

立法會參考資料摘要

《僱傭條例》 (第 57 章)

《2014 年僱傭(修訂)條例草案》

引言

在二零一四年二月十八日的會議上，行政會議建議，行政長官指令《2014 年僱傭(修訂)條例草案》(條例草案)(載於 附件 A)應提交立法會，將三天有薪侍產假訂為僱員根據《僱傭條例》可享有的法定福利，有關的薪酬款額為僱員每日平均工資的五分之四。

A

理據

2. 勞工處就有關為本港設立法定侍產假進行了研究，並於二零一二年五月徵詢勞工顧問委員會(勞顧會)¹的意見。經過幾輪討論，勞顧會於二零一二年十一月支持立法推行三天有薪侍產假，其間僱員可獲發款額為其每日平均工資五分之四的薪酬。由於侍產假的緣起與產假類同，性質亦與產假相似，因此勞顧會亦同意，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。

3. 行政長官於二零一三年一月十六日發表其首份《施政

¹ 勞顧會由勞工處處長擔任主席，由僱主委員和僱員委員各 6 名組成。

報告》時，除其他事項外，表示：「我在政綱中倡議設立男士侍產假制度。勞工顧問委員會支持立法訂立 3 天有薪男士侍產假，政府期望盡早完成立法。」² 勞工及福利局和勞工處其後於二零一三年一月二十五日向立法會人力事務委員會匯報勞顧會的意見和法定侍產假的建議安排。人力事務委員會對有關建議並無反對，惟有部分議員要求增加侍產假的日數和就侍產假發放全薪(下文第 25 段)。

建議

4. 根據建議，作為新生嬰兒父親或將為人父的男性僱員，如已按連續性合約³受僱，並已根據有關規定預先通知僱主，便有權享有侍產假。有關僱員如符合法例規定的受僱期，並向僱主提交所需證明文件，更有權獲付侍產假薪酬。根據建議，「父親」是指其姓名在嬰兒出生證明書上獲記為嬰兒父親的「法律上的父親」。此做法是考慮到法律上的父親對嬰兒負有法律責任，符合法定侍產假的目的，亦顧及在實施建議中的侍產假方案以及僱主和僱員遵行有關規定方面，皆切實可行。侍產假方案的要點載於下文第 5 至 20 段。

(a) 侍產假日數

5. 我們建議符合法例規定的男性僱員在每次子女出生時有權享有 3 天侍產假。與產假的安排一樣，即使同一胎誕下多於一名嬰兒，僱員亦不會享有額外侍產假。建議的 3 天侍產假日數是勞顧會達成的共識。由於政府以外的機構提供侍產假福利所引致的成本將由規模各異的僱主承擔，因此必須在僱員利益和僱主承擔能力之間取得合理平衡。根據勞工

² 行政長官在其競選政綱中，提出「設立男士侍產假制度，先在政府及公共機構推行，逐步推廣至資助機構及私人企業」。

³ 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。

處於二零一二年向其 18 個人力資源經理會的會員機構進行的侍產假問卷調查，自願提供侍產假的受訪機構，其所提供的侍產假日數由 1 天至 14 天不等，平均日數為三天。在提供侍產假的受訪機構之中，約 43.5% 提供三天侍產假，超過 81% 提供 1 至 3 天侍產假。考慮到私營機構提供侍產假的現行做法和勞顧會達成的共識，我們認為建議的三天侍產假是推行法定侍產假的恰當起點。

(b) 侍產假薪酬額

6. 我們建議侍產假的薪酬額定於僱員正常薪酬的五分之四，與產假的薪酬額相同。如此可把所有僱員一律可享有的法定假期(例如全薪法定假日和年假)，與僱員在某些情況下才可放取的假期(例如產假或病假，這些假期並非全薪)，維持其區別。

(c) 放取侍產假的期間和方式

7. 參考女性僱員可放取產假的期間，我們建議容許男性僱員在嬰兒的預計出生日期前 4 個星期至自確實出生日期當日起計的 10 個星期內的任何日子放取侍產假。僱員可一次過放取 3 天侍產假，或分開逐日放取。

(d) 在香港境外出生的嬰兒

8. 若嬰兒並非在香港出生，其父親亦有可能需要放取侍產假，以便離港照顧初生嬰兒及其母親，否則嬰兒的母親便須獨力應付這項重大的家庭轉變。鑑於香港與內地跨境婚姻／擇偶的情況日益普遍，若規定法定侍產假只適用於嬰兒在本港出生的情況，則那些與內地伴侶在內地誕下子女的僱員，便無法享有這項僱傭福利。事實上，根據上文第 5 段所

