

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)412/2022號文件

檔 號：CB2/BC/2/22

《2022年僱傭(修訂)條例草案》委員會報告

目的

本文件匯報《2022年僱傭(修訂)條例草案》委員會(“法案委員會”)的商議工作。

背景

2. 《僱傭條例》(第57章)旨在就僱員工資的保障訂定條文，對僱傭及職業介紹所的一般情況作出規管，並就相關事宜訂定條文。根據第57章第33(1)條，僱員如在緊接病假日之前已根據連續性合約¹受僱一個月或以上，在符合若干準則的情況下有權獲得疾病津貼。²目前，根據第57章第2(1)條所作的定義，“病假日”指僱員因受傷或患病而不適宜工作，並以此理由缺勤的日子。

3. 第57章又訂明，如符合若干條件，僱員可就不理解僱或在未經其同意下更改僱傭合約的條款，針對有關僱主提出申索。如僱員並非基於正當理由而遭僱主在違反若干法例條文的情況下解僱(例如僱主以即時解僱之外的方式在該僱員有權獲得疾病津貼的病假日當天終止僱傭合約)，該僱員亦可針對有關僱主提出申索。該等申索一經提出，僱主須證明是基於第57章第32K條所指的正当理由而作出該項解僱或更改。

¹ 僱員如連續受僱於同一僱主4星期或以上，而每星期最少工作18小時，便屬根據連續性合約受僱。

² 該等準則包括：(a)所放取的病假日不少於連續4天；(b)能就病假日出示適當的醫生證明書；以及(c)僱員已累積足夠的有薪病假日。

條例草案

4. 《2022年僱傭(修訂)條例草案》(“條例草案”)於2022年2月25日在憲報刊登，並於2022年3月16日的立法會會議上首讀。據勞工及福利局和勞工處於2022年3月2日發出的立法會參考資料摘要(檔號：LD LRD/12-1/1-30/2 (C))第2段所述，2019冠狀病毒病疫情為社會帶來嚴重影響，政府為控制疫情而根據《預防及控制疾病條例》(第599章)訂立規例限制市民活動，在此背景下，政府當局向立法會提出條例草案，建議修訂第57章，以期更好地保障僱員的僱傭權益，並鼓勵僱員接種疫苗。

5. 條例草案旨在修訂第57章，以(a)訂定如某僱員(“受影響僱員”)於某日受到根據第599章施加的、任何關於活動範圍的拘限，該日視為病假日，並訂定在某些情況下向受影響僱員支付疾病津貼；(b)訂定如某僱員基於本身屬受影響僱員而遭受解僱，或其僱傭合約的條款被更改，該項解僱或更改不具有正當理由；(c)訂定如某僱員(屬指明類別的僱員除外)在僱主提出要求後，拒絕出示接種疫苗證明，而遭受解僱或其僱傭合約的條款被更改，該項解僱或更改具有正當理由；以及(d)就相關事宜訂定條文。政府當局所闡釋條例草案的主要特點，載於立法會參考資料摘要第3至8段。

法案委員會

6. 在2022年3月18日的內務委員會會議上，議員同意成立法案委員會研究條例草案。容海恩議員獲選為法案委員會的主席。法案委員會的委員名單載於**附錄1**。

7. 法案委員會曾與政府當局舉行3次會議，並接獲82份意見書。曾向法案委員會提交意見的團體及個別人士名單載於**附錄2**。

法案委員會的商議工作

僱員因遵守根據第599章施加的關於活動範圍的拘限而缺勤的期間，視為病假日

“病假日”定義的擬議修訂

8. 條例草案第3條建議修訂第57章第2(1)條中“病假日”的定義，以包括僱員因遵守《第599章》規定而缺勤的日子。“《第599章》規定”擬指列於第57章擬議新訂附表11第1部的、就活動範圍施加拘限的規定。這些列於該部第1至3項的規定為：(a)《預防及控制疾病規例》(第599A章)第29(1)及(2)條之下的規定，而有關情況是僱員根據第599A章受檢疫或隔離，或僱員身處根據第599A章被隔離的某地方；³ (b)不得違反《預防及控制疾病(對若干人士強制檢測)規例》(第599J章)第13(1)及16(1)條關於強制檢測的規定；⁴ 以及(c)不得違反第599J章第19C(1)條的規定。⁵

9. 政府當局告知法案委員會，按照當局的政策原意，就“《第599章》規定”的擬議新定義而言，向僱員施加的活動範圍拘限，不包括向抵港人士施加的活動範圍拘限。依當局之見，從中國在香港以外的地區到達香港的人士，以及從中國以外的地區到達香港的人士，在啟程之前應已明瞭《若干到港人士強制檢疫規例》(第599C章)及《外國地區到港人士強制檢疫規例》(第599E章)各自的強制檢疫規定。與那些受第57章擬議新訂附表11第1部所列規定(每項規定均屬《第599章》規定)所規限而因自身無法控制的原因缺勤的人不同，上述抵港人士可自由選擇是否來港，以致須遵從第599C章及第599E章的規定而接受檢疫。

³ 在條例草案於憲報刊登時，第599A章第29(1)條規定任何人不得離開該人被檢疫或隔離所在的地方，而第599A章第29(2)條則規定除衛生主任外，任何人不得在未獲根據第599A章第31條給予的書面准許下，進入另一人被檢疫或隔離所在的地方，或進入或離開受隔離的地方。

