

本文於2020年9月7日（星期一）於星島日報（A6）的「法人法語」專欄刊登

★ 法人法語

香港律師會
社區關係委員會

疫下僱主的法律責任

新型冠狀病毒對香港各行各業構成重大挑戰。在這個不穩定的時期，僱主需要承擔甚麼法律責任呢？

根據《職業安全及健康條例》，僱主須在合理地切實可行範圍內，確保其所有在工作中的僱員的安全及健康。因此，僱主應確保工作場所的安全和清潔，向僱員提供防疫物資，並盡量減少面對面會議。

為減低僱員在工作場所被感染風險，僱主可以有限度地收集僱員健康資訊和外遊紀錄而不會違反《個人資料(私隱)條例》。可是，僱主應明確告知僱員收集資料的目的和保存期限，並資料嚴格保密。未經僱員事先同意，不得披露相關資料或用作其他無關目的。但為保障公共衛生，僱主向政府醫療機構披露確診病例的身分和健康狀況，則不會違反《私隱條例》。

香港特區政府早前暫時禁止公眾場所二人以上的聚會，但在工作地點為工作而進行的羣組聚集則不在此限。為減少人群聚集，公司可強制要求或允許僱員在家工作，但仍須按照僱傭合同和/或《僱傭條例》支付勞動報酬。

根據勞工處的指引，如僱員被衛生主任要求或命令接受醫學監察或檢疫，並取得衛生主任發出的寫有「須接受醫學監察」的醫生證明書，僱主應根據《僱傭條例》或有關的僱傭合約，讓該僱員放取病假。

《僱傭條例》並未對無薪假期作出規定，若僱主要求僱員無薪假期，應事先與僱員商議並獲僱員同意。但如果僱主連續四個星期內沒有為僱員分配工作，而僱員沒有獲取工資的日數超過一半，或連續二十六個星期內沒有分配工作，而僱員沒有取工資的日數超過三分之一，這將被視作遣散，僱主須發放遣散費。



THE
LAW SOCIETY
OF HONG KONG
香港律師會

趙之威
執業律師

香港律師會鄭重聲明，本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。