

「2019 冠狀病毒病」與《殘疾歧視條例》—— 外籍家庭傭工及僱主的常見問題

自「2019 冠狀病毒病」爆發以來，香港的外籍家庭傭工（外傭）遇到各種困境，包括工作量增加、休息時間減少，以及擔心休息日外出後被解僱。

平等機會委員會（平機會）明白外傭在疫情下或面對不利的情況，對於外傭在《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》下提出的投訴，平機會會積極作出跟進。

為解釋外傭在反歧視法例，特別是《殘疾歧視條例》下所享有的保障，以及法例如何適用於與疫情相關的情況，平機會擬備了這份常見問題，以供參考。

1. 「我於休息日曾短暫外出，以便匯款回家／接私人電話。返回僱主的家後，我的僱主表示她／他認為我可能感染了新型冠狀病毒，因此立即將我解僱。《殘疾歧視條例》是否適用？」

新型冠狀病毒屬於《殘疾歧視條例》（條例）所指的「殘疾」，因為條例訂明「殘疾」的定義之一，是指在體內存在引致疾病或可引致疾病的有機體¹。條例亦涵蓋「歸於任何人」的殘疾，因此被認為或被懷疑患有的殘疾亦包括在定義內。

然而，根據條例，如符合下列兩項條件，基於僱員的殘疾而作出歧視性行為則不屬違法：（一）該殘疾屬於《預防及控制疾病條例》所列的傳染病（例如「2019 冠狀病毒病」）；以及（二）該歧視性行為對於保護公眾健康而言，屬於「合理地需要」的做法²。

僱主在衡量某行為是否屬「合理地需要」時，應考慮到政府一直監察著疫情的最新發展，並適時實施限制社交接觸的措施。此外，如僱主擔心外傭在休息日外出後會帶來感染風險，可先考慮請外傭回家後採取預防措施，例如洗手、更衣和淋浴等，並在有需要時（如出現病徵時）請外傭接受檢測。

¹ 第 2(1)條

² 第 61 條

基於以上所述，外傭在休息日外出返家後，如僱主純粹因為覺得或推測外傭感染了新型冠狀病毒而解僱她／他，這未必屬於為了保護公眾健康而作出的「合理地需要」的做法，因此有可能違反條例。

2. 「我之前感染了新型冠狀病毒，但現已康復。我的僱主可否在我康復後將我解僱？」

根據《殘疾歧視條例》（條例），「殘疾」的定義包括曾經存在的疾病（或曾經感染可引致疾病的病毒）³。因此，如僱主基於外傭曾感染新型冠狀病毒而給予較差待遇（例如解僱該外傭），或會違反條例。

3. 「我剛感染了新型冠狀病毒，我的僱主因此將我解僱。這會否構成《殘疾歧視條例》下的違法行為？」

若僱主基於僱員感染新型冠狀病毒而作出解僱，有可能構成殘疾歧視，或違反《殘疾歧視條例》（條例）。然而，如上文所述，根據條例，如符合下列兩項條件，基於僱員的殘疾而作出歧視性行為則不屬違法：（一）該殘疾屬於《預防及控制疾病條例》所列的傳染病（例如「2019 冠狀病毒病」）；以及（二）該歧視性行為對於保護公眾健康而言，屬於「合理地需要」的做法⁴。

若僱主欲引用上述條文所指的例外情況，作為解僱員工的免責辯護理由，那麼僱主有責任去援引證據，證明解僱的決定（或其他相關的歧視行為）對保護公眾健康而言確實屬於「合理地需要」。

為免作出違法的歧視行為，僱主宜根據外傭的實際工作要求，客觀地評估風險，並仔細考慮能否作出其他替代安排。

此外，[勞工處](#)已提醒僱主不應因外傭感染 2019 冠狀病毒病而終止或拒絕履行與外傭的僱傭合約。根據《僱傭條例》，除外傭因犯嚴重過失而遭即時解僱外，僱主不可在外傭放取有薪病假期間解僱該外傭。如僱主違反《僱傭條例》的相關條文，即屬違法，可被檢控。一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。

³ 第 2(1)條

⁴ 第 61 條

如對《僱傭條例》所訂明的權利和責任有任何疑問，可致電勞工處 24 小時熱線 2717 1771／2157 9537（外傭專線）或電郵至 fdh-enquiry@labour.gov.hk。

4. 「我即將來港到職／回港在固有合約下繼續工作。我和我的僱主應怎樣做？」

根據勞工處發出的[指引](#)，你必須完成疫苗接種，並出示下列文件，方可登機前往香港：

- 認可疫苗接種紀錄；
- 預定起飛時間前 48 小時內進行的聚合酶連鎖反應（PCR）核酸檢測陰性結果證明；以及
- 指定檢疫酒店／指定檢疫設施預訂房間確認書。

此外，根據政府於 2022 年 2 月 22 日發出的[新聞稿](#)，所有來港工作的外傭抵港後須於[指定檢疫設施](#)或[指定檢疫酒店](#)接受 14 天強制檢疫，期間接受六次檢測。

隨後，外傭須進行七天自行監察，並須按照強制檢測公告於抵港第 16 天和第 19 天接受強制檢測，其中第 19 天的檢測必須到[社區檢測中心](#)進行。

七天的自行監察可於僱主住址進行，政府亦容許僱主安排外傭到[持牌酒店或賓館](#)完成自行監察，但這些持牌酒店或賓館必須不屬於指定檢疫酒店／指定檢疫設施之一。

此外，勞工處亦已提醒僱主須負責外傭的核酸檢測費用，並遵守在標準僱傭合約下的責任，包括須負責外傭在強制檢疫／自行監察期間的住宿費用，以及為外傭提供膳食津貼。

雖然外傭的住宿安排很大可能不受平機會執行的反歧視條例規管，但平機會促請僱主多加了解外傭的需要和權利，特別是在當前的困難時期。

如對《僱傭條例》所訂明的權利和責任有任何疑問，可致電勞工處 24 小時熱線 2717 1771／2157 9537（外傭專線）或電郵至 fdh-enquiry@labour.gov.hk。

5. 「我可以如何向平機會提出投訴？」

根據法例，投訴人須以書面方式向平機會提出投訴。你可親臨平機會辦事處，或透過郵寄、傳真或網上投訴表格提出投訴。詳情如下：

地址： 香港黃竹坑香葉道 41 號 16 樓
傳真： 2106 2324
網上表格： www.eoc.org.hk/eoc/graphicsfolder/complaint.aspx

如你在準備書面投訴時遇到困難，或對相關程序有疑問，歡迎致電 2511 8211 與平機會聯絡。平機會亦可因應你的需要，在可行的情況下安排傳譯員。

6. 「我擔心若向平機會提出投訴，我的僱主會解僱我。」

《殘疾歧視條例》禁止「使人受害的歧視」⁵。如僱主因為僱員根據《殘疾歧視條例》向平機會投訴，而給予該僱員較差待遇（例如將其解僱），即構成「使人受害的歧視」，屬違法行為。

7. 「我遭解僱後須於兩星期內找到新僱主，否則便要按規定離港，這使我難以向平機會提出投訴。我可以怎樣做？」

只要你能提供你的聯絡資料，例如通訊地址、電話號碼或電郵地址，即使你身處海外，仍可根據反歧視條例向平機會提出投訴。此外，你亦可選擇授權一位代表，根據反歧視條例向平機會提出投訴。但作為受屈人，你有責任提供資料，以支持你的指稱。

平等機會委員會

2022 年 2 月

⁵ 第 7 條