

防疫措施下的疾病津貼及僱傭保障
《2022年僱傭（修訂）條例》
常見問題解答
目錄

問題（請按以下問題以連結至答案）	頁數
有關《2022年僱傭（修訂）條例》	2
1. 《2022年僱傭（修訂）條例》何時生效？內容是什麼？	2
與病假日及疾病津貼有關的修訂	2
2. 何謂僱員因遵守「《第599章》規定」而缺勤屬病假日？	2
3. 因遵守「《第599章》規定」而缺勤的僱員在放取病假期間是否享有疾病津貼？	3
4. 《修訂條例》生效後，如何計算僱員因遵守《第599章》的指定防疫規定而缺勤 可享有疾病津貼的日數？	4
5. 確診僱員在收到隔離令之前一日已知悉其陽性檢測結果並沒有上班，僱主是否須 就該日支付疾病津貼？	6
6. 在《修訂條例》生效後，僱員可否選擇在接受檢疫或圍封檢測期間在家或辦公室 以外地點工作？	6
7. 在《修訂條例》生效前，僱員如因遵守《第599章》的指定防疫規定以致活動受 限制而缺勤，但未能提交醫生證明書作為放取病假的證明，僱主是否仍要向僱員 發放疾病津貼？	6
僱傭保障	7
8. 僱員因遵守《第599章》的指定防疫規定而缺勤，並因而被解僱。僱員有什麼僱 傭保障？適用於何時發生的個案？	7
9. 僱員因遵守《第599章》的指定防疫規定以致活動受限制少於四天，並且因此缺 勤而被僱主解僱或更改其僱傭合約條款，可否提出不合理的解僱或不合理更改僱傭 合約條款的補償申索？	7
10. 有關因僱員未有遵從僱主接種新冠疫苗要求而作出解僱，不屬不合理的解僱的修 訂，內容是甚麼？適用於何時發生的個案？	7
11. 僱主是否必須要求僱員接種新冠疫苗？僱主又是否必須解僱未能出示接種疫苗證 明的僱員？	8
12. 何謂「正當接種要求」？	8
13. 僱主發出「正當接種要求」後，僱員須如何遵從該要求？甚麼僱員可獲豁免？ ..	9
14. 僱主可否即時解僱未有遵從由僱主發出的接種新冠疫苗要求的僱員而不作通知及 補償？	10
《僱傭條例》下的不合法／不合理的解僱的情況	11
懷孕僱員在《僱傭條例》下的僱傭保障	12

防疫措施下的疾病津貼及僱傭保障
《2022年僱傭（修訂）條例》
常見問題解答

有關《2022年僱傭（修訂）條例》

1. 《2022年僱傭（修訂）條例》何時生效？內容是什麼？

《2022年僱傭（修訂）條例》（《修訂條例》）於2022年6月17日生效，以加強保障僱員因遵守指定的防疫規定以致活動受限制而缺勤期間的僱傭權益（包括疾病津貼及僱傭保障），並就僱主要求僱員接種新冠疫苗訂定勞資雙方的權利與責任。主要修訂包括：

- （1）《僱傭條例》下的病假日包括僱員因遵守《預防及控制疾病條例》（《第599章》）的指定防疫規定以致活動受限制而缺勤的日子。僱主須向合資格僱員提供疾病津貼。
- （2）僱員因遵守上述限制而缺勤並因此被解僱，屬《僱傭條例》下的不合理的解僱。
- （3）假如僱主按「正當接種要求」的規定向僱員發出接種新冠疫苗書面要求，不屬獲豁免的僱員在該要求發出當日起計的56日內，未能出示接種新冠疫苗的證明，因此被解僱，並不屬於《僱傭條例》下的不合理的解僱。

