

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)344/14-15號文件

檔號：CB2/BC/3/13

2014年12月5日內務委員會會議文件

《2014年僱傭(修訂)條例草案》委員會報告

目的

本文件旨在匯報《2014年僱傭(修訂)條例草案》(下稱"條例草案")委員會的商議工作。

背景

2. 行政長官在2011-2012年度的《施政報告》表示，政府為帶頭鼓勵生育及推動家庭友善措施，會研究向公務員提供有薪侍產假，並就香港設法定侍產假進行研究。在2012年3月，政府當局宣布由2012年4月1日起，所有全職政府男性僱員，包括公務員、非公務員合約僱員及政治委任人員，若在緊接子女的預產或實際出生日期前已連續服務不少於40個星期，均符合資格在每次子女出生時可享有5個工作天的侍產假。

3. 勞工處於2012年進行一項有關在香港立法推行侍產假的研究，當中包括向其18個人力資源經理會的會員機構進行的侍產假問卷調查，並分別於2012年5月及6月向勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")及人力事務委員會匯報研究結果。據政府當局表示，經過數輪討論後，勞顧會於2012年11月支持立法推行3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。勞顧會亦認為，如情況合適，在制訂侍產假的其他相關規定及細節時，應與《僱傭條例》(第57章)有關產假的規定看齊。

條例草案目的

4. 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。

5. 條例草案將自勞工及福利局局長以憲報公告指定的日期起實施。

法案委員會

6. 在2014年3月28日內務委員會會議上，委員同意成立法案委員會研究條例草案。法案委員會由梁繼昌議員擔任主席，曾與政府當局舉行7次會議。法案委員會的委員名單載於**附錄I**。法案委員會亦曾在其中一次會議上聽取16個代表團體的意見。曾向法案委員會提交意見的代表團體名單載於**附錄II**。

法案委員會的商議工作

提供侍產假

7. 大部分委員及曾向法案委員會表達意見的代表團體均對提供法定侍產假表示支持，並促請當局早日落實推行。不過，部分其他代表團體關注到，許多中小型企業(下稱"中小企業")正面對艱難的經營環境，飲食業的人手短缺問題尤其嚴重。這些代表團體認為，雖然他們尊重勞顧會的決定，但當局應鼓勵僱主因應本身的條件，以自願方式為男性僱員提供侍產假。部分委員(包括張宇人議員及鍾國斌議員)對代表團體所表達的關注表示認同。張宇人議員指出，自由黨尊重勞顧會就侍產假達成的共識，對條例草案亦無異議，但他個人不會支持條例草案，因為他代表的飲食界對條例草案持反對意見。

8. 委員察悉部分中小企業關注侍產假對其運作的影響，他們詢問在港出生本地嬰兒的父親1年放取的侍產假，預計對開支的影響為何。政府當局表示，在2010年，屬政府以外機構的僱員，而其本地嬰兒在港出生的父親人數約為46 500名，佔香港男性僱員總數3%。這些男性僱員1年放取3天侍產假的勞工成本預計約為1億4,000萬元，佔總薪酬開支約0.02%。因應上述資料，大部分委員認為給予侍產假對經營成本影響不大。

9. 政府當局進一步表示，政府的政策是配合香港社會經濟發展的步伐，逐步改善僱員福利。所有與改善僱傭福利有關的立法建議，包括侍產假的建議，均已在勞顧會討論及獲得該會支持，該會是一個僱主及僱員有同等代表的三方諮詢組織，可藉此確保在僱員利益與僱主負擔能力之間取得合理平衡。在擬定侍產假建議時，當局已考慮到父親對嬰兒的法律權利和責任、僱主及僱員遵守法定侍產假計劃是否切實可行等因素。此

建議是推行法定侍產假的起點。政府當局會在法例實施1年後檢討法例的實施情況及向勞顧會作出匯報。

侍產假日數及侍產假薪酬額

擬議的3天法定侍產假

10. 大部分委員指出，擬議的3天法定侍產假對需要照顧初生嬰兒及伴侶(特別是接受手術分娩和患上產後抑鬱症者)的父親來說，殊不足夠。鑒於政府僱員已獲提供5天全薪侍產假，部分委員質疑條例草案只建議提供3天侍產假的理據。這些委員促請政府當局考慮將法定侍產假日數增加至與政府僱員相同的水平。部分委員亦建議將侍產假日數增加至7天，以進一步推動家庭友善僱傭措施。

11. 政府當局表示，根據勞工處於2012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，在自願提供侍產假的受訪機構中，所提供的侍產假日數由1天至14天不等，平均日數為3天，當中超過81%提供1至3天侍產假。考慮到私營機構自願提供侍產假的現行做法和勞顧會達成的共識，政府當局認為建議的3天侍產假是推行法定侍產假的恰當起點。

