（九）生育保障

9.1 產假

9.1.1 產假

懷孕僱員如在緊接產假開始日期之前已按「連續性合約」受僱，並將其懷孕的消息及擬放取產假的意向通知僱主（包括向僱主出示由註冊醫生、註冊中醫或註冊助產士簽發的懷孕證明書），則可享有產假。{Cap.57: s.12(1),(4), s.13(1)}

僱主可要求僱員呈交註明預計分娩日期（預產期）的證明書（該證明書須由註冊醫生、註冊中醫或註冊助產士簽發）。{Cap.57: s.12(6), s.13(1)}

如僱主同意，僱員可選擇在預產期之前 2 星期至 4 星期內任何一日開始放取產假，否則僱員須在預產期之前 4 星期開始放取產假。「基本產假」為期 14 星期。{Cap.57: s.12(2)(a)(i), s.12AA}

如僱員在將其懷孕的消息及放取產假的意向通知僱主之前，或在產假預定開始日期之前分娩，則「基本產假」由分娩日期開始，而僱員須在分娩之後 7 日內將分娩日期及放取產假的意向通知僱主，僱主亦可要求僱員呈交註明分娩日期的證明書（該證明書須由註冊醫生或註冊助產士簽發）。{Cap.57: s.12(2)(a)(ii),(5),(7) s.13(2)}

如僱員在預產期之後分娩，則可緊接在「基本產假」之後繼續放取一段日數相等於預產期翌日至分娩日期的額外產假，而僱主可要求僱員呈交註明分娩日期的證明書（該證明書須由註冊醫生或註冊助產士簽發）。{Cap.57: s.12(2)(b),(7A) s.13(2)}

如僱員由於懷孕或分娩導致疾病或不能工作，則可緊接在產假之前或之後（或之前及之後）放取一段合計不多於 4 星期的額外產假，而僱員須將放取該等額外產假的意向通知僱主，僱主亦可要求僱員呈交證實其患病或不能工作的證明書（該證明書須由註冊醫生或註冊中醫簽發）。{Cap.57: s.12(2)(c),(3),(8), s.13(3)}

僱員因接受產前檢查或產後治療，或因流產（即在懷孕 24 星期內排出已成孕但不能在產後存活的胎兒）而缺勤的任何日子，均屬病假日，而該等病假日即使並非連續 4 日或以上，符合資格（有關規定見第 8.2 節）的僱員仍可就每一病假日獲支付疾病津貼。{Cap.57: s.2(1), s.33(3A),(3B),(3C)}

僱主不可以任何款項代替給予產假。如僱主不給予產假，即屬犯罪，可被罰款$50,000。{Cap.57: s.15A(1)(a), s.15C}

僱員僱傭期的連續性不會因放取產假而中斷。{Cap.57: s.12(10)}

如僱員的懷孕因分娩以外的理由而終止，則須盡快將其懷孕終止一事通知僱主。{Cap.57: s.12(4A)}

9.1.2 產假薪酬

如僱員在緊接產假預定開始日期（並非產假確實開始日期）之前已按「連續性合約」受僱不少於 40 星期，並已按第 9.1.1 節所述的規定給予通知及呈交證明書，則可就「基本產假」享有產假薪酬。但如僱員未經僱主許可而在「基本產假」期間內為另一僱主工作，則不可就「基本產假」獲支付產假薪酬。至於僱員因在預產期之後分娩，或因疾病或不能工作而享有的額外產假，《僱傭條例》並無規定僱主須支付產假薪酬。{Cap.57: s.14(2),(5)}

產假薪酬為在緊接產假開始日期之前的 12 個月內（如僱員在緊接產假開始日期之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內）的平均每日工資的五份之四（但僱主就首 10 星期之後的「基本產假」所須支付的產假薪酬的最高款額為$80,000，而僱主可向「發還產假薪酬計劃」申請付還該筆產假薪酬）。如以上述方式計算平均每日工資並不切實可行，則可參考：

- 一名受僱於同一僱主並從事相同工作的人士在緊接產假開始日期之前的 12 個月內所賺取的工資；或
- （如並無上述人士）一名受僱於同一地區及同一行業（或職業）並從事相同工作的人士在緊接產假開始日期之前的 12 個月內所賺取的工資

以計算平均每日工資。{Cap.57: s.14(3A),(3D),(3E),(9), Sch.1A}

在計算平均每日工資時，如僱員在緊接產假開始日期之前的 12 個月內（如僱員在緊接產假開始日期之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內）由於：

