

第六章：生育保障

产假

女性雇员只要在产假开始前按连续性合约为雇主服务，并给予雇主怀孕及准备放取产假的¹通知，便可享有以下期间的产假：

- 连续 10 星期的产假；
- 若分娩日期较预产期迟，雇员可享有一段日数相等于预产期翌日起至实际分娩日为止的额外产假；
- 如雇员因怀孕或分娩而引致疾病或不能工作，最多可额外休假 4 星期。

放取产假

- 若得到雇主的同意，雇员可选择在预产期前 2 至 4 星期开始放产假。
- 如雇员没有提出要求，或未得到雇主的同意，则须在预产期前 4 星期开始放产假。
- 如雇员在未开始放产假前已分娩，则以分娩日为产假开始的日期。在这情况下，雇员须在分娩后 7 天内将分娩日期通知雇主，并说明放 10 星期产假的打算。

产假薪酬

如雇员符合下列条件，便可享有产假薪酬：

1. 在所订定的产假开始前已按连续性合约受雇满 40 星期；
2. 给予雇主怀孕及准备放取产假的¹通知，例如向雇主出示证实怀孕的医生证明书；及
3. 如雇主有提出要求，已向雇主递交医生证明书说明其预产期。

雇员可享有 10 星期有薪产假。雇主须在正常粮期支付产假薪酬给雇员。

产假薪酬的每日款额相等于雇员在「产假首天」前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。

注意：在计算每日平均工资时，雇主须剔除(i)未有付给雇员工资或全部工资的期间，包括休息日、法定假日、年假、病假、产假、工伤病假或在其同意下放取的假期，以及没有向雇员提供工作的任何正常工作日；连同(ii)就该期间已支付的款项。(详情见附录二)

违例与罚则

雇主不让怀孕雇员放产假，或不支付产假薪酬给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

检查

怀孕雇员因产前检查、产后治疗或流产而缺勤的每一天，如有适当医生证明书，可作病假计算。（请参阅第五章「有薪病假的类别」部分及本章「医生证明书」部分）

职业保障

如怀孕雇员符合以下的条件，则雇主由雇员经医生证明书证实怀孕之日起至产假结束而应复工之日为止，不得解雇该雇员：

1. 雇员按照连续性合约受雇；及
2. 雇员已向雇主发出怀孕通知。

如雇员在发出怀孕通知前已被雇主解雇，她可在紧接解雇通知后立即提交怀孕通知予雇主。在这情况下，雇主须撤回解雇该雇员的决定。

雇主只可在以下情况下解雇怀孕雇员：

- 如雇员犯严重过失而被实时解雇；
- 如雇佣合约有明确协议有试用期，雇主可在不多于 12 星期的试用期内解雇雇员，惟雇主不得由于雇员怀孕而将其解雇。

违例与罚则

除上述特殊情况外，雇主解雇怀孕雇员，即属违法，雇主可被检控，一经定罪，最高可被罚款 10 万元。此外，雇主必须在终止合约后 7 天内，支付下列款项给雇员：

1. 解雇代通知金；
2. 一笔相等于 1 个月工资的赔偿款项*；及
3. 假如雇员继续受雇便会有资格领取产假薪酬，雇主须支付雇员 10 星期产假薪酬。

*计算方法见附录二

此外，若雇主并非基于条例规定的正当理由解雇雇员，雇员可向雇主提出「雇佣保障」补偿的申索。（详情见第九章「雇佣保障的索偿资格与补偿」部分）

禁止指派粗重、危险或有害的工作

若怀孕雇员向雇主提交有关的医生证明书，说明其不适宜处理重物、在会产生对怀孕有害的气体地方工作或处理其它损害怀孕的工作，雇主不得将该等工作分派给该雇员；如雇员正从事该等工作，雇主必须在收到有关请求后 14 天内将雇员调离该等工作。

不论雇员所交出的医生证明书是由注册医生或注册中医签发，雇主可在收到有关的医生证明书后 14 天内，自费安排雇员接受由雇主指名的注册医生或注册中医进行另一次身体检查，以就雇员是否适宜从事有关工作获得另一意见。

如雇员因上述理由被调离本身的工作而令收入有所改变，该雇员的产假薪酬或解雇赔偿，须以雇员在「调离粗重、危险或有害的工作」前 12 个月内所赚取的每日或每月平均工资(视乎何者适用而定)为计算基础。(计算方法见附录二)

违例与罚则

雇主如无合理辩解而违反上述规定，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

医生证明书

雇员如欲享有生育保障，在适用的情况下如雇主有此要求，需提交由注册医生、注册中医或注册助产士签发的医生证明书，有关详情可参阅下表：

证明	由注册 医生签发	由注册 中医签发	由注册 助产士签 发
怀孕及其预产期	✓	✓	✓
实际分娩日期	✓	✗	✓
因怀孕或分娩而引致疾病或不能工作，而可额外放取不多于 4 星期的产假	✓	✓	✗
接受产前检查、产后治疗或因流产而缺勤	✓	✓	✗
不适合担任粗重、危险或有害的工作	✓	✓	✗