

## 第五章：疾病津貼

### 領取疾病津貼的資格

僱員按連續性合約受僱，如符合以下資格，便可領取疾病津貼：

1. 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）；
2. 僱員能夠出示適當的醫生證明書（見下文「有薪病假的類別」部分）；及
3. 僱員已累積足夠的有薪病假（見下文「有薪病假的累積方法」及「有薪病假的類別」部分）。

僱員在下列情況不可享有疾病津貼：

- 如僱主辦有經衛生署署長認可的醫療計劃，僱員無合理解釋，拒絕接受醫療計劃下的公司醫生診治或不聽從該等醫生的指導。（如僱主所經辦的認可醫療計劃沒有涵蓋某一醫療系統的治療，則僱員仍可選擇向該沒有被涵蓋的醫療系統下的任何註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫求診）；
- 病假適逢法定假日而僱員可享有該假日薪酬；或
- 僱員因工受傷，根據《僱員補償條例》，可獲得補償。

### 疾病津貼

疾病津貼的每日款額相等於僱員在以下「指明日期」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。

病假日數	「指明日期」
一天	病假當天
連續多於一天	病假首天

注意：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、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。（詳情見附錄二）

疾病津貼須不遲於正常發薪日支付給僱員。

### 違例與罰則

僱主如無合理辯解而不支付疾病津貼給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

### 有薪病假的累積方法

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。有薪病假最多可累積至 120 天。

### 有薪病假的類別

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。

類別	可累積的病假日總日數	放取累積有薪病假日的條件
第 1 類	36	<ul style="list-style-type: none"><li>有註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書*</li></ul>
第 2 類	84	<ul style="list-style-type: none"><li>放取的病假日數超過第 1 類病假的尚餘日數</li><li>如僱主提出要求，須出示由僱員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所簽發的醫生證明書*；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</li></ul>

\*醫生證明書須指明僱員不適宜工作的日數，及導致該僱員不適宜工作的疾病或損傷性質。

### 病假紀錄

僱主必須保存下列紀錄：

1. 每名僱員開始及終止僱傭合約的日期；
2. 每名僱員所累積的全部有薪病假，包括第 1 類及第 2 類有薪病假的總數；

3. 每名僱員曾享用的有薪病假日數，及從第 1 類或第 2 類有薪病假日數中扣除的紀錄；
4. 每名僱員曾領取的疾病津貼，及放取有薪病假的日期。

上述紀錄必須於僱員放畢有薪病假復工後 7 天內由僱員簽署，僱員並有權查看病假紀錄。

### **職業保障**

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。

### **違例與罰則**

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：

1. 解僱代通知金；
2. 一筆相等於 7 天工資的賠償款項\*\*；及
3. 僱員應得的疾病津貼。

\*\*計算方法見附錄二

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。(詳情見第九章「僱傭保障的索償資格與補償」部分)