



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.9

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 6 月 24 日的來函。就《2014 年僱傭(修訂)條例草案》的提問表達你的觀察。本處現回覆如下。

“侍產假薪酬”的定義(草案第 3(1)條)

以目前方式擬議的侍產假薪酬定義，能清晰明確地說明侍產假薪酬與侍產假的關係，因此我們認為無須作出修改。

新增第 IIIA 部(擬議新增第 15D 至 15L 條)

根據《僱傭條例》(第 57 章)第 2(1)條，除文意另有所指外，“child (兒童)”指不足 15 歲的人，在《僱傭條例》中一般都作如是解。然而，在新增的第 IIIA 部中，“child (嬰兒)”一詞只指初生嬰兒，因此無須在第 2(1)條“child”的定義中加入“嬰兒”作為“child”一詞的中文對應詞。

擬議第 15D 條

新增的第 15D(1)(c)條中“所有規定”一詞，必然會理解為適用於有關僱員的所有規定，因此無須刪去“所有”一詞並加入例如“適當”等提述。

擬議的第 15D(3)(b)條中文文本中所述“在由確實產下嬰兒的日期起計的 10 個星期屆滿時結束” (表示強調的粗體後加)，已表達了“inclusive of”的意思，因此我們認為無須作出修改。

擬議第 15G 條

新增的第 15G(b)條內“所有規定”一詞，必然會理解為適用於有關僱員的所有規定，因此無須刪去“所有”一詞並加入例如“適當”等提述。

擬議第 15F 條

擬議的第 15F(1)條的中文文本已準確地反映其英文對應文本和政策意向，草擬方式與現行第 12(11)條和第 41AA(10)條所採用的寫法同樣清晰，但擬議的第 15F(1)條以僱員為句子的主語，更為簡單，因此我們認為無須作出修改。

擬議新增第 15L 條

產假與婦女的分娩有關，而該婦女是僱傭合約的其中一方。有別於產假，僱員得享侍產假和侍產假薪酬的權利，乃緣於一名嬰兒的出生，但該名嬰兒或嬰兒的母親卻並非僱傭合約中的任何一方。此外，有別於女性僱員(其體型會因懷孕而有明顯轉變)，一名僱員是否將為人父，或是否初生嬰兒的父親，僱主實難以確定。當建議的條文實施後，若僱員符合有關資格，只要他按照法例的規定給予僱主預先通知，僱主便必須讓僱員在所選擇的日子放取侍產假，並須遵照擬議的第 15K 條支付侍產假薪酬給僱員。考慮到僱主能夠掌握的資料有限，而在假期安排上亦甚少置喙餘地，假若僱主在發放侍產假或侍產假薪酬的事宜上遭檢控，給予他們機會以合理辯解(如有的話)作為辯護，是公平合理的做法。

我們亦希望指出，除了擬議的第 15L 條外，容許僱主以合理辯解作為辯護的條文，在《僱傭條例》中其他涉及罪行的條文，例如僱主沒有發放假日、年假、疾病津貼等，亦有廣泛採用。

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 7 月 4 日