

# 《恶劣天气及「极端情况」下 工作守则》一览



勞工處

Labour Department

## 引言

香港在恶劣天气<sup>1</sup>和「极端情况」<sup>2</sup>下，或其引起的交通及道路问题，均可能对各行业的运作、雇员工作的安全及往返工作地点的交通构成影响。劳工处编印的《恶劣天气及「极端情况」下工作守则》（《守则》）为雇主和雇员在恶劣天气及「极端情况」下的工作安排提供指引。此一览简要涵盖该《守则》的重点内容，如欲了解详情，请扫描二维码参阅《守则》。



雇主应在雇佣合约开始前，向雇员说明在恶劣天气及「极端情况」下的工作安排，包括上班、下班、复工及遥距工作（如适用）等。如未能在雇佣合约开始前说明，雇主亦应预早给予雇员明确的通知。在制定相关安排时，雇主应考虑《守则》内有关制定工作安排的主要原则、内容框架、参考指引及相关法例，并按照机构及雇员的需要，预早与雇员制定適切及具弹性的工作安排和应变措施。此外，雇主在制定及执行有关工作安排时，须确保履行在《雇佣条例》、《职业安全及健康条例》、《工厂及工业经营条例》、《雇员补偿条例》及《最低工资条例》下的法定责任及遵守相关的规定。

雇主亦须尽早确切评估在八号或更高热带气旋警告信号（八号或更高信号）、黑色暴雨警告信号或「极端情况」生效期间，是否需要雇员在安全的情况下返回工作地点当值（「指定人员」）；以及如需要的话，事先订明哪些员工属指定人员。雇主应按行业性质、机构运作需要及服务的逼切性，在顾及人力需求、人事编制及雇员个别的情况下，尽量将在恶劣天气及「极端情况」下需要在工作地点当值的人数减至最少。雇主并应采取有效措施确保所有雇员知悉和同意，避免不必要的争议及混乱。

---

<sup>1</sup> 在本一覽內提及的惡劣天氣，泛指在《惡劣天氣及「極端情況」下工作守則》附錄一所載的氣象警告相關的天氣情況如熱帶氣旋、暴雨、雷暴、山泥傾瀉警告、新界北部水浸特別報告、局部地區大雨提示及強烈季候風信號。

<sup>2</sup> 如超強颱風或其他大規模天災持續嚴重影響在職市民有效復工或引起安全問題，例如大規模停電、多個窗戶從高樓大廈墮下以致街道情況危險、嚴重山泥傾瀉、廣泛地區水浸，以及多區公共交通服務嚴重受阻等，政府會視乎情況，決定是否需要作出適用於全港的「極端情況」公布。

「极端情况」可能会造成与八号或更高信号或黑色暴雨警告信号对工作安排相若或甚至更严重的影响。如政府作出「极端情况」公布，除雇主已订明的指定人员外，雇员在「极端情况」生效期间，应留在原来的地点或安全地点，而非立即启程上班。在「极端情况」生效期间，政府会审视情况，并在指定期限届满前，再公布「极端情况」的期限是否需要延长。雇主与雇员必须留意政府的进一步公布。

雇主与雇员制定恶劣天气及「极端情况」下工作安排时，不应一刀切采取划一的工作安排，应按个别行业或机构的运作需要，尽量体谅每位雇员可能面对的不同情况，如居住地点及附近的路面和交通等情况，并考虑当中的实际困难和需要，采纳具弹性的处理方法。雇主亦须定期与雇员协商及检讨恶劣天气及「极端情况」下工作安排，并因应经验和劳资双方的需要及实际情况作出适当的更新或修订。

除恶劣天气引致的「极端情况」外，政府亦可能会因应其他大规模天灾的实际情况而作出「极端情况」公布。如因其他大规模天灾引致的「极端情况」、其他特殊情况或突发事件等而影响雇员的工作安全以及往返工作地点的交通，雇主应适当应用上述有关安排和应变措施于这些情况。

## 雇主应该怎样做？

### 有关雇员上班、下班及复工的安排

#### 早作准备

- 尽早确切评估在八号或更高信号、黑色暴雨警告信号或「极端情况」生效期间，是否需要雇员在安全的情况下返回工作地点当值（「指定人员」）；以及如需要的话，事先订明哪些员工属指定人员，及编定有关名单，并就交通及薪津等预早作好安排。雇主并须采取有效措施确保所有雇员知悉和同意，避免不必要的争议及混乱。

雇主评估指定人员的需求时，应以雇员的安全为首要考虑，包括其在恶劣天气及「极端情况」下从居住地点往返工作地点或遥距工作的可行性等；亦应按行业性质、机构运作需要及服务的逼切性，在顾及人力需求、人事编制及雇员个别的情况下，尽量将在恶劣天气或「极端情况」下需要在工作地点当值的人数减至最少，预早通知有关雇员相关工作安排，例如列明于员工手册、张贴于工作地点或定期传阅等。

