

立法會參考資料摘要

《僱傭條例》
(第 57 章)

《2022 年僱傭（修訂）條例草案》

引言

A 在二零二二年二月二十五日的會議上，行政會議建議，行政長官指令應向立法會提交載於附件 A 的《2022 年僱傭（修訂）條例草案》（“《條例草案》”），以落實以下三項建議：

- (a) 清楚訂明僱員因遵守《預防及控制疾病條例》（“《第 599 章》”）的規定以致活動受限制而無法上班的情況下（不包括向從外地到港人士實施的限制），可視為《僱傭條例》（第 57 章）（“《條例》”）下的病假日，並為符合《條例》所訂明相關資格的僱員提供疾病津貼；
- (b) 清楚訂明僱員按《第 599 章》規定以致活動受限制（不包括向從外地到港人士實施的限制）並因而被解僱，屬於不合理的解僱；及
- (c) 以日落條款清楚訂明僱員如經僱主要求後，在未有提供充分醫學理由下拒絕接種疫苗而被解僱，並不屬於不合理的解僱。

理據

2. 於新型冠狀病毒病疫情為社會帶來嚴重影響的背景下，政府推出新一輪公共衛生緊急事態規例，透過《第 599 章》的規定限制市民活動以避免疾病的傳播。為了更好地保障僱員的僱傭權益及鼓勵僱員接種疫苗，政府建議修訂《條例》，以落實以下第三至八段內所述的三項建議。

建議 (a)：僱員因遵守《第 599 章》規定而無法上班可視為《條例》下的病假日，並為符合資格的僱員提供疾病津貼

3. 根據《條例》，僱員按連續性合約受僱，如同時符合某些資格¹便可領取疾病津貼。僱員因須遵守《第 599 章》規定（例如檢疫或隔離令）以致活動受限制而無法上班，或會因為僱員的缺勤並非疾病或損傷導致及沒有獲發《條例》現時要求的「適當的醫生證明書」²而未能領取疾病津貼。為了達致僱員如因遵守按《第 599 章》施行的活動限制要求（不包括向從外地到港人士實施的限制）而無法上班應可領取疾病津貼的政策原意，現時的法例修訂工作建議修訂「病假日」³的釋義，以及訂明可接納為領取疾病津貼所須的證明文件的種類，令有關證明文件無須限制於「適當的醫生證明書」。顧及按《第 599 章》施行活動限制的特性及情況，我們認為這項修訂是必須的。《條例》下其他與疾病津貼有關的現行條文則維持不變以避免對僱主產生過多負擔。

建議 (b)：僱員按《第 599 章》規定以致活動受限制（不包括向從外地到港人士實施的限制）並因而被解僱屬於不合理的解僱

4. 我們建議在《條例》下清晰訂明僱主因僱員按《第 599 章》規定活動受限制（不包括向從外地到港人士實施的限制）而解僱

¹ 這些資格包括：(a)放取的病假不少於連續 4 天；(b)僱員能夠出示適當的醫生證明書；及(c)僱員已累積足夠的有薪病假。

² 「適當的醫生證明書」是指有註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書，其須指明僱員不適宜工作的日數及導致該僱員不適宜工作的疾病或損傷性質。

³ 根據《條例》，「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。

僱員屬於不合理的解僱。此建議能有效維護僱員的僱傭保障，並令到僱員在遵守活動限制規定時，能確保由此引起的缺勤不會成為解僱的正當理由。這建議公平及能鼓勵大眾遵守因防疫原因而在《第 599 章》下實施的活動限制。配合現行《條例》下對僱員的僱傭保障機制，我們進一步建議《條例》同時清晰訂明僱員由於按《第 599 章》規定活動受限制（不包括向從外地到港人士實施的限制），並非更改他們僱傭合約條款的正當理由。

建議（c）：解僱無充分醫學理由下拒絕接種疫苗的僱員，並不屬於不合理的解僱（設有日落條款）

5. 為處理僱員拒絕遵守根據《預防及控制疾病（疫苗通行證）規例》（第 599 章，附屬法例 L）（“《第 599L 章》”）實施的「疫苗通行證」計劃的事宜，以及因應僱主為保障公共健康着想而鼓勵僱員接種疫苗的正當接種要求，我們建議修訂《條例》以訂明僱主因僱員拒絕接種疫苗而作出解僱屬解僱的正當理由。僱員「拒絕接種疫苗」可解釋為：

- （a）未能按僱主發出書面要求後的指定日期遵守《第 599L 章》下「疫苗通行證」計劃的接種疫苗要求；或
- （b）如《第 599L 章》不適用，則為僱員未能按僱主發出書面要求後的指定日期出示已接種任何政府認可的新冠疫苗的證明。

有關解僱因拒絕接種疫苗的僱員屬正當理由的條款將設有日落條款，並會於疫情受控及疫苗接種不再構成公共健康考慮時廢除。

6. 是項建議並不是要求或鼓勵僱主解僱未能符合《第 599L 章》接種疫苗規定，或拒絕出示接種疫苗證明的僱員。有關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，免除其被指稱不合理的解僱的責任。

7. 為公平對待僱主及僱員，及確保相關建議的可行性，我們建議僱主只能在向所有僱員（或所有相同工作性質的僱員）發出書面要求，及容許受影響僱員在 56 日內（即八個星期內）出示接種證明之後，才可引用「拒絕接種疫苗」作為解僱的正當理由。

8. 如僱員為《第 599L 章》下獲豁免遵從「疫苗通行證」計劃接種疫苗要求的人士，僱主不可引用「拒絕接種疫苗」作為解僱的正當理由。如《第 599L 章》不適用，豁免接種疫苗的情況將包括：

- (a) 僱員持有根據《第 599L 章》指明並於遵從期限內的醫學豁免證明書；
- (b) 懷孕僱員及餵哺母乳的僱員；及
- (c) 僱員正值被確診感染新型冠狀病毒病的首六個月期間。

其他方案

9. 修訂法例是達致落實上述第一段所述建議的政策目標的唯一方法。

《條例草案》

10. 《條例草案》的主要條款如下：

- (a) 草案第 1 條列出簡稱，並就生效日期訂定條文。
- (b) 草案第 3 條修訂《條例》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，並就《第 599 章》規定的定義訂定條文。
- (c) 草案第 5 條在《條例》加入新訂第 32KA 及 32KB 條，以訂定—
 - (i) 在斷定僱主就解僱僱員或更改其僱傭合約條款，是否具有正當理由時，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；及
 - (ii) 如某僱員沒有遵從其僱主向該僱員作出的正當接種要求（符合草案第 13 條加入的新訂附表 12 第 1 部所列的所有條件的書面要求者，而新訂第 32KB(2)(b)條就該要求而獲符合），該僱員視為缺

乏從事其工作的能力。

- (d) 草案第 7 條修訂《條例》第 33 條，以訂定—
 - (i) 須向受影響僱員就缺勤日支付疾病津貼的情況；及
 - (ii) 如由於僱員的嚴重和故意的不當行為，導致其受《第 599 章》規定所規限，則該僱員無權獲得疾病津貼。
- (e) 草案第 8 條修訂《條例》第 35 條，訂定如僱員在某日即使沒有因遵守《第 599 章》規定而缺勤亦不會工作，則無須就該日支付疾病津貼。
- (f) 草案第 9 條修訂《條例》第 41AA 條，訂定年假期間（“年假期間”）內，因僱員遵守《第 599 章》規定而缺勤的期間，不得計算為年假的一部分，除非該期間在年假期間開始後方開始。
- (g) 草案第 10 條在《條例》加入新訂第 68A 及 68B 條，使勞工處處長可藉於憲報刊登的公告，修訂新訂附表 11 及 12。
- (h) 草案第 12 條修訂《條例》附表 1，訂定如僱員在任何一個小時，因遵守《第 599 章》規定而缺勤，該小時須計作為該僱員曾經工作的小時。
- (i) 草案第 13 條在《條例》加入—
 - (i) 新訂附表 11，以列出《第 599 章》規定及為施行新訂第 33(5)(ab)條而指明的方式；及
 - (ii) 新訂附表 12，以訂定新訂第 32KB 條所提述的正當接種要求須符合的條件。
- (j) 新訂第 32KB 及 68B 條及新訂附表 12 於勞工處處長指定的日期失效。草案第 4(2)、6、11 及 14 條就廢除該等條文、該附表及對《條例》第 32K(b)條的相關修訂，訂定條文。
- (k) 本《條例草案》並無就法定病假及疾病津貼的其他方面作出修訂。

