

與 2019 冠狀病毒病有關 僱主和僱員的責任及權利

有關 2019 冠狀病毒病快速抗原測試結果呈陽性的僱員領取疾病津貼事宜，請參閱 2022 年 3 月新增附件。

(1) 如僱員感染 2019 冠狀病毒病

- (i) 《僱員補償條例》及《僱傭條例》分別就僱員在工作期間因工遭遇意外而染病和非因工染病提供保障。如果僱員非因工染病（包括 2019 冠狀病毒病），僱主須根據《僱傭條例》的規定及有關僱傭合約的條款給予僱員病假，並向符合資格的僱員支付疾病津貼。
- (ii) 根據《僱傭條例》，僱員按連續性合約受僱，如同時符合下列資格¹，便可領取疾病津貼（款額相等於僱員每日平均工資的五分之四）：
 - 僱員能出示適當的醫生證明書；
 - 放取的病假不少於連續四天；及
 - 僱員已累積足夠的有薪病假日數。
- 如染病僱員並未完全符合領取疾病津貼的條件（例如僱員未有累積足夠的有薪病假日數），政府呼籲僱主體恤僱員，考慮給予有薪病假。
- 在這疫情嚴峻的非常時期，即使感染 2019 冠狀病毒病的僱員未能提交醫生證明書，僱主亦應接納衛生署向感染 2019 冠狀病毒病的僱員所發出的隔離令（Isolation Order），並參照《僱傭條例》的規定，向符合《僱傭條例》訂明的其他資格的僱員按時發放疾病津貼。一般來說，僱主無需要求已出示隔離令的僱員提交醫生證明書。

(2) 如衛生主任命令僱員檢疫

- 衛生署會安排有關人士在家中或指定檢疫中心進行檢疫。檢疫期結束後，衛生署會按要求提供醫學證明書或其他證明文件／資料，註明接受檢疫的日期和是否感染 2019 冠狀病毒病等資料。

¹ 就有關《僱傭條例》下疾病津貼的詳情，可參閱「[僱傭條例簡明指南（第五章）](#)」。

僱員如符合以上(1)(ii)的條件，可領取《僱傭條例》下的疾病津貼。

- 另外，受《限制與檢測宣告》影響而須接受強制檢測的人士，在有關限制要求結束後，衛生署亦會按要求，提供醫學證明書或其他證明文件／資料，證明有關人士於相關期間受《限制與檢測宣告》限制並接受檢測。
- 政府鼓勵僱主體恤和諒解有關僱員的情況，作出彈性處理，在可行情況下容許接受檢疫的僱員在家或辦公室以外地點工作，或向他們提供特別有薪假期。僱主亦可參照《僱傭條例》的規定，向接受檢疫並符合《僱傭條例》其他訂明資格的僱員發放疾病津貼。這有助維持良好的勞資關係及保障所有僱員及社會大眾的健康。
- 當僱員因須遵守防疫要求而缺勤，勞資雙方應保持良好溝通，協商工作安排。僱主不應因為僱員須遵守檢疫要求（如隔離檢疫、限制與檢測宣告及強制檢測公告等）而把他解僱，否則或會構成不合理的解僱²。受影響的僱員可聯絡勞工處勞資關係科尋求協助，並向僱主提出申索。如勞工處調停未能使雙方和解，僱員可要求勞資審裁處裁決其補償申索。
- 勞資審裁處經考慮個案的情況後，如裁定屬不合理的解僱，可命令僱主讓僱員復職或再次聘用僱員（須僱主和僱員雙方同意），或命令僱主向僱員支付終止僱傭金³。

(3) 如僱主規定僱員接種 2019 冠狀病毒病疫苗或進行聚合酶鍊式反應 (PCR) 核酸檢測

- 《僱傭條例》並無就有關的情況作出規定。就接種2019冠狀病毒病疫苗（新冠疫苗）或進行病毒檢測的事宜上，僱主與僱員應保持良好溝通，協商有關安排，以維持良好的僱傭關係。政府呼籲僱主在可行情況下為僱員提供疫苗假期等便利措施。此外，僱主應顧及不適合接種新冠疫苗者的需要，考慮為他們作出其他合適的工作安排。

