

## 立法會參考資料摘要

### 《僱傭條例》 (第 57 章)

### 《2019 年僱傭(修訂)條例草案》

#### 引言

在二零一九年十二月十七日的會議上，行政會議建議，署  
A 理行政長官指令向立法會提交載於附件 A 的《2019 年僱傭(修訂)  
條例草案》(條例草案)，將法定產假增加四個星期，以及作出若  
干技術性修訂以理順現行法定產假的制度。

#### 理據

2. 根據《僱傭條例》(第 57 章)，女性僱員如在產假開始<sup>1</sup>前  
已按連續性合約<sup>2</sup>受僱，便有權獲得連續十個星期產假。僱員如  
在預定產假開始前已按連續性合約受僱滿 40 個星期，更有權獲  
得產假薪酬，比率为僱員每日平均工資的五分之四。僱員如因懷  
孕或分娩引致疾病或無工作能力，亦可獲額外不多於四個星期休  
假。工會及婦女團體要求政府參考其他經濟體系的做法，提供更

---

1 懷孕僱員若得到僱主的同意，可選擇在預產期前二至四個星期開始放為  
期十個星期的產假。如僱員不行使上述其決定開始日期的選擇權，或未  
能獲得僱主對其建議的放假時間表的同意，則須在預產期前四個星期開  
始放產假。如僱員在未開始放產假前已分娩，則以分娩日為產假開始的  
日期。

2 根據《僱傭條例》，連續性合約是指僱員連續受僱於同一僱主四個星期  
或以上，而每個星期最少工作 18 小時。

長的產假；而僱主則因為這會產生龐大的、僱用女性僱員的勞工成本而有所抗拒。

3. 在 2018 年，勞工處就產假，特別就其長短，進行檢討。根據檢討所得的結果，勞工處建議修訂《僱傭條例》如下－

- (a) 將產假延長四個星期，詳情如下－
  - (i) 一次過增加建議延長之四個星期產假；
  - (ii) 現時法定產假薪酬的比率(即僱員每日平均工資的五分之四)適用於就延長產假須支付的法定產假薪酬(額外產假薪酬)；
  - (iii) 政府會以報銷形式承擔額外產假薪酬，僱主須已支付合資格僱員該額外產假薪酬，並向政府提交相關付款證明以申領發還該筆款項；及
  - (iv) 計算額外產假薪酬的方法與現時計算十個星期產假薪酬的方法相同，但以每名僱員 36,822 元<sup>3</sup>為上限。該上限會不時作出檢討；
- (b) 將「流產」<sup>4</sup>的定義由「懷孕 28 個星期內」更新為「懷孕 24 個星期內」，讓懷孕 24 個星期或以後流產的女性僱員可有權獲得產假；及
- (c) 接受產前檢查的僱員如能提供相關證明文件，可有權獲得《僱傭條例》下的疾病津貼。

---

3 此 36,822 元上限相等於一個每月工資 50,000 元的僱員在四個星期內可得的五分之四薪酬。根據《僱傭條例》計算額外四個星期的產假薪酬為： $[(50,000 \text{ 元} \times 12 \text{ 月} / 365 \text{ 日}) \times 28 \text{ 日} \times 4/5 = 36,822 \text{ 元}]$ 。每月工資在 50,000 元或以下的僱員，佔全港女性僱員人數約 95%。

4 根據《僱傭條例》，「流產」是指「在懷孕 28 個星期內排出不能於產後存活的成孕物體」。

## 立法建議詳情

### (A) 延長產假的期間

#### *(i) 延長產假至 14 個星期*

4. 現時《僱傭條例》第 12(2)(a)條下的十個星期產假，會增加一段為期四個星期的連續期間。該段產假期間將成為第 11 個星期至第 14 個星期的產假，讓合資格僱員在緊接十個星期的產假之後放取。這建議已顧及懷孕僱員的需要及政府會向有關僱主發還已給予合資格僱員的額外產假薪酬。

#### *(ii) 維持以僱員每日平均工資的五分之四向合資格僱員支付額外產假薪酬*

5. 根據《僱傭條例》第 14(3A)條，產假薪酬的比率定於僱員每日平均工資的五分之四。現時的產假薪酬比率會繼續適用於額外產假薪酬。此比率與其他經濟體系相比，包括國際勞工組織所建議的產假津貼(即不低於僱員原先收入的三分之二)，並不遜色。

#### *(iii) 僱主須在正常糧期向合資格僱員支付額外產假薪酬，以每名僱員 36,822 元為上限*

6. 僱主須與現行支付十個星期產假薪酬的規定一樣，在正常糧期向僱員支付額外產假薪酬。《僱傭條例》下須支付的額外產假薪酬以每名僱員 36,822 元為上限。此上限基本上相等於每月工資 50,000 元的僱員在四個星期內可得的五分之四薪酬。每月工資在 50,000 元或以下的僱員，佔全港女性僱員人數約 95%。該上限會不時作出檢討。雖然條例草案設有該上限，僱主不會被禁止在僱傭合約下給予僱員較高的款額。

7. 政府承諾，僱主就《僱傭條例》下須支付並已支付的額外產假薪酬，可向政府申領發還。我們認為應以行政措施而非立法方式處理發還安排，使執行上保持恰當的彈性。

**(B) 將「流產」的定義由「懷孕 28 個星期內」更新為「懷孕 24 個星期內」**

8. 為配合現行的醫學定義及做法，我們有需要作出技術性修訂，將《僱傭條例》下「流產」的定義由「懷孕 28 個星期內」更新為「懷孕 24 個星期內」，讓懷孕 24 個星期或以後產下不能存活嬰兒的女性僱員，在符合其他所需條件的情況下，有權獲得產假。現時女性僱員如在懷孕 24 個星期至 28 個星期內出現類似的終止懷孕情況，只會享有病假。

**(C) 接受產前檢查的僱員如能出示(醫生證明書以外的)到診證明書，便有權獲得疾病津貼**

9. 根據《僱傭條例》，女性僱員如接受產前檢查而缺勤，如能出示《僱傭條例》下所訂明的適當的醫生證明書<sup>5</sup>，可有權獲得疾病津貼。近年不時有女性僱員在產前檢查後只獲發到診證明書而非醫生證明書的情況。為確保能貫徹地執行有關女性僱員進行產前檢查可獲疾病津貼的條文的原有目的，我們建議就相關條文作出技術性修訂，以清楚表明，由受過專業訓練的人員，即註冊醫生、註冊中醫、註冊助產士或註冊護士所簽發的到診證明書，可被接納為合資格僱員就接受產前檢查當日有權獲得疾病津貼的證明文件。現時《僱傭條例》下有關享有疾病津貼的其他安排維持不變。

10. 除上述修改之外，《僱傭條例》下與生育保障條文有關的其他安排，將按現行模式繼續運作。

---

5 按照《僱傭條例》，享有疾病津貼所須適當的醫生證明書，須由註冊醫生或註冊中醫簽發，該證明書須指明僱員不適宜工作的日數，以及導致該僱員不適宜工作的疾病或損傷的性質。

## 條例草案

11. 主要條款如下－

- (a) 草案第 3 條修訂《僱傭條例》第 2(1)條中「流產」的定義，將該定義中所述的懷孕期，由 28 個星期縮短至 24 個星期。
- (b) 草案第 4 條修訂《僱傭條例》第 12(2)(a)條，將根據該條享有的產假，由十個星期延長至 14 個星期。
- (c) 草案第 6 條修訂《僱傭條例》第 14 條，就延長產假須支付的產假薪酬，設立上限。該上限在新訂的附表 1A 中指明，並可由勞工處處長藉於憲報刊登的公告作出修訂。草案第 6 條亦說明根據《僱傭條例》第 14(7)條須予扣除的款項，須從在考慮該上限後而釐定的產假薪酬中扣除。
- (d) 草案第 10 條修訂《僱傭條例》第 33 條，訂定就女性僱員接受產前檢查當日有權獲得的疾病津貼而言，到診證明書亦可獲接受為證明。
- (e) 草案第 11 條在《僱傭條例》加入新訂第 33A 條，列出關於產前檢查的到診證明書的規定，包括誰可簽發該證明書的規定。
- (f) 草案第 12 條在《僱傭條例》加入新訂第 78 條，就過渡事宜，訂定條文。過渡條文載於新訂的附表 10。

