

與 2019 冠狀病毒病有關 僱主和僱員在《僱傭條例》下的責任及權利

(1) 如僱員感染 2019 冠狀病毒病

- 如果僱員染病，僱主須根據《僱傭條例》及有關僱傭合約給予僱員病假。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情況，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（註一）；
 - 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（註二）。
- 即使染病僱員未有累積足夠的有薪病假日數，我們呼籲僱主體恤僱員，考慮給予有薪病假。
 - ◇ 註一：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。
 - ◇ 註二：就有關「有薪病假的累積方法」及「有薪病假的類別」之詳情可參閱「僱傭條例簡明指南（第五章）」。

(2) 如衛生主任命令僱員檢疫

- 僱員須符合以上(1)的條件，才可領取《僱傭條例》下的疾病津貼。
- 政府鼓勵僱主體恤和諒解有關僱員的情況，作出彈性處理，包括在可行情況下容許僱員在家工作或讓他放取有薪假期，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。

(3) 如僱主在僱員放取有薪病假期間解僱僱員

- 根據《僱傭條例》，僱主不可以在僱員放取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。此外，僱主必須支付被解僱的僱員

解僱代通知金、一筆相等於七天工資的賠償款項及僱員應得的疾病津貼。

- 如僱主不能證明解僱是基於正當理由，僱員可於勞資審裁處（勞審處）向僱主提出補救申索。該補救可以是由勞審處（a）作出復職或再次聘用的命令；或（b）判給終止僱傭金。假若勞審處沒有作出復職或再次聘用的命令，並認為在有關情況下判給補償予僱員屬公正和恰當的話，除判給終止僱傭金外，亦可判給僱員最高款額為15萬元的補償金。

(4) 如僱員在檢疫期間沒有染病而未能取得病假，他在該段期間會否獲支付工資

- 《僱傭條例》就有關情況下的工資安排並無作出規定。根據《僱傭條例》，工資泛指僱主以金錢形式支付僱員作為其所做或將要做的工作的所有報酬。然而，我們鼓勵僱主體恤和諒解僱員的情況，彈性處理。

(5) 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》中關於僱主發放有薪年假、法定假日及休息日，皆各有明確的規定。僱主發放這些假期時，須恪守有關規定。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，如雙方同意可以較短時間通知則例外。

(6) 有關僱員被要求放取無薪假期

- 就無薪假期，《僱傭條例》並無作出規定。如僱主因業務需要，而必須安排僱員放取無薪假期，僱主應事先就無薪假期的安排與有關的僱員進行磋商及坦誠商議，並考慮個別僱員的需要，以達成雙方均同意的安排，及維持良好的僱傭關係。
- 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，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。（註三）

◇ 註三：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）」。

(7) 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。
- 鑑於情況特別，僱主應盡量與懷孕僱員達成雙方均同意的安排。
- 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。
- 我們亦呼籲僱主體恤員工，以及彈性處理，考慮讓該懷孕僱員放取有薪假期，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。

勞工處
勞資關係科
二零二零年三月