

與「疫苗通行證」、「紅碼」及「黃碼」防疫措施有關
常見僱傭問題解答

問 1：	僱主應否讓持「黃碼」的僱員上班？
答 1：	<p>僱主應讓持「黃碼」的僱員上班。</p> <p>根據衛生當局2022年8月8日的新聞公報（詳情請按此），被區分為「黃碼」的人士不得以顧客或訪客身分進入屬主動查核「疫苗通行證」的處所及其他需要重點保護的處所。有關處所的員工上班則不在此限。</p> <p>無論僱員的工作地點是否屬主動查核「疫苗通行證」的處所及其他需要重點保護的處所，僱主應讓持「黃碼」的僱員上班。「黃碼」人士於處所內上班時須嚴格遵從防疫措施，包括佩戴口罩及獨自用膳。</p> <p>僱主如按自身需要，須就個別處所採取額外防疫規定，應與僱員坦誠溝通，協商雙方同意的安排。如未能安排持「黃碼」的僱員上班，僱主應向僱員支付假如僱員在該期間上班可得的報酬。僱主不能扣除有關僱員在《僱傭條例》下享有的假期，例如有薪年假。</p> <p>政府由2022年9月26日起撤銷抵港強制檢疫要求的詳情請按此。</p> <p><u>外籍家庭傭工（外傭）的情況</u></p> <p>由2022年9月26日起來港工作的外傭的入境防控措施已改為「0+3」模式，有關外傭最新入境防控安排的詳情請按此。</p>
問 2：	持「紅碼」或在入境時確診感染 2019 冠狀病毒病而未能上班的僱員會否享有《僱傭條例》下的疾病津貼？
答 2：	<p>「紅碼」人士須遵守隔離令及不能離開隔離地點上班。</p> <p>根據衛生當局2022年8月8日的新聞公報（詳情請按此），「紅碼」適用於所有確診者。他們須同時遵守隔離令，不能離開隔離地點。</p> <p>入境人士若經核酸檢測或快速抗原測試確診感染2019冠狀病毒病，其「疫苗通行證」會轉為「紅碼」，隔離安排與本地確診個案劃一處理。</p>

	<p>持「紅碼」人士（包括入境時確診感染2019冠狀病毒病的僱員）因遵守隔離令而缺勤的日子會被視為《僱傭條例》下的病假日。僱主須向能出示隔離令的合資格僱員^{註1}提供疾病津貼。</p> <p>註1：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（例如隔離令）。</p>
<p>問 3：</p>	<p>如僱員放取《僱傭條例》下的有薪年假外遊期間患病（包括感染2019冠狀病毒病），僱員該段患病期間應計算為病假還是有薪年假？</p>
<p>答 3：</p>	<p>根據《僱傭條例》當僱員有薪年假期間開始早於病假期間，該患病期間應計算為有薪年假。如屬其他情況（當僱員病假期間開始早於有薪年假期間，或病假與有薪年假期間同時開始），該患病期間應計算為病假。</p>
<p>問 4：</p>	<p>如僱員在外遊期間患病或須遵守當地的隔離或檢疫要求而未能在原定的假期完結後回港上班，是否可享有《僱傭條例》下的疾病津貼？</p>
<p>答 4：</p>	<p>僱員在外遊期間因患病（包括感染2019冠狀病毒病）而未能在原定的假期完結後回港上班，除非僱員能出示香港的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書指明僱員的疾病及在相關時段不適宜工作並符合其他相關資格^{註2}，否則僱員未能享有《僱傭條例》下的疾病津貼。</p> <p>至於僱員因遵守香港以外地方當局實施的防疫規定（例如隔離或檢疫）以致活動範圍受限制而缺勤，並不可享有《僱傭條例》下的疾病津貼。</p> <p>如僱員在入境時確診感染2019冠狀病毒病，請參閱以上問 2資料。</p> <p>僱主如安排僱員離港公幹，應事先與僱員協商雙方同意的相關安排。</p> <p>註2：按連續性合約受僱、放取的病假不少於連續四天及已累積足夠的有薪病假。</p>

勞工處

勞資關係科

2022年9月