



Labour Department (Headquarters)

勞工處 (總處)

Your reference 來函編號 : LS/B/8/13-14
Our reference 本處檔案編號 : (TC) LD HQ/711/245/5 Pt.8
Tel. number 電話號碼 : 2852 4099
Fax number 傳真機號碼 : 2543 3194

香港中區立法會道 1 號
立法會綜合大樓
立法會秘書
法律事務部
譚淑芳女士

譚女士：

《2014 年僱傭(修訂)條例草案》

謝謝你於 2014 年 4 月 11 日的來函。就《2014 年僱傭(修訂)條例草案》(下稱《條例草案》)的提問，本局回覆如下。

規定所需文件

由於僱主是否有法律責任向僱員提供侍產假福利，取決於僱員嬰兒出生的事實。因此，申領有關權益的僱員，須提供文件，以證明有關嬰兒的出生以及他與該嬰兒存在父子關係。考慮到建議中的侍產假方案，在實施有關規定及僱主和僱員遵行方面均需切實可行，政府認為嬰兒的出生證明書是可合理地證明僱員與嬰兒父子關係的方便及有效文件。因此，《條例草案》建議，如嬰兒在香港出生，僱員須以嬰兒的出生證明書，作為證明他與嬰兒存在父子關係的所需文件，才可享有侍產假薪酬（請參閱《條例草案》的擬議新增第 15I(1)條）。

《條例草案》的政策意向，是不就嬰兒的出生地設限。據此，香港以外地方發出的證明文件亦獲得接納。為使有關規定與嬰兒在香港出生的情況相稱，我們建議如嬰兒在香港以外地方出生，僱員必須同樣向僱主提供由嬰兒出生地的主管當局發出的出生證明書，才可享有侍產假薪酬。考慮到可能有個別國家/地方並不發出出生證明書，我們進一步建議，如嬰兒出生地的主管當局並不發出出生證明書，僱員可提供由該地方主管當局發出的任何其他文件，作為按理可被視為僱員是嬰兒父親的證明。《條例草案》並沒有要求僱員必須證明有關的主管當局並不發出出生證明書，才可提供上述「任何其他文件」，以享有侍產假薪酬(請參閱《條例草案》的擬議新增第 15J(1)條)。

倘若僱主對僱員就獲得侍產假權益而提供的證明文件有懷疑或爭議，可循現時處理《僱傭條例》(第 57 章)下其他法定權益爭議的相同途徑，即勞工處的調停服務，或視乎個案情況交由勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處裁決。《勞資審裁處條例》(第 25 章)第 7 條和附表，以及《小額薪酬索償仲裁處條例》(第 453 章)第 5 條和附表，分別訂明勞資審裁處和小額薪酬索償仲裁處具有司法管轄權，可查訊、聆訊和裁決就一筆款項提出的申索，而申索的起因可關乎是否有人沒有遵從《僱傭條例》的條文。由於有關侍產假的條文在《條例草案》獲通過及實施後會納入《僱傭條例》之內，屆時勞資審裁處和小額薪酬索償仲裁處便具有司法管轄權，以裁決僱員侍產假權益方面的爭議(包括僱員是否符合擬議新增第 15I 條和第 15J 條就享有侍產假薪酬所需文件的規定)。

有關侍產假薪酬的計算方法

在擬議新增第 15H 條中，僱員的「每日平均工資」(“average daily wages”)，是指「僱員所賺取的工資的每日平均款額」(“daily average of the wages earned by the employee”)。「每日平均工資」一詞已廣泛應用於有關工資及僱員收入的政府統計數字和刊物。而第 15H 條各款已清楚訂明僱員的每日平均工資應如何計算，以確保錯誤理解該詞意思的情況不會出現。基於上述原因，於計算侍產假薪酬的條文中政府建議採用「每日平均工資」一詞。

放取侍產假的模式

政府當局不打算將產假及年假不得計算作終止僱傭合約所需的通知期內的規定，加諸於建議中的法定侍產假。《僱傭條例》規定終止連續性僱傭合約的通知期最短為 7 天。如產假及年假¹可計算在終止僱傭合約的通知期內，則僱傭合約有可能在產假或年假屆滿時便立即同步終止，這有違《僱傭條例》第 6 條規定終止僱傭合約須給予對方預先通知的條文的用意。為平衡僱傭雙方的利益，法例有需要禁止以產假或年假代替終止僱傭合約的通知期。由於建議中的法定侍產假為期 3 天，較《僱傭條例》規定終止連續性僱傭合約的最短 7 天預先通知期為短，侍產假完全抵銷終止僱傭合約的通知期可能性甚低，因此我們認為無需規定侍產假不可在終止僱傭合約的通知期內放取。

勞工處處長

(許柏坤 許柏坤 代行)

副本送：

勞工及福利局局長

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)]

2014 年 5 月 8 日

¹ 產假為期連續 10 星期，而年假則按僱員的服務年資而定，每年 7 至 14 天不等