12. 政府當局進一步表示，不宜直接比較政府僱員的侍產假日數及條例草案所建議的日數，因為前者是由政府以僱主身份向其僱員提供，並已考慮到負擔能力、本身的人手狀況等因素；而後者是對所有不同規模的僱主實施的法例規定，旨在訂立所有僱員可享有的侍產假的最低標準。在條例草案制定後，私營機構的僱主可考慮本身的情況，自行決定是否提供高於法定最低標準的侍產假福利。

侍產假薪酬額

13. 委員察悉，按照擬議新訂第15H條的規定，侍產假的薪酬額定於僱員每日平均工資的五分之四，與產假的薪酬額相同。部分委員認為不宜把侍產假的性質視為與產假及病假相同，從而按產假的做法將侍產假薪酬額定於僱員每日平均工資的五分之四。這些委員認為，放取侍產假的僱員應獲付全薪。

14. 據政府當局表示，勞顧會認為如情況合適，法定侍產假的其他相關規定及細節應與《僱傭條例》有關產假的安排看齊。政府當局解釋，僱員可基於其身體狀況而放取病假和產假，期間的薪酬為僱員正常工資的五分之四。這類假期與所有僱員一律可享有的法定假期(如法定假日和年假)不同，在後者的假期期

間，僱員可享有全薪。政府當局認為，侍產假是某些僱員因應其個人需要而放取的假期，與病假和產假相似，應將侍產假薪酬的款額與這類假期看齊。政府當局進一步請委員注意相關國際勞工公約的規定，當中訂明產假薪酬應定於不少於僱員過往薪酬三分之二的水平。在世界很多其他地方，侍產假若非不獲發放全額薪酬，便是訂有上限，或兩者兼備。

委員提出的修正案

15. 部分委員(包括李卓人議員及黃碧雲議員)仍然認為，擬議侍產假旨在方便在職父親照顧初生嬰兒，法定侍產假的日數應該增加，僱員應獲支付全數侍產假薪酬。黃碧雲議員表示有意對條例草案提出委員會審議階段修正案(下稱"修正案")，使合資格僱員享有7天全薪侍產假。

16. 部分其他委員(包括張宇人議員及廖長江議員)不支持黃碧雲議員的擬議修正案，因為該修正案偏離勞顧會就侍產假達成的共識。蔣麗芸議員表示，民主建港協進聯盟尊重勞顧會就侍產假達成的共識，並接受擬議的3天侍產假日數，以方便侍產假法例早日實施。

17. 政府當局重申，現時在《僱傭條例》下為侍產假立法的建議，包括提供3天假期，並向男性僱員發放其每日平均工資五分之四薪酬的款額，以及在法例實施1年後檢討法例實施情況的協議安排，是經過勞顧會多番審慎考慮、詳細討論及積極游說，才達致的大致共識。由於勞顧會內僱主與僱員代表在立法推行侍產假這議題上的利益有分歧，勞顧會能就侍產假的立法建議達成大致的共識，反映勞資雙方均採取務實及互諒互讓的態度，以致達成雙方均可接受的方案。政府是基於這個結果，決定提交條例草案，立法實施勞顧會達成的共識。

18. 政府當局進一步請委員注意，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。按照一貫做法，在審議勞工法案的過程中，如議員動議的修正案與勞顧會的共識有重大分歧，政府當局有責任在繼續進行立法程序前，諮詢勞顧會的意見。政府當局認為侍產假日數和侍產假薪酬額是勞顧會共識的核心組成部分之一。

19. 部分委員察悉條例草案詳題列出侍產假日數及侍產假薪酬額，並關注到條例草案詳題詳細而具體描述擬議的侍產假權益，會否限制個別議員就侍產假日數及薪酬額提出修正案的權利。法案委員會的法律顧問亦要求當局澄清，條例草案詳題現時的草擬方式是否與《議事規則》第50(3)條相符。政府當局

認為，詳題中"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"的描述提供所需的詳情，有助清楚顯示條例草案的主要目的，詳題的現有表述方式與《議事規則》第50(3)條相符。

20. 黃碧雲議員已提交一套修正案供法案委員會考慮。該套修正案包括尋求修訂擬議新訂第15D條及新訂第15H(2)條，大意是法定侍產假應為7天，以及侍產假薪酬按日計應相等於相關僱員的每日平均工資。黃議員進一步建議法案委員會採納她的擬議修正案。法案委員會以6對3過半數同意由主席代表法案委員會動議上述修正案。政府當局重申有需要就議員提出偏離勞顧會共識的修正案諮詢勞顧會。委員促請政府當局盡早開展諮詢勞顧會的工作，以免延誤條例草案實施，儘管委員普遍不認為政府當局需要進行此工作。

