

公務員事務局通告第 2/2007 號

(注意：這是**丙級**傳閱通告，各常任秘書長、部門首長、部門主任秘書，以及處理人事的人員均應閱讀。所有有關人員亦應知悉通告內容。)

有關根據《公務員事務規例》第 904 條 批准離開工作崗位的管理指引

有關根據《公務員事務規例》(《規例》)第 904 條批准離開工作崗位的管理指引現已修訂，本通告載述有關修訂詳情。指引闡明根據《規例》第 904 條批准離開工作崗位的一般原則和適用範圍。經考慮各局和部門的意見後，當局已修訂有關指引。部門管方宜根據修訂指引，因應部門的運作情況，檢討其內部措施和程序。部門首長須確保，根據《規例》第 904 條提出的申請均按照修訂指引所載的一般原則妥為管理，並須制定一套切合部門運作情況的妥善管制措施。

2. 如對本通告有任何查詢，或在制定內部措施和程序方面需要協助，請與總行政主任(服務條件)(電話號碼：2810 3083)或高級行政主任(服務條件)1(電話號碼：2810 3082)聯絡。
3. 公務員事務局通告第 10/2004 號現予取消。

公務員事務局局長
(梁淑儀代行)

分發名單：各局長
各常任秘書長
各部門首長

副本送：廉政專員
司法機構政務長
公務員敍用委員會秘書
申訴專員

二零零七年一月十一日

有關根據《公務員事務規例》第 904 條 批准離開工作崗位的管理指引

以下指引旨在協助部門管方有效管理有關根據《公務員事務規例》(《規例》)第 904 條批准員工離開工作崗位的安排。指引闡釋《規例》第 904 條的基本原則和適用範圍，也說明部門管方執行《規例》第 904 條時可採取的行政措施。

一般原則

2. 《規例》第 1270(b)條訂明，“病假”指公務員因病或因接受其他治療或檢驗獲准缺勤而無須喪失其他類別假期的期間。《規例》第 1271 條規定，獲准放取的病假以半天為計算單位。按照現行的病假安排，公務員可申請病假，以接受治療或檢驗。

3. 《規例》第 904 條規定，公務員可獲准離開工作崗位，前往診所接受認可的治療、檢驗或診症服務。《規例》第 904 條所訂的批准離開工作崗位的安排，屬特許性質，旨在鼓勵員工在接受治療、檢驗或診症服務之前及／或之後返回工作崗位(假如病情許可)，以盡量減少因缺勤(例如由病假所致)而對所屬部門的服務造成的影響。

適用範圍

4. 就《規例》第 904 條而言，公務員可獲准離開工作崗位，以接受政府醫生、醫院管理局(醫管局)醫生、註冊私家醫生和牙醫，以及憲報公布豁免註冊診所的醫生所提供或轉介的治療、檢驗或診症服務。

(註：根據公務員事務局通函第 10/2017 號公布，《規例》第 904 條下的特許安排已擴大至包括透過公務員事務局壓力管理熱線輔導服務以及部門向員工提供的臨床心理學家輔導計劃，約見臨床心理學家進行輔導面談。)

5. 根據《規例》第 904 條批准離開工作崗位的時間，應少於半天。假如因接受治療、檢驗或診症服務而須缺勤半天或以上但不足一天，則可以下列方式抵補缺勤時間：

- (a) 按照有關規則和程序，以病假、已賺取的假期、無薪假期或從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假¹ (視乎何者適用)，抵補缺勤時間；或

¹ 病假和有薪例假可以半天為單位放取，但無薪例假只可以整天為單位放取。

- (b) 以上文(a)項所列的任何一類假期，加上根據《規例》第 904 條獲准離開工作崗位的時間，抵補缺勤時間。

根據《規例》第 904 條批准離開工作崗位的安排，旨在鼓勵員工在就醫之前及／或之後返回工作崗位。上述安排並不適用於缺勤一天或以上的情況；缺勤一天或多於一天，應按照有關規則和程序，以病假、已賺取的假期、無薪假期或從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假(視乎何者適用)，抵補整段缺勤時間。