⁴ 第599J章第13(1)及16(1)條分別關乎不遵從強制檢測公告下的規定及不遵從強制檢測令下的規定。

⁵ 第599J章第19C(1)條關乎就若干處所作出的限制與檢測宣告施加的離開限制。

10. 法案委員會法律顧問要求政府當局澄清，為何“《第599章》規定”的擬議新定義不包括不得違反第599J章第8(1)條(該條關乎由指明醫生發出的強制檢測指示)的規定，儘管強制檢測指示同樣可就活動範圍施加拘限。政府當局解釋，第599J章第4(4)(c)(ii)條下的強制檢測指示可規定相關人士於指明檢測的結果獲確定前，如沒有訂明人員的准許，不得離開或進入某特定地方，但實際上強制檢測指示沒有限制相關人士的活動範圍。事實上，至今已發出的強制檢測指示均沒有規定相關人士如沒有訂明人員的准許，不得離開或進入某特定地方。因此，政府當局沒有建議將第599J章第8(1)條納入第57章擬議新訂附表11第1部。

11. 《2022年預防及控制疾病(修訂)規例》(2022年第35號法律公告)已於2022年3月29日在憲報刊登，並自2022年3月31日起實施。2022年第35號法律公告修訂或廢除第599A章多項條文，包括可就活動範圍施加拘限的第22、23、25及29條。因應2022年第35號法律公告對第599A章所作的修訂，法案委員會法律顧問要求政府當局澄清，當局會否就“《第599章》規定”的擬議新定義，對第57章擬議新訂附表11第1部作出修訂。

12. 政府當局表示將會動議一項相應修正案以修訂第57章擬議新訂附表11第1部第1項，刪去“第29(1)及(2)條”而代以“第22(4)⁶、23(3)⁷及29(2)(b)條⁸”。政府當局解釋，當局不會將第599A章第25(4)及29(2)(a)條納入其中，因為前者旨在規定某人離開即將受隔離的地方，而後者所施加的活動範圍拘限則適用於沒有被檢疫或隔離的人。江玉歡議員建議，政府當局應在條例草案中直接列出第599A章第22(4)、23(3)及29(2)(b)條下的相關規定，讓市民大眾容易理解。政府當局表示，這樣做或會令有關條文變得過於詳細，並涉及提述第599A章其他條文。然而，政府當局承諾，如條例草案及上述修正案獲得通過，當局就該修正案進行推廣解說時，必定會以淺白易明的表達方式

⁶ 第599A章第22(4)條訂明，凡衛生主任根據第599A章第22(1)條，命令某人於某地方接受檢疫，該人除非根據該命令所指明的檢疫條款行事，否則不得離開該地方。

⁷ 第599A章第23(3)條訂明，凡衛生主任根據第599A章第23(1)條，命令某人於某地方接受隔離，該人除非根據該命令所指明的隔離條款行事，否則不得離開該地方。

⁸ 第599A章第29(2)(b)條訂明，除衛生主任外，任何人不得在未獲根據第599A章第31條給予的書面准許下進入或離開受隔離的地方。

(例如受隔離令或檢疫令等限制)，向公眾人士清楚闡釋有關規定的涵蓋範圍。

13. 黎棟國議員和簡慧敏議員質疑，為何第57章擬議新訂附表11第1部第2項不是直接提述與強制檢測公告及強制檢測令有關的活動範圍拘限的相關條文，而是提述第599J章的相關罪行條文。此外，他們亦對該部第2及3項現時的草擬方式表示關注，因為該等條文使用雙重否定句式，令一般公眾人士難以理解。

14. 經考慮上述意見後，政府當局同意動議一組修正案以修訂第57章擬議新附表11第1部第2及3項，直接提述根據第599J章第10(1)條刊登的強制檢測公告之下不得離開某特定地方的規定；根據第599J章第14(2)條作出的強制檢測令之下不得離開某特定地方的規定；以及根據第599J章第19C(1)條所施加的不得離開任何受限處所(第599J章第19A條所界定者)的規定。

證明僱員受《第599章》規定所規限的方式

15. 條例草案第7條建議修訂第57章第33條，以訂明凡僱員因遵守《第599章》規定而於某日缺勤，並按照第57章擬議新訂附表11第2部指明的任何方式，證明僱員於該日受《第599章》規定所規限，便有權就該病假日獲得疾病津貼。上述的指明方式為由公職人員或任何人代政府發出的文件(不論屬印本或電子形式)，或可使用公職人員所指明的方式並透過電訊方式取覽的電子數據，而該文件或電子數據須顯示關於有關僱員的訂明資料。“訂明資料”擬指受《第599章》規定所規限的僱員的姓名(或足以識辨該僱員身分的資料)；該規定所施加的拘限的種類；以及該規定所施加的拘限的有效期的開始日期及結束日期。

16. 委員察悉，鑒於第五波疫情嚴峻，政府當局已公布，自2022年2月26日起，任何人使用2019冠狀病毒病快速抗原測試(“快速測試”)進行檢測後如得出陽性結果，均應視為陽性個案。當局已於2022年3月7日推出“2019冠狀病毒快速抗原測試陽性結果人士申報系統”(“申報系統”)，供快速測試呈陽性的人士直接登記結果。提交初步申報後，透過衛生署衛生防護中心發送的手機短訊中提供的連結成功上載證明文件的個別人士，將可下載由衛生防護中心根據法例發出的隔離令。衛生

防護中心會按申報人士呈報的資料，向其家居接觸者發送手機短訊。家居接觸者透過手機短訊中提供的連結上載所需文件(例如其身分證明文件)後，將可下載由衛生防護中心根據法例發出的檢疫令。部分委員(包括邵家輝議員、李鎮強議員及陳祖恒議員)關注到可能會有僱員作出欺詐性申報。雖然衛生防護中心會以抽樣方式要求部分已登記個案進行核酸覆核測試，但不會向僱主透露測試結果。

17. 政府當局表示，覆核測試結果呈陰性的人士會被送往竹篙灣社區隔離設施進行觀察及測試。懷疑刻意提供虛假或具誤導性資料的個案會轉介警方跟進。根據《預防及控制疾病(披露資料)規例》(第599D章)，任何人明知而向衛生主任或獲授權人員提供任何在要項上屬虛假或具誤導性的資料，充作遵從向上述人員提供資料的要求(包括透過申報系統提供虛假或具誤導性的快速測試結果)，即屬犯罪，一經定罪，最高可處第3級罰款(現為1萬元)及監禁6個月。