21. 政府當局其後表示，勞顧會已(於2014年9月)獲諮詢，並已備悉法案委員會的相關討論。據政府當局表示，勞顧會已再次確認支持早前的共識，並促請政府與立法會共同努力使原方案早日獲得通過。政府當局重申其立場，指條例草案已在僱員利益及僱主(尤其是中小企業)的負擔能力之間取得合理平衡，並承諾於侍產假法例實施1年後檢討其實施情況。

僱主可否給予少於3天的侍產假

22. 部分委員關注到，就男性僱員享有侍產假待遇的權利而言，條例草案的詳題及擬議新訂第15D(2)(b)條分別採用"最多3天"及"不多於3天"的字眼，這是否意味僱主可給予僱員少於3天的侍產假。

23. 政府當局解釋，根據擬議侍產假方案，作為新生嬰兒父親或將為人父的男性僱員，必須在緊接放取侍產假前按照連續性合約¹受僱不少於40個星期，並已根據擬議新訂第15E條²的規定預先通知僱主，方有權享有侍產假。條例草案進一步建議，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

1 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。

2 根據擬議新訂第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。根據擬議新訂第15E(1)(b)條，如僱員沒有按照第15E(1)(a)(i)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。

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，條例草案詳題的"最多3天"及擬議新訂第15D(2)(b)條的"不多於3天"的描述是有必要的，因為此等描述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。

24. 因應政府當局的解釋，部分委員指出，政府當局應考慮發出侍產假指引，並列舉例子說明僱員可放取所享有侍產假的模式。為清楚訂明僱主必須向合資格僱員提供3天侍產假，李卓人議員告知法案委員會，他會考慮分別對條例草案詳題及擬議新訂第15D(2)(b)條動議修正案，以刪除"最多"及"不多於"的字眼。政府當局重申其看法，認為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。

"薪酬"的意思及計算方式

25. 委員察悉，根據《僱傭條例》，佣金被視為薪酬，因此應納入侍產假薪酬的計算當中。法案委員會的法律顧問要求政府當局澄清為何在條例草案使用"每日平均工資"一詞，而非《僱傭條例》其他條文所用的"工資的每日平均款額"一詞。政府當局解釋，在擬議新訂第15H條中，"每日平均工資"一詞就僱員而言，是指"僱員所賺取的工資的每日平均款額"，其計算方式與後者一致，兩個用語的涵義相同。"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。擬議新訂第15H條的條文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，政府當局建議在侍產假薪酬的計算中，採用"每日平均工資"一詞。

26. 為了令《僱傭條例》的用語趨於一致，部分委員建議政府當局考慮修訂《僱傭條例》下的其他所有條文，使這些條文與條例草案擬採用的"每日平均工資"用詞一致。政府當局表示，就計算侍產假薪酬而言，擬議新訂第15H條採用"每日平均工資"一詞，而現行《僱傭條例》中與其他法定權益有關的部分其他條文，均採用"工資的每日平均款額"一詞。條例草案採用"每日平均工資"一詞，是為了使行文更清晰及簡單；絕不會由於《僱傭條例》其他有關法定權益的條文並非採用"每日平均工資"一詞，而令人誤以為後者條文的法定權益是採用其他方法計算僱員所賺取的"工資的每日平均款額"。因此，政府當局不擬在現時

的立法工作中納入該等擬議修訂。儘管如此，如當局日後對《僱傭條例》提出修正案，在類似情況下會採用"每日平均工資"一詞。

享有侍產假的資格

非婚生嬰兒及在香港境外出生的嬰兒

27. 委員察悉條例草案適用於非婚生嬰兒及在香港境外出生的嬰兒。法案委員會曾研究是否只有法定婚姻關係的男性才應享有侍產假。政府當局認為，享有侍產假和侍產假薪酬的權利繫於一個出生事件，該事件所涉及的是嬰兒的母親和嬰兒，而非有關的男性僱員。然而，僱主是因其與僱員之間存在僱傭關係而須承擔提供侍產假和侍產假薪酬的法律責任，嬰兒和嬰兒的母親並非上述僱傭關係中任何一方。由於僱主是否有法律責任向僱員提供侍產假和侍產假薪酬，取決於嬰兒的出生，而嬰兒是否婚生並非僱員申領擬議法定侍產假和侍產假薪酬的先決條件。然而，相關僱員必須是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"，不論嬰兒的父親與嬰兒的母親有否婚姻關係。

28. 政府當局亦指出，當局已就條例草案與《香港人權法案》及各條與歧視相關條例的一致性諮詢律政司，據律政司表示，如不容許非婚生嬰兒的父親享有侍產假，按照《性別歧視條例》(第480章)及《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。

29. 若嬰兒並非在香港出生，就其父親放取侍產假的權利而言，政府當局表示該僱員亦可能有同樣需要放取侍產假。鑒於跨境婚姻／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，便無法享有侍產假福利。政府當局進一步表示，根據勞工處2012年向其18個人力資源經理會的會員機構進行的調查顯示，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。因此，政府當局建議不對嬰兒的出生地設限。

