



## 專家話：別質疑 溝通為先

Wicky 指出，病假是因為普通損傷、疾病或生理原因而須要治療或休養，但亦有員工有所誤會。「見過有員工因冬天賴床、情侶分手心情不好、晚上飲水太多早上醒來覺得眼腫腫等情況而請病假。關鍵在於公司的政策和主管的管理，有些公司允許員工請 1 天病假不用提交醫生紙，主管也只能詢問一下原因並作出批准。假如員工不知輕重，就要靠主管的督導。所以主管可多跟員工溝通，尤其是較年輕的一輩，指出甚麼情況下才適合請病假，使他們日後能作出正確的判斷。緊記，不要質疑員工請病假的原因，一切以關懷行先。」

吳慧琪  
(Wicky)



基督教家庭服務中心  
盈力僱員服務顧問高級經理

# 解開病假的疑慮

## 主管 從下屬病假觀察團隊問題

Wicky 強調，團隊的病假率增加可反映出團隊士氣、生產力出現問題。她說：「患病的下屬可能因工作量過重而捱到病，故此主管不應鼓勵帶病返工。若只屬單一事件，情況不算嚴重，可多加觀察。然而如果屬經常性出現或多於一個下屬出現同類情況的話，這就是『團隊生病了』的訊號，主管必須正視人手、分工及工作流程等問題，緊記員工帶病返工不是好事，一定要正視問題。」

### 專家貼士

如下屬表示可以返工卻患有傳染病，又不能停止手上緊急工作的話，主管可跟公司商量作出彈性安排，允許下屬以 home office 來代替返回辦公室上班，既不影響工作進度，又可向下屬表現出關懷。



## HR 從員工及主管立場制訂政策

Wicky 指出，現時很多公司開始著重關愛文化，友善的 HR 不會鼓勵員工帶病返工。「不過凡事都有兩面，曾有公司因過分關愛員工，鼓勵員工善用病假，只要覺得少少唔舒服也可以請病假，於是員工開始自製月事假、睇波假、喜慶假等，這樣反而影響了人事管理及工作進度。誠然主管需要 HR 制訂有效政策來避免病假文化的萌芽，所以 HR 必須同時站在員工及主管雙方立場來考慮以取得平衡，避免難為了其中一方，曾有兼職員工因為想多賺一點時薪而帶病返工，主管要求他回家，他卻認為帶口罩便可以，雙方爭持不下。」

### 專家貼士

HR 要制訂可以幫助員工及主管的政策，如在員工手冊、聘用書等列明患病處理方法——員工可以享有有薪病假，但若經常請病假的話，主管有權要求員工每次請病假都要出示醫生紙或到公司指定診所診治，這樣可減少病假被濫用的情況出現。

若發現某個部門或某些位置的員工經常請病假的話，HR 宜作出關愛措施如健康問卷調查、職安健檢查等，以了解員工多請病假的主因。如發現員工經常患有上呼吸道感染、肩頸痛、腰痛等問題，HR 可即時作出適切介入，檢查辦公室冷氣出風口衛生情況、設置空氣清新機、移動部分員工座位以避免冷氣直吹等，從而減低員工的生病率。R