18. 部分該等委員指出，雖然隔離令或檢疫令指明的期間為14天，但在第五波疫情下，衛生當局已決定，因應最新疫情發展和風險評估，已入住社區隔離設施或尚待移送入院或隔離設施的感染人士，若已接種至少兩劑2019冠狀病毒病疫苗(“新冠疫苗”)，可在檢測陽性後第六天及第七天進行快速測試。同樣，已接種至少兩劑新冠疫苗的密切接觸者則可在接受家居檢疫第六天及第七天進行快速測試。若他們在這連續兩天的快速測試均取得陰性測試結果，便可於第七天提早離開社區隔離設施或家居，如常生活。據政府當局所述，在這些情況下，有關隔離令或檢疫令即可視為失效，病假日亦會隨隔離令或檢疫令失效而結束。這些委員詢問，如僱員接受隔離或檢疫，並已接種至少兩劑新冠疫苗，則僱主要求該僱員提供其“安心出行”流動應用程式內儲存的出行紀錄(“出行紀錄”)，以證明其未有因符合上述提早完成隔離和家居檢疫條件而提早如常生活，在《個人資料(私隱)條例》(第486章)下是否正當及合理的做法。

19. 政府當局經諮詢香港個人資料私隱專員公署(“私隱公署”)後表示，收集僱員的出行紀錄會構成收集第486章所界定的個人資料。僱主(作為資料使用者)須遵守多項規定，包括第486章附表1列明的保障資料原則。雖然僱主收集資料以考慮僱員是否適宜返回工作場所或藉以核實僱員的隔離或檢疫期，一般而言屬正當及合理，但私隱公署對僱主收集僱員出行紀錄

能否滿足第1保障資料原則⁹下有關必要性、不超乎適度及公平性的規定表示有所保留，原因之一是出行紀錄會透露僱員的行蹤及定位紀錄，收集相關資料明顯超乎擬收集資料的目的。在這情況下，收集全部出行紀錄就收集資料的目的而言是否必需或直接與該目的有關，亦成疑問。此外，如僱員並沒有在整段隔離或檢疫期間留在同一地方，收集出行紀錄或會揭露該僱員違反了隔離或檢疫令，並可能使該僱員因此而涉及刑事訴訟。在此情況下，私隱公署認為僱主收集出行紀錄未必符合第1保障資料原則的規定。

20. 然而，政府當局表示，根據私隱公署於2022年3月發出的《僱主在2019冠狀病毒病疫情期間收集及使用僱員個人資料的指引》，僱主收集僱員在隔離或檢疫期第六天及第七天的2019冠狀病毒病檢測結果，一般而言屬正當及合理的做法。儘管如此，僱主如向僱員收集該等資料及其他健康狀況資料，應遵守上述有關收集個人資料的目的及方式的規定，以及第486章下的其他保障資料原則，例如關於資料保留期間、資料準確性及資料保安的原則。

可獲豁免出示醫生證明書而有權獲得疾病津貼的情況

21. 根據第57章第33(2)條，除第57章第33(2A)條另有規定外，有權獲得疾病津貼的日數須按以下計算率累算：凡根據連續性合約受僱者，在最初受僱的12個月內，每受僱滿一個月即可享有有薪病假日兩天；以及其後每受僱滿一個月即可享有有薪病假日4天，有薪病假日最多可累積至120天。依據第57章第37條，有薪病假日分為兩類，第1類有薪病假日最多可累積至

⁹ 根據第1保障資料原則第(1)款，除非——

- (a) 個人資料是為了直接與將會使用該資料的資料使用者的職能或活動有關的合法目的而收集；
- (b) 在符合(c)段的規定下，資料的收集對該目的是必需的或直接與該目的有關的；及
- (c) 就該目的而言，資料屬足夠但不超乎適度，否則不得收集資料。

根據第1保障資料原則第(2)款，個人資料須以——

- (a) 合法；及
- (b) 在有關個案的所有情況下屬公平，的方法收集。

36天，而隨後的第2類有薪病假日最多可累積至84天。

22. 條例草案第7(3)條擬修訂的第57章第33(5A)條訂明，如僱員因遵守《第599章》規定而放取有薪病假日，而該等有薪病假日屬於僱員累積病假日中的第2類有薪病假日，則僱員無須向僱主出示其在醫院門診部或留院時為其診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫就每一病假日所簽發的醫生證明書。法案委員會法律顧問查詢提供上述豁免的原因，政府當局回應時表示，考慮到《第599章》規定的特點及實際情況，即僱員因遵守《第599章》規定而缺勤時未必會到醫院接受診治，實有必要提供該項豁免。

獲得疾病津貼的權利適用的情況

23. 根據第57章擬議新訂第33(8)條，只有在僱員的有關缺勤期間持續連續4日或以上，而該病假日適逢條例草案(如獲通過)於憲報刊登為條例當日(“指明日期”)或在該日之後的情況下，獲得疾病津貼的權利才適用。第57章擬議新訂第33(9)條訂明，就第57章擬議新訂第33(8)條而言，下述事宜屬無關重要：(a)該僱員的有關缺勤期間是否在指明日期前已經開始；(b)該期間是否關乎多於一項《第599章》規定；以及(c)該期間是否關乎根據第599章作出、發出、刊登或給予的多於一項命令、公告、宣告、指示或其他指引或要求(不論如何稱述)。第57章擬議新訂第33(5)(ac)條進一步訂明，僱員如由於其嚴重和故意的不當行為，導致其受《第599章》規定所規限，便無權獲得疾病津貼。

