

**立法會人力事務委員會
(一九九九年十二月二十一日會議)**

檢討《僱傭條例》是否適用於留宿家庭傭工

引言

本文件旨在請各委員就近日勞工處檢討《僱傭條例》是否適用於留宿家庭傭工的結果，發表意見。

背景

留宿家庭傭工的現行保障

2. 《僱傭條例》自一九六八年制定以來，除適用於其他人士外，也適用於留宿家庭傭工。因此，留宿家庭傭工，其中包括外籍家庭傭工，也可享有《僱傭條例》所賦予的各種權利和保障，包括生育保障、疾病津貼和僱傭保障。

勞工處進行的檢討

3. 在一九九七年六月，前立法局通過《1997年僱傭（修訂）條例》和《1997年僱傭（修訂）（第3號）條例》，分別為僱員提供更妥善的生育保障及僱傭保障。在立法過程中，一些僱主團體和立法局議員提出意見，認為應把留宿家庭傭工豁除於《僱傭條例》的一般適用範圍之外，並要求為留宿家庭傭工另訂法例。他們特別關注到有關生育保障、疾病津貼及僱傭保障條文適用於外籍家庭傭工的問題。由於留宿家庭傭工的僱傭情況特殊（即他們須在僱主的住所留宿和工作），因此政府承諾檢討他們的僱傭條件。

4. 勞工處最近已完成有關檢討工作。鑑於香港大部分留宿家庭傭工都是外籍家庭傭工，在考慮留宿家庭傭工的僱傭條件情況時，主要參考了外籍家庭傭工的僱傭情況。勞工處在進行檢討期間，曾

徵詢各有關方面的意見，包括有關領事館、外籍家庭傭工組織、婦女團體和僱主協會。外籍家庭傭工的僱主認為應該為外籍家庭傭工另訂法例，而其他人士則認為《僱傭條例》的現行保障已經足夠。

5. 在一九九七至九八年度，勞工處勞資關係組曾對留宿家庭傭工及其僱主進行長達十個月的調查，以了解他們所遇到的僱傭問題。根據調查結果，僱主和家庭傭工最經常面對的爭拗，是終止僱傭關係是辭職還是解僱所引致。其他情況如因產假或病假而長期缺勤以及不合理解僱似乎沒有引致嚴重的問題。

建議及論據

6. 檢討建議《僱傭條例》應繼續全面適用於所有留宿家庭傭工，不應把這些傭工豁除於該條例的適用範圍之外。然而，檢討亦建議在生育保障的條文中提供多一項選擇，容許就留宿家庭傭工懷孕一事作靈活安排。懷孕的留宿家庭傭工與其僱主在雙方同意下可達成協議，以解除僱傭合約，在這情況下，僱主須向家庭傭工支付詳載於附件的指定金額。

建議(a)：《僱傭條例》應繼續全面適用於留宿家庭傭工

7. 《僱傭條例》應繼續全面適用於留宿家庭傭工，原因分列如下：

- (a) 根據我們簽署的多份國際公約，除非有十分充分的理由，否則我們有責任根據《僱傭條例》平等對待所有僱員，無論他們是本地僱員還是外地僱員。這些公約包括《消除對婦女一切形式歧視公約》、國際勞工公約第97號《就業移民公約》及《公民權利及政治權利國際公約》。
- (b) 我們在仔細考慮僱主團體提出應把留宿家庭傭工（尤其是外籍家庭傭工）豁除於《僱傭條例》的適用範圍之外的理由後，認為缺乏理據支持。