30. 部分委員(包括張宇人議員及鍾國斌議員)質疑向配偶／伴侶在香港以外地方產下嬰兒的僱員提供侍產假福利的安排，因為單就旅程本身可能已幾乎需要整整3天時間。如相關僱員在放取3天侍產假期間，沒有任何一天離港照顧嬰兒的母親和嬰兒，這樣便違背了侍產假的原意。政府當局表示，僱主和僱員可自行安排是否給予更多假期應付個別需要。儘管如此，條例

草案對如何運用侍產假並無作出任何限制，因為此舉並不可行，並可能會引致無窮無盡的爭拗及勞資糾紛。

同一胎有多於一名嬰兒出生的情況

31. 委員要求當局澄清在同一胎誕下多於一名嬰兒的情況下，僱員可享有的侍產假日數。政府當局表示，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；同一胎有多於一名嬰兒出生，只視為一次分娩。

流產及死胎個案

32. 委員察悉法定侍產假不適用於流產個案，但適用於死胎個案，他們詢問為何有此差異。大部分委員強烈認為，政府當局應考慮把享有法定侍產假的權利延伸至涵蓋死胎個案。

33. 政府當局表示，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，若女性僱員流產，她有權因流產無法上班工作而放取任何日數的病假，所放取的並非產假。另一方面，如僱員經核證誕下死胎，則可放取產假。參照產假的有關安排，當局於條例草案建議，法定侍產假不適用於流產個案，但適用於懷孕超過28個星期的死胎個案。鑒於侍產假是為了讓嬰兒父親在嬰兒出生日期的前後協助照顧嬰兒及母親，因此在並無誕下嬰兒的流產個案中，並沒有充分理據支持給予侍產假。在該等情況下，女性僱員亦無權享有產假。

母親的同性伴侶

34. 部分委員關注到，只向男性僱員提供侍產假的建議，效果上造成母親的同性伴侶不能受惠於條例草案提出的福利，會否引致性傾向歧視的問題。政府當局解釋，在香港現行法例下，嬰兒母親的同性女伴不獲承認為嬰兒的"父親"，亦不會在香港的主管當局發出的出生證明書上獲記為嬰兒的父親。因此，按照香港現行法例，一名懷孕女士的同性女伴不具有作為嬰兒父親的法律權利和責任。將侍產假權利延伸至女性伴侶，將會違背香港的家庭法。政府當局無意將法定侍產假安排涵蓋嬰兒母親的同性女伴。

35. 應法案委員會要求，政府當局曾徵詢平等機會委員會(下稱"平機會")的意見。該會表示，侍產假不涵蓋嬰兒母親在同性關係中的女伴侶，現時來說不會觸犯任何歧視條例。然而，委員察悉，平機會的意見認為，就一般平等而言，一名同性伴

侶的情況，或可被視為與一名需要在嬰兒出生前後照顧初生嬰兒和母親的父親的情況相似。由此看來，向母親的同性伴侶給予同類假期，總的來說對推動平等有幫助。涉及同性伴侶關係的僱傭福利事宜，與關於應否就性傾向歧視立法的討論有一定關聯。

通知規定

36. 根據擬議新訂第15E條，擬就其嬰兒出生放取侍產假的男性僱員必須按下列時間通知僱主其擬放取侍產假——

- (a) 在嬰兒的預計出生日期前最少3個月；及在放取侍產假的日子前最少2天；或
- (b) 如僱員沒有在嬰兒的預計出生日期前最少3個月通知其僱主，則在放取侍產假的日子前最少5天。

37. 部分委員質疑擬放取侍產假的僱員是否需要在嬰兒的預計出生日期前最少3個月通知其僱主。這些委員進一步關注到，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，嬰兒何時出生無法預計，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。然而，部分其他委員指出，在收到僱員通知後便須在短時間內讓僱員放取侍產假，對僱主(尤其中小企業)來說，在運作上或有困難。

38. 政府當局表示，3個月通知期是應勞顧會僱主代表的要求而提出，旨在令僱主可及早知悉其僱員擬放取侍產假，因而在僱員放取侍產假期間，作出所需的人手調配安排。儘管如此，條例草案並不禁止僱主在有需要及運作許可的情況下，免去僱員就放取侍產假給予通知的規定。擬議的通知規定旨在力求在僱員及僱主的權益之間取得適當平衡。

39. 部分委員(包括何秀蘭議員及黃碧雲議員)仍然認為，按照條例草案現時所草擬，規定僱員須就放取侍產假給予兩天預先通知，做法並不合理。為了免卻該項規定，黃碧雲議員已提交其建議的修正案供法案委員會考慮。有關修正案旨在刪除擬議新訂第15E(1)(a)(ii)條。黃議員進一步建議法案委員會應採納她提出的修正案。法案委員會以6對3過半數同意由主席代法案委員會動議上述修正案。

