

**《2018 年雇佣（修订）（第 2 号）条例》
就有关不合理及不合法解雇的
复职或再次聘用命令之条文
简介**

《2018 年雇佣（修订）（第 2 号）条例》于 2018 年 10 月 19 日开始实施。根据是次修订，如雇员于 2018 年 10 月 19 日或之后遭不合理及不合法解雇，以及寻求复职或再次聘用，劳资审裁处（劳审处）可无须先取得雇主的同意，便可作出复职或再次聘用的命令。

不合理及不合法解雇

- 雇主并非基于《雇佣条例》规定的正当理由解雇雇员；及
- 解雇是违法的

不合理的解雇

解雇并非基于下述正当理由

- 雇员的行为
- 工作所需的能力或资格
- 裁员或其他真正的业务运作需要
- 法例的规定（即如果雇员继续在原来的职位工作，或继续按原有的雇佣合约条款受雇，即属违法的情况）
- 其他实质理由

及

不合法解雇

解雇是违法的¹

- 在雇员怀孕或放取产假期间
- 在雇员放取有薪病假期间
- 在雇员因工受伤后及在决定/协议及/或清付《雇员补偿条例》下的补偿前
- 基于雇员行使有关职工会之权利
- 基于雇员曾作证以协助执行有关的劳工法例

¹ 详情见《雇佣条例简明指南》第九章「终止雇佣合约的限制」部分。

有关之补偿

- 包括復职或再次聘用、终止雇佣金以及补偿金。

终止雇佣金及补偿金

- 劳审处如果没有作出复职或再次聘用的命令，
 - 劳审处可裁定雇主须支付雇员合理及适当的终止雇佣金。
 - 雇员亦可能会获判得补偿金，最高金额为 15 万元。

复职或再次聘用命令

- 如雇员寻求复职或再次聘用，而劳审处认为作出复职或再次聘用的命令是恰当，且雇主将雇员复职或再次聘用是合理地切实可行的，可无须先取得雇主的同意，便可作出该命令。
 - 复职是指雇主继续聘用雇员，并在所有方面视雇员为从未遭解雇或雇佣合约条款从未被更改。
 - 再次聘用是指雇主、雇主的承继人或相联公司以可与原有雇佣合约的条款相比的条款再次雇用雇员，或雇用雇员担任其他合适的工作。
 - 如雇主最终没有履行有关命令将雇员復职或再次聘用雇员，除须向雇员支付上述由劳审处判给的金钱补救外，并须向雇员支付一笔额外款项，款额为有关雇员平均月薪的三倍，上限为 72,500 元。雇主故意及无合理辩解不支付该额外款项，属刑事罪行。

（注意：本简介旨在以浅白的文字简述是次修订对《雇佣条例》所作出的主要修订。有关对《雇佣条例》的一切诠释，皆以法例原文为依归。详情可见劳工处网页 [http://www.labour.gov.hk/chs/news/EA\(2\)O2018.htm](http://www.labour.gov.hk/chs/news/EA(2)O2018.htm)。）