B 11. 被修訂的現行條文載於附件 B。

立法程序時間表

12. 立法程序時間表如下：

刊登憲報	二零二二年二月二十五日
首讀和開始二讀辯論	二零二二年三月十六日
恢復二讀辯論、委員會 審議階段和三讀	另行通知

建議的影響

13. 是項建議符合《基本法》，包括就有關人權條款的規定。建議不會影響《條例》現有的約束力，對生產力、環境、性別及可持續性並無影響。建議為因《第 599 章》施加的規定以致活動受限制的僱員在符合《條例》的情況下可享有疾病津貼，此等收入及僱傭保障有助確保僱員及其家庭的財政狀況得以維持，為他們帶來輕微的正面影響。鑑於現時香港面臨的公共衛生緊急情況，訂定措施要求公眾因應遵守《第 599 章》有關預防及控制疾病規定以致活動自由受限制及鼓勵僱員接種疫苗以保障公眾健康為整個感染控制策略極為重要的一環。就建議(a)及(b)有關僱主有義務配合僱員遵守《第 599 章》的規定，在平衡相關因素後，我們認為社會利益（即防止傳染病的散播）大於對私營僱主及機構帶來的可能經濟損失。至於建議(c)就處理僱員經僱主要求後仍拒絕遵守《第 599L 章》下「疫苗通行證」計劃或仍在未有提供充分醫學理由下拒絕接種疫苗，是項修訂旨在回應當前的公共衛生關注。條文設定日落條款確保其有效性只為暫時性。

公眾諮詢

14. 勞工及福利局／勞工處已分別於二零二二年二月四日及二月九日諮詢立法會人力事務委員會及勞工顧問委員會。

宣傳安排

15. 我們已在行政長官會同行政會議於二零二二年二月二十五日通過《條例草案》後發出新聞稿，並會安排勞工處發言人處理傳媒查詢。

查詢

16. 有關參考資料摘要的查詢，可與勞工處助理處長（勞資關係）梁樂文先生（電話：2852 4099）、首席勞工事務主任（勞資關係）馬國權先生（電話：2852 3457）或高級勞工事務主任（勞資關係）（聯繫）郭思雅女士（電話：2852 3602）聯絡。

勞工及福利局

勞工處

二零二二年三月二日

《2022 年僱傭(修訂)條例草案》

目錄

條次	頁次
1.	簡稱及生效日期..... 1
2.	修訂《僱傭條例》..... 1
3.	修訂第 2 條(釋義)..... 1
4.	修訂第 32K 條(解僱或更改僱傭合約條款的理由)..... 2
5.	加入第 32KA 及 32KB 條..... 2
	32KA. 遵守《第 599 章》規定，不構成解僱等的正當理由..... 3
	32KB. 沒有遵從正當接種要求，視為缺乏從事有關工作的能力..... 3
6.	廢除第 32KB 條(沒有遵從正當接種要求，視為缺乏從事有關工作的能力)..... 3
7.	修訂第 33 條(疾病津貼)..... 3
8.	修訂第 35 條(疾病津貼額)..... 5
9.	修訂第 41AA 條(年假)..... 5
10.	加入第 68A 及 68B 條..... 5
	68A. 處長可修訂附表 11..... 5
	68B. 處長可修訂附表 12..... 5
11.	廢除第 68B 條(處長可修訂附表 12)..... 6

條次	頁次
12.	修訂附表 1(連續性僱傭)..... 6
13.	加入附表 11 及 12..... 6
	附表 11 規定及方式..... 6
	附表 12 正當接種要求..... 8
14.	廢除附表 12(正當接種要求)..... 10

本條例草案

旨在

修訂《僱傭條例》，訂定如某僱員(受影響僱員)於某日受到根據《預防及控制疾病條例》施加的、任何關於活動範圍的拘限，該日視為病假日；訂定在某些情況下向受影響僱員支付疾病津貼；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；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；以及就相關事宜，訂定條文。

由立法會制定。

1. 簡稱及生效日期

- (1) 本條例可引稱為《2022 年僱傭(修訂)條例》。
- (2) 除第(3)款另有規定外，本條例自其於憲報刊登當日起實施。
- (3) 第 4(2)、6、11 及 14 條自勞工處處長以憲報公告指定的日期起實施。

2. 修訂《僱傭條例》

《僱傭條例》(第 57 章)現予修訂，修訂方式列於第 3 至 14 條。

3. 修訂第 2 條(釋義)

- (1) 第 2(1)條 ——
廢除**病假日**的定義
代以
“**病假日** (sickness day) ——

- (a) 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；及
- (b) 包括僱員因遵守《第 599 章》規定而缺勤的日子；”。

(2) 第 2(1)條 ——

按筆劃數目順序加入

“《第 599 章》規定 (Cap. 599 requirement)指列於附表 11 第 1 部的、就活動範圍施加拘限的規定；”。

4. 修訂第 32K 條(解僱或更改僱傭合約條款的理由)

(1) 第 32K(b)條，在“該僱員執行”之前 ——

加入

“除第 32KB 條另有規定外，”。

(2) 第 32K(b)條 ——

廢除

“除第 32KB 條另有規定外，”。

(3) 第 32K(b)條 ——

廢除

“他”

代以

“其”。

5. 加入第 32KA 及 32KB 條

在第 32K 條之後 ——

加入

“32KA. 遵守《第 599 章》規定，不構成解僱等的正當理由

- (1) 如某僱員受《第 599 章》規定所規限，並遭受僱主解僱或其僱傭合約的條款被僱主更改，則本條就該僱員而適用。
- (2) 為斷定就本部而言，有關僱主就有關僱員的解僱或更改有關僱員的僱傭合約條款，是否具有第 32K 條所指的**正當理由**，在斷定時，有關僱員因遵守有關的《第 599 章》規定而缺勤，不構成該項解僱或更改的**正當理由**。

32KB. 沒有遵從正當接種要求，視為缺乏從事有關工作的能力

- (1) 就第 32K(b)條而言，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**。
- (2) 就第(1)款而言，有關僱主如符合以下說明，即屬對有關僱員(**目標僱員**)作出**正當接種要求** ——
 - (a) 該僱主向目標僱員作出書面要求，而該要求符合附表 12 第 1 部所列的所有條件；及
 - (b) 如該僱主的任何其他僱員(**共事僱員**)的工作性質，與目標僱員的工作性質相同或相似——該僱主向每一共事僱員作出書面要求，而該要求符合附表 12 第 1 部所列的所有條件。”。

6. 廢除第 32KB 條(沒有遵從正當接種要求，視為缺乏從事有關工作的能力)

第 32KB 條 ——

廢除該條。

7. 修訂第 33 條(疾病津貼)

- (1) 第 33(5)(a)條，在“除”之後 ——
加入

“(ab)段及”。

- (2) 在第 33(5)(a)條之後 ——
加入

- “(ab) 凡僱員因遵守《第 599 章》規定而於某日缺勤——在**第(8)款**的規限下，無法按照附表 11 第 2 部指明的任何方式，證明僱員於該日受該《第 599 章》規定所規限；
- (ac) 由於僱員的嚴重和故意的不當行為，導致其受《第 599 章》規定所規限；”。

- (3) 第 33(5A)條，在“記入”之前 ——
加入

“(屬第 2(1)條中**病假日**的定義的(b)段所指的任何**病假日**除外)”。

- (4) 在第 33(7)條之後 ——
加入

“(8) 就屬第 2(1)條中**病假日**的定義的(b)段所指的**病假日**而言，僱員僅在符合以下條件的前提下，有權就該**病假日**獲得**疾病津貼** ——

- (a) 該僱員的有關缺勤期間，持續連續 4 日或以上；及
- (b) 該**病假日**適逢指明日期，或在指明日期之後。

- (9) 就**第(8)款**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；及
- (c) 該期間是否關乎根據《預防及控制疾病條例》(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)。

(10) 在第(8)及(9)款中 ——

指明日期 (specified date)指《2022 年僱傭(修訂)條例》(2022 年第 號)於憲報刊登的日期。”。

8. 修訂第 35 條(疾病津貼額)

第 35(2)條，在“亦不”之前 ——

加入

“、受傷或因遵守《第 599 章》規定而缺勤，”。

9. 修訂第 41AA 條(年假)

第 41AA(7)條 ——

廢除

在“的期間”之前的所有字句

代以

“(7) 年假期間內，由於疾病或損傷以致完全喪失工作能力的期間，或因僱員遵守《第 599 章》規定而缺勤”。

10. 加入第 68A 及 68B 條

在第 68 條之後 ——

加入

“68A. 處長可修訂附表 11

處長可藉於憲報刊登的公告，修訂附表 11。

68B. 處長可修訂附表 12

處長可藉於憲報刊登的公告，修訂附表 12。”。

11. 廢除第 68B 條(處長可修訂附表 12)

第 68B 條 ——

廢除該條。

12. 修訂附表 1(連續性僱傭)

