

(立法會秘書處法律事務部用箋)

(譯文)

來函檔號：LD LRD/12-1/2-31/1(C)  
本函檔號：LS/B/8/13-14  
電話：3919 3512

2877 5029  
ctam@legco.gov.hk

傳真函件(2544 3271)

香港中環  
統一碼頭道38號  
海港政府大樓16樓  
勞工處  
勞工事務行政部  
勞資關係  
勞工處助理處長(勞資關係)  
許柏坤先生

許先生：

**關於：《2014年僱傭(修訂)條例草案》**

本人現正審議上述條例草案，以期在條例草案的法律及草擬兩方面向議員提供意見。謹請閣下澄清下列事項。

規定所需文件

根據擬議新增第15J條，嬰兒如在香港以外地方出生，僱員須提供該嬰兒的出生證明書，如該地方的主管當局並不發出出生證明書，僱員須提供由主管當局發出的任何其他文件，而該文件須屬按理可視為僱員是嬰兒父親的證明。似乎僱員須能證明主管當局並不發出出生證明書的情況下，才可提供出生證明書以外的文件來證明他與嬰兒的關係，但此一條件可能不易符合，因為在香港以外地方可能涉及不同的語言和程序。請解釋在擬議第15J條中定出此項條件的政策意圖。

倘若有人對僱員提供的文件有懷疑或就文件出現爭議，而有關文件正是他可否享有有薪侍產假權利的關鍵所在，解決或仲裁有關爭議的程序／機制為何？具體而言，請告訴我們，小額薪酬索償仲裁處及勞資審裁處是否就關係到享有侍產

假薪酬權利的文件證據的爭議擁有可作出裁決的司法管轄權，若有，相關的法律條文為何？

### 有關侍產假薪酬的計算方法

根據擬議新增第15H(2)條，"按日計的侍產假薪酬，為僱員……的每日平均工資的五分之四"(The daily rate of paternity leave pay is four-fifths of the employee's average daily wages)。條例草案並未就"average daily wages"下定義。據立法會參考資料摘要(檔號：LD LRD/12-1/2-31/1(C))第6段所述，當局建議"侍產假的薪酬額定於僱員正常薪酬的五分之四，與產假的薪酬額相同"。根據第57章第14(3A)條，產假的薪酬額是"four-fifths of the daily average of the wages earned by the female employee"。條例草案建議的侍產假每日薪酬額的計算方法與產假相同。請告訴我們為何不採取第57章就產假及其他法定權益(就是疾病津貼(第35條)、假期薪酬(第41條)及年假薪酬(第41C條))所使用的草擬方式，即"daily average of the wages"。

### 放取侍產假的模式

根據第57章第6條，產假及年假均不得計算作通知期的其中部分。鑒於條例草案中並無類似條文，如以給予通知的方式終止合約，侍產假便可以計算作通知期的其中部分。請確認此點。

懇請閣下盡早以中、英文作出回應。

助理法律顧問

(譚淑芳)

副本致：律政司(經辦人：高級助理法律草擬專員林少忠先生及高級政府律師莊家寧先生)(傳真號碼：2869 1302)  
法案委員會秘書

2014年4月11日