

# 立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)1482/15-16(04)號文件

檔 號：CB2/PL/MP

## 人力事務委員會

### 立法會秘書處為2016年5月17日會議 擬備的背景資料簡介

#### 法定侍產假

#### 目的

本文件載列有關法定侍產假的背景資料，並概述人力事務委員會(下稱"事務委員會")及《2014年僱傭(修訂)條例草案》委員會以往就有關事宜曾進行的討論。

#### 背景

2. 《2014年僱傭(修訂)條例草案》(下稱"條例草案")旨在修訂《僱傭條例》(第57章)，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。此條例草案在2014年2月28日提交立法會，並在2014年12月18日的立法會會議上獲得通過。隨着《2014年僱傭(修訂)條例》在2015年2月27日開始生效，如果男性僱員的子女於2015年2月27日或之後出生，並符合《僱傭條例》的其他規定，便可就其配偶／伴侶每次分娩享有3天侍產假。僱員如符合《僱傭條例》的下述相關規定，可一次過放取3天侍產假，或分開逐日放取：

- (a) 初生嬰兒的父親或有嬰兒即將出生的男僱員；
- (b) 按連續性合約<sup>1</sup>受僱；及
- (c) 已按《僱傭條例》<sup>2</sup>的規定通知僱主。

---

<sup>1</sup> 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。

合資格的男性僱員可在嬰兒的預計出生日期前的4星期至嬰兒的實際出生日期當日起計10星期的期間內放取侍產假。他亦可獲得按日計相等於其平均工資五分之四的侍產假薪酬。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。

3. 政府當局承諾會在法例實施1年後檢討法例的實施情況，並向勞工顧問委員會(下稱"勞顧會")作出匯報。

## 委員過往的討論

### 法定侍產假的日數

4. 大部分委員認為，3天法定侍產假對需要照顧初生嬰兒及伴侶(特別是伴侶曾接受手術分娩和患上產後抑鬱症者)的父親來說，實在並不足夠。鑒於政府僱員已獲提供5天全薪侍產假，這些委員促請政府當局考慮將法定侍產假日數延長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。

5. 政府當局表示，在提交條例草案前，勞工處曾於2012年進行侍產假問卷調查，結果顯示大部分受訪公司自願提供的侍產假由1天至3天不等，平均日數為3天。考慮到私營機構自願提供侍產假的做法和勞顧會達成的共識，政府當局認為3天法定侍產假是恰當的起點。

6. 政府當局進一步表示，不宜直接將條例草案所建議的日數與政府僱員的侍產假日數作出比較，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。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。

---

<sup>2</sup> 僱員必須：(a)在嬰兒的預計出生日期前最少 3 個月通知僱主他打算放取侍產假(在此階段無規定須訂明放取侍產假的確實日期);及(b)在放取侍產假前通知僱主他放取侍產假的確實日期。如僱員沒有給予僱主上述 3 個月的預先通知，則必須在放取侍產假前最少 5 天通知僱主他放取侍產假的確實日期。

## 侍產假薪酬額

7. 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，從而按產假和病假的做法將法定侍產假薪酬額定於僱員每日平均工資的五分之四。鑒於現時的產假薪酬及疾病津貼水平實施已久，這些委員促請政府當局就全薪侍產假立法，同時檢討產假薪酬及疾病津貼的金額。

8. 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，因此應將侍產假薪酬的款額與這類假期看齊。政府當局亦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。

9. 政府當局強調，有關法例只訂明法定門檻。部份僱主現已以自願性質給予僱員更長的侍產假。政府當局向委員保證，將繼續鼓勵僱主因應本身的經營情況及負擔能力，給予僱員優於法例的福利。

## 通知規定及文件要求

10. 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。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(尤其中小型企業)來說，在運作上會有困難。

11. 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，因而可在僱員放取侍產假期間，作出所需的人手調配安排。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。

12. 委員獲告知，為符合享有侍產假薪酬的資格，男性僱員須向僱主提供其新生嬰兒的出生證明書，而其上須記有僱員的姓名，顯示他是嬰兒的父親。對於委員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，政府當局回應時表示，僱主可自行決定是否向因各種原因而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。

13. 部分委員關注到，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。

14. 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。

#### 以薪酬代替侍產假的合法性

15. 委員關注到，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。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。委員亦關注到，僱員會否獲准放取額外的無薪侍產假。

16. 政府當局表示，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，便無須通知僱主他擬放取侍產假。關於無薪侍產假，政府當局表示並不排除日後或會考慮無薪侍產假的可能性。

#### 享有侍產假的資格

17. 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流產個案。

18. 政府當局解釋，根據《僱傭條例》，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，當局認為法定侍產假不適用於流產個案，但適用於死胎個案。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。

19. 部分委員質疑向配偶／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。

## 最新進展

20. 政府當局將於2016年5月17日會議上向事務委員會簡介法定侍產假的實施情況和檢討工作。

## 相關文件

21. 立法會網站所載的相關文件一覽表載於**附錄**。

立法會秘書處  
議會事務部2  
2016年5月12日

法定侍產假  
相關文件

委員會	會議日期	文件
立法會	2008年10月29日	<u>會議過程正式紀錄</u> (第15項質詢)
立法會	2010年4月21日	<u>會議過程正式紀錄</u> (第16項質詢)
立法會	2011年3月2日	<u>會議過程正式紀錄</u> (第9項質詢)
人力事務委員會	2012年6月20日	<u>議程</u> <u>會議紀要</u>
立法會	2012年10月17日	<u>會議過程正式紀錄</u> (第6項質詢)
人力事務委員會	2013年1月25日	<u>議程</u> <u>會議紀要</u>
《2014年僱傭(修訂)條例草案》委員會	--	<u>報告</u>
立法會	2016年4月20日	<u>會議過程正式紀錄</u> (第17項質詢)

立法會秘書處  
議會事務部2  
2016年5月12日