

錯過疫情高峰的<<僱傭(修訂)條例>>

2022 年 6 月 26 日

羅佩珊

第五波新型冠狀病毒於本年初幾何級爆發，短短數星期確診數字飆升，加上政府持續採取強制檢測及圍封強檢等措施，使到大量僱員因須遵守《預防及控制疾病條例》(第 599 章)施加的活動範圍限制 (例如檢疫令、隔離令或限制與檢測宣告等) 而無法上班，引發勞資糾紛，有的遭僱主扣減薪金，有的則被迫放無薪假或有薪年假，甚至被解僱。

政府於 2022 年 2 月中旬提出《2022 年僱傭(修訂)條例草案》(下稱《條例》)，訂明僱員因確診隔離或檢疫而缺勤，可享有薪病假，若僱主解僱這些僱員將構成不合理的解僱。另外，僱員在未有提供充分醫學理由下拒絕接種疫苗被解僱，不屬不合理的解僱。事隔多月，《條例》6 月中才在立法會通過，而且不設追溯期，這意味大批在第五波疫情高峰染疫的僱員未能受惠。

外判防治蟲鼠隊工友萍姐 3 月經快速抗原測試確診，向衛生署申報後取得隔離令，在家隔離 14 日，向承辦商遞交隔離令後一直未獲發疾病津貼。萍姐說：「公司話法例通過後會俾返我哋，但法例沒有追溯期，好多工友等等下，都放棄左。」萍姐確診後欲到指定診所求醫，但打不通電話，無法取得醫生證明。

勞工處年初曾發出指引，呼籲僱主體恤僱員，在僱員未能提交醫生證明書的情況下，亦應接納衛生署的隔離令。萍姐知道有承辦商向持隔離令的工友發放疾病津貼。對於各承辦商做法不一，萍姐感到無奈。

萍姐患有長期病，既要應付藥費，又要照顧年邁母親，僅靠 1.5 萬元月薪維持生計，確診停工期間被扣減一半約 8000 元的工資。萍姐哭訴在疫情期間冒著感染風險辛勤工作，緊守崗位，承辦商卻因她沒有病假紙，而扣減其大半個月工資，使她生活拮据，憂心度日。

政府在疫症期間體恤承辦商因有員工感染而未能執行外判服務合約的條款，因而豁免承辦商因人手缺勤而須扣減的服務費。可是，政府從沒關心疫情高峰期確診的前線外判清潔工人手停口停的情況，並善待他們。

教宗若望祿二世在《工作通諭》中，提出間接僱主的概念，指出「間接僱主」包括：「各種不同的人 and 機構，以及集體的勞工契約，和這些人和機構所訂立的行

為原則，這一切決定整個社經制度，或乃此社經制度的結果。……間接僱主在實質上決定勞工關係的一面或兩面，因此當直接僱主在具體的條件下，決定工作契約和勞工關係時，間接僱主影響到直接僱主的行為。」教宗若望保祿二世特別提到「間接僱主」可以應用在任何社會，更能適用於任何國家，因為是國家應該實施一種公道的勞工政策。在外判制度下，政府向承辦商採購服務，正扮演著「間接僱主」的角色，其所作的行為對承辦商有著指導的作用。因此，政府應敦促承辦商採取良好的作業模式，確保其遵從勞工處的指引，向持隔離令工人發放疾病津貼，善待工人。

香港天主教勞工事務委員會 供稿