

《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

《2018年僱傭(修訂)(第2號)條例》已於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，香港勞資審裁處（下稱：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。



目 不合理及不合法解僱

不合理及不合法解僱是指《僱傭條例》(第57章)第32A(1)(c)條所指的解僱情況，前者即僱員遭僱主並非基於該條例訂明的正當理由解僱僱員，而後者則是指僱主解僱該僱員是違反勞工法例的。

不合理的解僱

解僱該僱員並非基於下述正當理由，包括：

- 僱員的行為；
- 僱員執行工作所需的能力或資格；
- 裁員或其他真正的業務運作需要；
- 須遵從法例的規定（即如果僱員繼續在原来的職位工作，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。

不合法的解僱

解僱該僱員是違法的（詳情可參閱《僱傭條例簡明指南》第九章「終止僱傭合約的限制」部份），包括：

- 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》(第282章)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

有關之補救申索

根據《僱傭條例》，僱員如遭不合理及不合法解僱，可於勞審處向僱主提出補救申索。該補救可以是由勞審處 (a) 作出復職或再次聘用的命令；或 (b) 判給終止僱傭金。

假若勞審處並無作出復職或再次聘用的命令，並認為在有關情況下判給補償予僱員屬公正和恰當的話，除終止僱傭金外，可判給僱員補償金，最高款額為港幣 15 萬元。



復職或再次聘用命令

根據是次修訂，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的，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、僱主的繼承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。是次修訂亦澄清僱主而非其繼承人或相聯公司一直承擔再次聘用命令下再次聘用僱員的責任。如僱員、僱主和僱主的繼承人或相聯公司同意，可更改有關的再次聘用命令。如僱主的繼承人或相聯公司在勞審處更改的命令中所訂明的日期或之前聘用該僱員，則可視為僱主已履行該命令的責任。

如僱主沒有按照有關命令將僱員復職或再次聘用僱員，除須向僱員支付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，上限為港幣 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。



香港特別行政區政府
勞工處

有關對《僱傭條例》的一切詮釋，皆以法例原文為依歸。如欲查詢有關詳情，請聯絡：

電話：勞工處 24 小時查詢熱線

+852 2717 1771 (此熱線由 1823 接聽)

網頁：www.labour.gov.hk

《2018 年僱傭（修訂）（第 2 號）條例》原文：

www.gld.gov.hk/egazette/pdf/20182221/cs12018222121.pdf