6. 就上文第 5(a)及(b)段而言，如缺勤就醫的時間並非以根據《規例》第 904 條批准離開工作崗位的時間完全或局部抵補，則該段缺勤時間通常應以病假抵補，除非有合理原因，須以已賺取的假期、無薪假期或從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假抵補，例如積存病假總額不足、已賺取的假期或從未獲補償的逾時工作時數總額超出積存限額、懷疑有濫用的情況等。

7. 假如醫生已向有關人員簽發病假證明書，則根據《規例》第 904 條批准離開工作崗位的安排並不適用。在此情況下，應以病假抵補整段缺勤時間。有關人員本身如果認為治療後需要休息，便應按照有關規則，請准以病假、已賺取的假期、無薪假期或從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假(視乎何者適用)，抵補缺勤時間。

8. 根據《規例》第 904 條批准離開工作崗位的安排，有別於逾時工作賺取的補假。該員不論是否已積存從未獲補償的逾時工作時數，都可根據《規例》第 904 條獲准離開工作崗位，而缺勤時間無須從該員或已累積但從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除。

9. 部門管方如已援引《規例》第 1291 條用於某員，則不應根據《規例》第 904 條批准該員離開工作崗位。《規例》第 1291 條規定，如果認為某員濫用放取病假的權利，可要求該員每當申請病假時，須向政府或醫管局診所或醫生求診，並索取醫生證明書，又或要求該員接受醫事委員會的檢查。

10. 假如懷疑某員是否真正患病，因而撤銷特許安排，不根據《規例》第 1273(2)(a)條批准該員在沒有出示醫生證明書的情況下放取不超過兩個工作天的病假，則亦不應根據《規例》第 904 條批准該員離開工作崗位。

11. 部門管方假如已撤銷根據《規例》第 1273(2)(a)條批准放取病假的特許安排，作為適用於某些指定類別人員的一般措施(即並非因為懷疑濫用)，則可考慮應否根據《規例》第 904 條批准有關人員離開工作崗位，還是不予批准。如該員獲准根據《規例》第 904 條離開工作崗位，則部門管方可根據上文第 6 段所述的一般原則(即如因接受治療、檢驗或診症服務而缺勤半天或以上，通常以病假²抵補)，接受以到診便條(或具同等效力的證明)作為申請以病假抵補缺勤時間的證明文件。

12. 假如在上文第 9、10 或 11 段所述的情況下，不根據《規例》第 904 條批准有關人員離開工作崗位，則該員可按照有關規則和程序，以病假、已賺取的假期、無薪假期或從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假(視乎何者適用)，抵補因接受治療、檢驗或診症服務而缺勤的時間。部門管方如信納接受治療、檢驗或診症服務的有關人員確實患病，則通常應批准該員放取病假，以抵補缺勤時間。

有關根據《公務員事務規例》第 904 條離開工作崗位的申請、批核和記錄事宜

13. 某員如欲根據《規例》第 904 條申請離開工作崗位，應事先向上司申請批准，除非情況特殊令他不能這樣做，則作別論。在此情況下，他必須於事後立即補辦申請手續。

14. 批核人員如果決定不批准一項根據《規例》第 904 條提出的申請，應向有關人員說明理由(例如懷疑有濫用之嫌)。該員可按照有關規則申請放取病假、已賺取的假期、無薪假期或從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假。未經批准放假／離開工作崗位而缺勤，一概作擅自缺勤論，應考慮對有關人員採取紀律行動。

