



2019年8月

香港抗议活动：雇主的权利与责任

员工由于抗议活动或支持抗议活动而旷工的现象，在社交媒体和新闻中引发了广泛评论（和困惑）。本篇短文列出了与香港正在发生的抗议活动相关的基本法律原则。

旷工

基本法第 27 条(其中规定香港居民享有罢工的自由)以及香港雇佣条例第 9(2) 节 (禁止雇主以员工参与罢工为由辞退员工) 均规定了员工享有罢工的权利，但是旷工参与抗议引渡法案的活动是否也属于法律所规定的罢工，则存在争议。这是因为，根据《工会条例》的规定，罢工是指“一批受雇佣的人员联合起来，由于存在争议而停止为雇主工作的行为，其目的是要迫使雇主...接受影响雇佣的条款或条件。”因此，为了抗议与雇佣条款或条件无关的其他事情而旷工的行为，将不会受到法律的保护。

在此类情况下，雇主可决定旷工是否达到擅离职守的程度，并依据雇佣合同的条款，对员工实施纪律处分。这些处分可能包括停职、降薪、书面警告，以及如果违规行为多次反复出现或长期持续，员工还可能被辞退。

如果员工因为道路遇阻或地铁受到干扰而无法准时上班，会出现怎样的情况？

雇主有义务为员工提供安全的工作环境。这种义务不仅限于实际的工作场所，还包括进出工作场所的方式和途径。

如果由于罢工活动，使得员工难以准时上班或要面临危险，则雇主应当考虑实施灵活的工作安排，比如说允许员工在家里办公。合理的做法是要制定应急预案，将抗议活动给工作带来的影响降至最低。

最重要的是，雇主应当明确告知员工，希望员工在遇到抗议活动时应怎么做，并为受到影响的员工做出适当的工作安排。

员工应当注意，在批准旷工之前，雇主有权要求员工证明其上下班的路径可能受到干扰。

员工由于参与抗议活动而被逮捕，会出现怎样的情况？

GALL

工作期间参与抗议

雇主应当提醒员工其应遵守的行为准则，以及工作受到扰乱的后果。这些准则通常见于员工的合同或手册。如果员工出现任何违反规则的行为，雇主应当确保依据合同约定或纪律程序来处理，以免因为违反规定而遭到起诉。

对于合同或手册未涉及到的情况，雇主最好发布相关政策，对未来可能出现的类似情况做出规定，说明接受和不接受哪些行为，以及违反政策将受到怎样样的处罚。员工应当注意，所制定的政策要符合并维护员工享有的各项权利和保护。雇主虽然不可能详细列举所有不可接受的行为，但也应当举例说明（比如针对政党或政治人物发表恶毒或辱骂性言论，或者穿戴印有政治标语的衣物）。

关于抗议活动及其他就业法律相关的法律问题，请联系尹安琦 (Andrea Randall) andrearandall@gallhk.com / +852 3405 7688)。

联系人：



高嘉力 (Nick Gall)
高级合伙人
+852 3405 7629
nickgall@gallhk.com



尹安琦 (Andrea Randall)
合伙人
+852 3405 7630
andrearandall@gallhk.com



王天惠 (Joni Wong)
律师
+852 3405 7616
joniwong@gallhk.com

僱傭事務榮獲的獎項和認可：

- « “推荐律师行”，合伙人尹安琦获评“推荐律师”。 »
《Doyle 指南：2019年香港领先就业律师排行榜》
- « 占据领先地位的律师事务所，劳资 »
« 领先的劳资关系人士尹安琦 (Andrea Randall) 和 高嘉力 (Nick Gall) »
2018年亚太法律500强
- « 劳资争议解决领先律所 »
2019年《钱伯斯亚太》Chambers Asia Pacific
- « “杰出公司”，劳工和雇佣法务 »
2020年度《亚洲法律概况》
- « 获奖者，劳资争议解决最佳奖 »
2018年欧洲货币法律传媒集团亚洲商法女性大奖
- « 获奖者 —— 劳动和就业争议解决最佳律师行 »
2018年 Asialaw 亚太地区争议解决奖

本文中包含的所有资料仅供一般参考，不应视为针对特定事实或情况的法律、会计、财务或税务建议或意见，在此方面不可以之为据行事。因依赖本文所含信息作为或不作为而直接或间接引起的任何损失或损害，高嘉力律师行概不承担责任。敦请您就自身实际情况以及可能遇到的具体法律问题寻求专门的法律建议。