



致:各報章/電台/電視台

新聞稿

2003年3月27日

新聞發布會 - 非典型肺炎及僱傭條例

受到非典型肺炎事件的影響，每一位具責任感的僱主都考慮如何處理有關問題。這主要是人道的關懷，但亦涉及法律問題。現行的僱傭法例並沒有任何條文允許僱員基於同住家人受感染、或家中子女停課而可獲取請假的權利。但現時的法例允許僱員在已生病時請病假。條文並沒有提及一些更複雜的情況，例如僱員擔憂將會發病(因為工作關係、或已接觸到受病毒感染之環境)。<<僱傭條例>>並沒有為以上情況作出解定。但僱主需緊記在相關的法律條例下有以下的義務：

- (1) 首先，普通法及有關條文說明僱主有責任為員工提供一個安全的工作環境。清潔的工作環境及個人衛生設施尤為重要。如僱員有可能接觸到病毒(如其同住之家庭成員已染病)，則該僱員應獲准暫時停止工作，以免病毒繼續擴散。我們認為，在特殊的情況下，僱員如有機會受到感染，僱主應要求僱員暫時停止其工作。僱主更應鼓勵或要求該僱員暫時停止工作至病毒不作擴散為止，以便受感染人士獲得適當休息及隔離，同時減低病毒散播機會。僱員在此情況下應遵循僱主合理的指示及要求；公務員按照同樣的處理方法，香港政府允許公務員在有可能接觸到病毒(如其同住之家庭成員已染病)時申請病假，便是一個恰當的處理方法。我們同意如僱員濫用有關申請病假程序時，僱主可以紀律處理。
- (2) 另外，本港之反歧視法已成立超過六年，禁止任何對殘疾人士之歧視。僱主必須留意此條例中「殘疾」含義相當廣，這包括已成、即將成為及有可能成為殘疾者。毫無疑問若僱主因僱員將來可能染病〔如其家人已染病〕而將之解僱，則該僱主可能已觸犯反歧視法〔因為推斷僱員將會成為殘疾而對其作出損害性的行動，實已觸犯反歧視法〕。但若僱主解僱員工的理由是他因要作身體檢驗而未能達到工作要求，或要照顧殘疾家人而未能工作，僱員的情況便較為不利。因該僱員沒有按僱主的指示工作，未授權而缺席，法例便容許僱主扣起這筆薪金，或提出警告，或解僱。按個別情況而定當然有可能在某些情況下這亦屬非法解僱，觸犯殘疾或家庭狀況的歧視法。僱主在這時期應小心處理有關問題，作出合理的反應，並表現容忍。僱員亦不可以近日事件為藉口，申請不必要的假期或延長病假，相方的對話尤其重要：僱員更不可單方面作出行動和決定。



THE
LAW SOCIETY
OF HONG KONG
香港律師會

3/F WING ON HOUSE · 71 DES VOEUX ROAD
CENTRAL · HONG KONG DX-009100 Central 1
香港中環德輔道中71號
永安集團大廈3字樓

TELEPHONE (電話) : (852) 2846 0500
FACSIMILE (傳真) : (852) 2845 0387
E-MAIL (電子郵件) : sg@hklawsoc.org.hk
HOME PAGE (網頁) : <http://www.hklawsoc.org.hk>

目前非典型肺炎不幸地擴散，我們期望情況可盡快受到控制。在這期間，僱主和僱員均需要緊急而密切地留意他們的權利和義務。

香港律師會在此呼籲僱主履行他們的責任及義務，為僱員提供安全的工作環境，並以負責及體諒的態度對待受非典型肺炎影響的員工及外判商等人士，這些人士或由於自己或家人之健康而申請假期，亦擔憂因此而失去工作、被扣薪金或導致其他損失。僱員亦應理解部份中小企面臨因人手短缺而帶來的沉重壓力，而盡量為僱主提供相應的協助。在情況許可下，政府應考慮發出指引，或立法監管有關事宜，透過立法清晰界定僱員因需要接受身體檢查而請假等有關情況，以及合法獲取病假等事宜。

香港律師會

查詢: 王桂壠律師, 香港律師會理事 / 羅嘉莉 (Fiona Loughrey), 僱傭法律師

請致電: 2846 0526