

# 零售业 《雇佣条例》 常见问题



劳工处



劳资协商促进科



零售业三方小组

# 索引

	页
前言	2
常见雇佣问题分类	
I. 休息日	5
II. 法定假日	8
III. 有薪年假	11
IV. 有薪病假	13
V. 产假	18
VI. 生育保障	21
VII. 侍产假	23
查询	26

## 前言

零售业店铺业务一般都非常繁忙，而前线主管多须身兼数职，以致未能花太多时间兼顾人力资源管理的工作。有见及此，**零售业三方小组**特别编制本小册子，以简单的问答形式，列出零售业内常见的雇佣问题，解释《雇佣条例》下有关条文的规定，并提供良好人事管理措施的贴士，以协助前线主管更有效地处理日常的工作。

本小册子的内容是根据《雇佣条例》而编写，所有《雇佣条例》适用的雇员，不论其工作时数，都享有条例下的一些基本保障及权益，例如工资支付的保障及法定假日的给予。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，他的雇佣合约便属「连续性合约」，可享有更多其他法定权益，如法定假日工资、有薪年假及长期服务金等。

劳资双方只要不违反《雇佣条例》的规定，可自行订立合适的雇佣条款及条件，因此在应用本小册子时，须同时考虑个别机构与雇员所订定的雇佣合约条款，如优于《雇佣条例》，便应依照合约条款处理。（任何雇佣合约的条款，如有终止或减少《雇佣条例》所赋予雇员的权利、利益或保障的含意，即属无效。）如有疑问，前线主管宜与人力资源部多作沟通，确保在日常处理有关事宜时，同时符合《雇佣条例》的规定及个别机构的制度。

有关《雇佣条例》的规定，除本小册子外，亦可参考本处出版的「雇佣条例简明指南」。对于有关法例的诠释，则应以《雇佣条例》原文为依归。

除《雇佣条例》外，处理人事管理事宜时，亦须注意其他相关的条例，如《最低工资条例》、《性别歧视条例》、《残疾歧视条例》、《家庭岗位歧视条例》、《种族歧视条例》、《强制性公积金计划条例》及《个人资料（私隐）条例》等。如有需要，可向本小册子第 26 页所列的有关机构查询。

在撰写这份小册子时，我们得到零售业三方小组各成员的支持及提供宝贵意见，现谨此向他们致谢。



# 零售业三方小组

零售业三方小组成员如下（排名以繁体笔划序）：

## 工会

香港百货、商业雇员总会

商品推广及零售业雇员总会

零售、商业及成衣业总工会

零售业从业员协会

## 商会/管理协会

香港化妆品同业协会

香港珠石玉器金银首饰业商会

香港零售管理协会

香港图书文具业商会有限公司

港九电器商联会有限公司

港九药房总商会有限公司

## 雇主

ALF Retail Hong Kong Limited  
(Marks & Spencer)

Esprit Retail (Hong Kong) Ltd.

大昌行集团有限公司

仁孚行有限公司

太古资源有限公司

牛奶有限公司

永安百货有限公司

永旺(香港)百货有限公司

百丽人才发展(香港)有限公司

佐丹奴国际有限公司

周生生集团国际有限公司

屈臣氏有限公司

时富集团

时间廊钟表有限公司

商务印书馆(香港)有限公司

崇光香港百货有限公司

莎莎化妆品有限公司

堡狮龙企业有限公司

华润万家(香港)有限公司

冯氏(1937)管理有限公司

裕华国产百货有限公司

傲胜(香港)有限公司

优之良品有限公司

纵横二千有限公司

鳄鱼恤有限公司

## I. 休息日

---

### 1.1 Q: 雇员一星期可得多少天休息日？

A: 根据《雇佣条例》，凡按连续性合约受雇的雇员，每 7 天期间可享有不少于 1 天休息日。休息日的定义是在连续不少过 24 小时内，雇员有权不为雇主工作。

### 1.2 Q: 雇主可否安排雇员相隔多于 7 天才放取休息日（例如连续工作 15 天才放取休息日 2 天）？

A: 《雇佣条例》规定，雇主须于每 7 天期间给予不少于 1 天休息日给雇员。但雇主如得到雇员的同意，可另定休息日（请参考 1.3 及 1.7）。

**良好人事管理措施提示：**雇主应为雇员提供合理的作息安排，避免要求雇员长时间工作，以保持雇员的工作效率和质素，及减少因疲倦过度而导致的工业意外。请参考由本处出版的「休息时段指引」。

### 1.3 Q: 雇主可否强迫雇员于休息日工作？

A: 不可以。除了因机器或工厂设备发生故障或任何紧急事故，否则雇主不可要求雇员在休息日工作。在这些例外情况下，雇主必须另定休息日。另定休息日须安排于原定休息日后的 30 天之内，并须在原定休息日后的 48 小时内通知雇员另定休息日的日期。