- 在评估雇员遥距工作的可行性时，雇主可参考以下的因素，订立相关的人事政策及工作守则：
  - 按行业性质、机构运作需要及雇员的岗位和职务，尽早订明适合遥距工作雇员的工作范畴和模式，以及在哪些情况下启动遥距工作的安排；
  - 在过程中咨询员工和考虑个别雇员的需要（例如怀孕或残疾雇员等），以及在执行时与雇员保持沟通；
  - 于遥距工作期间，雇主如何与雇员联系及作出督导（例如透过电邮、电话及通讯程式等）；
  - 雇员遥距工作期间是否备有处理职务所需的设备（例如电脑器材和所需软件，以及电脑防毒软件等）；
  - 雇员的工作是否需要处理敏感或机密资料及文件，以及相关的处理程序及保安措施；
  - 审视执行遥距工作的安排及配套设施；
  - 确保履行在相关劳工法例下的法定责任及遵守相关的规定。

## 早作准备

- 清楚说明在何时发出或取消甚么种类的警告，雇员便毋须上班或复工；并因应雇员的工作地点及居住的地区，预先订明在八号预警或八号信号发出时雇员离开工作地点或下班的优先次序；以及在八号信号、黑色暴雨警告信号取消或「极端情况」结束后的合理的复工时间，并通知有关雇员及作定期检讨。
- 清楚解释及详细列明在各种情况下工作时数、工资及津贴的计算方法，例如雇员在上班期间八号或更高信号悬挂或「极端情况」下的薪津问题如何计算。雇员如根据工作安排而获准离开工作岗位或毋须上班，雇主不应扣减雇员的工资、勤工奖或津贴，亦不应要求雇员随后补回因前述情况而减少的工作时数；在热带气旋、暴雨及其他恶劣天气警告取消或「极端情况」结束后，对于未能按工作安排上班或及时返回工作岗位的雇员，雇主应了解原因，如雇员的解释合理，不应扣减他们的工资、勤工奖或津贴。
- 对于在恶劣天气或「极端情况」下须返回工作地点当值或自愿继续于工作地点协助的雇员，应另外发放当值津贴。
- 与指定人员制定恶劣天气及「极端情况」下的工作安排时，应考虑他们是在特殊的情况下返回工作地点工作，并体谅他们可能面对的不同情况，采纳具弹性的处理方法。
- 应预先与指定人员商讨当值安排及应变措施；及就他们的交通、安全、膳食、休息地点等作出安排。
- 在恶劣天气或「极端情况」下，不少公共交通会暂停或只提供有限度服务，雇主应为须往返工作地点的指定人员提供交通津贴或支付实际的交通费用。
- 如因恶劣天气或「极端情况」导致没有安全的公共交通服务往返工作地点，雇主须切实考虑为他们提供安全的接送。
- 如因机构运作需要而临时要求非指定人员在恶劣天气及「极端情况」下返回工作地点工作，有关的安排（例如上班、下班及薪津等）应与指定人员相同。
- 在制定有关恶劣天气或「极端情况」下的工作安排及应变措施时，应充分咨询及考虑员工的意见；并定期与雇员沟通，检讨有关工作安排，因应经验和劳资双方的需要及实际情况作出适当的更新或修订。
- 确保履行相关劳工法例下的法定责任及遵守相关的规定。

## 恶劣天气或「极端情况」下工作安排

- 当八号预警或八号信号已发出，除指定人员外，雇主应尽快安排雇员分批离开工作地点或下班。
- 在黑色暴雨警告信号或「极端情况」生效期间，除雇主已订明的指定人员外，雇员应留在原来的地点或安全地点，而非立即启程上班。已在工作地点当值的雇员，在安全情况下可如常工作；如工作地点有危险，在可行及安全的情况下，雇主应安排雇员，包括指定人员，离开工作地点或提早下班，或安排雇员到安全的地方暂避。如工作时间在黑色暴雨警告信号或「极端情况」生效期间结束，雇主应在安全情况下安排雇员下班，或开放合适地方让仍在工作地点的雇员暂避。
- 对有特殊需要的雇员（例如怀孕、残疾、居住地点交通不便或其他有需要的雇员）作优先及弹性的处理。
- 如须安排指定人员在工作地点当值，首要考虑他们的安全及当时的实际情况（例如天气、交通情况、个别雇员的特别需要等），体谅雇员所面对的困难，作出弹性的处理。如工作地点因恶劣天气或「极端情况」影响而有潜在安全风险，雇主应安排他们返回安全的地点。
- 确保雇员在恶劣天气及「极端情况」下的工作安全，并为仍须工作的雇员提供足够的安全设施及个人防护装备（例如安全帽连帽带、雨衣、防水安全靴等）。
- 如因天气状况、公共交通服务受阻或其他特殊情况，以致雇员未能在下班后离开，雇主应在工作地点安排合适及安全的地方给雇员休息。
- 确保履行在相关劳工法例下的法定责任及遵守相关的规定。

