

試用期被解僱會有賠償嗎？

(文章內容以見報日的法例為依據)

NO. 1193 —— 2022.07.03 見報

小明進入一家公司任職文員，並與僱主簽署了勞動合同，協議試用期為三個月。然而，小明任職滿兩個月時，僱主突然解僱小明，且沒有作出任何賠償。小明想知道，僱主可以在無預先通知的情況下解僱嗎？可否要求僱主作出解僱賠償？

對於僱主在試用期內解僱僱員是否須作預先通知的問題，根據《勞動關係法》第18條第5款的規定，在試用期內，除非勞資雙方對在試用期解僱或離職有訂定預先通知的書面協定，否則，終止合同無須預先通知；倘若雙方有相關協議，則僱主的預先通知期最多為15日，而僱員最多為7日；倘若試用期已持續超過90日，則雙方須提前七日作出預先通知。所以，小明僱主在小明工作滿兩個月時提出解僱，倘若勞動合同並沒有就預先通知作出規定，則雙方無論是解僱或是離職，皆無須預先向對方作出通知。

對於試用期內解僱賠償的問題，根據上述條文第4款的規定，在試用期內，任何一方均可無須提出理由而終止合同，且無權收取終止合同的任何賠償。因此，小明僱主的做法並沒有違反相關法律規定，小明不可要求僱主作出解僱賠償。

註：本文主要參閱《勞動關係法》第18條及第72條的規定。



勞動關係法全文