- 放取任何休息日、法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）、有薪年假、病假、產假或僱傭雙方同意放取的假期；
- 在任何正常工作日未獲僱主提供工作；或
- 暫時喪失工作能力而缺勤（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付「按期付款」），

以致未獲僱主支付全數工資，則該等日子及就該等日子所支付的工資均不予以計算。{Cap.57: s.14(3B)}

如僱員的超時工作薪酬（如有）：

- 屬固定性質的；或
- 在緊接產假開始日期之前的 12 個月內（如僱員在緊接產假開始日期之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內）的平均每月款額不少於在該段期間內的平均每月工資（包括超時工作薪酬）的 20%，

則在計算產假薪酬時，超時工作薪酬須包括在工資之內。{Cap.57: s.2(2)(b),(2A)(b)}

如在產假期間內任何日子僱員即使並非放取產假亦無須工作而僱主因此無須就該日支付工資，則僱主無須就該日支付產假薪酬。{Cap.57: s.14(3A)}

如僱主已就僱員所放取的產假向該僱員支付任何款項，則可從須支付的產假薪酬中扣除該款項。{Cap.57: s.14(7)}

僱主須在工資期屆滿日期支付產假薪酬。{Cap.57: s.14(4)}

僱主須備存一份紀錄，列載僱員所放取的產假及所獲支付的產假薪酬。{Cap.57: s.15B}

如僱主不支付產假薪酬，即屬犯罪，可被罰款$50,000。{Cap.57: s.15A(1)(b)}

9.1.3 產假與休息日、法定假日或有薪年假重疊的規定

產假內任何休息日均被視為產假，而僱主無須補回該等休息日。{Cap.57: s.12(11)}

產假內任何法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）均被視為產假，而僱主無須補回該等法定假日。如僱主並無就該等法定假日支付產假薪酬，則須支付法定假日薪酬。{Cap.57: s.2(1), s.12(11)}

產假內任何有薪年假均被視為產假，而僱主須補回該等有薪年假。{Cap.57: s.12(11), s.41AA(10)}

附錄三就產假與休息日、法定假日或有薪年假重疊的規定作出簡單對照。

9.1.4 對懷孕僱員的僱傭保障

除非僱員：

- 被即時解僱；或
- 在試用期（如有）（如試用期多於 12 星期，則在試用期的首 12 星期）內因懷孕以外的理由被解僱，

否則如僱主：

- 由僱員獲證實懷孕當日至產假結束而應回復工作當日（如懷孕因分娩以外的理由而終止，則至懷孕終止當日）的整段期間內解僱該僱員，即使該僱員已給予懷孕通知；

或

- 在僱員給予懷孕通知之前解僱該僱員，而即使該僱員其後即時給予懷孕通知，仍不撤回該解僱，

即屬犯罪，可被罰款$100,000，並須支付下述補償予該僱員：

- 一筆相等於在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月內（如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內）的平均每月工資的款項；
- （如該僱員並無獲支付代通知金）一筆相等於代通知金的款項；及
- （如該僱員原可獲支付產假薪酬）一筆相等於 14 星期的產假薪酬的款項，

而僱主須在僱傭合約終止日期之後 7 日內盡快支付上述補償，否則即屬犯罪，可被罰款$350,000 及監禁 3 年。{Cap.57: s.15(1),(1A),(2),(4), s.25(1),(2)(b), s.63C}

在計算平均每月工資時，如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月內（如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內）由於：

- 放取任何休息日、法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）、有薪年假、病假、產假或僱傭雙方同意放取的假期；
- 在任何正常工作日未獲僱主提供工作；或
- 暫時喪失工作能力而缺勤（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付「按期付款」），

以致未獲僱主支付全數工資，則該等日子及就該等日子所支付的工資均不予以計算。{Cap.57: s.15(2A)}

如僱員的超時工作薪酬（如有）：

- 屬固定性質的；或
- 在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月內（如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內）的平均每月款額不少於在該段期間內的平均每月工資（包括超時工作薪酬）的 20%，

則在計算原須就「基本產假」而支付產假薪酬時，超時工作薪酬須包括在工資之內。{Cap.57: s.2(2)(b),(2B)}

9.1.5 禁止指派懷孕僱員從事損害懷孕的工作

僱員可藉出示由註冊醫生或註冊中醫所簽發的證明書｛該證明書註明其不適宜從事任何損害懷孕的工作（包括處理重物）或在任何產生損害懷孕的氣體的地方工作｝，要求僱主在其懷孕期間內暫時停止指派其從事該等工作或在該等地方工作。如僱員在懷孕之前已從事該等工作或在該等地方工作，則僱主須在該僱員提出要求之後 14 日內盡快將該僱員暫時調離該等工作或該等地方。如僱主違反此等規定，即屬犯罪，可被罰款$50,000。{Cap.57: s.13(3), s.15AA(1),(2), s.15A(2)}

