

## 《2022年僱傭（修訂）條例》簡介

以下各項由《2022年僱傭（修訂）條例》於2022年6月17日開始生效。

### 一、與「連續性合約」有關

就界定僱員是否按「連續性合約」受僱，如僱員因遵守《預防及控制疾病條例》（第599章）的規定（下稱「《第599章》規定」）而缺勤，則該等缺勤的時間均被視為該僱員已工作的時間。

「《第599章》規定」是指：

- 根據《預防及控制疾病規例》（第599章附屬法例A），僱員：
  - ⊕ 因受檢疫或受隔離而不可離開其受檢疫或受隔離所在的地方；或
  - ⊕ 因其所處的地方被隔離而不可離開該地方；
- 「強制檢測公告」或「強制檢測令」之下的規定；或
- 因曾經進入或身處任何「受限處所」（即任何限制與檢測宣告適用的處所）而不可離開該處所。

### 二、與病假及疾病津貼有關的修訂

僱員因遵守「《第599章》規定」而缺勤的任何日子，均屬病假日。

已累積有薪病假的僱員，如因遵守「《第599章》規定」而缺勤連續4日或以上可享有疾病津貼，但如在任何病假日該僱員即使並非因遵守「《第599章》規定」亦無須工作而其僱主亦無須就該日支付工資，則僱主無須就該病假日支付疾病津貼。

此外，如該僱員：

- 未能以下述方式證明其受「《第599章》規定」所規限：
  - ⊕ 由公職人員（或任何人士代政府）所發出，並顯示該僱員的姓名（或足以辨識該僱員的身份的資料）、「《第599章》規定」所施加的限制的種類及有效期間的文件（不論屬印刷或電子形式）；或
  - ⊕ 由公職人員所指明、可透過電子方式取閱，並顯示該僱員的姓名（或足以辨識該僱員的身份的資料）、「《第599章》規定」所施加的限制的種類及有效期間的電子數據；

或

- 其受「《第599章》規定」所規限是因其嚴重及故意的不當行為所導致，亦不可享有疾病津貼。

放取第37日或其後的累積有薪病假須出示由醫院的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的證明書的規定，不適用於因遵守「《第599章》規定」而缺勤的僱員。

如僱員因遵守「《第599章》規定」而缺勤的期間在其有薪年假的首日之前已開始，則該段缺勤期間均為病假日，而僱主須補回有薪年假。

### 三、 與僱傭保障有關的修訂

因遵守「《第 599 章》規定」而缺勤的僱員如被解僱或其僱傭合約任何條款被更改，而其僱主未能證明解僱或更改僱傭合約條款是基於任何「正當理由」，則該僱員可視為被「不理解的僱」或「不合理更改僱傭合約」。因遵守「《第 599 章》規定」而缺勤並非解僱或更改僱傭合約條款的「正當理由」。

如僱員未能遵從僱主向其作出的「正當接種要求」（即未能由僱主向其作出該要求當日開始的 56 日內向僱主出示下述證明），則可被視為缺乏履行其受僱所從事的工作種類的的能力（僱員缺乏履行其受僱所從事的工作種類的資格或能力屬僱主解僱或更改僱傭合約條款的「正當理由」）：

- { 如《預防及控制疾病（疫苗通行證）規例》（第 599 章附屬法例 L）指示就任何處所（包括公共交通工具）而有效，而該僱員的工作地點為該處所或在該處所內 } 證明已按指明方式接種疫苗的紀錄、文件或資料，除非該僱員屬《預防及控制疾病（疫苗通行證）規例》第 5(2)條所提述（包括未滿「疫苗通行證」所指明的年齡，或持有指明醫學豁免證明書）的人士；
- { 如政府藉上述指示以外的方式作出任何規定或建議，而該規定或建議指明從事某種類工作的人士須在其僱主作出「正當接種要求」當日已（或應已）接種某劑數的疫苗，且該僱員從事該種類工作 } 證明已接種該劑數的疫苗的紀錄、文件或資料，除非該僱員屬《預防及控制疾病（疫苗通行證）規例》第 5(2)條所提述（包括未滿「疫苗通行證」所指明的年齡，或持有指明醫學豁免證明書）的人士；
- （如無上述指示、規定或建議）證明已接種最少一劑疫苗的紀錄、文件或資料，除非該僱員：
  - 正在懷孕；
  - 餵哺母乳；
  - 藉由指明醫學豁免證明書，以證明在其僱主作出「正當接種要求」當日開始的 56 日內不適宜接種疫苗；或
  - 持有由衛生署署長指明的人員所發出的出院或康復證明書，以證明其在其僱主作出「正當接種要求」之前 6 個月內被診斷為已感染「指明疾病」（即「2019 冠狀病毒病」）。

作出「正當接種要求」的僱主須（在考慮僱員的工作性質及有關業務運作需要之後）合理地相信，如該僱員感染「指明疾病」（即「2019 冠狀病毒病」）則將會對在該僱員從事其工作時與其有面對面接觸的人士造成感染風險，而「正當接種要求」須：

- 以書面方式作出；及
- 向該僱員及所有從事與該僱員相同或類似性質的工作的僱員作出。