

**有關 2019 冠狀病毒病僱主和外籍家庭傭工
在《僱傭條例》及「標準僱傭合約」下的責任及權利
及相關資訊須知**

問 1： 如外籍家庭傭工（外傭）計劃來港到職或在原居地放取假期後回港工作，現時的入境防控安排為何？外傭在來港前需要作出什麼準備？

答 1： 持有有效旅遊證件及在香港工作的有效入境簽證的外傭，如符合一般的入境規定，可以進入／再次進入香港。政府會不時因應疫情發展公布對抵港人士的限制。請瀏覽「抵港人士的衛生檢疫安排」專題網頁（www.coronavirus.gov.hk/chi/inbound-travel.html）獲取最新資訊。

由 2022 年 12 月 29 日起，來港工作的外傭無須在抵港時及抵港後第 2 天進行核酸檢測。政府建議所有抵港人士抵港後，在抵港當天至抵港後第 5 天期間，每天進行快速抗原測試。

另外，來港工作的外傭須於航班預定起飛時間前 24 小時內進行快速抗原測試或於 48 小時內進行聚合酶連鎖反應核酸檢測，並在取得陰性結果後方可來港。在取得檢測結果後，外傭須保存載有檢測結果的照片或檢測報告 90 天，以備政府人員查核相關的檢測結果時出示。他／她們亦可選擇透過[衛生署電子健康申報表自願申報結果](#)。

問 2： 如僱主安排外傭於抵港後首 5 天到持牌酒店或賓館住宿，是否須向勞工處處長申請批准？

答 2： 根據「標準僱傭合約」（「合約」）第 3 條，外傭在港獲聘用期間必須在合約內訂明的僱主的住址工作及居住。因應個別家庭狀況，勞工處處長已原則上批准僱主可安排外傭在該 5 天在持牌酒店或賓館住宿，無須向勞工處申請。僱主須負責期間的住宿費用及為外傭提供膳食津貼。

持牌酒店和賓館名單可參閱此連結 (www.hadla.gov.hk/tc/licensing_matters/hotels/overview.php)。

問 3： 僱主可否安排外傭於抵港後到外傭宿舍住宿？

答 3： 勞工處處長只同意外傭在抵港當天至抵港後第 5 天期間到持牌酒店或賓館住宿，因此，僱主不可安排外傭於僱主地址及上述持牌酒店或賓館以外的其他處所（例如外傭宿舍及外傭朋友提供的住處）住宿。

問 4： 如外傭感染 2019 冠狀病毒病，僱主有什麼責任？可否解僱外傭？

答 4： 在處理與外傭有關的僱傭事宜上，僱主應遵守其在《僱傭條例》及「合約」下的責任及規定。在《僱傭條例》適用的情況下，如果外傭染病，僱主須根據《僱傭條例》及「合約」給予外傭病假。根據《僱傭條例》，外傭按連續性合約受僱，如同時符合下列資格情況，便可領取疾病津貼（每日款額相等於外傭每日平均工資的五分之四）：

- 外傭能出示適當的醫生證明書¹；
- 放取的病假不少於連續 4 天；及
- 外傭已累積足夠的有薪病假日數。

如染病外傭未有累積足夠的有薪病假日數，勞工處呼籲僱主體恤外傭，考慮給予有薪病假。

此外，根據「合約」第 9（a）條，外傭在受僱期間（但不包括外傭出於自願及基於個人理由離開香港期間）患病或受傷，無論是否因受僱而引致，僱主須提供免費醫療，包括診症費用、住院費用及牙科急診。外傭須接受任何註冊醫生的診治服務。

勞工處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。勞工處亦提醒僱主，如拒絕履行與外傭的僱傭合約，可能會因而違反合約。同時，如僱主因外傭感染或從 2019 冠狀病毒病康復而給予外傭較差待遇（例如解僱外傭），亦可能違反《殘疾歧視條例》。勞工處建議僱主在外傭康復後安排他／她們履新／復工，與外傭維持良好的勞資關係。

[相關新聞公報](#)

2022 年 2 月 24 日：

www.info.gov.hk/gia/general/202202/24/P2022022400326.htm

¹ 適當的醫生證明書是指有註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書，其須指明僱員不適宜工作的日數，及導致該僱員不適宜工作的疾病或損傷性質。

問 5：政府為協助外傭及其僱主應對 2019 冠狀病毒病疫情的特殊情況而實施的便利措施（包括容許延長現行僱傭合約的有效期限及延後外傭返回原居地的彈性安排）是否再獲延長？