述的勞工處問卷調查顯示，現時自願提供侍產假的機構，大多接受僱員提交香港以外地方發出的證明文件以申領侍產假⁴。考慮到上述實際情況，我們建議不對嬰兒的出生地設限，接受香港以外地方發出的證明文件。

(e) 非婚生嬰兒

9. 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，如不容許非婚生嬰兒的父親享有侍產假，按照現行《性別歧視條例》(第 480 章)和《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)的規定，或會分別構成基於「婚姻狀況」及「家庭崗位」的歧視行為，因而違反這些法例。此外，現行的《僱傭條例》亦沒有規定女性僱員只可就婚生嬰兒放取產假。考慮到新生嬰兒的最佳利益、有關的法律意見，以及有關產假的規定，就享有侍產假而言，我們建議只規定男性僱員須為初生嬰兒法律上的父親(見上文第 4 段)，而無須與初生嬰兒的母親有法定婚姻關係。

(f) 流產及死胎個案

10. 根據《僱傭條例》，「流產」的定義是「在懷孕 28 個星期內排出不能於產後存活的成孕物體」，而流產的女性僱員可享有病假而非產假。另一方面，如僱員誕下死胎，則可放取產假。參照產假的有關安排，我們建議法定侍產假不適用於流產個案，但適用於死胎個案(即嬰兒在母親分娩期間或之後死亡)，惟嬰兒的父親須提供醫生證明書或其他適當文件，證明已產下嬰兒，並且符合法例的其他規定。

⁴ 勞工處於二零一二年向其人力資源經理會的會員機構進行的問卷調查結果顯示，近九成機構接受僱員提交香港以外地方發出的證明文件，以申領侍產假。

(g) 受僱期規定

11. 僱員必須在緊接放取侍產假前，已根據連續性合約受僱，才可享有侍產假(有薪或無薪)。如僱員在緊接任何放取侍產假的日子前，已根據連續性合約受僱不少於 40 個星期，則有權享有該日侍產假的薪酬。

(h) 通知規定

12. 為了讓僱主能及早知悉其僱員將放取侍產假，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。

13. 由於僱員可在獲得其為嬰兒父親的證明(例如出生證明書)或產下嬰兒的證明(例如證明產下嬰兒的醫生證明書)前放取侍產假，因此如僱主要求，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。

(i) 所需文件

14. 僱員須向僱主提供由入境事務處轄下出生登記處根據《生死登記條例》(第 174 章)發出其新生嬰兒的出生證明書，而其上記有僱員的姓名，顯示僱員為嬰兒的父親，才可獲發侍產假薪酬。

15. 如嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡，在沒有出生證明書的情況下，僱員須提供證明產下嬰兒的醫生證明書，才可獲發侍產假薪酬。如僱主要求，僱員須給予僱主一份由僱員簽署的書面陳述，表明他是醫生證明書上所述女士所產下的嬰兒的父親，以及嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡。

16. 如嬰兒在香港以外地方出生，僱員須提供由有關地方的主管當局發出的嬰兒出生證明書，而其上記有僱員的姓名，顯示僱員為嬰兒的父親。如該地方的主管當局並不發出出生證明書，僱員可提供由該地方的主管當局發出並按理可視為證明僱員為嬰兒父親的任何其他文件。如嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡，若沒有出生證明書或同類文件，僱員須提供由該地方的主管當局發出並按理可視為證明產下嬰兒的醫生證明書或任何其他文件。如僱主要求，僱員亦須給予僱主一份如上文第 15 段所述的書面陳述。

17. 如僱員放取的侍產假屬無薪(由於放取侍產假前受僱未滿 40 個星期等原因)，則無須提供上述文件。

(j) 發放侍產假薪酬的時間

18. 僱員必須提供所需文件，然後才有權獲付侍產假薪酬。如僱主選擇在僱員提供所需文件前發放侍產假薪酬，但僱員未能在放取首天侍產假後 3 個月內或(如僱員已停止受僱)在停止受僱前未能提供有關文件，則僱主可從僱員的薪金中扣除已發放的侍產假薪酬。如僱員其後在指定時限內提供所需文件，僱主必須再次發放侍產假薪酬給僱員。

