

8. 病假及疾病津貼

8.1 有薪病假

按「連續性合約」受僱的僱員，在受僱的首 12 個月內，每受僱滿 1 個月可累積 2 日有薪病假，其後每受僱滿 1 個月則可累積 4 日有薪病假，最多可累積至 120 日。{Cap.57: s.33(1), (2)}

僱員所放取的有薪病假日數，須在其所累積的有薪病假日數中扣減。{Cap.57: s.33(4A), s.37(1)(c), (1B)}

僱主須為每名僱員備存一份病假紀錄，列載該僱員已累積的有薪病假日數、已放取的有薪病假的日期及日數，以及已獲支付的疾病津貼。僱員須在回復工作之後 7 日內盡早在其病假紀錄上簽署。僱員可在受僱期間及在僱傭合約終止之後 2 個月內查閱其病假紀錄。{Cap.57: s.37(1), (2)}

8.2 疾病津貼

按「連續性合約」受僱 1 個月或以上的僱員如連續放取一段 4 日或以上的病假，並由註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發證明書（註明其因疾病或受傷而不適宜工作、該疾病或受傷的性質、病假期間及日數），可享有疾病津貼。{Cap.57: s.33(1), (3), (5)(a), (7)}

僱員如放取第 37 日或其後的累積病假，僱主可就該等病假要求僱員呈交由醫院（包括政府醫院、政府專科診所、醫院管理局轄下醫院及其他註冊醫院）的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的證明書，以及由該醫生、中醫或牙醫所作的簡要治療紀錄。{Cap.57: s.33(5A), (6)(a), (7), s.37(1A)}

女性僱員因接受產前檢查或產後治療，或因流產（即在懷孕 28 星期內排出已成孕但不能在產後存活的胎兒）而缺勤的任何日子，均屬病假日，而該等病假日即使並非連續 4 日或以上，僱員仍可享有疾病津貼。{Cap.57: s.2, s.33(3A), (3B), (3C)}

僱主如提供醫療計劃予僱員免費接受門診治療，則證明書須由該醫療計劃的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發，除非僱員：

- 在醫院接受治療；
- 接受註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫的治療，而該醫療計劃並無涵蓋註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫（視乎何者適用）的治療服務；或
- 有合理理由而拒絕在該醫療計劃下接受治療。{Cap.57: s.33(5AA), (6)(b), s.34(1)}

疾病津貼為在緊接病假日（或病假首日）之前的 12 個月的期間內（如僱員在緊接病假日或病假首日之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）的平均每日工資的五分之四。如在任何病假日僱員即使並非患病亦無須工作而僱主因此無須就該日支付工資，則僱主無須就該病假日支付疾病津貼。{Cap.57: s.35(2)}

在計算平均每日工資時，僱員如在緊接病假日（或病假首日）之前的 12 個月的期間內（如僱員在緊

接病假日或病假首日之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）由於放取任何休息日、法定假日、有薪年假、病假、產假或僱傭雙方同意放取的假期，或由於在任何正常工作日未獲僱主提供工作，或由於暫時喪失工作能力（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付補償）而缺勤，以致未獲僱主支付全部工資，則該等日子及就該等日子所支付的工資均不予以計算。{Cap.57: s.35(2A)}

如僱員的超時工作薪酬（如有）：

- 屬固定性質的；或
- 在緊接病假日（或病假首日）之前的 12 個月的期間內（如僱員在緊接病假日（或病假首日）之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）的平均每月金額不少於在該期間內的平均每月工資的 20%，

則在計算疾病津貼時，超時工作薪酬須包括在工資之內。{Cap.57: s.2(2), (2A)(d)}

僱員可享有疾病津貼的日數，不可超過其在緊接有關病假日（或有關病假的首日）之前已累積的有薪病假日數。{Cap.57: s.33(4)}

僱員如：

- 由於受傷或職業病導致不適宜工作，而該受傷或職業病可根據《僱員補償條例》獲支付補償；

或

- 由於其本身嚴重及不故意的不當行為導致不適宜工作，

則僱主無須就該僱員因此而不適宜工作的任何病假日支付疾病津貼。

{Cap.57: s.33(5)(d), (c)}

僱主如提供醫療計劃予僱員免費接受門診治療，而僱員並無合理理由而拒絕在該醫療計劃下接受治療，則僱主無須就該僱員如此拒絕接受治療的任何病假日支付疾病津貼，除非僱員在該等病假日在醫院接受治療。{Cap.57: s.33(5)(b)}

如：

- 僱員在醫院接受治療；或
- 僱主提供醫療計劃予僱員免費接受門診治療，而該僱員在病假期間內任何時間並無合理理由而不理會有關註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫的意見，則僱主無須就該僱員如此不理會意見的任何病假日支付疾病津貼。{Cap.57: s.33(5)(c)}

僱主須在工資期屆滿日期支付疾病津貼，但如僱員的工資是每日支付的，則僱主須每 7 日支付疾病津貼。{Cap.57: s.36}

僱主如不支付疾病津貼，即屬犯罪，可被罰款 \$50,000。僱主如扣除工資以抵銷疾病津貼，即屬犯罪，可被罰款 \$100,000 及監禁 1 年。{Cap.57: s.15A(1)(c), s.32(2)(a)(ii), s.63(4)(b)(i), (7), s.63B(1)}

8.4 病假與休息日、法定假日或有薪年假重疊的規定

如任何病假日與任何休息日重疊在同一日，則該日視為病假日，而僱主無須補回該休息日。

如任何病假日與任何法定假日（包括「另定假日」及「代替假日」）重疊在同一日，則該日視為病假日，而僱主無須補回該法定假日。如僱員符合資格享有法定假日薪酬（有關規定詳見第 6.3 節），僱主須就該日支付法定假日薪酬，但無須就該日支付疾病津貼。{Cap.57: s.2(1), s.33(5)(f)}

如病假首日不遲於有薪年假首日，則該段病假期間內任何有薪年假均視為病假，而僱主須補回該等有薪年假。如病假首日遲於有薪年假首日，則該段有薪年假期間內任何病假均視為有薪年假，而僱主無須補回該等病假。{Cap.57: s.41AA(7)}

8.5 就業保障

僱主如在任何有薪病假日解僱僱員（即時解僱除外），即屬犯罪，可被罰款\$100,000，並須支付以下補償予該僱員：

- 一筆相等於在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月的期間內（如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）的平均每日工資的 7 倍的款項；
- 代通知金；及
- 原須支付的疾病津貼。

{Cap.57: s.33(4B), (4BA), (4BB), (4C), s.36(3)}

在計算平均每日工資時，僱員如在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月的期間內（如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）由於放取任何休息日、法定假日、有薪年假、病假、產假或僱傭雙方而同意放取的假期，或由於在任何正常工作日未獲僱主提供工作，或由於暫時喪失工作能力（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付補償）而缺勤，以致未獲僱主支付全部工資，則該等日子及就該等日子所支付的工資均不予以計算。{Cap.57: s.33(4BAAB)}