### 1.4 Q: 雇员可否自愿在休息日工作？

A: 可以。除受雇于工业界的 18 岁以下的青年外，任何雇员可自愿在休息日工作。

### 1.5 Q: 休息日是否规定有薪？

A: 休息日属有薪或无薪，应由雇主和雇员双方协议。

1.6 Q: 雇主可否要求雇员在法定假日放取休息日?

A: 不可以。雇员除有权享有法定假日外，尚有权享有休息日。

1.7 Q: 雇主可否更改雇员的休息日日期?

A: 在雇员同意下，雇主可另定休息日，代替原来指定的休息日。另定休息日须于同一月份内原定休息日之前，或原定休息日之后 30 天内。

**良好人事管理措施提示：**雇主须妥善记录雇员放取休息日的安排和支付有关薪酬的细则，亦应将有关资料定期通知雇员，以加强管职双方在安排休息日方面的沟通。

1.8 Q: 如雇员须轮班，雇主应怎样安排休息日?

A: 雇员的休息日须由雇主指定，如雇员须轮班，雇主须在每个月开始前将该月内各休息日的安排通知雇员。口头通知、书面通知或张贴雇员该月休假表均可。

**良好人事管理措施提示：**雇主须妥善记录雇员放取休息日的安排和支付有关薪酬的细则，亦应将有关资料定期通知雇员，以加强管职双方在安排休息日方面的沟通。

1.9 Q: 雇员可否要求放取固定休息日?

A: 《雇佣条例》规定，休息日由雇主指定，而雇主可为不同雇员指定不同的休息日。

**良好人事管理措施提示：**由于业务性质所限，零售业的雇主一般未必能为其前线员工安排固定休息日。雇主如须雇员轮班工作，应在雇员受聘前说明，让其考虑。此外，在可能情况下，亦应尽量以有规律为原则，安排雇员的轮值表。

1.10 Q: 如休息日适逢法定假日，雇主应怎样安排?

A: 休息日适逢法定假日，雇主应安排雇员于翌日放取该法定假日，而该翌日须并非法定假日、另定假日、代替假日或休息日。(有关法定假日、另定假日或代替假日的区别，请参考 2.2。)

1.11 Q: 如休息日适逢年假，雇主应怎样安排？

A: 年假期间内适逢休息日，该日须当作年假计算，雇主须为雇员另定休息日。

1.12 Q: 如休息日适逢产假，雇主应怎样安排？

A: 产假期间的任何休息日皆作产假的一部分计算，雇员无权要求另给额外休息日。

## II. 法定假日

### 2.1 Q: 一年共有多少天法定假日？

A: 《雇佣条例》列明一年有下列 14 天的法定假日(俗称劳工假):

- ◇ 1月1日
- ◇ 农历年初一
- ◇ 农历年初二
- ◇ 农历年初三
- ◇ 清明节
- ◇ 劳动节
- ◇ 佛诞 (由2022年起新增)
- ◇ 端午节
- ◇ 香港特别行政区成立纪念日
- ◇ 中秋节翌日
- ◇ 国庆节
- ◇ 重阳节
- ◇ 冬节或圣诞节 (由雇主选择)
- ◇ 圣诞节后第一个周日 (由2024年起新增)\*

\* 2024年1月1日起生效

2026年及之后新增的法定假日表列如下:

年份	新增法定假日	法定假日总日数
由2026年开始	复活节星期一	15
由2028年开始	耶稣受难节	16
由2030年开始	耶稣受难节翌日	17

### 2.2 Q: 雇主可否要求雇员于法定假日工作？

A: 如果雇主要求雇员在法定假日工作，须作出以下的安排:

安排另定假日的期限	预先通知雇员另定假日的期限
在法定假日前的60天内；或	在另定假日最少48小时前通知雇员
在法定假日后的60天内	在法定假日最少48小时前通知雇员

