

**《2018年僱傭（修訂）（第2號）條例》
有關不合法及不合理的解僱的
復職或再次聘用命令之條文**

常見問題解答

1. 有關不合法及不合理的解僱的復職或再次聘用命令的主要修訂內容是什麼？

《2018年僱傭（修訂）（第2號）條例》（修訂條例）生效後，勞資審裁處（“勞審處”）在處理遭不合法及不合理的解僱的僱員尋求復職或再次聘用時，如認為作出復職或再次聘用的命令屬恰當，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。

如勞審處作出復職或再次聘用命令，而僱主沒有按照命令讓僱員復職或再次聘用僱員，僱主除須向僱員支付勞審處所發命令中所列明的金錢補救外，亦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。

2. 修訂條例何時開始實施？

修訂條例於 2018 年 10 月 19 日開始實施，適用於在該日或之後遭不合法及不合理的解僱的僱員的個案。

3. 何謂不合法及不合理的解僱？

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。

正當的解僱理由包括僱員的行為、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）或其他實質理由。

不合法解僱指解僱是違法的，即在下列情況解僱僱員：僱主

在僱員懷孕或放取產假期間、放取有薪病假期間、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、基於僱員行使職工會之權利或基於僱員曾作證以協助執行有關的勞工法例。

4. 被不合理及不合法解僱會有何補償？

僱員如遭不合理及不合法解僱，可申索之補救包括復職或再次聘用、終止僱傭金以及補償金。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。

5. 何謂復職 / 再次聘用？

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。

6. 勞審處可無須先取得僱主的同意作出復職或再次聘用命令的規定是否適用於「不不理解僱」或「不不合理更改僱傭合約條款」的申索？

不適用。該項規定只適用於不不合理及不不合法解僱的申索。

(注意：本文件所載的資料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)。)