(1) 附表 1，第 3(2)(a)段 ——

廢除

“；或”

代以分號。

(2) 附表 1，在第 3(2)(a)段之後 ——

加入

“(ab) 因遵守《第 599 章》規定而缺勤；或”。

13. 加入附表 11 及 12

在附表 10 之後 ——

加入

“附表 11

[第 2、33 及 68A 條]

規定及方式

第 1 部

《第 599 章》規定

1. 《預防及控制疾病規例》(第 599 章，附屬法例 A)第 29(1)及(2)條之下的規定，而有關情況是 ——

- (a) 僱員根據該規例受檢疫或隔離；或
 - (b) 僱員身處某地方，而該地方根據該規例被隔離。
2. 不得違反《預防及控制疾病(對若干人士強制檢測)規例》(第 599 章，附屬法例 J)第 13(1)及 16(1)條關於強制檢測的規定。
 3. 不得違反《預防及控制疾病(對若干人士強制檢測)規例》(第 599 章，附屬法例 J)第 19C(1)條的規定。

第 2 部

為施行第 33(5)(ab)條而指明的方式

1. 為施行第 33(5)(ab)條而指明的方式如下 ——
 - (a) 符合以下說明的文件(不論屬印本或電子形式) ——
 - (i) 由公職人員或任何人代政府發出；及
 - (ii) 顯示關於有關僱員的訂明資料；
 - (b) 符合以下說明的電子數據 ——
 - (i) 可使用公職人員所指明的方式，透過電訊方式取覽；及
 - (ii) 顯示關於有關僱員的訂明資料。
2. 在本部第 1 條中 ——

訂明資料 (prescribed information)指 ——

 - (a) 受第 33(5)(ab)條所述的《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)；
 - (b) 該規定所施加的拘限的種類；及

- (c) 該規定所施加的拘限的有效期的開始日期及結束日期。

附表 12

[第 32KB 及 68B 條]

正當接種要求

第 1 部

條件

1. 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(遵從限期)內，向僱主出示 ——
 - (a) 如《第 599L 章》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——證明以下事宜的紀錄、文件或資料：該僱員就該處所或交通工具並就該指示而言，屬《疫苗通行證規例》所指的已按指明方式接種疫苗；或
 - (b) 證明以下事宜的紀錄、文件或資料 ——
 - (i) 如政府藉《第 599L 章》指示以外的方式施加規定或作出建議，而規定或建議的內容，是從事某特定種類工作的人於作出有關要求當日須(或應該)屬已就指明疾病接種某劑數的疫苗(《預防及控制疾病(使用疫苗)規例》(第 599 章，附屬法例 K)第 2 條

- 所界定者)(疫苗)，而該僱員從事該種類工作——該僱員已接種該劑數的疫苗；或
- (ii) 如沒有《第 599L 章》指示或第(i)節所述的規定或建議適用於該僱員——該僱員已接種最少一劑疫苗。
2. 在作出有關要求時，僱主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，該僱員一旦感染指明疾病，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。
3. 有關要求並非向符合以下說明的僱員作出 ——
- (a) 如本部第 1(a)或(b)(i)條適用於該僱員——屬《疫苗通行證規例》第 5(2)條所提述的人；或
- (b) 如本部第 1(b)(ii)條適用於該僱員 ——
- (i) 正在懷孕；
- (ii) 餵哺母乳；
- (iii) 獲發指明醫學豁免證明書(《疫苗通行證規例》第 17 條所指者)，證明在遵從限期內，該僱員不適宜接種疫苗；或
- (iv) 就該僱員而言，所有以下條件均獲符合 ——
- (A) 該僱員持有一份由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，獲診斷為已感染指明疾病；
- (B) 該日期是在擬作出有關要求的日期之前的 6 個月內。

第 2 部 釋義

1. 在本附表中 ——
- 指明疾病* (specified disease)指 2019 冠狀病毒病，即《預防及控制疾病條例》(第 599 章)附表 1 第 8A 項所指明者；
- 《疫苗通行證規例》* (Vaccine Pass Regulation)指《預防及控制疾病(疫苗通行證)規例》(第 599 章，附屬法例 L)；
- 《第 599L 章》指示* (Cap. 599L direction)指根據《疫苗通行證規例》第 3(1)條發出的指示。”。
14. 廢除附表 12(正當接種要求)
附表 12 ——
廢除該附表。

摘要說明

本條例草案的主要目的是修訂《僱傭條例》(第 57 章)(《主體條例》)，以訂定 ——

- (a) 如某僱員(受影響僱員)於某日因遵守根據《預防及控制疾病條例》(第 599 章)施加的、關於限制該僱員活動範圍的規定(《第 599 章》規定)而缺勤(缺勤日)，該日視為《主體條例》下的病假日；
 - (b) 在某些情況下向受影響僱員就缺勤日支付疾病津貼；
 - (c) 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；及
 - (d) 如某僱員(屬指明類別的僱員除外)拒絕按僱主的要求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。
2. 草案第 1 條列出簡稱，並就生效日期訂定條文。
 3. 草案第 3 條修訂《主體條例》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，並就《第 599 章》規定的定義訂定條文。
 4. 草案第 5 條在《主體條例》加入新訂第 32KA 及 32KB 條，以訂定 ——
 - (a) 在斷定僱主就解僱僱員或更改其僱傭合約條款，是否具有正當理由時，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；及
 - (b) 如某僱員沒有遵從其僱主向該僱員作出的正當接種要求(符合草案第 13 條加入的新訂附表 12 第 1 部所列的所有條件的書面要求者，而新訂第 32KB(2)(b)條就該要求而獲符合)，該僱員視為缺乏從事其工作的能力。

5. 草案第 7 條修訂《主體條例》第 33 條，以訂定 ——
 - (a) 須向受影響僱員就缺勤日支付疾病津貼的情況；及
 - (b) 如由於僱員的嚴重和故意的不當行為，導致其受《第 599 章》規定所規限，則該僱員無權獲得疾病津貼。
6. 草案第 8 條修訂《主體條例》第 35 條，訂定如僱員在某日即使沒有因遵守《第 599 章》規定而缺勤亦不會工作，則無須就該日支付疾病津貼。
7. 草案第 9 條修訂《主體條例》第 41AA 條，訂定年假期間(年假期間)內，因僱員遵守《第 599 章》規定而缺勤的期間，不得計算為年假的一部分，除非該期間在年假期間開始後方開始。
8. 草案第 10 條在《主體條例》加入新訂第 68A 及 68B 條，使勞工處處長可藉於憲報刊登的公告，修訂新訂附表 11 及 12。
9. 草案第 12 條修訂《主體條例》附表 1，訂定如僱員在任何一個小時，因遵守《第 599 章》規定而缺勤，該小時須計作為該僱員曾經工作的小時。
10. 草案第 13 條在《主體條例》加入 ——
 - (a) 新訂附表 11，以列出《第 599 章》規定及為施行新訂第 33(5)(ab)條而指明的方式；及
 - (b) 新訂附表 12，以訂定新訂第 32KB 條所提述的正當接種要求須符合的條件。
11. 新訂第 32KB 及 68B 條及新訂附表 12 於勞工處處長指定的日期失效。草案第 4(2)、6、11 及 14 條就廢除該等條文、該附表及對《主體條例》第 32K(b)條的相關修訂，訂定條文。
12. 本條例草案並無就法定病假及疾病津貼的其他方面作出修訂。

2. 釋義

- (1) 在本條例中，除文意另有所指外 —— (由1984年第48號第2條修訂)
小費及服務費(tips and service charges)，就工資而言，指僱員在受僱期間及在與其僱傭有關的情況下直接或間接收取的款項，而該款項 ——
- (a) 乃由僱主以外的其他人士付給，或得自該等人士的付款；及
 - (b) 獲僱主承認為僱員工資的一部分； (由1984年第48號第2條增補)
- 小額薪酬索償仲裁處**(Minor Employment Claims Adjudication Board)指由《小額薪酬索償仲裁處條例》(第453章)第3條設立的小額薪酬索償仲裁處； (由1994年第61號第49條增補)
- 工資**(wages)，除第(2)及(3)款另有規定外，指付給僱員作為該僱員根據其僱傭合約所做或將要做的工作而能以金錢形式表示的所有報酬、收入、津貼(包括交通津貼及勤工津貼、勤工花紅、佣金及超時工作薪酬)、小費及服務費，不論其名稱或計算方式，但不包括 —— (由1984年第48號第2條修訂；由1985年第76號第2條修訂；由1997年第74號第3條修訂)
- (a) 由僱主提供的居所、教育、食物、燃料、燈火、醫療或用水的價值；
 - (b) 僱主自行負責為退休計劃支付的供款； (由1990年第41號第2條修訂)
 - (c) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何佣金； (由1997年第74號第3條代替)
 - (ca) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何勤工津貼或勤工花紅； (由1997年第74號第3條增補)
 - (cb) 屬非經常出現的性質的任何交通津貼； (由1997年第74號第3條增補)
 - (cc) 支付因該工作的性質而由僱員招致的實際開銷而須付給該僱員的任何交通津貼； (由1997年第74號第3條增補)
 - (cd) 任何交通特惠的價值； (由1997年第74號第3條增補)
 - (d) 僱員支付因其工作性質所招致的特別開銷而須付給該僱員的款項；
 - (da) 根據第IIA部付給的年終酬金或其部分； (由1984年第48號第2條增補)

