

**立法會人力事務委員會
(一九九九年十二月二十一日會議)**

《僱傭條例》有關疾病津貼條文檢討的結果

引言

本文件旨在告知各委員勞工處檢討《僱傭條例》有關疾病津貼條文的結果，檢討建議維持現狀。

背景

現行的疾病津貼條文

2. 疾病津貼條文早於一九七三年被納入《僱傭條例》中。根據當時的條文，如僱員放取不少於連續四天的病假，便有權獲得疾病津貼。當時訂明的疾病津貼額是每日正常工資的一半，而有薪病假日數最多為 24 天。自此，我們定期檢討這些條文。在一九七七年，最高的病假日數由 24 天增加至 36 天，及後在一九八三年又增加至 120 天。在一九七七年，疾病津貼額由正常工資的一半增加至三分之二。在一九九六年，疾病津貼額更進一步增加至正常工資的五分之四。

檢討的結果

3. 勞工處已檢討現行的疾病津貼條文，特別是合資格領取疾病津貼的病假日數和疾病津貼額。檢討得出的結論是，我們無須修改現行的疾病津貼條文。

領取疾病津貼的資格

4. 根據現行條文的規定，僱員須放取至少連續四天的病假，才符合資格領取疾病津貼。我們經過慎重考慮後，認為不宜改變這項規定，原因如下：

- (a) 其他經濟體系（包括一些實行社會保險制度的經濟體系）普遍規定，僱員須至少放病假一段時間，才符合資格領取疾病現金福利。從附錄的一覽表可見，香港在這方面的規定與其他國家／地區相若。
- (b) 縮短合資格的病假日數會加重僱主支付疾病津貼的負擔，因而增加勞工成本。在目前的經濟環境下，這樣做只會使經營環境更加困難，結果會影響工作人口的整體就業機會。
- (c) 僱員在放取短期病假期間，對經濟援助的需求相對較少。鑑於僱員只要放病假連續四天或以上，便可領取疾病津貼，目前的條文已可確保僱員的生活不會因為長期患病而大受影響。因此，目前沒有迫切需要作出修改。
- (d) 僱員因患病而缺勤，與工作無關，也不能歸咎僱主，這情況和工傷引致喪失工作能力的情況截然不同。因此，在分攤僱員患病所引致的經濟負擔時，有需要公允地平衡僱主和僱員的利益。

疾病津貼額

5. 目前，疾病津貼額定為正常工資的五分之四。經詳細考慮後，我們認為應維持這個水平，原因如下：

- (a) 附錄所載的一覽表顯示，目前本港的疾病津貼金額較日本和台灣等鄰近國家／地區為高，也比法國和美國等已發展國家佳。

- (b) 疾病津貼額為正常工資的五分之四，這個計算率與《僱傭條例》下的產假薪酬和《僱員補償條例》下的按期付款的計算率相同。
- (c) 目前的疾病津貼額是於一九九六年十一月提高的。在目前經濟困難的環境下，進一步調整這個比率會增加僱主的負擔和經營成本，並不適宜。

勞工顧問委員會的意見

6. 我們已將檢討結果提交勞工顧問委員會，在一九九九年十一月三十日舉行的會議上，大部份委員同意檢討的建議。

教育統籌局

一九九九年十二月

其他國家/地區的疾病現金福利

國家/地區	計劃種類	疾病現金福利額	合資格領取疾病福利的最少病假日數
新西蘭	全民及社會雙重援助	入息審查； 亦視乎家庭狀況	1 至 10 星期 (決定於以前的入息及家庭狀況)
澳洲	全民及社會雙重援助	經濟狀況審查； 亦視乎家庭狀況	8
美國	社會保險	53% - 75% (各州各有差異)	8
中國	僱主根據中央政府指引提供的計劃	60%-100% 按服務年資計算	無資料
法國	社會保險	50%； 如有 3 名或以上子女， 則 30 天後為 66.7%	4
日本	僱員健康保險	60%	4

國家/地區	計劃種類	疾病現金福利額	合資格領取疾病福利的最少病假日數
菲律賓	社會保險	90%	4
新加坡	僱主責任	100% (每年最高可達 14 天; 如需住院則可達 60 天)	1
台灣	社會保險	50%	4
英國	社會保險	法定疾病薪酬: (每星期平均收入為 66 英鎊或以上的僱員適用) 每星期可得 59.55 英鎊 喪失工作能力的福利: (不符合領取法定疾病薪酬的僱員適用) 首 28 個星期每星期可得 50.35 英鎊, 自第 29 星期至第 52 星期每星期可得 59.55 英鎊	4

註：以上資料反映 1998 年的情況