B 12. 被修訂的現行條文載於**附件 B**。

## 立法程序時間表

13. 立法程序時間表如下－

刊登憲報

二零一九年十二月二十七日

首讀和開始二讀辯論

二零二零年一月八日

恢復二讀辯論、委員會

另行通知

審議階段和三讀

14. 與此同時，勞工處正就額外產假薪酬建立一個全新向僱主發還款項的制度，包括敲定為發還款項予僱主的所要求(專責辦事處)及需取得立法會的撥款批准。考慮到所需籌劃時間，包括採購及發展有關資訊科技系統和專責辦事處員工的招募及培訓，預計發還款項機制可在 2021 年底實施。

## 建議的影響

15. 建議對經濟、財政、公務員事務、家庭、性別及可持續發展的影響載於**附件 C**。建議符合《基本法》，包括有關人權的條文。建議草案不會影響《僱傭條例》現行的約束力，並對生產力或環境沒有影響。

## 公眾諮詢

16. 勞工處在二零一八年十一月三十日向勞工顧問委員會(勞顧會)匯報產假檢討的結果及徵詢其意見，亦於二零一八年十二月十八日諮詢立法會人力事務委員會的意見。勞顧會及人力事務委員會均普遍支持將法定產假延長四個星期的方案，惟僱員代表對於為額外產假薪酬設立上限的建議存有保留。《僱傭條例》只訂下法定的最低要求，我們鼓勵僱主給予僱員優於條例規定的僱傭條款，包括產假福利。立法會人力事務委員會委員並要求進一步改善法定產假制度，例如就按定期合約聘用的僱員，把額外產假薪酬伸延至他們的合約屆滿後。我們亦諮詢了婦女事務委員會及家庭議會，兩者均支持延長法定產假的方案。

17. 我們就上文第 9 段所述由註冊醫生、註冊中醫、註冊助產

士及註冊護士簽發到診證明書諮詢了相關醫護專業人員團體，他們對由上述醫護專業人員為所述目的而簽發到診證明書不持異議。

## 宣傳安排

18. 我們會在條例草案刊登憲報當日發出新聞稿，並安排勞工處發言人處理新聞界的查詢。

    D     19. 本資料摘要所採用的縮寫載於**附件 D**。

## 查詢

20. 就有關參考資料摘要的查詢，可與勞工處助理處長(勞資關係)梁樂文先生(電話：2852 4099)、首席勞工事務主任(勞資關係)黃羨儀女士(電話：2852 3457)或高級勞工事務主任(勞資關係)(產假政策)陳嘉碧女士(電話：2852 3948)聯絡。

勞工及福利局

二零一九年十二月二十四日

《2019 年僱傭(修訂)條例草案》

目錄

條次	頁次
1.	簡稱及生效日期..... 1
2.	修訂《僱傭條例》..... 1
3.	修訂第 2 條(釋義)..... 1
4.	修訂第 12 條(產假)..... 1
5.	修訂第 12AA 條(產假的開始日期)..... 2
6.	修訂第 14 條(產假薪酬)..... 2
7.	修訂第 15 條(對終止僱傭的禁止)..... 3
8.	修訂第 15E 條(享有侍產假的權利)..... 3
9.	修訂第 15G 條(侍產假不受其他有權享有的假期影響)..... 3
10.	修訂第 33 條(疾病津貼)..... 3
11.	加入第 33A 條..... 4
	33A. 關於產前檢查的到診證明書的規定..... 4
12.	加入第 78 條..... 5
	78. 關於《2019 年僱傭(修訂)條例》的過渡條文..... 5
13.	加入附表 1A..... 5
	附表 1A 產假末段期間的產假薪酬的最高款額..... 6
14.	加入附表 10..... 6

條次

附表 10

關於《2019 年僱傭(修訂)條例》的過渡  
條文..... 6

頁次



## 本條例草案

### 旨在

修訂《僱傭條例》，將法定產假延長 4 個星期；就延長產假須支付的產假薪酬，設立上限；縮短流產的定義中所述的懷孕期；容許以到診證明書，作為女性僱員就接受產前檢查當日有權獲得疾病津貼的證明；並就過渡及相關事宜，訂定條文。

由立法會制定。

#### 1. 簡稱及生效日期

- (1) 本條例可引稱為《2019 年僱傭(修訂)條例》。
- (2) 本條例自勞工及福利局局長以憲報公告指定的日期起實施。

#### 2. 修訂《僱傭條例》

《僱傭條例》(第 57 章)現予修訂，修訂方式列於第 3 至 14 條。

#### 3. 修訂第 2 條(釋義)

第 2(1)條，流產的定義 ——

廢除

“28”

代以

“24”。

#### 4. 修訂第 12 條(產假)

第 12(2)(a)條 ——

廢除

“10”

代以

“14”。

#### 5. 修訂第 12AA 條(產假的開始日期)

第 12AA(1)條 ——

廢除

在“產假”之前的所有字句

代以

“(1) 就第 12(2)(a)(i)條而言，懷孕僱員可在僱主同意下決定其享有的”。

#### 6. 修訂第 14 條(產假薪酬)

(1) 第 14(3A)條，在“根據”之前 ——

加入

“在第(3E)款的規限下，”。

(2) 在第 14(3D)條之後 ——

加入

“(3E) 根據本條須就產假末段期間而支付的產假薪酬，最高款額為附表 1A 中指明的款額。”。

(3) 第 14(7)條，在“酬”之後 ——

加入

“(就產假末段期間而言，包括在應用第(3E)款後所得者)”。

(4) 在第 14(7)條之後 ——

加入

“(8) 處長可藉於憲報刊登的公告，修訂附表 1A 中指明的款額。”。

(9) 在本條中 ——

**產假末段期間** (latter period of maternity leave)就某女性僱員而言，指該僱員根據第 12(2)(a)條享有並放取的產假期間，但不包括該段期間的首 10 個星期。”。

**7. 修訂第 15 條(對終止僱傭的禁止)**

第 15(2)(c)條 ——

廢除

“10”

代以

“14”。

**8. 修訂第 15E 條(享有待產假的權利)**

第 15E(3)(b)條 ——

廢除

“10”

代以

“14”。

**9. 修訂第 15G 條(待產假不受其他有權享有的假期影響)**

第 15G(4)條 ——

廢除

“10”

