

主辦機構：



特別鳴謝：



「疫情下勞資雙方的法律權益」網絡研討會 (抗疫「贏」商講座系列之四)

2020年4月6日

Prof. Albert So

蘇文傑律師 / 客席法學教授

- 倫敦大學、劍橋大學、哈佛大學、牛津大學研究文憑
- 香港中文大學(醫學院)、香港大學客席講師
- 法律專欄作家
- 香港調解仲裁中心主席
- 執業律師，律政司(外聘)主控官
- 香港人壽保險從業員協會榮譽法律顧問
- 認可調解員，認可家事調解員，仲裁員
- YMCA學術及法律顧問
- 認可反洗黑錢專家，認可金融罪案專家
- 東華三院朗晴綜合家庭服務中心義務法律顧問
- 香港特別行政區傑出學生聯會榮譽顧問
- 認可反洗黑錢專家，認可金融罪案專家
- 仁濟醫院/無國界醫生/保良局/匡智會/東華三院榮譽法律顧問
- 2018年度最傑出信託律師獎



主辦機構：



特別鳴謝：



1. 疫情下，僱主要求僱員「扣減人工」或「放無薪假」等，雙方應注意的法律責任？



蘇文傑律師
Albert So



Live WhatsApp
法律熱線 9825 2500

主辦機構：



特別鳴謝：

1. 僱員可否拒絕放無薪假？僱員拒絕放無薪假時，僱主應可如何回應？

- 現時本港的《僱傭條例》就無薪假安排並無作出規定。如僱主因應特殊情況，而必須安排僱員放取無薪假，僱主應事先就無薪假期的安排與員工作出商議，並考慮僱員的需要，以達成雙方同意的安排。
- 有關安排要視乎雙方簽訂僱傭合約時的細節，部分行業如酒店、餐飲及建築等多採用「炒散」、Freelance的僱用形式來招聘員工，如果這些合作形式大部分已在合約上加上「僱主有權因應業務需要而作特別工作安排」等條款的話，已構成僱傭雙方同意無薪假等特別工作安排，僱員未必能拒絕。
- 如僱傭合約內沒有列明上述彈性條款，其實僱主不能強制員工放無薪假。如果僱主因應市況要求員工放無薪假而僱員拒絕，雙方未能協商的話，現時部分僱主會選擇以裁員方式處理，終止僱傭合約。



蘇文傑律師
Albert So



Live WhatsApp
法律熱線 9825 2500

主辦機構：



特別鳴謝：

2. 有員工被要求14日隔離要扣年假取代？又是否可以有薪病假處理？

不論從外地外遊回港，還是確診者的緊密接觸者，現時均需強制隔離14天。在於隔離14天的處理方式，引起不少HR的疑問。現時情況下普遍有以下做法：

- 僱傭雙方同意以放取14日年假等同強制隔離14天，為最簡單的處理方式；或
- 僱員擁有衛生署醫生簽署的醫學證明，以示不適合上班，代表僱員可擁有14日病假*；或
- 僱員沒有可放取的有薪假或衛生署的醫學證明，又必需要接法例規定隔離的話，可考慮無薪假；或
- 僱員沒有可放取的有薪假或衛生署的醫學證明，又必需要接法例規定隔離的話，可考慮在家工作（Work from Home）；或
- 如僱員沒有可放取的有薪假或衛生署的醫學證明，又必需要接法例規定隔離的話，可考慮放年假、借用來年的年假／無薪假。

- 若僱員按連續性合約受僱，在最初受僱的12個月內每服務滿1個月，便可累積2天有薪病假；之後每服務滿1個月可累積4天。有薪病假可在整個受僱期間持續累積，但在任何時間不得超過120天。因此，僱員如領取衛生署醫生簽署的醫學證明有權放取14日病假時，該14日病假有薪與否，要視乎受僱年期。

如果僱員因家人染病或其他情況而處於醫生隔離或觀察期，現時大部分僱主都以在家工作處理。

主辦機構：



香港中華廠商聯合會
The Chinese Manufacturers' Association of Hong Kong



香港品牌發展局
Hong Kong Brand
Development Council



香港調解仲裁中心
Hong Kong Mediation and Arbitration Centre

特別鳴謝：

3. 僱主有沒有義務提供防疫物品如口罩？

- 在現時《職業安全及健康條例》下，僱主需要確保在工作中的僱員的安全及健康，但法例上只定明僱主需要在切實可行情況下保障僱員的安全及健康，並沒有特別就提供防疫物品作詳細闡述。
- 如果防疫物品如口罩、消毒洗手液等能保障僱員健康，僱主就有責任提供相關物品，惟現時法例沒有列明有關細節。如果在物資缺乏下僱主未能進行採購的話，則存在灰色地帶。蘇律師指在近期遇到的個案中，如果僱主未能提供防疫物品但又要求員工到辦公室上班的話，會建議僱主安排員工分層工作、於獨立房間工作、彈性工作安排、量體溫，或要求懷疑確診同事停止上班，他認為提供防疫物品外，僱主還可以實行多種預防員工受到感染。



