

## 《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26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26日會議上所提出的事項作出回應。

#### 侍產假日數

2. 有議員詢問，就男性僱員享有侍產假的權利而言，《條例草案》的詳題及擬議新增的第15D(2)(b)條採用了“最多3天”及“不多於3天”的字眼，這是否意味容許僱主給予僱員放取少於3天侍產假。

3. 根據建議的侍產假方案，作為新生嬰兒父親或將為人父的男性僱員，如在放取侍產假前已按連續性合約<sup>1</sup>受僱，並已根據擬議新增的第15E條<sup>2</sup>的規定預先通知僱主，便有權享有侍產假。《條例草案》並建議，僱員可一次過放取3天侍產假，或分開逐日放取，而放取侍產假的期限，則為嬰兒的預計出生日期前4個星期起，至嬰兒確實出生日期當日起計的10個星期內。假若僱員在其嬰兒出生後接近第六周才入職，該僱員有可能在其嬰兒出生後10個星期的期限即將屆滿前符合連續性合約規定。視乎該僱員的確實入職日子，他

---

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 根據擬議新增的第15E(1)(a)條，擬放取侍產假的僱員必須在嬰兒的預計出生日期前最少3個月通知僱主其擬放取侍產假，以及在放取侍產假的日期前最少2天通知僱主擬放取侍產假的日期。根據擬議新增的第15E(1)(b)條，如僱員沒有按照第15E(1)(a)條通知僱主，則須在放取侍產假的日期前最少5天通知僱主擬放取侍產假的日期。

仍有可能在有關的 10 星期產後期屆滿前放取 1 天或 2 天侍產假。換言之，《條例草案》的詳題及擬議新增的第 15D(2)(b) 條目前的寫法是有必要的，因這寫法可反映僱員由於受僱期較短，雖未合資格放取全數 3 天侍產假，但仍有可能放取 1 天或 2 天侍產假的情況。如僱員有權享有全數 3 天侍產假，並已按照有關條文的規定預先通知僱主，僱主不得由於《條例草案》採用“最多 3 天”及“不多於 3 天”的字眼，而給予僱員少於 3 天的侍產假。

### 諮詢勞工顧問委員會(勞顧會)

4. 有議員詢問為甚麼他們就《條例草案》在全體委員會審議階段提出修訂，政府當局需要再次諮詢勞顧會。議員並要求政府當局列出哪些修訂項目，須諮詢勞顧會。

5. 有不少經濟體系的僱員法定福利，是由僱主與僱員共同供款的社會保險金支付。有別於這些地方，香港僱員的法定福利，須由個別僱主獨自承擔。為確保在處理改善僱員權益的建議時，可全面兼顧僱員的利益與僱主的承擔能力，一個既可靠亦可信，並且能充分考慮、反映及協調各持分者不同觀點、關注和需要的穩妥機制，至關重要。在香港，勞顧會<sup>3</sup>一直有效地擔當着這重要角色。多年來，勞顧會內的勞工界及商界代表，透過互信及真誠的對話，就無數課題達成共識，並將共識轉化為法例，或重要的勞工政策，從而改善僱員的權益和福利。在協商過程中，雙方均不會忽略僱主在遵行各項改善措施時，所須承擔的累計經營成本。這個透過勞顧會的平台，就重大勞工政策對話和協商的既定的優良做法，在香港行之有效，並有助維持和諧的勞資關係。

---

<sup>3</sup> 勞顧會由勞工處處長擔任主席，並由 12 名委員組成，其中包括 6 名代表僱主和 6 名代表僱員的委員。除了僱主和僱員雙方各有 1 名代表以個人名義被委任外，其餘代表僱員的 5 名委員是由註冊的工會選出，而代表僱主的 5 名委員則由主要商會提名出任。

6. 現時在《僱傭條例》〔第 57 章〕下為侍產假立法的建議，包括提供 3 天假期，並向合資格的男性僱員發給其每日平均工資五分之四薪酬的款額，以及政府在法例實施一年後檢討法例實施情況的安排，是經過勞顧會多番審慎考慮和詳細討論，以及奮力游說下，才達致的大致共識。由於勞顧會內僱主與僱員代表就立法推行侍產假這議題上有所分歧，勞顧會能就侍產假的立法建議達成大致的共識，反映了勞資雙方所採取的務實及互諒互讓態度，以致達成雙方皆接受的方案。政府當局是基於這個結果，決定提交《條例草案》，將勞顧會達成的共識落實成法例。事實上，在法案委員會 2014 年 5 月 10 日聽取團體意見的會議上，在勞工團體支持《條例草案》的同時，亦有為數不少的僱主代表反對就侍產假立法，更遑論增加侍產假的日數或提高侍產假薪酬的款額。因此，勞顧會達成的是一個重要的共識，不應輕視。

7. 在審議勞工條例草案的過程中，如議員提出的修訂偏離勞顧會的共識，政府當局有責任在繼續進行立法程序前，諮詢勞顧會委員的意見，這是一貫的做法。雖然我們未能臚列所有須諮詢勞顧會的修訂項目，但侍產假的日數和侍產假薪酬的款額是勞顧會共識的核心組成部份。

8. 必須注意的是，在未有得到勞顧會共識的情況下，如強行就勞工福利事宜立法，勞工界和商界多年來構建的合作關係，將會受到嚴重衝擊。根據過往經驗，僱主和僱員代表需要時間交流及考慮，方可就雙方皆接受的修訂方案達成共識，而當局會竭盡所能居中協調。

9. 勞顧會是一個悠久及有效的機制，在解決勞資雙方的分歧上，多年來一直發揮重大作用。透過這個機制，勞資雙方得以透過其代表，就各項勞工政策議題，繼續開展真誠坦率的對話。透過建立共識以維持和諧的勞資關係，對營商環境及僱員福祉至關重要。我們熱切希望憑着勞顧會內僱主和僱員代表互相信任、互相尊重的傳統，僱員的權益可以隨着香港的社會和經濟發展步伐逐步得以改善。

勞工及福利局  
2014年6月