如雇主雇员双方同意，雇主可在法定假日或另定假日的30天前后的期间内安排代替假日给雇员。

**良好人事管理措施提示：**雇主宜清楚记录雇员补放法定假日的日期，亦应将有关资料通知雇员，以加强管职双方在安排假日方面的沟通及避免不必要的误会。

### 2.3 Q: 兼职雇员可否享有法定假日?

A: 所有雇员，不论其工作时数，均可享有法定假日。至于享有法定假日工资所需资格，请参考 2.5。

### 2.4 Q: 雇员须加入公司多久，才可享有法定假日?

A: 所有雇员，不论服务年资的长短，即使刚入职，亦可享有法定假日。至于享有法定假日工资所需资格，请参考 2.5。

### 2.5 Q: 哪些雇员可享有法定假日工资?

A: 如雇员在紧接法定假日之前已按连续性合约受雇满 3 个月，便可享有假日薪酬。雇主最迟须于法定假日后的第一个发薪日支付假日薪酬给雇员。

### 2.6 Q: 零售业雇员(如售货员等)一般因设佣金等制度，每月薪酬金额未必相同，假日薪酬应怎样计算?

A: 假日薪酬应相等于雇员在该假日前 12 个月内所赚取的每日平均工资。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、待产假工伤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。

### 2.7 Q: 零售业一般须于法定假日营业，人手亦较紧张。因应业务需要，雇主可否不让雇员放取法定假日而以工资代替?

A: 不可以。雇主不得以任何形式的款项代替发放假日给雇员。雇主如违反规定，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。雇主如须雇员于法定假日工作，须安排另定假日/代替假日给雇员，有关规定，请参考 2.2。

2.8 Q: 如法定假日适逢休息日，雇主应怎样安排？

A: 法定假日适逢休息日，雇主应安排雇员于翌日放取该法定假日，而该翌日须并非法定假日、另定假日、代替假日或休息日。(有关法定假日、另定假日或代替假日的区别，请参考 2.2。)

2.9 Q: 如法定假日适逢年假，雇主应怎样安排？

A: 年假期间内适逢法定假日，该日须当作年假计算，雇主须为雇员另定法定假日。

2.10 Q: 如法定假日适逢产假，雇主应怎样安排？

A: 产假期间的任何法定假日皆作产假的一部分计算，雇员无权要求另给额外假日。雇员如已就该假日获付给产假薪酬，则无权要求付给假日薪酬，如并无就该假日获付给产假薪酬，而雇员在法定假日之前已按连续性合约受雇满 3 个月，则须就该假日获付给假日薪酬。

2.11 Q: 如法定假日适逢有薪病假，就该日而言，雇主应支付法定假日工资或疾病津贴？

A: 如雇员在法定假日前已按连续性合约受雇满 3 个月，雇主应支付法定假日薪酬给雇员，该日应视作法定假日，雇主无须支付疾病津贴给雇员，亦不应扣除雇员的病假额。

如雇员在法定假日前未按连续性合约受雇满 3 个月，雇主则无须支付法定假日薪酬给雇员。即使雇员符合领取疾病津贴的资格，雇主亦无须支付疾病津贴给雇员，雇员的病假额亦不应被扣除。

### III. 有薪年假

#### 3.1 Q: 兼职雇员可否享有有薪年假?

A: 根据《雇佣条例》，不论职位名称或工作性质，只要是以连续性合约受雇满 12 个月，便可享有有薪年假。

#### 3.2 Q: 雇员每年可享多少天有薪年假?

A: 雇员按连续性合约受雇满 12 个月，便可享有有薪年假。有薪年假日数按雇员受雇年资由 7 天递增至最高 14 天：

服务年期	1	2	3	4	5	6	7	8	9 或以上
可享有的有薪年假日数	7	7	8	9	10	11	12	13	14

#### 3.3 Q: 谁决定年假的日期?

A: 年假日期应由雇主在征询雇员的意见后指定。雇主须至少在假期开始的 14 天前，以书面通知雇员年假的日期。如双方同意，可以较短时间通知。

#### 3.4 Q: 雇主应安排雇员于何时放取有薪年假?

A: 根据《雇佣条例》，在受雇满 12 个月后，雇员须于随后 12 个月内放取应得的有薪年假。

#### 3.5 Q: 雇员应得的年假可否分开发放?

A: 年假须为一段不间断的期间。但如果雇员要求，雇主可按下列方式给予年假。

年假日数不超过 10 天	可将不多于 3 天的假期分开发放，而余下的年假则应连续发放
年假日数超过 10 天	最少连续发放 7 天年假，余下的年假可分开发放

### 3.6 Q: 年假薪酬应怎样计算?

A: 每日年假薪酬应相等于雇员在该年假前 12 个月内所赚取的每日平均工资。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、待产假、工伤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。

