

《2014年僱傭(修訂)條例草案》委員會

政府當局就法案委員會

於2014年5月10日及12日會議上所提事項的回應

本文件就《2014年僱傭(修訂)條例草案》(《條例草案》)委員會於2014年5月10日及12日會議上所提出的事項作出回應。

以薪酬代替法定侍產假

2. 有委員詢問，《條例草案》規定僱員須給予僱主草案訂明的預先通知，才有權放取侍產假，以及須向僱主提交所需證明文件才有權享有侍產假薪酬；假若僱主與僱員協定，以付款換取後者不給予所需通知或不提交所需證明文件，因而不能享有侍產假，上述規定會否構成漏洞，讓僱主得以免除其須向僱員提供侍產假的責任。

3. 《條例草案》的政策意向，是將三天有薪侍產假訂為法定福利。除非男性僱員通知僱主，否則在一般情況下，僱主不會知悉該僱員剛為人父或將為人父。此外，由於個別僱員放取侍產假的確實日期可能取決於有關僱員的家庭情況、嬰兒的母親及/或初生嬰兒的身體狀況等種種因素，而基於有需要平衡僱主和僱員雙方的利益，《條例草案》建議容許僱員在法例指定的一段期間內，自行選擇放取侍產假的日期，條件是僱員須已按照擬議新增第15E條¹的規定，給予僱主預

¹ 根據擬議新增第15E條，擬放取侍產假的僱員必須—

(i) 於以下期間通知其僱主：

(a) 在嬰兒的預計出生日期前最少3個月；及

(b) 在放取侍產假的日子前最少2天；或

(ii) (如僱員沒有給予其僱主上述3個月通知)在放取侍產假的日子前最少5天通知僱主。

如僱主要求，僱員須給予僱主一份由僱員簽署的書面陳述，述明嬰兒母親的姓名、嬰兒的預計出生日期或(如有的話)確實出生日期，並表明僱員為嬰兒的父親。

先通知。至於侍產假薪酬，《條例草案》進一步建議，合資格僱員須向僱主提交文件，作為其聲稱與嬰兒存在父子關係的佐證，才有權享有有關薪酬。上述的擬議通知及文件規定均是分別確立僱員享有侍產假和侍產假薪酬權利的重要因素，並務求在保障僱員及僱主權益之間取得適當平衡。

4. 《條例草案》旨在為在職父親提供放取侍產假的權利。如僱員符合《條例草案》訂明的條件，並已按照有關條文的規定給予僱主預先通知，僱員放取侍產假的權利便得以確立。在僱員的有關權利得以確立後，若僱主不讓該僱員放取侍產假，縱使他/她有向僱員付款以作交換，亦會觸犯擬議新增的第 15L 條。即使僱主獲僱員同意以付款換取其不放取侍產假，僱主仍會因沒有給予僱員享用侍產假而觸犯法例(情況有如不予僱員享用法定假日)。然而，若僱員基於個人理由決定不行使其放取侍產假的權利，法例不會強制僱員通知僱主其將有嬰兒誕生及/或將會放取有關假期。基於上述理由，政府認為《條例草案》不會造成僱主透過給予僱員代替侍產假的款項以剝奪合資格僱員放取侍產假的權利。

僱員在侍產假期間沒有照顧嬰兒的母親和嬰兒

5. 有委員詢問假如僱員的配偶/伴侶在香港以外地方產下嬰兒，但僱員在放取供其照顧嬰兒母親和嬰兒的三天侍產假期間，卻沒有任何一天離開過香港，在這情況下是否有需要為有關僱員提供侍產假福利。另外，有委員詢問如僱員在放取侍產假期間為其他僱主工作，是否違法。

6. 政府認為加入要求在職父親必須照顧嬰兒的母親及嬰兒的規定，並不切實可行，並且可能引致爭議不斷及無數勞資糾紛。因此，當局認為不需要在《條例草案》指明僱員在放取侍產假時有否確實履行其對嬰兒的母親和嬰兒的家庭責任。

7. 《僱傭條例》(第 57 章)並沒有限制僱員不可同時擔任

多於一份工作或限制僱員在放取休息日/年假/法定假期時所進行的私人活動。僱主是否容許僱員在受僱期間從事其他工作，是僱主和僱員根據僱傭合約協定的事宜。政府當局引入侍產假，並不會改變這個慣常做法。如個別僱主有確切理由不容許僱員在其受僱期間從事其他工作，僱傭雙方須在有關的僱傭合約內訂明此限制。

禁止終止僱傭合約

8. 有委員詢問為何《條例草案》沒有類似現行《僱傭條例》禁止解僱懷孕僱員的條款，以保障放取侍產假或擬放取侍產假的僱員免被解僱，以及規定僱主如僱員在放取侍產假前遭解僱，須向僱員支付三天侍產假薪酬作為補償。

9. 現時，僱主在懷孕僱員經醫生證明書證實懷孕之日起至產假結束而應復工之日為止解僱該僱員，即屬違法(僱員因嚴重行為不當等²而遭即時解僱者除外)。如僱主違法解僱懷孕僱員，除可被檢控外，更需向懷孕僱員支付解僱代通知金、一筆相等於一個月工資的額外款項、以及十星期產假薪酬(如僱員繼續受僱便有權獲付)。給予女性僱員的生育保障由證實懷孕起計，直至產後六星期或八星期止，其間往往長達數個月。

