

防疫措施下的疾病津贴及雇佣保障
《2022 年雇佣（修订）条例》
常见问题解答

有关《2022 年雇佣（修订）条例》

1. 《2022 年雇佣（修订）条例》何时生效？内容是什么？

《2022 年雇佣（修订）条例》（《修订条例》）于 2022 年 6 月 17 日生效，以改善与防疫措施下的疾病津贴及雇佣保障。主要修订包括：

- （1）《雇佣条例》下的病假日包括雇员因遵守《预防及控制疾病条例》（《第 599 章》）的指定规定以致活动范围受限制而缺勤。雇主须向合资格雇员提供疾病津贴。
- （2）雇员因遵守上述限制而缺勤并因此被解雇，属《雇佣条例》下的不合理的解雇。
- （3）假如雇主按「正当接种要求」的规定向雇员发出接种新冠疫苗书面要求，不属获豁免的雇员在该要求发出当日起计的 56 日内，未能出示接种新冠疫苗的证明，因此被解雇，并不属于《雇佣条例》下的不合理的解雇。

与病假日及疾病津贴有关的修订

2. 何谓「《第 599 章》规定」而缺勤属病假日？

《雇佣条例》下的病假日包括雇员因遵守《第 599 章》的指定规定而缺勤的日子。

「《第 599 章》规定」是指列于《雇佣条例》新增附表中根据《预防及控制疾病条例》（《第 599 章》）的附属法例，就活动范围施加拘限的规定。常见例子包括：

- （1）隔离令
- （2）检疫令
- （3）限制与检测宣告（即围封检测）

注 1：不包括抵港人士的强制检疫，亦不包括雇员纯粹前往接受强制检测及等候检测结果的期间。

注 2：其他《第 599 章》的指定规定包括：雇员因身处被隔离的地方而受限制，以及附有特别指明就活动范围施加拘限的「强制检测公告」及「强制检测令」。

3. 如因「《第 599 章》规定」而缺勤可享病假日，是否同时享有疾病津贴？

雇员因遵守《第 599 章》的指定规定以致活动范围受限制而缺勤期间会包括为《雇佣条例》下的病假日，符合以下条件便可享有该条例下的疾病津贴：

- (1) 按连续性合约受雇（即雇员如连续受雇于同一雇主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小时）；
- (2) 放取的病假不少于连续 4 天；
- (3) 已累积足够的有薪病假；及
- (4) 雇员能出示以下证明：
 - (i) 政府发出的书面或电子形式文件，以及电子数据（不再局限于医生证明书）；及
 - (ii) 证明须显示雇员姓名或足以识辨雇员身分的资料、按指定的《第 599 章》规定受限制的种类，及受限制的开始日期及结束日期。

相关证明的常见例子包括：卫生署发出的隔离令、检疫令或卫生署按要求提供以证明雇员于相关期间受「围封检测」限制并接受检测的证明书。

注 3：雇员按连续性合约受雇，在最初受雇的 12 个月内每服务满 1 个月，便可累积 2 天有薪病假；之后每服务满 1 个月可累积 4 天。有薪病假可在整个受雇期间持续累积，但在任何时间不得超过 120 天。

注 4：有薪病假可分为第 1 类及第 2 类。第 1 类病假最多可累积 36 天，36 天以外的病假应拨入第 2 类，第 2 类病假最多可累积 84 天。如雇员因遵守《第 599 章》的指定规定而缺勤并需放取第 2 类病假，无须出示医院门诊部或留院时获发的医生证明书或相关的诊断及治疗的简略纪录。

注 5：如雇员受《第 599 章》规定所规限，是由于该雇员的严重和故意的不当行为所导致（例如蓄意感染 2019 冠状病毒病导致其受《第 599 章》规定所规限），雇主无须就相关病假日向雇员支付疾病津贴。

