

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)1294/13-14(03)號文件

檔 號：CB2/BC/3/13

《2014年僱傭(修訂)條例草案》委員會

立法會秘書處擬備的背景資料簡介

目的

本文件載列有關政府當局建議立法推行侍產假的背景資料，並概述人力事務委員會就立法建議所進行的討論。

背景

2. 鑒於香港社會日益重視父親在家庭方面的責任，以及公眾對讓男性僱員可在其嬰兒出生前後放取假期的普遍訴求，行政長官在2011-2012年度施政報告中，宣布政府為帶頭鼓勵生育及推動家庭友善措施，會研究向公務員提供有薪侍產假，並研究在港就侍產假進行立法工作。

3. 在2012年3月28日，政府當局宣布由2012年4月1日起，所有全職政府僱員，包括公務員、非公務員合約僱員及政治委任人員，若在緊接子女的預產或實際出生日期前已連續服務不少於40個星期，均符合資格享有侍產假。在這項家庭友善措施之下，子女預產或實際出生日期為2012年4月1日或之後的合資格政府僱員，在每次子女出生時可享有5個工作天的侍產假。

4. 勞工處於2012年向其18個人力資源經理會的會員機構進行侍產假調查，並分別於2014年5月及6月向勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")及事務委員會匯報調查結果。據政府當局表示，在數輪討論後，勞顧會於2012年11月支持立法推行3天有薪侍產假，其間僱員可獲發款額為其每日平均工資五分之四的薪酬。其後，政府當局於2013年1月25日向事務委員會簡介相關立法建議及徵詢其意見。

《2014年僱傭(修訂)條例草案》

5. 《2014年僱傭(修訂)條例草案》旨在修訂《僱傭條例》(第57章)，使男性僱員有權就其嬰兒出生，享有最多3天侍產假，並獲得按日計相等於其每日平均工資五分之四的侍產假薪酬；以及作出相關修訂和其他輕微修訂。

6. 據立法會參考資料摘要(檔號：LD LRD/12-1/2-31/1(C))顯示，在擬議侍產假方案下，作為新生嬰兒父親或將為人父的男性僱員，如已按連續性合約¹受僱，並已根據有關規定預先通知僱主，便有權享有侍產假。有關僱員如符合規定的受僱期，並向僱主提交所需證明文件，更有權獲付侍產假薪酬。根據有關建議，"父親"是指其姓名在嬰兒出生證明書上獲記為嬰兒父親的"法律上的父親"。擬議侍產假方案的主要特點載於立法會參考資料摘要第5至20段。

事務委員會的討論

7. 當局曾於2013年1月25日就立法建議諮詢事務委員會，委員的意見及關注綜述如下。

法定侍產假的日數及薪酬

8. 大部分委員認為擬議的3天侍產假對需要照顧初生嬰兒及伴侶的父親來說，實在非常不足，尤其是照顧患上產後抑鬱症的母親。部分委員指出，擬議為香港僱員提供的有薪侍產假日數不及其他經濟體系優厚。此外，據香港婦女發展聯會就提供侍產假的議題進行的研究顯示，30%受訪者會在嬰兒出生後放取4至6天的假期，以照顧初生嬰兒及其母親，而接近25%的受訪者會放取7至10天的假期。鑒於政府僱員已獲提供5天有薪侍產假，這些委員促請政府當局適當考慮把法定侍產假的日數延長至最少5天。

9. 政府當局表示已參考鄰近亞洲經濟體系提供侍產假的做法，例如韓國提供5天侍產假(首3天為有薪假期)、澳門提供兩天無薪假及台灣提供3天有薪假。香港方面，勞工處曾就侍產假進行調查，結果顯示大部分受訪機構均自願提供1至3天侍產

¹ 根據《僱傭條例》，僱員如連續受僱於同一僱主4星期或以上，而每星期最少工作18小時，有關的僱傭合約便屬連續性合約。

假，平均日數為3天。考慮到有關結果及勞顧會的意見，以及有必要在保障僱員利益與僱主的負擔能力及靈活性之間取得適當平衡，政府當局建議把法定侍產假的日數訂為3天。

10. 部分委員認為不宜把侍產假的性質視為與產假及病假相同，並將法定侍產假薪酬訂於與產假薪酬及疾病津貼相同的水平，即每日相等於僱員每日平均工資五分之四的款額。鑒於現時的產假薪酬及疾病津貼水平實施已久，這些委員促請政府當局就全薪侍產假立法，同時檢討產假薪酬及疾病津貼的金額。有意見認為政府當局應擬訂具體的計劃，逐漸增加法定侍產假的日數及薪酬，以提高香港的出生率。