與病假日及疾病津貼有關的修訂

2. 何謂僱員因遵守「《第599章》規定」而缺勤屬病假日？

《僱傭條例》下的病假日包括僱員因遵守《第599章》的指定防疫規定以致活動受限制而缺勤的日子。

「《第599章》規定」是指列於《僱傭條例》附表12中根據《預防及控制疾病條例》（《第599章》）的附屬法例，就活動範圍施加拘限的規定。常見例子包括：

- （1） 隔離令
- （2） 檢疫令
- （3） 限制與檢測宣告（即圍封檢測）

註1： 不包括政府向從外地到港人士因其入境而實施的限制，亦不包括僱員純粹前往接受強制檢測及等候檢測結果的期間。

註2： 其他《第599章》的指定防疫規定包括：僱員因身處被隔離的地方而受限制，以及附有特別指明就活動範圍施加拘限的「強制檢測公告」及「強制檢測令」。

3. 因遵守「《第 599 章》規定」而缺勤的僱員在放取病假期間是否享有疾病津貼？

《僱傭條例》下的病假日包括僱員因遵守《第 599 章》的指定防疫規定以致活動受限制而缺勤的日子，符合以下條件便可享有該條例下的疾病津貼：

- (1) 按連續性合約受僱(即僱員如連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時)；
- (2) 放取的病假不少於連續 4 天；
- (3) 已累積足夠的有薪病假；及
- (4) 僱員能出示活動限制要求的證明，即：
 - (i) 政府發出的書面或電子形式文件，或電子數據（不再局限於醫生證明書）；及
 - (ii) 證明須顯示僱員姓名或足以識辨僱員身分的資料、活動限制要求的種類，及該限制有效期的開始及結束日期。

相關證明的常見例子包括：衛生署發出的隔離令、檢疫令或衛生署按要求提供以證明僱員於相關期間受「圍封檢測」限制並接受檢測的證明書。

註 3：僱員按連續性合約受僱，在最初受僱的 12 個月內每服務滿 1 個月，便可累積 2 天有薪病假；之後每服務滿 1 個月可累積 4 天。有薪病假可在整個受僱期間持續累積，但在任何時間不得超過 120 天。

註 4：有薪病假可分為第 1 類及第 2 類。第 1 類病假最多可累積 36 天，36 天以外的病假應撥入第 2 類，第 2 類病假最多可累積 84 天。如僱員因遵守《第 599 章》的指定防疫規定以致活動受限制而缺勤，不論僱員放取的病假屬第 1 類或第 2 類病假，僱員只須出示活動限制要求的證明。

註 5：如僱員受《第 599 章》規定所規限，是由於該僱員的嚴重和故意的不當行為所導致（例如蓄意感染 2019 冠狀病毒病導致其受《第 599 章》規定所規限），僱主無須就相關病假日向僱員支付疾病津貼。

4. 《修訂條例》生效後，如何計算僱員因遵守《第 599 章》的指定防疫規定而缺勤可享有疾病津貼的日數？

《修訂條例》於 2022 年 6 月 17 日生效。合資格僱員根據《修訂條例》可享有疾病津貼適用於 2022 年 6 月 17 日或之後放取的有薪病假。

例子 1：合資格僱員在《修訂條例》生效當日因遵守隔離令而開始放取病假

- 《修訂條例》的生效日期：2022 年 6 月 17 日
- 因隔離令而缺勤的期間：2022 年 6 月 17 日至 6 月 30 日
- 可享有疾病津貼的期間：2022 年 6 月 17 日至 6 月 30 日

註 6：在《修訂條例》生效日期前確診感染 2019 冠狀病毒病的僱員如獲發適當的醫生證明書，並符合相關資格，可繼續根據《僱傭條例》訂明因患病而不適宜工作，並因此而缺勤以放取有薪病假及領取疾病津貼。

註 7：適當的醫生證明書是指有註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書，其須指明僱員不適宜工作的日數，及導致該僱員不適宜工作的疾病或損傷性質。