4. 《修订条例》生效后，如何计算雇员因遵守《第 599 章》指定规定而缺勤可享有疾病津贴的日数？

《修订条例》于 2022 年 6 月 17 日生效。合资格雇员根据《修订条例》可享有疾病津贴适用于 2022 年 6 月 17 日或之后放取的有薪病假。

例子 1：合资格雇员在《修订条例》生效当日因遵守隔离令而开始放取病假

- 《修订条例》的生效日期：2022 年 6 月 17 日
- 因隔离令而缺勤的期间：2022 年 6 月 17 日至 6 月 30 日
- 可享有疾病津贴的期间：2022 年 6 月 17 日至 6 月 30 日

注 6：在《修订条例》生效日期前确诊感染 2019 冠状病毒病的雇员如获发适当的医生证明书，并符合相关资格，可继续根据《雇佣条例》订明因患病而不适宜工作，并因此而缺勤以放取有薪病假及领取疾病津贴。

注 7：适当的医生证明书是指有注册医生、注册中医或注册牙医签发的医生证明书，其须指明雇员不适宜工作的日数，及导致该雇员不适宜工作的疾病或损伤性质。

如雇员连续放取的病假日横跨《修订条例》生效前后的日子，在判断雇员是否符合「放取的病假不少于连续四天」的领取疾病津贴的条件时，须计入紧接在《修订条例》生效前，雇员已开始连续放取的病假。

例子 2：合资格雇员因遵守检疫令而连续放取病假的期间横跨《修订条例》生效前后的日子

- 《修订条例》的生效日期：2022 年 6 月 17 日
- 因检疫令而缺勤的期间：2022 年 6 月 10 日至 6 月 23 日
- 判断是否符合「放取不少于连续四天病假」条件的期间：2022 年 6 月 10 日至 6 月 23 日[✓符合]
- 可享有疾病津贴的期间：2022 年 6 月 17 日至 6 月 23 日

如雇员在一段连续的期间受到不同类别根据《第 599 章》下施行的活动限制而缺勤，另部分日子因患病而缺勤，整段期间可以当作连续放取的病假处理。

例子 3：合资格雇员在缺勤期间，分别受不同类别的《第 599 章》的指定规定限制，另部分日子因患病而缺勤

- 《修订条例》的生效日期：2022 年 6 月 17 日
- 因「围封检测」而缺勤的期间：2022 年 6 月 15 日至 6 月 17 日
- 因检疫令而缺勤的期间：2022 年 6 月 18 日至 7 月 1 日
- 因患病而缺勤的期间：2022 年 7 月 2 日至 7 月 5 日
- 判断是否符合「放取不少于连续四天病假」条件的期间：2022 年 6 月 15 日至 7 月 5 日[✓符合]
- 可享有疾病津贴的期间：2022 年 6 月 17 日至 7 月 5 日

合资格雇员如提早完成隔离和家居检疫条件

已接种至少两剂新冠疫苗的雇员，在检测阳性后或检疫期内的第六天及第七天进行快速测试，若在这连续两天（或其后的任何连续两天）的快速测试均取得阴性测试结果，有关隔离令或检疫令已可视为提早完结。病假日亦会随之结束。

雇员有责任尽快主动通知雇主测试结果，包括告知雇主隔离令或检疫令是否提早完结或取消，否则或会涉及涉嫌以欺诈手段获取疾病津贴，须负上刑事责任。

雇主应尽早就病假事宜与雇员协商有关的处理安排，包括雇员如何向雇主递交隔离令或检疫令以申请发放病假、通知雇主隔离令或检疫令提早完结等。

有关完成隔离和家居检疫条件的详情，请[按此](#)参阅卫生署出版的「2019 冠状病毒病防疫锦囊」。

雇主收集雇员在隔离或检疫期第六天及第七天（或其后的任何连续两天）的 2019 冠状病毒病检测结果，一般而言属正当及合理的做法。雇主如收集雇员的健康状况资料，亦须遵守《个人资料（私隐）条例》的规定，请[按此](#)参阅香港个人资料私隐专员公署发出的「雇主在 2019 冠状病毒病疫情期间收集及使用雇员个人资料的指引」。