代以

“14”。

**10. 修訂第 33 條(疾病津貼)**

(1) 第 33(5)(a)條，在“(5A)”之後 ——

加入

“及(5B)”。

(2) 在第 33(5A)條之後 ——

加入

“(5B) 就第(3A)款所指的病假日而言，如女性僱員在該日接受產前檢查，並就該檢查出示第 33A 條描述的到診證明書，僱主須就該日支付疾病津貼。”。

**11. 加入第 33A 條**

在第 33 條之後 ——

加入

**“33A. 關於產前檢查的到診證明書的規定**

(1) 本條就第 33(5B)條，列出關於女性僱員在某日接受產前檢查的到診證明書的規定。

(2) 有關證明書 ——

(a) 須述明有關僱員在該日接受檢查；及

(b) 在第(3)、(4)及(5)款的規限下，須由醫療專業人員簽發。

(3) 如該僱員在醫院留院接受檢查，則該證明書須由進行檢查的醫療專業人員簽發。

(4) 如就有關檢查 ——

(a) 該僱員所放的有薪病假日，記入僱主根據第 37(1A)條為其備存的紀錄內的第 2 類；及

(b) 該僱主要求該僱員在醫院接受檢查，則該證明書須由為該僱員在醫院門診部或留院時進行檢查的醫療專業人員簽發。

(5) 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。

(6) 然而，如有以下情況，則第(5)款不適用 ——

- (a) 第(3)或(4)款就該僱員而適用；
- (b) 該僱員選擇由註冊醫生進行檢查，而僱主沒有為該計劃而聘用註冊醫生；
- (c) 該僱員選擇由註冊中醫進行檢查，而僱主沒有為該計劃而聘用註冊中醫；或
- (d) 該僱員對不在該計劃下接受檢查一事，有合理辯解。

(7) 在本條中 ——

**醫院** (hospital)具有第 33(6)(a)條所給予的涵義；

**醫療專業人員** (medical professional)指 ——

- (a) 註冊醫生；
- (b) 註冊中醫；
- (c) 根據《助產士註冊條例》(第 162 章)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；或
- (d) 根據《護士註冊條例》(第 164 章)第 9 條註冊的護士，或根據該條例第 26 條當作已註冊的護士。”。

**12. 加入第 78 條**

在第 77 條之後 ——

加入

**“78. 關乎《2019年僱傭(修訂)條例》的過渡條文**

載於附表 10 的過渡條文，具有效力。”。

**13. 加入附表 1A**

在附表 1 之後 ——

加入

**“附表 1A**

[第 14 條]

**產假末段期間的產假薪酬的最高款額**

\$36,822”。

**14. 加入附表 10**

在附表 9 之後 ——

加入

**“附表 10**

[第 78 條]

**關乎《2019年僱傭(修訂)條例》的過渡條文**

**1. 附表 10 的釋義**

在本附表中 ——

**《2019年修訂條例》** (2019 Amendment Ordinance)指《2019年僱傭(修訂)條例》(2019年第 號)；

**修訂日期** (amendment date)就某條而言，指《2019年修訂條例》修訂該條的條文開始實施的日期。

**2. 關乎第 12(2)(a)、12AA(1)及 14 條的過渡條文**

- (1) 如某女性僱員在第 12(2)(a)、12AA(1)及 14 條的修訂日期前分娩，則在緊接該日期前有效的該等條文，繼續就該僱員享有產假及產假薪酬的權利而適用。

(2) 如 ——

(a) 某女性僱員在第 12(2)(a)、12AA(1)及 14 條的修訂日期前，根據第 12(4)條就其懷孕及擬放產假事宜給予通知；但

(b) 該僱員在該日期當日或之後分娩，

則經《2019年修訂條例》修訂的第 12(2)(a)、12AA(1)及 14 條，就該僱員享有產假及產假薪酬的權利而適用。

### 3. 關乎第 15(2)(c)條的過渡條文

如 ——

(a) 僱主在違反第 15(1)(a)或(b)條的情況下，終止某女性僱員的僱傭合約；及

(b) 該合約的終止日期是在第 15(2)(c)條的修訂日期當日或之後，

則經《2019年修訂條例》修訂的第 15(2)(c)條，就該項違反而適用(但如該僱員在該修訂日期前分娩則除外)。

### 4. 關乎第 15E(3)(b)及 15G(4)條的過渡條文

(1) 如某男性僱員的嬰兒在第 15E(3)(b)及 15G(4)條的修訂日期前出生，則在緊接該日期前有效的該等條文，繼續就該僱員為該嬰兒出生而享有侍產假的權利而適用。

(2) 如 ——

(a) 某男性僱員在第 15E(3)(b)及 15G(4)條的修訂日期前，根據第 15F(1)條就其嬰兒出生而放取侍產假事宜給予通知；但

(b) 該嬰兒在該日期當日或之後出生，

則經《2019年修訂條例》修訂的第 15E(3)(b)及 15G(4)條，就該僱員為該嬰兒出生而享有侍產假的權利而適用。”。

### 摘要說明

本條例草案的主要目的，是修訂《僱傭條例》(第 57 章)(《條例》)，以——

- (a) 將法定產假延長 4 個星期；
  - (b) 就延長產假須支付的產假薪酬，設立上限；
  - (c) 縮短流產的定義中所述的懷孕期；及
  - (d) 容許以到診證明書，作為女性僱員就接受產前檢查當日有權獲得疾病津貼的證明。
2. 草案第 1 條列出簡稱，並就生效日期訂定條文。
  3. 草案第 3 條修訂《條例》第 2(1)條中流產的定義，將該定義中所述的懷孕期，由 28 個星期縮短至 24 個星期。
  4. 草案第 4 條修訂《條例》第 12(2)(a)條，將根據該條享有的產假，由 10 個星期延長至 14 個星期。
  5. 草案第 5 條因延長產假而對《條例》第 12AA 條作出相應修訂。
  6. 草案第 6 條修訂《條例》第 14 條，就延長產假須支付的產假薪酬，設立上限。該上限在新訂的附表 1A 中指明，並可由勞工處處長藉於憲報刊登的公告作出修訂。草案第 6 條亦說明根據《條例》第 14(7)條須予扣除的款項，須從在考慮該上限後而釐定的產假薪酬中扣除。
  7. 草案第 7、8 及 9 條因延長產假而對《條例》第 15、15E 及 15G 條作出相應修訂。
  8. 草案第 10 條修訂《條例》第 33 條，訂定就女性僱員接受產前檢查當日有權獲得的疾病津貼而言，到診證明書亦可獲接受為證明。
  9. 草案第 11 條在《條例》加入新訂第 33A 條，列出關於產前檢查的到診證明書的規定，包括誰可簽發該證明書的規定。

10. 草案第 12 條在《條例》加入新訂第 78 條，就過渡事宜，訂定條文。過渡條文載於新訂的附表 10。

## 2. 釋義

- (1) 在本條例中，除文意另有所指外—— (由1984年第48號第2條修訂)

**小費及服務費** (tips and service charges)，就工資而言，指僱員在受僱期間及在與其僱傭有關的情況下直接或間接收取的款項，而該款項——

- (a) 乃由僱主以外的其他人士付給，或得自該等人士的付款；及
- (b) 獲僱主承認為僱員工資的一部分； (由1984年第48號第2條增補)

**小額薪酬索償仲裁處** (Minor Employment Claims Adjudication Board)指由《小額薪酬索償仲裁處條例》(第453章)第3條設立的小額薪酬索償仲裁處； (由1994年第61號第49條增補)

**工資** (wages)，除第(2)及(3)款另有規定外，指付給僱員作為該僱員根據其僱傭合約所做或將要做的工作而能以金錢形式表示的所有報酬、收入、津貼(包括交通津貼及勤工津貼、勤工花紅、佣金及超時工作薪酬)、小費及服務費，不論其名稱或計算方式，但不包括—— (由1984年第48號第2條修訂；由1985年第76號第2條修訂；由1997年第74號第3條修訂)

- (a) 由僱主提供的居所、教育、食物、燃料、燈火、醫療或用水的價值；
- (b) 僱主自行負責為退休計劃支付的供款； (由1990年第41號第2條修訂)
- (c) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何佣金； (由1997年第74號第3條代替)
- (ca) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的任何勤工津貼或勤工花紅； (由1997年第74號第3條增補)
- (cb) 屬非經常出現的性質的任何交通津貼； (由1997年第74號第3條增補)
- (cc) 支付因該工作的性質而由僱員招致的實際開銷而須付給該僱員的任何交通津貼； (由1997年第74號第3條增補)