(e) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金；或

(f) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的每年花紅或其部分；

工資期(wage period)指根據僱傭合約或根據第22條有工資付給的期間；

分娩(confinement)指產下嬰兒；(由1970年第5號第3條增補)

代替假日(substituted holiday)指根據第39(3)條給予或將給予的假日；(由1973年第39號第2條增補。由1997年第137號第2條修訂)

另定假日(alternative holiday)指根據第39(2)及(2A)條給予或將給予的假日；(由1973年第39號第2條增補。由1997年第137號第2條修訂)

外發工(outworker)指由他人發給物品或物料而在自己家中或在其他不受該人控制或管理的處所進行工序以獲得付款或報酬的人，而工序是將該物品或物料裝配、清理、洗滌、改換、裝飾、精加工或修理或為出售而改裝；(由1985年第76號第2條增補)

休息日(rest day)指僱員根據第IV部有權無須為僱主工作的一段不少於24小時的連續期間；(由1970年第23號第2條增補。由1976年第71號第2條修訂)

危險藥物(dangerous drug)具有《危險藥物條例》(第134章)給予該詞的涵義；

年假(annual leave)指第VIII A部所規定的年假；(由1977年第53號第2條增補)

年假薪酬(annual leave pay)指由本條例規定就一段年假而付給的年假薪酬，以及根據第41D條的規定而付給的任何款項；(由1977年第53號第2條增補)

有薪病假日(paid sickness day)指僱員有權獲付給疾病津貼的病假日；(由1973年第39號第2條增補)

有關日期(relevant date)就終止僱用僱員而言——

(a) 凡僱員的僱傭合約是按照第6條發出通知而終止的，則指通知期屆滿的日期；

(b) 凡僱員的僱傭合約是按照第7條付給代通知金而終止的，則指有關工資計至該日為止的日期；

(c) 凡僱員按照第10條不給予通知或代通知金而終止其僱傭合約，則指合約終止生效的日期；

(d) 凡僱員根據合約受僱一段固定時期，則指該時期屆滿的日期；

(e) 凡連續性僱傭合約內指明退休年齡，而僱員於該年齡退休，則指退休的日期；

- (f) 凡僱員死亡，則指死亡的日期；及
- (g) 凡僱員的僱傭合約並非按照本條例的條文而終止的，則指合約終止的日期；(由1988年第52號第2條代替)

有關強制性公積金計劃權益 (relevant mandatory provident fund scheme benefit)，就任何僱員而言，指由強制性公積金計劃的核准受託人就該僱員而持有的該僱員的累算權益，但不包括該權益中可歸因於該僱員支付予該計劃的供款的任何部分；(由1998年第4號第5條增補)

有關職業退休計劃利益 (relevant occupational retirement scheme benefit)，就任何僱員而言，指在該僱員退休、去世、喪失行為能力或終止服務時根據某職業退休計劃須支付的利益，但不包括該利益中可歸因於該僱員支付予該計劃的供款的任何部分；(由1998年第4號第5條增補)

侍產假 (paternity leave) 指第IIIA部所規定的侍產假；(由2014年第21號第3條增補)

侍產假薪酬 (paternity leave pay) 指就侍產假而須付給的薪酬；(由2014年第21號第3條增補)

兒童 (child) 指不足15歲的人；(由1990年第41號第2條代替)

法定假日 (statutory holiday) 指第39(1)條指明為法定假日的假日；(由1973年第39號第2條增補。由1976年第71號第2條修訂；由1997年第137號第2條修訂)

長期服務金 (long service payment) 指僱主根據第31R條須向僱員支付或根據第31RA條須向有權領取長期服務金的人支付的長期服務金；(由1985年第76號第2條增補。由1990年第41號第2條修訂)

青年 (young person) 指年滿15歲但未滿18歲的人；(由1990年第41號第2條代替)

後嗣 (issue) 指已故僱員的子女，不論該子女是否未足成年歲數，並且——

- (a) 包括繼子女；
- (b) 包括由該僱員領養的子女，但不包括該僱員由他人領養的子女 ((ba)段另有規定者除外)；(由2004年第28號第35條修訂)
- (ba) 在該僱員任何子女是由他人根據在《領養條例》(第290章)第5(1)條(c)段下作出的領養令領養而該僱員是該段所提述的父或母的情況下，包括該子女；(由2004年第28號第35條增補)
- (c) 不包括非婚生子女；及
- (d) 凡一夫多妻婚姻合法存續，不包括非經該僱員領養的子女，除非在該子女出生時其母親因以下情況屬該僱員的正妻——

- (i) 如有關婚姻或於適當情況下每宗有關婚姻，就《婚姻制度改革條例》(第178章)而言，構成舊式婚姻，則其母親按照中國法律與習俗是該僱員的正妻；或
- (ii) 如屬其他情況，則在有關婚姻或每宗有關婚姻上，其母親按照該僱員本身所受約束的法律是該僱員的正妻； (由1988年第52號第2條增補)

星期 (week)，就第11條及第VA及VB部而言，指由星期六晚午夜起至下一個星期六晚午夜止的一段期間； (由1985年第76號第2條增補。由1990年第41號第2條修訂)

家庭傭工 (domestic servant)包括園丁、司機及船工，以及類似的私人傭工； (由1985年第76號第2條增補)

流產 (miscarriage)指在懷孕24個星期內排出不能於產後存活的成孕物體； (由1981年第22號第2條增補。由2020年第13號第3條修訂)

疾病津貼 (sickness allowance)指由第33條規定的疾病津貼； (由1973年第39號第2條增補)

病假日 (sickness day)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； (由1973年第39號第2條增補)

配偶 (spouse)，就已婚僱員而言，指與該僱員合法結婚的人； (由1988年第52號第2條增補)

停止 (cease)，與第VA部、VB部、附表3及附表6有關時，指由於任何因由而永久或暫時停止；**縮減** (diminish)亦有相應的涵義； (由1985年第76號第2條增補)

假日 (holiday)指 ——

- (a) 法定假日；
- (b) 另定假日；
- (c) 代替假日；或
- (d) 由第39(4)條規定給予僱員的假日； (由1973年第39號第2條增補。由1997年第137號第2條修訂)

假日薪酬 (holiday pay)指由第40條規定的假日薪酬； (由1973年第39號第2條增補)

強制性公積金計劃 (mandatory provident fund scheme)指根據《強制性公積金計劃條例》(第485章)註冊的公積金計劃； (由1998年第4號第5條增補)

產假 (maternity leave)指女性僱員因懷孕或分娩而按照第III部的條文缺勤的期間； (由1970年第5號第3條增補)

產假薪酬 (maternity leave pay)指根據第14條就產假而付給女性僱員的薪酬； (由1981年第22號第2條增補)

處長 (Commissioner)指勞工處處長，並包括勞工處副處長及勞工處助理處長； (由1974年第142號法律公告修訂；由1993年第61號第2條修訂)

閉廠 (lock-out)具有《職工會條例》(第332章)第2條給予該詞的涵義； (由1985年第76號第2條增補)

勞資審裁處 (Labour Tribunal)指由《勞資審裁處條例》(第25章)第3條設立的勞資審裁處； (由1985年第76號第2條增補)

註冊中醫 (registered Chinese medicine practitioner)具有《中醫藥條例》(第549章)第2條給予該詞的涵義； (由2006年第16號第2條增補)

註冊牙醫 (registered dentist)的涵義與《牙醫註冊條例》(第156章)第2(1)條中該詞的涵義相同； (由1995年第5號第2條增補)

註冊醫生 (registered medical practitioner)的涵義，與《醫生註冊條例》(第161章)第2條中該詞的涵義相同； (由1993年第61號第2條增補)

業務 (business)包括任何人所從事的行業或專業，以及任何同類的活動； (由1985年第76號第2條增補)

署長 (Director)指衛生署署長； (由1973年第39號第2條增補。由1989年第76號法律公告修訂)