如僱員連續放取的病假日橫跨《修訂條例》生效前後的日子，在判斷僱員是否符合「放取的病假不少於連續四天」的領取疾病津貼的條件時，須計入緊接在《修訂條例》生效前，僱員已開始連續放取的病假。

例子 2：合資格僱員因遵守檢疫令而連續放取病假的期間橫跨《修訂條例》生效前後的日子

- 《修訂條例》的生效日期：2022 年 6 月 17 日
- 因檢疫令而缺勤的期間：2022 年 6 月 10 日至 6 月 23 日
- 判斷是否符合「放取不少於連續四天病假」條件的期間：2022 年 6 月 10 日至 6 月 23 日[✓符合]
- 可享有疾病津貼的期間：2022 年 6 月 17 日至 6 月 23 日

如僱員在一段連續的期間受到不同類別根據《第 599 章》下施行的活動限制而缺勤，另部分日子因患病而缺勤，整段期間可以當作連續放取的病假處理。

例子 3：合資格僱員在缺勤期間，分別受不同類別的《第 599 章》的指定防疫規定限制，另部分日子因患病而缺勤

- 《修訂條例》的生效日期：2022 年 6 月 17 日
- 因「圍封檢測」而缺勤的期間：2022 年 6 月 15 日至 6 月 17 日
- 因檢疫令而缺勤的期間：2022 年 6 月 18 日至 7 月 1 日
- 因患病而缺勤的期間：2022 年 7 月 2 日至 7 月 5 日
- 判斷是否符合「放取不少於連續四天病假」條件的期間：2022 年 6 月 15 日至 7 月 5 日[✓符合]
- 可享有疾病津貼的期間：2022 年 6 月 17 日至 7 月 5 日

合資格僱員如提早完成隔離和家居檢疫條件

已接種至少兩劑新冠疫苗的僱員，在檢測陽性後或檢疫期內的第六天及第七天進行快速測試，若在這連續兩天（或其後的任何連續兩天）的快速測試均取得陰性測試結果，有關隔離令或檢疫令已可視為提早完結。病假日亦會隨之結束。僱員應在病假結束當日（即最後一天病假的翌日）復工。

僱員有責任盡快主動通知僱主測試結果，包括告知僱主隔離令或檢疫令是否提早完結或取消，否則或會涉及涉嫌以欺詐手段獲取疾病津貼，須負上刑事責任。

僱主應盡早就病假事宜與僱員協商有關的處理安排，包括僱員向僱主遞交隔離令或檢疫令的方式、通知僱主隔離令或檢疫令提早完結及復工等安排。

有關完成隔離和家居檢疫條件的詳情，請[按此](#)參閱衛生署出版的「2019 冠狀病毒病防疫錦囊」。

僱主收集僱員在隔離或檢疫期第六天及第七天（或其後的任何連續兩天）的 2019 冠狀病毒病檢測結果，一般而言屬正當及合理的做法。僱主如收集僱員的健康狀況資料，亦須遵守《個人資料（私隱）條例》的規定，請[按此](#)參閱香港個人資料私隱專員公署發出的「僱主在 2019 冠狀病毒病疫情期間收集及使用僱員個人資料的指引」。

註 8：有關檢測陽性人士及早向衛生署申報個人（及同住人士，如適用）資料以獲取隔離令（確診者）或檢疫令（密切接觸者）的方式，請[按此](#)瀏覽「2019 冠狀病毒病專題網站」資訊。確診者完成隔離後解除「疫苗通行證」「紅碼」的方法請[按此](#)。

