



## 為雇主解答有關新冠病毒(COVID-19)的常見問題：

Georg Reuter 供稿

從2020年3月17日起，卑詩省政府已經依據《公共衛生法》宣佈了公共衛生緊急狀態。2020年3月23日，卑詩省政府頒佈了卑詩省《就業標準法》修正案，其中特別批准了針對受新冠病毒(COVID-19)疫情影響的卑詩省雇員可享受的“保障工作”假期。

我們不斷收到與新冠病毒(COVID-19)流行有關的電話和由其引發的各種問題，所以我們發佈這些更新的常見問題解答，作為對我們的客戶和社區的一種服務。

### 雇主可以“解雇”雇員嗎？

卑詩省《就業標準法》允許雇主可在20周的時間段內，臨時“解雇”雇員最多達13周。但是請注意，除非您的就業合同(Employment Agreement)允許“臨時解雇”，否則強制解雇雇員可能會導致解雇費(termination pay)或遣散費的申索(severance claims)。在目前的情況下，如果您在考慮裁員，我們建議您先與雇員商量，並告知他們您的意圖是會儘早將他們重新雇用回來工作，同時將為他們安排用完任何累計的年休假、病假(sick-days)，然後繼續享受他們的福利，並協助他們申請EI(就業保險)福利。

### 於新冠病毒(COVID-19)有關的工作保障休假

卑詩省《就業標準法》已經提供了多種形式的“工作保障”無薪休假，包括家庭責任假、照顧病危親屬假、喪假、家庭護理假，以及重病或工傷假。此外，3月23日，卑詩省政府還通過了下列修正案(可追溯到2020年1月27日)，特別批准了與新冠病毒(COVID-19)有關的工作保障假期：

- 如果雇員因與新冠病毒(COVID-19)有關的理由而不能工作，可立即休無薪“工作保障假”。“工作保障”意指雇員在假期結束後，返回工作而不會受到處罰—即他們不得因為休了這種假期而被解雇；
- 如果雇員因與新冠病毒(COVID-19)有關的理由而不能工作，則他們可以休这种假期。包括下列情況：
  - 雇員被診斷為感染了新冠病毒(COVID-19)，而且正在遵從某位醫療衛生官員的指示或醫生或護理的建議；
  - 雇員被隔離或在進行自我隔離，並在依照某位省衛生官員的命令、依照(加拿大)《隔離法》的規定、卑詩省疾病控制中心的指南或加拿大公共衛生署的指南採取行動；
  - 雇主由於擔心接觸他人而指示不要來工作的雇員；
  - 因與新冠病毒(COVID-19)有關的原因，包括學校、日托或類似的機構關閉等原因而需要照顧子女(包括他們撫養的成人子女或之前收養的子女)的雇員；以及
  - 不在卑詩省境內，而且由於旅行或者邊境限制而無法返回工作的雇員。





- 與新冠病毒(COVID-19)有關的休假沒有時間限制。只要由於上述理由之一而無法工作的雇員，將都有資格休這種假期。
- 儘管雇員在休與新冠病毒(COVID-19)有關的假期，但他們的就業被視為“連續的”。這就是說，儘管雇主不必支付雇員工資，但雇員必須：
  - 繼續享受雇員的各種福利（如果雇員想繼續享受福利，而且準備支付雇員應該承擔的保險費份額的話，就應該同時支付雇主的保險費）；
  - 如同雇員正常工作一樣，繼續計算年休假、終止權益(termination entitlements)、退休金、各種福利或者工齡。