- (cd) 任何交通特惠的價值；(由1997年第74號第3條增補)
- (d) 僱員支付因其工作性質所招致的特別開銷而須付給該僱員的款項；
- (da) 根據第IIA部付給的年終酬金或其部分；(由1984年第48號第2條增補)
- (e) 於僱傭合約完成或終止時付給的酬金；或
- (f) 屬賞贈性質或僅由僱主酌情付給的每年花紅或其部分；

**工資期**(wage period)指根據僱傭合約或根據第22條有工資付給的期間；

**分娩**(confinement)指產下嬰兒；(由1970年第5號第3條增補)

**代替假日**(substituted holiday)指根據第39(3)條給予或將給予的假日；(由1973年第39號第2條增補。由1997年第137號第2條修訂)

**另定假日**(alternative holiday)指根據第39(2)及(2A)條給予或將給予的假日；(由1973年第39號第2條增補。由1997年第137號第2條修訂)

**外發工**(outworker)指由他人發給物品或物料而在自己家中或在其他不受該人控制或管理的處所進行工序以獲得付款或報酬的人，而工序是將該物品或物料裝配、清理、洗滌、改換、裝飾、精加工或修理或為出售而改裝；(由1985年第76號第2條增補)

**休息日**(rest day)指僱員根據第IV部有權無須為僱主工作的一段不少於24小時的連續期間；(由1970年第23號第2條增補。由1976年第71號第2條修訂)

**危險藥物**(dangerous drug)具有《危險藥物條例》(第134章)給予該詞的涵義；

**年假**(annual leave)指第VIII A部所規定的年假；(由1977年第53號第2條增補)

**年假薪酬**(annual leave pay)指由本條例規定就一段年假而付給的年假薪酬，以及根據第41D條的規定而付給的任何款項；(由1977年第53號第2條增補)

**有薪病假日**(paid sickness day)指僱員有權獲付給疾病津貼的病假日；(由1973年第39號第2條增補)

**有關日期**(relevant date)就終止僱用僱員而言——

- (a) 凡僱員的僱傭合約是按照第6條發出通知而終止的，則指通知期屆滿的日期；

- (b) 凡僱員的僱傭合約是按照第7條付給代通知金而終止的，則指有關工資計至該日為止的日期；
- (c) 凡僱員按照第10條不給予通知或代通知金而終止其僱傭合約，則指合約終止生效的日期；
- (d) 凡僱員根據合約受僱一段固定時期，則指該時期屆滿的日期；
- (e) 凡連續性僱傭合約內指明退休年齡，而僱員於該年齡退休，則指退休的日期；
- (f) 凡僱員死亡，則指死亡的日期；及
- (g) 凡僱員的僱傭合約並非按照本條例的條文而終止的，則指合約終止的日期；(由1988年第52號第2條代替)

**有關強制性公積金計劃權益** (relevant mandatory provident fund scheme benefit)，就任何僱員而言，指由強制性公積金計劃的核准受託人就該僱員而持有的該僱員的累算權益，但不包括該權益中可歸因於該僱員支付予該計劃的供款的任何部分；(由1998年第4號第5條增補)

**有關職業退休計劃利益** (relevant occupational retirement scheme benefit)，就任何僱員而言，指在該僱員退休、去世、喪失行為能力或終止服務時根據某職業退休計劃須支付的利益，但不包括該利益中可歸因於該僱員支付予該計劃的供款的任何部分；(由1998年第4號第5條增補)

**侍產假** (paternity leave) 指第IIIA部所規定的侍產假；(由2014年第21號第3條增補)

**侍產假薪酬** (paternity leave pay) 指就侍產假而須付給的薪酬；(由2014年第21號第3條增補)

**兒童** (child) 指不足15歲的人；(由1990年第41號第2條代替)

**法定假日** (statutory holiday) 指第39(1)條指明為法定假日的假日；(由1973年第39號第2條增補。由1976年第71號第2條修訂；由1997年第137號第2條修訂)

**長期服務金** (long service payment) 指僱主根據第31R條須向僱員支付或根據第31RA條須向有權領取長期服務金的人支付的長期服務金；(由1985年第76號第2條增補。由1990年第41號第2條修訂)

**青年** (young person) 指年滿15歲但未滿18歲的人；(由1990年第41號第2條代替)

**後嗣** (issue) 指已故僱員的子女，不論該子女是否未足成年歲數，並且——

- (a) 包括繼子女；



- (b) 包括由該僱員領養的子女，但不包括該僱員由他人領養的子女((ba)段另有規定者除外)；(由2004年第28號第35條修訂)
- (ba) 在該僱員任何子女是由他人根據在《領養條例》(第290章)第5(1)條(c)段下作出的領養令領養而該僱員是該段所提述的父或母的情況下，包括該子女；(由2004年第28號第35條增補)
- (c) 不包括非婚生子女；及
- (d) 凡一夫多妻婚姻合法存續，不包括非經該僱員領養的子女，除非在該子女出生時其母親因以下情況屬該僱員的正妻——
  - (i) 如有關婚姻或於適當情況下每宗有關婚姻，就《婚姻制度改革條例》(第178章)而言，構成舊式婚姻，則其母親按照中國法律與習俗是該僱員的正妻；或
  - (ii) 如屬其他情況，則在有關婚姻或每宗有關婚姻上，其母親按照該僱員本身所受約束的法律是該僱員的正妻；(由1988年第52號第2條增補)

**星期**(week)，就第11條及第VA及VB部而言，指由星期六晚午夜起至下一個星期六晚午夜止的一段期間；(由1985年第76號第2條增補。由1990年第41號第2條修訂)

**家庭傭工**(domestic servant)包括園丁、司機及船工，以及類似的私人傭工；(由1985年第76號第2條增補)

**流產**(miscarriage)指在懷孕28個星期內排出不能於產後存活的成孕物體；(由1981年第22號第2條增補)

**疾病津貼**(sickness allowance)指由第33條規定的疾病津貼；(由1973年第39號第2條增補)

**病假日**(sickness day)指僱員因受傷或患病而不適宜工作，並以此理由缺勤的日子；(由1973年第39號第2條增補)

**配偶**(spouse)，就已婚僱員而言，指與該僱員合法結婚的人；(由1988年第52號第2條增補)

**停止**(cease)，與第VA部、VB部、附表3及附表6有關時，指由於任何因由而永久或暫時停止；**縮減**(diminish)亦有相應的涵義；(由1985年第76號第2條增補)

**假日**(holiday)指——

- (a) 法定假日；
- (b) 另定假日；
- (c) 代替假日；或

(d) 由第39(4)條規定給予僱員的假日；(由1973年第39號第2條增補。由1997年第137號第2條修訂)

