

個案三（教職員經常在固定日子以不同病因放取病假）

教師 C 在校服務三年，他在這個學年連續多個星期向學校提交醫生證明書，由週一至週五放取病假（但星期六及日並無放取病假），而病因包括上呼吸道感染、腸胃不適及感冒等。因教師放取病假呈規律性並持續超逾半個學期，學校於是要求教師 C 往見辦學團體所屬醫療機構指定的醫生，並提交由該醫生所簽發的證明書。教師 C 不滿學校的要求，於是向教育局投訴學校殘疾歧視。

相關政策/條例/原則

- a. 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」

第 7.10 段：假如僱主懷疑僱員濫用病假，因而採取某些必須的措施，只要僱主採取該等措施的原因是與懷疑濫用病假有合理的關連，而該等措施不是基於有關僱員的殘疾而作出，就《殘疾歧視條例》而言，並不構成歧視或騷擾。不過僱主仍要確保有關僱員在《僱傭條例》下賦有的法定病假薪酬權益不會被剝奪。[請同時參考第 7.10 段所載事例。]

- b. 「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」

個案分析

- a. 學校已按照「病假管理參考文件」流程表一「處理教職員病假的一般程序」及流程表二「處理教職員經常/定期放取病假的程序」，處理教師 C 的病假申請。
- b. 由於教師 C 已持續多星期只於星期一至五放取病假，學校因而要求教師 C 往見辦學團體所屬醫療機構的醫生。學校此舉是基於懷疑教師 C 濫用病假，而非基於教師 C 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 C 對學校的指控並不成立。

注意事項

學校應諮詢教職員，制訂清晰明確的校本病假管理政策，讓全校人員知悉和遵守，以確保員工管理措施符合公開、公平和公正的原則。校本政策可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。

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 7.10 段及事例
- ◆ 《僱傭條例》(第 57 章)第 33 條「疾病津貼」
- ◆ 教育局通告第 1/2006 號「資助學校批假事宜」