19. 正如下文第 20 段所述，僱主如沒有發放侍產假薪酬，即屬觸犯刑事罪行。為了平衡僱傭雙方的利益，法例會就僱主須發放侍產假薪酬的法律責任設定期限。為此，僱員必須在放取首天侍產假後的 12 個月內向僱主提供所需文件。如僱員已停止受僱，則須於停止受僱後 6 個月內提供有關文件。如僱員於上述指定時限後才提供所需文件，僱主便無須發放侍產假薪酬。

(k) 罰則

20 僱主如沒有給予合資格僱員侍產假或支付侍產假薪酬，可被檢控，一經定罪，可處罰款 5 萬元。有關罰則與沒有按照《僱傭條例》給予產假或支付產假薪酬的罰則相同。

其他方案

21. 法定侍產假的政策目標，是讓所有符合資格的在職父親在嬰兒出生前後享有假期，以照顧嬰兒的母親和初生嬰兒，而修訂法例是達致這政策目標的唯一方法。根據上文第 5 段所述勞工處進行的侍產假問卷調查，只有 38.7% 的受訪機構為僱員提供侍產假。換言之，如不設立法定侍產假，私營機構大部分僱員，尤其是中小型企業的僱員，很可能不獲提供侍產假。

條例草案

22. 條例草案的主要條文如下—

- (a) 草案第 1 條列出簡稱，並就生效日期訂定條文。
- (b) 草案第 6 條在《僱傭條例》中，加入新的第 IIIA 部，訂立法定侍產假及侍產假薪酬機制。

- (c) 草案第 3、4、5、7、8、9(1)及(2)及 10 至 16 條，載有因應新訂的法定侍產假及侍產假薪酬機制而對《僱傭條例》作出的修訂。
- (d) 草案第 18 條，載有因應新訂的法定侍產假及侍產假薪酬機制而對《最低工資條例》(第 608 章)作出的修訂。

立法程序時間表

23. 立法程序時間表如下－

刊登憲報	二零一四年二月二十八日
首讀和開始二讀辯論	二零一四年三月二十六日
恢復二讀辯論、委員會審議階段和三讀	另行通知

建議的影響

24. 建議對經濟、財政及公務員以及家庭的影響載於附件 B。建議符合《基本法》，包括有關人權的條文。有關建議對《僱傭條例》現有的約束力和環境均無影響，對可持續發展亦無顯著影響。

公眾諮詢

25. 我們已徵詢勞顧會的意見，勞顧會在二零一二年十一月二十六日的會議支持立法推行三天有薪侍產假，其間的薪酬為僱員每日平均工資的五分之四。在諮詢期間，勞顧會就多個事項總體達成共識，包括涵蓋非婚生嬰兒和在香港境外

出生的嬰兒、以嬰兒出生登記紀錄作為有關男性僱員為嬰兒父親的證明、侍產假的日數及薪酬額。勞顧會又同意，法定侍產假的設計應與《僱傭條例》有關產假的安排大致看齊。勞工處會在法例實施一年後，檢討法例推行的情況並向勞顧會匯報。我們於二零一三年一月二十五日向立法會人力事務委員會匯報勞顧會的意見和法定侍產假的建議安排，該委員會對當局制定法定侍產假的建議並無反對，惟建議當局在訂定法定侍產假的日數和薪酬，以及男性僱員在其伴侶流產或胎死腹中的情況下的侍產假權利時，考慮議員的意見。

宣傳安排

26. 我們會在二零一四年二月二十六日發出新聞稿，並會安排發言人解答傳媒的查詢。

查詢

27. 有關參考資料摘要的查詢，可與勞工處助理處長(勞資關係)許柏坤先生(電話：2852 4099)、首席勞工事務主任(勞資關係)陸慧玲女士(電話：2852 3457)或高級勞工事務主任(勞資關係)(政策支援)鄭麗芬女士(電話：2852 3696)聯絡。

勞工及福利局

二零一四年二月

《2014年僱傭(修訂)條例草案》

目錄

條次		頁次
	第 1 部	
	導言	
1.	簡稱及生效日期.....	1
	第 2 部	
	修訂《僱傭條例》	
2.	修訂《僱傭條例》.....	2
3.	修訂第 2 條(釋義).....	2
4.	修訂第 7 條(以代通知金終止合約的情況).....	2
5.	修訂第 11A 條(釋義).....	3
6.	加入第 IIIA 部.....	3
	第 IIIA 部	
	待產假	
15D.	享有待產假的權利.....	3
15E.	關於待產假的通知規定.....	4
15F.	待產假不受其他有權享有的假期影響.....	5

