

与「疫苗通行证」「红码」及「黄码」防疫措施有关
常见雇佣问题解答

问 1:	雇主应否让持「黄码」的雇员上班？
答 1:	<p>雇主应让持「黄码」的雇员上班。</p> <p>根据卫生当局2022年8月8日的新闻公报（详情请按此），被区分为「黄码」的人士不得以顾客或访客身分进入属主动查核「疫苗通行证」的处所及其他需要重点保护的处所。有关处所的员工上班则不在此限。</p> <p>无论雇员的工作地点是否属主动查核「疫苗通行证」的处所及其他需要重点保护的处所，雇主应让持「黄码」的雇员上班。「黄码」人士于处所内上班时须严格遵从防疫措施，包括佩戴口罩及独自用膳。</p> <p>雇主如按自身需要，须就个别处所采取额外防疫规定，应与雇员坦诚沟通，协商双方同意的安排。如未能安排持「黄码」的雇员上班，雇主应向雇员支付假如雇员在该期间上班可得的报酬。雇主不能扣除有关雇员在《雇佣条例》下享有的假期，例如有薪年假。</p> <p>政府由2022年9月26日起撤销抵港强制检疫要求的详情请按此。</p> <p><u>外籍家庭佣工（外佣）的情况</u></p> <p>由2022年9月26日起来港工作的外佣的入境防控措施已改为「0+3」模式，有关外佣最新入境防控安排的详情请按此。</p>
问 2:	持「红码」或在入境时确诊感染 2019 冠状病毒病而未能上班的雇员会否享有《雇佣条例》下的疾病津贴？
答 2:	<p>「红码」人士须遵守隔离令及不能离开隔离地点上班。</p> <p>根据卫生当局2022年8月8日的新闻公报（详情请按此），「红码」适用于所有确诊者。他们须同时遵守隔离令，不能离开隔离地点。</p> <p>入境人士若经核酸检测或快速抗原测试确诊感染2019冠状病毒病，其「疫苗通行证」会转为「红码」，隔离安排与本地确诊个案划一处理。</p>

	<p>持「红码」人士（包括入境时确诊感染2019冠状病毒病的雇员）因遵守隔离令而缺勤的日子会被视为《雇佣条例》下的病假日。雇主须向能出示隔离令的合资格雇员^{注1}提供疾病津贴。</p> <p>注 1： 按连续性合约受雇、放取的病假不少于连续四天、已累积足够的有薪病假及雇员能够出示受指定防疫规定限制的证明（例如隔离令）。</p>
问 3：	如雇员放取《雇佣条例》下的有薪年假外游期间患病（包括感染2019 冠状病毒病），雇员该段患病期间应计算为病假还是有薪年假？
答 3：	根据《雇佣条例》当雇员有薪年假期间开始早于病假期间，该患病期间应计算为有薪年假。如属其他情况（当雇员病假期间开始早于有薪年假期间，或病假与有薪年假期间同时开始），该患病期间应计算为病假。
问 4：	如雇员在外游期间患病或须遵守当地的隔离或检疫要求而未能在原定的假期完结后回港上班，是否可享有《雇佣条例》下的疾病津贴？
答 4：	<p>雇员在外游期间因患病（包括感染 2019 冠状病毒病）而未能在原定的假期完结后回港上班，除非雇员能出示香港的注册医生、注册中医或注册牙医签发的医生证明书指明雇员的疾病及在相关时段不适宜工作并符合其他相关资格^{注 2}，否则雇员未能享有《雇佣条例》下的疾病津贴。</p> <p>至于雇员因遵守香港以外地方当局实施的防疫规定（例如隔离或检疫）以致活动范围受限制而缺勤，并不可享有《雇佣条例》下的疾病津贴。</p> <p>如雇员在入境时确诊感染 2019 冠状病毒病，请参阅以上问 2 资料。</p> <p>雇主如安排雇员离港公干，应事先与雇员协商双方同意的相关安排。</p> <p>注 2： 按连续性合约受雇、放取的病假不少于连续四天及已累积足够的有薪病假。</p>

劳工处

劳资关系科

2022 年 9 月