15. 為有效管理和監察，部門管方可按本身認為適當的方式，妥為備存根據《規例》第 904 條批准員工離開工作崗位的記錄。

加強管制／懷疑濫用個案

16. 因應個別局／部門的運作情況，部門管方可考慮就根據《規例》第 904 條批准離開工作崗位的事宜，擬備更詳細的內部指引。指引可適用於有關局／部門內所有人員或指定組別的人員。舉例來說，指引可包括規定有關人員出示診症預約便條、到診便條或轉介信等書面證明；拒絕引用《規例》第 904 條，並要求有關人員根據《規例》第 1270 條申請病假。

² “病假”指病假或病假加上根據《規例》第 904 條獲准離開工作崗位的時間，視乎該員以上文第 5(a)或(b)段所述方式抵補缺勤時間而定。

17. 部門管方應特別留意那些經常根據《規例》第 904 條申請離開工作崗位的人員，並實行適當的監察措施。如有需要，可因應運作情況，考慮設定一個展開監察工作的引發點。這個引發點應根據經驗和運作需要，不時加以檢討。對於經常根據《規例》第 904 條申請離開工作崗位的人員，管方應及早採取適當的管理行動，例如要求該員交代經常申請離開工作崗位的原因，並採取所需的跟進行動(例如視乎情況，建議他放取病假；要求他就根據《規例》第 904 條申請離開工作崗位一事，出示證明文件等)。

18. 對於涉嫌濫用《規例》第 904 條的個案，部門管方應通知有關人員，說明會採取哪些跟進措施(例如要求他出示到診證明文件，以及拒絕根據《規例》第 904 條批准他離開工作崗位等)，以及如有需要，或會對他採取紀律行動。這些個案應定期檢討。如有需要，亦可徵詢公務員紀律秘書處的意見，也應通知有關人員所屬職系的管方。

關於因公受傷或職業病個案的安排

19. 對於因公受傷或患上職業病的人員，部門管方有理由行使酌情權，以較為靈活的方法執行《規例》第 904 條，批准他們離開工作崗位。由於有關人員的傷患因職務而起，管方應協助他們從這些與職務有關的傷患中康復過來。因此，《規例》第 904 條所設以半天為分界線的規定(見上文第 5 段)，並不適用於這類個案。然而，部門管方仍須作出判斷，以防出現濫用情況。

20. 為方便監察和防止濫用，對於因公受傷或患上職業病的人員獲准離開工作崗位以接受治療的個案，部門管方可考慮另外備存記錄。部門管方也應留意個別人員缺勤的次數和期間，並及早調查如懷疑濫用個案。如果證實確有濫用情況，應把有關人員的缺勤期間從他已賺取的假期餘額中扣除。如有需要，可考慮對他採取紀律行動。

查詢

21. 如對上述指引有任何查詢，應向部門主任秘書提出。部門主任秘書如有疑問，可與總行政主任(服務條件)梁淑儀女士(電話號碼：2810 3083)或高級行政主任(服務條件)1 岑慧敏女士(電話號碼：2810 3082)聯絡。

公務員事務局
二零零七年一月

有關根據《公務員事務規例》第 904 條 批准離開工作崗位的指引

常見問題

問 1： 指引中所述的“註冊私家醫生和牙醫”指哪類人士？

答 1： 就《公務員事務規例》(《規例》)第 904 條而言，上述人士一般指根據有關法例註冊的醫生、牙醫、中醫、脊醫和物理治療師。如涉及放取病假，則須按《規例》第 1273(2)條的規定處理。如有關人員須出示醫生證明書才可獲准放取病假，則醫生證明書須按《規例》第 1273(2)(d)條的規定，由本港的註冊醫生、註冊牙醫或註冊中醫(只限於非因公引致的病假)簽發。除在豁免註冊診所工作的醫護專業人員外，由其他醫護專業人員(例如脊醫、物理治療師和語言治療師等)所簽發的醫生證明書不會獲得接納。

