

# 《2018年雇佣（修订）（第2号）条例》

## 有关不合法及不合理的解雇的

## 复职或再次聘用命令之条文

### 常见问题解答

#### 1. 有关不合理及不合法解雇的复职或再次聘用命令的主要修订内容是什么？

《2018年雇佣（修订）（第2号）条例》（修订条例）生效后，劳资审裁处（“劳审处”）在处理遭不合理及不合法解雇的雇员寻求复职或再次聘用时，如认为作出复职或再次聘用的命令属恰当，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。

如劳审处作出复职或再次聘用命令，而雇主没有按照命令让雇员复职或再次聘用雇员，雇主除须向雇员支付劳审处所发命令中所列明的金钱补救外，亦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。

#### 2. 修订条例何时开始实施？

修订条例于2018年10月19日开始实施，适用于在该日或之后遭不合理及不合法解雇的雇员的个案。

#### 3. 何谓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。

正当的解雇理由包括雇员的行为、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）或其他实质理由。

不合法解雇指解雇是违法的，即在下列情况解雇雇员：雇主

在雇员怀孕或放取产假期间、放取有薪病假期间、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、基于雇员行使职工会之权利或基于雇员曾作证以协助执行有关的劳工法例。

#### 4. 被不合理及不合法解雇会有何补偿？

雇员如遭不合理及不合法解雇，可申索之补救包括复职或再次聘用、终止雇佣金以及补偿金。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。

#### 5. 何谓复职 / 再次聘用？

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。

#### 6. 劳审处可无须先取得雇主的同意作出复职或再次聘用命令的规定是否适用于「不不理解雇」或「不不合理更改雇佣合约条款」的申索？

不适用。该项规定只适用于不合理及不合法解雇的申索。

*（注意：本文件所载的资料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)。）*