答 5：為協助外傭及其僱主應對 2019 冠狀病毒病疫情，政府自 2020 年年初起實施一系列便利外傭及其僱主的措施，包括容許延長現行僱傭合約的有效期限及延後外傭返回原居地的彈性安排，並密切留意疫情變化，檢視及調整措施。鑑於地區性航班『熔断機制』及個別航線的『熔断機制』已分別於今年 4 月 1 日及 7 月 7 日取消，往返香港及外傭主要來源地的航班供應陸續恢復；抵港強制檢疫要求已於 9 月 26 日撤銷；以及入境管控措施逐步放寬，政府檢視情況後，決定由明年 5 月 1 日起終止上述彈性安排。為給予外傭及僱主充分時間安排相關事宜，政府於 2022 年 12 月 19 日宣布的以下彈性安排會實施至 2023 年 4 月 30 日為止。政府提醒僱主和外傭盡早商討有關聘請、續約或返回原居地的安排，以免違反有關規定。

彈性安排詳情如下：

延長現行合約的有效期限

就所有於 2023 年 4 月 30 日或之前屆滿的外傭合約，僱主可申請延長其即將離任外傭的現行合約有效期限。就這些外傭合約，勞工處處長已原則上同意，「合約」第二條款所訂明的僱傭期可在有關僱主及外傭雙方同意下，延長最多六個月。然而，如合約已根據早前宣布的彈性安排獲准延長，其再度延長合約有效期限的申請將不獲考慮。如僱主須在該六個月的延長期後繼續聘請外傭，應考慮申請與現任外傭續約。所有申請需於 2023 年 4 月 30 日或之前遞交至入境事務處（入境處）。逾期遞交的申請概不受理。

延後返回原居地

在一般情況下，外傭在現行合約屆滿後與相同的僱主續約，或將會與新僱主開展新合約，可在其原僱主或新僱主同意下，向入境處申請延後返回原居地。有關延後以由現行合約完結後起計不超過一年為限。在有關彈性安排下，如外傭未能在上述的一年期限內返回原居地，可在其僱主同意下向入境處申請進一步延長逗留期限，直至合約完結，以便在該段期間返回原居地。

如上述一年期限於 2023 年 4 月 30 日或之前屆滿，外傭可在逗留期限屆滿前八星期內向入境處遞交上述申請進一步延長逗留期限，直至合約完結。所有申請需於 2023 年 4 月 30 日或之前遞交至入境處。逾期遞交的申請概不受理。政府提醒有關僱主和外傭，上述彈性安排須由僱傭雙方同意，而外傭返回原居地的規定仍然適用。僱主應安排外傭在已延長的逗留期限內返回其原居地。至於上述一年期限於 2023 年 5 月 1 日或之後屆滿的外傭，將不再獲進一步延長返回原居地的期限。

此外，政府提醒外傭及有意聘用外傭的僱主，根據政府現行的外傭政策，外傭需於完成僱傭合約後離開香港，或於終止僱傭合約後兩星期內離開香港，兩者以較早日期為準。除因入境處視為合理的特殊情況外（包括原來的僱主因外調、移民、逝世或經濟原因以致提早終止合約，或有證據顯示該外傭曾遭受苛待或剝削），外傭在兩年合約期內提出在港轉換僱主的申請，通常都不會獲得批准。外傭如欲受僱於新僱主，須離開香港及向入境處重新申請工作簽證。

有關外傭簽證申請的查詢，請致電入境處查詢熱線 2824 6111 或電郵至 enquiry@immd.gov.hk。

相關新聞公報

2022年12月19日：

www.info.gov.hk/gia/general/202212/19/P2022121900348.htm

問 6： 外傭及其僱主就僱傭事宜仍有疑問，如何求助？

答 6： 勞工處外傭專題網站（www.fdh.labour.gov.hk/tc/home.html）載有外傭及僱主僱傭權益及相關事宜的資料及刊物，附有中文、英文、菲律賓文、印尼文、泰文、印度文、斯里蘭卡文、孟加拉文、尼泊爾文、巴基斯坦文、緬甸文及柬埔寨文的版本，以便外傭獲取相關資訊。

有關預防肺炎和呼吸道傳染病的健康建議，外傭及僱主可瀏覽「2019 冠狀病毒病專題網站」（www.coronavirus.gov.hk/chi/）。網站載有中文、英文、菲律賓文、印尼文、泰文、印度文、斯里蘭卡文、孟加拉文、尼泊爾文及巴基斯坦文的資訊。

如外傭及其僱主就僱傭事宜有疑問，可透過勞工處的外傭事宜專屬電子郵箱（fdh-enquiry@labour.gov.hk）及專題網站（www.fdh.labour.gov.hk/tc/contact_us.html）的網上表格，尋求協助。

勞工處

2023年1月31日