24. 委員察悉，自2019冠狀病毒病於2020年年初爆發以來，政府當局已不時根據《預防及控制疾病(規定及指示)(業務及處所)規例》(第599F章)作出關於餐飲業務及表列處所運作的指明及指示，以確保就關乎2019冠狀病毒病的公共衛生緊急事態而保持社交距離。部分委員詢問，就某些表列處所須暫停運作的情況而言，在該等處所工作的僱員如因遵守《第599章》規定而缺勤，會否有權根據條例草案獲得疾病津貼。

25. 政府當局表示，條例草案並沒有建議對法定病假制度作出任何根本性的改變。根據第57章現行第35(2)條，假若僱員在某日即使沒有生病亦不會工作，而僱主通常無須就該日支付工資，則無須就該日支付病假津貼。僱主如因特殊情況(例如

因政府根據第599F章作出的指示及指明而停業)而要求僱員放取無薪假期，應盡早與有關僱員就工作及支薪安排進行溝通。

26. 簡慧敏議員促請政府當局發出簡易指南，舉例說明如受隔離令或檢疫令約束的僱員的病假在指明日期前已經開始，但病假期間適逢指明日期，該僱員的有薪病假日應如何計算。為免生疑問，她要求政府當局澄清，若符合第57章為疾病津貼所訂的現行準則(例如有註冊醫生簽發的適當的醫生證明書)，不論指明日期是在何日，已感染2019冠狀病毒病的僱員是否均須獲僱主支付疾病津貼。政府當局給予肯定的答覆。

27. 委員要求政府當局闡釋甚麼行為可能構成嚴重和故意的不當行為，以致僱員無權獲得疾病津貼。政府當局表示，這須由法庭經考慮個別個案的事實和情況後決定。視乎有關個案的實際情況，一個例子可能涉及由於僱員故意感染2019冠狀病毒病而導致其受《第599章》規定所規限的情況。

28. 鑒於第599J章訂明只會就不遵從強制檢測公告等的情況而向某人送達強制檢測令，有委員詢問，僱員沒有遵從強制檢測公告會否被視為嚴重和故意的不當行為，以及如會的話，為何強制檢測令之下不得離開某特定地方的限制屬構成《第599章》規定的其中一項規定。政府當局解釋，有關人士未有遵從強制檢測公告的原因可能各有不同，因此，未必所有強制檢測令的個案皆涉及嚴重和故意的不當行為。如有證據顯示僱員因其嚴重和故意的不當行為，致使有關當局向其發出強制檢測令拘限其活動範圍以致其缺勤，根據第57章擬議新訂第33(5)(ac)條，僱主無須就該僱員的有關缺勤期間向該僱員支付疾病津貼。

29. 部分委員(包括邵家輝議員、李鎮強議員、陳紹雄議員、黃英豪議員及顏汶羽議員)原則上不反對條例草案，但關注到有關的立法建議會帶來深遠的影響，使只屬密切接觸者(而非受感染人士)的合資格僱員，有權因遵守檢疫令而獲得疾病津貼。這些委員要求政府當局提供資料，說明將某人列為須接受檢疫的密切接觸者的現行準則；自2022年1月第五波疫情開始以來，衛生當局發出的檢疫令數目，以及勞工處處理涉及因接受隔離或檢疫而缺勤僱員的疾病津貼的勞資糾紛個案宗數；以及其他地方向為預防及控制2019冠狀病毒病的目的而接受強制隔離或檢疫的合資格僱員提供有薪病假的做法。邵家輝議員、黃英豪議員、黎棟國議員及顏汶羽議員認為，政府

當局應向中型、小型及微型企業和勞工密集的行業(例如那些根據外判物業服務合約以“包薪”形式獲支付服務費的物業管理服務公司)提供補貼，以減輕其因向大量在第五波疫情下接受隔離或檢疫的僱員支付疾病津貼而承受的財政壓力。陳沛良議員對日後一旦推行全民強制檢測為僱主帶來的負擔表示關注。

30. 據政府當局所述，雖然界定密切接觸者時會顧及有關情況的相關細節，但密切接觸者一般是指確診者的同住家人，以及跟確診者有面對面密切接觸的人士(尤其當確診者沒戴口罩時，例如一同用膳)。在第五波疫情下，截至2022年4月18日共有約637 700名人士(外地抵港人士除外)在家居或政府檢疫設施接受檢疫。政府當局呼籲僱主體恤和諒解因遵守防疫規定而缺勤的僱員，並按本身的業務狀況和承擔能力，採用較寬鬆的方法彈性處理僱員在接受檢疫期間的僱傭事宜。如有爭議，勞工處會為勞資雙方提供免費的諮詢及調停服務。

31. 至於其他地方的做法，政府當局表示，按照新加坡《僱傭法令》，根據任何成文法接受檢疫的僱員(包括傳染病帶病者、疑似帶病者及密切接觸者)在符合相關準則的情況下，可享有有薪住院病假。僱員在家居或政府檢疫設施接受檢疫期間，僱主須給予僱員有薪住院病假，款額以僱員的每日平均工資總額計算(不包括加班費、花紅、膳食及房屋津貼等款項)¹⁰。在英國，於實施強制隔離措施期間，合資格僱員如因感染2019冠狀病毒病、與確診者同住或收到衛生當局通知為確診人士接觸者等情況而須自我隔離及未能工作，可獲僱主發放法定病假工資。¹¹內地則規定企業按正常勞動支付被隔離職工(包括2019冠狀病毒病患者、疑似病人及密切接觸者)的工資。政府當局強調，有關立法建議不擬對法定病假制度及疾病津貼作出任何根本性的改變。鑒於中小型企業深受疫情影響，當局已推出防疫抗疫基金及“2022保就業”計劃等一系列紓困措施，為企業(包括中小型企業)提供財政支援，協助他們渡過難關。

¹⁰ 新加坡政府在向確診者及相關人士發出檢疫令期間(即由2020年1月至2021年10月)，會為向完成檢疫僱員支付病假工資的僱主提供每天100新加坡元的檢疫令津貼。

