

★ 法人法語

香港律師會
社區關係委員會

淺談僱傭條例復職命令

讀者甘女士查詢僱傭條例有關復職或再次聘用命令在甚麼情況下可以執行。

《2018年僱傭〔修訂〕〔第2號〕條例》（簡稱「修訂條例」）於二〇一八年十月十九日生效。修訂條例賦予法院或勞資審裁處權力，當僱員被裁定為不合理及不合法解僱後，作出復職或再次聘用的命令屬恰當，且僱員復職或再次受聘是合理地切實可行時，法院或審裁處毋須先取得僱主的同意，可作出復職或再次聘用的命令（簡稱「復職命令」）。

讀者要留意，法院或審裁處行使復職命令的前提是僱員遭不合理及不合法解僱，即僱主並非依《僱傭條例》（第57章）所規定的正當理由解僱員工，且該解僱是違法的。正當解僱理由包括僱員的行為、工作所需能力或資格、裁員或其他真正業務運作需要、法例規定的違法情況或其他實質理由。至於不合法解僱包括當僱員懷孕、放產假、放有薪病假、因工受傷並在取得僱員補償前、員工行使其職工會的權利或員工工作證協助執行勞工法例後遭解僱。

當僱員被不合理及不合法解僱，可申索的救濟包括復職、再次聘用、或取得終止僱傭金或最高可達港幣十五萬元的補償金。復職命令可以是復職或再聘用。復職是指僱員返回原崗位，待遇及聘任條款與被解僱前相同，被視為從未遭解僱。再聘用是指僱主或相聯公司與原僱傭合約條款相近的條件再次聘任被解僱員工，安排其他合適工作。

若僱主違反復職命令，須向僱員支付勞資審裁處判予的終止僱傭金及補償金，還須向僱員支付平均月薪三倍的額外款額，上限為港幣七萬二千五百元。僱主若不支付額外款額，會面臨最高罰款港幣三十五萬及監禁三年的刑罰。



蕭艷
律師

香港律師會鄭重聲明，本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。