- (i) 外籍家庭傭工屬臨時移民 — 這項理由並不成立，因為其他臨時移民，例如輸入勞工及在港工作的外籍人士，都同樣受《僱傭條例》保障。
 - (ii) 家庭是非牟利單位 — 這項理由並不成立，因為香港亦有很多其他非牟利機構同樣受《僱傭條例》規管。
 - (iii) 外籍家庭傭工的僱主在外籍家庭傭工放取產假期間，缺乏另聘替代傭工的資源 — 這不是一項獨特理由，很多小型公司的僱主也會因為僱員懷孕而面對同樣的問題。
- (c) 很多僱主對《僱傭條例》有關生育保障、疾病津貼和僱傭保障的條文適用於外籍家庭傭工的問題，尤其表示關注。檢討結果顯示，把外籍家庭傭工豁除於上述條文之外的做法，並無充分理據支持。根據調查結果，上述條文沒有為外籍家庭傭工的僱主帶來嚴重問題。再者，亦無任何證據顯示外籍家庭傭工嚴重濫用有關生育保障和僱傭保障的條文。檢討亦顯示下述相關的結果：
- (i) 在一九九八年，外籍家庭傭工在香港共誕下159名嬰兒，只佔在港外籍家庭女傭（在一九九八年十二月的總數為175 186人）的0.09%。
 - (ii) 在一九九八年，勞工處只錄得29宗涉及僱主在外籍家庭傭工懷孕期間把傭工解僱的申索個案（只佔外籍家庭傭工申索個案總數的1.1%）。
 - (iii) 外籍家庭傭工在一九九八年就僱傭保障提出申索的數目，相對於勞工處所處理的有關僱傭保障的申索個案總數來說，並不算高（只佔4.3%）；而相對於外籍家庭傭工佔香港工作人口的比例來說，也是偏低（只佔5.4%）。

- (iv) 截至一九九九年十一月底，勞資關係組沒有接獲留宿家庭傭工(包括外籍家庭傭工)提出任何投訴，指她們在懷孕期間被僱主指派粗重、危險或有害的工作。
- (d) 訂明外籍家庭傭工與本地工人享有相同的僱傭條件，亦會保障後者的就業機會。

建議(b)：在《僱傭條例》中提供多一項選擇，容許懷孕的留宿家庭傭工與僱主在雙方同意下達成協議解除僱傭合約

8. (a) 住在僱主家中是留宿家庭傭工工作的一大特點，如她們懷孕，的確對其本身和僱主造成很多特殊難題。她們在懷孕期間實際上可能對僱主和僱主的家人造成不便，並影響他們的日常生活。僱主會有道義上的責任(就算不是法律上的責任)照顧她們。她們在懷孕期間繼續在僱主家中居住，會妨礙僱主聘請臨時替代的留宿傭工。另一方面，家庭傭工亦可能覺得在懷孕期間，尤其是在懷孕後期留在僱主家中，與僱主共用設備和設施，會有所不便。外籍家庭傭工可能希望在開始放取產假前返回原居地，以便有親人照顧。再者，她們如不能在香港找到適當地方安置或找到人照顧其初生嬰兒，即使在放取產假後，也可能難以恢復工作。雖然這些問題並不足以支持把留宿家庭傭工豁除於《僱傭條例》生育保障條文的適用範圍之外，但為了照顧懷孕的留宿家庭傭工與僱主的需要，根據現行條文提供更靈活的安排，是有理可依的。如懷孕的留宿家庭傭工與僱主雙方同意有關安排，這項建議將為他們提供多一項選擇及另一項靈活安排，而並非徹底取代現行規定。
- (b) 雖然根據記錄，外籍家庭傭工在一九九八年於香港誕下的嬰兒只有159名，但我們相信外籍家庭傭工在受僱期間懷孕的人數是超出這個數字，因為我們相信其中很多懷孕的外籍家庭傭工會在分娩前返回其原居地。我們從實際的工作經驗得知，懷孕的外籍家庭傭工與僱主達成協議，提早終止僱傭合約是時有發生的，而僱主除了支付法例規定僱員應得的款項

外，通常更會支付一筆額外款項。然而，根據《僱傭條例》的現行條文，僱主在這情況下終止懷孕家庭傭工的僱傭合約，如該家庭傭工事後反悔，他仍有可能面對刑事檢控；及被該僱員申索進一步的補償。如實行現時的建議，僱主將免除負上刑事及民事方面的責任，並可防止不必要的糾紛。

諮詢有關團體

9. 勞工處於一九九九年七月至八月兩個月期間，邀請有關團體包括僱主團體、僱員團體及領事館就檢討所載的建議發表意見。期間一共接獲十份由81個組織所提交的意見書。這些組織包括領事館、僱主團體、外籍家庭傭工及外地工人團體、婦女及人權組織、宗教團體以及海外關注團體。

