



就《2022年僱傭(修訂)條例草案》提交意見

2022年4月13日

第五波新型冠狀病毒於本年初幾何級爆發，短短數星期間確診數字飆升，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）（下稱《第599章》規定）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。

政府當局於2022年2月中旬提出《2022年僱傭（修訂）條例草案》（下稱《條例草案》），指明(a)僱員因遵守《第599章》規定，被強制檢測或隔離而缺勤時屬於病假；(b)僱主因僱員接受強檢或圍封檢疫無法上班而將其解僱，將構成不合理的解僱；(c)僱員在未有提供充分醫學理由下拒絕接種疫苗被解僱，並不屬於不合理的解僱。

在未有提供充分醫學理由下拒絕接種疫苗而被解僱，令僱員即時失去工作權利

天主教會強調基於實際情況，接種疫苗屬自願性質，但當在倫理決擇的考量時，也需注意疫苗接種對近人和社會的影響。因此，為保護弱小的、特別是因健康理由不能接種疫苗的人士，選擇接種疫苗是一個負責任的決定。¹不過，本會對《2022年僱傭（修訂）條例草案》建議僱主因僱員拒絕接種疫苗而作出解僱屬解僱的正當理由這項修訂感到憂慮。是項修訂是將疫苗接種及僱員的就業機會掛鉤，這會對身體欠佳、懷孕婦女或個人原因不願接種疫苗的僱員構成壓力，他們一旦拒絕僱主接種疫苗指示，僱主可以正當理由解僱，他們生計即時受損，等同失去基本的工作權利。當「疫苗通行證」安排進一步擴展至其他處所時，受疫苗接種規限的僱員數目便會增加，有機會觸發更多勞資衝突，同時也會進一步影響僱員的日常生活及獲享公共服務的權利。

有否違反現行《殘疾歧視條例》

與此同時，本會關注《條例草案》將僱員沒有遵從其僱主的正當接種要求而視作該僱員缺乏從事其工作的能力的修訂，有否違反現行《殘疾歧視條例》：現時獲豁免接種疫苗的幾種健康情況，是否已涵蓋所有可能出現疫苗副作用的健康關注。另外，僱主在未有採取任何合理遷就的措施前（例如要求僱員每天工作前進行自我檢測），就直接解僱員工，而該僱員不是真正不能執行該項工作的固有要求，反之他們事實上擁有該項工作的真正職業資格，只是因個人健康憂慮而拒絕接種疫苗。再者，《條例草案》未有說明一旦僱員按

¹ 資料來源: 教區生命倫理小組(2022年)。有關新冠疫苗的問與答。2022年2月8日。
<https://bioethics.catholic.org.hk/vaccinationQ&A.pdf>



僱主指示接種疫苗後產生副作用，甚至死亡，是否獲享工傷補償或其他特別補償等。

本會期望政府當局就上述(c)項的修訂引伸的問題作出澄清，以便在平衡公眾健康及社會利益下，保障勞工的基本權利。此外，本會建議政府於《條例草案》(c)項修訂的日落條款中，訂明檢討時間表，以便在疫情受控及疫苗接種不再構成公共健康考慮時適時將有關項目廢除。

建議為《2022年僱傭（修訂）條例草案》增訂追溯期

政府於本年2月中旬疫情高峰期時提出《2022年僱傭（修訂）條例草案》，惟《條例草案》仍在立法會法案委員會的審議階段，換言之惠及僱員的措施仍然未能一一落實。目前仍有不少僱主要求持有隔離令、檢疫令或圍封強檢的僱員出示由衛生署或醫生發出的病假證明，並在符合《僱傭條例》下才向僱員發出病假津貼，故此仍有不少僱員被僱主剝削病假日的權利，手停口停，蒙受收入損失。為此，我們建議政府為《2022年僱傭（修訂）條例草案》增訂追溯期，在僱員提交有效證明文件(隔離令、檢疫令或圍封強檢證明)下，可向僱主追補病假日的保障，以減少防疫措施對他們家庭經濟的負面影響。最後，我們促請立法會盡快完成《條例草案》的審議工作，令法例早日通過，使廣大僱員早日受惠。