

方便營商諮詢委員會
營商聯絡小組工作小組

防疫措施下的疾病津貼及僱傭保障

目的

本文件旨在向小組成員簡介《2022年僱傭（修訂）條例》（《修訂條例》）。

背景

2. 《修訂條例》修訂《僱傭條例》（第57章）以明確反映政策原意，加強保障僱員因遵守指定的防疫規定期間的僱傭權益，並就僱主要求僱員接種新冠疫苗訂定勞資雙方的權利與責任。《修訂條例》於2022年6月17日生效。

《修訂條例》

疾病津貼及僱傭保障

3. 《修訂條例》生效後，除僱員因患病或受傷而不適宜工作並缺勤的日子外，《僱傭條例》下的病假日亦包括僱員因遵守指定的防疫規定¹以致活動範圍受限制（例如受隔離令、檢疫令及《限制與檢測宣告》（即圍封檢測）限制²）而缺勤的日子。僱主須向能提供相關證明³（例如隔離令、檢疫令，或受圍封檢測限制的證明書）的合資格僱員⁴提供疾病津貼，有關僱員無須就此出示

¹ 相關規定是指列明於《僱傭條例》附表 12 中根據《預防及控制疾病條例》（第 599 章）的附屬法例，就僱員的活動範圍施加拘限的規定。

² 不包括政府向抵港人士因其入境而實施的限制。

³ 證明包括政府發出的書面或電子形式文件，或電子數據。相關證明須顯示僱員姓名或足以識辨僱員身分的資料、按指定的防疫規定受限制的種類，及受限制的開始及結束日期。

⁴ 按連續性合約受僱、放取的病假不少於連續四天、已累積足夠的有薪病假及僱員能夠出示受指定防疫規定限制的證明。

醫生證明書。此外，僱員因遵守上述限制而缺勤並因此被解僱或被更改僱傭合約條款並不是《僱傭條例》下的正當理由，有關僱員可根據《僱傭條例》向僱主提出不合理的解僱或不合理更改僱傭合約條款的補償申索。

僱主要求僱員接種新冠疫苗

4. 根據《修訂條例》，按「正當接種要求」的規定，僱主如在考慮僱員的工作性質及有關的業務運作需要後，合乎情理地相信，該僱員一旦感染2019冠狀病毒病，對與他在工作時有面對面接觸的人士，有蒙受感染的風險的情況下，可向所有相同或相似工作性質的僱員發出接種新冠疫苗書面要求。僱員如因未能在56日內出示接種新冠疫苗的紀錄而被解僱，不屬於不合理的解僱。然而，持有效「新冠疫苗接種醫學豁免證明書」的僱員，以及如「疫苗通行證」不適用於僱員工作的處所⁵，即正在懷孕或餵哺母乳，或正值被確診首六個月期間的僱員均可獲豁免於應「正當接種要求」出示接種紀錄。

5. 《修訂條例》並無要求僱主必須向僱員發出接種新冠疫苗要求，亦無賦權僱主解僱沒有遵從接種疫苗要求的僱員。《修訂條例》只就僱主發出接種要求的方式、期限及豁免安排等訂定清晰規範，並訂明在甚麼情況下因有關事宜作出解僱屬《僱傭條例》下的正當理由，釐清僱主及僱員之間的權利和責任。政府鼓勵僱主與未能遵從接種疫苗要求的僱員保持良好溝通，協商雙方可接受的工作安排。當疫情受控及疫苗接種不再構成公共健康重大考慮時，與「正當接種要求」相關的條文將予以廢除。

宣傳及推廣

6. 配合《修訂條例》的實施，勞工處已透過不同渠道及網絡作宣傳及推廣，促進公眾了解修訂內容。相關資訊亦已上載至勞工處專題網頁（www.labour.gov.hk/tc/news/EAO2022.htm）供僱主及僱員參考。

7. 僱主和僱員可透過24小時電話查詢熱線2717 1771（此熱

⁵ 即有關僱員的工作處所並非按《預防及控制疾病（疫苗通行證）規例》（第599L章）發出的「疫苗通行證指示」實施「疫苗通行證」的指明處所或其他「疫苗通行證」適用處所（指屬政府規定或建議從事特定種類工作需接種疫苗的僱員）。

線由「1823」接聽）、電郵（enquiry@labour.gov.hk），或親臨勞工處勞資關係科分區辦事處⁶查詢《修訂條例》的內容。勞工處的勞工督察亦會主動巡查工作場所，以確保僱主遵從《修訂條例》。

未來路向

8. 請工作小組成員察悉本文件的內容，並提出意見。

勞工處
2022年9月

⁶ 勞資關係科各分區辦事處地址：www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm。