

LABOUR LAW

# 香港產假權益全方位指南 2020年最新版

Course code: HRLA-MS005

WRITTEN BY MR. LAWRENCE LI



香港產假權益全方位指南  
2020 年最新版  
《2020 年僱傭(修訂)條例》

By  
**MP HR Community**

Written by Mr. Lawrence Li

Copyright © 2020  
Content by Mr. Lawrence Li  
Designed by MP HR Consultancy Limited  
All rights reserved

No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted in any form or by any means, including photocopying, recording, or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher.

/HRLA-MS0052011

# 目錄

1. 香港《僱傭條例》對懷孕僱員作出甚麼定義?.....3
2. 現行香港《僱傭條例》對產假作出了甚麼規定？《二〇二〇年僱傭(修訂)條例》作出了甚麼修訂？.....3
3. 現行的產假是前 4 後 6 放取，僱員也可以向僱主提出前 2 後 8 的建議。最新的修訂是怎樣放取的？如果僱員不獲得僱主同意她放取產假的建議，產假時間由誰決定？.....3
4. 新修訂下，產假工資怎樣計算?.....4
5. 根據《僱傭條例》，在甚麼情況下懷孕僱員才可以獲得產假工資？.....4
6. 懷孕僱員替僱主工作少於 40 星期可以享有產假嗎？.....5
7. 《僱傭條例》有沒有規定僱員須要在甚麼時候通知其僱主懷孕？.....5
8. 懷孕僱員按照法定怎樣通知其僱主懷孕呢？.....5
9. 《僱傭條例》對流產(Miscarriage)有甚麼定義？女性僱員因流產而缺勤的日子怎樣處理？新修訂有甚麼規定？.....6
10. 如僱員已經按照規定給予僱主懷孕通知及醫生證明書證明自己懷孕後流產(Miscarriage)，僱傭條例有沒有規定僱員應該怎樣做？新修訂有甚麼規規定？.....6
11. 現行《僱傭條例》對產檢作出了甚麼規定？新修訂對產檢有甚麼影響？.....7
12. 現行《僱傭條例》對產前及產後疾病有甚麼保障？.....7
13. 僱員在甚麼時候可以放超過法定的產假時間？.....7
14. 《僱傭條例》規定了男性僱員放取待產假須要向僱主提供嬰兒出生證明書，那麼女性懷孕僱員生產後要不要向僱主提供嬰兒的出生證明檔？如果不須要，那麼《僱傭條例》在這方面作出甚麼規定？.....8
15. 僱主可否解僱懷孕僱員？若僱主解僱懷孕僱員，要負上甚麼法律責任？.....8
16. 如僱員已經向僱主發出懷孕通知，但僱主仍安排粗重工作給僱員。僱員認為僱主希望她自動辭職以逃避支付賠償或逃避發放產假。法律有沒有對僱員作出保障？.....9
17. 如僱員已經向僱主發出懷孕通知，並證明她不能從事粗重、危險或有害工作，僱主將該僱員調離有關工作，但新工作崗位工資較低，僱主可以少發工資給懷孕僱員嗎？..... 9

## 1. 香港《僱傭條例》對懷孕僱員作出甚麼定義？

香港《僱傭條例》第 12A 條 定義了懷孕僱員 (pregnant employee)，是指已藉醫生證明書證實為懷孕的女性僱員。

而能證實女性僱員懷孕的醫生證明書按照《僱傭條例》第 13(1)條，應由以下人士簽發：

- (a) 註冊醫生；
- (b) 註冊中醫；或
- (c) 註冊助產士(《助產士註冊條例》(第 162 章)第 16 條的規定並根據該條例第 8 條註冊的助產士或根據該條例第 25 條當作已註冊的助產士。)