**假日薪酬**(holiday pay)指由第40條規定的假日薪酬；(由1973年第39號第2條增補)

**強制性公積金計劃**(mandatory provident fund scheme)指根據《強制性公積金計劃條例》(第485章)註冊的公積金計劃；(由1998年第4號第5條增補)

**產假**(maternity leave)指女性僱員因懷孕或分娩而按照第III部的條文缺勤的期間；(由1970年第5號第3條增補)

**產假薪酬**(maternity leave pay)指根據第14條就產假而付給女性僱員的薪酬；(由1981年第22號第2條增補)

**處長**(Commissioner)指勞工處處長，並包括勞工處副處長及勞工處助理處長；(由1974年第142號法律公告修訂；由1993年第61號第2條修訂)

**閉廠**(lock-out)具有《職工會條例》(第332章)第2條給予該詞的涵義；(由1985年第76號第2條增補)

**勞資審裁處**(Labour Tribunal)指由《勞資審裁處條例》(第25章)第3條設立的勞資審裁處；(由1985年第76號第2條增補)

**註冊中醫**(registered Chinese medicine practitioner)具有《中醫藥條例》(第549章)第2條給予該詞的涵義；(由2006年第16號第2條增補)

**註冊牙醫**(registered dentist)的涵義與《牙醫註冊條例》(第156章)第2(1)條中該詞的涵義相同；(由1995年第5號第2條增補)

**註冊醫生**(registered medical practitioner)的涵義，與《醫生註冊條例》(第161章)第2條中該詞的涵義相同；(由1993年第61號第2條增補)

**業務**(business)包括任何人所從事的行業或專業，以及任何同類的活動；(由1985年第76號第2條增補)

**署長**(Director)指衛生署署長；(由1973年第39號第2條增補。由1989年第76號法律公告修訂)

**僱主**(employer)指已訂立僱傭合約僱用他人為僱員的人，以及獲其妥為授權的代理人、經理人或代辦人；

**僱員**(employee)指憑藉第4條而本條例適用的僱員；

**僱傭合約**(contract of employment)指書面或口頭、明訂或隱含的協議，由協議一方同意僱用另一方，而該另一方則同意以僱員身分為其僱主服務；亦指學徒訓練合約；

**認可醫療計劃**(recognized scheme of medical treatment)指由僱主經辦並獲署長為本條例的施行而根據第34(1)條批准的醫療計劃；(由1973年第39號第2條增補)

**遣散費**(severance payment)指僱主根據第31B(1)條須付給僱員的遣散費；(由1985年第76號第2條增補)

**罷工**(strike)具有《職工會條例》(第332章)第2條給予該詞的涵義；(由1985年第76號第2條增補)

**職業退休計劃**(occupational retirement scheme)指一項計劃或安排，而根據該項計劃或安排，在僱員退休、去世、喪失行為能力或終止服務時，須就僱員支付按服務年資支付的利益，但不包括強制性公積金計劃；(由1998年第4號第5條增補)

**續訂**(renewal)包括延長，而凡提述續訂合約之處，亦須據此解釋。(由1985年第76號第2條增補)

(由1998年第4號第5條修訂；編輯修訂——2015年第3號編輯修訂紀錄)

- (2) 凡因以下項目而計算僱員的工資時，超時工作工資無須計算在內——
- (a) 根據第IIA部付給的年終酬金；
  - (b) 根據第III部付給的產假薪酬；
  - (ba) 根據第IIIA部付給的侍產假薪酬；(由2014年第21號第3條增補)
  - (c) 根據第VA部付給的遣散費；
  - (ca) 根據第VB部付給的長期服務金；(由1985年第76號第2條增補)
  - (d) 根據第VII部付給的疾病津貼；
  - (e) 根據第VIII部付給的假日薪酬；或
  - (f) 根據第VIII A部付給的任何年假薪酬，

除非超時工作薪酬是屬固定性質的，或在緊接第(2A)及(2B)款所分別指明的日期前12個月(如不適用的話，則以較短的僱傭期間為準)期間內的超時工作薪酬的每月平均款額相等於或超過該僱員在同一段期間內的每月平均工資的20%。(由1984年第48號第2條增補。由1997年第74號第3條修訂)

- (2A) 在根據第(2)款計算超時工作薪酬的每月平均款額時，為施行該款而指明的日期——

- (a) 就根據第IIA部付給的任何年終酬金而言，是酬金期的屆滿日期；
- (b) 就根據第III部付給的任何產假薪酬而言，是產假的開始日期；
- (ba) 就根據第IIIA部付給的任何侍產假薪酬而言，是——
  - (i) (如於一段連續日子放取侍產假)該段日子開始的日期；或
  - (ii) (在其他情況下)放取侍產假的日期；*(由2014年第21號第3條增補)*
- (c) 就根據第VA部付給的任何遣散費及根據第VB部付給的任何長期服務金而言——
  - (i) 除第(ii)節另有規定外，是有關日期；
  - (ii) 如僱員的僱傭合約是按照第7條以代通知金終止的，是該終止的生效日期；
- (d) 就根據第VII部付給的任何疾病津貼而言，是首個病假日；
- (e) 就根據第VIII部付給的任何假日薪酬而言，是假日首天；及
- (f) 就根據第VIIIA部付給的年假薪酬而言，是年假首天。*(由1997年第74號第3條增補)*
- (2B) 即使第(2A)款另有規定，就任何僱傭終止而言，為施行第(2)款而指明的日期——
  - (a) 除(b)段另有規定外，是有關日期；
  - (b) 如僱員的僱傭合約是按照第7條以代通知金終止的，是該終止的生效日期。*(由1997年第74號第3條增補)*
- (3) 凡根據連續性合約受僱的僱員——
  - (a) 遭解僱；或
  - (b) 被停工(第31E條所指的停工)；或
  - (c) 在第10(aa)或31R(1)(b)條所指明情況下終止其僱傭合約；或
  - (d) 在第31RA(1)條所指明情況下死亡，

而在該合約的任何期間內，該僱員由於按照本條例或《僱員補償條例》(第282章)的條文或在僱主同意下而放取任何假期，或由於在任何正常工作日不獲其僱主提供工作，而未獲付給工資或全部工資，則就第VA及VB部而言，即使本條例其他條文另有規定，該僱員須當作已就該段期間根據該合約規定的次數獲付給合約規定的全部工資，猶如他

已繼續如常按該合約受僱一樣；根據第31G或31V條所作的計算，亦須據此處理。(由1992年第62號第2條代替)

## 12. 產假

- (1) 在緊接根據本部放取任何假期前根據連續性合約受僱的女性僱員，根據本部有權享有產假。(由1997年第73號第3條代替)
- (2) 產假是以下期間的合計日數——
  - (a) 自以下日期開始計算的一段10個星期的連續期間(該日期亦包括在內)——
    - (i) 根據第12AA條決定的產假開始日期；或
    - (ii) 確實分娩日期(如在第(i)節所述的開始日期前分娩)；
  - (b) 相等於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(如有的話)的另一期間；而此段產假須在緊接根據(a)段享有的產假後放取；及
  - (c) 因懷孕或分娩引致疾病或無工作能力的另一期間，以不超過4個星期為限。(由1997年第73號第3條代替)
- (3) 根據第(2)(c)款享有的產假，可——
  - (a) 在緊接第(2)(a)款所述期間之前全部放取或放取其中部分；
  - (b) 在緊接第(2)(a)或(b)款所述期間(視屬何情況而定)之後全部放取或放取其中部分。(由1997年第73號第3條代替)
- (4) 擬根據第(2)款放任何產假的女性僱員在放假前，須於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；而由女性僱員向其僱主出示證實其懷孕的醫生證明書，即屬一項本款所指的通知。(由1997年第73號第3條代替)
- (4A) 已根據第(4)款給予通知的女性僱員，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。(由1987年第55號第3條增補)
- (5) 女性僱員如——
  - (a) 在根據第(4)款發出通知之前分娩；或
  - (b) 在根據第(4)款發出通知之後，但在根據第(2)(a)(i)款享有的該段產假的開始日期之前分娩，

