

2016年5月17日  
資料文件

## 立法會人力事務委員會

### 僱傭條例下有關產假的規定

#### 引言

本文件闡述《僱傭條例》(第57章)下有關產假的規定。

#### 背景

2. 《僱傭條例》於1970年開始為懷孕的女性僱員提供產假。根據當時的法例規定，懷孕僱員按連續性合約<sup>1</sup>受僱滿26星期，可享有產假，懷孕僱員可於預產期前4星期及產後6星期放取產假，而當時並沒有規定僱主需付產假薪酬。有薪產假於1981年開始推行，懷孕僱員如在產假開始前已按連續性合約受僱滿40星期，可享有產假薪酬，而款額為僱員工資的三分之二。產假薪酬的款額其後於1995年獲調升至僱員工資的五分之四。

#### 現行法例的規定

3. 《僱傭條例》在懷孕僱員的健康、職業保障、產假、及產假薪酬方面，為懷孕僱員提供保障。

4. 根據現行《僱傭條例》，懷孕僱員如在產假開始前已按連續性合約受僱，可享有連續10星期的產假，僱員可於預產期前4星期開始放取連續10星期產假。懷孕僱員若得到僱主的同意，可選擇在預產期前2至4星期開始放為期10星期的產假。

---

<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。

5. 若懷孕僱員在產假開始前已按連續性合約受僱滿 40 星期，可享有產假薪酬，款額為僱員每日平均工資的五分之四。若分娩日期較預產期遲，僱員可享有一段日期相等於預產期翌日起至實際分娩日為止的額外產假。如果僱員因懷孕或分娩出現健康問題，僱主須額外給予她最多 4 星期的休假。另外，懷孕僱員因產前檢查、產後治療或流產而缺勤的每一天，如有適當醫生證明書，可作病假計算。若僱員與僱主在協議下放取其他額外假期，其僱傭合約的連續性亦不會受到影響。

6. 除了有薪產假外，《僱傭條例》明文禁止僱主指派懷孕僱員處理重物、在會產生對懷孕有害氣體的地方工作或擔任其他損害懷孕的工作。此外，如僱主在僱員懷孕或放取產假期間解僱該僱員，即屬違法（因犯嚴重過失而被即時解僱者除外），一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。

7. 香港現時在《僱傭條例》下有關生育保障的條文，已為懷孕僱員提供合適的保障，並在僱主及僱員的利益之間取得適當平衡。在衡量應否進一步改善懷孕僱員的產假福利時，須考慮香港的社會和經濟狀況，以及各界對建議是否有廣泛的共識。

## 結語

8. 政府會繼續按照香港社會的轉變和經濟發展的步伐，在合理平衡僱主及僱員利益的大前提下，小心考慮以循序漸進方式改善僱員的權益和福利。

勞工及福利局  
勞工處  
2016 年 5 月