

《雇佣条例》因应新冠疫情的修订 开始实施

2022年2月25日，香港政府公布了《2022年雇佣（修订）条例草案》，此举旨在修订《雇佣条例》（香港法例第57章）（《雇佣条例》），解决因控制新冠肺炎疫情而实施的防疫措施所引起的雇佣关系中的常见问题。《2022年雇佣（修订）条例》已于2022年6月17日生效。

本简报讨论对《雇佣条例》所作的重大修订。

新冠肺炎疫苗接种要求

如果雇主合乎情理地相信，某位雇员一旦感染新冠肺炎，便将使在该雇员从事其工作时与该雇员有面对面接触的人士，蒙受感染的风险，雇主可以要求该雇员以及所有从事与之相同或类似工作的其他雇员在56日内接种新冠肺炎疫苗（**正当接种要求**）。

雇主可以要求雇员接种的剂数取决于雇员的工作地点和所从事的工作类型（例如，在餐饮业经营场所工作的员工通常需要接种至少2剂）。香港劳工处发布了一份具参考价值的**《资料单张》**，其中概述了正当接种要求的相关规定。

如果接到正当接种要求的雇员持有有效的新冠肺炎疫苗接种医学豁免证明书，则可免于遵从该要求。

如果雇员未能在56日内遵守雇主的正当接种要求，将构成雇主解雇该雇员的正当理由，由此导致的解雇行为，并不会被视为《雇佣条例》下的不合理安排。

上述规定设有日落条款。当新冠肺炎疫情得到控制时，这些规定将予以作废。

保护免受不合理安排

根据香港法律，如果雇员已按连续性合约受雇不少于24个月，除非有《雇佣条例》规定的正当理由，否则不得将其解雇。雇员在被不合理安排下可授予的补救包括复职或再次聘用的命令（仅限于雇主和雇员都同意的情况下），或终止雇佣金的判给。

雇员因遵守《预防和控制疾病规例》（香港法例第599A章）或《预防及控制疾病（对若干人士强制检测）规例》（第599J章）的规定以致活动范围受到限制（例如检疫令或隔离令）（**《第599章》规定**）而缺勤，现时可获得免受不合理安排的法定保护。换句话说，雇员因遵守《第599章》规定而缺勤，并不属于解雇的正当理由。

病假日的计算

如果雇员因遵守《第599章》规定而缺勤，但没有感染新冠肺炎（因此不是生病），是否会被视为放“病假日”（定义请见《雇佣条例》），此前并没有明确答案。例如，雇员因家中有人感染新冠肺炎而收到隔离令的情况。

此次修例对《雇佣条例》中“病假日”的定义作了修订，明确包括雇员因遵守《第599章》规定而缺勤的日子。

因此，如果按连续性合约受雇的雇员因遵守《第 599 章》规定而放取的病假不少于连续 4 天，将有资格申请疾病津贴，但必须向雇主出示证明，说明受限制的种类及受限制的开始和结束日期。根据香港劳工处发布的《<2022 年雇佣（修订）条例>简介》，此类证明的例子包括由卫生署发出的隔离令或检疫令。香港劳工处还发布了一份《常见问题解答》，其中包括有关如何计算雇员因遵守《第 599 章》规定而缺勤所应享有的疾病津贴的实用指南。

此外，如果《第 599 章》规定提前结束（例如雇员符合提前结束隔离或检疫的先决条件），雇员有义务尽快主动通知其雇主。值得注意的是，从境外抵达香港后接受强制性的酒店检疫并不属于《第 599 章》规定，因此雇员不能申请疾病津贴。

联系人



莫宜咏

合伙人

T: +852 2901 7201

E: wynne.mok@slaughterandmay.com



李安怡

律师

T: +852 2901 7209

E: audrey.li@slaughterandmay.com



郑诺铭

律师

T: +852 2901 7211

E: jason.cheng@slaughterandmay.com

London

T +44 (0)20 7600 1200

F +44 (0)20 7090 5000

Brussels

T +32 (0)2 737 94 00

F +32 (0)2 737 94 01

Hong Kong

T +852 2521 0551

F +852 2845 2125

Beijing

T +86 10 5965 0600

F +86 10 5965 0650

Published to provide general information and not as legal advice. © Slaughter and May, 2022.
For further information, please speak to your usual Slaughter and May contact.

www.slaughterandmay.com