（八）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，每受僱滿一個月可累積 2 日有薪病假，其後每受僱滿一個月可累積 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、已獲支付疾病津貼的有薪病假及該等疾病津貼。僱員須在回復工作之後 7 日內盡快在其病假紀錄上簽署。僱員可在僱傭期間內及在僱傭合約終止之後 2 個月內任何合理時間查閱其病假紀錄。{Cap.57: s.37(1),(2)}

8.2 疾病津貼

按「連續性合約」受僱不少於一個月的僱員如放取一段連續 4 日或以上的病假，並出示由註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的證明書（該證明書須註明其因疾病或受傷而不適宜工作、該疾病或受傷的性質、病假日期及日數），可獲支付疾病津貼。{Cap.57: s.33(1),(3),(5)(a),(6)(b)(iii),(7)}

如僱員放取第 37 日或其後的累積有薪病假，則僱主可就該等病假要求僱員出示由醫院（包括政府醫院、政府專科診所、醫院管理局轄下的醫院、香港中醫醫院、軍方醫院及私營醫院）的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的證明書，以及由該醫生、中醫或牙醫所作出的簡要診療紀錄。{Cap.57: s.33(5A),(6)(a),(b)(ii),(7), s.37(1A)}

如僱主提供醫療計劃予僱員免費接受門診治療，而僱員在該醫療計劃下接受註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫的治療，則證明書須由該註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發。{Cap.57: s.33(5AA),(6)(b)(i), s.34(1)}

女性僱員因接受產前檢查或產後治療，或因流產（即在懷孕 24 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，僱員仍可就每一病假日享有疾病津貼。接受產前檢查的女性僱員可藉出示由註冊醫生、註冊中醫、註冊助產士或註冊護士簽發的到診證明書作為證明，但如：

- 該僱員在醫院接受該檢查；或
- 該僱員放取第 37 日或其後的累積有薪病假，而僱主要求該僱員在醫院接受該檢查，

則該到診證明書須由進行該檢查的註冊醫生、註冊中醫、註冊助產士或註冊護士簽發，而如僱主提供醫療計劃予僱員免費接受產前檢查，除非僱員：

- 在醫院接受該檢查；
- 有合理辯解而拒絕在該醫療計劃下接受檢查；或
- 接受註冊醫生或註冊中醫的檢查，但該醫療計劃並無涵蓋註冊醫生或註冊中醫（視乎何者適用）的檢查服務，

否則該到診證明書須由該醫療計劃的註冊醫生或註冊中醫簽發。{Cap.57: s.2(1), s.33(3A),(3B),(3C),(5B), s.33A, s.34(1)}

僱員可獲支付疾病津貼的日數，不可多於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)}

疾病津貼為在緊接病假日（或病假首日）之前的 12 個月內｛如僱員在緊接病假日（或病假首日）之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內｝

的平均每日工資的五份之四。如以上述方式計算平均每日工資並不切實可行，則可參考：

- 一名受僱於同一僱主並從事相同工作的人士在緊接病假日（或病假首日）之前的 12 個月內所賺取的工資；或
- （如並無上述人士）一名受僱於同一地區及同一行業（或職業）並從事相同工作的人士在緊接病假日（或病假首日）之前的 12 個月內所賺取的工資

以計算平均每日工資。{Cap.57: s.35(2),(2C)}

在計算平均每日工資時，如僱員在緊接病假日（或病假首日）之前的 12 個月內｛如僱員在緊接病假日（或病假首日）之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內｝由於：

- 放取任何休息日、法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）、有薪年假、病假、產假／侍產假或僱傭雙方同意放取的假期；
- 在任何正常工作日未獲僱主提供工作；或
- 暫時喪失工作能力而缺勤（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付「按期付款」），

以致未獲僱主支付全數工資，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，則在僱傭期內｝的平均每月款額不少於在該段期間內的平均每月工資（包括超時工作薪酬）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)(d),(2A)(d)}

如在任何病假日僱員即使並非患病或受傷亦無須工作而僱主亦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)}