在接獲僱員將其暫時調離任何損害懷孕的工作或任何產生損害懷孕的氣體的工作地方的要求之後 14 日內，僱主可安排該僱員接受由其指定的註冊醫生或註冊中醫的檢查（僱主須在該僱員接受該項檢查不少於 48 小時之前通知該僱員，而該項檢查的費用須由僱主支付）。如：

- 該僱員拒絕接受該項檢查；或
- 該項檢查顯示該僱員並非不適宜從事該等工作或在該等地方工作，

則須交由勞工處處長作出裁定。{Cap.57: s.15AA(3),(4),(5),(6),(7)}

如僱主應僱員的要求將其暫時調離任何損害懷孕的工作或任何產生損害懷孕的氣體的工作地方，則不論該僱員的工資是否因此而暫時有所更改，在計算產假薪酬或第 9.1.4 節所述的補償時，均以該僱員在緊接調離該等工作或該等地方之前的 12 個月內（如僱員在緊接調離該等工作或該等地方之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內）的平均每日工資或平均每月工資計算。{Cap.57: s.15AA(8)}

9.2 侍產假

9.2.1 侍產假

作為某嬰兒的父親的男性僱員如在緊接侍產假（或侍產假首日）之前已按「連續性合約」受僱，則可就該嬰兒的出生享有 5 日侍產假。僱員須在下述期間內放取侍產假：

- 由該嬰兒的預產期之前 4 星期開始，至
- 由該嬰兒的出生日期開始的一段為期 14 星期的期間屆滿時為止，

而僱員須：

- （如僱員已在預產期不少於 3 個月之前將其擬放取侍產假的意向通知僱主）在擬放取的侍產假的日期之前將該日期通知僱主；或
- （如僱員並無在預產期不少於 3 個月之前將其擬放取侍產假的意向通知僱主）在擬放取的侍產假的日期不少於 5 日之前將該日期通知僱主。

僱員可選擇連續或分開放取該等侍產假。{Cap.57: s.15E(1),(2),(3) s.12F(1)}

僱主可要求僱員呈交由該僱員簽署並註明下述資料的書面陳述：

- 嬰兒的預產期或（如嬰兒已出生）嬰兒的出生日期；
- 該僱員為該嬰兒的父親；及
- 該嬰兒的母親的姓名。

{Cap.57: s.15F(2)}

即使多於一名嬰兒在同一次分娩出生，僱員仍只可就該次分娩享有 5 日侍產假。在流產（即在懷孕 24 星期內排出已成孕但不能在產後存活的胎兒）的情況下，僱員不可享有侍產假。{Cap.57: s.12E(4),(5)}

如僱主不給予侍產假，即屬犯罪，可被罰款$50,000。{Cap.57: s.15M(1)(a),(2)}

9.2.2 侍產假薪酬

如僱員在緊接任何侍產假之前已按「連續性合約」受不少於僱 40 星期，並：

- 在侍產假的首日之後 12 個月內；或
- （如僱傭合約已終止）在侍產假首日之後的 12 個月內或僱傭合約終止日期之後 6 個月內（以較早者為準）

向僱主呈交下述文件：

	嬰兒在香港出生？	
	是	否
一般情況	嬰兒的出生證明書（須列載僱員的姓名以顯示該僱員為該嬰兒的父親）；或 ➲ （如嬰兒出生地的主管當局並不發出出生證明書）由該主管當局發出並可被視為證明該僱員為該嬰兒的父親的其他文件	➲ 由嬰兒出生地的主管當局發出的出生證明書（須列載僱員的姓名及僱員為該嬰兒的父親）；或 ➲ （如嬰兒出生地的主管當局並不發出出生證明書）由該主管當局發出並可被視為證明該僱員為該嬰兒的父親的其他文件
如嬰兒在出生時已死亡，或在出生之後死亡且並無上述文件	➲ 由註冊醫生或註冊助產士簽發以證明該嬰兒已產下的證明書；及 ➲ （如僱主如此要求）由僱員簽署以述明該僱員為上述證明書內提述的女性所產下的嬰兒的父親及該嬰兒在出生時或在出生之後死亡（視乎何者適用）的書面陳述	➲ 由嬰兒出生地的主管當局發出並可被視為證明該嬰兒已產下的醫生證明書或其他文件；及 ➲ （如僱主如此要求）由僱員簽署以述明該僱員為上述醫生證明書或文件內提述的女性所產下的嬰兒的父親及該嬰兒在出生時或在出生之後死亡（視乎何者適用）的書面陳述