11. 委員獲告知，當局把擬議的法定侍產假薪酬額定於與產假的薪酬額及病假相同的水平，以便與現行法例保持一致。政府當局籲請委員明白，要勞顧會就侍產假的擬議安排達成共識並非易事。倘邀請勞顧會再次討論擬議的法定侍產假安排，侍產假的立法工作將會嚴重受阻。此外，法例會訂明的3天侍產假每日薪酬額，只是對僱主的法定最低要求。現時部份僱主自願給予僱員的侍產假，較諸擬議的法定規定更為優厚。政府當局將繼續舉辦推廣宣傳活動，以鼓勵僱主採取良好的人事管理做法，包括向僱員提供較法定條文更為優厚的僱傭條件。當局進一步告知委員，應勞顧會要求，政府當局將會在實施侍產假一年後進行檢討。

僱員的資格及權益

12. 至於委員提出有關在流產及胎死腹中的情況下僱員侍產假權益的關注，政府當局表示根據《僱傭條例》，女性僱員如遇流產，便有權因流產無法上班工作而放取任何日數的病假，所放取的並非產假。鑒於侍產假是為了讓嬰兒父親在嬰兒出生日期的前後協助照顧嬰兒，因此在流產的個案中，並沒有充分理據支持給予侍產假。此外，把侍產假延伸至涵蓋流產個案，將會在核實父子關係方面產生實際困難，因為現行建議亦涵蓋非婚生嬰兒。政府當局進一步表示，在草擬法例時會備悉委員此方面的關注。

13. 就委員問及男性僱員是否有權就未放取的侍產假收取替代薪酬，政府當局回應時表示，由於侍產假源自產假的相類原因，而侍產假的性質與病假和產假相似，因此當局將確保擬議的侍產假計劃與現有法律保持一致。亦有委員關注到，男性

僱員會否獲准在計劃下放取額外的無薪侍產假。委員獲告知，儘管立法建議不包括無薪侍產假的條文，但政府當局並不排除日後或會考慮無薪侍產假的可能性。

有關通知及文件方面的規定

14. 不少委員支持讓男性僱員在預計分娩日期前4個星期至嬰兒確實出生日期後的10個星期內的任何日子放取侍產假(可一次過放取或最多分開3天放取)的建議。部分委員關注到，根據建議，容許男性僱員可在預計分娩日期前4個星期至嬰兒確實出生日期後的10個星期內的任何日子放取侍產假，或會對企業運作有所影響。他們認為，放取侍產假的期間及模式應由相關的僱主及僱員雙方協商訂出，而政府當局應就僱員須給予僱主放取侍產假的事先通知向僱主提供清晰的指引。

15. 政府當局表示，擬議安排只是為了讓僱主可以為僱員放取侍產假做好準備。男性僱員如擬放取侍產假，須事先告知僱主其伴侶懷孕及預計分娩日期，以便讓僱主有足夠時間進行必需的人手調動。

16. 有意見認為，法例應清楚訂明，不論在任何情況下，僱主均不得因下述原因解僱其男性僱員：他為了在其伴侶懷孕前後須予照顧而在未有給予足夠通知時間的情況下放假。政府當局表示，男性僱員可享有法定侍產假的權利將會在擬議法例下獲得保障。在僱主及僱員雙方協議安排下，有關僱員應可在放取法定侍產假後，連同其本身的年假一併放取。

17. 委員要求當局澄清，是否有任何罰則懲罰藉提交偽造文件以放取侍產假的僱員。政府當局解釋，僱員如提交偽造文件以期以欺詐方式放取侍產假，即屬刑事罪行。倘若僱員無法出示有效的出生證明書，僱主可從僱員的薪金中扣除相關金額，以追討在本建議下給予的侍產假薪酬。

相關文件

18. 相關文件已在立法會網站登載，詳情請參閱**附錄**。

立法會秘書處
議會事務部2
2014年4月14日

為侍產假進行立法
相關文件

委員會	會議日期	文件
人力事務委員會	25.1.2013	<u>議程</u> <u>會議紀要</u>

立法會秘書處
議會事務部2
2014年4月14日