40. 政府當局重申，雖然僱員須在嬰兒的預計出生日期前最少3個月給予僱主其擬放取侍產假的通知，但僱員在這個階段並不需要通知僱主其放取侍產假的確實日期。兩天預先通知的規

定旨在方便僱主(尤其是中小企業)在僱員實際放取侍產假時，安排所需的人手。因此，政府當局不接受刪除給予兩天預先通知的規定。

41. 政府當局其後告知法案委員會，在2014年12月1日勞顧會會議上進一步諮詢該會後，決定就新訂第15E(1)條動議修正案，以僱員須按規定在放取侍產假前，通知僱主其擬放假的日期，取代須在放取侍產假當日最少兩天前預先通知僱主的規定。政府當局強調不能接納法案委員會將會動議的修正案，因為有關修正案無異於容許僱員可完全無須通知僱主其放取侍產假的日期的情況下放取有關假期。這實不利於維持工作間的和諧勞資關係，以及中小企業的人手安排。根據政府當局的修正案，僱員將須按規定在放取侍產假前，通知僱主其擬放取侍產假的日期，但修正案不會規限僱員須提早多久通知僱主。政府當局指出，當局建議的修正案旨在平衡僱主和僱員的需要。

文件要求

42. 為符合享有侍產假薪酬的資格，男性僱員須根據擬議新訂第15I條的規定，向僱主提供有關其嬰兒在香港出生的證明文件，即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，顯示他是嬰兒的父親。如嬰兒在香港以外地方出生，根據擬議新訂第15J條的規定，僱員須向僱主提供由嬰兒出生地方的主管當局發出的出生證明書，而其上記有僱員的姓名，顯示他是嬰兒的父親。法案委員會亦察悉，由於僱員可在獲得其為嬰兒父親的證明或產下嬰兒的證明前放取侍產假，因此如僱主有此要求，僱員亦須給予僱主一份由僱員簽署的書面陳述，述明嬰兒母親的姓名、預計產下嬰兒的日期或確實產下嬰兒的日期(如有的話)，以及述明僱員是嬰兒的父親。

43. 委員曾問及，僱員如未能就放取侍產假提供所需文件，會有何法律後果。政府當局表示，僱員如是嬰兒的父親，並在緊接放取侍產假前根據連續性合受聘，以及符合擬議新訂第15E條下指明的通知規定，便有權放取3天的侍產假。有關僱員須按擬議新訂第15I條或新訂第15J條的規定(視乎何者適用而定)，在向其僱主提供證明文件後，才有權獲付給侍產假薪酬。政府當局強調，僱主可自行決定是否向因各種原因無法提供所需文件的僱員提供侍產假福利，但如僱員製造或提供虛假文件，則屬刑事罪行。

44. 部分委員(包括張宇人議員及鍾國斌議員)關注到，對於由香港以外地方的主管當局發出的出生證明文件，尤其該等文件以中英文以外的語文發出，僱主有時難以核實。他們詢問，有關香港以外地方的出生證明文件的糾紛或疑問可如何解決。

45. 政府當局表示，只有在嬰兒出生地的主管當局並不發出出生證明書的情況下，僱員才可提供由當地主管當局發出並按理可視為證明僱員是嬰兒父親的其他文件。任何有關侍產假權益所需文件的糾紛，均會以處理有關《僱傭條例》下法定權益糾紛的同一方式處理，即由勞工處提供的調解服務處理，或若未能達成和解，則按適當情況由勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處作出仲裁。

46. 不過，張宇人議員及鍾國斌議員重申，嬰兒在香港以外地方出生的情況所需符合的文件要求，將會引起侍產假權益方面的糾紛。為方便僱員了解與侍產假薪酬有關的文件要求，政府當局已接納委員的要求，將會就此發出指引。

以薪酬代替侍產假的合法性

47. 部分委員認為應容許僱主作彈性處理，向有關僱員支付薪酬以代替給予侍產假。委員詢問，如僱主已取得或未有取得有關僱員的同意，便向僱員支付薪酬以代替給予法定侍產假，此舉是否違法。

48. 政府當局解釋，擬議新訂第15L(1)條清楚訂明：如僱員符合獲支付侍產假薪酬的準則，僱主必須(a)給予僱員他有權享有的侍產假；及(b)按規定付給僱員侍產假薪酬。擬議新訂第15L(2)條進一步訂明，僱主如無合理辯解而違反上述條文，即屬犯罪，一經定罪，可處第5級罰款，現時的罰款額定為50,000元。條例草案把不讓合資格的僱員放取侍產假列為非法，不論有否以支付薪酬代替侍產假。僱員如符合有關的資格準則，並根據相關條文給予僱主規定的預先通知，僱主不給予僱員侍產假，即使曾向僱員支付薪酬代替侍產假，他／她仍違反了擬議新訂第15L條的規定。即使僱主與僱員雙方協議以薪酬代替侍產假，僱主如不讓僱員享有放取侍產假的福利，他／她仍屬犯罪。不過，僱員如因個人原因，選擇不行使其放取侍產假的權利，法例並不規定他必須通知僱主其嬰兒即將出生及／或他將會放取此種假期。