條次		頁次
15G.	獲付給待產假薪酬的權利.....	6
15H.	待產假薪酬額.....	6
15I.	與待產假薪酬有關的所需文件：在香港出生.....	8
15J.	與待產假薪酬有關的所需文件：在香港以外出生.....	9
15K.	付給待產假薪酬.....	10
15L.	罪行.....	11
7.	修訂第 32O 條(終止僱傭金的判給).....	11
8.	修訂第 32 條(扣除工資的限制).....	11
9.	修訂第 33 條(疾病津貼).....	12
10.	修訂第 35 條(疾病津貼額).....	12
11.	修訂第 41 條(假日薪酬額).....	12
12.	修訂第 41AA 條(年假).....	13
13.	修訂第 41C 條(年假薪酬額).....	13
14.	修訂第 43 條(在破產等情況下假日薪酬等的支付).....	13
15.	修訂第 43N 條(第 IXB 部的釋義).....	13
16.	修訂第 49A 條(須備存工資及僱傭紀錄的規定).....	14

第 3 部

條次	頁次
修訂《最低工資條例》	
17.	修訂《最低工資條例》..... 15
18.	修訂第 6 條(工資)..... 15

本條例草案

旨在

修訂《僱傭條例》，使男性僱員有權就其嬰兒出生，享有最多 3 天侍產假，並獲得按日計相等於其每日平均工資五分之四的侍產假薪酬；以及作出相關修訂和其他輕微修訂。

由立法會制定。

第 1 部

導言

1. 簡稱及生效日期

- (1) 本條例可引稱為《2014 年僱傭(修訂)條例》。
- (2) 本條例自勞工及福利局局長以憲報公告指定的日期起實施。

第 2 部

修訂《僱傭條例》

2. 修訂《僱傭條例》

《僱傭條例》(第 57 章)現予修訂，修訂方式列於第 3 至 16 條。

3. 修訂第 2 條(釋義)

(1) 第 2(1)條 —

按筆劃數目順序加入

“**待產假** (paternity leave)指第 IIIA 部所規定的待產假；

待產假薪酬 (paternity leave pay)指就待產假而須付給的薪酬；”。

(2) 在第 2(2)(b)條之後 —

加入

“(ba) 根據第 IIIA 部付給的待產假薪酬；”。

(3) 在第 2(2A)(b)條之後 —

加入

“(ba) 就根據第 IIIA 部付給的任何待產假薪酬而言，是 —

(i) (如於一段連續日子放取待產假)該段日子開始的日期；或

(ii) (在其他情況下)放取待產假的日期；”。

4. 修訂第 7 條(以代通知金終止合約的情況)

(1) 第 7(1)(a)條，在“產假、”之後 —

加入

“待產假、”。

(2) 第 7(1B)(a)(i)條，在“產假、”之後 —

加入

“待產假、”。

5. 修訂第 11A 條(釋義)

(1) 第 11A(2)(a)條，在“產假、”之後 —

加入

“待產假、”。

(2) 第 11A(4)(a)(i)條，在“產假、”之後 —

加入

“待產假、”。

6. 加入第 IIIA 部

在第 III 部之後 —

加入

“第 IIIA 部

待產假

15D. 享有待產假的權利

(1) 男性僱員如符合以下情況，即有權就某嬰兒出生，享有待產假 —

(a) 他是嬰兒的父親；

(b) 他在緊接放取待產假前，根據連續性合約受僱；
及

- (c) 他已遵守第 15E 條的所有規定。
- (2) 就第(1)款而言，僱員 —
- (a) (除第 15F 條另有規定外)有權在第(3)款指明的期間內，在根據第 15E(1)條通知僱主的日期放取假期；及
- (b) 有權就每次分娩放取不多於 3 天假期(不論是否連續日子)。
- (3) 就第(2)(a)款而言，有關期間 —
- (a) 由預計產下嬰兒的日期前的 4 個星期開始；及
- (b) 在由確實產下嬰兒的日期起計的 10 個星期屆滿時結束。
- (4) 就第(2)(b)款而言，即使同一胎有多於一名嬰兒出生，亦只視為一次分娩。
- (5) 第(1)款 —
- (a) 適用於在《2014 年僱傭(修訂)條例》(2014 年第 號)生效當日或之後出生的嬰兒；及
- (b) 不適用於流產個案。

