

申請侍產假的結果

隨著兩性角色漸漸脫離刻板的傳統，育兒不再只是媽媽的事。法定侍產假於2015年在香港正式實施，2019年更由3天增至5天，讓新手爸爸有更多時間適應育兒工作，同時照顧產後媽媽，提供情緒支援。

投訴內容

何師傅受聘於建築公司，擔任管工一職。他得悉妻子懷孕後，決定申請侍產假，以減輕她照顧初生嬰兒的負擔。他以口頭通知公司他的計劃時，一名經理卻表示他只是合約員工，不合申請資格。然而，根據《2014年僱傭（修訂）條例》，如男性僱員是按「連續性合約」受僱（即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），只要依照法例規定通知僱主，便應享有侍產假。

何師傅正是按連續性合約受僱，可是未及向僱主據理力爭，他便突然被人事部召見。對方指他的表現未如理想，正式終止其合約。可是，何師傅較早前才獲加薪，故相信公司是基於他曾提出申請侍產假、需要照顧妻子及即將出生的孩子而終止其合約。

★ 平機會的行動

何師傅向平機會投訴，指該建築公司（答辯人）對他作出家庭崗位歧視。雙方透過提早調停達成和解，答辯人同意向何師傅支付一筆款項，金額與他的侍產假薪酬相若。

✦ 注意事項：

- 根據《家庭崗位歧視條例》，負有「家庭崗位」是指負有照顧直系家庭成員的責任。一個人的直系家庭成員包括任何「因血緣、婚姻、領養或姻親而與該人有關」的人，例如親生父母、兄弟姊妹、兒女、（外）祖父母、（外）孫、姨母、姑母、叔伯、舅父、堂（表）兄弟姊妹、姪、姪女、甥及甥女；配偶；合法領養的子女；以及岳父、岳母、配偶的兄弟姐妹等。
- 如僱主基於僱員的家庭崗位作出較差待遇，例如中止其合約，即構成家庭崗位歧視，屬違法行為。
- 讓合資格員工放侍產假，除了是僱主的法律責任，亦有助建立家庭友善的企業文化，提升員工士氣和生產力，達至勞資雙贏。