### 雇主應該繼續給沒來工作的雇員支付工資嗎？

答案取決於雇員沒來工作的原因：

1. 如果雇員離開了他們通常的工作場所（例如辦公室、工作現場等），但是仍然在家裡工作，那麼雇員應該繼續獲得工資和各種福利。
2. 如果雇員因患病而待在家裡，那麼雇員有資格享受無薪新冠病毒(COVID-19)假（見以上描述）以及你們公司提供的任何病假福利。該雇員或許也有資格享受失業保險（EI）福利。一旦他們用完了病假福利，如果他們仍然因病無法工作，卑詩省的雇主通常不需要繼續支付雇員工資或年薪。
3. 如果是依照政府或衛生官員的指示進行隔離或自我隔離而離開工作崗位（沒有在遠端工作）的雇員，將有資格享受與新冠病毒(COVID-19)有關的無薪假期（見以上描述）。雇主可能不需要繼續給沒來工作的雇員支付工資，但是雇主可以允許雇員使用公司的病假、累計的年休假（或許可以享受短期傷殘福利）。再強調一次，如上所述，雇員也許能夠申請獲得失業保險（EI）福利。
4. 如果雇員是被他們的雇主要求不要來工作（即因為雇主擔心雇員可能會接觸了新冠病毒感染者），但是他們既沒有生病也沒有被政府或衛生官員要求進行自我隔離，那麼他們將有資格享受與新冠病毒(COVID-19)有關的無薪假期（見以上描述）。然而請注意，停止給這些雇員發工資可能成為索取推定解雇(constructive dismissal)/終止費(termination pay)的理由。

### 雇主能否命令雇員不要來工作？

儘管控制某個人何時必須進行自我隔離的標準在不斷變化中，雇主有責任保持工作場所安全。因此，如果政府或衛生局已經強制進行自我隔離，雇主應該命令雇員待在家裡。此外，如果某個雇員感染了新冠病毒(COVID-19)；近期曾經旅行並被要求進行自我隔離；或者與新冠病毒(COVID-19)檢測呈陽性的人有接觸，那麼雇主應該命令該雇員待在家裡。

### 雇員能否拒絕來工作？

處於上述任何一種情況下的雇員可以告知他們的雇主，他們不能前來工作。此外，如果雇員認為工作場所存在“過度危險”，卑詩省勞工安全局的職業健康及安全指南(Work Safe BC Occupational Health and Safety guidelines)給予雇員拒絕工作的權利。工作場所是否存在“過度危險”，必須按照具體個案進行評估。





## 對不能來工作的雇員，勞工賠償局(WCB)是一種補償來源嗎？

卑詩省勞工安全局(Work Safe BC)/勞工賠償局(WCB)的政策規定，只對與工作有關的受傷或疾病進行賠償，對在工作場所感染新冠病毒(COVID-19)的雇員也可提供補償。對任何與工作有關的傷害或疾病，在雇員索償的同時，雇主應該記住他們有義務向勞工賠償局報告事故。

## 對由於新冠病毒(COVID-19)而無法工作的雇員還有其他福利(包括失業保險(EI))嗎？

將為許多受新冠病毒(COVID-19)影響的雇員提供失業保險 (EI) 福利。特別是，聯邦政府在2020年3月18日宣佈了對EI福利的下列變更以及其它有關措施，以援助受到新冠病毒(COVID-19)影響的雇主和雇員：

對沒有帶薪病假的染病、隔離或強制居家照料子女的雇員，失業保險 (EI) 的變更有：

- 對處於隔離狀態、申請EI疾病福利的雇員，免除一周等候期；
- 申請EI疾病福利，免除提供醫療證明的要求；

此外，政府還引推出了一項緊急護理福利 (Emergency Care Benefit) 計畫，每兩周補貼高達\$900，時間長達15周。這項福利將由加拿大稅務局 (CRA) 發放，對被隔離或感染新冠病毒(COVID-19)但不符合EI疾病福利資格的工人 (包括自雇者) 提供收入支援。這項福利的分發對象將包括需要照顧感染新冠病毒(COVID-19)家屬的工人、由於學校關閉需要照顧子女的家長，以及因此而無法掙得就業收入的工人，而與他們是否有資格獲得EI福利無關。這項緊急護理福利的申請將於2020年4月開始，加拿大申請人需要證實他們滿足資格要求。

## 此外，雇主也許還想瞭解：

1. 失業保險(EI)的“工作分攤(work-share)”計畫。該計畫可使雇主在超出其可控能力而導致商業活動減少時避免裁員。受到影響的雇員必須同意在某個特定期間減少工作時間並與其他雇員分攤減少的工作。2020年3月18日，聯邦政府宣佈工作分攤計畫將延長至76周，降低資格要求，並簡化申請程式；
2. 通過補充失業福利計畫(SUBP)為雇員的EI福利提供某種“補足工資”的可能性。

RBS的就業律師將繼續密切關注並傳達變化中的與新冠病毒(COVID-19)有關的法規。