(註：根據公務員事務局通函第 10/2017 號公布，《規例》第 904 條下的特許安排已擴大至包括透過公務員事務局壓力管理熱線輔導服務以及部門向員工提供的臨床心理學家輔導計劃，約見臨床心理學家進行輔導面談。)

問 2： 如何得知某私家醫生是否已經註冊？

答 2： 有關資料見衛生署網頁[www.dh.gov.hk]。

問 3： 部門管方可否根據《規例》第 904 條，批准員工離開工作崗位，接受自行安排的預防性質體格檢驗服務？

答 3： 各局／部門可根據《規例》第 904 條，批准員工離開工作崗位，接受他們自行安排的治療、檢驗或診症服務，但這些服務須由政府／醫院管理局(醫管局)醫生、註冊私家醫生和牙醫或憲報公布豁免註冊診所所提供或轉介。

問 4： 《規例》第 904 條的適用範圍是否包括 X 光、驗血等檢查？

答 4： 如有關檢查屬治療或診斷的一部分並由註冊醫生指示進行，則亦屬《規例》第 904 條的適用範圍。

問 5： 子宮頸檢查、家庭計劃和產前產後服務，都屬衛生署健康計劃所提供的服務。部門管方可否根據《規例》第 904 條，批准員工離開工作崗位，接受上述由衛生署診所護士提供的服務？

答 5： 部門管方可根據《規例》第 904 條，批准員工離開工作崗位，接受由衛生署診所護士提供的子宮頸檢查、家庭計劃或產前產後服務，即使這些服務並非由政府／醫管局醫生或註冊私家醫生所轉介。不過，《規例》第 904 條的適用範圍並不包括由政府／醫管局醫生或註冊私家醫生所推薦的講座或研討會，因為這些講座和研討會並不涉及治療、檢驗或診症服務。

問 6： 公務員求診如為時半天或以上，可以根據《規例》第 904 條獲准離開工作崗位的時間，加上病假／已賺取的假期／無薪假期／從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假（視乎何者適用），抵補缺勤時間。在下述情況下，應如何抵補缺勤時間：

- (a) 因求診而缺勤半天；
- (b) 因求診而缺勤半天以上但不足一天；
- (c) 因求診而缺勤一天？

答 6： 在(a)項情況下，半天的缺勤時間通常應以病假抵補，除非有合理原因，須以已賺取的假期、無薪假期或從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假抵補，例如積存病假總額不足、已賺取的假期或未獲補償的逾時工作時數總額超出積存限額、懷疑有濫用情況等。

在(b)項情況下，其中半天的缺勤時間，無論是在上午還是下午，通常都應以病假抵補，除非有合理原因，須以已賺取的假期／無薪假期／從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假抵補，而其餘的缺勤時間則以根據《規例》第 904 條獲准離開工作崗位的時間抵補。

在(c)項情況下，由於持續一天的缺勤時間不在《規例》第 904 條的適用範圍內，因此，整段缺勤時間須以病假、已賺取的假期、無薪假期或從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假（視乎何者適用）抵補。

問 7： 在證明屬實的特殊情況下，部門管方可否行使酌情權，根據《規例》第 904 條批准員工離開工作崗位半天或以上？

答 7： 《規例》第 904 條所訂的批准離開工作崗位安排，屬特許性質，旨在鼓勵員工在接受治療、檢驗或診症服務之前及／或之後返回工作崗位(假如病情許可)，以盡量減少因缺勤而對所屬部門的服務造成的影響。由於獲准放取的病假以半天為計算單位，我們認為，把根據《規例》第 904 條批准離開工作崗位的時間定為少於半天，實屬合理。為此，部門管方如根據《規例》第 904 條批准員工離開工作崗位，應遵循“少於半天”的規則。

問 8： 假使某員到專科診療所就診、接受物理治療、患有慢性疾病、懷孕或需要長途跋涉往返就診地方，以致需時超過半天，該員可否根據《規例》第 904 條獲准離開工作崗位超過半天？