僱主 (employer)指已訂立僱傭合約僱用他人為僱員的人，以及獲其妥為授權的代理人、經理人或代辦人；

僱員 (employee)指憑藉第4條而本條例適用的僱員；

僱傭合約 (contract of employment)指書面或口頭、明訂或隱含的協議，由協議一方同意僱用另一方，而該另一方則同意以僱員身分為其僱主服務；亦指學徒訓練合約；

認可醫療計劃 (recognized scheme of medical treatment)指由僱主經辦並獲署長為本條例的施行而根據第34(1)條批准的醫療計劃； (由1973年第39號第2條增補)

遣散費 (severance payment)指僱主根據第31B(1)條須付給僱員的遣散費； (由1985年第76號第2條增補)

罷工 (strike)具有《職工會條例》(第332章)第2條給予該詞的涵義； (由1985年第76號第2條增補)

職業退休計劃 (occupational retirement scheme)指一項計劃或安排，而根據該項計劃或安排，在僱員退休、去世、喪失行為能力或終止服務時，須就僱員支付按服務年資支付的利益，但不包括強制性公積金計劃； (由1998年第4號第5條增補)

續訂 (renewal)包括延長，而凡提述續訂合約之處，亦須據此解釋。 (由1985年第76號第2條增補)

(由1998年第4號第5條修訂；編輯修訂——2015年第3號編輯修訂紀錄)

(2) 凡因以下項目而計算僱員的工資時，超時工作工資無須計算在內——

- (a) 根據第IIA部付給的年終酬金；
- (b) 根據第III部付給的產假薪酬；
- (ba) 根據第IIIA部付給的侍產假薪酬； (由2014年第21號第3條增補)
- (c) 根據第VA部付給的遣散費；
- (ca) 根據第VB部付給的長期服務金； (由1985年第76號第2條增補)
- (d) 根據第VII部付給的疾病津貼；
- (e) 根據第VIII部付給的假日薪酬；或
- (f) 根據第VIIIA部付給的任何年假薪酬，

除非超時工作薪酬是屬固定性質的，或在緊接第(2A)及(2B)款所分別指明的日期前12個月(如不適用的話，則以較短的僱傭期間為準)期間內的超時工作薪酬的每月平均款額相等於或超過該僱員在同一段期間內的每月平均工資的20%。 (由1984年第48號第2條增補。由1997年第74號第3條修訂)

(2A) 在根據第(2)款計算超時工作薪酬的每月平均款額時，為施行該款而指明的日期——

- (a) 就根據第IIA部付給的任何年終酬金而言，是酬金期的屆滿日期；
- (b) 就根據第III部付給的任何產假薪酬而言，是產假的開始日期；
- (ba) 就根據第IIIA部付給的任何侍產假薪酬而言，是——
 - (i) (如於一段連續日子放取侍產假)該段日子開始的日期；或
 - (ii) (在其他情況下)放取侍產假的日期； (由2014年第21號第3條增補)
- (c) 就根據第VA部付給的任何遣散費及根據第VB部付給的任何長期服務金而言——
 - (i) 除第(ii)節另有規定外，是有關日期；

- (ii) 如僱員的僱傭合約是按照第7條以代通知金終止的，是該終止的生效日期；
 - (d) 就根據第VII部付給的任何疾病津貼而言，是首個病假日；
 - (e) 就根據第VIII部付給的任何假日薪酬而言，是假日首天；及
 - (f) 就根據第VIII A部付給的年假薪酬而言，是年假首天。*(由1997年第74號第3條增補)*
- (2B) 即使第(2A)款另有規定，就任何僱傭終止而言，為施行第(2)款而指明的日期——
- (a) 除(b)段另有規定外，是有關日期；
 - (b) 如僱員的僱傭合約是按照第7條以代通知金終止的，是該終止的生效日期。*(由1997年第74號第3條增補)*
- (3) 凡根據連續性合約受僱的僱員——
- (a) 遭解僱；或
 - (b) 被停工(第31E條所指的停工)；或
 - (c) 在第10(aa)或31R(1)(b)條所指明情況下終止其僱傭合約；或
 - (d) 在第31RA(1)條所指明情況下死亡，
- 而在該合約的任何期間內，該僱員由於按照本條例或《僱員補償條例》(第282章)的條文或在僱主同意下而放取任何假期，或由於在任何正常工作日不獲其僱主提供工作，而未獲付給工資或全部工資，則就第VA及VB部而言，即使本條例其他條文另有規定，該僱員須當作已就該段期間根據該合約規定的次數獲付給合約規定的全部工資，猶如他已繼續如常按該合約受僱一樣；根據第31G或31V條所作的計算，亦須據此處理。*(由1992年第62號第2條代替)*

32A. 僱員享有僱傭保障的權利

- (1) 僱員在以下情況下可根據本部獲針對其僱主而授予補救——
- (a) 僱員在有關日期終結時根據連續性合約受僱一段不少於24個月的期間，而該僱員是因為僱主擬使由本條例賦予該僱員或將由本條例賦予該僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少而遭僱主解僱的；
 - (b) 僱員根據連續性合約受僱，而僱主是因為他擬使由本條例賦予該僱員或將由本條例賦予該僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少而在未經該僱員同意下並在該僱員的僱傭合約中沒有准許更改僱傭合約條款的明訂條款的情況下，更改其僱傭合約的條款的；或

- (c) 僱員是在並非基於第32K條所指的正當理由的情況下遭僱主在違反以下條文的情況下解僱的——
- (i) 第15(1)、21B(2)(b)、33(4B)或72B(1)條；
 - (ii) 《工廠及工業經營條例》(第59章)第6條；或
 - (iii) 《僱員補償條例》(第282章)第48條，
- 不論該僱主是否已就該項解僱而被定罪。
- (2) 就第(1)(a)款而言，如僱員已遭其僱主解僱，則除非該項解僱獲證明是基於第32K條所指的正當理由，否則該僱員須視為是因該僱主擬使由本條例賦予該僱員或將由本條例賦予該僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少而如此遭解僱。
- (3) 就第(1)(b)款而言，除非在該款中所提述的由僱主更改僱傭合約的條款獲證明是基於第32K條所指的正當理由，否則該項更改須視為是因該僱主擬使由本條例賦予該僱員或將由本條例賦予該僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少而由該僱主更改僱傭合約條款。
- (4) 就第(1)(c)款而言——
- (a) 僱員——
 - (i) 不需要就第(1)(c)(i)款證明其僱傭合約是因他行使任何由第21B(1)條或憑藉第21B(1)條歸屬任何僱員的權利而遭終止的，或因他作出第72B(1)條所述的任何事情此一事實而遭終止的；
 - (ii) 不需要就第(1)(c)(ii)款證明其僱傭合約是因他作出《工廠及工業經營條例》(第59章)第6條所述的任何事情此一事實而遭終止的；及
 - (b) 如僱員已遭其僱主解僱，則除非該項解僱獲證明是基於第32K條所指的正當理由，否則該僱員須視為在沒有正當理由的情況下遭解僱。
- (5) 就第(1)(c)款而言，僱員在以下情況下有權根據本部得到補救，並只有在以下情況下才有權根據本部得到補救——
- (a) 就在違反第21B(2)(b)條的情況下作出的解僱而言，該僱員在緊接他遭僱主解僱前的12個月的期間內已行使第21B(1)條所述的任何權利；
 - (b) 就在違反第72B(1)條的情況下作出的解僱而言，該僱員在緊接他遭僱主解僱前的12個月的期間內已作出該條所述的任何事情；

- (c) 就在違反《工廠及工業經營條例》(第59章)第6條的情況下作出的解僱而言，該僱員在緊接他遭僱主解僱前的12個月的期間內已作出該條所述的任何事情。

32K. 解僱或更改僱傭合約條款的理由

就本部而言，僱主如證明因以下理由而將僱員解僱或更改其僱傭合約條款，即屬具有正當理由——

- (a) 該僱員的行為；
- (b) 該僱員執行他受該僱主僱用從事的種類的工作的能力或資格；
- (c) 該僱員屬裁員對象或僱主其他真正的業務運作需要；
- (d) 如該僱員繼續受僱於該僱主，或在其僱傭合約條款沒有作出該項更改的情況下繼續如此受僱，則該僱員或僱主或他們兩人均會就有關僱傭違反法律的事實；或
- (e) 法院或勞資審裁處認為足以成為解僱該僱員或更改該僱傭合約條款的充分因由的任何其他實質理由。