5.	<p>確診僱員在收到隔離令之前一日已知悉其陽性檢測結果並沒有上班，僱主是否須就該日支付疾病津貼？</p> <p>受感染人士應及早申報陽性檢測結果以盡早取得隔離令（見註8）。隔離令上已有顯示僱員必須即時根據政府命令到指定處所或指定隔離地點接受隔離的日期。因隔離令以致活動受限制而缺勤的日子均為僱員的病假日。</p> <p>僱員如未受隔離令限制但因知悉其陽性檢測結果而缺勤，僱主應彈性處理確診僱員的病假及疾病津貼。</p>
6.	<p>在《修訂條例》生效後，僱員可否選擇在接受檢疫或圍封檢測期間在家或辦公室以外地點工作？</p> <p>《修訂條例》訂明《僱傭條例》下的病假日包括僱員因遵守指定的防疫規定以致活動受限制而缺勤的日子。符合《僱傭條例》下相關資格的僱員可領取疾病津貼。如僱員遵守指定的防疫規定期間未有引致僱員缺勤（例子：視乎個別僱員的工作性質及實際情況，在檢疫期間的僱員在僱主及僱員雙方同意下選擇在家或遙距工作），有關日子將不被視為《僱傭條例》下的病假日。在此情況下，由於僱員並沒有缺勤，僱員可就相關期間內所做的工作獲取工資而非《僱傭條例》下的疾病津貼。</p> <p>如若僱員患病或受傷，僱主不應要求僱員工作。</p>
7.	<p>在《修訂條例》生效前，僱員如因遵守《第 599 章》的指定防疫規定以致活動受限制而缺勤，但未能提交醫生證明書作為放取病假的證明，僱主是否仍要向僱員發放疾病津貼？</p> <p>向非因工染病（包括2019冠狀病毒病）及符合相關資格的僱員支付疾病津貼一直是僱主在《僱傭條例》之下的責任。</p> <p>《修訂條例》生效前，《僱傭條例》雖未有清楚列明隔離令或其他由衛生署發出限制僱員活動的命令為僱員放取病假的證明，但由於隔離令或「2019冠狀病毒測試陽性人士紀錄」載有的資料與醫生證明書須列明的資料類同，僱主實無需要求僱員另行提交醫生證明書，才向符合《僱傭條例》訂明的其他資格的僱員發放疾病津貼。</p> <p>政府鼓勵僱主採用較寬鬆的方法，酌情處理與僱員遵守防疫要求相關的僱傭事宜。如勞資雙方在處理與僱員遵守防疫要求相關的僱傭事宜有爭議，可向勞工處勞資關係科尋求協助。</p>





僱傭保障

<p>8.</p>	<p>僱員因遵守《第 599 章》的指定防疫規定而缺勤，並因而被解僱。僱員有什麼僱傭保障？適用於何時發生的個案？</p> <p>如僱員因遵守《第 599 章》的指定防疫規定以致活動受限制而缺勤，並因此被解僱，屬《僱傭條例》下的不合理的解僱。僱主除了根據《僱傭條例》的規定及有關僱傭合約的條款向僱員支付一般解僱補償外，如有關僱員已按連續性合約受僱不少於 24 個月，僱員可根據《僱傭條例》向僱主提出不合理的解僱補償申索。</p> <p>僱員因遵守《第 599 章》的指定防疫規定而缺勤，亦不是僱主更改其僱傭合約條款的正當理由。只要僱員按連續性合約受僱，僱主未經僱員同意而更改僱傭合約條款，而僱傭合約並沒有明文規定僱主可以作出該項更改，僱員可就不合理更改僱傭合約條款提出補償申索。</p> <p>《修訂條例》於 2022 年 6 月 17 日生效，上述修訂適用於在該日或之後僱員遭不合理的解僱或不合理更改僱傭合約條款的個案。</p> <p>註 9：就《僱傭條例》所訂明「不合法解僱」、「不合理的解僱」及「不合理及不合法解僱」的所指的情況詳見附件一。</p>
<p>9.</p>	<p>僱員因遵守《第 599 章》的指定防疫規定以致活動受限制少於四天，並且因此缺勤而被僱主解僱或更改其僱傭合約條款，可否提出不合理的解僱或不合理更改僱傭合約條款的補償申索？</p> <p>可以。僱員如因遵守《第 599 章》的指定防疫規定以致活動受限制而缺勤，僱主以此原因而解僱僱員或更改其僱傭合約條款，屬於不合理的解僱或不合理更改僱傭合約條款。僱員若符合相關資格，可向僱主提出不合理的解僱或不合理更改僱傭合約條款的補償申索。</p>
<p>10.</p>	<p>有關因僱員未有遵從僱主接種新冠疫苗要求而作出解僱，不屬不合理的解僱的修訂，內容是甚麼？適用於何時發生的個案？</p> <p>《修訂條例》訂明如僱主向僱員發出接種新冠疫苗書面要求，並符合「正當接種要求」的規定（見問 12），不屬獲豁免的僱員在該要求發出當日起計的 56 日內，未能出示接種新冠疫苗的證明，因此被解僱，並不屬於《僱傭條例》下的不合理的解僱。是項修訂適用於《修訂條例》生效當日（即 2022 年 6 月 17 日）或之後僱主向僱員發出「正當接種要求」的個案。</p>

