

《2018年僱傭（修訂）（第2號）條例》

就有關不合理及不合法解僱的 復職或再次聘用命令之條文 簡介

《2018年僱傭（修訂）（第2號）條例》於2018年10月19日開始實施。根據是次修訂，如僱員於2018年10月19日或之後遭不合理及不合法解僱，以及尋求復職或再次聘用，勞資審裁處（勞審處）可無須先取得僱主的同意，便可作出復職或再次聘用的命令。

不合理及不合法解僱

- 僱主並非基於《僱傭條例》規定的正當理由解僱僱員；及
- 解僱是違法的

不不理解僱

解僱並非基於下述正當理由

- 僱員的行為
- 工作所需的能力或資格
- 裁員或其他真正的業務運作需要
- 法例的規定（即如果僱員繼續在原來的職位工作，或繼續按原有的僱傭合約條款受僱，即屬違法的情況）
- 其他實質理由

及

不合法解僱

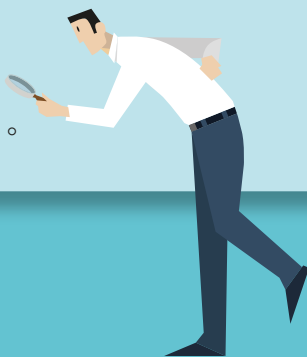
解僱是違法的¹

- 在僱員懷孕或放取產假期間
- 在僱員放取有薪病假期間
- 在僱員因工受傷後及在決定/協議及/或清付《僱員補償條例》下的補償前
- 基於僱員行使有關職工會之權利
- 基於僱員曾作證以協助執行有關的勞工法例

¹ 詳情見《僱傭條例簡明指南》第九章「終止僱傭合約的限制」部分。

有關之補償

- 包括復職或再次聘用、終止僱傭金以及補償金。



終止僱傭金及補償金

- 勞審處如果沒有作出復職或再次聘用的命令，
 - ▶ 勞審處可裁定僱主須支付僱員合理及適當的終止僱傭金。
 - ▶ 僱員亦可能會獲判得補償金，最高金額為15萬元。

復職或再次聘用命令

- 如僱員尋求復職或再次聘用，而勞審處認為作出復職或再次聘用的命令是恰當，且僱主將僱員復職或再次聘用是合理地切實可行的，**可無須先取得僱主的同意**，便可作出該命令。
 - ▶ 復職是指僱主繼續聘用僱員，並在所有方面視僱員為從未遭解僱或僱傭合約條款從未被更改。
 - ▶ 再次聘用是指僱主、僱主的承繼人或相聯公司以可與原有僱傭合約的條款相比的條款再次僱用僱員，或僱用僱員擔任其他合適的工作。
 - ▶ 如僱主最終沒有履行有關命令將僱員復職或再次聘用僱員，除須向僱員支付上述由勞審處判給的金錢補救外，並須向僱員支付一筆額外款項，款額為有關僱員平均月薪的三倍，上限為72,500元。僱主故意及無合理辯解不支付該額外款項，屬刑事罪行。

(注意：本簡介旨在以淺白的文字簡述是次修訂對《僱傭條例》所作出的主要修訂。

有關對《僱傭條例》的一切詮釋，皆以法例原文為依歸。

詳情可見勞工處網頁[http://www.labour.gov.hk/tc/news/EA\(2\)O2018.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/news/EA(2)O2018.htm)。)



勞工處
Labour Department