

打工仔WFH五大疑問

1. 打風WFH沒違反勞工守則？

勞工處《颱風及暴雨情況下工作守則》指出，應該以員工的安全和從居住地點往返工作地點的可行性作首要考慮，訂明在惡劣天氣或超強颱風後的「極端情況」下，僱員上班、下班、復工及在家工作的安排，只要求絕對必須的人員在惡劣天氣或「極端情況」下返回工作地點上班，盡量將在惡劣天氣情況下於工作地點當值的必要人員人數減至最少，並預早通知有關僱員。

在守則以個人安全為先的原則下，如留在家中並不影響安全，颱風下在家工作並沒有違反守則。

2. 天文台即將懸掛8號風球，假若我在家工作的話，是否要繼續工作？

早前有不少在家工作的朋友抱怨，在公司上班的話，估計掛8號波前已可以放工。在家工作以後，無論天氣多惡劣都要繼續做。某程度上，實行在家工作反映了「冇風假」的事實。

勞工處有提供《颱風及暴雨情況下工作守則》，提到老闆和員工要「預先磋商及訂明在惡劣天氣下工作安排和應變措施，並應盡量在聘約開始前，向僱員說明相關的工作安排」，故取決於雙方的預先協調工作，即是如果雙方沒有預先協議在惡劣天氣如8號風球或黑雨的情況下可不用工作，就代表你在辦公時間內仍需工作。

3. 如果在家工作期間受傷，算唔算工傷？

根據《僱傭補償條例》，僱員如果在受僱期間因為工作遭遇意外，引致受傷或死亡，即使員工在意外發生時可能犯錯或疏忽，僱主在一般情況下仍須負起此條例下的補償責任。在家工作時受傷的話，舉證及醫生的判斷就成了關鍵。僱員因工受傷後有責任呈報工傷，要交出「受僱期間因為工作遭遇意外」的證據，及所有求診單據作證明才有斟酌的餘地。

但要留意的是，勞工處沒有裁決權力。如勞資雙方的爭議未能通過勞工處得到解決，有關個案就要交由法院裁決。

4. 在家工作時沒有打卡證明，超時工作津貼該如何計算？如少計了，可以向公司追討嗎？

根據《僱傭條例》，並沒有規定僱主必須支付超時工作津貼。如僱主有向員工提供超時工作津貼福利，在家工作時超時工作的時數要視乎雙方事前協議好的辦公時間及其計算方法。在家工作時則按協議好的方法保留超時工作的證據，再提交給僱主以申領津貼。

5. 公司一向有勤工獎、交通津貼等福利，但改了在家工作後，因不用到公司上班而取消了，變相減薪，員工可以投訴嗎？

勤工獎、交通津貼等福利在現行的《僱傭條例》中，並沒有規定僱主必須支付。假若僱主要取消，員工也難以投訴。

打風WFH疑團一掃空

颱風「泰利」來襲，天文台周一凌晨發出8號風球，過去每次打風，打工仔都有所謂「風假」，但自從新冠疫情來襲，不少公司都設立了Work From Home(WFH，在家工作)的系統，今次打風就有網民抱怨老闆要求他們WFH，再沒有「風假」。那麼，到底在打風下，公司可否要求員工在家工作呢？本報特此整理在勞工法例下，打工仔是否需要WFH的資訊，讓大家得悉自己的權益。

法例上沒有「風假」

根據勞工處的《颱風及暴雨情況下工作守則》，勞工處沒有確實列明在黑色暴雨警告、八號或以上颱風信號生效時，僱主不可以安排員工上班。只是根據《颱風及暴雨情況下工作守則》制訂不同惡劣天氣下的員工上下班安排，但勞工處亦只是提供參考形式，提醒僱主「應考慮」守則內的內容，意味「風假」非必然。

疫情令WFH概念普及

以前打工仔必須要回到公司，用公司電腦、電話才可以處理工作，若打風不能回公司上班，變相就可以放假。但新冠疫情期間，不少公司需要按防疫規例分Team A、Team B等讓一批員工在家辦公，另一批人在公司工作。

受到疫情影響，職場「生態環境」產生改變，WFH的概念變得普及。「就算依家返唔到公司開會，Zoom開會唔得咩？」很多公司投放資源、提升電腦的安全性，讓員工在家中也可以登入公司系統，阻隔員工遠距離工作的障礙消失了。

除此以外，勞工處指引所指的是不能讓僱員在不安全的情況下前往工作地點，或在危險情況下工作。在家工作的打工仔身處室內，自然就不會被定義為「不安全」。

僱主須制定在家工作的有效模式

- 在家工作期間，僱主可與僱員聯繫及作出督導。
- 僱員家中是否備有處理職務所需的設備。
- 僱員工作是否需要處理敏感或機密資料及文件，以及相關處理程序及保安措施。
- 審視執行在家工作的安排及配套設施。

■昨日8號風球高掛，有市民經過尖沙咀海旁，連雨遮也幾乎被吹走。 中通社

■昨日8號風球除下後，市民搭乘交通工具返工。 中通社