11.	<p>僱主是否必須要求僱員接種新冠疫苗？僱主又是否必須解僱未能出示接種疫苗證明的僱員？</p> <p>《修訂條例》並無要求僱主必須向僱員發出接種新冠疫苗要求，亦無賦權僱主解僱沒有遵從接種疫苗要求的僱員。相反，《修訂條例》就僱主發出接種要求的方式、期限及豁免安排等訂定清晰規範，亦清晰訂明在甚麼情況下因有關事宜作出解僱屬《僱傭條例》下的正當理由，釐清僱主及僱員之間的權利和責任。此外，政府亦鼓勵僱主與未能遵從接種疫苗要求的僱員保持良好溝通，協商合適的工作安排。</p>
12.	<p>何謂「正當接種要求」？</p> <p>《修訂條例》訂明有關「正當接種要求」的規定，包括：</p> <ul style="list-style-type: none">• 僱主須發出書面要求（包括信件、電郵或在有關僱傭地點的顯眼處張貼載有該要求及致予所有或某組被要求接種疫苗的僱員通知等書面通知方式）；• 僱主須向所有與被要求接種疫苗的僱員的工作性質相同或相似的僱員發出要求；• 僱主須容許被要求接種疫苗的僱員在有關要求發出當日起計的56日內出示接種新冠疫苗證明（接種新冠疫苗要求的詳情請見 問 13）；• 僱主在考慮僱員的工作性質及有關的業務運作需要後，合乎情理地相信，該僱員一旦感染 2019 冠狀病毒病，便將使在該僱員從事其工作時與該僱員面對面接觸的人士，蒙受感染的風險；及• 有關要求並非向獲豁免出示接種新冠疫苗證明的僱員作出（豁免安排的詳情請見 問 13）。

13. 僱主發出「正當接種要求」後，僱員須如何遵從該要求？甚麼僱員可獲豁免？

僱主發出「正當接種要求」後，自發出要求當日起計的 56 日內，僱員須向僱主出示已符合以下接種疫苗要求的證明。例如僱主在 2022 年 6 月 17 日發出要求，僱員的遵從期限為 2022 年 8 月 11 日。在《修訂條例》下的接種疫苗要求及獲豁免安排如下：

「疫苗通行證」適用與否的情況	接種疫苗要求	獲豁免出示接種疫苗證明的僱員
<p>按法例*實施「疫苗通行證」的處所 工作地點為「疫苗通行證」的指明處所，詳情請按此或掃描此二維碼。</p> 	<p>僱員依照「疫苗通行證」的疫苗接種要求並出示證明</p>	<p>✓ 根據《預防及控制疾病(疫苗通行證)規例》(第 599L 章)獲豁免按指明方式接種新冠疫苗的僱員，詳情請按此或掃描此二維碼。</p> 
<p>其他「疫苗通行證」適用處所 屬政府規定或建議從事特定種類工作需接種疫苗的僱員，詳情請按此或掃描此二維碼。</p> 	<p>僱員須按政府相關規定或建議接種新冠疫苗並出示證明</p>	
<p>「疫苗通行證」不適用處所 例子：商業大廈內一般寫字樓僱員</p>	<p>僱員須出示接種最少一劑新冠疫苗的證明</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 持有效「新冠疫苗接種醫學豁免證明書」的僱員 ✓ 正在懷孕或餵哺母乳的僱員 ✓ 正值被確診首六個月期間的僱員