33. 疾病津貼

- (1) 如僱員在緊接病假日之前已根據連續性合約受其僱主僱用1個月或以上，須由其僱主按照本條及第35條付給疾病津貼。*(由1977年第1號第2條修訂；由1984年第48號第14條修訂)*
- (2) 除第(2A)款另有規定外，有權獲得疾病津貼的日數須按以下計算率累算——
 - (a) 凡僱員根據連續性合約受僱者，在最初受僱的12個月內，每受僱滿1個月即可享有有薪病假日2天；及
 - (b) 其後每受僱滿1個月可享有有薪病假日4天，有薪病假日可不時予以累積，最多可累積至120天。*(由1983年第57號第5條代替)*
- (2A) 如僱員在緊接《1983年僱傭(修訂)條例》[#](1983年第57號)生效日期*前已根據連續性合約受其僱主僱用1個月或以上，則由上述條例生效日期起，並在不損害該僱員獲得在該生效日期已累算的疾病津貼的權利下，可獲得的疾病津貼得按經上述條例修訂後的本條第(2)款訂明的計算率累算；而在上述條例生效日期，該僱員如有不足1個月的僱傭(如有的話)，在根據該第(2)款的規定並按該款訂明的計算率計算他有權獲得的疾病津貼時，亦須將該不足1個月的僱傭計算在內。*(由1983年第57號第5條增補)*

- (3) 除第(3C)款另有規定外，僱員放病假日數不足連續4天者，無權就該等病假日獲得疾病津貼。*(由1981年第22號第7條修訂)*
- (3A) 凡在懷孕中或分娩後的女性僱員，須接受產前檢查或產後治療者，其因接受該項檢查或治療而缺勤的日子，均屬病假日。*(由1981年第22號第7條增補)*
- (3B) 凡女性僱員流產，因流產而缺勤的日子，均屬病假日。*(由1981年第22號第7條增補)*
- (3C) 儘管有第(3)款的規定，凡根據本條規定有權獲得疾病津貼的女性僱員，在第(3A)或(3B)款所指的每一病假日，均須獲付給疾病津貼；而第(4)、(4A)、(5)、(5A)及(7)款的規定，亦適用於該等病假日及有關的疾病津貼。*(由1981年第22號第7條增補。由1983年第57號第5條修訂)*
- (4) 除第(5)及(5A)款另有規定外，任何僱員如連續放病假日4天或超過4天者，有權獲得病假日總數的疾病津貼，惟該等病假日總數不得超過緊接開始放該等病假日前該僱員根據第(2)及(2A)款累積的有薪病假日數。*(由1983年第57號第5條代替)*
- (4A) 根據第(4)款獲付給疾病津貼的病假日數，須按照第37(1B)條的規定從僱員所累積的有薪病假日總數中扣除。*(由1983年第57號第5條增補)*
- (4B) 在第(4BAA)款的規限下，如僱主根據本條須就任何僱員所放的病假日付給疾病津貼，則僱主不得在該病假日終止該僱員的僱傭合約，但按照第9條終止該合約則不在此限。*(由2001年第7號第8條代替)*
- (4BAAA) 就第(4BA)(b)、(4BAAB)及(4BAAC)款而言，**工資(wages)**包括僱主就一個以下日子支付的款項——
- (a) 僱員放取的產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；*(由2014年第21號第9條修訂)*
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第282章)第10條僱員是會就該日子獲付補償的。*(由2007年第7號第9條增補)*
- (4BA) 任何僱主如違反第(4B)款的規定，須付給被解僱的僱員——
- (a) 一筆款項，款額為假若僱主根據第7條終止該合約本須付給的款額；及

(b) 一筆相等於該僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的7倍的額外款項——

(i) 在緊接僱傭合約終止日期之前的12個月期間；或

(ii) 如該僱員在緊接該合約終止日期之前受僱於該僱主一段短於12個月的期間，則該段較短的期間。*(由2007年第7號第9條代替)*

(由1995年第103號第13條增補)

(4BAAB) 在計算僱員在該12個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時——

(a) 僱員在當中由於——

(i) 放取任何產假、侍产假、休息日、病假日、假日或年假；*(由2014年第21號第9條修訂)*

(ii) 在僱主同意下放取任何假期；

(iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或

(iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第282章)第10條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

(b) 就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。*(由2007年第7號第9條增補)*

(4BAAC) 為免生疑問，如僱員就第(4BAAA)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(4BAAB)款不予計算在內。*(由2007年第7號第9條增補)*

(4BAAD) 儘管有第(4BA)(b)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的12個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一年業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的12個月期間內所賺取的工資計算該款額。*(由2007年第7號第9條增補)*

(4BAA) 凡僱主在僱員所放的病假日終止其連續性僱傭合約，而根據本條僱主須就該病假日付給疾病津貼，則——

(a) 除非相反證明成立；或

(b) 除第(4BAB)款另有規定外，除非僱主證明——

- (i) 他的本意是按照第9條終止該合約；而且
 - (ii) 在終止該合約時，他合理地相信他有理由如此終止該合約，否則就第(4B)款而言，須視僱主為並非按照第9條終止該合約。*(由2001年第7號第8條增補)*
- (4BAB) 就民事法律程序而言，第(4BAA)(b)款不適用。*(由2001年第7號第8條增補)*
- (4BB) 任何僱主違反第(4B)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第6級罰款。*(由2001年第7號第8條代替)*
- (4C) 如僱主在僱員放病假期間終止其僱傭合約，則即使僱傭合約已告終止，僱主仍須按僱員根據第(4)款有權獲得疾病津貼的病假日總數，將疾病津貼付給該僱員，而第(5)、(5A)及(7)款的規定仍適用於任何該等病假日及有關的疾病津貼，猶如該僱傭合約未予終止一樣。*(由1983年第57號第5條增補)*
- (5) 在下述情況下，僱主無須就任何病假日付給僱員疾病津貼——
- (a) 除第(5A)及(5B)款另有規定外，沒有適當的醫生證明書指明某日是病假日，而簽發該證明書的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫認為僱員在該日因疾病或損傷而過去、目前或將來(視屬何情況而定)不適宜工作；*(由1983年第57號第5條修訂；由1995年第5號第9條修訂；由2006年第16號第7條修訂；由2020年第13號第10條修訂)*
 - (b) 凡僱主辦有認可醫療計劃，僱員在疾病或損傷期內任何時間，除非是留院病人，否則無合理辯解而拒絕在該醫療計劃下接受診治；*(由1983年第57號第5條修訂；由1995年第5號第9條修訂；由2006年第16號第7條修訂)*
 - (c) 凡僱主辦有認可醫療計劃，僱員接受僱主為該醫療計劃所聘用的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫診治，或身為留院病人，但在疾病或損傷期內任何時間，無合理辯解而不理會——*(由2006年第16號第7條修訂)*
 - (i) 該醫生、中醫或牙醫的意見；或
 - (ii) 在醫院為他診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫的意見；*(由1983年第57號第5條修訂；由1995年第5號第9條修訂；由2006年第16號第7條修訂)*
 - (d) 如僱員不適宜工作是因其嚴重和故意的不當行為所導致；
 - (e) 如僱員不適宜工作是因損傷或職業病所導致，而其損傷或職業病按照《僱員補償條例》(第282章)須獲補償；

- (f) 如僱員已就該病假日收取假日薪酬。
- (5AA) 凡有為第(5)款的施行而簽發的醫生證明書，而該證明書——
- (a) 是由註冊醫生簽發的，則只有在僱主所經辦的認可醫療計劃涵蓋由註冊醫生給予的治療的情況下，第(5)(b)款方適用；
 - (b) 是由註冊中醫簽發的，則只有在僱主所經辦的認可醫療計劃涵蓋由註冊中醫給予的治療的情況下，第(5)(b)款方適用；或
 - (c) 是由註冊牙醫簽發的，則只有在僱主所經辦的認可醫療計劃涵蓋由註冊牙醫給予的治療的情況下，第(5)(b)款方適用。*(由2006年第16號第7條增補)*
- (5A) 凡僱員所放的有薪病假日記入僱主根據第37(1A)條為其備存的紀錄內的第2類，則如僱主有此要求，僱員須向僱主出示他在醫院門診部或留院時為他診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫就每一病假日所簽發的醫生證明書。*(由1983年第57號第5條增補。由1995年第5號第9條修訂；由2006年第16號第7條修訂)*
- (5B) 就第(3A)款所指的病假日而言，如女性僱員在該日接受產前檢查，並就該檢查出示第33A條描述的到診證明書，僱主須就該日支付疾病津貼。*(由2020年第13號第10條增補)*
- (6) 就本條而言——
- (a) **醫院**(hospital)一詞指政府營辦的醫院或專科診療所、軍方醫院、《醫院管理局條例》(第113章)所指的公營醫院；而凡有人根據《私營醫療機構條例》(第633章)就某醫院獲發牌照，則**醫院**一詞亦包括該醫院；*(由1991年第81號第2條修訂；由2012年第2號第3條修訂；由2014年第21號第9條修訂；由2018年第34號第152條及2018年第5號編輯修訂紀錄修訂)*
 - (b) 第(5)(a)款內**適當的醫生證明書**(appropriate medical certificate)一詞指——
 - (i) 如僱主在該證明書簽發當日辦有認可醫療計劃——
 - (A) 由該僱主為該計劃而聘用的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的證明書；
 - (B) (在該計劃沒有涵蓋由註冊醫生給予的治療的情況下)由任何註冊醫生所簽發的證明書；
 - (C) (在該計劃沒有涵蓋由註冊中醫給予的治療的情況下)由任何註冊中醫所簽發的證明書；
 - (D) (在該計劃沒有涵蓋由註冊牙醫給予的治療的情況下)由任何註冊牙醫所簽發的證明書；或

