



香港雇主在员工感染新型冠状病毒 (COVID-19) 时的呈报责任

2020 年 3 月

随着新型冠状病毒 (COVID-19) 在全球范围内的影响日益扩大，各国政府及企业都尽一切努力减缓全球疫情带来的影响和造成的破坏。我们在之前的[简报](#)中强调了企业应考虑的各项合同、监管及运营问题，包括雇主对其员工所负有的责任。在本简报中，我们将重点介绍新型冠状病毒引起的以下实际问题：

- 当员工或董事不幸感染新型冠状病毒时，公司呈报或披露有关详情的法律责任；
- 该等披露引起的私隐问题；及
- 雇主能否，以及多大程度上限制员工的行动和福利待遇。

向政府呈报

尽管所有注册医生必须将新型冠状病毒的所有怀疑或确诊个案通知公共卫生当局，但香港法律并没有规定香港雇主一般必须遵守同等的呈报责任。

然而，根据《雇员补偿条例》，若员工在受雇工作期间因工遭遇意外以致受伤，雇主有责任给予补偿。为了促进随后的索偿，雇主必须将受

伤事件向劳工处呈报。2020 年 2 月 10 日，劳工处[确认](#)，如果疾病是员工在受雇期间因工遭

遇意外导致的身体受伤，则员工仍可以根据《雇员补偿条例》就疾病提出索偿。因此，雇主必须将受伤事件呈报劳工处。如果员工对雇主是否已作出所需的呈报有存疑，可以与劳工处联系。

英国上议院裁定就雇员补偿而言，“意外”包括某种细菌被吸入呼吸系统。¹ 因此，如果员工在工作时感染新型冠状病毒，他可以声称自己在受雇期间因工而意外受伤，因此向其雇主索偿。故此，如果员工通知贵司他在工作时感染新型冠状病毒，贵司须要将有关个案呈报劳工处。即使医生只是怀疑该员工染上病毒，贵司亦须要呈报该个案。

至于员工的索偿会否成功，则完全是另一回事。对员工来说，如何证明他在工作期间（而非在其他地点）感染病毒可会是一件相当困难的事。

¹ *Brintons Ltd v Turvey* [1905] AC 230

利益相关者披露

向其他员工披露

香港法律没有明文规定如果某员工受感染，雇主必须向其他健康的员工披露该名受感染员工的情况。然而，雇主若不披露的话，可能因违反《职业安全及健康条例》

而构成犯罪。《职业安全及健康条例》规定所有雇主应在合理可行的范围内确保所有在职员工的健康及安全。

根据《职业安全及健康条例》，违反此项义务的一个例子是雇主未能提供必要的信息以确保在职员工的安全及健康。

当发现某员工感染新型冠状病毒后，其于确诊之前在工作场所的活动和行踪对侦查及防止进一步感染有关，因此，有必要向其他员工传达有关受感染员工的若干信息（须受下文所讨论的个人资料私隐方面的考虑事项所限）。如果有员工不幸感染新型冠状病毒而其他员工被蒙在鼓里的话，雇主可能违反《职业安全及健康条例》。

普通法中亦存在谨慎义务，当中规定雇主应避免合理地预见会伤害他人的行为。不披露员工感染新型冠状病毒的事实是一种不作为，并将在若干情况下引起过失责任，包括当一方与另一方之间存在特殊关系时。雇主和员工是其中一种可能须负这种积极义务的既定关系类型。因此雇主有义务采取行动保护其员工免受伤害，包括披露相关信息，以使员工能够评估自己

的健康风险并采取预防措施（如上所解释）。在这种情况下，雇主不披露新型冠状病毒个案的话，可能会违反其对其他健康的员工负有的普通法谨慎义务。如果因为在工作场所中没有披露已有的感染个案而令员工蒙受任何损失，不披露实情的雇主可能需要对遭受损失的员工承担损害赔偿。

向客户、供应商及其他利益相关者披露

普通法的谨慎义务亦适用于员工以外的其他利益相关者，例如客户和供应商等。客户和供应商的员工可能与雇主本身的员工一样与受感染的员工有密切接触。雇主与其客户和供应商之间的先前合同关系可能形成一种论点，即是这些当事人之间存在特殊关系（虽然这种关系不一定像雇主/员工一样强而有力），这意味着雇主有责任采取积极行动，以防止对其他订约方造成伤害。因此，雇主应采取谨慎的做法，向主要利益相关者（例如可能受影响的客户和供应商）披露其员工中的任何新型冠状病毒个案。否则，雇主可能违反其谨慎义务，并需要对其利益相关者因为雇主不披露实情而蒙受的损失负责。

向公众披露（倘雇主是香港上市公司）

根据《证券及期货条例》，上市公司有义务在知悉有关信息后，在合理可行的范围内尽快向公众披露任何“内幕消息”。员工中的单一感染个案不太可能构成必须根据《证券及期货条例》进行披露的“内幕消息”。²然而，假如不幸地：(a) 在担任关键职位的个别人士中，多人感染新

² “内幕消息”指如果某项消息在市场上广为人知，“很可能”会对上市公司的“股价产生重大影响”。

型冠状病毒；或(b) 在工作场所发生大规模感染时，雇主应考虑到这情况可能会严重损害雇主的业绩并严重影响其股价，因此应考虑将这些信息视为“内幕消息”。实际上，很庆幸没有出现由于员工受到感染而导致披露任何“内幕消息”的情况，但是有两家香港上市公司已选择自愿将一名执行董事的感染个案通知市场。³

