

## 第五章：疾病津贴

### 领取疾病津贴的资格

雇员按连续性合约受雇，如符合以下资格，便可领取疾病津贴：

1. 病假不少于连续 4 天（除怀孕雇员因产前检查、产后治疗或流产而缺勤，在这些情况下，如符合下述的规定，每一天病假均可享有疾病津贴）；
2. 雇员能够出示适当的医生证明书（见下文「有薪病假的类别」部分）；  
及
3. 雇员已累积足够的有薪病假（见下文「有薪病假的累积方法」及「有薪病假的类别」部分）。

雇员在下列情况不可享有疾病津贴：

- 如雇主办有经卫生署署长认可的医疗计划，雇员无合理解释，拒绝接受医疗计划下的公司医生诊治或不听从该等医生的指导。（如雇主所经办的认可医疗计划没有涵盖某一医疗系统的治疗，则雇员仍可选择向该没有被涵盖的医疗系统下的任何注册医生、注册中医或注册牙医求诊）；
- 病假适逢法定假日而雇员可享有该假日薪酬；或
- 雇员因工受伤，根据《雇员补偿条例》，可获得补偿。

### 疾病津贴

疾病津贴的每日款额相等于雇员在以下「指明日期」前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。

病假日数	「指明日期」
一天	病假当天
连续多于一天	病假首天

注意：在计算每日平均工资时，雇主须剔除(i)未有付给雇员工资或全部工资的期间，包括休息日、法定假日、年假、病假、产假、工伤病假或在其同意下放取的假期，以及没有向雇员提供工作的任何正常工作日；连同(ii)就该期间已支付的款项。（详情见附录二）

疾病津贴须不迟于正常发薪日支付给雇员。

### 违例与罚则

雇主如无合理辩解而不支付疾病津贴给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

### 有薪病假的累积方法

雇员按连续性合约受雇，在最初受雇的 12 个月内每服务满 1 个月，便可累积 2 天有薪病假；之后每服务满 1 个月可累积 4 天。有薪病假最多可累积至 120 天。

### 有薪病假的类别

有薪病假可分为第 1 类及第 2 类。第 1 类病假最多可累积 36 天，36 天以外的病假应拨入第 2 类，第 2 类病假最多可累积 84 天。

类别	可累积的病假日总日数	放取累积有薪病假日的条件
第 1 类	36	<ul style="list-style-type: none"><li>有注册医生、注册中医或注册牙医签发的医生证明书*</li></ul>
第 2 类	84	<ul style="list-style-type: none"><li>放取的病假日数超过第 1 类病假的尚余日数</li><li>如雇主提出要求，须出示由雇员在医院门诊部或留院时为他诊治的注册医生、注册中医或注册牙医所签发的医生证明书*；如雇主提出要求，亦须提交该证明书的签发者所作过的诊断及治疗的简略纪录</li></ul>

\*医生证明书须指明雇员不适宜工作的日数，及导致该雇员不适宜工作的疾病或损伤性质。

### 病假纪录

雇主必须保存下列纪录：

1. 每名雇员开始及终止雇佣合约的日期；
2. 每名雇员所累积的全部有薪病假，包括第 1 类及第 2 类有薪病假的总数；
3. 每名雇员曾享用的有薪病假日数，及从第 1 类或第 2 类有薪病假日数中扣除的纪录；

4. 每名雇员曾领取的疾病津贴，及放取有薪病假的日期。

上述纪录必须于雇员放毕有薪病假复工后 7 天内由雇员签署，雇员并有权查看病假纪录。

### **职业保障**

除因雇员犯严重过失而将其实时解雇外，雇主不可在雇员放取有薪病假期间解雇该雇员。

### **违例与罚则**

雇主如违反上述规定，即属违法，雇主可被检控，一经定罪，最高可被罚款 10 万元。此外，雇主必须在终止合约后 7 天内，支付下列款项给雇员：

1. 解雇代通知金；
2. 一笔相等于 7 天工资的赔偿款项\*\*；及
3. 雇员应得的疾病津贴。

\*\*计算方法见附录二

此外，若雇主并非基于条例规定的正当理由解雇雇员，雇员可向雇主提出「雇佣保障」补偿的申索。(详情见第九章「雇佣保障的索偿资格与补偿」部分)