5. 在《修订条例》生效前，雇员如因遵守《第 599 章》的指定规定而缺勤，但未能提交医生证明书作为放取病假的证明，雇主是否仍要向雇员发放疾病津贴？

向非因工染病（包括2019冠状病毒病）及符合相关资格的雇员支付疾病津贴一直是雇主在《雇佣条例》之下的责任。

《修订条例》生效前，《雇佣条例》虽未有清楚列明隔离令或其他由卫生署发出限制雇员活动的命令为雇员放取病假的证明，但由于隔离令或「2019冠状病毒测试阳性人士纪录」载有的资料与医生证明书须列明的资料类同，雇主实无需要求雇员另行提交医生证明书，才向符合《雇佣条例》订明的其他资格的雇员发放疾病津贴。

政府鼓励雇主采用较宽松的方法，酌情处理雇员为遵守防疫要求缺勤而衍生的雇佣事宜。如劳资双方在处理雇员为遵守防疫要求而衍生的薪酬及福利事宜有争议，可向劳工处劳资关系科寻求协助。

雇佣保障

6. 雇员因遵守《第 599 章》的指定规定而缺勤，并因而被解雇。雇员有什么雇佣保障？适用于何时发生的个案？

如雇员因遵守《第 599 章》的指定规定以致活动范围受限制而缺勤，并因此被解雇，属《雇佣条例》下的不合理的解雇。雇主除了根据《雇佣条例》的规定及有关雇佣合约的条款向雇员支付一般解雇补偿外，如有关雇员已按连续性合约受雇不少于 24 个月，雇员可根据《雇佣条例》向雇主提出不合理的解雇补偿申索。

雇员因遵守《第 599 章》的指定规定而缺勤，亦不是雇主更改其雇佣合约条款的正当理由。只要雇员按连续性合约受雇，雇主未经雇员同意而更改雇佣合约条款，而雇佣合约并没有明文规定雇主可以作出该项更改，雇员可就不合理更改雇佣合约条款提出补偿申索。

《修订条例》于 2022 年 6 月 17 日生效，上述修订适用于在该日或之后雇员遭不合理的解雇或不合理更改雇佣合约条款的个案。

注 8：就《雇佣条例》所订明「不合法解雇」、「不合理的解雇」及「不合理及不合法解雇」的所指的情况详见 [附件一](#)。

7.	<p>雇员因遵守《第 599 章》的指定规定以致活动范围受限制少于四天，并且因此缺勤而被雇主解雇或更改其雇佣合约条款，可否提出不不理解雇或不合理更改雇佣合约条款的补偿申索？</p> <p>可以。雇员如因遵守《第 599 章》的指定规定以致活动范围受限制而缺勤，雇主以此原因而解雇雇员或更改其雇佣合约条款，属于不不理解雇或不合理更改雇佣合约条款。雇员若符合相关资格，可向雇主提出不不理解雇或不合理更改雇佣合约条款的补偿申索。</p>
8.	<p>有关因雇员未有遵从雇主接种新冠疫苗要求而作出解雇，不属不不理解雇的修订，内容是甚么？适用于何时发生的个案？</p> <p>《修订条例》订明如雇主向雇员发出接种新冠疫苗书面要求，并符合「正当接种要求」的规定（见问 10），不属获豁免的雇员在该要求发出当日起计的 56 日内，未能出示接种新冠疫苗的证明，因此被解雇，并不属于《雇佣条例》下的不不理解雇。是项修订适用于《修订条例》生效当日（即 2022 年 6 月 17 日）或之后雇主向雇员发出「正当接种要求」的个案。</p>
9.	<p>雇主是否必须要求雇员接种新冠疫苗？雇主又是否必须解雇未能出示接种疫苗证明的雇员？</p> <p>《修订条例》并不是要求雇主必须向雇员发出接种新冠疫苗要求，亦无赋权雇主解雇没有遵从接种疫苗要求的雇员。相反，《修订条例》就雇主发出接种要求的方式、期限及豁免安排等订定清晰规范，亦清晰订明在甚么情况下因有关事宜作出解雇属《雇佣条例》下的正当理由，从而厘清雇主及雇员之间的权利和责任。此外，政府亦鼓励雇主与未能遵从接种疫苗要求的雇员保持良好沟通，协商合适的工作安排。</p>
10.	<p>何谓「正当接种要求」？</p> <p>《修订条例》订明有关「正当接种要求」的规定，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 雇主须向受其雇用所有从事相同或相似工作性质的雇员发出书面要求（包括信件、电邮或在有关雇佣地点的显眼处张贴载有该要求及致予所有或某组被要求接种疫苗的雇员通知等书面通知方式）； • 雇主须容许被要求接种疫苗的雇员在 56 日内出示接种新冠疫苗证明（接种新冠疫苗要求的详情请见问 11）； • 在作出接种要求时，雇主在考虑雇员的工作性质及有关的业务运作需要后，合乎情理地相信，该雇员一旦感染指明疾病，对该雇员在工作时有面对面接触的人士，有蒙受感染的风险；及 • 有关要求并非向获豁免出示接种新冠疫苗证明的雇员作出（豁免安排的详情请见问 11）。