是次新修訂沒有對這方面作出新的規定。

## 2. 現行香港《僱傭條例》對產假作出了甚麼規定？《二〇二〇年僱傭(修訂)條例》作出了甚麼修訂？

現行的 10 星期產假是《僱傭條例》第 12(2)(a) 條 規定產假是一段 10 個星期的連續期間。

新修訂將第 12(2)(a) 條以 14 星期取代了 10 星期。

## 3. 現行的產假是前 4 後 6 放取，僱員也可以向僱主提出前 2 後 8 的建議。最新的修訂是怎樣放取的？如果僱員不獲得僱主同意她放取產假的建議，產假時間由誰決定？

現行產假日期是由《僱傭條例》第 12AA 條規定，規定了產假的開始日期。該條的第(1)款規定，懷孕僱員可以在僱主同意下，決定其享有的 10 個星期產假的開始日期，但該日期須在預計分娩日期前不少於 2 個星期及不超過 4 個星期的期間內。新修訂將這 10 星期改為 14 星期。就是說在新修訂下，

產假時間就是前 4 後 10，或可以是前 2 後 12 了。

《僱傭條例》第 12AA 條第(2)款也規定，如果僱員不獲得僱主同意她放取產假的建議，在新修訂生效後產假時間就是前 4 後 10 了。

#### 4. 新修訂下，產假工資怎樣計算？

新修訂在《僱傭條例》第 14 條(產假薪酬) 內加入了第(3E)款，該款加入了“產假末段期間”支付的產假薪酬，最高款額為新增加附表 1A 中指明的款額，而該附表規定了“產假末段期間”的產假薪酬的最高款額為 HK\$80,000。

新修訂也在第 14 條(產假薪酬) 內增加了第(9)款，定義了“產假末段期間”(latter period of maternity leave)，是指該僱員根據第 12(2)(a) 條享有並放取的 14 個星期產假，但不包括首 10 個星期。就是說“產假末段期間”為新修訂所增加的 4 個星期。

現有的第 14 條(產假薪酬) 第(3A)款的計算方法沒有變更，還是按照女性僱員在緊接其產假開始日期之前的 12 個月期間(或如僱員在緊接其產假開始日期之前受僱於僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間) 所賺取的工資的每日平均款額的五分之四計算。但假若該女性僱員在某日即使不放產假亦不會工作，而僱主通常無須就該日支付工資，則無須就該日支付產假薪酬。

值得注意的是新增加的 4 個星期產假工資的上限，日後勞工處處長可藉於憲報刊登的公告，修訂該款額而無需要再立法。(在第 14 條(產假薪酬)內增加了第(8)款)

#### 5. 根據《僱傭條例》，在甚麼情況下懷孕僱員才可以獲得產假工資？

根據現行《僱傭條例》第 14(2)條 對產假薪酬的規定，懷孕僱員須要符合以下條件才可以獲得產假工資：

- (a) 在緊接產假開始日期前，已根據連續性合約由該僱主僱用不少於 40 個星期；
- (b) 已給予僱主通知 (根據第 12(4)或(5)條)；
- (c) 已遵從僱主提出的給予醫生證明書的要求 (根據第 12(6)或(7)條)

如女性僱員在發出懷孕通知之前分娩；或在發出懷孕通知之後，但在原定產假的開始日期之前分娩，僱員則須在分娩後 7 天內，將該分娩日期通知其僱主，並說明其擬放產假(《僱傭條例》第 14(5)條)。或如僱傭合約所規定的有薪產假條款較《僱傭條例》的規定更為優厚，按其合約所規定獲得產假期間的工資 (根據第 12(1))。

是次新修訂沒有對這方面作出新的規定。

## 6. 懷孕僱員替僱主工作少於 40 星期可以享有產假嗎？

由於現行《僱傭條例》第 14(2)(a)條 對產假薪酬的規定，懷孕僱員須要在緊接產假開始日期前，已根據連續性合約由該僱主僱用不少於 40 個星期才可以享有產假工資的權益。所以，懷孕僱員替僱主工作少於 40 星期，根據《僱傭條例》就不可以享有產假工資權益。

