

新冠病毒下的法律面貌：給僱主和僱員的法律指南

張健利大律師事務所的法律團隊，透過《新冠病毒下的法律面貌》系列的文章，探討這次疫情於香港衍生的重要法律議題。在首篇文章中，[鄧鈞堤大律師](#)及[譚俊宜大律師](#)為大家分析僱主和僱員可能遇到的五大勞工法律問題。

隨著 2019 年冠狀病毒病（簡稱為「新冠病毒」）在世界各地大流行，香港亦再次出現多個感染群組。很多企業都意識到，維持社交距離[1]、旅遊限制和自我隔離的措施，以及這些措施對日常營運造成的嚴重干擾，將持續多個星期，甚至數以月計的時間。

為了讓僱主和僱員在這段不穩定的非常時期，了解各自的權利和責任，我們準備了以下的簡短指南作為參考。

問題一： 新冠病毒有否改變僱傭關係中的權利和責任？

僱傭合約和《僱傭條例》中的條文，包括終止合約、無薪假期、病假和賠償等方面的條款，將繼續規管僱主和僱員之間的關係和責任。

另外，雙方也需要留意的法律包括《職業安全及健康條例》、《佔用人法律責任條例》、普通法下僱主對僱員負有的謹慎責任、《殘疾歧視條例》、《預防及控制疾病規例》、《若干到港人士強制檢疫規例》及《外國地區到港人士強制檢疫規例》（後三者以下合稱為「疾病及檢疫規例」）。

[1] <https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-who/who-message-to-youth-on-coronavirus-you-are-not-invincible-idUSKBN21733O>

問題二： 僱主於什麼情況下可要求僱員放取無薪假期或減薪工作？

當僱主要求僱員放棄合約所列的工資或放取無薪假期，即等於單方面更改合約，會構成違約。此等更改有可能被裁定為毀約性違約 (repudiatory breach)，僱主因此除了需要賠償僱員無薪假期間的工資外[2]，亦會令僱員不再受僱傭合約的離職通知期和限制性條款約束，並違反《僱傭條例》第 VIA 部的僱傭保障條文。

不過，僱主或可依賴《僱傭條例》第 32K 條，即「(c) 該僱員屬裁員對象或僱主其他真正的業務運作需要」，以避免僱員就《僱傭條例》第 VIA 部的成文法濟助（包括將受解僱的僱員強制復職）提出申索。視乎個別案件情況，重大的成本節省或可構成「真正的業務運作需要」。^[3]

請留意，除非合約有相反的規定，否則僱主必須按《僱傭條例》第 IIA 部，繼續支付非酌情發放的年終酬金（一般稱作「第十三個月酬金」、「第十四個月酬金」、「雙薪」或「年終花紅」），並按照合約訂明的完整工資，而非因無薪假而扣減後的平均每月工資計算。

對僱主的建議： 如果必須採取這一步，僱主應該以書面（而非口頭）方式向僱員提出放取無薪假期（或其他諸如減薪等更改合約）的建議和列明原因，讓僱員以書面表示同意或不同意。如果未獲僱員同意而更改工資和其他僱員福利，可構成毀約。不管如何，僱主是有權以非不合理或不合法的解僱方式去結束合約的。

對僱員的建議：如果僱主為了真正的業務運作需要而要求你放取無薪假期，你有權不同意：其中一個可能出現的結果是合約結束，而僱主則可以「真正的業務運作需要」為辯解理由，抗辯你依賴《僱傭條例》第 VIA 部申索所要求的濟助（例如復職令）。

僱員亦應謹記，應僱主要求放取無薪假期亦有其好處，例如：（一）可以在無薪假期期間維持僱傭合約的延續性，以致這段時間可用作計算《僱傭條例》第 VA 部遣散費、《僱傭條例》第 32A 條不合理的僱、和累積法定疾病津貼及享有產假或侍产假；（二）可繼續享有合約中其他一切的僱員福利，包括醫療保險。如果你希望在放取無薪假期時進行另一份工作，請務必確保你事先得到僱主的書面同意。