蘇文傑律師
Albert So



Live WhatsApp
法律熱線 9825 2500

主辦機構：



香港中華廠商聯合會
The Chinese Manufacturers' Association of Hong Kong



香港品牌發展局
Hong Kong Brand
Development Council



香港調解仲裁中心
Hong Kong Mediation and Arbitration Centre

特別鳴謝：

4. 如果員工確診沒有通知僱主，僱主發現後是否需要上法律責任？

- 在正常情況下，根據《個人資料私隱條例》，僱員在毋須向僱主額外申報身體狀況，亦不存在法律責任。
- 但在現時情況中新冠肺炎屬於傳染病，僱員一旦確診會直接影響其他同事，此時僱主可引用《職業安全及健康條例》，由於僱主需要確保在工作中的僱員的安全及健康，免受高風險影響身體健康，否則僱主會觸犯刑事罪行。因此，僱主有權強制要求員工申報，如僱員不準確申報其狀況，是為不誠實申報，可構成即時解僱。

此外，僱主也應主動要求員工申報。如僱主沒有要求僱員申報，僱員及後確診的話，其他僱員可從刑事方式追究僱主。僱主主動要求員工申報，僱員又如實申報，便是最理想的做法。



蘇文傑律師
Albert So



Live WhatsApp
法律熱線 9825 2500

主辦機構：



特別鳴謝：



2. 感染新型冠狀病毒是否「工傷」？



主辦機構：



香港中華廠商聯合會
The Chinese Manufacturers' Association of Hong Kong



香港品牌發展局
Hong Kong Brand
Development Council



香港調解仲裁中心
Hong Kong Mediation and Arbitration Centre

特別鳴謝：

工作期間感染新冠肺炎，法例上僱主有何責任？是否需要作出賠償？

- 僱員若確診感染新冠肺炎，要衡量僱主是否有法律責任或需要作出賠償，關鍵在於僱員受感染的地方。
- 《僱員補償條例》內有幾項重點，僱員在受僱工作期間因工意外受傷，就符合《僱員補償條例》的定義，僱主在一般情況下仍須負起條例下的補償責任。另外，是否需要作出賠償，先要定義僱員的身份，其中 **Freelancer**（自由工作者）、外判員工等僱用形式不能受法例保護，因為不是僱員的身份。

!!!!要證明僱員在受僱工作期間感染，首先有舉證責任。如果是醫院的前線員工受病人感感染，又或是酒店前台員工受確診住客感染，舉證責任就相對容易，因為較易定義受僱工作期間。但如果普遍在辦公室工作的僱員確診的話，舉證就較為困難，因為在往返正常居住地的時間是不會獲得保障，例如在在乘搭公共交通工具菁間受到感染。有些特殊情況則可獲得豁免，例如是工作地方不是一般辦公室地如外勤工作，或在僱主提供的車輛受到感染的話，均可獲得保障。

主辦機構：



特別鳴謝：



3. 「在家工作」(Work From Home)需留意的法律事項。



SCAN ME

VIU TV 《今日疫情》的專訪

<https://www.facebook.com/LawyerAlbertSo/videos/246776326328131/>

主辦機構：



特別鳴謝：



4. 「外聘僱員」可能被即時裁員或減薪而未
必有任何保障，那何謂「外聘員工」？



主辦機構：



特別鳴謝：



5.僱員被停薪留職，但因生活所需而出外兼職，有否違反僱傭條例？



Live WhatsApp
法律熱線 9825 2500

主辦機構：



香港中華廠商聯合會
The Chinese Manufacturers' Association of Hong Kong

特別鳴謝：



香港品牌發展局
Hong Kong Brand
Development Council



香港調解仲裁中心
Hong Kong Mediation and Arbitration Centre

6.「預防及控制疾病條例」對職員有什麼影響？
在4個人以上職員飯堂、Pantry、餐廳食飯
會觸犯有關條例嗎？



SCAN ME

<<無間飯堂>>

<https://www.facebook.com/albert.so.921/videos/1397211520463914/>

如有任何相關法律問題

法律專欄文章

請到以下連結留言

albertso@hkmaac.org

<https://www.facebook.com/albert.so.921>



蘇文傑律師
Albert So



香港調解仲裁中心
Hong Kong Mediation and Arbitration Centre



Live WhatsApp
法律熱線 9825 2500