11. 雇主发出「正当接种要求」后，雇员须如何遵从该要求？甚么雇员可获豁免？

雇主发出「正当接种要求」后，自发出要求当日起计的 56 日内，雇员须向雇主出示已符合以下接种疫苗要求的证明。例如雇主在 2022 年 6 月 17 日发出要求，雇员的遵从期限为 2022 年 8 月 11 日。在《修订条例》下的接种疫苗要求及获豁免安排如下：

「疫苗通行证」适用与否的情况	接种疫苗要求	获豁免出示接种疫苗证明的雇员
<p>按法例*实施「疫苗通行证」的处所 工作地点为「疫苗通行证」的指明处所</p> <p>例子：餐饮业务处所、健身中心、美容院等</p>	<p>雇员依照「疫苗通行证」的疫苗接种要求并出示证明</p>	<p>✓ 主要为持有效「新冠疫苗接种医学豁免证明书」的雇员</p>
<p>其他「疫苗通行证」适用处所 属政府规定或建议从事特定种类工作需接种疫苗的雇员</p> <p>例子：安老院及公营医院雇员等</p>	<p>雇员须按政府相关规定或建议接种新冠疫苗并出示证明</p>	
<p>「疫苗通行证」不适用处所</p> <p>例子：商业大厦内一般写字楼雇员</p>	<p>雇员须出示接种最少一剂新冠疫苗的证明</p>	<p>✓ 持有效「新冠疫苗接种医学豁免证明书」的雇员</p> <p>✓ 正在怀孕或喂哺母乳的雇员</p> <p>✓ 正值被确诊首六个月期间的雇员</p>

*按《预防及控制疾病（疫苗通行证）规例》（第 599L 章）发出的「疫苗通行证指示」。

注 9：就豁免证明方面，雇主可考虑接纳：(1)怀孕雇员按现行《雇佣条例》生育保障机制用以证实雇员怀孕的医生证明书；(2)正在喂哺母乳的雇员自行向雇主申报；及(3)曾被确诊感染 2019 冠状病毒病雇员出示由本地或相关地区卫生当局发出或承认的感染、出院或康复证明。

12. 雇主可否即时解雇未有遵从由雇主发出的接种新冠疫苗要求的雇员而不作通知及补偿？

《修订条例》订明只有在雇主完全符合「正当接种要求」的前提下，因雇员未有遵从由雇主发出的接种新冠疫苗要求而作出解雇，方可构成解雇的「正当理由」，但不等同《修订条例》赋予雇主权力可即时解雇这些雇员而不作预先通知及补偿。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，有关终止雇佣合约的详情请[按此](#)。

