

個案四（教職員經常在固定日子以相同病因放取病假）

教師 D 在一小學服務多年，他在上學年連續多個星期向學校表示患病，須於上課日（即週一至週五）放取病假，但星期六及日或學校假期則無須放取病假，而病因皆為精神緊張及失眠。教師 D 呈交的醫生證明書均由同一醫生簽發，每次醫生均建議教師 D 於上課日（即週一至週五）放取病假，並於下個上課日（即週一）覆診。由於教師 D 放取病假的模式呈規律性，並持續超逾一個學期，學校於是要求教師 D 向有關醫生就其簽發病假的模式索取進一步資料。教師 D 不滿校方的要求，認為學校有殘疾歧視及於病假期間騷擾他，於是向教育局作出投訴。

相關政策/條例/原則

- a. 「病假管理參考文件」第二部份「處理教職員經常或定期放取病假的情況」
- b. 根據《殘疾歧視條例僱傭實務守則》第七章「管理與殘疾有關的缺勤問題」
 - (i) 第 7.22 段：一般而言，僱主可要求員工在申請病假時附上醫生證明，說明該僱員的病況及建議的缺勤時間，某些情況下，可能需要更詳細的醫療報告。僱主如要求僱員進一步提供這類醫療報告，只要是必須和有理據，例如是為了幫助機構判斷有關僱員的殘疾會否令他不能執行其工作的固有要求，以及考慮可提供的遷就，便不屬違法。僱主應緊記，個別人士的醫療資料是敏感的個人資料。只應為了協助確定某人是否有能力執行工作的固有要求及/或考慮作出遷就時，才可索取這些資料。
 - (ii) 第 7.41 段：僱員需要明白僱主有權利和責任就機構的運作，管理僱員的缺勤情況，當中包括僱員因為殘疾而缺勤。假如任何人長時間放病假，僱主為了下列原因而聯絡該僱員，屬正常的做法：
 - 7.41.1 瞭解他們的狀況，以及僱主可以怎樣協助；
 - 7.41.2 知會他們有關工作的安排及最新進展；
 - 7.41.3 與他們討論預計的復工日期，以及復工後的任何合理的遷就；
 - 7.41.4 協議下一次聯絡的時間。

個案分析

- a. 學校已按照「病假管理參考文件」流程表二「處理教職員經常/定期放取病假的程序」，處理教師 D 的病假申請。
- b. 由於教師 D 已持續多星期只於星期一至五放取病假，學校覺得有關醫生建議的病假模式有不清晰之處（即同一疾病的持續病假只包括上課日子，週六、週日及學校假期卻不包括在內），於是要求教師 D 向該醫生索取進一步資料及意見。學

校此舉是基於懷疑教師 D 濫用病假，而非基於教師 D 的疾病而作出，就《殘疾歧視條例》而言，並不構成殘疾歧視，因此，教師 D 對學校的指控並不成立。

- c. 根據《殘疾歧視條例僱傭實務守則》第七章第 7.41 段，假如任何人長時間放病假，僱主為了瞭解僱員的狀況；知會他們有關工作的安排及最新進展；與他們討論預計的復工日期，以及復工後的任何合理遷就等原因，可以聯絡有關僱員。因此，校方在教師 D 病假期間聯絡他亦屬正常做法。

注意事項

- a. 學校應諮詢教職員，制訂清晰明確的校本政策，說明學校如何處理教職員因病請假的情況，包括就懷疑教職員可能濫用病假時會採取的有關行動，例如要求有關教職員向簽發病假證明書的醫生索取進一步資料及意見，或要求教職員往見指定的政府醫生或辦學團體屬下醫療機構的醫生，並提交由指定醫生所簽發的證明書。
- b. 根據《殘疾歧視條例僱傭實務守則》，僱主有權利和責任就機構的運作，管理僱員的缺勤情況，當中包括僱員因為殘疾而缺勤。假如任何人長時間放病假，為了瞭解僱員的狀況、知會他們有關工作的安排及最新進展、與他們討論預計的復工日期/復工後的職務調適，僱主可以聯絡有關僱員。上述安排必須載於校本病假管理政策內，讓全校人員知悉及遵守，以確保符合公開、公平和公正的原則。
- c. 對事件有懷疑時，學校應考慮徵詢專業團體的意見，如香港醫務委員會、平等機會委員會及私隱專員公署等。

參考資料

- ◆ 《殘疾歧視條例僱傭實務守則》第七章「管理與殘疾有關的缺勤問題」第 7.22 段及第 7.41 段
- ◆ 《僱傭條例》(第 57 章)第 33 條「疾病津貼」
- ◆ 香港醫務委員會香港註冊醫生專業守則第 26 節
- ◆ 教育局通告第 1/2006 號「資助學校批假事宜」