但如僱傭合約所規定的有薪產假條款較《僱傭條例》的規定更為優厚，就可以按其合約所規定獲得產假期間的工資（根據第 12(1)）。

是次新修訂沒有對這方面作出新的規定。

## 7. 《僱傭條例》有沒有規定僱員須要在甚麼時候通知其僱主懷孕？

《僱傭條例》沒有規定僱員須要在甚麼時候通知，或給與其僱主懷孕通知的最短日期。但如懷孕僱員已向其僱主送達懷孕通知，則在證實為懷孕之日起至產假結束而應復工之日為止的一段期間(或至非因分娩而終止懷孕之日為止的一段期間)內，僱主不得終止僱員的連續性僱傭合約，除非僱主按照《僱傭條例》第 9 條，即一般所述僱員犯有嚴重過失可以即時終止該合約(第 15(1)(a) 條)。就是說僱員越早通知僱主其懷孕越容易受到保障。

《僱傭條例》第 15(1)(b) 條 對懷孕僱員作出了進一步的保障，如僱主給與僱員通知而解僱該僱員，僱員收到僱傭合約被終止通知後即向僱主送達懷孕通知 僱主在接獲懷孕通知後須立即撤銷該項終止或撤回終止該合約的通知，並須視為猶如從未作出終止合約通知一樣。

是次新修訂沒有對這方面作出新的規定。

## 8. 懷孕僱員按照法定怎樣通知其僱主懷孕呢？

懷孕僱員須按照《僱傭條例》第 12(4)條規定通知僱主。在放產假前藉醫生證明書證實為懷孕之後，將懷孕一事通知其僱主，並說明其擬放產假。女性僱員也可以向其僱主出示證實其懷孕的醫生證明書按照法例即屬已經發出懷孕通知。

另外，如僱主要求，女性僱員須交出指明其預計分娩日期的醫生證明書(第 12(6)條)。

如女性僱員在發出懷孕通知之前分娩；或在發出懷孕通知之後，但在原定產假的開始日期之前分娩，僱員則須在分娩後 7 天內，將該分娩日期通知其僱主，並說明其擬放產假(第 14(5)條)。

或如僱傭合約所規定的有薪產假條款較《僱傭條例》的規定更為優厚，按其合約所規定獲得產假期間的工資 (第 12(1) 條)。

醫生證明書按照《僱傭條例》第 13(1)條，應由以下人士簽發：

- (a) 註冊醫生；
- (b) 註冊中醫；或
- (c) 註冊助產士(《助產士註冊條例》(第 162 章)第 16 條的規定並根據該條例第 8 條註冊的助產士或根據該條例第 25 條當作已註冊的助產士。)

是次新修訂沒有對這方面作出新的規定。

## 9. 《僱傭條例》對流產(Miscarriage)有甚麼定義？女性僱員因流產而缺勤的日子怎樣處理？新修訂有甚麼規定？

原《僱傭條例》第 2 條對流產 (Miscarriage) 釋義是指，女性僱員在懷孕 28 個星期內排出不能於產後存活的成孕物體，修訂後將有關時間縮短至 24 周。

現行的《僱傭條例》有關病假的條文第 33 (3B) 條，容許女性僱員因流產而缺勤的日子，均屬病假日。雖然這條沒有更改，由於新修訂縮短了流產定義的時間，所以對流產的女性僱員提高了保障。

## 10.如僱員已經按照規定給予僱主懷孕通知及醫生證明書證明自己懷孕後流產

(Miscarriage)，僱傭條例有沒有規定僱員應該怎樣做？新修訂有甚麼規定？

《僱傭條例》第 12(4A)條 規定僱員已根給予僱主懷孕通知並藉醫生證明書證實為懷孕之後，如其懷孕並非因分娩而告終止，須於合理的切實可行範圍內盡快將懷孕終止一事通知其僱主。這已經是在 1987 年的時候補充進去《僱傭條例》。