## 复工安排

- 如工作地点受恶劣天气破坏而有潜在安全风险，雇主应立即进行安全检查，准备及采取合适的安全措施，才安排雇员返回工作地点，时刻以雇员的安全为首要考虑。
- 在八号信号、黑色暴雨警告信号取消或「极端情况」结束后，虽然雇员一般都要返回工作岗位，然而因为恶劣天气的影响（例如道路阻塞、公共交通服务受影响、水浸或山泥倾泻等），雇员上班途中可能受到延误，因此弹性处理雇员的复工安排是十分重要。即使事前已制定一套复工安排，亦须因应雇员实际情况，作出情理兼备及弹性的处理，例如让雇员分批复工、容许返回工作岗位有困难的雇员遥距工作（如适用）或有较宽裕的上班和复工时间。
- 如雇员遇到实际困难，例如个别地区的道路或公共交通服务在八号信号、黑色暴雨警告信号取消或「极端情况」结束后未能即时恢复，应让他们可暂时毋须复工或安排遥距工作（如适用）。在任何情况下，应以雇员的安全为首要考虑。
- 体谅有特殊情况的雇员（例如怀孕、残疾、居住地点交通不便或其他有需要的雇员），并作出弹性的处理。
- 如接班的雇员（不论是否轮班制）因实际困难未能返回工作地点上班，而雇主希望上一班的雇员继续当值协助，应确保雇员自愿及其身体状况许可，并为他们安排适当的休息时间，以及发放优于正常工资的津贴，补偿他们的额外服务。
- 若雇员因天气、路面及交通的情况而未能按订明的工作安排上班或及时返回工作岗位，雇主应了解原因，并考虑每宗个案的独特情况，如雇员的解释合理，不应扣减他们的工资、勤工奖或津贴。
- 确保履行在相关劳工法例下的法定责任及遵守相关的规定。

## 检讨工作安排

- 就每次因恶劣天气或「极端情况」影响工作的经验，雇主应定期与雇员沟通，適切地采纳他们的意见，因应经验和劳资双方的需要及实际情况作出适当的更新或修订，并确保履行在相关劳工法例下的法定责任及遵守相关的规定。

## 雇员应该怎样做？

<input type="checkbox"/> 雇员应向雇主查询及商议恶劣天气或「极端情况」下及结束后的工作安排，包括上班、下班、复工及遥距工作（如适用）等。
<input type="checkbox"/> 如预计在恶劣天气或「极端情况」下往返工作地点可能遇到困难或不安全，应尽早与雇主沟通，让雇主可因应机构的业务运作及雇员的需要，尽早作出适当的安排。
<input type="checkbox"/> 当一号戒备信号（一号信号）或三号强风信号（三号信号）、黄色或红色暴雨警告信号生效期间，如公共交通服务维持服务，通常都应上班工作。
<input type="checkbox"/> 如黑色暴雨警告信号或「极端情况」在上班时间内生效，应留在安全地点。
<input type="checkbox"/> 应根据预先与雇主订立在恶劣天气或「极端情况」下工作安排准时上班。如遇到实际困难而未能返回工作岗位，应尽快通知主管。如有疑问，应与主管沟通。
<input type="checkbox"/> 除非工作安排另有规定，否则在八号信号、黑色暴雨警告信号取消或「极端情况」结束后，一般都须返回工作岗位。
<input type="checkbox"/> 与雇主合作，遵守安全规则和工作程序。
<input type="checkbox"/> 向雇主就恶劣天气或「极端情况」下工作安排提出建议，并共同检讨、修订或更新相关安排。
<input type="checkbox"/> 如属在恶劣天气或「极端情况」下于工作地点当值的指定人员，应事先计划在恶劣天气或「极端情况」下往返工作地点的方法。如有困难，应与主管人员商讨。在任何情况下，应以个人及同事的安全为首要考虑。

《恶劣天气及「极端情况」下工作守则》已上载劳工处网页：  
[www.labour.gov.hk/chs/public/pdf/wcp/Rainstorm.pdf](http://www.labour.gov.hk/chs/public/pdf/wcp/Rainstorm.pdf)



查询热线：2717 1771（此热线由「1823」接听）

劳工处网页：[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)