*按《預防及控制疾病(疫苗通行證)規例》(第 599L 章)發出的「疫苗通行證指示」。

註 10：就豁免證明方面，僱主可考慮接納：(1)懷孕僱員按現行《僱傭條例》生育保障機制用以證實僱員懷孕的醫生證明書；(2)正在餵哺母乳的僱員自行向僱主申報（請[按此](#)見申報表格樣本）；及(3)曾被確診感染 2019 冠狀病毒病僱員出示由本地或相關地區衛生當局發出或承認的感染、出院或康復證明。

14. 僱主可否即時解僱未有遵從由僱主發出的接種新冠疫苗要求的僱員而不作通知及補償？

《修訂條例》訂明只有在僱主完全符合「正當接種要求」的前提下，因僱員未有遵從由僱主發出的接種新冠疫苗要求而作出解僱，方可構成解僱的「正當理由」，但不等同《修訂條例》賦予僱主權力可即時解僱這些僱員而不作預先通知及補償。僱主在終止僱傭合約時，須根據《僱傭條例》的規定及有關僱傭合約的條款向僱員支付解僱補償，有關終止僱傭合約的詳情請[按此](#)。

此外，僱主亦須留意《僱傭條例》下訂明若干解僱屬違法的情況，詳情見[附件一](#)。

註 11：即時解僱是嚴重的紀律處分，只有在僱員犯了非常嚴重的過失或經多次警告仍不改善的情況下才適用。

註 12：有關懷孕僱員在《僱傭條例》下的僱傭保障見[附件二](#)。

注意：本資料文件旨在以淺白的文字簡述是次《僱傭條例》的主要修訂。有關對《僱傭條例》的一切詮釋，皆以法例原文為依歸。

勞工處

2022年11月

《僱傭條例》下的不合法／不合理的解僱情況

解僱情況	條件	後果
不合法解僱	<p>在下列情況，僱主解僱僱員是違法：</p> <p>(1) 在懷孕或放取產假期間¹；</p> <p>(2) 放取有薪病假期間²；</p> <p>(3) 因工受傷後及在決定／協議及／或獲清付《僱員補償條例》下的補償前；</p> <p>(4) 基於僱員行使職工會權利；或</p> <p>(5) 基於僱員作證以協助執行有關的勞工法例。</p>	<p>僱主除須向僱員支付相關解僱的補償外，可被刑事檢控，一經定罪，最高可被罰款10萬元。</p>
不合理的解僱	<p>僱主並非基於《僱傭條例》規定的正當理由解僱僱員。正當理由包括：</p> <p>(1) 僱員的行為；</p> <p>(2) 工作所需的能力或資格；</p> <p>(3) 裁員或其他真正的業務運作需要；</p> <p>(4) 法例的規定；或</p> <p>(5) 其他實質理由。</p> <p>• 《2022年僱傭（修訂）條例》訂明：</p> <p>➢ 僱員遵守指定的《第599章》的指定防疫規定以致活動受限制而缺勤，僱主因此作出解僱，不屬解僱的正當理由。</p> <p>➢ 除獲豁免外，如僱員未能遵從僱主發出的正當接種疫苗要求，僱主因此作出解僱，屬解僱正當理由。</p>	<p>僱員如已按連續性合約受僱不少於24個月，可申索不合理的解僱補償：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 復職或再次聘用；或 • 終止僱傭金
不合理及不合法解僱	<p>有關解僱同時符合上述不合法解僱及僱主並非基於《僱傭條例》規定的正當理由解僱僱員。</p>	<p>僱員可申索不合理及不合法解僱補償：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 復職或再次聘用；或 • 終止僱傭金及／或補償金³




