

《2014年僱傭(修訂)條例草案》委員會

政府當局應法案委員會的要求 就2014年4月15日會議上所提事項作出的回應

本文件應《2014年僱傭(修訂)條例草案》(《條例草案》)委員會的要求，就2014年4月15日首次會議上所提出的三項事宜作出回應。

以薪酬代替侍產假是否違法

2. 有委員詢問如僱主在得到或未得到僱員同意這兩種情況下，向僱員付給薪酬以代替給予侍產假，是否違法。

3. 《條例草案》的政策意向，是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，並已根據擬議新增第15E條的規定預先通知僱主，便有權享有侍產假。有關僱員如在緊接放取侍產假前根據連續性合約受僱不少於40個星期，並遵守擬議新增第15I條或第15J條的所需文件規定，更有權獲付侍產假薪酬。因此，擬議新增第15L(1)條規定，僱主必須(a)給予僱員他有權享有的侍產假；以及(b)如僱員符合領取侍產假薪酬規定，按法例向他支付侍產假薪酬。擬議新增第15L(2)條更訂明，僱主如無合理辯解而違反上述規定，即屬犯罪，一經定罪，可處第5級罰款，有關款額現為5萬元。

4. 《條例草案》將僱主不給予合資格的僱員放取侍產假列為違法行為，不論僱主有否向僱員付給薪酬以代替侍產假。如僱員符合以上第3段所述的條件，並已根據有關規定預先通知僱主，若僱主不給予該僱員放侍產假，即使他有向僱員

¹ 根據《僱傭條例》(第57章)，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。

付給代替侍產假的款項，亦觸犯擬議新增第 15L 條。即使僱主獲僱員同意以付款代替侍產假，僱主如不給予僱員享用侍產假福利，仍屬違法行為。

侍產假調查

5. 因應法案委員會的要求，現提供勞工處在 2012 年向其 18 個人力資源經理會會員機構進行的侍產假問卷調查報告。有關報告見附件 1。

女性僱員不享有侍產假

6. 有委員提議政府向平等機會委員會(“平機會”)查詢，《條例草案》不涵蓋女性僱員，令嬰兒母親的同性女伴不能享有《條例草案》下的福利，會否構成歧視。

7. 勞工處已於 2014 年 4 月 25 日就此去函平機會，而平機會則於 2014 年 5 月 5 日作出回覆。有關的信函分別載於附件 2 及 3。

勞工及福利局
2014 年 5 月

勞工處在 2012 年 向其 18 個人力資源經理會會員機構 進行的侍產假問卷調查報告

背景

勞工處一直鼓勵僱主體恤員工的家庭需要，並因應其機構的情況，採取與其營運配合的家庭友善僱傭措施，包括為僱員提供侍產假。勞工處於 2012 年 6 月向其人力資源經理會²的會員機構進行問卷調查，以了解受訪機構推行侍產假的普遍性及具體安排。18 個人力資源經理會的成員來自 16 個行業或類別，包括銀行、樓宇服務、飲食、社區及社會服務、建造、教育事務、電子、製衣、酒店及旅遊、資訊科技、物流、製造、零售、其他服務、貿易等行業，以及中小型企業等。

2. 是次調查以問卷形式進行。勞工處向 1 580 個人力資源經理會會員機構發出問卷，並成功收回問卷共 576 份，回應率為 36.5%。

問卷調查結果

3. 在 576 個回應機構中，有 223 間機構（38.7%）表示有向其僱員提供侍產假。以下第 4 至 9 段為有提供侍產假機構的剖析以及其侍產假安排的資料。

² 勞工處一直鼓勵企業因應機構的個別情況，推行良好人事管理措施；並成立了 18 個人力資源經理會，成員為負責員工事務的人士如機構東主、行政人員或人事管理專業人員等。人力資源經理會定期為會員安排經驗分享會和簡介會，以推廣「以人為本」的良好人事管理措施及有效的勞資溝通。

甲、機構的規模及行業分析

提供侍產假機構的規模

4. 就機構規模作出的分析顯示，一般而言，聘用僱員人數愈多的機構，愈傾向為員工提供侍產假。不同規模的機構提供侍產假的比率分別為：

- 20 人或以下 : 20.0% ;
- 21-50 人 : 25.6% ;
- 51-100 人 : 30.0% ;
- 101-500 人 : 44.9% ;
- 501-1 000 人 : 42.6% ;
- 1 000 人或以上 : 53.8% 。