### 3.7 Q: 雇主可否给予雇员工资以代替年假?

A: 雇主不得在雇佣合约内加入任何条款，令雇员放弃全部或部分年假，包括支付工资以代替年假的条款。

然而，雇员可选择接受款项代替部分年假，但只限于在法例下享有超过 10 天的年假部分。

### 3.8 Q: 雇主如不让雇员放年假或不支付年假薪酬给雇员，罚则为何?

A: 雇主如无合理辩解而不让雇员放年假，或雇主不支付年假薪酬给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

### 3.9 Q: 雇员受雇未满一年辞职，雇主是否须按比例给予雇员年假薪酬?

A: 如雇员在一个假期年内受雇满 3 个月但不足 12 个月，除因犯严重过失而遭实时解雇外，不论以任何理由终止雇佣合约，都可获发放按比例计算的年假薪酬。

### 3.10 Q: 雇主可否安排雇员于产假期间放取有薪年假?

A: 不可以。有薪年假是雇员在根据《雇佣条例》有权享有的休息日、法定假日及产假以外，另获给予或须获给予的假期。

## IV. 有薪病假

### 4.1 Q: 雇员在什么情况下可享有疾病津贴?

- A: 雇员按连续性合约受雇，如同时符合以下资格，便可领取疾病津贴：
- (1) 病假不少于连续 4 天（除怀孕雇员因产前检查、产后治疗或流产而缺勤，在这些情况下，如符合下述的规定，每一天病假均可享有疾病津贴）；
  - (2) 雇员已累积足够的有薪病假（请参考 4.2 及 4.3）；及
  - (3) 雇员能够出示：
    - (i) 适当的医生证明书（就产前检查而言，除了医生证明书外，雇员亦可出示到诊证明书<sup>1</sup>）；或
    - (ii) 就因遵守按第 599 章《预防及控制疾病条例》施加的指定防疫规定的活动限制要求而缺勤，雇员须出示有关要求的证明<sup>2</sup>（请参考 4.3）。

<sup>1</sup> 到诊证明书不适用于在 2020 年 12 月 11 日之前进行的产前检查。

<sup>2</sup> 适用于 2022 年 6 月 17 日或之后雇员因遵守活动限制要求而缺勤所放取的病假，而施行活动限制要求的指定防疫规定订明于《雇佣条例》附表 12 的第 1 部。有关要求的证明是指政府发出的书面或电子形式文件，或电子数据。相关证明须显示雇员姓名或足以识辨雇员身分的资料、活动限制要求的种类，及该限制有效期的开始及结束日期。

### 4.2 Q: 《雇佣条例》下，有薪病假的累积方法是怎样的?

- A: 雇员按连续性合约受雇，在最初受雇的 12 个月内每服务满 1 个月，便可累积 2 天有薪病假日；之后每服务满 1 个月可累积 4 天。有薪病假日可在整个受雇期间持续累积，但在任何时间不得超过 120 天。有薪病假日分为两类：第 1 类是最初累积的 36 天，第 2 类则是其后的 84 天。

#### 4.3 Q: 放取第 1 类和第 2 类有薪病假日的条件有什么不同?

A: 放取第 1 或第 2 类有薪病假日的条件分别如下:

	可累积的病假日 总日数	放取累积有薪病假日的条件
第 1 类	36	<ul style="list-style-type: none"><li>● 有注册医生、注册中医或注册牙医签发的医生证明书<sup>1</sup></li><li>● 就产前检查而言,除了医生证明书外,雇员亦可出示注册医生、注册中医、注册助产士或注册护士所签发的到诊证明书<sup>2</sup></li><li>● 就因遵守指定防疫规定的活动限制要求而缺勤,雇员须出示有关要求的证明<sup>3</sup></li></ul>
第 2 类	84	<ul style="list-style-type: none"><li>● 放取的病假日数超过第 1 类病假的尚余日数</li><li>● 如雇主提出要求,须出示由雇员在医院门诊部或留院时为他诊治的注册医生、注册中医或注册牙医所签发的医生证明书<sup>1</sup>;如雇主提出要求,亦须提交该证明书的签发者所作过的诊断及治疗的简略纪录</li><li>● 就产前检查而言,除了医生证明书外,雇员亦可出示在医院门诊部或留院时为她进行产前检查的注册医生、注册中医、注册助产士或注册护士所签发的到诊证明书<sup>2</sup></li><li>● 就因遵守指定防疫规定的活动限制要求而缺勤,不论雇员放取的病假属第 1 类或第 2 类病假,雇员只须出示有关要求的证明<sup>3</sup></li></ul>

<sup>1</sup> 医生证明书须指明雇员不适宜工作的日数,及导致该雇员不适宜工作的疾病或损伤性质。

<sup>2</sup> 到诊证明书须列明雇员曾接受产前检查及有关日期;到诊证明书不适用于在 2020 年 12 月 11 日之前进行的产前检查。

<sup>3</sup> 适用于 2022 年 6 月 17 日或之后雇员因遵守活动限制要求而缺勤所放取的病假,而施行活动限制要求的指定防疫规定订明于《雇佣条例》附表 12 的第 1 部。有关要求的证明是指政府发出的书面或电子形式文件,或电子数据。相关证明须显示雇员姓名或足以识辨雇员身分的资料、活动限制要求的种类,及该限制有效期的开始及结束日期。

#### 4.4 Q: 兼职雇员可否享有疾病津贴?

A: 根据《雇佣条例》，雇员不论职位名称或受雇性质，只要按连续性合约受雇，并符合有关规定，便可享有疾病津贴（请参考 4.1）。

#### 4.5 Q: 雇员刚入职一个月而放取病假，可否享有疾病津贴?

A: 根据《雇佣条例》，雇员按连续性合约受雇，在最初受雇的 12 个月内每服务满 1 个月，便可累积 2 天有薪病假日。雇员如于入职满 1 个月时放取连续 4 天或以上的病假，并可出示适当的医生证明书，由于已累积有薪病假日 2 天，故此雇员在该病假期间应可领取 2 天疾病津贴。

#### 4.6 Q: 疾病津贴应怎样计算?

A: 每日疾病津贴应相等于雇员在该病假日前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。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、待产假、工伤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。

#### 4.7 Q: 如雇员所放取的有薪病假横跨两个工资期，雇主可否在雇员整段病假完毕后才发放疾病津贴给雇员?

A: 不可以。根据《雇佣条例》，不论雇员所放取的有薪病假为多久，雇主都必须于正常发薪日支付疾病津贴给雇员。

#### 4.8 Q: 雇主不支付疾病津贴给雇员，罚则为何?

A: 雇主如无合理辩解而不支付疾病津贴给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

**4.9 Q: 在《雇佣条例》下，雇主可否解雇正在放有薪病假的雇员？**

A: 除因雇员犯严重过失而将其实时解雇外，雇主不可解雇正在放取有薪病假的雇员。

雇主如违反上述规定，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 7 天工资的赔偿款项；及
- (3) 雇员应得的疾病津贴。

而《雇佣条例》中「雇佣保障」部分亦规定，雇员如被不合法及不理解的解雇，并符合法例规定的资格，可向雇主提出补偿的申索，补偿可包括复职/再次聘用或终止雇佣金及/或补偿金。详情请参阅「雇佣条例简明指南」内「雇佣保障」的章节。

**4.10 Q: 雇员在什么情况下不可享有疾病津贴？**

A: 雇员在下列情况不可享有疾病津贴：

- 如雇主办有经卫生署署长认可的医疗计划，除非是留院病人，雇员无合理解释，拒绝接受医疗计划下的公司医生诊治或不听从该等医生的指导。(注：如雇主所经办的认可医疗计划没有涵盖由注册中医给予的治疗，则雇员仍可选择向任何注册中医求诊。依照同样原则，如雇主所经办的认可医疗计划没有涵盖由注册医生或注册牙医给予的治疗，雇员仍可选择向任何注册医生或注册牙医求诊。)
- 病假适逢法定假日而雇员可享有该假日薪酬；
- 雇员不宜工作是因其严重和故意的不当行为所导致；或
- 雇员因工受伤，根据《雇员补偿条例》，可获得补偿。