¹¹ 現時法定病假工資款額為每周99.35英鎊。此外，英國政府於2020年3月至2022年3月推出法定病假工資補助計劃，僱用少於250名僱員的僱主，可向政府申請發還支付予須隔離僱員的法定病假工資，上限為兩個星期(以每名僱員每次申索計算)。

第57章擬議新訂附表11日後的修訂

32. 依據第57章擬議新訂第68A條，勞工處處長、勞工處副處長或勞工處助理處長(統稱“處長”)可藉於憲報刊登的公告，修訂擬議新訂附表11。有關公告為附屬法例，須由立法會經先訂立後審議的程序審議。政府當局回應黎棟國議員的查詢時確認，當局就此作出任何修訂前，會先諮詢立法會。

遵守《第599章》規定，不構成解僱或更改僱傭條款的正當理由

33. 條例草案第5條建議在第57章加入新訂第32KA條，以訂明在斷定僱主就解僱某僱員或更改該僱員的僱傭合約條款，是否具有第57章第32K條所指的正當理由時，該僱員因遵守《第599章》規定而缺勤，不構成該項解僱或更改的正當理由。

34. 委員要求政府當局提供資料，說明自第五波疫情開始以來，勞工處處理涉及僱員因接受隔離或檢疫而缺勤，因而遭受解僱的勞資糾紛個案宗數，以及經調停後達成和解的個案宗數。據政府當局所述，在2022年首季，勞工處勞資關係科處理了9 457次諮詢面談及6 143項書面查詢，並為7宗已知與疫情有關的僱傭申索(涉及終止僱傭、工資糾紛及更改僱傭條款)提供調停服務，其中6宗經調停後得以解決，餘下1宗則轉介勞資審裁處尋求仲裁。

35. 林振昇議員轉達一些工會的關注，即根據立法建議，因遵守《第599章》規定而缺勤以致被解僱的僱員(在符合已按連續性合約受僱不少於24個月的條件下)，只可就不合理解僱向僱主提出補償申索，因為這種解僱並非違法行為(“不合法解僱”)。在這情況下，勞資審裁處經考慮個案的情況後，只可命令僱主讓僱員復職或再次聘用僱員，或命令僱主須支付終止僱傭金予僱員。¹²

36. 政府當局請法案委員會留意，第57章訂明多項事宜，包括僱主在僱員放取有薪假期期間解僱僱員屬違法，但僱員因犯嚴重過失而被即時解僱的情況除外。此外，條例草案的建議

¹² 終止僱傭金是指：(a)僱員根據第57章可享有但在被解僱時未獲支付的法定權益；(b)僱員假若繼續受僱而根據第57章可合理地預期有權享有的權益；以及(c)僱員根據僱傭合約可享有的任何其他款項。

之一是將僱員受《第599章》規定所規限的日子視為病假日，¹³並訂定在某些情況下向有關僱員支付疾病津貼。¹⁴如條例草案獲得通過，凡僱員因遵守《第599章》規定而缺勤，而該僱員符合獲得疾病津貼的相關準則，在該僱員放取有薪病假期間將其解僱即屬不合法解僱，有關僱主可被檢控，一經定罪，可處第6級罰款(現為10萬元)。若一項解僱同時符合不合法解僱及僱員並非基於第57章指明的正當理由被解僱這兩項條件，有關僱員可就不合法及不合理的解僱提出補償申索。勞資審裁處經考慮該申索的情況後，如裁定個案屬不合理及不合法解僱，可命令僱主讓僱員復職或再次聘用僱員，或命令僱主須支付終止僱傭金及/或在適當情況下支付不超過15萬元的補償金予僱員。

沒有遵從正當接種要求，視為缺乏從事有關工作的能力

條例草案下的建議

37. 根據第57章擬議新訂第32KB條，如某僱員沒有遵從其僱主向該僱員作出的正當接種要求，該僱員視為缺乏執行其受該僱主僱用從事的種類的工作的能力，以致僱主可以此作為解僱某僱員(屬第57章擬議新訂附表12第1部第3條下獲豁免類別的僱員除外)或更改該僱員的僱傭合約條款的正當理由。如僱主向該僱員作出符合第57章擬議新訂附表12第1部所列的所有條件的書面要求，並向每一與該僱員的工作性質相同或相似的其他僱員作出符合上述所有條件的書面要求，有關僱主即屬作出正當接種要求。上述條件之一為有關要求內容是僱主要求僱員於自該要求作出當日起計的56日內，向僱主出示該僱員接種新冠疫苗的紀錄。其他條件包括有關僱員並非屬獲豁免類別人士的僱員，例如該僱員持有指明醫學豁免證明書，證明該僱員不適直接種疫苗。

建議的合法性

38. 據政府當局所述，此立法建議旨在處理關乎僱員拒絕遵從根據《預防及控制疾病(疫苗通行證)規例》(第599L章)第3(1)條發出的疫苗通行證指示(“疫苗通行證指示”)的事宜，以及鼓勵僱員因應僱主為保障公共健康着想作出的接種要求而接種疫苗。有關建議指明在僱主作出接種要求的方式、遵從

¹³ 請參閱上文第9至14段。

¹⁴ 請參閱上文第15至32段。

限期及獲豁免類別人士方面須符合的條件，並清楚訂明在甚麼情況下因相關事宜作出解僱屬第57章下解僱的正當理由，從而協助釐清僱主與僱員之間的權利和責任，有助避免勞資糾紛。然而，江玉歡議員對於第57章擬議新訂第32KB條或會違反《殘疾歧視條例》(第487章)深表關注。她亦關注到第57章擬議新訂第32KB條如何符合《基本法》，包括有關人權的條文。