- (E) (在僱員有合理辯解而拒絕在該計劃下接受診治的情況下)由任何註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的證明書；(由2006年第16號第7條代替)
- (ii) 在簽發該證明書當日，如僱員是留院病人，由醫院內為他診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的證明書；或
- (iii) 在其他情況下由任何註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的證明書。(由1983年第57號第5條代替。由1995年第5號第9條修訂；由2006年第16號第7條修訂)
- (7) 每份醫生證明書，除須指明該證明書的簽發者認為僱員過去、目前或將來(視屬何情況而定)不適宜工作的日數外，亦須指明該證明書的簽發者認為導致該僱員過去、目前或將來(視屬何情況而定)不適宜工作的疾病或損傷性質；如該醫生證明書是僱員就第(5A)款的規定向僱主出示者，則如其僱主有此要求，該醫生證明書須載有或附有一份該證明書的簽發者所作過的診斷及治療的簡略紀錄。(由1983年第57號第5條修訂；由1995年第5號第9條修訂；由2006年第16號第7條修訂)

編輯附註：

* 生效日期：1983年11月1日。

“《1983年僱傭(修訂)條例》”乃“Employment (Amendment) Ordinance 1983”之譯名。

33A. 關於產前檢查的到診證明書的規定

- (1) 本條就第33(5B)條，列出關於女性僱員在某日接受產前檢查的到診證明書的規定。
- (2) 有關證明書——
- (a) 須述明有關僱員在該日接受檢查；及
- (b) 在第(3)、(4)及(5)款的規限下，須由醫療專業人員簽發。
- (3) 如該僱員在醫院留院接受檢查，則該證明書須由進行檢查的醫療專業人員簽發。
- (4) 如就有關檢查——
- (a) 該僱員所放的有薪病假日，記入僱主根據第37(1A)條為其備存的紀錄內的第2類；及
- (b) 該僱主要求該僱員在醫院接受檢查，

則該證明書須由為該僱員在醫院門診部或留院時進行檢查的醫療專業人員簽發。

- (5) 如僱主辦有認可醫療計劃，則該證明書須由該僱主為該計劃而聘用的註冊醫生或註冊中醫簽發。
- (6) 然而，如有以下情況，則第(5)款不適用 ——
 - (a) 第(3)或(4)款就該僱員而適用；
 - (b) 該僱員選擇由註冊醫生進行檢查，而僱主沒有為該計劃而聘用註冊醫生；
 - (c) 該僱員選擇由註冊中醫進行檢查，而僱主沒有為該計劃而聘用註冊中醫；或
 - (d) 該僱員對不在該計劃下接受檢查一事，有合理辯解。
- (7) 在本條中 ——

醫院(hospital)具有第33(6)(a)條所給予的涵義；

醫療專業人員(medical professional)指 ——

- (a) 註冊醫生；
- (b) 註冊中醫；
- (c) 根據《助產士註冊條例》(第162章)第8條註冊的助產士，或根據該條例第25條當作已註冊的助產士；或
- (d) 根據《護士註冊條例》(第164章)第9條註冊的護士，或根據該條例第26條當作已註冊的護士。

(由2020年第13號第11條增補)

34. 認可醫療計劃

- (1) 署長如信納僱主所經辦的醫療計劃，可使每名有資格由經辦該醫療計劃的僱主付給疾病津貼的僱員，免費獲得註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫為其提供署長認為合理的門診治療，則署長為本條例的施行，可認可該僱主所經辦的醫療計劃。*(由1995年第5號第10條修訂；由2006年第16號第8條修訂)*
- (2) 署長可撤銷其對任何醫療計劃的認可，但在撤銷前須向經辦該計劃的僱主給予不少於1個月的有關該項意向的通知。
- (3) 署長對任何醫療計劃予以認可或撤銷其認可時，須在憲報刊登有關此事的公告。

35. 疾病津貼額

- (1) 就第(2)、(2A)及(2B)款而言，**工資(wages)**包括僱主就一個以下日子支付的款項——
 - (a) 僱員放取的產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；*(由2014年第21號第10條修訂)*
 - (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
 - (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
 - (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第282章)第10條僱員是會就該日子獲付補償的。*(由2007年第7號第10條代替)*
- (2) 每日病假津貼額為一筆相等於僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的五分之四的款項——
 - (a) 在緊接病假日或病假日首天(視乎何者適用而定)之前的12個月期間；或
 - (b) 如僱員在緊接病假日或病假日首天(視乎何者適用而定)之前受僱於有關僱主一段短於12個月的期間，則該段較短的期間，但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。*(由2007年第7號第10條代替)*
- (2A) 在計算僱員在該12個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時——
 - (a) 僱員在當中由於——
 - (i) 放取任何產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；*(由2014年第21號第10條修訂)*
 - (ii) 在僱主同意下放取任何假期；
 - (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
 - (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第282章)第10條會獲付補償，因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及
 - (b) 就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，均不計算在內。*(由2007年第7號第10條增補)*
- (2B) 為免生疑問，如僱員就第(1)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(2A)款不予計算在內。*(由2007年第7號第10條增補)*

- (2C) 儘管有第(2)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的病假日或病假日首天(視乎何者適用而定)之前的12個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一年業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的病假日或病假日首天(視乎何者適用而定)之前的12個月期間內所賺取的工資計算該數額。 (由2007年第7號第10條增補)
- (3) 凡僱員的僱傭合約遭終止，根據第33(4C)條須付的疾病津貼，須按照本條計算。 (由1984年第48號第15條增補。由2007年第7號第10條修訂)
- (4) 如依據僱傭合約或任何其他協議的條款或因任何理由，某僱員已就他所放取的有薪病假日獲僱主支付一筆款項，則須從須就該病假日付給該僱員的疾病津貼中扣除該筆款項。 (由2007年第7號第10條增補)
- (由1977年第1號第3條修訂)

35A. 過渡性條文

在緊接《1996年僱傭(修訂)條例》(1996年第60號)生效日期*前有效的第35條，須繼續適用於計算根據第33條須就僱員在該生效日期前所放的病假日而付給僱員的病假津貼。

(由1996年第60號第3條增補)

編輯附註：

* 生效日期：1996年11月1日。

36. 疾病津貼的支付日期

- (1) 除非僱員通常是按日獲付給工資的，否則僱主最遲須在僱員下次獲付給工資之日按第26條所指明的方式及地點，將疾病津貼付給該僱員或其妥為指定的代理人。
- (2) 如僱員通常是按日獲付給工資的，則僱主須按第26條所指明的方式及地點，每7天最少須付給該僱員或其妥為指定的代理人1次疾病津貼。
- (3) 凡僱員的僱傭合約遭終止，根據第33(4C)條須支付的疾病津貼，須按照第(1)或(2)款的規定(視乎何者適用於該僱員而定)付給僱員，猶如僱傭合約未予終止一樣。 (由1984年第48號第16條增補)

37. 僱主備存病假日紀錄的規定

(1) 每名僱主須備存一份載有以下資料的紀錄——

- (a) 每名僱員僱傭的開始及終止日期；
- (b) 每名僱員根據第33條所累積的全部有薪病假日數，記錄形式須按照第(1A)款所規定者；
- (c) 每名僱員所放根據第33條是可獲發給疾病津貼的全部有薪病假日數，而該等日數須按照第(1B)款予以扣除；及
- (d) 每名僱員所獲付給的全部疾病津貼，及已獲付給疾病津貼的病假日。*(由1983年第57號第6條代替)*

