

第 5 章：醫療和疾病津貼

僱主問

問 5.1 當僱工患病或受傷，我是否須要支付醫療費用？

- 答 ☆ 是。當僱工患病或受傷，無論是否受僱而引致，僱主都必須向僱工提供免費的醫療，包括門診、住院費用及牙科急診。
- ☆ 為免生疑問，在 2003 年 4 月 1 日推出的標準僱傭合約修訂本，清楚闡明在新的標準僱傭合約下，僱主毋須承擔僱工出於自願及基於個人理由離港（例如回祖家渡假）期間的醫療費用。

問 5.2 當僱工患病或受傷，我可否為僱工指定醫生？

- 答 根據僱傭合約，僱工須接受任何由僱主提供的註冊醫生的診治。你應事先與僱工達成協議，說明僱工患病或受傷時該接受哪位醫生的診治。

僱主及僱工問

問 5.3 僱工在甚麼情況下，可享有疾病津貼？

- 答 ☆ 在以下情況，僱主須支付疾病津貼給僱工：
- 僱工已累積有足夠的有薪病假；
 - 所放取病假的日數不少於連續 4 天；以及
 - 僱工能夠出示適當的醫生證明書。
- ☆ 僱工在最初受僱的 12 個月內，每受僱滿一個月便可累積有薪病假日 2 天；之後受僱滿一個月可累積有薪病假日 4 天，有薪病假日最多可累積至 120 天。

問 5.4 怎樣計算疾病津貼的款額？僱主須何時支付？

- 答 疾病津貼每日的款額，相等於僱工的每日平均工資的五分之四*。僱主最遲須在正常發薪日支付疾病津貼給僱工。

問 5.5 僱主可否解僱正在放取有薪病假的僱工？

答 ☆ 不可以。除僱工因犯嚴重過失而遭即時解僱外，僱主解僱正放取有薪病假的僱工，即屬犯法，可被檢控，一經定罪，可被罰款港幣 10 萬元。

☆ 僱主並須向僱工支付：

- 解僱代通知金；
- 另加一筆相等於 7 天工資的賠償款項*；以及
- 僱工有權享有的疾病津貼。

☆ 僱工並可能根據《僱傭條例》的「僱傭保障」部份，向僱主追討不合理及不合法解僱的補償（請參閱第 9 章）。

*如欲進一步了解疾病津貼及賠償款項的計算方法，請參考《僱傭條例簡明指南》。該刊物可在勞工處勞資關係科辦事處索取，或於勞工處網頁下載。