² 根據《僱傭條例》，如僱員已按連續性合約受僱不少於 24 個月，而僱主並非基於條例規定的正當理由解僱僱員，僱員可以就不合理的解僱向僱主提出補償申索。《僱傭條例》下的正當理由包括：(1)僱員的行為；(2)工作所需的能力或資格；(3)裁員或其他真正的業務運作需要；(4)法例的規定；或(5)其他實質理由。

³ 終止僱傭金可包括：(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。

- 有關「疫苗通行證」的詳情，請參閱以下專題網頁：
www.vaccinepass.gov.hk

(4) 僱主可否因僱員拒絕僱主有關接種新冠疫苗或進行病毒檢測的要求而解僱僱員／解僱放取有薪病假中的僱員？

- 僱員如非因健康理由，應盡快接種疫苗，支持僱主業務正常運作及配合防控疫情。僱主亦應與僱員保持良好溝通，為僱員提供適當協助，包括在可行的情況下容許僱員在家工作，而非單純以解僱方式處理。
- 《僱傭條例》就解僱僱員方面有清晰的條款。在一般情況下，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。
- 《僱傭條例》訂明若干解僱屬違法的情況（即不合法解僱）⁴。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該僱員。僱主如違反上述規定，即屬違法，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款10萬元。僱主亦須向被解僱的僱員支付應得的賠償。此外，如僱主不能證明解僱是基於條例規定的正當理由，勞審處經考慮個案的情況後，如裁定屬不合理及不合法解僱，可命令僱主讓僱員復職或再次聘用僱員（可無須先取得僱主同意）；或僱主須支付終止僱傭金及／或最高款額為15萬元的補償金予僱員。

(5) 僱員接種新冠疫苗後出現副作用或身體不適

- 如果僱員非因工染病或身體不適，僱主須根據《僱傭條例》的規定及有關僱傭合約的條款，向符合資格的僱員支付疾病津貼。即使有關僱員並未完全符合領取疾病津貼的條件，政府呼籲僱主體恤僱員，考慮給予有薪病假。

⁴ 《僱傭條例》下不合法解僱的情況指：(1)僱主在僱員懷孕或放取產假期間；(2)放取有薪病假期間；(3)因工受傷後及在決定/協議及/或清付《僱員補償條例》下的補償前；(4)基於僱員行使職工會權利；或(5)作證以協助執行有關的勞工法例等原因而解僱僱員。

(6) 有關僱員被要求在停工日放取有薪年假、法定假日或休息日

- 《僱傭條例》對僱主發放有薪年假、法定假日及休息日均各有明確規定，僱主必須遵守。以有薪年假為例，年假日期應由僱主在徵詢僱員或其代表後指定；僱主並須至少在年假開始的14天前以書面通知僱員年假的日期，如雙方同意採取較短時間通知則例外。

(7) 有關僱員被要求放取無薪假期

- 《僱傭條例》並無就安排僱員放取無薪假期作出規定。假如僱主因特殊情況而要求僱員放取無薪假期，應事先告知僱員及坦誠磋商，在考慮個別僱員的情況和需要及獲得僱員同意下才能作出相關安排。
- 根據《僱傭條例》，如僱員按連續性合約受僱不少於24個月並遭停工⁵，可享有遣散費。如僱傭合約訂明僱員的報酬須視乎他獲僱主提供其所受僱的該種工作而定，則在以下情況，僱員可視作被停工：
 - 在任何連續4個星期內，不獲僱主分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的一半；或
 - 在連續26個星期內，不獲分配工作並不獲支付工資的日數超過正常工作日數總和的三分之一。

上述正常工作日數，並不包括閉廠、休息日、年假及法定假日等日數在內。

(8) 懷孕僱員憂慮會在工作場所受到感染

- 雖然《僱傭條例》並無訂明在這種情況下僱員可以缺勤，但有訂明如懷孕僱員提交醫生證明書，證明她不適宜處理對其懷孕有所損害的工作，僱主便不可將有關工作分派給該僱員。
- 如雙方同意，僱主可將懷孕僱員調派到一個無須或較少與公眾接觸的崗位，或容許懷孕僱員留在家中透過電話、電郵、傳真等方式工作。