(1A) 為施行第(1)(b)款而備存的紀錄，須載有以下項目及細則——

第1類： 記入僱員在以下情況所累積的有薪病假日數——

- (a) 根據第33(2A)條所累積者；及
- (b) 根據第33(2)條按月所累積者，

但在記入時，本類的有薪病假日總數不得超過36天；
及

第2類： 記入超過36天而未能記入第1類的有薪病假日數，但在記入時，本類的有薪病假日總數不得超過84天，

而凡在本條內提述第1類及第2類，須分別解釋為在本款內提述第1類及第2類。*(由1983年第57號第6條增補)*

(1B) 僱員連續放的有薪病假日數須從該僱員在緊接該等病假日開始前所累積的第1類有薪病假日總數中扣除；凡所放的有薪病假日數超過第1類有薪病假日總數，則超出的有薪病假日數須從該僱員在緊接該等病假日開始前所累積的第2類有薪病假日總數中扣除。*(由1983年第57號第6條增補)*

(2) 如僱主有根據第(1)款保存病假紀錄——

- (a) 則病假日過後復工的僱員，須在切實可行範圍內盡快(但不得遲於他復工後7天)在紀錄內指明其曾經缺勤日子的記項上簽署；
- (b) 僱員有權在工作時間內的任何合理時間，查閱病假紀錄中與他有關的部分；凡僱員被其僱主停止僱用，則他可在其被停止僱用之

日起計2個月內在工作時間內的任何合理時間，查閱病假紀錄中與他有關的部分。

- (3) 如僱主未有根據第(1)款保存有關其僱員的病假紀錄，或如病假紀錄遭遺失或毀壞，則即使僱員已根據第33條獲僱主付給疾病津貼，仍有權按照第33條的規定，就其每受僱滿一個月而享有有薪病假日。(由1983年第57號第6條修訂)

38. 向處長出示病假紀錄的規定

為施行第37條，處長可藉掛號郵遞方式送達通知書，或藉憲報公告，要求任何僱主或任何類別僱主向其呈交通知書或公告日期前兩年內任何期間的全部或任何病假日紀錄。

41AA. 年假

- (1) 在符合本部的規定下，根據連續性合約受僱不少於12個月的僱員，有權就每一個假期年享有按照第(2)款計算的有薪假期(本部內稱為**年假**)。
- (2) 凡僱員根據連續性合約受僱一段本條對照表第(1)欄所指明的期間，則該僱員有權就該期間內任何假期年享有的年假日數，即為對照表第(2)欄就該期間指明的日數。
- (3) 除第(5)(c)款另有規定外，所給予的年假時間，由僱主經徵詢有關僱員或其代表後決定。
- (4) 僱主須就其決定給予年假的時間向僱員給予不少於14天的書面通知，但如僱主與僱員雙方議定較短的通知期，則不在此限。
- (5) 僱員有權享有的年假——
 - (a) 須在緊接着與年假有關的假期年屆滿後12個月內由僱主給予並由僱員放取；
 - (b) 除(c)段另有規定外，須為一段不間斷的期間；及
 - (c) 除第(9)款另有規定外，如僱員向僱主提出要求，須作如下劃分——
 - (i) 如有權享有的年假不超過10天，給予的年假須為連續日子，但如該段年假不超過3天，則可在任何日子給予(不論是否連續日子)；及
 - (ii) 如有權享有的年假超過10天，該段年假中有7天須為連續日子，而其餘的年假可在任何日子給予(不論是否連續日子)。

- (6) 凡按照本條給予的年假期間內適逢有休息日或假日，該日須當作年假計算，並按照第18(5)條或第39(2)、(2A)、(3)或(4)條(視乎情況需要而定)以另一休息日或假日代替。(由1997年第137號第5條修訂)
- (7) 年假期間內由於疾病或損傷以致完全喪失工作能力的期間，不得計算為年假的一部分，除非該期間在年假期間開始後方開始。
- (8) 凡——
- (a) 僱主在本應給予僱員年假的期間內未有給予該假期，而在該期間屆滿後，繼續僱用該僱員，則在符合(b)段的規定並在僱員選擇下，僱主(不論曾否就第63(4)(e)條所訂罪行採取法律程序)——
 - (i) 除到期付給僱員的任何薪酬外，須另付給他一筆補償，款額相等於假若該僱員獲給予年假，而年假在應給予年假的期間屆滿時終結，該僱員本會收取的年假薪酬；或
 - (ii) 須給予僱員相等於本應給予假期的有薪假期；
 - (b) 僱員根據(a)段選擇放有薪假期，他須在與僱主雙方協議的日子放假，或如未有協議者，則由僱主指明放假的日子。
- (9) 凡——
- (a) 僱主為給予其任何僱員年假而提議停止其業務或部分業務；及
 - (b) 已根據第41F條就所提議的停業妥為發出通知；及
 - (c) 該次停業不會導致在該業務中根據連續性合約受僱12個月或以上的人須放較以下連續日數更少的年假——
 - (i) 如其有權享有的假期不超過10天，則為根據第(5)(c)(i)款劃分而必須給予連續假期的日數；
 - (ii) 如其有權享有的假期超過10天，則為7天，
- 則本條並不阻止或限制、或解釋為阻止或限制停業。
- (10) 為免生疑問，特此聲明：年假是僱員在根據本條例有權享有的休息日、假日、產假及侍產假以外另獲給予或須獲給予的假期。(由2014年第21號第12條修訂)

對照表

(1) 僱傭期	(2) 在以下年份內終結的假期年的年假日數				
	在1990年本 表生效時起 至同年12月 31日止的部 分內	在1991年 內	在1992年 內	在1993年 內	在1994年 或其後任 何年份內
最少1年但在3年以下	7	7	7	7	7
最少3年但在4年以下	8	8	8	8	8
最少4年但在5年以下	9	9	9	9	9
最少5年但在6年以下	10	10	10	10	10
最少6年但在7年以下	10	11	11	11	11
最少7年但在8年以下	10	11	12	12	12
最少8年但在9年以下	10	11	12	13	13
最少9年	10	11	12	13	14

(由1990年第53號第2條增補)

68. 表格的修訂

行政長官可藉憲報刊登命令，修訂附表2的第II部。

(由1971年第44號第5條增補。由2000年第56號第3條修訂)

69. 有關現行僱用合約的保留條文

除本條另有規定外，僱主與僱員之間所訂立的任何僱傭協議或合約，如在本條例生效日期時有效並在實施中，須繼續實施；除受該協議或合約所載任何明訂的條件規限外，有關雙方均受本條例條文約束，但亦同時有權享受本條例所賦予的利益：

但如協議或合約所明訂的條件與本條例條文相抵觸，則此等明訂條件均屬無效。

附表1

[第3及75條]

(由2006年第16號第10條修訂)

連續性僱傭

(格式變更——2017年第3號編輯修訂紀錄)

1.
 - (a) 本附表的條文，旨在確定任何僱傭合約就本條例而言是否屬“連續性合約”。
 - (b) 如僱傭合約在本條例生效日期當日已經存在，緊接本條例生效日期前的僱傭期亦須獲得考慮，以確定僱傭合約是否屬連續性合約。
2. 在符合以下條文的規定下，不論何時，凡僱員在緊接該時間前，根據僱傭合約受僱4個星期或以上者，須當作在該段期間內是連續受僱。
3.
 - (1) 就第2段而言，除非僱員在一個星期內工作18小時或以上，否則該星期不計算在內；在決定僱員曾否在某一個小時工作時，第(2)節的條文便須適用。
 - (2) 如僱員在任任何一個小時，不論整小時或其部分 ——
 - (a) 因疾病或損傷而無能力工作(但如無能力工作超過48小時，須有註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書作為佐證)；或 (由1995年第5號第11條修訂；由2006年第16號第10條修訂)
 - (b) 在因法律規定、雙方的安排，或因行業、業務或經營的習慣而被視為仍繼續受僱主為任何目的而僱用的情況下缺勤，則除按第4段所規定外，該小時須計作為該僱員曾經工作的小時。
4. 凡僱員在任任何一個小時或其部分因下列理由而缺勤 ——
 - (a) 僱員參與不屬非法的罷工；或
 - (b) 僱主閉廠，則該小時不得計作為他曾經工作的小時，但其僱傭期的連續性則不會因該次缺勤而視為中斷。

5. 如一個行業、業務或經營由一人轉讓給另一人，則在轉讓時僱員在該行業、業務或經營的僱傭期，須計作為受僱於受讓人的僱傭期，而該項轉讓亦不會令僱傭期的連續性中斷。
 6. 就本附表而言，凡提述僱員曾經工作的小時，均指他曾為僱主工作的小時，不論是否按同一僱傭合約或另一僱傭合約受僱於該僱主，亦不論該等小時是否屬連續性者。 *(由1990年第41號第23條代替)*
 7. 在本附表中，除文意另有所指外——
星期(week)指以星期六為最後一天的一個星期；
閉廠(lock-out)及*罷工*(strike)具有《職工會條例》(第332章)分別給予該兩詞的涵義。
(由1970年第5號第9條修訂；由1970年第71號第6條修訂；由1990年第41號第23條修訂)
-