[2] *Symonds v Redmond-Ord* [2013] 10 WLUK 654; [2014] I.C.R. D6 (*Employment Appeal Tribunal*)

[3] *Chan Kam Yau & Anor v The Hong Kong University of Science & Technology*, unreported, DCCJ 4016/2006, 21 December 2007

問題三：我的員工決定自願進行自我隔離。作為僱主，我有甚麼權利和責任？

所有僱主均須在合理地切實可行的範圍內，確保其所有工作中的僱員的安全及健康。這包括採取合理的步驟，保持工作地點安全和不會危害健康。這些責任源自《職業安全及健康條例》及普通法下僱主對僱員負有的謹慎責任。

有些僱員可能雖曾外遊，但由於某些原因（如已在 2020 年 3 月 19 日前回港）而不受政府的強制檢疫令規管。視乎情況，僱主可能有需要指示該名僱員不要前往工作地點，以確保工作場所的安全和其他僱員的健康。

員工自願隔離期間，僱主仍須繼續履行支付工資的責任。在可行的情況下，視乎個別職位，該員工亦有責任於合約訂明的工作時間內繼續履行職責。

對僱主的建議：如果員工不需接受強制檢疫，僱主仍可要求對方到工作地點上班及履行職責，但僱主均須就其情況評估風險，及採取措施降低傳染病擴散的風險。如果僱主同意自願隔離的安排，應確保有關僱員有遙距工作的工具和儀器；若果沒有這些工具，僱主須確保僱員不會因為無法遙距工作而受到懲罰。

對僱員的建議：雖然你在法律上沒有權利堅持進行自願隔離，但你的僱主仍有責任為顧客和其他員工維持安全健康的工作環境。如果僱主要求你到工作場所上班，則視乎工作環境，你可以合理地要求僱主提供與進行有關工作的安全工具，即外科口罩或安全眼鏡（其一或兩者皆用）。你亦應留心往後的工作評核，確保你沒有因為缺乏安全工具下，生產力和工作表現受影響而被懲罰。

問題四：如果我獲發檢疫令、醫學監察令或隔離令，並已通知僱主，我可以繼續領取薪酬嗎？

疾病及檢疫規例授權衛生人員，向確診新冠病毒的人或其密切接觸者，以及從規例述明的地區抵港的人發出強制檢疫令，包括 2020 年 2 月 8 日起由中國大陸抵港及所有 2020 年 3 月 19 日起由中國以外地方抵港的人。另外，如果有理由相信某人受新冠病毒感染，規例亦授權衛生人員命令隔離有關人士，直至認為該人不再具傳染性或該項隔離可由醫學監察代替為止。

當然，處於檢疫或隔離的人士不可前往其一般的工作地點：任何人違反檢疫或隔離令，即屬犯罪，且一經定罪，可處罰款 25,000 元及監禁 6 個月：見第 599A 章《預防及控制疾病規例》第 29 條。

需進行醫學監察的僱員，將獲發寫有「須接受醫學監察」的醫生證明書，並可能有權因此放取病假。雖然勞工處敦促「僱主需按《僱傭條例》或有關僱傭合約，讓[處於醫學監察的僱員]放取病假」[4]，但基於《僱傭條例》的字眼，如果一名沒有病徵的僱員因為接受醫學監察 — 即並非「因受傷或患病而不適宜工作」而缺勤，這些缺勤的日子是否可以算作「病假日」並不清晰。

獲發隔離令的僱員，相信已感染新冠病毒，所以這些僱員將享有放取病假的權利。

對僱主的建議：僱主應謹記現時有四類人正受規管限制，包括：(一) 因為與新冠病毒確診病人密切接觸而接受醫學監察的人；(二) 因確診新冠病毒而接受檢疫的人；(三) 因確診新冠病毒而接受隔離的人；(四) 因為由述明地區抵港而接受檢疫的人。