則須在分娩後7天內，將該分娩日期通知其僱主，並說明其擬根據第(2)(a)款放產假。*(由1997年第73號第3條代替)*

- (6) 如僱主有此要求，根據第(4)款發出通知的女性僱員須交出指明其預計分娩日期的醫生證明書。*(由1997年第73號第3條代替)*
- (7) 如僱主有此要求，根據第(5)款發出通知的女性僱員須交出指明其分娩日期的醫生證明書。*(由1997年第73號第3條代替)*
- (7A) 如僱主有此要求，可根據第(2)(b)款放產假的女性僱員須交出指明其分娩日期的醫生證明書。*(由1997年第73號第3條增補)*
- (8) 擬根據第(2)(c)款放產假的女性僱員，須給予僱主表明此意的通知；如僱主有此要求，亦須交出醫生證明書，證明其疾病或無工作能力的情況。*(由1997年第73號第3條修訂)*
- (9) *(由1997年第73號第3條廢除)*
- (10) 女性僱員受僱期的連續性，不得因放產假而視為中斷。*(由1981年第22號第3條增補)*
- (11) 為免生疑問，特此聲明：產假是女性僱員在根據本條例有權享有的年假以外另須獲給予的假期；在產假期間的任何休息日或假日皆作產假的一部分計算，僱員無權要求另給額外或其他休息日或假日；女性僱員如已就該假日獲付給產假薪酬，則無權要求付給假日薪酬；如並無就該假日獲付給產假薪酬，則須就該假日獲付給假日薪酬。*(由1981年第22號第3條增補。由1984年第48號第7條修訂)*

#### **12AA. 產假的開始日期**

- (1) 在僱主同意下，懷孕僱員可決定其享有的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。
- (2) 懷孕僱員如不行使其決定第(1)款所指的開始日期的選擇權，或未能獲得其僱主對其建議中的放假時間表的同意，則產假開始日期須為緊接預計分娩日期前的4個星期的首日。

*(由1997年第73號第4條增補)*

#### **14. 產假薪酬**

- (1) 除非按本條所規定，或如僱傭合約所規定的有薪產假條款較本條所訂的為優厚，則除非按該合約所規定，否則女性僱員無權獲得產假期間的工資。
- (2) 僱主須就女性僱員根據第12(2)(a)條有權放的產假而付給該僱員產假薪酬，但她須——*(由1997年第73號第6條修訂)*
  - (a) 在緊接根據第12AA條決定的產假開始日期前，已根據連續性合約由該僱主僱用不少於40個星期；*(由1995年第5號第4條修訂；由1997年第73號第6條修訂)*
  - (b) 已根據第12(4)或(5)條給予通知；
  - (c) 已根據第12(6)或(7)條遵從僱主提出的要求；及
  - (d) *(由1997年第73號第6條廢除)*
- (3) 就第(3A)、(3B)及(3C)款而言，**工資(wages)**包括僱主就一個以下日子支付的款項——
  - (a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；
  - (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
  - (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
  - (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第282章)第10條僱員是會就該日子獲付補償的。*(由2007年第7號第6條代替。)*
- (3A) 根據本條須支付的產假薪酬，須以該女性僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的五分之四計算——
  - (a) 在緊接其產假開始日期之前的12個月期間；或
  - (b) 如該僱員在緊接其產假開始日期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，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。*(由2007年第7號第6條增補)*
- (3B) 在計算女性僱員在該12個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時——
  - (a) 僱員在當中由於——
    - (i) 放取任何產假、休息日、病假日、假日或年假；
    - (ii) 在僱主同意下放取任何假期；
    - (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或

- (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第282章)第10條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

- (b) 就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，

均不計算在內。(由2007年第7號第6條增補)

- (3C) 為免生疑問，如女性僱員就第(3)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(3B)款不予計算在內。(由2007年第7號第6條增補)

- (3D) 儘管有第(3A)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某女性僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的產假開始日期之前的12個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一年業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的產假開始日期之前的12個月期間內所賺取的工資計算該款額。(由2007年第7號第6條增補)

- (4) 本條規定的產假薪酬，須猶如該女性僱員未有放產假而仍繼續受僱一樣，由僱主在本應付給工資的同一日，以同一方式付給該僱員。

- (5) 任何女性僱員，如事先未得僱主准許而在根據第12(2)(a)條放產假期間，為另一僱主工作，即喪失獲得該段期間產假薪酬的權利。(由1997年第73號第6條修訂)

- (6) (由1997年第73號第6條廢除)

- (7) 如依據僱傭合約或任何其他協議的條款或因任何理由，某女性僱員已就其產假的任何期間獲僱主支付一筆款項，則須從須就該段期間付給該僱員的產假薪酬中扣除該筆款項。(由2007年第7號第6條增補)

(由1981年第22號第4條代替)

## 15. 對終止僱傭的禁止

- (1) 除第(1A)款另有規定外，且在第(1B)款的規限下——

- (a) 如懷孕僱員已向其僱主送達懷孕通知，則在由該僱員藉醫生證明書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，該僱主不得終止該僱員的連續性僱傭合約，但按照第9條終止該合約則不在此限；



- (b) 在僱主並非按照第9條終止其懷孕僱員的僱傭合約的情況下，如該僱員在獲悉該合約被終止後立即向該僱主送達懷孕通知，則該僱主在接獲該通知後須立即撤銷該項終止或撤回終止該合約的通知，而在此情況下，該項終止或終止該合約的通知須視為猶如從未作出一樣。 (由2001年第7號第5條代替)
- (1A) 凡在懷孕僱員的書面或口頭僱傭合約內明示議定該項僱傭屬試用性質，則試用期如不超過12個星期，第(1)款不得阻止僱主因懷孕以外的理由而在該試用期內終止該合約；試用期如超過12個星期，則第(1)款不得阻止僱主因懷孕以外的理由而在該試用期的首12個星期內終止該合約。 (由1997年第73號第7條代替)
- (1B) 凡僱主終止懷孕僱員的連續性僱傭合約，則——
- (a) 除非相反證明成立；或
- (b) 除第(1C)款另有規定外，除非僱主證明——
- (i) 他的本意是按照第9條終止該合約；而且
- (ii) 在終止該合約時，他合理地相信他有理由如此終止該合約，
- 否則就第(1)(a)或(b)款而言，須視僱主為並非按照第9條終止該合約。 (由2001年第7號第5條增補)
- (1C) 就民事法律程序而言，第(1B)(b)款不適用。 (由2001年第7號第5條增補)
- (1D) 就第(2)(b)、(2A)及(2B)款而言，**工資**(wages)包括僱主就一個以下日子支付的款項——
- (a) 僱員放取的產假、休息日、病假日、假日或年假；
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第282章)第10條僱員是會就該日子獲付補償的。 (由2007年第7號第7條增補)
- (2) 任何僱主違反第(1)(a)或(b)款，即有責任付給該女性僱員以下款項—— (由1995年第103號第26條修訂；由2001年第7號第5條修訂)
- (a) 假若僱主根據第7條終止僱傭合約本應付給的款項，但該僱員並沒有根據第7條收取任何該等款項； (由1997年第73號第7條修訂)

- (b) 一筆相等於該僱員在以下期間內所賺取的工資的每月平均款額的額外款項 ——
- (i) 在緊接僱傭合約終止日期之前的12個月期間；或
  - (ii) 如該僱員在緊接該合約終止日期之前受僱於該僱主一段短於12個月的期間，則該段較短的期間；及 (由2007年第7號第7條代替)
- (c) 如該僱員有權或本應有權獲得產假薪酬，再加10個星期的產假薪酬。 (由1981年第22號第5條增補)
- (2A) 在計算女性僱員在該12個月或較短的期間內所賺取的工資的每月平均款額時 ——
- (a) 僱員在當中由於 ——
- (i) 放取任何產假、休息日、病假日、假日或年假；
  - (ii) 在僱主同意下放取任何假期；
  - (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
  - (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第282章)第10條會獲付補償，
- 因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及
- (b) 就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，均不計算在內。 (由2007年第7號第7條增補)
- (2B) 為免生疑問，如女性僱員就第(1D)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(2A)款不予計算在內。 (由2007年第7號第7條增補)
- (2C) 儘管有第(2)(b)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某女性僱員所賺取的工資的每月平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的12個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一年業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的12個月期間內所賺取的工資計算該款額。 (由2007年第7號第7條增補)
- (3) (由2007年第7號第7條廢除)
- (4) 任何僱主違反第(1)(a)或(b)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第6級罰款。 (由2001年第7號第5條代替)