15E. 關於侍產假的通知規定

- (1) 就第 15D(1)(c)條而言，僱員如擬就嬰兒出生放取侍產假 —
- (a) 須 —
- (i) 在預計產下嬰兒的日期前最少 3 個月，通知僱主擬放取侍產假；及
- (ii) 在擬放取侍產假的各日期前最少 2 天，將該日期通知僱主；或

- (b) (如他並沒有按照(a)(i)段通知僱主)須在擬放取侍產假的各日期前最少 5 天，將該日期通知僱主。
- (2) 如僱主有此要求，僱員亦須給予僱主一份由僱員簽署的書面陳述 —
- (a) 述明僱員是嬰兒的父親；及
- (b) 述明 —
- (i) 嬰兒的母親的姓名；及
- (ii) 預計產下嬰兒的日期或(如嬰兒已出生)確實產下嬰兒的日期。

15F. 侍產假不受其他有權享有的假期影響

- (1) 僱員除根據本條例有權享有休息日、假日及年假外，還有權享有侍產假。
- (2) 如 —
- (a) 僱員為遵守第 15E(1)條的規定，已通知僱主擬在某日放取侍產假；及
- (b) 該日適逢休息日或假日，或該日是在一段年假之內，
- 則僱員有權在緊接該休息日、該假日或該段年假後的一日，放取侍產假。
- (3) 儘管有第(2)款的規定，僱員如選擇在另一日放取侍產假，並已在該日之前最少 2 天，將其選擇通知僱主，則有權在該日放取侍產假。
- (4) 即使第(2)款所述的日子，是在第 15D(3)(b)條所述的 10 個星期之後，僱員仍有權在該日放取侍產假。
- (5) 然而，第(3)款並不使僱員有權在第 15D(3)條指明的期間以外的日子放取侍產假。

15G. 獲付給待產假薪酬的權利

僱員如符合以下情況，即有權就已放取待產假的每一日，按第 15H 條指明的薪酬額，獲付給薪酬 —

- (a) 他在緊接該日前，根據連續性合約受僱不少於 40 個星期；及
- (b) 他已遵守第 15I 或 15J 條的所有規定。

15H. 待產假薪酬額

(1) 在本條中 —

工資 (wages) 在第(2)、(3)及(4)款中，包括僱主就以下任何日子付給的款項 —

- (a) 僱員放取的待產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條，僱員是會就該日子獲付補償的；

指明日期 (specified date) 就僱員放取的待產假而言，指 —

- (a) (如於一段連續日子放取待產假)該段日子開始的日期；或
 - (b) (在其他情況下)放取待產假的日期。
- (2) 按日計的待產假薪酬，為僱員在以下期間內的每日平均工資的五分之四 —
- (a) 在緊接指明日期前的 12 個月；或
 - (b) (如僱員在緊接指明日期前受僱於僱主的期間短於 12 個月)該段較短期間。

(3) 在計算每日平均工資時，無須顧及 —

- (a) 僱員在上述的 12 個月或較短期間內，由於以下任何原因而未獲付給工資或全部工資的任何期間(**豁除期間**) —
 - (i) 僱員放取了任何待產假、休息日、病假日、假日或年假；
 - (ii) 僱員在僱主同意下，放取了任何假期；
 - (iii) 僱員在正常工作日，不獲僱主提供工作；
 - (iv) 僱員暫時喪失工作能力以致缺勤，而根據《僱員補償條例》(第 282 章)第 10 條會就此獲付補償；及

(b) 就豁除期間付給僱員的任何工資。

(4) 為免生疑問，如就第(1)款中**工資**的定義所涵蓋的某日(**有關日子**)付給僱員的工資(**有關工資**)的款額，僅是僱員在一個正常工作日所賺取的款額的一個分數，則在計算僱員的每日平均工資時，無須理會有關工資及有關日子。

(5) 儘管有第(2)款的規定，如因任何理由，以該款規定的方式計算僱員的每日平均工資，並非切實可行，則可參照以下工資，計算每日平均工資 —

- (a) 受僱於同一僱主並從事同樣工作的人，在緊接指明日期前的 12 個月內賺取的工資；或
- (b) (如無上述的人)受僱於同一地區的同一年業或職業並從事同樣工作的人，在緊接指明日期前的 12 個月內賺取的工資。

