

### 9.1 產假

懷孕僱員如在產假開始之前按「連續性合約」受僱，並將其懷孕的消息及放取產假的意向通知僱主（如向僱主出示由註冊醫生、註冊中醫或註冊助產士所簽發的懷孕證明書），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（該證明書可由註冊醫生、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 10 星期。{Cap.57: s.12(2)(a)(i), s.12AA}

僱員如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。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，而僱主可要求僱員呈交註明分娩日期的證明書（該證明書可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)}

僱員如在預產期之後分娩，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。僱主可要求僱員呈交註明分娩日期的證明書（該證明書可由註冊醫生或註冊助產士簽發）。{Cap.57: s.12(2)(b), (7A), s.13(2)}

僱員如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）放取一段合共不多於 4 星期的額外產假。僱員須將放取此等產假的意向通知僱主，而僱主可要求僱員呈交證實其患病或不能工作的證明書（該證明書可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 28 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，符合資格的僱員仍可享有疾病津貼。{Cap.57: s.2, s.33(3A), (3B), (3C)}

僱主不可以任何款項代替給予產假。僱主如不給予產假，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)}

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

### 9.2 產假薪酬

僱員如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 40 星期或

以上，並已按第 9.1 節所述的規定給予通知及呈交證明書，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，則不可就基本產假享有產假薪酬。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 個月的期間內（如僱員在緊接產假開始日期之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）的平均每日工資的五份之四。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)}

在計算平均每日工資時，僱員如在緊接產假開始日期之前的 12 個月的期間內（如僱員在緊接產假開始日期之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）由於放取任何休息日、法定假日、有薪年假、病假、產假或僱傭雙方同意放取的假期，或由於在任何正常工作日未獲僱主提供工作，或由於暫時喪失工作能力（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付補償）而缺勤，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（或僱傭合約終止日期）之前的 12 個月的期間內（如僱員在緊接產假開始日期（或僱傭合約終止日期）之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）的平均每月金額不少於在該期間內的平均每月工資的 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), (2A)(b), (2B)}

僱主須在工資期屆滿日期支付產假薪酬。{Cap.57: s.14(4)}

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

### 9.3 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」及「代替假日」）均被視為產假，而僱主無須補回該等法定假日。僱主如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), s.40}

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)}

### 9.4 就業保障

除非僱員：

- 被即時解僱；或

➤ 在試用期（如有）內（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，

否則僱主如：

➤ 在該僱員證實懷孕當日至產假結束回復工作當日（如懷孕因分娩以外的原因而終止，則至終止懷孕當日）的整段期間內解僱該僱員，即使該僱員已給予懷孕通知；或

➤ 在該僱員給予懷孕通知之前解僱該僱員，而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 個月的期間內（如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）的平均每月工資的款項；

➤ 代通知金；及

➤ 原須就基本產假支付的產假薪酬。

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，僱員如在緊接僱傭合約終止日期之前的 12 個月的期間內（如僱員在緊接僱傭合約終止日期之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）由於放取任何休息日、法定假日、有薪年假、病假、產假或僱傭雙方同意放取的假期，或由於在任何正常工作日未獲僱主提供工作，或由於暫時喪失工作能力（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付補償）而缺勤，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)}

#### 9.5 禁止指派懷孕僱員從事損害懷孕的工作

僱員可藉呈交由註冊醫生或註冊中醫簽發的證明書（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。僱員如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工作地方。僱主如違反此等規定，即屬犯罪，可被罰款\$50,000。{Cap.57: s.13(3), s.15AA(1), (2), s.15A(2)}

僱主如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，則無論該僱員的工資是否因此而暫時有所更改，計算產假薪酬或第 9.4 節所述的補償時，均以該僱員在緊接調離該等工作或該等工作地方之前的 12 個月的期間內（如僱員在緊接調離該等工作或該等工作地方之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內）的平均每日工資或每月平均工資計算。{Cap.57: s.15AA(8)}

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：

➤ 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)}