⁵ 就有關停工／遣散費之詳情可參閱「[僱傭條例簡明指南（第十一章）](#)」。

- 政府亦呼籲僱主體恤員工，盡量與懷孕僱員達成雙方均同意的安排，以及彈性處理，考慮讓該懷孕僱員放取特別有薪假期，直至2019冠狀病毒病感染受到控制。

進一步資料

勞工處樂意就僱傭問題向僱主和僱員提供協助。如有查詢，請致電熱線 2717 1771〔由「1823」接聽〕、電郵 enquiry@labour.gov.hk，或瀏覽本處網頁 www.labour.gov.hk。

《僱傭條例》並非規管涉及因性別、殘疾、家庭崗位或種族原因而遭歧視，或與個人資料私隱事宜有關的法例。僱主的相關行為是否對僱員構成歧視或侵犯私隱，需向平等機會委員會或個人資料私隱專員公署查詢。

勞工處

勞資關係科

2022年3月11日更新

2019 冠狀病毒病快速抗原測試結果呈陽性的僱員 領取疾病津貼事宜

問 1： 如僱員自行進行 2019 冠狀病毒病快速抗原測試而結果呈陽性，僱主應如何處理僱員的疾病津貼事宜？

答 1： 在這疫情嚴峻的非常時期，有賴各界齊心協力，抵禦疫情，讓社會早日重回正軌。政府強烈呼籲僱主體諒受疫情影響的僱員，盡量彈性處理僱員自行進行快速抗原測試而結果呈陽性的病假安排⁶，在僱員未能提交醫生證明書的情況下，接納僱員出示由衛生署發出的隔離令，及／或接納僱員透過電話、電郵或社交媒體軟件等聯絡方式，通知僱主自行檢測結果及申請病假。

僱主亦應向符合《僱傭條例》訂明的其他資格⁷的僱員按時發放疾病津貼。

只有在僱員收入有保障的情況下，才能安心配合政府疫情防控工作，減低疫情在社區擴散的風險，同時亦有助企業避免疾病在工作間傳播而帶來的損失，以及鞏固勞資間的和諧關係。

問 2： 具體而言，僱主及僱員應如何處理僱員自行進行快速抗原測試而結果呈陽性的疾病津貼安排？

答 2： 僱員方面

(1) 如僱員自行進行 2019 冠狀病毒病快速抗原測試而結果呈陽性，應留在家中，並盡快將自行測試陽性結果

⁶ 政府早前已公布，從 2022 年 2 月 26 日開始，市民不論是使用政府派發或自行購買的快速抗原測試套裝，當自行檢測後得出陽性結果，均應視為陽性個案，並採取一切可行措施，盡量避免病毒進一步傳播，包括留在家中不應外出。

⁷ 病假不少於連續 4 天及僱員已累積足夠的有薪病假。

及有關病情的相關資料呈交衛生署網上「2019 冠狀病毒快速抗原測試陽性結果人士申報系統」⁸。

- (2) 同時，僱員應盡快利用可行方式通知僱主申請放取病假，例如以電郵或社交媒體軟件傳送衛生署發出的隔離令(Isolation Order)、於衛生署網上系統完成申報的版面截圖紀錄及／或自行測試陽性結果的照片、視頻（如有）給僱主。一般來說，如非僱主要求，僱員無需向衛生署要求發出醫生證明書。

僱主方面

- (1) 如僱員自行檢測呈陽性結果，僱主應接受僱員以衛生署發出的隔離令、於衛生署網上系統完成申報的版面截圖紀錄及／或自行進行快速抗原測試的陽性結果的資料（例如：照片及／或視頻）作為放取病假及領取疾病津貼的證明。
- (2) 即使僱員未能提交醫生證明書，僱主亦應參照《僱傭條例》的規定，向符合《僱傭條例》訂明的其他資格的僱員按時發放疾病津貼。一般來說，僱主無需要求已出示隔離令的僱員提交醫生證明書。

勞工處
衛生署
2022 年 3 月 11 日更新

⁸ 「2019 冠狀病毒快速抗原測試陽性結果人士申報系統」(<http://www.chp.gov.hk/ratp>)可接受由 2022 年 2 月 26 日或之後自行進行 2019 冠狀病毒快速抗原測試而結果呈陽性人士的申報。