(6) 如根據僱員的僱傭合約或任何其他協議，或因任何其他理由，僱主已就僱員放取待產假的日子，向僱員付給一

筆款項，則該筆款項，須從根據本部須就該日子付給僱員的侍產假薪酬中扣除。

15I. 與侍產假薪酬有關的所需文件：在香港出生

- (1) 就第 15G(b)條而言，如僱員就嬰兒在香港出生放取侍產假，僱員須向僱主提供嬰兒的出生證明書，該證明書須符合以下規定 —
 - (a) 是根據《生死登記條例》(第 174 章)發出的；及
 - (b) 僱員的姓名記在該證明書上，顯示僱員是嬰兒的父親。
- (2) 儘管有第(1)款的規定，如嬰兒出生時已死亡，或嬰兒出生後死亡而沒有出生證明書根據《出生登記條例》(第 174 章)就嬰兒發出，僱員須向僱主提供 —
 - (a) 第(3)款描述的醫生證明書；及
 - (b) (如僱主有此要求)由僱員簽署的書面陳述，述明 —
 - (i) 他是名列於上述醫生證明書上的女士所產下的嬰兒的父親；及
 - (ii) 嬰兒出生時已死亡，或在出生後死亡(視何者屬適當而定)。
- (3) 為施行第(2)(a)款，醫生證明書 —
 - (a) 須證明產下嬰兒；及
 - (b) 須由以下人士發出 —
 - (i) 註冊醫生；或
 - (ii) (儘管有《助產士註冊條例》(第 162 章)第 16 條的規定)根據該條例第 8 條註冊的助產士，

或根據該條例第 25 條當作已註冊的助產士。

- (4) 本條規定的文件，須於以下期間內，向僱主提供 —
 - (a) 僱員放取侍產假的首天後的 12 個月；或
 - (b) (如僱員已停止受僱於僱主)(a)段所述的期間或停止受僱後的 6 個月(以先屆滿的期間為準)。

15J. 與侍產假薪酬有關的所需文件：在香港以外出生

- (1) 就第 15G(b)條而言，如僱員就嬰兒在香港以外地方出生放取侍產假，僱員須向僱主提供 —
 - (a) 嬰兒的出生證明書，該證明書須符合以下規定 —
 - (i) 是由該地方的主管當局(**主管當局**)發出的；及
 - (ii) 僱員的姓名記在該證明書上，顯示僱員是嬰兒的父親；或
 - (b) (如主管當局並不發出出生證明書)由主管當局發出的任何其他文件，該文件須屬按理可視為僱員是嬰兒父親的證明。
- (2) 儘管有第(1)款的規定，如嬰兒出生時已死亡，或在出生後死亡，而該款所述的出生證明書及文件，均不可取得，僱員須向僱主提供 —
 - (a) 由主管當局發出的醫生證明書或任何其他文件，該證明書或文件須屬按理可視為產下嬰兒的證明；及
 - (b) (如僱主有此要求)由僱員簽署的書面陳述，述明 —
 - (i) 他是名列於上述醫生證明書或文件上的女士所產下的嬰兒的父親；及

(ii) 嬰兒出生時已死亡，或在出生後死亡(視何者屬適當而定)。

- (3) 本條規定的文件，須於以下期間內，向僱主提供 —
- (a) 僱員放取待產假的首天後的 12 個月；或
 - (b) (如僱員已停止受僱於僱主)(a)段所述的期間或停止受僱後的 6 個月(以先屆滿的期間為準)。

15K. 付給待產假薪酬

- (1) 在本條中 —

所需文件 (requisite document)就已在某日放取待產假的僱員而言，指為使他有權就該日獲付給待產假薪酬，而根據第 15I 或 15J 條須提供的文件。

- (2) 如僱員已於某日(待產假日)放取待產假，並已在待產假日當日或之前，向僱主提供所需文件，僱主須於以下日子或之前，就該待產假日向僱員付給待產假薪酬 —
- (a) 僱員在該待產假日後的第一個發薪日；或
 - (b) (如僱員已停止受僱於僱主)停止受僱後的第 7 天。
- (3) 如僱員在待產假日之後，向僱主提供所需文件，僱主須於以下日子或之前，就該待產假日向僱員付給待產假薪酬 —
- (a) 僱員在提供文件後的第一個發薪日；或
 - (b) (如僱員已停止受僱於僱主)提供文件後的第 7 天。
- (4) 如在僱員提供所需文件前，僱主已就待產假日向僱員付給待產假薪酬，則在以下情況下，僱主可從僱員的工資中，扣回相當於待產假薪酬的款額 —
- (a) 僱員沒有在首日放取待產假後的 3 個月內，向僱主提供所需文件；或