侍產假可否當作終止僱傭合約所需通知期的一部分

49. 委員察悉，根據《僱傭條例》第6條，產假及年假均不得計算在終止僱傭合約所需的通知期內，因此他們詢問在以通知期方式終止僱傭合約時，侍產假可否當作通知期的一部分。

50. 政府當局解釋，根據《僱傭條例》，終止連續性僱傭合約的通知期可以短至7天。倘若年假及產假均可計算入終止僱傭合約所需的通知期內，可能出現的情況會是，在年假及產假完結後，僱傭合約即時終止，這樣有違《僱傭條例》第6條規定終止僱傭合約須給予事前通知的用意。政府當局認為，為了平衡僱主及僱員的利益，有必要禁止使用產假或年假代替終止僱傭合約所需的通知期。政府當局進一步表示，鑒於為期3天的擬議法定侍產假，較根據《僱傭條例》終止一份連續性僱傭合約所需的最少7天通知期為短，因此終止一份僱傭合約所需的通知期，可以完全被僱員放取的侍產假所抵銷的機會甚微。因此，政府當局並不認為有必要限制僱員在終止僱傭合約的通知期內放取侍產假。

51. 部分委員關注到，若不規定侍產假不得計算入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，並把侍產假算作通知期的一部分，從而縮短僱主需給予的實際通知期，僱員便會因此蒙受損失。為了解決此問題，有委員建議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3天侍產假計算入終止僱傭合約所需的通知期內。

52. 政府當局指出，不容許將侍產假計算入終止合約所需的通知期內，未必一定對僱員有利。辭職的僱員亦可能有意在通知期內放取侍產假，並將侍產假計算入通知期內。政府當局進一步指出，現行《僱傭條例》並沒有規定不得將假日計算入終止僱傭合約所需的通知期內。

免受解僱的僱傭保障

53. 委員觀察到，與放取產假的女性僱員獲《僱傭條例》保障免受解僱的情況(僱員因嚴重行為不當而遭即時解僱者除外)有所不同，條例草案沒有類似《僱傭條例》禁止解僱懷孕僱員的條文，禁止僱主因放取侍產假的原因解僱男性僱員。委員詢問，《僱傭條例》為放取產假的女性僱員提供的保障，是否亦應在條例草案下同樣提供予放取侍產假的男性僱員。

54. 政府當局解釋，侍產假與產假有所不同，女性僱員可能因其身體狀況而在懷孕期間不能擔任某類工作，亦因接受與懷孕有關的身體檢查而需請假，而這種情況則對放取侍產假的男性僱員不適用。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。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，而非為確保她們可放取產假的保障。再者，產假為期10星期，而侍產假為期僅3天，因此，把為放取產假的女性僱員提供的免受解僱保障，同樣提供予放取侍產假的男性僱員，實在不合乎比例。政府當局指出，除了《僱傭條例》的條文外，僱主亦須遵守《家庭崗位歧視條例》的規定，而根據該等規定，因放取侍產假的理由而解僱男性僱員，相當可能會違反《家庭崗位歧視條例》。

55. 儘管政府當局作出解釋，部分委員(包括李卓人議員及鄧家彪議員)關注到，條例草案在為放取侍產假的男性僱員提供免受解僱的僱傭保障方面，出現差別待遇，這點會否違反相關歧視法例。平機會在回應法案委員會的查詢時表示，鑒於勞顧會認為侍產假的相關細節應與有關產假的安排看齊，以確保法例的一致性及合理性，平機會認為，法律應保障員工不會因為放取侍產假而被解僱，正如保障員工不會因為放取產假而被解僱一樣。

56. 政府當局解釋，勞顧會為立法推行侍產假達成共識的過程中同意，*如情況合適*，侍產假的相關規定及細節，應與《僱傭條例》適用於產假的規定及細節看齊，以確保與現行法例保持合理性及一致性。此外，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在難以確立。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。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，既不合適，也不合乎比例。

57. 委員察悉，李卓人議員已表示有意就條例草案提出修正案，旨在加入類似現行《僱傭條例》為懷孕僱員提供生育保障的條款，為正在放取／擬放取侍產假的僱員提供僱傭保障。根據他的修正案，僱主如在僱員給予其擬放取侍產假的通知之日起，至其已放取所有侍產假之日為止期間解僱該僱員，即屬違法(僱員因嚴重行為不當而遭即時解僱者除外)。