提供侍產假的行業及比例分佈

5. 就行業分佈而言，在 16 個行業/類別中，提供侍產假的機構以銀行業最為普遍，共有 68.1% 的回應機構表示有向僱員提供侍產假；而排行第二及第三的行業分別是電子業（60%）和零售業（55.6%）。調查結果亦顯示較少回應機構提供侍產假的行業分別為教育事務業（15.7%）、飲食業（16.7%）和中小型企業（17.1%）。

乙、侍產假安排的分析

侍產假日數

6. 在侍產假的日數方面，在有提供侍產假的 223 間回應機構當中，81.6% 的機構提供 1 至 3 天侍產假。最常見的侍產假日數為 3 天，共有 43.5% 的機構表示提供此日數。此外，有 9% 的機構提供 1 天、29.1% 機構提供 2 天、2.7% 機構提供 4 天，以及 12.6% 機構提供 5 天侍產假。此外，有 0.9% 機構提供 14 天侍產假，是為期最長的侍產假。

侍產假薪酬

7. 至於侍產假期間的薪酬，共有 220 間回應機構(98.7%) 給予僱員全薪，有兩間機構 (0.9%) 提供 80% 工資作為員工的侍產假薪酬，另有 1 間 (0.4%) 提供 14 天侍產假的機構，其侍產假為無薪。

領取侍產假的證明文件

8. 在提供侍產假的 223 間回應機構當中，89.2% 要求僱員在申領侍產假時須提交證明文件，其中 88.9% 接受僱員提交香港以外地方發出的證明文件。有關領取侍產假須提交的證明文件，主要為出生證明書(81.9%)、結婚證明書(30.7%) 及分娩證明文件 (26.6%) 等。

丙、沒有提供侍產假機構的回覆

其他支援措施

9. 在進行問卷調查時表示沒有提供侍產假的 353 間回應機構當中，85.3% 表示有向其男性僱員提供其他支援措施，讓他們陪伴及照顧產前／產後的配偶及初生的嬰孩。這些措施包括：彈性安排員工放取年假 (91.4%)；放取無薪假 (41.9%)；放取有薪事假 (12%)；以及彈性上下班時間 (10%)。

XXXXXXXXXX

(勞工處用箋)

(譯文)

來函編號：
本處檔案編號： (56) in LD HQ/711/245/5 Pt.8
電話號碼： 2852 4099
傳真號碼： 2854 4166

香港太古城太古灣道14號
太古城中心三座19樓
平等機會委員會
總監(投訴事務科)
李紹葵先生

李先生：

《2014年僱傭(修訂)條例草案》

應立法會《2014年僱傭(修訂)條例草案》(下稱“條例草案”)委員會(下稱“法案委員會”)的要求，現就上述委員會於2014年4月15日會議上所提出的一個事項致函徵詢 貴委員會的意見。

背景

2. 為了讓在職父親可於其嬰兒出生前後照顧初生嬰兒和嬰兒的母親，政府當局根據勞工顧問委員會(下稱“勞顧會”)³達成的共識，以及徵得立法會人力事務委員

³ 勞顧會由勞工處處長擔任主席，由僱主委員和僱員委員各六名成員組成。鑑於侍產假的緣起與產假類同，性質亦與產假相似，勞顧會因此同意，如情況合適，侍產假的相關規定及細節應與現行《僱傭條例》有關產假的安排看齊，以確保法例的一致性及合理性。

會同意後，制定了一項草案，將三天有薪侍產假，訂為在職父親根據《僱傭條例》(第57章)可享有的法定福利。

《條例草案》已於2014年3月26日提交立法會，現正由上述法案委員會審議。隨函附上《條例草案》的立法會參考資料摘要，以供參閱。

建議要點

3. 有關建議的目的是為在職父親提供有薪侍產假。根據建議，屬初生嬰兒父親或準父親的男性僱員，如按連續性合約⁴受僱，並已依照條例草案的相關規定預先通知僱主，便有權享有侍產假。僱員如符合有關受僱期的規定，並向僱主提供所需證明文件，以證明他與該嬰兒存在父子關係，更有權獲付侍產假薪酬(詳情請參閱下文第4及5段)。

4. 社會人士普遍認為只有「丈夫」(即有法定婚姻關係的男性)才應享有侍產假。然而，政府當局認為如不容許非婚生嬰兒的父親享有侍產假，或會構成分別基於婚姻狀況及家庭崗位的歧視行為，因而違反《性別歧視條例》(第480章)和《家庭崗位歧視條例》(第527章)。考慮到有關的反歧視法例的規定、初生嬰兒的最佳利益，以及需在勞資雙方的利益之間取得合理平衡，政府當局建議只要男性僱員屬初生嬰兒的「父親」便可享有侍產假，而無需與初生嬰兒的母親有法定婚姻關係。