#### 4.11 Q: 雇主须保存哪些有关病假纪录的数据?

A: 《雇佣条例》规定, 雇主须保存下列纪录:

- 每名雇员开始及终止雇佣合约的日期;
- 每名雇员所累积的全部有薪病假日, 包括第 1 类及第 2 类有薪病假日的总数;
- 每名雇员曾享用的有薪病假日数, 及从第 1 类或第 2 类有薪病假日数中扣除的纪录; 及
- 每名雇员曾领取的疾病津贴, 及放取有薪病假的日期。

上述纪录必须于雇员放毕有薪病假复工后 7 天内由雇员签署, 雇员并有权查看病假纪录。

#### 4.12 Q: 如有薪病假日适逢法定假日, 雇员可否就该日获得疾病津贴?

A: 如雇员在法定假日前已按连续性合约受雇满 3 个月, 雇主应支付法定假日薪酬给雇员, 该日应视作法定假日, 雇主无须支付疾病津贴给雇员, 亦不应扣除雇员的病假额。

如雇员在法定假日前未按连续性合约受雇满 3 个月, 雇主则无须支付法定假日薪酬给雇员。即使雇员符合领取疾病津贴的资格, 雇主亦无须支付疾病津贴给雇员, 雇员的病假额亦不应扣除。

#### 4.13 Q: 雇主可否安排雇员于放取有薪病假期间放取有薪年假?

A: 不可以。由于疾病或损伤以致完全丧失工作能力的期间, 不得计算为年假的一部分, 除非该期间在年假开始后方出现。

## V. 产假

### 5.1 Q: 哪些雇员可享有产假?

A: 女性雇员，不论职位名称或受雇性质，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通知，便可享有以下期间的产假：

- 连续 14<sup>1</sup> 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。

<sup>1</sup> 合资格雇员如在 2020 年 12 月 11 日之前分娩，可享有连续 10 星期的产假。

### 5.2 Q: 雇员要符合甚么条件才可享有产假薪酬?

A: 如雇员符合下列条件，便可享有 14 星期的产假薪酬：

- 在所订定的产假<sup>2</sup>开始前已按连续性合约受雇满 40 星期；
- 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；及
- 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。

雇主须在正常粮期支付产假薪酬给雇员。

<sup>2</sup> 有关订定的产假，请参阅 5.7 的第 1 及第 2 点。

### 5.3 Q: 产假薪酬应如何计算?

A: 每日产假薪酬应相等于雇员在产假首日前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。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。

### 5.4 Q: 雇员如生育第三名或以上小孩，是否仍享有产假?

A: 《雇佣条例》并没有规定雇员生育次数会影响其放产假的权利，故此不论怀孕雇员生育次数如何，女性雇员只要符合法例规定便可享有产假（请参考 5.1）及 14 星期产假薪酬（请参考 5.2）。

### 5.5 Q: 雇主可否不让怀孕雇员放产假?

A: 不可以。雇主不让怀孕雇员放产假或拒绝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。

**5.6 Q: 怀孕雇员因产前检验而缺勤，雇主是否须要支付疾病津贴？**

A: 怀孕雇员因产前检验、产后治疗或流产而缺勤，如有适当的医生证明书（就产前检查而言，除了医生证明书外，雇员亦可出示到诊证明书），及已累积足够的有薪病假日，每一天病假均可享有疾病津贴。（请参考 4.1）

**5.7 Q: 怀孕雇员可在甚么时候开始放产假？**

- A: 1. 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。  
2. 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。