39. 政府當局表示，第487章禁止“直接”及“間接”歧視。¹⁵ 第57章擬議新訂第32KB條訂明，僱主須向受其僱用所有從事相同或相似工作的僱員作出符合第57章擬議新訂附表12第1部所列的所有條件的書面要求，方屬作出正當接種要求。這旨在確保僱主公平地作出接種要求，而非針對個別僱員(包括殘疾僱員)。有鑒於此，該條文並不構成第487章下的直接歧視。依政府當局之見，該條文亦不構成間接歧視，因為第57章擬議新訂第32KB條及擬議新訂附表12規定，僱員如因健康理由不適宜接種疫苗，並持有第599L章第17條所指的指明醫學豁免證明書，可獲豁免遵從僱主作出的接種要求。因此，接種要求並不適用於因身患殘疾而不能接種疫苗的僱員。此外，只要僱主在考慮僱員的工作性質及有關的業務運作需要後，能證明該要求有理據支持，便不會構成間接歧視。

40. 政府當局進而表示，如若相關人事管理措施(例如要求僱員出示接種疫苗證明)是基於保障公眾健康目的而合理地需要作出，亦有理據支持僱主根據第487章第61條獲得豁免。¹⁶ 第57章擬議新訂附表12第1部第2條訂明，僱主作出接種要求時，必須在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，便將使在該僱員從事其工作時與該僱員有面對面接觸的人士，蒙受感染的風險。

41. 政府當局認為，此立法建議提供與《基本法》人權保證相符的清晰規定及相關保障，合理地平衡僱傭雙方的利益。

¹⁵ 據政府當局所述，直接歧視是指基於某人的殘疾，而給予該人較另一情況相同或無重大分別的人為差的待遇(請參閱第487章第6(a)條)。另一方面，間接歧視則是指雖然對所有人施加相同的要求，但該要求卻對殘疾人士構成不利影響，而受屈人不能符合該要求(請參閱第487章第6(b)條)。

¹⁶ 第487章第61條訂明，如某人的殘疾屬任何傳染病(包括第599章所指的任何表列傳染病，例如2019冠狀病毒病)，而有關的歧視性作為是“為保護公眾健康屬合理地需要的”，《殘疾歧視條例》則不適用。

第57章擬議新訂第32KB條並沒有規定未接種疫苗人士不得受僱，亦沒有要求僱主解僱未能出示接種疫苗證明的僱員。即使(為討論起見)假設該條文可能限制居民的某些基本權利，但如對其施加限制是依法規定、合乎情理及有理可據，則沒有違反該等權利。依當局之見，根據該條文施加的限制(如有的話)能符合*希慎興業有限公司訴城市規劃委員會(2016) 19 HKCFAR 372*一案所訂的相稱性驗證準則。¹⁷

42. 江玉歡議員對有關立法建議始終有所保留。她指出，就新加坡的工作人口疫苗接種措施¹⁸(即政府當局在回應她就其他普通法適用地區相類性質的法例及相關案例所作查詢時引述的例子)而言，當地政府建議僱主將未接種疫苗的僱員調配至可在家工作的合適工作崗位(及其薪酬調整至相稱水平)，並按雙方同意的條件安排有關僱員放取無薪假期，最後才考慮是否終止有關僱員的僱傭合約。政府當局強調，有關立法建議並沒有要求或鼓勵僱主解僱未能出示接種疫苗證明的僱員。該建議只是在僱主因僱員未有接種疫苗而作出解僱的情況下，免除僱主被指稱不合理的責任。

¹⁷ 政府當局解釋的理由如下：

- (a) 僱主為保障公共健康着想而要求僱員接種疫苗，實屬合乎情理，而保障公共健康是一個合法目的；
- (b) 第57章擬議新訂第32KB條與該合法目的有合理關連，在目前的公共衛生緊急情況下並沒有超越為達致該目的所需的程度。鑒於法庭會考慮到制訂及執行防疫及勞工政策屬行政機關的職權及專業範疇，法庭在行使其司法監督權時，會以“明顯地沒有合理根據”為門檻，給予決策者較大酌情衡量的空間，因此除非受質疑的措施“明顯地沒有合理根據”，否則法庭不會作出干預；及
- (c) 在實施有關限制所獲得的社會利益，與個人權利所受到的侵犯(如有的話)之間，已取得合理平衡，因為僱主作出接種要求時，必須在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，便將使在該僱員從事其工作時與該僱員有面對面接觸的人士，蒙受感染的風險。此外，接種要求不會導致有關人士承受不可接受的嚴苛負擔，因為第57章擬議新訂第32KB條並無規定未接種疫苗人士不得受僱，並已為某些僱員提供豁免。與正當接種要求相關的條文會於疫情受控及疫苗接種不再構成公共健康考慮時廢除。

¹⁸ 據政府當局所述，新加坡規定所有僱員自2022年1月15日起須已接種疫苗方可返回崗位工作。詳情請參閱[立法會CB\(2\)227/2022\(03\)號文件](#)第8段。

獲豁免類別人士

43. 第57章擬議新訂附表12第1部第3(a)條訂明，如疫苗通行證指示就任何處所或公共交通工具而有效，而有關工作地點在該處所內或該公共交通工具屬有關工作地點；或僱員從事的工作屬政府規定或建議僱員接種疫苗的工作種類，則僱員如屬第599L章第5(2)條所提述的人，可獲豁免向作出新冠疫苗接種要求的僱主出示接種紀錄。江玉歡議員要求政府當局澄清，如僱員進入有關工作地點的唯一目的是在該處所進行必需的修理工作，該僱員會否因為是第599L章第5(2)(c)(iii)條所提述的人而屬上述獲豁免類別人士。

44. 政府當局解釋，第599L章第5(2)(c)(iii)條訂明，如某人進入指明處所的唯一目的是在該處所進行必需的修理工作，疫苗通行證指示的有關規定並不適用於該人。然而，從事維修工作的僱員(包括受僱於疫苗通行證指示下指明處所進行修理工作的僱員，例如在商場內工作者)，除了到指定場所或地點進行修理工作外，一般亦須在其受僱機構的處所執行其他職責，例如接收維修指示、整理工具或填寫維修紀錄等。換言之，只要僱員的工作範圍不限於在指明處所進行必需的修理工作，條例草案擬議新訂附表12第1部第3(a)條所訂的豁免便不適用於該僱員，亦不會影響僱主向該僱員作出接種要求。