如僱主已就僱員所放取的任何有薪病假日向該僱員支付任何款項，則可從須就該有薪病假日而支付的疾病津貼中扣除該款項。{Cap.57: s.35(4)}

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 日支付一次疾病津貼）。{Cap.57: s.36(1),(2)}

如僱主不支付疾病津貼，即屬犯罪，可被罰款$50,000。如僱主扣除工資以抵銷全部或部份疾病津貼，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),(3)}

如僱員：

- 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
- 由於其本身嚴重及故意的不當行為導致不適宜工作，

則僱主無須支付疾病津貼。{Cap.57: s.33(5)(d),(e)}

如僱主提供醫療計劃予僱員免費接受門診治療，除非僱員：

- 在醫院接受治療；或
- 接受註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫的治療，但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，

否則如僱員無合理辯解而拒絕在該醫療計劃下接受治療，則僱主無須支付疾病津貼。{Cap.57: s.33(5)(b), s.34(1)}

如僱員：

- 在醫院接受治療；或

➲ （如僱主提供醫療計劃予僱員免費接受門診治療）在該醫療計劃下接受註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫的治療，

但在患病或受傷期間內任何時間無合理辯解而不理會有關註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫的意見，則僱主無須支付疾病津貼。{Cap.57: s.33(5)(c)}

8.3 病假日與休息日、法定假日或有薪年假重疊的規定

《僱傭條例》並無就病假日與休息日重疊的處理作出規定。

> 案例：病假日與休息日重疊的處理
>
> 區域法院指出「病假日」於《僱傭條例》中是指「僱員因受傷或患病而不適宜工作，並以此理由缺勤的日子」，而此定義的前設是僱員原本須於有關日子工作。由此推斷，如僱員於有關日子即使並非受傷或患病亦無須工作，則該日並不符合「病假日」的定義。因此，如僱員因受傷或患病而不適宜工作的任何日子與任何休息日重疊，該日仍是休息日而並非病假日。
>
> {Chung Chun Hei v Suzuya International (Hong Kong) Company Limited, District Court, Civil Action Nos.5251 & 6016 of 2004}

如任何病假日與任何法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）重疊在同一日，則該日被視為病假日，而僱主無須補回該法定假日。如僱員符合獲支付法定假日薪酬的資格（有關規定見第 6.3 節），則僱主須就該日支付法定假日薪酬，但無須就該日另外支付疾病津貼。{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為病假日，而僱主須補回該等有薪年假；否則該段有薪年假內任何病假日均為有薪年假，而僱主無須補回該等病假日。{Cap.57: s.41AA(7)}

附錄三就病假日與休息日、法定假日或有靳年假重疊的規定作出簡單對照。

8.4 有薪病假期間的僱傭保障

如僱主在任何病假日解僱僱員（不論是否即時解僱），仍須支付該僱員原可獲支付的疾病津貼，而僱主須在僱傭合約終止日期之後每個工資期的屆滿日期支付疾病津貼（但如僱員的工資是每日支付的，則須在僱傭合約終止日期之後每 7 日支付一次疾病津貼）。{Cap.57: s.33(4C), s.36(3)}

如僱主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，並須支付下述補償予僱員：

➲ 一筆相等於在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月內（如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內）的平均每日工資 7 倍的款項；及

➲ 一筆相等於代通知金的款項，

而僱主須在僱傭合約終止日期之後 7 日內盡快支付上述補償，否則即屬犯罪，可被罰款$350,000 及監禁 3 年。{Cap.57: s.25(1),(2)(b), s.33(4B),(4BA),(4BB), s.36(3), s.63C}

在計算平均每日工資時，如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月內（如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內）由於：

➲ 放取任何休息日、法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）、有薪年假、病假、產假／侍產假或僱傭雙方同意放取的假期；

- 在任何正常工作日未獲僱主提供工作；或
- 暫時喪失工作能力而缺勤（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付「按期付款」），

以致未獲僱主支付全數工資，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)}