如雇员在上述所订定的产假开始前已分娩，则以分娩日为产假开始的日期。

**良好人事管理措施提示：**雇主应与雇员多作沟通，以确保订定产假日期时能同时兼顾业务及雇员本身的需要。

**5.8 Q: 雇主可否因业务需要，安排雇员在预产期前多于 4 星期开始放产假？**

A: 不可以。《雇佣条例》规定，产假应于预产期前 4 至 2 星期开始。如双方未能达成共识，便应在预产期前 4 星期开始放产假。（请参考 5.7）。

**5.9 Q: 雇主可否安排雇员分开放取其产假？（例如雇主让雇员于预产期前 4 星期开始放产假，但产后的 10 星期则须分开发放，先放 6 星期，之后要求雇员复工一段时期后，才容许其放取余下的 4 星期产假？）**

A: 不可以。《雇佣条例》规定，产假必须是一段 14 星期的连续期间，不可以分开发放。

**5.10 Q: 产假期间适逢休息日或法定假日，雇主应怎样处理？**

A: 在产假期间的任何休息日或法定假日皆视作产假的一部分计算，女性雇员如已就该假日获付给产假薪酬，则无权要求付给假日薪酬。如该雇员未有资格享有产假薪酬，她若符合领取法定假日工资的规定，可享有该法定假日之全日工资。

**5.11 Q: 雇主可否安排雇员于产假期间放取有薪年假？**

A: 不可以。根据《雇佣条例》，产假是女性雇员有权享有的有薪年假以外另须获给予的假期。

5.12 Q: 《雇佣条例》有没有规定雇主须怎样保存有关雇员所放取产假的资料?

A: 有。《雇佣条例》规定, 雇主须保存有关雇员所放取产假的日期及所获付给产假薪酬的资料。分娩假期纪录的法定表格如下:

姓名	开始雇用日期	假期		支付工资		
		分娩前	分娩后	平均工资 每月/每日	支付数目	支付日期

\*有关表格可于以下劳工处网页下载:

[www.labour.gov.hk/chs/public/pdf/wcp/MaternityLeaveRecord.pdf](http://www.labour.gov.hk/chs/public/pdf/wcp/MaternityLeaveRecord.pdf)

## VI. 生育保障

### 6.1 Q: 在《雇佣条例》下，雇主可否解雇怀孕雇员？

A: 如怀孕雇员符合以下条件，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：

- 雇员按照连续性合约受雇；及
- 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解雇怀孕雇员：

- 雇员犯严重过失而被实时解雇；或
- 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。但雇主不得由于雇员怀孕而解雇她。

有关雇主违法解雇怀孕雇员的罚则，请参考 6.2。

### 6.2 Q: 根据《雇佣条例》，若雇主违法解雇怀孕雇员，罚则怎样？

A: 根据《雇佣条例》，雇主如违法解雇怀孕雇员，可被刑事检控，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 14 星期产假薪酬。

而《雇佣条例》中「雇佣保障」部分亦规定，雇员如被不合法及不合理的解雇，并符合法例规定的资格，可向雇主提出补偿的申索，补偿可包括复职/再次聘用或终止雇佣金及/或补偿金。详情请参阅「雇佣条例简明指南」内「雇佣保障」的章节。

6.3 Q: 《雇佣条例》对指派粗重、危险或有害的工作给怀孕雇员方面，有何规定？

A: 《雇佣条例》的相关规定包括：

- 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的地方工作或处理其他会损害怀孕的工作后，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 14 天内将雇员调职。
- 雇主可在收到雇员的医生证明书 14 天内自费安排雇员接受另一注册医生或注册中医的检查。
- 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不合法解雇的赔偿，应以雇员在「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为计算基础。

6.4 Q: 雇主如违反有关禁止指派粗重、危险或有害工作给怀孕雇员的规定，罚则怎样？

A: 雇主如无合理辩解而违反有关规定，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

## VII. 侍产假

### 7.1 Q: 享有侍产假的资格为何?

A: 男性雇员如符合以下条件, 便可就其配偶/伴侣每次分娩享有 5 天侍产假:

- (a) 初生婴儿的父亲或有婴儿即将出生的男雇员;
- (b) 按连续性合约受雇; 及
- (c) 已按法例的规定通知雇主。

### 7.2 Q: 法例对如何通知雇主放取侍产假有何规定?

A: 雇主必须:

- (a) 在婴儿的预计出生日期前最少 3 个月通知雇主他打算放取侍产假 (在此阶段无规定须订明放取侍产假的确实日期); 及
- (b) 在放取侍产假前通知雇主他放取侍产假的确实日期。

如雇员没有给予雇主上述 3 个月的预先通知, 则必须在放取侍产假前最少 5 天通知雇主他放取侍产假的确实日期。

如雇主要求, 雇员须给予雇主一份由雇员签署的书面陈述, 述明婴儿母亲的姓名、婴儿的预计出生日期或确实出生日期, 以及雇员为婴儿的父亲。

\*相关的书面陈述样本见劳工处网页:

[www.labour.gov.hk/chs/public/pdf/wcp/ConciseGuide/07.pdf](http://www.labour.gov.hk/chs/public/pdf/wcp/ConciseGuide/07.pdf)

### 7.3 Q: 法定侍产假应于何时放取?

A: 合格的男性雇员可在婴儿的预计出生日期前的 4 星期至婴儿的实际出生日期当日起计 14<sup>1</sup> 星期的期间内放取侍产假。雇员可一次过放取 5 天侍产假, 或分开逐日放取。

**良好人事管理措施提示:** 雇主应与雇员多作沟通, 以确保订定侍产假日期时能同时兼顾业务及雇员本身的需要。

<sup>1</sup>如婴儿的出生日期是在 2020 年 12 月 11 日之前, 则为至自婴儿确实出生日期当日起计的 10 个星期内。

#### 7.4 Q: 侍产假薪酬的款额为何?

A: 每日侍产假薪酬应相等于雇员在有关侍产假前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。如雇员连续多于一天放侍产假, 则侍产假薪酬的每日款额相等于雇员在首天侍产假前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。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、侍产假、工伤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。

#### 7.5 Q: 怎样可享有侍产假薪酬?

A: 男性雇员如符合下列条件, 便可享有侍产假薪酬:

- (a) 在紧接放取侍产假的日子前, 已按连续性合约受雇不少于 40 个星期; 及
- (b) 在法例规定的期限前(详情请参阅问题 7.7), 向雇主提供婴儿的出生证明书, 其上记有雇员的姓名, 显示他为婴儿的父亲。

#### 7.6 Q: 如婴儿出生时已死亡或在出生后死亡, 因而没有出生证明书, 雇员是否仍可享有侍产假薪酬?

A: 如婴儿出生时已死亡或在出生后死亡, 因而没有出生证明书, 只要雇员能出示婴儿母亲确曾产下婴儿的医生证明书, 以及在雇主要求下提供相关的书面陈述, 仍可享有侍产假薪酬。

\*有关婴儿出生时已死亡或在出生后死亡的书面陈述样本劳工处网页 [www.labour.gov.hk/chs/public/pdf/wcp/ConciseGuide/07.pdf#page=3](http://www.labour.gov.hk/chs/public/pdf/wcp/ConciseGuide/07.pdf#page=3)

#### 7.7 Q: 雇员须何时提供所需文件给雇主, 以享有侍产假薪酬?

A: 雇员须在以下日期前, 向雇主提供所需文件(以较早者为准):

- (a) 在放取首天侍产假后的 12 个月内; 或
- (b) 如雇员已停止受雇于该雇主, 于停止受雇后 6 个月内。

**7.8 Q: 雇主应何时支付待产假薪酬给雇员？如雇员分开放取待产假，待产假薪酬的款额是否须划一计算？**

**A:** 雇主须在雇员已放取待产假并已提交所需的证明文件后，支付待产假薪酬给雇员。如雇员在已放待产假一段期间后才提交所需的证明文件，雇主有权待雇员提交所需文件后的下一个发薪日，才支付待产假薪酬给雇员。如雇员在放待产假前已提交所需的证明文件，雇主应在雇员放取待产假后的下一个发薪日，支付待产假薪酬给雇员。由于 5 天待产假可分开放取，雇主可因应雇员放取待产假及提交所需证明文件的时间，支付待产假薪酬给雇员。

待产假薪酬的每日款额相等于雇员在「指明日期」前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。如雇员在不同的工资期放待产假，其待产假薪酬应按以上原则计算，而并非划一计算。

待产假薪酬的「指明日期」如下:

待产假期日数	「指明日期」
一天	待产假当天
连续多于一天	待产假首天



## 查询

### 劳工处

- 查询热线：2717 1771 (此热线由「1823」接听)
- 劳工处网页：[www.labour.gov.hk](http://www.labour.gov.hk)
- 亲临劳资关系科各分区办事处：  
[www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm](http://www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm)

### 其他机构

平等机会委员会	电话：2511 8211	传真：2511 8142
个人资料私隐专员公署	电话：2827 2827	传真：2877 7026
强制性公积金计划管理局	电话：2918 0102	传真：2259 8806

2023 年 12 月