45. 委員察悉，第57章擬議新訂附表12第1部第3(b)條訂明，如沒有疫苗通行證指示或政府有關接種疫苗的規定或建議適用於僱員，則僱員如符合以下說明，可獲豁免向作出新冠疫苗接種要求的僱主出示接種紀錄：(a)正在懷孕；(b)餵哺母乳；(c)獲發符合第599L章第17條規定的指明醫學豁免證明書，證明在遵從限期內，該僱員不適宜接種疫苗；或(d)持有一份由衛生署署長(“署長”)指明的人發出的出院或康復證明書，證明該僱員於某特定日期，獲診斷為已感染2019冠狀病毒病，而該日期是在擬作出接種要求的日期之前的6個月內。

46. 鑒於有科學證據指出接種新冠疫苗可有效保護孕婦、哺乳婦女及其嬰兒，林哲玄議員關注到，對懷孕或餵哺母乳的僱員給予豁免，或會令市民大眾誤以為當局不鼓勵她們接種新冠疫苗，以及疫苗對懷孕和餵哺母乳有害。政府當局解釋，雖然條例草案旨在鼓勵僱員接種疫苗，但在疫苗通行證指示不適用的情況下，勞工顧問委員會的共識是條例草案應提供較

多的豁免安排，令有關要求較容易平衡勞資雙方的權益，減少爭拗，以維繫和諧勞資關係。

47. 有委員詢問，第57章第15條有關禁止解僱懷孕僱員(指明情況除外)¹⁹的規定是否維持不變，政府當局給予肯定的答覆。鑒於第57章擬議新訂附表12旨在對懷孕或餵哺母乳的僱員施加不同的疫苗接種規定，視乎她們的工作地點是否位於疫苗通行證指示有效的任何處所或公共交通工具，以及她們從事的工作是否屬政府規定或建議僱員接種疫苗的工作種類而定，²⁰ 委員籲請政府當局在條例草案獲得通過後加強這方面的宣傳工作。政府當局向委員保證，在條例草案獲得通過後，當局會加強宣傳，讓勞資雙方更了解對懷孕或餵哺母乳的僱員在不同情況下的新冠疫苗接種規定、豁免安排及僱傭保障。

48. 部分委員關注到，如僱員在香港以外地區獲診斷為已感染2019冠狀病毒病，而其持有的出院或康復證明書並非由署長指明的人發出，該僱員便沒有資格獲得豁免；而在另一些情況下，可能有僱員是2019冠狀病毒病康復者，但他們不曾到醫院接受診治，只持有病假證明書。該等委員詢問，持有獲署長接納的出院或康復證明書及病假證明書，是否可作為證明僱員獲診斷為已感染2019冠狀病毒病的證據。政府當局表示會就條例草案相關條文的執行情況作出適當安排。

送達書面要求的方式

49. 黎棟國議員和簡慧敏議員注意到，第57章擬議新訂第32KB(2)(b)條只規定僱主以書面作出新冠疫苗接種要求，但沒有指明送達有關通知的方式。黎議員和簡議員建議，除了向個別僱員發出書面通知外，在僱傭地點顯眼處張貼通知亦應獲接受為僱主向僱員送達通知的方式。經考慮後，政府當局同意

¹⁹ 僱主只可在以下情況下解僱懷孕僱員：(a)僱員因犯嚴重過失而被即時解僱；或(b)如僱傭合約明確協定有試用期，僱主可在不多於12個星期的試用期內(或如試用期超過12個星期，則在該試用期的首12個星期內)解僱僱員，惟僱主不得因僱員懷孕而將其解僱。

²⁰ 就疫苗通行證指示有效的處所而言，懷孕或餵哺母乳的僱員須遵從疫苗通行證指示的疫苗接種規定，並向僱主出示接種紀錄。如僱員從事的工作屬政府規定或建議僱員接種疫苗的工作種類，有關僱員應遵從所指明的疫苗接種規定或建議。就任何其他處所而言，懷孕或餵哺母乳的僱員可獲豁免於向僱主出示接種紀錄的規定。

提出修正案修訂第57章擬議新訂第32KB條，加入一項新訂條款，以訂明在不局限為施行第57章擬議新訂第32KB(2)條而作出書面要求的方式的前提下，為施行該條而向某僱員作出的書面要求，在以下情況下即屬已如此作出：在有關僱傭地點的顯眼處，有張貼載有該要求及致予有關僱主的所有僱員(或包含該僱員的該僱主的某組僱員)的通知。

僱主對異常事件的法律責任

50. 有委員關注到，如僱主作出了正當接種要求，而在其僱員身上發生任何與施用新冠疫苗相關的異常事件，僱主須否負上任何法律責任。政府當局表示，由於僱主並非新冠疫苗的製造商或供應者，亦非負責為其僱員施行疫苗接種，加上正當接種要求必須符合第57章擬議新訂附表12第1部所列的所有條件，因此僱主不大可能須就僱員身上發生任何與施用疫苗相關的異常事件負責。

與正當接種要求相關的條文日後的修訂及失效

51. 委員察悉，依據第57章擬議新訂第68B條，處長可藉於憲報刊登的公告，修訂第57章擬議新訂附表12。有關公告為附屬法例，須由立法會經先訂立後審議的程序審議。另一方面，條例草案第1(3)條建議就擬議新訂第32KB條(及因應擬議加入新訂第32KB條而對第57章第32K(b)條所作的一項擬議相關修訂)及第68B條，以及擬議新訂附表12日後失效作出規定。這些條文自勞工處處長以憲報公告指定的日期起即告廢除。據政府當局所述，這些條文會於疫情受控及疫苗接種不再構成公共健康考慮時廢除。