此外，雇主亦须留意《雇佣条例》下订明若干解雇属违法的情况，详情见[附件一](#)。

注 10：即时解雇是严重的纪律处分，只有在雇员犯了非常严重的过失或经多次警告仍不改善的情况下才适用。

注 11：有关怀孕雇员在《雇佣条例》下的雇佣保障见[附件二](#)。

注意：本资料文件旨在以浅白的文字简述是次《雇佣条例》的主要修订。有关对《雇佣条例》的一切诠释，皆以法例原文为依归。

劳工处

2022 年 6 月

《雇佣条例》下的不合法 / 不合理的解雇情况

解雇情况	条件	后果
不合法解雇	在下列情况，雇主解雇雇员是违法： (1) 在怀孕或放取产假期间 ¹ ； (2) 放取有薪病假期间 ² ； (3) 因工受伤后及在决定 / 协议及 / 或获清付《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) 基于雇员作证以协助执行有关的劳工法例。	雇主除须向雇员支付相关解雇的补偿外，可被刑事检控，一经定罪，最高可被罚款10万元。
不合理的解雇	雇主并非基于《雇佣条例》规定的正当理由解雇雇员。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。 • 《2022年雇佣（修订）条例》订明： ➢ 雇员遵守指定的《第599章》的指定规定以致活动受限制而缺勤，雇主因此作出解雇，不属解雇的正当理由。 ➢ 除获豁免外，如雇员未能遵从雇主发出的正当接种疫苗要求，雇主因此作出解雇，属解雇正当理由。	雇员如已按连续性合约受雇不少于24个月，可申索不合理的解雇补偿： • 复职或再次聘用；或 • 终止雇佣金
不合理及不合法解雇	有关解雇同时符合上述不合法解雇及雇主并非基于《雇佣条例》规定的正当理由解雇雇员。	雇员可申索不合理及不合法解雇补偿： • 复职或再次聘用；或 • 终止雇佣金及 / 或补偿金 ³

¹ 雇主只可在以下情况下解雇怀孕雇员：(1) 如雇员犯严重过失而被即时解雇；或(2) 如雇佣合约有明确协定有试用期，雇主可在不多于12星期的试用期内解雇雇员，惟雇主不得由于雇员怀孕而将其解雇。

² 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雇员。雇员可申索不合法解雇补偿，包括：解雇代通知金、一笔相等于7天工资的赔偿款项及雇员应得的疾病津贴。《2022年雇佣（修订）条例》订明，雇员因遵守《第599章》的指定规定以致活动受限制而缺勤属《雇佣条例》下的「病假日」，符合资格的雇员可享有疾病津贴。雇主解雇放取有薪病假期间的雇员属不合法解雇。

³ 终止雇佣金是指：(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。至于补偿金的上限为15万元。

怀孕雇员在《雇佣条例》下的雇佣保障

根据《雇佣条例》，除指明情况外⁴，雇主不可以解雇怀孕雇员。雇主如违反上述规定，可因作出不合法解雇被检控，一经定罪，最高可被罚款 10 万元。

「疫苗通行证」适用与否的情况	怀孕雇员可否获豁免出示接种疫苗证明	雇主因怀孕雇员未有遵从雇主接种疫苗要求而作出解雇的民事责任
<p>「疫苗通行证」适用处所</p> <p>按法例⁵实施「疫苗通行证」的处所： 例如餐饮业务处所、健身中心、美容院等。</p> <p>其他「疫苗通行证」适用处所： 属政府规定或建议从事特定种类工作需接种疫苗的雇员，例如安老院及公营医院雇员等。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 不可以，除非持有效「新冠疫苗接种医学豁免证明书」 	<p>未获豁免的怀孕雇员可申索不合法解雇补偿，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> 解雇代通知金； 一笔相等于一个月工资的赔偿款项； 假如雇员继续受雇便会有资格领取的产假薪酬等。 <p>获豁免的怀孕雇员除上述款项外，可申索的不合理及不合法解雇补偿，包括：</p>
<p>「疫苗通行证」不适用处所</p> <p>例如商业大厦内一般写字楼雇员</p>	<ul style="list-style-type: none"> 可以 	<ul style="list-style-type: none"> 复职或再次聘用；或终止雇佣金及 / 或补偿金⁶

⁴ 雇主只可在以下情况下解雇怀孕雇员：(1) 如雇员犯严重过失而被即时解雇；或 (2) 如雇佣合约有明确协定有试用期，雇主可在不多于 12 星期的试用期内解雇雇员，惟雇主不得由于雇员怀孕而将其解雇。

⁵ 按《预防及控制疾病（疫苗通行证）规例》（第 599L 章）发出的「疫苗通行证指示」。

⁶ 终止雇佣金是指：(1) 雇员根据《条例》可享有但在被解雇时未获支付的法定权益；(2) 雇员倘若继续受雇而根据《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。至于补偿金的上限为 15 万元。