

當病假日與休息日重疊時的幾種情況

一個和病假日有關的常見問題是：假如四天的病假和星期六、星期日重疊，那麼星期六、星期日算是病假日還是休息日？

首先要注意的是，星期六、星期日是休息日只是大多數公司的做法，法例並沒有規定星期六或星期日要是休息日，也沒有「法定休息日」的日期，僱主可以自由選擇休息日的日子，只要每七天有一天是休息日便可以。

要回答上面的問題，首先我們看看《僱傭條例》是如何定義病假日的。病假日指「僱員因受傷或患病而不適宜工作，並以此理由缺勤的日子」。接著我們再問一個問題：「農曆新年三天的法定假日接著是星期六、日，一共五天的假期，但員工卻連續病了四天，他需要申請病假嗎？」

僱員在放假的日子病了，全日留在家裡休息也不會是缺勤，因為根本不用上班，所以不符合法例對病假日的定義，故此不需要申請病假。也就是說，當病假日與休息日重疊時，應該當作休息日處理。



病假日與休息日重疊時要發放疾病津貼嗎？

在一宗區域法院審理的案件中^{*}，法院指出：

《僱傭條例》第 2(1) 條將「病假」定義為「僱員因受傷或患病而不適合工作而缺勤的日子」。此定義的前提是該日有工作需要。換言之，如果該日沒有工作需要，則該日不屬於「病假」，無需考慮是否發放疾病津貼。

這件案例不單只指出休息日不屬於病假日，無需發放疾病津貼，也再次確認當病假日與休息日重疊時，應該當作休息日處理。

病假日與休息日重疊時要發放工資嗎？



若僱員休息日有薪酬，因為休息日不是病假日，所以出全薪，也不用 713 計算，當正常返工的日子出糧。若僱員休息日沒有薪酬，則僱主無須支付任何疾病津貼或薪酬，即員工在該星期六和星期日既沒有疾病津貼，亦沒有薪酬。

病假日與休息日重疊時要扣病假的日數嗎？

因為休息日不是病假日，所以無論僱員的休息日本身有沒有薪酬，都不會扣病假的日數，假如四天的病假和星期六、星期日重疊，那麼僱主應該只扣法定病假日數的兩天病假而不是四天。

^{*} *Chung Chun Hei v Suzuya International (Hong Kong) Company Limited*, DCCJ 5251 and 6016 of 2004

免責聲明：本通訊提供的資訊僅供參考，任何內容均不構成法律建議。讀者如有任何法律問題，請諮詢相關法律專業人士。伯樂顧問和作者對內容不作任何形式的陳述或保證，也不對任何（明示或暗示的）適用於特定用途或效用的保證承擔任何責任。



羅建文

伯樂顧問公司首席顧問
左右圈學院高級顧問
福克斯商學院教授
香港理工大學兼任講師

bryanlaw@prodigy.ca



LinkedIn