由於《僱傭條例》把病假日定義為因「不適宜工作」或「患病」而缺勤的日子，只有上述第(一)、(二)及(三)類的僱員方有權支取疾病津貼。就第(四)類僱員而言，視乎個別案件背景，情況相似於因無法履行職責而被要求放取無薪假期、或預計需要遙距工作的僱員（見上文問題 2 及問題 3）。

對僱員的建議：在這期間，你的僱傭合約中有關獲發工資和放取病假的條款將繼續適用。你應當遵守任何由當局發出的檢疫、隔離或醫學監察命令的條款，並立即通知僱主和提供能證明有關命令的文件副本。如果你在檢疫期間因為不適而無法工作，你應按照正常程序申請病假。如果你在檢疫期間未有感覺不適，能夠遙距工作，你仍需要履行工作職責。上文問題二及問題三中提及的可能情況亦適用於你。

[4]

https://www.news.gov.hk/eng/2020/01/20200130/20200130_115826_344.html?type=ticker

問題五：如果我懷疑或證實僱員感染了新冠病毒，我有權要求對方自我隔離和接受強制測試嗎？

在一般情況下，要求員工就任何疾病或病徵接受強制測試，不符合平等原則，並有可能違反歧視法例的條文[5]。不過，《殘疾歧視條例》豁免基於「傳染病」且「為保護公眾健康屬合理地需要的」歧視行為，因此也適用於新冠病毒。

要留意，病毒測試及其結果均屬《個人資料（私隱）條例》中第 1 保障資料原則所保護的資料：只可收集對該目的為必須及足夠的資料，但不超乎適度。

對僱主的建議：雖然《殘疾歧視條例》提供了有關「傳染病」的豁免，但採取任何行動前，務必考慮和確定有關行動是否對所面對的威脅符合比例。為謹慎起見，僱主仍應訂立政策，在得到員工書面同意下，規定僱員需自行申報外遊及健康資訊，並於出現病徵後向僱主匯報及接受測試。僱主採取的任何措施均應盡可能減低對受影響僱員造成的困難，及避免特別針對個別群組（例如因為白種人員工可能與外地抵港者有更多社交接觸，而只要求他們進行測試）。

對僱員的建議：香港的情況與很多其他司法管轄區不同，本地的僱主有權採取合理的措施以保障公眾健康和應付傳染病。當你簽署任何文件時，應確保有條款保障閣下的個人資料，除為了保障公眾健康外，在非必要時不會向公眾透露。

[5] Waliyah v Yip Hoi Sun Terence [2017] 1 HKLRD 1082

本文由鄧鈞堤大律師及譚俊宜大律師撰寫



鄧鈞堤大律師

鄧鈞堤大律師於 2008 年正式執業，在民事領域業務繁忙且廣泛。他被視為擅長於公法、行政法和少數權益案件的訟辯專家，且活躍於商業法、合同法、衡平法及知識產權法等範疇，提供法律諮詢和訴訟服務。請看鄧大律師的[履歷](#) (英文版)，進一步了解他的業務。



譚俊宜大律師

譚俊宜大律師於 2013 年正式執業，業務專注於公法、家庭法、商業法、監管事宜及大廈管理等範疇。此外，她擅長處理競爭法的案件，曾借調受僱於競爭事務委員會，並擁有競爭法碩士學位。

請看譚大律師的[履歷](#) (英文版)，進一步了解她的業務。

如果您對本文內容、作者或本大律師事務所有任何疑問，歡迎與我們的業務拓展經理陳雙欣 Sonia Chan (soniachan@dcc.law) 聯繫。

免責聲明：本文章並不構成法律意見；它只嘗試闡明一般的法律原則。因此，有關任何個別案件的事實和成功機會的問題，請尋求法律專業人士的詳細意見。