

生育保障

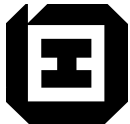
前言

本小册子旨在以浅白的文字，简述香港法例第57章《雇佣条例》有关生育保障的主要条文。对有关法例的诠释，应以法例原文为依归。

如欲进一步了解《雇佣条例》的详情，请参阅由劳工处编印的《雇佣条例简明指南》或法例原文，详情请浏览：

《雇佣条例简明指南》：<http://www.labour.gov.hk/chs/public/ConciseGuide.htm>

《雇佣条例》原文：<http://www.labour.gov.hk/chs/legislat/contentB2.htm>



劳工处
Labour Department

2010年7月

产假

女性雇员只要在产假开始前已按连续性合约^{注1}为雇主服务，并给予雇主怀孕及准备放取产假的通知^{注2}，便可享有连续10星期的产假。

除上述连续10星期的产假外，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。此外，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。

产假薪酬

如雇员符合下列条件，便可享有10星期有薪产假：

1. 在所订定的产假开始前已按连续性合约为雇主服务满40星期；
2. 给予雇主怀孕及准备放取产假的通知，例如向雇主出示证实怀孕的医生证明书^{注2及注3}；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^{注3}。

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^{注4}。

如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^{注3}。如雇员已累积足够的有薪病假，便可享有疾病津贴，每日款额相等于雇员的每日平均工资的五分之四^{注5}。

怀孕通知

女性雇员如欲享有生育保障，须在有由注册医生、注册中医或注册助产士签发的医生证明书证实怀孕之后，将怀孕一事通知雇主，并说明打算放产假。如雇主要求，雇员须递交医生证明书，说明其预产期。

雇员可使用本小册子附录一「怀孕通知书」的表格样本，向雇主发出怀孕通知，并紧记保留副本以作纪录。

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，并说明打算放10星期产假。

注意：

为使劳资双方能及早作出适当的工作安排，雇员应尽早与雇主协议放产假的开始日期。

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。

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个月平均工资的赔偿款项^{注4}；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。

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^{注6}。

注意：

为确保雇员能获得职业保障，按连续性合约受雇的怀孕雇员，一经证实怀孕后，应尽早取得医生证明书^{注3}，并尽快向雇主发出怀孕通知及说明打算放产假。

禁止指派粗重、危险或有害的工作

若怀孕雇员向雇主提交医生证明书，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。如检查结果与雇员提交的不同，则雇主可将雇员提出因怀孕不适宜处理有关工作的请求交予劳工处处长作决定。雇主及雇员须遵从由劳工处处长作出的任何决定。

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^{注4}。

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。

有关怀孕雇员的工作安排，可参考本小册子内附录三的「对怀孕妇女健康有害的工作」、附录四的「有关怀孕雇员担任粗重工作的指引」和附录五的「安排怀孕雇员工作的其它考虑因素」。

查询

查询热线：2717 1771（此热线由「1823 电话中心」接听）

劳工处网页：<http://www.labour.gov.hk>

亲临劳工处劳资关系科各分区办事处

地址：<http://www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm>

注1： 雇员如连续受雇于同一雇主4星期或以上，而每星期最少工作18小时，其雇佣合约便属「连续性合约」。

注2： 如雇员在给予怀孕通知或放取产假前已分娩，则须在分娩后7天内将分娩日期通知雇主，并说明打算放10星期产假。如雇主要求，雇员须递交医生证明书，说明其分娩日期。

注3： 有关的医生证明书，见本小册子附录二「医生证明书」

注4： 计算方法见劳工处编印的《雇佣条例简明指南》附录二「『以12个月平均工资来计算有关法定权益』简介及计算例子」

注5： 见劳工处编印的《雇佣条例简明指南》第五章「疾病津贴」

注6： 见劳工处编印的《雇佣条例简明指南》第九章「僱傭保障」—「『不合理及不合法解雇』部份

怀孕通知书

致：_____

(雇主名称)

本人_____，现根据香港法例第五十七章雇佣条例第12(4)节通知你，经*注册医生/注册中医/注册助产士证明，本人已经怀孕，并打算放产假。

签名：_____

日期：_____

- 注： 1. 请将填妥的通知书正本交给雇主并保留副本以作纪录。
2. 在雇主同意下，雇员可选择在预产期的2至4星期前开始放产假。为使劳资双方能及早作出适当的工作安排，雇员应尽早与雇主协议放产假的开始日期。

* 请将不适用者删去

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，须提交由注册医生、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	✓	✓	✗

