

与 2019 冠状病毒病有关 雇主和雇员的责任及权利

有关 2019 冠状病毒病快速抗原测试结果呈阳性的雇员领取疾病津贴事宜，请参阅 2022 年 3 月新增附件。

(1) 如雇员感染 2019 冠状病毒病

- (i) 《雇员补偿条例》及《雇佣条例》分别就雇员在工作期间因工遭遇意外而染病和非因工染病提供保障。如果雇员非因工染病（包括 2019 冠状病毒病），雇主须根据《雇佣条例》的规定及有关雇佣合约的条款给予雇员病假，并向符合资格的雇员支付疾病津贴。
- (ii) 根据《雇佣条例》，雇员按连续性合约受雇，如同时符合下列资格¹，便可领取疾病津贴（款额相等于雇员每日平均工资的五分之四）：
 - 雇员能出示适当的医生证明书；
 - 放取的病假不少于连续四天；及
 - 雇员已累积足够的有薪病假日数。
- 如染病雇员并未完全符合领取疾病津贴的条件（例如雇员未有累积足够的有薪病假日数），政府呼吁雇主体恤雇员，考虑给予有薪病假。
- 在这疫情严峻的非常时期，即使感染 2019 冠状病毒病的雇员未能提交医生证明书，雇主亦应接纳卫生署向感染 2019 冠状病毒病的雇员所发出的隔离令（Isolation Order），并参照《雇佣条例》的规定，向符合《雇佣条例》订明的其他资格的雇员按时发放疾病津贴。一般来说，雇主无需要求已出示隔离令的雇员提交医生证明书。

(2) 如卫生主任命令雇员检疫

- 卫生署会安排有关人士在家中或指定检疫中心进行检疫。检疫期结束后，卫生署会按要求提供医学证明书或其他证明文件 / 资料，注明接受检疫的日期和是否感染 2019 冠状病毒病等资料。

¹ 就有关《雇佣条例》下疾病津贴的详情，可参阅「[雇佣条例简明指南（第五章）](#)」。

雇员如符合以上 (1) (ii) 的条件，可领取《雇佣条例》下的疾病津贴。

- 另外，受《限制与检测宣告》影响而须接受强制检测的人士，在有关限制要求结束后，卫生署亦会按要求，提供医学证明书或其他证明文件 / 资料，证明有关人士于相关期间受《限制与检测宣告》限制并接受检测。
- 政府鼓励雇主体恤和谅解有关雇员的情况，作出弹性处理，在可行情况下容许接受检疫的雇员在家或办公室以外地点工作，或向他们提供特别有薪假期。雇主亦可参照《雇佣条例》的规定，向接受检疫并符合《雇佣条例》其他订明资格的雇员发放疾病津贴。这有助维持良好的劳资关系及保障所有雇员及社会大众的健康。
- 当雇员因须遵守防疫要求而缺勤，劳资双方应保持良好沟通，协商工作安排。雇主不应因为雇员须遵守检疫要求（如隔离检疫、限制与检测宣告及强制检测公告等）而把他解雇，否则或会构成不合理的解雇²。受影响的雇员可联络劳工处劳资关系科寻求协助，并向雇主提出申索。如劳工处调停未能使双方和解，雇员可要求劳资审裁处裁决其补偿申索。
- 劳资审裁处经考虑个案的情况后，如裁定属不合理的解雇，可命令雇主让雇员复职或再次聘用雇员（须雇主和雇员双方同意），或命令雇主向雇员支付终止雇佣金³。

(3) 如雇主规定雇员接种 2019 冠状病毒病疫苗或进行聚合酶链式反应 (PCR) 核酸检测

- 《雇佣条例》并无就有关的情况作出规定。就接种 2019 冠状病毒病疫苗（新冠疫苗）或进行病毒检测的事宜上，雇主与雇员应保持良好沟通，协商有关安排，以维持良好的雇佣关系。政府呼吁雇主在可行情况下为雇员提供疫苗假期等便利措施。此外，雇主应顾及不适合接种新冠疫苗者的需要，考虑为他们作出其他合适的工作安排。

² 根据《雇佣条例》，如雇员已按连续性合约受雇不少于 24 个月，而雇主并非基于条例规定的正当理由解雇雇员，雇员可以就不合理的解雇向雇主提出补偿申索。《雇佣条例》下的正当理由包括：(1) 雇员的行为；(2) 工作所需的能力或资格；(3) 裁员或其他真正的业务运作需要；(4) 法例的规定；或(5) 其他实质理由。

³ 终止雇佣金可包括：(1) 雇员根据《雇佣条例》可享有但在被解雇时未获支付的法定权益；(2) 雇员假若继续受雇而根据《雇佣条例》可合理地预期有权享有的权益；以及(3) 雇员根据雇佣合约可享有的任何其他款项。

- 有关「疫苗通行证」的详情，请参阅以下专题网页：
www.vaccinepass.gov.hk

(4) 雇主可否因雇员拒绝雇主有关接种新冠疫苗或进行病毒检测的要求而解雇雇员 / 解雇放取有薪病假中的雇员？

- 雇员如非因健康理由，应尽快接种疫苗，支持雇主业务正常运作及配合防控疫情。雇主亦应与雇员保持良好沟通，为雇员提供适当协助，包括在可行的情况下容许雇员在家工作，而非单纯以解雇方式处理。
- 《雇佣条例》就解雇雇员方面有清晰的条款。在一般情况下，雇主在终止雇佣合约时，须根据《雇佣条例》的规定及有关雇佣合约的条款向雇员支付解雇补偿。
- 《雇佣条例》订明若干解雇属违法的情况（即不合法解雇）⁴。除因雇员犯严重过失而被即时解雇外，雇主不可以在雇员放取法定有薪病假期间解雇该雇员。雇主如违反上述规定，即属违法，可被检控，一经定罪，最高可被罚款10万元。雇主亦须向被解雇的雇员支付应得的赔偿。此外，如雇主不能证明解雇是基于条例规定的正当理由，劳审处经考虑个案的情况后，如裁定属不合理及不合法解雇，可命令雇主让雇员复职或再次聘用雇员（可无须先取得雇主同意）；或雇主须支付终止雇佣金及 / 或最高款额为15万元的补偿金予雇员。

(5) 雇员接种新冠疫苗后出现副作用或身体不适

- 如果雇员非因工染病或身体不适，雇主须根据《雇佣条例》的规定及有关雇佣合约的条款，向符合资格的雇员支付疾病津贴。即使有关雇员并未完全符合领取疾病津贴的条件，政府呼吁雇主体恤雇员，考虑给予有薪病假。

⁴ 《雇佣条例》下不合法解雇的情况指：(1)雇主在雇员怀孕或放取产假期间；(2)放取有薪病假期间；(3)因工受伤后及在决定/协议及/或清付《雇员补偿条例》下的补偿前；(4)基于雇员行使职工会权利；或(5)作证以协助执行有关的劳工法例等原因而解雇雇员。

(6) 有关雇员被要求在停工日放取有薪年假、法定假日或休息日

- 《雇佣条例》对雇主发放有薪年假、法定假日及休息日均各有明确规定，雇主必须遵守。以有薪年假为例，年假日期应由雇主在征询雇员或其代表后指定；雇主并须至少在年假开始的14天前以书面通知雇员年假的日期，如双方同意采取较短时间通知则例外。

(7) 有关雇员被要求放取无薪假期

- 《雇佣条例》并无就安排雇员放取无薪假期作出规定。假如雇主因特殊情况而要求雇员放取无薪假期，应事先告知雇员及坦诚磋商，在考虑个别雇员的情况和需要及获得雇员同意下才能作出相关安排。
- 根据《雇佣条例》，如雇员按连续性合约受雇不少于24个月并遭停工⁵，可享有遣散费。如雇佣合约订明雇员的报酬须视乎他获雇主提供其所受雇的该种工作而定，则在以下情况，雇员可视为被停工：
 - 在任何连续4个星期内，不获雇主分配工作并不获支付工资的日数超过正常工作日数总和的一半；或
 - 在连续26个星期内，不获分配工作并不获支付工资的日数超过正常工作日数总和的三分之一。

上述正常工作日数，并不包括闭厂、休息日、年假及法定假日等日数在内。

(8) 怀孕雇员忧虑会在工作场所受到感染

- 虽然《雇佣条例》并无订明在这种情况下雇员可以缺勤，但有订明如怀孕雇员提交医生证明书，证明她不适宜处理对其怀孕有所损害的工作，雇主便不可将有关工作分派给该雇员。
- 如双方同意，雇主可将怀孕雇员调派到一个无须或较少与公众接触的岗位，或容许怀孕雇员留在家中透过电话、电邮、传真等方式工作。

⁵ 就有关停工 / 遣散费之详情可参阅「[雇佣条例简明指南（第十一章）](#)」。

- 政府亦呼吁雇主体恤员工，尽量与怀孕雇员达成双方均同意的安排，以及弹性处理，考虑让该怀孕雇员放取特别有薪假期，直至2019冠状病毒病感染受到控制。

进一步资料

劳工处乐意就雇佣问题向雇主和雇员提供协助。如有查询，请致电热线 2717 1771 [由「1823」接听]、电邮 enquiry@labour.gov.hk，或浏览本处网页 www.labour.gov.hk。

《雇佣条例》并非规管涉及因性别、残疾、家庭岗位或种族原因而遭歧视，或与个人资料私隐事宜有关的法例。雇主的相关行为是否对雇员构成歧视或侵犯私隐，需向平等机会委员会或个人资料私隐专员公署查询。

劳工处

劳资关系科

2022年3月11日更新

2019 冠状病毒病快速抗原测试结果呈阳性的雇员 领取疾病津贴事宜

問 1： 如雇员自行进行 2019 冠状病毒病快速抗原测试而结果呈阳性，雇主应如何处理雇员的疾病津贴事宜？

答 1： 在这疫情严峻的非常时期，有赖各界齐心协力，抵御疫情，让社会早日重回正轨。政府强烈呼吁雇主体谅受疫情影响的雇员，尽量弹性处理雇员自行进行快速抗原测试而结果呈阳性的病假安排⁶，在雇员未能提交医生证明书的情况下，接纳雇员出示由卫生署发出的隔离令，及 / 或接纳雇员透过电话、电邮或社交媒体软件等联络方式，通知雇主自行检测结果及申请病假。

雇主亦应向符合《雇佣条例》订明的其他资格⁷的雇员按时发放疾病津贴。

只有在雇员收入有保障的情况下，才能安心配合政府疫情防控工作，减低疫情在小区扩散的风险，同时亦有助企业避免疾病在工作间传播而带来的损失，以及巩固劳资间的和谐关系。

問 2： 具体而言，雇主及雇员应如何处理雇员自行进行快速抗原测试而结果呈阳性的疾病津贴安排？

答 2： 雇员方面

(1) 如雇员自行进行 2019 冠状病毒病快速抗原测试而结果呈阳性，应留在家中，并尽快将自行测试阳性结果

⁶ 政府早前已公布，从 2022 年 2 月 26 日开始，市民不论是使用政府派发或自行购买的快速抗原测试套装，当自行检测后得出阳性结果，均应视为阳性个案，并采取一切可行措施，尽量避免病毒进一步传播，包括留在家中不应外出。

⁷ 病假不少于连续 4 天及雇员已累积足够的有薪病假。

及有关病情的相关资料呈交卫生署网上「2019 冠状病毒快速抗原测试阳性结果人士申报系统」⁸。

- (2) 同时，雇员应尽快利用可行方式通知雇主申请放取病假，例如以电邮或社交媒体软件传送卫生署发出的隔离令(Isolation Order)、于卫生署网上系统完成申报的版面截图纪录及 / 或自行测试阳性结果的照片、视频（如有）给雇主。一般来说，如非雇主要求，雇员无需向卫生署要求发出医生证明书。

雇主方面

- (1) 如雇员自行检测呈阳性结果，雇主应接受雇员以卫生署发出的隔离令、于卫生署网上系统完成申报的版面截图纪录及 / 或自行进行快速抗原测试的阳性结果的资料（例如：照片及 / 或视频）作为放取病假及领取疾病津贴的证明。
- (2) 即使雇员未能提交医生证明书，雇主亦应参照《雇佣条例》的规定，向符合《雇佣条例》订明的其他资格的雇员按时发放疾病津贴。一般来说，雇主无需要求已出示隔离令的雇员提交医生证明书。

劳工处
卫生署
2022 年 3 月 11 日更新

⁸ 「2019 冠状病毒快速抗原测试阳性结果人士申报系统」(<http://www.chp.gov.hk/ratp>)可接受由 2022 年 2 月 26 日或之后自行进行 2019 冠状病毒病快速抗原测试而结果呈阳性人士的申报。