5. 值得注意的是，侍產假和侍產假薪酬的權益繫於一個出生事件，該事件所涉及的是嬰兒和嬰兒的母親而非有關僱員。由於僱主是因其與僱員之間存在僱傭關係而須承擔提供侍產假和侍產假薪酬的法律責任，在嬰兒和嬰兒的母親並非上述僱傭關係中任何一方的情況下，申

⁴ 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。

領有關權益的僱員，有需要向僱主提供文件，作為他聲稱與該嬰兒存在父子關係的佐證。由於僱主是否有法律責任向僱員提供侍產假和侍產假薪酬，取決於僱員嬰兒的出生，而嬰兒是否婚生並非僱員申領建議的法定侍產假和侍產假薪酬的先決條件，在這情況下，嬰兒的出生證明書可作為合理地證明僱員與嬰兒父子關係、而僱員亦可方便地取得的證明文件。基於以上考慮，我們建議就《條例草案》而言，嬰兒父親或準父親有權放取無薪侍產假；若僱員能進一步提供嬰兒出生證明書作為證明文件，且其姓名在有關證明書上獲記為嬰兒的「父親」，才有權獲付侍產假薪酬。

嬰兒母親的同性伴侶

6. 在香港現行法例下，嬰兒母親的同性女伴不獲承認為嬰兒的「父親」⁵，亦不會在香港的主管當局發出的出生證明書上獲記為嬰兒的父親。由於一名懷孕女士的同性女伴不能成為有關嬰兒的父親，按照香港現行法例，這名同性女伴不具有作為嬰兒父親的法律權利和責任。在法例不承認嬰兒母親的同性女伴為嬰兒的父親，該同性女伴因而不能取得作為嬰兒父親的法律權利和責任的現況下，假如侍產假福利涵蓋嬰兒母親的同性女伴，會與香港的家事法體系相悖。經詳細考慮後，政府當局無意將侍產假安排涵蓋嬰兒母親的同性女伴。

⁵ 根據香港現行法例，「父親」指男性/男士。《父母與子女條例》(第 429 章)第 5 條就父親的推定有以下的明確訂明—

- “(1) 任何男子在下列情況下須被推定為一名子女的父親—
- (a) 若他曾與該子女的母親結婚，而憑藉該婚姻產生一項法律推定，推定該子女為該男子的婚生子女；或
 - (b) 除第 10(3)條另有規定外，凡無其他男子根據(a)段被推定為該子女的父親，而在本條生效日期後，他在生死登記官根據任何條例而備存的出生登記冊內，獲登記為該子女的父親。
- ...”

徵詢意見

7. 在上述法案委員會的會議上，一位立法會議員要求政府當局就建議的侍產假方案不涵蓋女性僱員，因而令嬰兒母親的同性女伴不能享有《條例草案》提供的福利，這會否構成基於性傾向的歧視詢問平機會的意見。就此，我們希望平機會在考慮上述建議的侍產假方案的背景及理據後，就上述事宜與平機會政策範疇相關之處給予意見。

8. 由於我們須於2014年5月7日或以前回覆法案委員會，懇請平機會能盡早回覆。謝謝。

勞工處處長
(許柏坤代行)

2014年4月25日

(平等機會委員會用箋)

(譯文)

本函編號： EOC/GOV/05
來函編號： (56) in LD HQ/711/245/5 Pt.8
電話號碼： 2106 2178
傳真號碼： 2824 3892

傳真及郵寄

香港中環
統一碼頭道38號
海港政府大樓
勞工處(總部)
勞工處處長

(經辦人：許柏坤先生)

敬啟者：

《2014年僱傭(修訂)條例草案》

謝謝你於2014年4月25日的來函。平等機會委員會(下稱“平機會”)欣見政府於《僱傭條例》引入侍產假。

正如你所指出，嬰兒母親的同性女伴，現時不被視為具有父母的權利和責任。同性婚姻或同性伴侶關係並不獲法律承認。目前沒有關於性傾向歧視的法例。在這些情況下，侍產假不涵蓋同性關係中的女性伴侶，現時來說不會觸犯任何歧視條例。然而，就一般平等而言，一名同性女伴的情況，或可被視為與一名需要在嬰兒出生前後照顧初生嬰兒和母親的父親的情況相似。由此看來，給予上述的同性伴侶同類假期，總的來說會對推動平等有幫助。

關於應否就性傾向歧視立法，社會上已有不少討論。平等機會認為有需要就這方面的立法認真探討。涉及同性伴侶關係的僱傭福利事宜，與任何嘗試開展性傾向歧視立法的工作有一定關聯。

平等機會委員會法律總監
(潘力恒)

2014年5月5日