，估計涉及金額約7,000萬，國泰除須付賠償金額外，另須付訟費，估計約3,000萬元，估計國泰須付共1億元。

法官：芮安牟；案件編號：案件編號：HCMP 4400/01、HCA 2822/02、HCA 299、1405/06、HCA 807/07。

在01年，國泰高層陳南祿（左）及湯彥麟（右）於解僱行動後發公開信，指機師不專業，被裁定誹謗。（資料圖片）

▲01年國泰機師工會不滿加薪幅度，與資方談判破裂，機師發起工潮。（資料圖片）

◀其中一名被解僱的前國泰機師Warham John Simpsom領取判詞後表示，對判決表示高興。（林宇翔攝）

國泰勞資爭拗及判決理據

項目	國泰理據	機師理據	法官判決	賠償
無理解僱及違約終止合約	機師集體請病假等「行為」及其他原因，構成不為公司利益着想，與他們參與工會活動的權利無關	因機師參與工業行動被解僱，即使失職，亦應進行紀律聆訊	「行為」失當應先進行紀律聆訊，解僱明顯因與工會有關，並沒給予機師機會澄清，屬無理解僱	每人獲15萬元賠償及1個月薪金
誹謗	國泰高層陳南祿及湯彥麟於解僱行動後發公開信，指被解僱機師不專業、不為公司利益帶來好處、損害公司及香港聲譽	公開信內容對機師構成誹謗，名譽受損，部分機師事後一直失業及不能再當機師	公開信內容令人看後以為機師是壞員工、不專業，嚴重影響機師聲譽	每人獲330萬元賠償

資料來源：綜合判詞

無理解僱個案分析

個案1 我每年工作表現評核均獲A級，但最近僱主卻以表現不佳為由解僱，這是否不合理解僱？

答 表面上成立，因證據顯示該員工有足夠能力勝任工作，倘在解僱前評核突轉差，僱員可以書面提出不同意，要求公司記錄在案，保障自己。

個案2 我多年來一直遲到早退，情況不算嚴重，但僱主最近卻以我違反員工守則，將我解僱。

答 要視乎法庭判決，因僱主多年來沒有就遲到問題發警告，某程度上是默許或縱容有關情況；但員工違反守則在先，僱主解僱亦合理。

個案3 我與某上司不咬弦，他多次在僱主面前力數我不是，最後僱主以表現不佳為理由辭退我。

答 這情況下僱員較難證明僱主不合理解僱，僱員宜整理好其他管理層的正面評語作抗辯，並要求公司交代理由。

資料來源：工聯會法律顧問鄺志堅

國泰機師工潮事件簿

5/99	約40名機師不滿減薪集體請病假，觸發工潮，罷工14天
6/99	勞工處介入，勞資談判後同意減薪幅度，工潮結束
6/01	國泰機師工會要求加薪32%，但國泰只予9%，雙方談判破裂，機師發起工潮，航班被取消
3/7/01	航空機組人員協會正式發起首次按章工作
5/7/01	國泰高層宣布解僱3名參與行動機師，後51名機師被解僱
8/01	其中18名被解僱機師入稟高院，控國泰無理解僱索償
7/02	航空機組人員協會入稟，控國泰無理解僱21名參與工會機師
10/09	案件開審，49名被解僱機師中餘下18名繼續訴訟，其餘已跟資方和解
11/09	高院判機師勝訴，每人獲賠償逾345萬元

資料來源：綜合資料

勞資有糾紛 切勿亂說話

特稿

今次判決為本港首宗僱員涉工會活動被解僱後，成功向資方索償個案，判決警醒勞資雙方，若遇任何糾紛，不應亂說話。

有法律界人士認為，是次個案較特別，若資方以一般程序解僱勞方，之後沒作任何發表，便可能不涉誹謗指控。

有人力資源專家指，一旦勞資雙方發生爭拗，企業最忌事件在傳媒面前曝光，引來輿論壓力：「人力資源部門一定採取關門形式解決，尤其是現在社交媒體的威力愈來愈大，網民在討論區加鹽加醋，對公司自然很不利！」

僱主自保 先溝通後解僱

法律界人士及人力資源專家均認為，僱主為免惹人無理解僱指責，若不滿某員工表現，宜先向對方表達，或書面形式作溝通，再研究改善方法，若問題未解決，宜再發警告信，切勿在無憑無據下指稱員工表現差，將其解僱。

但事實上，有不少僱主解僱員工時，均只簡單地說「你表現不好」等，僱員氣上心頭之餘，也要控告僱主無理解僱，但很多時僱員找到新工後，均無暇到勞工處調解，事件往往無疾而終。

是次涉及誹謗部分判決的賠償額逾330萬元，法官作判決時，特別引用涉及專業人士聲譽受損個案作參考，引用案例包括一名商人被指是恐怖分子及涉洗黑錢，最終獲判償100萬元。

另一個案則於02年，一報章報道一名女律師涉欺騙，最後報館被指控誹謗，女律師獲賠償300萬元，在衡量兩例後，法官亦以此作為判決基礎。

■本報記者 林育慧、陳韻文

被炒投訴增2成 染疫掉職

裁員餘波

金融海嘯掀起裁員潮，上班族保飯碗之餘，還背上工作表現未如理想的罪名。有工會表示，今年接獲被僱主解僱的投訴達數百宗，較去年升兩成，當中涉不合理解僱，如為僱主存款至私人戶口出錯，結果被炒。

宜保留評核報告抗辯

大律師鄺志堅指，現行《僱傭條例》對不合理解僱的定義含糊，很多時要靠諸法律。他建議僱員宜保留每年工作表現評核報告，若不同意上司評價，可以書面提出反對，作抗辯理據；但最好仍是遵守員工守則，免被僱主有「把柄」在手。

《僱傭條例》訂明，僱員要向僱主提出不合理解僱的補償，該員工已按連續性合約受僱最少兩年，而解僱並非因僱員的行為、工作所需能力或資格、裁員或其他實質理由。

僱員若向勞審處申索，需在被解僱後9個月提出，勞審處會在勞資雙方同意下，作出復職或再次聘用命令。至於補償金，一旦僱主被判不合理解僱，僱員可獲最高15萬元。

工聯會勞工服務中心副總幹事蘇春娜表示，今年首7個月收到被解僱的投訴，較去年同期增加兩成，且情況未見改善，當中不少屬不合理解僱，例如日前一員工為僱主處理私人事務，將一筆存款存至其銀行戶口，但過程中出錯，數日後該僱員被炒。

另外，早前一名眼鏡店員工感染人類豬流感，獲發12日病假，但公司以人手不足為由，要他帶病上班，雙方曾因病假問題發生口角，其後該售貨員遭解僱。蘇春娜指僱主不應因員工一次犯錯而定生死，若不滿員工表現，雙方宜尋求改善方法。 ■本報記者 陳韻文