則可就該侍產假獲支付侍產假薪酬。{Cap.57: s.15H, s.15J}

侍產假薪酬為在緊接侍產假（或侍產假首日）之前的 12 個月內｛如僱員在緊接侍產假（或侍產假首日）之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內｝的平均每日工資的五份之四。如以上述方式計算平均每日工資並不切實可行，則可參考：

- ➲ 一名受僱於同一僱主並從事相同工作的人士在緊接侍產假（或侍產假首日）之前的 12 個月內所賺取的工資；或
- ➲ （如並無上述人士）一名受僱於同一地區及同一行業（或職業）並從事相同工作的人士在緊接侍產假（或侍產假首日）之前的 12 個月內所賺取的工資

以計算平均每日工資。{Cap.57: s.15I(1),(2),(5)}

在計算平均每日工資時，如僱員在緊接侍產假（或侍產假首日）之前的 12 個月內｛如僱員在緊接侍產假（或侍產假首日）之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內｝由於：

- ➲ 放取任何休息日、法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）、有薪年假、病假、侍產假或僱傭雙方同意放取的假期；
- ➲ 在任何正常工作日未獲僱主提供工作；或
- ➲ 暫時喪失工作能力而缺勤（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付「按期付款」），

以致未獲僱主支付全數工資，則該等日子及就該等日子所支付的工資均不予以計算。{Cap.57: s.13I(3)}

如僱員的超時工作薪酬（如有）：

- ➲ 屬固定性質的；或
- ➲ 在緊接侍產假（或侍產假首日）之前的 12 個月內｛如僱員在緊接侍產假（或侍產假首日）之前受僱少於 12 個月，

則在僱傭期內〕的平均每月款額不少於在該段期間內的平均每月工資（包括超時工作薪酬）的 20%，

則在計算侍產假薪酬時，超時工作薪酬須包括在工資之內。{Cap.57: s.2(2)(ba),(2A)(ba)}

如僱主已就僱員所放取的侍產假向該僱員支付任何款項，則可從須支付的侍產假薪酬中扣除該款項。{Cap.57: s.15I(6)}

僱主須就任何侍產假在下述日子支付侍產假薪酬：

僱員已在侍產假當日或之前向僱主呈交所需文件？	
是	否
➲ 在該侍產假之後首個支付工資的日期；或 ➲ （如僱傭合約已終止）僱傭合約終止日期之後 7 日內。	➲ 在僱員呈交所需文件之後首個支付工資的日期；或 ➲ （如僱傭合約已終止）該僱員呈交所需文件之後 7 日內。

如僱主在僱員呈交所需文件之前已就任何侍產假支付侍產假薪酬，而該僱員未能在侍產假的首日之後 3 個月內或（如僱傭合約已終止）在僱傭合約終止日期之前呈交所需文件，則可從該僱員的工資中扣除已就該侍產假支付的侍產假薪酬，但如該僱員：

➲ 在侍產假的首日之後 12 個月內；或

➲ （如僱傭合約已終止）在侍產假首日之後 12 個月內或僱傭合約終止日期之後 6 個月內（以較早者為準）

呈交所需文件，則僱主須：

➲ 在該僱員呈交所需文件之後首個支付工資的日期；或

➲ （如僱傭合約已終止）該僱員呈交所需文件之後 7 日內

再次就該侍產假支付侍產假薪酬。{Cap.57: s.15L}

如僱主不支付侍產假薪酬，即屬犯罪，可被罰款$50,000。{Cap.57: s.15M(1)(b),(2)}

9.2.3 <u>侍產假與休息日、法定假日或有薪年假重疊的規定</u>

如任何侍產假與任何休息日、法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）或有薪年假重疊在同一日，則該日被視為休息日、法定假日（或「另定假日」、「代替假日」或按第 6.4 節補回的法定假日）或有薪年假（視乎何者適用），而僱員可選擇：

➲ 在該日之後首個並非休息日、法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）或有薪年假的日子補回該侍產假（即使該日子在由嬰兒的出生日期開始的一段為期 14 星期的期間屆滿之後；或

➲ 在第 9.2.1 節所述的期間內另定一日補回該侍產假（僱員須在該另定日期不少於 2 日之前將該日期通知僱主）。

{Cap.57: s.15G, s.41AA(10)}

附錄三就侍產假與休息日、法定假日或有薪年假重疊的規定作出簡單對照。