

2019 冠状病毒疫苗及工作场所

朱静文 / 陈政康
2021 年 3 月 16 日

2019 冠状病毒疫苗顾问专家委员会认为，在目前的全球疫情的形势下，批准使用 2019 冠状病毒疫苗以预防传染的效益大于风险。在缺少雇员疫苗接种政策的本地法规的前提下，雇主在实施工作需要的疫苗接种政策时，应考虑以下几点：

安全的工作场所和疫苗接种

根据香港《职业安全及健康条例》及普通法，雇主有责任采取一切合理可行的步骤，以确保所有雇员在工作时的安全及健康，并应进行健康及安全风险评估，包括评估风险的程度和可能出现的潜在后果，以及可采取哪些合理可行的步骤以减少这些风险。

此时关键问题在于雇主是否可以合法地要求雇员接种疫苗。

目前，还没有足够的资料可以肯定地预测疫苗的有效性和/或任何潜在的副作用。雇主应在获得更多资料和数据后，继续评估接种疫苗的安全性、有效性和有关风险。然而，期望香港政府在短期内立法要求任何人接种疫苗都是不切实际的。在没有任何法律支持的情况下，雇主“要求”其雇员

接受任何类型的 2019 冠状病毒疫苗接种是不合法的。

另一方面，雇员接种疫苗不仅可以保护自己，还可以保护工作场所的各类人员免受感染，特别是对于社会中较为高危的人群（例如居住在老人院、医院的人士），以及访客较多、不戴口罩的工作场所（比如餐馆）。受感染的雇员也会给同事带来风险，及时接种疫苗可以降低这种风险。雇员如果需要到感染率较高的海外差旅和工作的，可能会发现接种疫苗的必要性。因此，雇主可“鼓励”其雇员自愿接种疫苗，但这不应该成为一个指示。然而，雇员拒绝接受雇主鼓励的疫苗接种并不可构成解雇的理由。

权利和自由以及残疾歧视

根据《基本法》第三十九条，香港居民享有的权利和自由，除依法规定外不得限制。因此，第三十九条可能限制对雇主向雇员施加的任何“疫苗接种要求”。

一般来说，任何雇主都必须遵守雇佣合约、香港《职业安全及健康条例》及《残疾歧视条例》，因此，对于存在某些健康状况的应聘者，如果因不愿接种疫苗而不被聘用，可根据《残疾歧视条例》以雇主将接

种疫苗作为聘用条件为由，向雇主提出索赔。

资料私隐

视乎情况而定，要求雇员披露或提交他们已接种疫苗的证明，可被视为雇主的合法和合理的要求。如果雇主要求雇员做出这样的披露，雇主便须遵守香港《个人资料（私隐）条例》，因为这项规定涉及个人资料的收集和处理。该法例的其中一项规定是资料的收集对该目的是必需的，且就该目的而言，资料属足够但不超过适度。

法例亦规定资料使用者应采取所有切实可行的步骤以确保所收集的个人资料是准确的，并且应确保个人资料的保存时间不超过将其保存以贯彻该资料被使用于或会被使用于的目的所需的时间。

总结

雇主应当开始考虑与雇员疫苗政策有关的风险和挑战，同时继续遵守法律、尊重雇员的自由，并密切关注政府的最新指引。

主要联系人



朱静文
管理合伙人
Rossana.Chu@eylaw.com.hk
+852 2629 1768



陈政康
律师
Jacky-ch.Chan@eylaw.com.hk
+852 2675 2167

联系我们

林朱律师事务所有限法律责任合伙
香港鲗鱼涌 英皇道 979 号
太古坊一座 31 楼 3106 室

电话: (852) 2629 3200

传真: (852) 2956 1980

https://www.eylaw.com.hk/zh_hk

关注本所微信公众号



© 2021 LC Lawyers LLP. 版权所有。

本篇文章仅是对有关题目提供的一般概述，并非旨在成为可依赖的专业意见。请联系我们获取进一步的具体法律意见。