58. 政府當局認為，李議員提出禁止僱主解僱有關僱員的建議，與為僱員提供侍產假的福利不成比例。政府當局認為，根

據李議員的擬議修正案，由僱員通知僱主其擬放取侍產假之日起(在一般情況下，僱員須在嬰兒的預計出生日期前最少3個月向僱主作出此通知)，至僱員可放取的最後一天侍產假屆滿之日為止(僱員可在自嬰兒的確實出生日期當日起計的10個星期內放取侍產假)，僱主在長達數月的這段期間不得解僱該僱員。如僱員選擇在得知嬰兒的母親懷孕(例如嬰兒的母親懷孕1個月)後便立即給予僱主其擬放取侍產假的通知，即意味禁止解僱該僱員的期間可長達11個月。政府當局指出，由於僱員在給予僱主其擬放取侍產假的通知時，所需提供的資料有限，若只基於僱員已給予僱主通知此等微薄證據，便向解僱僱員的僱主施加刑責，於刑事罪行的舉證標準而言，實屬不成比例。

相應修訂

59. 委員察悉，條例草案亦擬對《僱傭條例》作出若干修訂，以便在法定侍產假及侍產假薪酬機制推出後，作出一如在草案第3、4、5、7、8、9(1)及(2)條、第10至18條訂明的修訂，以及對《最低工資條例》(第608章)作出修訂。法案委員會對此等擬議相應修訂並無異議。

委員會審議階段修正案

政府當局提出的修正案

60. 委員察悉，"child"一詞在《僱傭條例》第2(1)條的定義的中文對應詞為"兒童"。鑒於侍產假的性質，部分委員詢問是否有必要因應條例草案的用意，把"嬰兒"用作"child"一詞的定義的中文對應詞。經考慮委員的意見後，政府當局表示，在條例草案中"child (嬰兒)"一詞意思明確，不會在釋義時出現困難。然而，為使條例草案的行文更為清晰，當局將作出技術性修訂，在新增的第IIIA部中，加入"嬰兒(child)"的定義。法案委員會亦察悉，政府當局將會對條例草案提出若干行文上的其他修訂。法案委員會對此等修正案並無異議。

61. 一如上文第41段所詳細闡述，政府當局將會就擬議新訂第15E(1)條動議修正案。政府當局將會提出的整套修正案載於**附錄III**。

法案委員會提出的修正案

62. 法案委員會主席梁繼昌議員將會代表法案委員會動議修正案，詳情見上文第20及39段，並載於**附錄IV**。

個別委員提出的修正案

63. 法案委員會察悉，李卓人議員已表示有意對條例草案動議修正案，詳情見上文第24及57段。李卓人議員提出的修正案載於**附錄V**。

恢復二讀辯論

64. 法案委員會對條例草案恢復二讀辯論並無異議。

徵詢意見

65. 謹請議員察悉法案委員會的商議工作。

立法會秘書處
議會事務部2
2014年12月4日

《2014年僱傭(修訂)條例草案》委員會

委員名單

主席 梁繼昌議員

委員 李卓人議員
劉慧卿議員, JP
張宇人議員, SBS, JP
王國興議員, BBS, MH
林健鋒議員, GBS, JP
何秀蘭議員, JP
黃國健議員, SBS
謝偉俊議員, JP
梁家傑議員, SC
陳志全議員
陳家洛議員
陳婉嫻議員, SBS, JP
郭偉強議員
單仲偕議員, SBS, JP
黃碧雲議員
葛珮帆議員, JP
廖長江議員, SBS, JP
潘兆平議員, BBS, MH
鄧家彪議員, JP
蔣麗芸議員, JP
鍾國斌議員

(合共：22位委員)

秘書 馬淑霞小姐

法律顧問 譚淑芳女士

日期 2014年7月2日

《2014年僱傭(修訂)條例草案》委員會

曾向法案委員會提交口頭陳述意見的團體名單

1. 工黨
2. 公民黨
3. 公共巴士同業聯會有限公司
4. 民主建港協進聯盟
5. 民主黨
6. 服務業總工會
7. 香港I.T.人協會
8. 香港工會聯合會婦女事務委員會
9. 香港民生及法律權益協會
10. 香港的士商會
11. 香港空運貨站職工會
12. 香港飲食業聯合總會
13. 現代管理(飲食)專業協會
14. 港九粉麵製造業總商會有限公司
15. 港九勞工社團聯會
16. 稻苗學會