(b) 僱員已停止受僱於僱主，而在停止受僱前，他沒有向僱主提供所需文件。

- (5) 如僱主在扣回工資後，僱員按照第 15I(4)或 15J(3)條，向僱主提供所需文件，則僱主須於以下日子或之前，再次就待產假日向僱員付給待產假薪酬 —
- (a) 僱員在提供文件後的第一個發薪日；或
 - (b) (如僱員已停止受僱於僱主)提供文件後的第 7 天。

15L. 罪行

- (1) 僱主須 —

- (a) 給予僱員他有權享有的待產假；及
- (b) 按照第 15K 條，付給僱員他有權獲付給的待產假薪酬。

- (2) 僱主如無合理辯解而違反第(1)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 5 級罰款。”。

7. 修訂第 32O 條(終止僱傭金的判給)

在第 32O(3)(d)條之後 —

加入

“(da) 根據第 IIIA 部須支付的任何待產假薪酬；”。

8. 修訂第 32 條(扣除工資的限制)

在第 32(2)(g)條之後 —

加入

“(ga) 可在第 15K(4)條所准許的情況下，從該僱員的工資中，扣回已付給的待產假薪酬；”。

9. 修訂第 33 條(疾病津貼)

- (1) 第 33(4BAAA)(a)條，在“產假、”之後 —
加入
“侍產假、”。
- (2) 第 33(4BAAB)(a)(i)條，在“產假、”之後 —
加入
“侍產假、”。
- (3) 第 33(6)(a)條，中文文本 —
廢除
“《醫院、療養院及留產院登記條例》”
代以
“《醫院、護養院及留產院註冊條例》”。

10. 修訂第 35 條(疾病津貼額)

- (1) 第 35(1)(a)條，在“產假、”之後 —
加入
“侍產假、”。
- (2) 第 35(2A)(a)(i)條，在“產假、”之後 —
加入
“侍產假、”。

11. 修訂第 41 條(假日薪酬額)

- (1) 第 41(1)(a)條，在“產假、”之後 —
加入
“侍產假、”。

- (2) 第 41(3)(a)(i)條，在“產假、”之後 —
加入
“侍產假、”。

12. 修訂第 41AA 條(年假)

- 第 41AA(10)條 —
廢除
“及產假”
代以
“、產假及侍產假”。

13. 修訂第 41C 條(年假薪酬額)

- (1) 第 41C(1)(a)條，在“產假、”之後 —
加入
“侍產假、”。
- (2) 第 41C(3)(a)(i)條，在“產假、”之後 —
加入
“侍產假、”。

14. 修訂第 43 條(在破產等情況下假日薪酬等的支付)

- 第 43 條，在“產假薪酬”之後 —
加入
“、侍產假薪酬”。

15. 修訂第 43N 條(第 IXB 部的釋義)

- (1) 第 43N(1)條，*指明權利*的定義，在(c)段之後 —

加入

“(ca) 根據第 IIIA 部須支付的任何待產假薪酬；”。

- (2) 第 43N(1)條，*指明權利*的定義，(i)段，在“產假、”之後 —

加入

“待產假、”。

- (3) 第 43N(1)條，*指明權利*的定義，(i)段，在“(c)、”之後 —

加入

“(ca)、”。

- (4) 第 43N(1)條，*指明權利*的定義，(j)(i)段，在“(c)、”之後 —

加入

“(ca)、”。

16. 修訂第 49A 條(須備存工資及僱傭紀錄的規定)

第 49A(3)(f)(i)及(ii)條，在“產假”之後 —

加入

“、待產假”。

第 3 部

修訂《最低工資條例》

17. 修訂《最低工資條例》

《最低工資條例》(第 608 章)現予修訂，修訂方式列於第 18 條。

18. 修訂第 6 條(工資)

第 6(1)條，在“(g)、”之後 —

加入

“(ga)、”。

摘要說明

本條例草案的主要目的，是修訂《僱傭條例》(第 57 章)(《條例》)，以訂立法定侍產假及侍產假薪酬機制。根據該機制，屬初生嬰兒父親或準父親的男性僱員(僱員)，如符合指明條件，有權享有最多 3 天侍產假，並獲得按日計相等於其每日平均工資五分之四的侍產假薪酬。

第 1 部(導言)

2. 草案第 1 條列出簡稱，並就生效日期訂定條文。

第 2 部(修訂《條例》)