是次新修訂沒有對這方面作出新的規定。

## 11. 現行《僱傭條例》對產檢作出了甚麼規定？新修訂對產檢有甚麼影響？

現行《僱傭條例》第 33(5)(a)條，規定僱員在一般情況下沒有適當的醫生證明書，僱主無須就任何病假日付給僱員疾病津貼。新修訂在第 33 條增加了 (5B) 段，容許女性僱員在接受產前檢查後出示到診證明書(Certificate of Attendance)，僱主須就該日支付疾病津貼。

而到診證明書也是在本次新修訂新增的，增加了第 33A 條關於產前檢查到診證明書的規定。有關證明書須述明有關僱員在該日接受檢查；及須由醫療專業人員(medical professional)簽發(註冊醫生、註冊中醫、註冊助產士或註冊護士：第 33A(7)條)。如僱主辦有認可醫療計劃，則該證明書須由該僱主為該計劃而聘用的註冊醫生或註冊中醫簽發。就是說僱主可以要求僱員到僱主指定的中、西醫生進行產前檢查，但該中、西醫必需在認可醫療計畫之中。僱員在醫院接受檢查除外。

## 12. 現行《僱傭條例》對產前及產後疾病有甚麼保障？

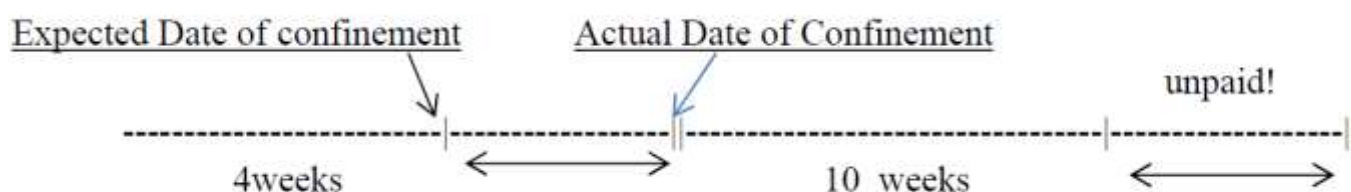
《僱傭條例》第 33(3C)條規定，凡在懷孕中或分娩後的女性僱員，須接受產前檢查或產後治療者，其因接受該項檢查或治療而缺勤的日子的每一病假日，均須獲付給疾病津貼。

是次新修訂沒有對這方面作出新的規定。

## 13. 僱員在甚麼時候可以放超過法定的產假時間？

根據《僱傭條例》第 12 條產假的第 2(b)項，如嬰兒在預產期後才出生，由預計分娩日期翌日起至確實分娩日期止(該翌日及該確實分娩日期亦包括在內)的日數的另一期間，須視為產假，但沒有產假工資。這是由於《僱傭條例》只規定了根據第 12(2)(a)條的時間才享有產假工資。

新修訂的第 12(2)(a)條為 14 星期產假。





#### 14. 《僱傭條例》規定了男性僱員放取侍產假須要向僱主提供嬰兒出生證明書，那麼女性懷孕僱員生產後要不要向僱主提供嬰兒的出生證明檔？如果不須要，那麼《僱傭條例》在這方面作出甚麼規定？

《僱傭條例》第 15J 條 要求男性僱員，如他就嬰兒在香港出生放取侍產假，他須向僱主提供嬰兒的出生證明書，該證明書須顯示他是嬰兒的父親，方可以享有侍產假。

但《僱傭條例》並沒有規定女性僱員在生產後須要向僱主提供嬰兒的出生證明書才可以享有產假。就

懷孕僱員可以獲取產假工資方面，《僱傭條例》第 14 條只規定懷孕僱員在正常情況下放取產假前(根據第 12 (4) 條)，藉醫生證明書證實為懷孕之後通知其僱主，並說明其擬放產假。如僱員在發出懷孕通知前，或在發出懷孕通知後但在原定放產假前生產，她才須要向僱主根據第 7 條提交分娩日期的醫生證明書才可以享有產假工資。