对怀孕妇女健康有害的工作

在工作上接触到某些媒体可能会损害怀孕妇女的健康。女性雇员在怀孕期间，特别是首三个月，该避免接触这些媒体。以下是这些媒体和有机会接触到这些媒体的工作的一些例子：

<u>媒体</u>	<u>工作</u>
金属（铅、汞）	镕铅、制造汽车电池、使用熏剂
气体（一氧化碳）	汽车修理厂（汽车废气）
溶剂	干洗、电子业
消毒气体（环氧乙烷）	医护行业
麻醉气体（卤化乙烷、一氧化二氮）	医护行业
辐射	X 光照射、制造气灯罩
高热	制造玻璃、铸铁厂
传染性媒体（德国麻疹病毒、巨细胞病毒）	医护行业

怀孕雇员如果担心工作上接触到的媒体会损害健康，应该向医生请教。若医生认为该名雇员在工作上接触到的某些媒体对其怀孕期间的健康有害，雇主应按主诊医生的指示，暂时调派该名雇员至另一工作岗位。

工作性质改变后，大部分怀孕雇员该可按其意愿继续工作，直至分娩前的数星期。

有关怀孕雇员担任粗重工作的指引

一般人都知道孕妇较易感到疲倦及成因不明的腰背酸痛,而且孕妇庞大的身躯会令她们在担任某些工作时,感到困难,甚至产生危险。

对于在怀孕期间一切正常顺利的家庭佣工,雇主只要将工作程序稍为更改,她们便能继续工作至怀孕期的最后数星期。需要更改的地方包括:让她们在午饭后休息片刻,缩短工作时间或采用弹性工作时间,避免她们长时间以同一姿势工作,以及避免她们长时间从事粗重工作,例如重复提举重物及攀爬楼梯。

人力操作

就人力操作工作来说,如果怀孕情况正常顺利,在首5个月怀孕期内的妇女与其它一般妇女无异。下表可作为妇女在怀孕期间可继续从事各种体力劳动工作的指引,并列出在怀孕期内一切正常顺利的健康雇员,能够在毫无困难或不危害怀孕的情况下担任的有关体力劳动工作。若怀孕雇员健康有问题时,应就她们是否适合人力操作,向医生请教。

妇女在怀孕期间可继续担任各种不同工作的指引

(采自美国医学会杂志)

工作性质	怀孕期(以星期计)
坐着担任轻巧的工作 长时间(超过4小时) 非长时间	40 40
站立 长时间(超过4小时) 非长时间 (每小时30分钟或以上) (每小时不超过30分钟)	24 32 40
俯身及弯腰至膝盖以下 重复进行(每小时10次或以上) 间歇进行 (每小时两次至9次) (每小时少于两次)	20 28 40
攀爬直梯及柱 重复进行(在8小时轮班工作中重复4次或以上) 间歇进行(在8小时轮班工作中少于4次)	20 28
楼梯 重复进行(在8小时轮班工作中重复4次或以上) 间歇进行(在8小时轮班工作中少于4次)	28 40
提举物件 重复进行 (负重超过23公斤) * (负重11至22公斤) * (负重不超过11公斤) 间歇进行 (负重超过23公斤) * (负重11至14公斤)	20 24 40 30 40

* 个人不应站立提举**16至20公斤**之重物。提举重对象要采用机械辅助设备及多人合作以减少受伤的危险性。

安排怀孕雇员工作的其它考虑因素

雇主须特别考虑在工作中所存在的其它危险情况，其中包括高空工作(使用梯子、工作平台、杆子等) 和操作某些重型机器。如发生意外，可对孕妇或胎儿造成严重的伤害。

大约由怀孕中期开始，孕妇的腹部会日渐隆起，姿势也须作出一些改变。以下问题须加以留意：

- (a) 平衡 — 在湿滑的地方工作的问题；
- (b) 舒适 — 在狭窄的空间内工作的问题；
- (c) 工作程序 — 由于腹大便秘，孕妇可能不及以前那么灵活、敏捷，而身体的协调、行动的速度以及四肢的伸展能力也可能受到影响。

座位应该舒适，可让孕妇经常转换姿势，并可在工作间活动自如。

妇女在怀孕期某些阶段，特别容易出现晕眩、呕吐、足踝肿胀、背痛及疲劳等征状。如雇主能体谅，将有助减轻怀孕雇员这些不适；相反，某些工作形式或工作安排却可使这些情况恶化。