10. 除了僱主團體要求為外籍家庭傭工另訂法例之外，所有回應皆支持首項建議，即《僱傭條例》應繼續全面適用於留宿家庭傭工。

11. 收到的回應一般都反對第二項有關在生育保障條文中容許另作靈活安排的建議。僱主團體認為建議無助於解決外籍家庭傭工的僱主所遇到的問題，而且會增加僱主的財政負擔；工人及其他關注團體則認為建議歧視外籍家庭傭工及婦女。第12至13段總結各團體的意見。

僱主團體的意見

12. 大致上，僱主團體提出了四點：

- (a) 家庭環境和商業環境迥然不同，因此，為外籍家庭傭工另訂法例有理可依。
- (b) 標準僱傭合約已訂明外籍家庭傭工的僱傭權利。由於某些合約條款（例如給予外籍家庭傭工旅費、食物和居所、免費的醫療診治等）較《僱傭條例》所規定的更為優越，故此為外

籍家庭傭工另訂法例是公平的做法。如《僱傭條例》繼續適用於外籍家庭傭工，僱主便不應受標準僱傭合約的非法定條款規限。

- (c) 政府至少應把外籍家庭傭工豁除於《僱傭條例》有關生育保障、疾病津貼和僱傭保障的條文之外。很多僱主投訴，指其外籍家庭傭工因懷孕而拒絕執行某些職務或提出卧床休息的要求。一九九七年新引入的生育及僱傭保障條文有鼓勵外籍家庭傭工懷孕的效果。
- (d) 建議的靈活安排無助於解決外籍家庭傭工的僱主所遇到的問題，因為外籍家庭傭工在懷孕後，仍有權拒絕僱主解除僱傭合約的要求。為了使建議達到預期目的，應免除必須雙方同意達成協議的規定。

工人及其他關注團體的意見

13. 簡而言之，工人及其他關注團體的反對意見如下：

- (a) 建議損害留宿家庭傭工的法定僱傭保障，並剝奪她們現有的生育保障權利。
- (b) 建議是對工人的壓迫，是人權保障的倒退。
- (c) 這是對婦女和外來工人的歧視性建議，並構成基於性別、種族及家庭崗位的歧視。
- (d) 建議不符合全球認可的就業及人權標準，並違反《消除對婦女一切形式歧視公約》、《國際勞工公約》第97號及《公民權利及政治權利國際公約》的條文。
- (e) 並無證據顯示懷孕的家庭傭工不能執行職務，並必須由僱主照顧。家庭傭工應享有與所有其他僱員相同的權利。
- (f) 由於僱主和家庭傭工的討價還價能力並不相等，因此實際上

不能達成雙方同意的協議。

- (g) 由於外籍家庭傭工在香港誕下的嬰兒的數目很少，因此並沒有充分理由修訂法例。

對建議的靈活安排的誤解

14. 從工人及其他關注團體的反應來看，他們顯然對另作靈活安排的建議有相當大的誤解。勞工處在接獲各團體的意見後，已把握每個機會澄清這些誤解。我們不斷強調以下各點：

- (a) 建議本身不會剝奪或削減《僱傭條例》現賦予留宿家庭傭工的權利和保障。她們會繼續完全享有《僱傭條例》所訂明的生育保障。
- (b) 建議在不損害留宿家庭傭工現有權益和福利的大前提下，為懷孕的留宿家庭傭工和她們的僱主提供多一個靈活安排的選擇，以解決留宿這種獨特的僱傭情況而衍生的實際問題。建議能夠使雙方根據個人的意願解除僱傭合約，而僱主則須向家庭傭工支付一筆法例指定的金額。
- (c) 建議的靈活安排的關鍵在於必須取得勞資雙方的同意。家庭傭工完全可自行決定是否接納上述的安排。她可拒絕僱主的提議，選擇繼續留下工作，同時繼續享有《僱傭條例》所訂明的生育福利，包括在懷孕期間免遭解僱的保障。
- (d) 建議不會賦予僱主單方面終止懷孕留宿家庭傭工的僱傭合約的權利。即使實施這項建議，如果僱主單方面終止懷孕家庭傭工的僱傭合約，仍會被視作違法，並可能遭檢控。此外，他還須向被解僱的家庭傭工支付補償。

- (e) 建議適用於所有留宿家庭傭工，無論是本地傭工還是外來傭工，因此並不存在歧視外籍家庭傭工的問題。根據律政司的意見，建議完全符合香港所簽署的國際公約（包括《消除對婦女一切形式歧視公約》、《國際勞工公約》第97號及《公民權利及政治權利國際公約》）以及《性別歧視條例》的條文。