## 15E. 享有侍產假的權利

- (1) 男性僱員如符合以下情況，即有權就某嬰兒出生，享有侍產假——
  - (a) 他是嬰兒的父親；
  - (b) 他在緊接放取侍產假前，根據連續性合約受僱；及
  - (c) 他已遵守第15F條的所有規定。
- (2) 就第(1)款而言，僱員——
  - (a) (除第15G條另有規定外)有權在第(3)款指明的期間內，在根據第15F(1)條通知僱主的日期放取假期；及
  - (b) 有權就每次分娩，放取不多於以下日數的假期(不論假期是否連續日子)——
    - (i) 如嬰兒的出生日期，是2015年2月27日，或是在該日之後但在《2018年僱傭(修訂)(第3號)條例》(2018年第30號)的生效日期\*之前——3日；或
    - (ii) 如嬰兒的出生日期，是上述生效日期\*，或是在該日期之後——5日。(由2018年第30號第3條代替)
- (3) 就第(2)(a)款而言，有關期間——
  - (a) 由預計產下嬰兒的日期前的4個星期開始；及
  - (b) 在由確實產下嬰兒的日期當日起計的10個星期屆滿時結束。
- (4) 就第(2)(b)款而言，即使同一胎有多於一名嬰兒出生，亦只視為一次分娩。
- (5) 第(1)款——
  - (a) 並不就流產個案而適用；或
  - (b) 並不就於2015年2月27日之前出生的嬰兒而適用。(由2018年第30號第3條代替)

---

編輯附註：

\*生效日期：2019年1月18日。

## 15G. 侍產假不受其他有權享有的假期影響

- (1) 侍產假是僱員在根據本條例有權享有的休息日、假日及年假以外，另有權享有的假期。
- (2) 如——

- (a) 僱員為遵守第15F(1)條的規定，已通知僱主擬在某日放取侍產假；及
- (b) 該日適逢休息日或假日，或該日是在一段年假之內，則僱員有權在緊接該休息日、該假日或該段年假後的一日，放取侍產假。
- (3) 儘管有第(2)款的規定，僱員如選擇在另一日放取侍產假，並已在該日之前最少2天，將其選擇通知僱主，則有權在該日放取侍產假。
- (4) 即使第(2)款所述的日子，是在第15E(3)(b)條所述的10個星期之後，僱員仍有權在該日放取侍產假。
- (5) 然而，第(3)款並不使僱員有權在第15E(3)條指明的期間以外的日子放取侍產假。

### 33. 疾病津貼

- (1) 如僱員在緊接病假日之前已根據連續性合約受其僱主僱用1個月或以上，須由其僱主按照本條及第35條付給疾病津貼。*(由1977年第1號第2條修訂；由1984年第48號第14條修訂)*
- (2) 除第(2A)款另有規定外，有權獲得疾病津貼的日數須按以下計算率累算——
  - (a) 凡僱員根據連續性合約受僱者，在最初受僱的12個月內，每受僱滿1個月即可享有有薪病假日2天；及
  - (b) 其後每受僱滿1個月可享有有薪病假日4天，有薪病假日可不時予以累積，最多可累積至120天。*(由1983年第57號第5條代替)*
- (2A) 如僱員在緊接《1983年僱傭(修訂)條例》<sup>#</sup>(1983年第57號)生效日期\*前已根據連續性合約受其僱主僱用1個月或以上，則由上述條例生效日期起，並在不損害該僱員獲得在該生效日期已累算的疾病津貼的權利下，可獲得的疾病津貼得按經上述條例修訂後的本條第(2)款訂明的計算率累算；而在上述條例生效日期，該僱員如有不足1個月的僱傭(如有的話)，在根據該第(2)款的規定並按該款訂明的計算率計算他有權獲得的疾病津貼時，亦須將該不足1個月的僱傭計算在內。*(由1983年第57號第5條增補)*
- (3) 除第(3C)款另有規定外，僱員放病假日數不足連續4天者，無權就該等病假日獲得疾病津貼。*(由1981年第22號第7條修訂)*

- (3A) 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，均屬病假日。 (由1981年第22號第7條增補)
- (3B) 凡女性僱員流產，因流產而缺勤的日子，均屬病假日。 (由1981年第22號第7條增補)
- (3C) 儘管有第(3)款的規定，凡根據本條規定有權獲得疾病津貼的女性僱員，在第(3A)或(3B)款所指的每一病假日，均須獲付給疾病津貼；而第(4)、(4A)、(5)、(5A)及(7)款的規定，亦適用於該等病假日及有關的疾病津貼。 (由1981年第22號第7條增補。由1983年第57號第5條修訂)
- (4) 除第(5)及(5A)款另有規定外，任何僱員如連續放病假日4天或超過4天者，有權獲得病假日總數的疾病津貼，惟該等病假日總數不得超過緊接開始放該等病假日前該僱員根據第(2)及(2A)款累積的有薪病假日數。 (由1983年第57號第5條代替)
- (4A) 根據第(4)款獲付給疾病津貼的病假日數，須按照第37(1B)條的規定從僱員所累積的有薪病假日總數中扣除。 (由1983年第57號第5條增補)
- (4B) 在第(4BAA)款的規限下，如僱主根據本條須就任何僱員所放的病假日付給疾病津貼，則僱主不得在該病假日終止該僱員的僱傭合約，但按照第9條終止該合約則不在此限。 (由2001年第7號第8條代替)
- (4BAAA) 就第(4BA)(b)、(4BAAB)及(4BAAC)款而言，**工資(wages)**包括僱主就一個以下日子支付的款項——
- (a) 僱員放取的產假、待產假、休息日、病假日、假日或年假； (由2014年第21號第9條修訂)
- (b) 僱員在僱主同意下放取的假期；
- (c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；
- (d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第282章)第10條僱員是會就該日子獲付補償的。 (由2007年第7號第9條增補)
- (4BA) 任何僱主如違反第(4B)款的規定，須付給被解僱的僱員——
- (a) 一筆款項，款額為假若僱主根據第7條終止該合約本須付給的款額；及
- (b) 一筆相等於該僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的7倍的額外款項——

- (i) 在緊接僱傭合約終止日期之前的12個月期間；或
- (ii) 如該僱員在緊接該合約終止日期之前受僱於該僱主一段短於12個月的期間，則該段較短的期間。 (由2007年第7號第9條代替)

(由1995年第103號第13條增補)

(4BAAB) 在計算僱員在該12個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時——

- (a) 僱員在當中由於——
  - (i) 放取任何產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假； (由2014年第21號第9條修訂)
  - (ii) 在僱主同意下放取任何假期；
  - (iii) 在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或
  - (iv) 暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》(第282章)第10條會獲付補償，

因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及

- (b) 就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，均不計算在內。 (由2007年第7號第9條增補)

(4BAAC) 為免生疑問，如僱員就第(4BAAA)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(4BAAB)款不予計算在內。 (由2007年第7號第9條增補)

(4BAAD) 儘管有第(4BA)(b)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的12個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一年業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的僱傭合約終止日期之前的12個月期間內所賺取的工資計算該款額。 (由2007年第7號第9條增補)

(4BAA) 凡僱主在僱員所放的病假日終止其連續性僱傭合約，而根據本條僱主須就該病假日付給疾病津貼，則——

- (a) 除非相反證明成立；或
- (b) 除第(4BAB)款另有規定外，除非僱主證明——
  - (i) 他的本意是按照第9條終止該合約；而且

- (ii) 在終止該合約時，他合理地相信他有理由如此終止該合約，

否則就第(4B)款而言，須視僱主為並非按照第9條終止該合約。 (由2001年第7號第8條增補)

