



防疫措施下的 疾病津貼 及 僱傭保障

《2022年僱傭（修訂）條例》簡介
勞工處

修訂《僱傭條例》目的

《2022年僱傭（修訂）條例》於2022年6月17日生效

明確反映
政策原意

訂明勞資雙方
責任和權利

保障僱員權益

鼓勵僱員
接種疫苗

《修訂條例》 主要內容

一：僱員因遵守防疫規例的指定規定以致活動範圍受限制而缺勤可視為病假日，符合資格僱員可享有疾病津貼

二：僱員因遵守上述限制而缺勤並因此被解僱，屬不合理解僱

三：若僱主要求僱員接種新冠疫苗，不屬獲豁免的僱員如未能出示接種新冠疫苗證明，因此被解僱，不屬不合理解僱

「病假日」及「《第599章》規定」釋義

修訂「病假日」釋義

- 包括僱員因遵守《第 599 章》的指定規定而缺勤的日子。

新訂「《第599章》規定」釋義

- 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。

「《第599章》規定」涵蓋範圍

常見情況包括

- ✓ 隔離令（確診者）
- ✓ 檢疫令（密切接觸者）
- ✓ 限制與檢測宣告
（即圍封檢測）

不包括

- ✗ 政府向抵港人士因其入境而實施的限制
- ✗ 僱員純粹前往接受強制檢測及等候檢測結果的期間

領取疾病津貼資格

僱員因遵守《第599章》下防疫規例的指定規定而缺勤

《修訂條例》

- 證明：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
- 證明須顯示僱員姓名或足以識辨僱員身分的資料、按指定的《第599章》規定受限制的種類，及該限制有效期的開始及結束日期
- 如：隔離令、檢疫令、圍封檢測證明書

=原有《僱傭條例》

- 按連續性合約受僱
- 放取的病假不少於連續4天
- 僱員已累積足夠的有薪病假

因僱員遵守《第599章》指定規定而缺勤作出解僱 屬不合理解僱

《修訂條例》訂明 不屬正當理由

✘ 僱員因遵守《第599章》防疫規例的指定規定以致活動範圍受限制而缺勤，僱主因此作出解僱或更改他們的僱傭合約條款，都不是正當理由。

➔ 合資格僱員可按《僱傭條例》提出補償申索。

與僱主要求僱員接種新冠疫苗有關的修訂

假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

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》下的不合理解僱

與僱主要求僱員接種新冠疫苗有關的修訂

重點

修訂並不是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

僱主如解僱僱員，仍要按《僱傭條例》的規定及僱傭合約的條款作出其他解僱補償

當新冠疫情受控及疫苗接種不再構成公共健康重大考慮時，將予以廢除

與僱主要求僱員接種新冠疫苗有關的修訂

「正當接種要求」

- 僱主須向受其僱用所有從事相同或相似工作性質的僱員發出書面要求
- 容許被要求接種疫苗的僱員在**56**日內出示接種新冠疫苗證明
- 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，對與他在工作時有面對面接觸的人士，有蒙受感染的風險
- 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

僱員按僱主要求須出示的接種疫苗證明

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（例如餐飲業務處所、健身中心、美容院等）

僱員須依照「疫苗通行證」的疫苗接種要求並出示證明

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（例如安老院及公營醫院等）

僱員須按政府相關規定或建議接種新冠疫苗並出示證明

「疫苗通行證」不適用處所：

- 例如商業大廈內一般寫字樓僱員

僱員須出示接種最少一劑新冠疫苗的證明

*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」

獲豁免出示接種疫苗證明的僱員

按法例實施「疫苗通行證」的處所及其他「疫苗通行證」適用處所

☑ 主要為持有效「新冠疫苗接種醫學豁免證明書」（豁免證明書）的僱員

「疫苗通行證」不適用處所

☑ 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



防疫措施下的 疾病津貼 及 僱傭保障

《2022年僱傭(修訂)條例》



查詢熱線：2717 1771 (由1823接聽)

網頁：www.labour.gov.hk



持「疫苗通行證」「紅碼」的僱員

「紅碼」適用於所有確診者



- 須同時遵守隔離令，不能離開隔離地點上班。
- 持「紅碼」人士因遵守隔離令而缺勤的日子會被視為《僱傭條例》下的病假日。
- 僱主須向能出示隔離令的合資格僱員提供疾病津貼。

持「疫苗通行證」「黃碼」的僱員

僱主應讓持「黃碼」的僱員上班



- 無論僱員的工作地點是否屬主動查核「疫苗通行證」的處所及其他需要重點保護的處所，僱主應讓持「黃碼」的僱員在完成酒店強制檢疫後上班。持「黃碼」的僱員須嚴格遵從防疫措施，佩戴口罩及獨自用膳。
- 僱主如按自身需要，須就個別處所採取額外防疫規定，應與僱員坦誠溝通，協商雙方同意的安排。
- 如未能安排持「黃碼」的僱員在完成酒店強制檢疫後上班，僱主應向僱員支付假如僱員在該期間上班可得的報酬。僱主不能扣除有關僱員在《僱傭條例》下享有的假期，例如有薪年假。

謝 謝

有關對《僱傭條例》的一切詮釋，皆以法例原文為依歸。