52. 黎棟國議員要求勞工及福利局局長在條例草案恢復二讀辯論時的發言中承諾，政府當局會在《釋義及通則條例》(第1章)第34條規定的整個先訂立後審議期間結束後，才開始實施條例草案第4(2)、6、11及14條(這些條文就日後廢除擬議新訂第32KB條(及擬對第32K(b)條作出的一項相關修訂)及第68B條，以及擬議新訂附表12作出規定)。政府當局向委員保證，有關修訂只會在整個先訂立後審議期間結束後才實施。政府當局作出有關修訂時會闡釋考慮因素，立法會也會有時間進行審議。勞工及福利局局長就條例草案恢復二讀辯論發言時，會就此清楚說明。

條例草案的生效日期

53. 除條例草案第4(2)、6、11及14條(即就廢除上文第51段所提述的條文而訂定的條文)之外，條例草案如獲通過，將自其於憲報刊登為條例當日起實施。

54. 委員詢問，為何條例草案(尤其是關於病假日定義及享有疾病津貼權利的條文)不具追溯力。政府當局解釋，條例草案如具有追溯力，會涉及複雜的法律原則及技術問題，容易衍生爭議，並不穩妥。政府當局進一步表示，在2019冠狀病毒病疫情下，當局呼籲僱主體恤和諒解因遵守防疫規定而缺勤的僱員，並按本身的業務狀況和承擔能力，採用較寬鬆的方法彈性處理僱員在接受檢疫期間的僱傭事宜。

55. 應委員的要求，政府當局承諾在條例草案獲得通過後會以中文、英文及少數族裔語文編製簡明指南，以例子及常見問答形式介紹新規定。當局亦會利用各種渠道宣傳新規定，並會透過主要僱主商會、職工會聯會及人力資源專業團體等網絡傳遞有關信息，以提高僱主及僱員對新規定的認識。

條例草案的修正案

56. 除了上文第12、14及49段所闡述政府當局擬提出的修正案外，政府當局亦會就條例草案提出若干相應及技術性修正案。法案委員會對該等修正案並無異議。

57. 法案委員會不會就條例草案提出任何修正案。

條例草案恢復二讀辯論

58. 法案委員會已完成審議條例草案；在政府當局動議相關修正案的前提下，法案委員會對條例草案恢復二讀辯論並無異議。政府當局將於2022年6月15日的立法會會議上恢復條例草案的二讀辯論。

諮詢內務委員會

59. 法案委員會已於2022年5月27日向內務委員會匯報其商議工作。

立法會秘書處
議會事務部2
2022年6月6日

《2022年僱傭(修訂)條例草案》委員會

委員名單

主席	容海恩議員, JP
委員	邵家輝議員, JP 江玉歡議員 李鎮強議員 林哲玄議員 林振昇議員 陳沛良議員 陳祖恒議員 陳紹雄議員, JP 黃元山議員 黃英豪議員, BBS, JP 楊永杰議員 黎棟國議員, GBS, IDSM, JP 顏汶羽議員 簡慧敏議員
	(總數：15位委員)
秘書	林偉怡女士
法律顧問	簡允儀女士

《2022 年僱傭(修訂)條例草案》委員會

曾向法案委員會提交書面意見的團體/個別人士名單

1. 日迦美容
2. 卡爾美顏瘦身中心
3. 奘屋
4. 永成(國際)美容有限公司
5. 西貢區議會議員張展鵬先生
6. 沐蘭
7. 協利國際美容集團有限公司
8. 玩具禮品及遊戲業工會
9. 南明美容集團有限公司
10. 品優僱傭中心有限公司
11. 政府人員協會
12. 星悅美容集團
13. 活水抗衰老中心
14. 盈暉國際貿易有限公司
15. 美妍坊
16. 香港工會聯合會社區主任曾勁聰先生
17. 香港工會聯合會社區幹事方浩良先生
18. 香港工會聯合會社區幹事古偉冰先生
19. 香港工會聯合會社區幹事何偉俊先生
20. 香港工會聯合會社區幹事吳尉行先生

21. 香港工會聯合會社區幹事黃遠康先生
22. 香港五金電子科技業總工會
23. 香港化粧品同業協會
24. 香港天主教勞工事務委員會
25. 香港各界婦女聯合協進會
26. 香港物業管理聯會
27. 香港美容專家及保健協會
28. 香港美容從業聯會
29. 香港美容業總會
30. 香港美學有限公司
31. 香港婦產科學院
32. 香港絲織產品貿易服務業工會
33. 香港飲食業職工會聯合會
34. 香港製造業總工會
35. 香港膠業從業員協會
36. 香港環境衛生業界大聯盟
37. 香港醫療人員總工會
38. 海欣纖體美容中心
39. 海麗實業有限公司
40. 益威創建有限公司
41. 唯美集團有限公司
42. 基層清潔工友關注組
43. 御麵之坊
44. 清潔工人職工會

45. 清潔服務業職工會
46. 現代美容中心
47. 凱柏化粧品公司
48. 創峰有限公司
49. 創新及製造業人員協會
50. 黃河(遠東)有限公司
51. 僑締美聚有限公司
52. 葆齡集團有限公司
53. 詩琳控股集團有限公司
54. 嘉雯美容集團有限公司
55. 維斯概念(香港)有限公司
56. 薈峯有限公司
57. 靈心生物科技養生國際有限公司
58. Artemis Beauty Supplies Limited
59. Be Beauty shop
60. Be One Beauty
61. Joy Unions Holding Co. Ltd
62. Me Painscare Ltd
63. Princess House
64. Veribel Aesthetic Clinic
65. WeCare Wellness

* 法案委員會亦接獲個別團體/公眾人士提交的 17 份意見書，並應其要求不予公開。