勞工顧問委員會的意見

15. 勞工顧問委員會於一九九九年十一月三十日舉行的會議上，曾就檢討作出討論。各委員一致贊同首項建議，即《僱傭條例》應繼續全面適用於留宿家庭傭工。有鑑於僱主及工人團體的反對意見，各委員認為在現階段應暫時擱置討論在《僱傭條例》的生育保障條文中容許另作靈活安排的建議，以便政府繼續聽取更多意見。

教育統籌局
一九九九年十二月

建議僱主在雙方同意解除僱傭合約下所須支付的款項

A. 根據建議，如僱主與懷孕留宿家庭傭工雙方同意解除僱傭合約，僱主須向僱員支付下列款項。這筆款項用以補償僱員因在雙方同意下解除僱傭合約而引致的入息損失。款項如下：

I. 如僱員並非受僱於固定合約，或如僱員受僱於固定合約而其產假在固定合約期內放取—

(a) 如僱員在開始放取產假的預計日期前已按連續性合約受僱40星期或以上，僱主便須全數支付《僱傭條例》規定的產假薪酬(即按其正常工資的五分之四計算的10星期薪酬)，以及一筆相等於僱員一個月工資的款項。

(b) 如僱員在開始放取產假的預計日期前已按連續性合約受僱少於40星期，僱主便須支付《僱傭條例》規定的產假薪酬的一半，以及一筆相等於僱員一個月工資的款項。

II. 如僱員受僱於固定合約，而全部或部分產假在固定合約期以外放取—

僱主須支付在合約期內放取的產假薪酬的全數和在合約期以外放取的產假薪酬的半數，以及一筆相等於僱員一個月工資的款項；

III. 如在終止僱傭合約時，僱員已受僱達五年，而合資格領取長期服務金—

僱主除了須支付第(I)(a)項訂明的金額外，還須根據《僱傭條例》支付長期服務金。（根據現行的《僱傭條例》，僱員按連續性合約服務不少於5年而遭僱主解僱，便可享有長期服務金，但因犯嚴重過失而遭即時解僱，或因裁員而遭解僱者除外。）

B. 有關懷孕留宿家庭傭工與僱主協議終止僱傭合約後可取得的款額，現列舉例子如下，以作說明：

如在固定合約期內放取產假		
(i)(a)	開始放取產假的預計日期前已按連續性合約服務 <u>少於40星期</u>	10星期工資 $\times \frac{4}{5} \times \frac{1}{2} +$ 1個月工資 $= \sim$ 兩個月工資
(i)(b)	開始放取產假的預計日期前已按連續性合約服務 <u>不少於40星期</u>	10星期工資 $\times \frac{4}{5} +$ 1個月工資 $= \sim$ 3個月工資
如全部或部分產假在固定合約期以外放取		
(ii)	例如：有兩星期產假在合約期之內，而有8星期產假則在合約期以外	兩星期工資 $\times \frac{4}{5} +$ 8星期工資 $\times \frac{4}{5} \times \frac{1}{2} +$ 1個月工資 $= \sim$ 2.2個月工資
如在終止僱傭合約時已按連續性合約服務不少於5年		
(iii)	例如：已服務達5年	10星期工資 $\times \frac{4}{5} +$ 1個月工資 + 《僱傭條例》規定的長期服務金 ($5 \times \frac{2}{3}$) $= \sim$ 3個月工資 + 3.3個月長期服務金

C. 根據《僱傭條例》的現行條文，如僱主解僱懷孕僱員，而該僱員在開始放取產假前已按連續性合約受僱不少於40星期，僱主必須向其支付一筆補償款項，該筆款項包括代通知金、一個月工資及10星期的產假薪酬。此外，如僱主解僱懷孕僱員，即屬違法，一經定罪，最高可判處罰款10萬元；僱主更可能須支付僱員根據《僱傭

條例》第VIA部，就不合理和不合法解僱而申索最高可達15萬元的補償。

根據現時的建議，如僱主已與其留宿家庭傭工協議終止僱傭合約，並已向該名傭工支付上述的指定金額，將不會被視為不合法解僱僱員而觸犯《僱傭條例》，亦不須支付根據《僱傭條例》第VIA部而申索的補償。