曾向法案委員會提交書面意見的團體名單

1. 明光社
2. 的近律師行
3. 香港中華總商會
4. 香港職工會聯盟
5. 新世界第一渡輪服務有限公司
6. 維護家庭基金

《2014年僱傭(修訂)條例草案》

委員會審議階段

由勞工及福利局局長動議的修正案

- | <u>條次</u> | <u>建議修正案</u> |
|-----------|--|
| 6 | 加入 —
<p>“15CA. 第IIIA部的釋義
 在本部中 —
 嬰兒 (child)指初生嬰兒。”。</p> |
| 6 | 在建議的第15D(3)(b)條中，在“日期”之後加入“當日”。 |
| 6 | 刪去建議的第15E(1)(a)(ii)條而代以 —
<p>“(ii) 將擬放取侍產假的日期，在放取侍產假前通知僱主；或”。</p> |
| 6 | 在中文文本中，刪去建議的第15F(1)條而代以 —
<p>“(1) 侍產假是僱員在根據本條例有權享有的休息日、假日及年假以外，另有權享有的假期。”。</p> |
| 6 | 在建議的第15I(2)條中，在中文文本中，刪去“出生登記”而代以“生死登記”。 |

《2014 年僱傭(修訂)條例草案》

委員會審議階段

由梁繼昌議員動議的修正案

<u>條次</u>	<u>建議修正案</u>
詳題	刪去“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”而代以“享有 7 天侍產假，並獲得按日計相等於其每日平均工資的侍產假薪酬”。
6	在建議的第 15D(2)(b)條中，刪去“不多於 3 天”而代以“7 天”。
6	在建議的第 15E(1)條中 — (a) 刪去(a)段而代以 — “(a) 須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；或”； (b) 在(b)段中，刪去“(i)”。
6	在建議的第 15H(2)條中，刪去“的五分之四”。

《2014年僱傭(修訂)條例草案》

委員會審議階段由李卓人議員動議的修正案(第一稿)

<u>條次</u>	<u>建議修正案</u>
詳題	刪去“最多 3 天”。
6	在建議的第 15D(2)(b)條中，刪去“不多於”。
6	<p>在建議的第 15L 條之後，加入 —</p> <p>“15M. 對終止僱傭的禁止</p> <p>(1) 在本條中 —</p> <p>工資(wages)在第(5)(b)、(6)及(7)款中，包括僱主就以下任何日子付給的款項 —</p> <p>(a) 僱員放取的侍產假、休息日、病假日、假日或年假；</p> <p>(b) 僱員在僱主同意下放取的假期；</p> <p>(c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；</p> <p>(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；</p> <p>放取侍產假期間(period of taking paternity leave)就已根據第 15E 條通知其僱主的僱員而言，指由該通知的日期起 —</p> <p>(a) 至侍產假結束之日為止的期間；或</p> <p>(b) (如屬流產個案)至流產之日為止的期間。</p> <p>(2) 在第(3)款的規限下，如僱員已根據第 15E 條通知其僱主，則在放取侍產假期</p>

間，該僱主不得終止該僱員的連續性僱傭合約，但按照第 9 條終止該合約則不在此限。

- (3) 凡僱主在僱員放取侍產假期間終止其連續性僱傭合約，則 —
- (a) 除非相反證明成立；或
 - (b) 除第(4)款另有規定外，除非僱主證明 —
 - (i) 他的本意是按照第 9 條終止該合約；而且
 - (ii) 在終止該合約時，他合理地相信他有理由如此終止該合約，
 否則就第(2)款而言，須視僱主為並非按照第 9 條終止該合約。
- (4) 就民事法律程序而言，第(3)(b)款不適用。
- (5) 任何僱主如違反第(2)款的規定，須付給被解僱的僱員 —
- (a) 一筆款項，款額為假若僱主根據第 7 條終止該合約本須付給的款額；
 - (b) 一筆相等於僱員在以下期間內的每日平均工資的 7 倍的額外款項 —
 - (i) 在緊接僱傭合約終止日期前的 12 個月；或
 - (ii) (如僱員在緊接合約終止日期前受僱於僱主的期間短於 12 個月)該段較短期間；及
 - (c) 如該僱員有權或本應有權獲得侍產假薪酬，再加 3 天的產假薪酬。
- (6) 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) 僱員放取了任何侍產假、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。
- (7) 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。
- (8) 儘管有第(5)(b)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，在僱傭合約終止日期前的 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，在緊接僱傭合約終止日期前的 12 個月內賺取的工資
- (9) 任何僱主違反第(2)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款。

新條文 在草案第 6 條之後，加入 —

“6A. 修訂第 32A 條(僱員享有僱傭保障的權利)
第 32A(1)(c)(i)條，在“第 15(1)”之後 —
加入

“、15M(2)”。

6B. 修訂第 32M 條(僱傭保障的補救)

第 32M(2)(a)條，在“第 15(1)”之後 —

加入

“、15M(2)”。

新條文 在草案第 7 條之後，加入 —

“7A. 修訂第 32P 條(補償的判給)

第 32P(1)(b)條，在“第 15(1)”之後 —

加入

“、15M(2)”。