10. 《僱傭條例》訂明不可解僱懷孕或分娩僱員的限制，是考慮到懷孕僱員可能因其身體狀況而在懷孕期間不能擔任某類工作，以及需接受與懷孕有關的身體檢查而需缺勤的特殊情況。此外，由於女性僱員於分娩後需一段時間讓身體

² 根據《僱傭條例》第9條，如有以下情況，僱主可無須給予通知或代通知金而終止僱傭合約—

- (a) 僱員在與其僱傭有關的事宜上：
 - (i) 故意不服從合法而又合理的命令；
 - (ii) 行為不當，與正當及忠實履行職務的原則不相符；
 - (iii) 犯有欺詐或不忠實行為；或
 - (iv) 慣常疏忽職責；或
- (b) 僱主因任何其他理由而有權根據普通法無須給予通知而終止合約。

狀況復原，同時在嬰兒出生後的初期需要全時間為嬰兒提供基本照顧，因此，懷孕或剛分娩的婦女，在其身體狀況因懷胎生育而未完全復原前，會較難尋找和適應新的工作。由此可見，現時賦予女性僱員的職業保障，本質上是一項防止她們不會因懷孕或分娩而遭解僱的生育保障，而非單單為確保僱員可放取產假的保障。此外，值得注意的是，違法解僱懷孕或正在放產假的僱員可被檢控，僱主不可單憑支付補償金額予僱員便得以脫罪。

11. 在侍產假方面，即使其配偶/伴侶懷孕或分娩，男性僱員本身的身體狀況一般來說不會因其配偶/伴侶懷孕或分娩，而與其他僱員有分別。他們不但不會有懷孕或產後婦女的生理限制，若被解僱，他們亦不會遇到上述婦女在另覓工作時遭遇的相同困難。因此，初生嬰兒的父親或準父親並沒有任何特殊情況，以致他與任何其他僱員之間的差別，足以須賦予他與懷孕僱員一樣的免遭解僱保障。此外，鑑於侍產假涉及的假期建議日數為三天，就放取侍產假而為僱員提供與《僱傭條例》有關生育保障條款相類的職業保障，以及規定他們可獲得金錢補償，這等保障似乎與侍產假的日數不成比例。有別於婦女生育，在嬰兒出生及有關的出生證明書發出之前，僱員和嬰兒是否存在父子關係實難以確立。若向僅僅聲稱將有嬰兒誕生的男性僱員提供額外職業保障，僱主在執行上會有極大困難，尤以非婚生嬰兒的個案為甚，亦可能會為僱主帶來不合理及不合比例的責任。

12. 勞工顧問委員會就立法推行侍產假達成共識時，同意如情況合適，法定侍產假的其他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。基於上文第 10 和 11 段所述的理由，政府當局認為將與懷孕和分娩有關的職業保障延伸至涵蓋放取或擬放取侍產假的僱員，並不合適。

侍產假可否計算作終止僱傭合約所需的通知期

13. 就政府當局於 2014 年 5 月 8 日向立法會法律事務部作出的書面回覆(立法會文件編號 CB(2)1480/13-14(05))，有委員關注若不規定侍產假不得計算作終止僱傭合約所需的通知期內，僱主若以通知期的方式解僱已通知其擬放取侍產假日期的僱員，並把侍產假計算在終止僱傭合約所需的通知期內，從而縮短所需的通知期，僱員便會因此蒙受損失。為了解決這個問題，有建議指如以通知期而非解僱代通知金的方式終止僱傭合約，有關合約的終止無論是由僱主或僱員提出，都不得將三天侍產假計算作終止僱傭合約所需的通知期內。

14. 不容許將侍產假計算作終止僱傭合約所需的通知期內未必對僱員有利。除了上文第 13 段所述的情況外，如僱員辭職，他亦可能打算在通知期內放取侍產假，並將侍產假納入終止僱傭合約所需的通知期內。遇有僱員確有需要放取侍產假，而所需的通知期為期不短，例如一個月或以上，如僱員在整段通知期內都不可放取侍產假，便可能難以履行他的家庭責任。值得注意的是，現行《僱傭條例》並沒有規定不得將假日納入在終止僱傭合約所需的通知期內。

通知規定

15. 有委員認為，僱員可能在得知其嬰兒快將出生後便需要立即放假，但在大多數情況下嬰兒何時出生是無法預計的，故質疑要求僱員必須在確實放取侍產假前兩天預先通知僱主是否合理。另一方面，有其他委員關注到，在收到僱員通知後便須在短時間內讓僱員放侍產假，對僱主尤其中小型企業來說，在運作上或有困難。

16. 正如上文第 3 段所述，《條例草案》建議擬放取侍產假的僱員必須預先通知僱主。有關侍產假的通知規定，旨在令僱主可及早知悉其僱員擬放取侍產假，因而可在僱員放取

侍產假期間，作出所需的人手調配安排。條例草案並不禁止僱主在有需要及運作許可的情況下，免去僱員給予通知的規定。在制訂建議的通知規定時，政府採取了務實的做法，平衡僱主和僱員雙方的利益。

勞工及福利局

2014年5月