

病假權益 打工仔要識

一名鋼琴教室女客戶服務主任於試用期被診斷患甲狀腺機能亢進症，其上司在她放病假期間稱「好難無限期等你」並將她解僱。女子今年初入稟區院，質疑僱主違反《殘疾歧視條例》，要求賠償收入和情感損失 10.8 萬元。最終，法官裁定申索人勝訴。究竟打工仔請有薪病假的法例如何？權益又如何得到保障？現一文睇清勞工法例訂下的病假權益。

僱員在什麼情況下可享有疾病津貼？

僱員按連續性合約受僱，如同時符合以下資格，便可享有疾病津貼：

- 病假不少於連續 4 天(除懷孕僱員因產前檢查、產後治療或流產而缺勤，在這些情況下，如符合下述的規定，每一天病假均可享有疾病津貼)；

- 僱員已累積足夠的有薪病假；
- 僱員能夠出示：

i：適當的醫生證明書(就產前檢查而言，除了醫生證明書外，僱員亦可出示到診證明書)；

ii：就因遵守按第 599 章《預防及控制疾病條例》施加的指定防疫規定的活動限制要求而缺勤，僱員須出示有關要求的證明。

有薪病假可分為第 1 類及第 2 類。第 1 類病假最多可累積 36 天，36 天以外的病假應撥入第 2 類，第 2 類病假最多可累積 84 天。

僱員如放取第 1 類有薪病假，須有由註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書。就產前檢查而言，除了醫生證明書外，僱員亦可出示註冊醫生、註冊中醫、註冊助產士或註冊護士所簽發的到診證明書。就因遵守指定防疫規定的活動限制要求而缺勤，僱員須出示有關要求的證明。

當僱員放取的病假日數超過第 1 類病假的尚餘日數而需要放取第 2 類有薪病假，如僱主提出要求，僱員須出示在醫院門診部或留院時為他診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書。如僱主提出要求，亦須提交該證明書的簽發者所作過的診斷及治療的簡略紀錄。就產前檢查而言，除了醫生證明書外，僱員亦可出示在醫院門診部或留院時為她進行產前檢查的註冊醫生、註冊中醫、註冊助產士或註冊護士所簽發的到診證明書。就因遵守指定防疫規定的活動限制要求而缺勤，不論僱員放取的病假屬第 1 類或第 2 類，僱員只須出示有關要求的證明。

如何累積有薪病假日？

僱員按連續性合約受僱，在最初受僱的 12 個月內每服務滿 1 個月，便可累積 2 天有薪病假；之後每服務滿 1 個月可累積 4 天。有薪病假可在整個受僱期間持續累積，但在任何時間不得超過 120 天。

如何計算疾病津貼？ 應該何時支付疾病津貼？

- 疾病津貼的每日款額相等於僱員在病假當天或病假首天(如病假日數連續多於一天)前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。如僱員的受僱期不足 12 個月，則以該段較短期間計算。
- 在計算每日平均工資時，僱主須剔除(i)未有付給僱員工資或全部工資的期間，包括休息日、法定假日、年假、病假、產假、侍產假、工傷病假或在其同意下放取的假期，以及沒有向僱員提供工作的任何正常工作日；連同(ii)就該期間已支付的款項。
- 疾病津貼須不遲於正常發薪日支付給僱員。僱主如無合理辯解而不支付疾病津貼給合資格僱員，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

僱主可否解僱正在放取有薪病假的僱員？

除因僱員犯嚴重過失而將其即時解僱外，僱主不可在僱員放取有薪病假期間解僱該僱員。僱主如違反上述規定，即屬違法，僱主可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。此外，僱主必須在終止合約後 7 天內，支付下列款項給僱員：

- 解僱代通知金；
- 一筆相等於 7 天工資的賠償款項，賠償款項應根據僱員於終止合約日期前 12 個月內所賺取的每日平均工資而計算。如僱員的受僱期不足 12 個月，則以該段較短期間計算。在計算每日平

均工資時，僱主須剔除(i)未有付給僱員工資或全部工資的期間，包括休息日、法定假日、年假、病假、產假、侍產假、工傷病假或在其同意下放取的假期，以及沒有向僱員提供工作的任何正常工作日；連同(ii)就該期間已支付的款項。

- 僱員應得的疾病津貼。

此外，若僱主並非基於條例規定的正當理由解僱僱員，僱員可向僱主提出「僱傭保障」補償的申索。

請
你
知

懷疑員工濫用病假點算？

勞工法例寫明不可以解僱正在請有薪病假的員工，且香港另有殘疾歧視條例，所以請病假都比較敏感，在處理有關問題時都要特別小心。如果懷疑有人濫用病假，身邊同事及僱主可以多點關心對方，令他知道已有人注意到不尋常的情況。在有需要的情况下，亦可向他提供指定的公司醫生，讓他知道公司只會接受指定醫生發出的病假紙。