是次新修訂沒有對這方面作出新的規定。

#### 15. 僱主可否解僱懷孕僱員？若僱主解僱懷孕僱員，要負上甚麼法律責任？

根據《僱傭條例》第 15 條 對終止僱傭的禁止，僱主除了按照第 9 條，即一般指僱員嚴重過失及在試用期不超過 12 個星期，僱主因懷孕以外的理由而在該試用期內終止該合約，否則不可以解僱以連續性合約聘用的懷孕僱員。

任何僱主違反第 15 條(1)(a)或(b)款而在僱員懷孕期內解僱僱員，即有責任付給該女性僱員以下款項：

- (a) 假若僱主根據第 7 條終止僱傭合約本應付給僱員的代通知金；
- (b) 一筆相等於該僱員一個月平均工資；
- (c) 如該僱員有權或本應有權獲得產假薪酬，再加 14 個星期的產假薪酬 (第 15(2)(c) 條)。

並即屬犯罪，一經定罪，可處第 6 級罰款(第 15(4)條)。

**16.如僱員已經向僱主發出懷孕通知，但僱主仍安排粗重工作給僱員。僱員認為僱主希望她自動辭職以逃避支付賠償或逃避發放產假。法律有沒有對僱員作出保障？**

如已懷孕的僱員出示了醫生證明書，關於其不適宜處理重物、在有損害懷孕的氣體產生的地方工作或擔任其他損害懷孕的工作後，可請求其僱主在其懷孕期間不將該等工作派給她。任何僱主如違返規定，在 14 天內沒有將該僱員調離該等工作，一經定罪，可被罰款\$50,000（第 15A(2)(a)條）。

是次新修訂沒有對這方面作出新的規定。

**17.如僱員已經向僱主發出懷孕通知，並證明她不能從事粗重、危險或有害工作，僱主將該僱員調離有關工作，但新工作崗位工資較低，僱主可以少發工資給懷孕僱員嗎？**

可以的。根據《僱傭條例》第 15AA(8)條，即使某僱員因調離粗重、危險或有害的工作而令其收入有變，根據第 14(3A)條就產假而支付的款項或根據第 15(2)(a)、(b)或(c)條就終止僱傭而支付的款項，仍須按該僱員在緊接該僱員調離粗重、危險或有害的工作之前的 12 個月期間所賺取的工資的每日平均款額或每月平均款額計算。如該僱員在緊接她按照本條調離粗重、危險或有害的工作之前受僱於有關僱主一段短於 12 個月的期間，則該段較短的期間。

是次新修訂沒有對這方面作出新的規定。

### 免責聲明：

本課堂、講座、活動、節目（總簡稱為“節目”）內容純屬主持人、參與學者、嘉賓及參加者的個人觀點及意見，本節目的目的旨在提供學習資訊給參加者，節目內容、觀點及意見與舉辦單無關。節目參加者、觀眾、聽眾知道及同意節目內容（注一）絕對不構成任何法律意見。舉辦單位、節目主持人、參與學者、嘉賓與參加者、觀眾及聽眾不會因此而構成任何法律關係。節目參加者、觀眾、聽眾同意如參考使用本學習節目的任何內容（注一）必須事先考慮清楚是否適合，如因參考使用本學習節目內容（注一）導致任何法律責任或糾紛均與舉辦機構、節目主持人、參與學者及嘉賓無關。任何法律問題或諮詢，建議參加者、觀眾及聽眾尋求專業及合資格人士協助。

### 版權聲明：

版權所有，未經版權所有人同意，任何人士抄襲、或節錄或轉載本節目任何部分以至全部內容（注一）即屬犯罪，版權所有人保留追討權利。

注一：包括節目本身、錄影、影音、藤本、筆記及講義等等



即 **SCAN**

查看 MP HR Community 最新培訓及活動



**Learning never exhausts the mind**

Leonardo Da Vinci



[www.mashedpatata.com](http://www.mashedpatata.com)