- (4BAB) 就民事法律程序而言，第(4BAA)(b)款不適用。 (由2001年第7號第8條增補)
- (4BB) 任何僱主違反第(4B)款，即屬犯罪，一經定罪，可處第6級罰款。 (由2001年第7號第8條代替)
- (4C) 如僱主在僱員放病假期間終止其僱傭合約，則即使僱傭合約已告終止，僱主仍須按僱員根據第(4)款有權獲得疾病津貼的病假日總數，將疾病津貼付給該僱員，而第(5)、(5A)及(7)款的規定仍適用於任何該等病假日及有關的疾病津貼，猶如該僱傭合約未予終止一樣。 (由1983年第57號第5條增補)
- (5) 在下述情況下，僱主無須就任何病假日付給僱員疾病津貼——
  - (a) 除第(5A)款另有規定外，沒有適當的醫生證明書指明某日是病假日，而簽發該證明書的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫認為僱員在該日因疾病或損傷而過去、目前或將來(視屬何情況而定)不適宜工作； (由1983年第57號第5條修訂；由1995年第5號第9條修訂；由2006年第16號第7條修訂)
  - (b) 凡僱主辦有認可醫療計劃，僱員在疾病或損傷期內任何時間，除非是留院病人，否則無合理辯解而拒絕在該醫療計劃下接受診治； (由1983年第57號第5條修訂；由1995年第5號第9條修訂；由2006年第16號第7條修訂)
  - (c) 凡僱主辦有認可醫療計劃，僱員接受僱主為該醫療計劃所聘用的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫診治，或身為留院病人，但在疾病或損傷期內任何時間，無合理辯解而不理會—— (由2006年第16號第7條修訂)
    - (i) 該醫生、中醫或牙醫的意見；或
    - (ii) 在醫院為他診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫的意見； (由1983年第57號第5條修訂；由1995年第5號第9條修訂；由2006年第16號第7條修訂)
  - (d) 如僱員不適宜工作是因其嚴重和故意的不當行為所導致；

- (e) 如僱員不適宜工作是因損傷或職業病所導致，而其損傷或職業病按照《僱員補償條例》(第282章)須獲補償；
  - (f) 如僱員已就該病假日收取假日薪酬。
- (5AA) 凡有為第(5)款的施行而簽發的醫生證明書，而該證明書——
- (a) 是由註冊醫生簽發的，則只有在僱主所經辦的認可醫療計劃涵蓋由註冊醫生給予的治療的情況下，第(5)(b)款方適用；
  - (b) 是由註冊中醫簽發的，則只有在僱主所經辦的認可醫療計劃涵蓋由註冊中醫給予的治療的情況下，第(5)(b)款方適用；或
  - (c) 是由註冊牙醫簽發的，則只有在僱主所經辦的認可醫療計劃涵蓋由註冊牙醫給予的治療的情況下，第(5)(b)款方適用。 (由2006年第16號第7條增補)
- (5A) 凡僱員所放的有薪病假日記入僱主根據第37(1A)條為其備存的紀錄內的第2類，則如僱主有此要求，僱員須向僱主出示他在醫院門診部或留院時為他診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫就每一病假日所簽發的醫生證明書。 (由1983年第57號第5條增補。由1995年第5號第9條修訂；由2006年第16號第7條修訂)
- (6) 就本條而言——
- (a) **醫院(hospital)**一詞指政府營辦的醫院或專科診療所、軍方醫院、《醫院管理局條例》(第113章)所指的公營醫院或由某人根據《醫院、護養院及留產院註冊條例》(第165章)註冊的醫院； (由1991年第81號第2條修訂；由2012年第2號第3條修訂；由2014年第21號第9條修訂)



- (b) 第(5)(a)款內**適當的醫生證明書** (appropriate medical certificate)一詞指——
- (i) 如僱主在該證明書簽發當日辦有認可醫療計劃——
    - (A) 由該僱主為該計劃而聘用的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的證明書；
    - (B) (在該計劃沒有涵蓋由註冊醫生給予的治療的情況下)由任何註冊醫生所簽發的證明書；
    - (C) (在該計劃沒有涵蓋由註冊中醫給予的治療的情況下)由任何註冊中醫所簽發的證明書；
    - (D) (在該計劃沒有涵蓋由註冊牙醫給予的治療的情況下)由任何註冊牙醫所簽發的證明書；或
    - (E) (在僱員有合理辯解而拒絕在該計劃下接受診治的情況下)由任何註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的證明書； (由2006年第16號第7條代替)
  - (ii) 在簽發該證明書當日，如僱員是留院病人，由醫院內為他診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的證明書；或
  - (iii) 在其他情況下由任何註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的證明書。 (由1983年第57號第5條代替。由1995年第5號第9條修訂；由2006年第16號第7條修訂)
- (7) 每份醫生證明書，除須指明該證明書的簽發者認為僱員過去、目前或將來(視屬何情況而定)不適宜工作的日數外，亦須指明該證明書的簽發者認為導致該僱員過去、目前或將來(視屬何情況而定)不適宜工作的疾病或損傷性質；如該醫生證明書是僱員就第(5A)款的規定向僱主出示者，則如其僱主有此要求，該醫生證明書須載有或附有一份該證明書的簽發者所作過的診斷及治療的簡略紀錄。 (由1983年第57號第5條修訂；由1995年第5號第9條修訂；由2006年第16號第7條修訂)

---

編輯附註：

\* 生效日期：1983年11月1日。

# “《1983年僱傭(修訂)條例》”乃“Employment (Amendment) Ordinance 1983”之譯名。

## 建議的影響

### 對經濟的影響

鑑於本港的出生率偏低，以及每年符合資格放取產假的在職母親數目相對於整體勞動人口而言屬於少數，增加四個星期的法定產假(並維持產假薪酬比率在僱員工資的五分之四及把額外產假薪酬的上限設於每名僱員 36,822 元)及其他建議所引致的額外成本應不會很大。特別是，由於政府會全數承擔額外產假薪酬的成本(參考二零一八年的情況，粗略估計為每年四億四千四百萬元，或佔所有僱員總薪酬開支的 0.05%)，有關僱主所須承擔的其他額外成本應甚為輕微。

### 對財政和公務員的影響

2. 參考二零一八年的情況，若政府就每宗產假個案的承擔上限為 36,822 元，每年的成本約為四億四千四百萬元。此外，外判服務承辦商、公營機構及資助機構等可向政府要求增加撥款，用作聘請替補員工以填補額外四個星期產假所需的人手。

3. 由於政府僱員自二零一八年十月十日起已享有 14 個星期的產假，延長法定產假至 14 個星期對政府作為僱主將無額外財政影響。

4. 勞工處將會負責有關修訂法例的推行和執法工作(包括宣傳、調停、視察等)，以及就額外產假薪酬建立及實施一個全新向僱主發還款項的計劃。勞工處會根據既定的資源分配機制提出理據申請額外所需人手。

### 對家庭及性別的影響

5. 延長法定產假的建議會為在職婦女於分娩前後提供較長

的有薪假期，對她們有正面的影響。有關更新「流產」的定義及澄清就產前檢查獲得疾病津貼的建議，有助改善女性僱員在這些情況下的權益。建議亦有助營造更有利成家立室及生兒育女的環境。

### **對可持續發展的影響**

6. 正如上文第 5 段所述，延長法定產假的建議會對在職婦女有正面的可持續發展影響，且有助建立更有凝聚力、和諧及關愛的社會。

## 簡稱一覽表

額外產假薪酬	- 就延長產假須支付的法定產假薪酬
條例草案	- 《2019 年僱傭(修訂)條例草案》
勞顧會	- 勞工顧問委員會