隔离

目前，香港法例没有规定雇主有责任对员工因怀疑感染新型冠状病毒或与确诊者有密切接触、或从海外返港而遭受强制隔离等作出呈报。然而，在确定应否披露某员工接受强制

隔离的事实时，雇主仍应考虑其他员工和利益相关者的利益。

个人资料私隐方面的考虑事项

《个人资料（私隐）条例》并无禁止收集有关员工的旅游史以及他们是否有新型冠状病毒病征（或已感染新型冠状病毒）的资料。然而，雇主在收集此类资料时必须遵守《个人资料

（私隐）条例》的规定。如果雇主在《个人资料（私隐）条例》下发出的现有私隐通知不允许收集此类资料，雇主应积极考虑发出新的私隐通知。该私隐通知应向员工解释：

- 收集有关资料的目的（在这种情况下是为了确保员工和若干外部利益相关者的健康及安全）；

³ 参阅狮子山集团有限公司于2020年3月13日作出的[自愿公告](#)及澳狮环球集团有限公司于2020年3月13日作出的[自愿公告](#)。

⁴ 参阅《个人资料（私隐）条例》第59条。

- 有关资料可能会披露予第三方，包括以上所述的人士；及
- 雇主将会保留资料的时限。

披露已感染或怀疑感染新型冠状病毒的员工身份，将引起员工个人私隐资料的问题。如果雇主的私隐政策不允许披露员工的相关个人资料（例如姓名、住址、近期旅游史等），雇主仍可以在未经资料当事人的同意下将有关资料披露给第三方，但前提是在该情况下，不披露资料很可能会严重损害第三方的身体或精神健康。⁴ 然而，任何人都必须采用侵入性最小的方式来披露该等资料。例如雇主可以仅披露最小量的所需资料以满足披露之目的（在该情况下，可能无需披露联系信息、出生日期及香港身份证号码等资料，但有可能需要披露姓名）。

此外，值得注意的是《预防及控制疾病（披露资料）规例》规定，如果任何人不遵守卫生主任要求提供与处理新型冠状病毒爆发有关的资料，而该人知道、管有或控制该等资料，即构成犯罪。⁵ 如果有关要求规定披露个人资料，《个人资料（私隐）条例》将允许披露该资料。⁶

有关员工的其他考虑事项

除了适当地披露有关受感染员工的信息量外，香港雇主亦应在工作场所为疫情做好准备，从而将其员工及应负有审慎责任的其他人士的健康风险降至最低。

⁵ 参阅《预防及控制疾病（披露资料）规例》第3条。

⁶ 参阅《个人资料（私隐）条例》第60B条。

迄今为止，大多数雇主都应该已经暂停了所有非必要的商务出差。

尽管雇主不能限制员工在非工作日的出行自由，但雇主应劝说员工不要出国旅游，以保护他们免受病毒感染并防止业务中断。香港政府最近实施各种强制性隔离措施，这意味着从海外返港的员工很可能受限于强制隔离令。正如我们在之前的客户简报中指出，如果某员工被要求或命令隔离，医务人员将向其发出医生证明。因此，员工在隔离期间实际上休病假。

为了尽可能减少员工外游可能造成的任何业务中断，建议雇主立即发布有关进入或离开受影响地区的外游安排指引，并为一些预料将会受该疾病及相关公共卫生措施影响的员工制定通知程序，使雇主可以提前获悉员工的外游计划。

雇主请谨记，目前爆发的冠状病毒并不能免除他们遵守《雇佣条例》规定的其他义务。尽管目前情况令很多企业陷入困难，但雇主不得减少或取消员工享有的年假或薪酬等。然而，若双方同意，雇主与员工一般可以作出安排，让员工在有薪或无薪的基础上自愿休假一段时间。

结论

尽管我们都希望最终取得美好结局，但毫无疑问，在新型冠状病毒全球确诊个案数目持续上升的时候，我们应该为最坏的情况做好准备。对雇主而言，披露其员工感染新型冠状病毒个案是其履行法律责任及减轻全球疫情带来的不利影响的其中第一步。

公司必须对员工何时已经或者可能染上新型冠状病毒保持警觉性和沟通，并应考虑以下因素：

- 所有香港雇主应已制定一套新型冠状病毒的行动方案，该行动方案要求员工就怀疑或实际感染病毒自行进行申报，并告知雇主他们近期在工作地点与哪些人有密切接触（包括其他员工和外部利益相关者）。
- 雇主应保持工作环境清洁，从而将员工在工作时感染新型冠状病毒的风险降至最低，以防止一旦发生“意外”时雇主必须根据《雇员补偿条例》向员工给予补偿。
- 雇主应制定有关员工中有可疑或已确诊新型冠状病毒个案时的应急措施。如上所述，这些应急措施应包括确保在作出任何呈报前已制定相关的私隐政策文件，以及如何与接受隔离的员工保持沟通及关注这些员工的安康。
- 如果让某员工上班可能对其他员工的健康及福利构成风险，雇主可以决定并且应该要求该员工在家工作，直至经安全风险评估后确定他们可以返回办公室为止。

If you would like further information about the impact of COVID-19 on your business, please speak to your usual Slaughter and May contact.



莫宜咏

合伙人

T +852 2901 7201

E wynne.mok@slaughterandmay.com



Kevin Warburton

顾问律师

T +852 2901 7331

E kevin.warburton@slaughterandmay.com



高宏恩

律师

T +852 2901 7227

E jonathan.kao@slaughterandmay.com



戚咏琪

律师

T +852 2901 7292

E ruby.chik@slaughterandmay.com



郑诺铭

律师

T +852 2901 7211

E jason.cheng@slaughterandmay.com