3. 草案第 6 條在《條例》中，加入新的第 IIIA 部 —
 - (a) 新的第 15D 條規定，如符合指明條件，僱員有權就其嬰兒出生享有侍產假，並列出僱員可放取侍產假的期間，及就每次分娩可放取侍產假的總日數；
 - (b) 新的第 15E 條，列出僱員在有權放取侍產假前須遵守的通知規定；
 - (c) 新的第 15F 條訂明，僱員除根據《條例》有權享有休息日、假日及年假外，還有權享有侍產假；
 - (d) 新的第 15G 條規定，如符合指明條件，僱員有權就其根據《條例》放取侍產假的每一日，獲付給侍產假薪酬；
 - (e) 新的第 15H 條，列出如何計算侍產假薪酬的每日款額；
 - (f) 新的第 15I 條，列出就嬰兒在香港出生而放取侍產假的僱員，在他有權獲付給侍產假薪酬之前，在提供文件方面須遵守的規定；

- (g) 新的第 15J 條，列出就嬰兒在香港以外地方出生而放取侍產假的僱員，在他有權獲付給侍產假薪酬之前，在提供文件方面須遵守的規定；
 - (h) 新的第 15K 條，列出付給侍產假薪酬的時限，及規定如僱主已預先向僱員付給侍產假薪酬，則在指明情況下，僱主可從僱員的工資中，扣回相當於該薪酬的款額；及
 - (i) 新的第 15L 條規定，僱主如無合理辯解，而沒有向僱員給予或付給根據《條例》有權享有的侍產假或獲付給的侍產假薪酬，則須承擔刑事法律責任。
4. 草案第 3、4、5、7、8、9(1)及(2)及 10 至 16 條，載有因應新訂的法定侍產假及侍產假薪酬機制而對《條例》作出的修訂。
 5. 草案第 9(3)條修訂《條例》的中文文本，以更正對《醫院、護養院及留產院註冊條例》(第 165 章)的簡稱的中文提述。

第 3 部(修訂《最低工資條例》)

6. 草案第 18 條，載有因應新訂的法定侍產假及侍產假薪酬機制而對《最低工資條例》(第 608 章)作出的修訂。

建議的影響

對經濟的影響

根據於二零一一年以二零一零年的數據進行的粗略評估，如設立法定侍產假，在政府以外的機構中，會有 46 500 名屬香港居民而其嬰兒在港出生並在出生登記處登記的在職父親(約佔男性僱員總數的 3%)合資格放取有薪侍產假。受數據所限，上述評估沒有計及屬香港居民而其嬰兒在香港境外出生的在職父親，他們或同樣合資格申領侍產假。不過，鑑於本港的出生率普遍偏低，提供三天有薪侍產假所涉及的額外勞工成本應相對較小，大部分企業應能負擔。

對財政和公務員的影響

2. 政府僱員自二零一二年四月一日起已享有五天侍產假，因此法定侍產假不會對政府(作為僱主身分)帶來任何額外的財政影響。由於法定侍產假將適用於政府資助的公營機構、資助機構和政府外判服務承辦商的僱員，政府或須為此有額外的財政承擔。然而，正如上文第 1 段所述，由於有初生嬰兒的在職父親人數不多，提供法定侍產假對政府的財政也不會有多大影響。決策局／部門應能以現有撥款支付任何所涉的額外開支。

3. 勞工處將會負責有關侍產假法例的推行和執法工作(包括宣傳、調停、視察及檢控等)，並會自行吸納由此產生的額外工作量。不過，日後假如《僱傭條例》再引入新措施，在累積效應下，有關措施對人手帶來的影響可能會較大，勞工處或需增加額外人手應付。

對家庭的影響

4. 家庭議會轄下家庭支援小組委員會於二零一三年十二月十九日的會議上討論建議的法定侍產假方案。委員歡迎侍產假建議，認為是一項家庭友善僱傭措施。不過，部分委員關注到，假如男性僱員有權就非婚生嬰兒享有有薪侍產假，對社會的價值觀可能造成影響。此外，有委員認為，侍產假僅為三天，但有關僱員須連續服務 40 星期才有權享有侍產假薪酬，兩者不成比例。根據二零一三年十月二十四日發表的人口政策諮詢文件，人口政策督導委員會認為政府應探討如何營造更友善及有利的環境，讓市民成家立室及生兒育女，並將有薪侍產假列為可能鼓勵市民成家立室及生兒育女的措施。