¹ 僱主只可在以下情況下解僱懷孕僱員：(1) 如僱員犯嚴重過失而被即時解僱；或(2) 如僱傭合約有明確協定有試用期，僱主可在不多於12星期的試用期內解僱僱員，惟僱主不得由於僱員懷孕而將其解僱。

² 除因僱員犯嚴重過失而被即時解僱外，僱主不可以在僱員放取法定有薪病假期間解僱僱員。僱員可申索不合法解僱補償，包括：解僱代通知金、一筆相等於7天工資的賠償款項及僱員應得的疾病津貼。《2022年僱傭（修訂）條例》訂明，僱員因遵守《第599章》的指定防疫規定以致活動受限制而缺勤的日子屬《僱傭條例》下的「病假日」，符合資格的僱員可享有疾病津貼。僱主解僱放取有薪病假期間的僱員屬不合法解僱。

³ 終止僱傭金是指：(1) 僱員根據《僱傭條例》可享有但在被解僱時未獲支付的法定權益；(2) 僱員假若繼續受僱而根據《僱傭條例》可合理地預期有權享有的權益；以及(3) 僱員根據僱傭合約可享有的任何其他款項。至於補償金的上限為15萬元。

懷孕僱員在《僱傭條例》下的僱傭保障

根據《僱傭條例》，除指明情況外⁴，僱主不可以解僱懷孕僱員。僱主如違反上述規定，可因作出不合法解僱被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。

「疫苗通行證」 適用與否的情況	懷孕僱員可否 獲豁免出示接種 疫苗證明	僱主因懷孕僱員未有遵 從僱主接種疫苗要求而 作出解僱的民事責任
<p>「疫苗通行證」適用處所</p> <p>按法例⁵實施「疫苗通行證」的處所，詳情請按此或掃描此二維碼。</p>  <p>其他「疫苗通行證」適用處所： 屬政府規定或建議從事特定種類工作需接種疫苗的僱員，詳情請按此或掃描此二維碼。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 不可以，除非是根據《預防及控制疾病（疫苗通行證）規例》（第 599L 章）獲豁免按指明方式接種新冠疫苗的僱員，詳情請按此或掃描此二維碼。 	<p>未獲豁免的懷孕僱員可申索不合法解僱補償，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> 解僱代通知金； 一筆相等於一個月工資的賠償款項； 假如僱員繼續受僱便會有資格領取的產假薪酬等。 <p>獲豁免的懷孕僱員除上述款項外，可申索的不合理及不合法解僱補償，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> 復職或再次聘用；或 終止僱傭金及／或補償金⁶
<p>「疫苗通行證」不適用處所</p> <p>例如商業大廈內一般寫字樓僱員</p>	<ul style="list-style-type: none"> 可以 	

⁴ 僱主只可在以下情況下解僱懷孕僱員：(1) 如僱員犯嚴重過失而被即時解僱；或(2) 如僱傭合約有明確協定有試用期，僱主可在不多於 12 星期的試用期內解僱僱員，惟僱主不得由於僱員懷孕而將其解僱。

⁵ 按《預防及控制疾病（疫苗通行證）規例》（第 599L 章）發出的「疫苗通行證指示」。

⁶ 終止僱傭金是指：(1) 僱員根據《僱傭條例》可享有但在被解僱時未獲支付的法定權益；(2) 僱員假若繼續受僱而根據《僱傭條例》可合理地預期有權享有的權益；以及(3) 僱員根據僱傭合約可享有的任何其他款項。至於補償金的上限為 15 萬元。