答 8： “少於半天”的規則在這些情況下仍適用，因為這類“較長時間”的缺勤，應以病假／已賺取的假期／無薪假期／從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假來抵補。各局／部門因監察目的而檢討個案時，可作靈活處理，例如不把這些個案納入須予覆檢的範圍內。

問 9： 假使某員在同一天內接受兩項診治，可否根據《規例》第 904 條獲准離開工作崗位超過半天？

答 9： 假使兩項診治完全不同，則該員可根據《規例》第 904 條在同一天內獲准離開工作崗位兩次。假使因情況所限，該員無法在兩次診治之間返回工作崗位，則主管人員可酌情批准該員根據《規例》第 904 條離開工作崗位合共超過半天。不過，假使兩項診治屬同一宗醫療個案的部分療程，則“少於半天”的規則仍然適用。

問 10： 對於當局已援引《規例》第 1291 條來處理的人員，或已被撤銷享用《規例》第 1273(2)(a)條所述特許安排的人員，為何不應根據《規例》第 904 條批准該員離開工作崗位？

答 10： 根據《規例》第 904 條批准離開工作崗位，是在指定情況下作出的特許安排。倘有人員涉嫌濫放病假，當局可援引《規例》第 1291 條或撤銷《規例》第 1273(2)(a)條所述的特許安排。在此情況下，我們認為不根據《規例》第 904 條作出本可適用的特許安排是合理的。

問 11： 如當局不根據《規例》第 904 條批准某員離開工作崗位，該員是否須申請放取例假，以便接受治療？若然，則該員即使稍後獲得醫生簽發證明書，建議放取病假，亦不得以病假抵銷已獲准放取的例假，因為根據《規例》第 1273(4) 條，公務員在已獲批准的休假結束之前，不能享有病假。這對該員有欠公平。

答 11： 假如當局因某員涉嫌濫放病假(見上文答 10)而不根據《規例》第 904 條批准該員離開工作崗位，則該員應按照有關規則，以病假／已賺取的假期／無薪假期／從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假(視乎何者適用)，抵補因接受治療、檢驗或診症服務而缺勤的時間。在程序上，有關人員可在接受治療、檢驗和診症服務後才決定以何種假期抵補缺勤就醫的期間。該員如能出示獲認可的醫生證明書，證明醫生建議他放取病假，則可按照有關規定及程序申請放取病假。該員如不能出示任何建議他放取病假的醫生證明書，則須補辦手續，申請以已賺取的假期、無薪假期或從未獲補償的逾時工作時數餘額中扣除的補假，抵補缺勤就醫的期間，否則將作擅自缺勤論。

問 12： 部門管方應如何備存根據《規例》第 904 條批准離開工作崗位的記錄？可否加強電子處理假期申請系統以記錄這些資料？

答 12： 為有效管理和監察起見，各局／部門應備存根據《規例》第 904 條批准離開工作崗位的記錄。不過，我們認為沒有必要規定以何種方式(例如把這些資料納入電子處理假期申請系統內)記錄資料。各局／部門可視乎情況而考慮把這些資料納入部門的人力資源管理系統內。

問 13： 就根據《規例》第 904 條批准員工離開工作崗位，公務員事務局會否制定指引，說明如何設定覆檢個案的引發點？

答 13： 我們認為，較為恰當的做法，是由各局／部門因應經驗和運作需要，就根據《規例》第 904 條批准離開工作崗位的安排，制定最適切的覆檢引發機制。我們會繼續監察有關情況，並在適當時候檢討是否有需要向各局／部門發出進一步的指引。

問 14： 有關指引是否也適用於非公務員合約僱員？

答 14： 《規例》中有關病假的條文，以及《規例》第 904 條所訂的特許安排，並不適用於非公務員合約僱員。這類人員應按有關非公務員合約僱員計劃的通告所載的規定予以管理。

公務員事務局
二零零七年一月