

防疫措施下的疾病津贴及雇佣保障

《2022 年雇佣（修订）条例》简介

《2022 年雇佣（修订）条例》于 2022 年 6 月 17 日生效。

修订目的

一.	《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。雇主须向合格雇员提供疾病津贴。
二.	雇员因遵守上述限制而缺勤并因此被解雇，属《雇佣条例》下不合理的解雇。
三.	假如雇主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。

*指列于《雇佣条例》新增附表中根据《第 599 章》的附属法例，就活动范围施加拘限的规定。

修订一：《雇佣条例》下的病假日包括雇员因遵守《第 599 章》的指定规定以致活动范围受限制而缺勤，合格雇员可领取疾病津贴

享有疾病津贴资格

常见雇员因遵守指定的《第 599 章》规定而缺勤情况	雇员领取法定疾病津贴须符合的条件
<ul style="list-style-type: none">✓ 隔离令（确诊者）✓ 检疫令（密切接触者）✓ 围封检测	<ul style="list-style-type: none">✓ 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✓ 雇员能出示以下证明：<ul style="list-style-type: none">➢ 政府发出的书面或电子形式文件，或电子数据（不再局限于医生证明书）➢ 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及结束日期
X 不包括抵港人士的强制检疫	

注意：本资料单张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。

雇员因遵守《第 599 章》的指定规定而缺勤的证明及相关病假日日数

雇员确诊感染 2019 冠状病毒病	卫生署发出的隔离令
雇员被列为 密切接触者	卫生署发出的检疫令
雇员被围封检测	卫生署会按要求提供证明书，证明雇员于相关期间受《限制与检测宣告》（即围封检测）限制并接受检测
雇员受隔离令、 检疫令或围封检测限制的病假日 日数	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 病假日数：可参考隔离令、检疫令或围封检测的相关证明书列明雇员受《第 599 章》的指定规定限制的开始及结束日期。 ➤ 病假处理：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后，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。

修订二：因雇员遵守《第 599 章》的指定规定而缺勤作出解雇，属不合理的解雇

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，雇主因此作出解雇或更改他们的雇佣合约条款，都不是正当理由。雇员可按《雇佣条例》向雇主提出雇佣补偿申索。

修订三：因雇员未有遵从雇主接种新冠疫苗要求而作出解雇，不属不合理的解雇

假如雇主按「正当接种要求」的规定向所有相同或相似工作性质的雇员作出不少于 56 日的书面通知，要求雇员出示接种新冠疫苗的证明，除非雇员有适当的豁免证明，如雇员未能在期限内出示接种新冠疫苗证明，因而被解雇，属解雇的正当理由。

修订三的相关条文会于疫情受控及疫苗接种不再构成公共健康重大考虑时予以废除。

接种疫苗要求及豁免安排

「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
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 例子：餐饮业务处所、健身中心、 美容院等	雇员依照「疫苗通行证」的疫苗接种要求并 出示证明	✓ 主要为持有效「新冠疫苗 接种医学豁免证明书」的 雇员
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 例子：安老院及公营医院雇员等	雇员须按政府相关规 定或建议接种新冠疫 苗并出示证明	
「疫苗通行证」不适用处所 例子：商业大厦内一般写字楼雇员	雇员须出示接种 最少一剂新冠疫苗的 证明	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 持有效「新冠疫苗接种医学豁免证明书」的雇员 ✓ 正在怀孕或喂哺母乳的雇员 ✓ 正值被确诊首六个月期间的雇员

*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」。