

《雇佣条例》：侍产假简介

前言

《2014 年雇佣(修订)条例》于 2015 年 2 月 27 日生效。如果合资格男性雇员的子女于该生效日期或之后出生，并符合法例的其他规定，便可享有有薪侍产假。

本简介以浅白的文字简述法定侍产假的要点，相关资料只供参考。有关对《雇佣条例》（第 57 章）的诠释，应以法例原文为依归。

本简介及其他相关资料可于劳工处网页下载：

<http://www.labour.gov.hk/chs/news/EAO2014.htm>

一. 侍产假

合资格的男性雇员有权就其配偶 / 伴侣每次分娩享有 3 天侍产假。

谁可享有侍产假？

- 男性雇员如符合以下条件，便可享有侍产假：
 - (a) 为初生婴儿的父亲¹或有婴儿即将出生；
 - (b) 按连续性合约²受雇；及
 - (c) 已按法例的规定通知雇主。

如何通知雇主放取侍产假？

- 雇员必须：
 - (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³。
- 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。

¹ 《僱傭條例》並無規定僱員必須與初生嬰兒的母親有法定婚姻關係才可享有侍產假。

² 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。

³ 法例無規定須提早多久作出此項通知。

- 如雇主要求，雇员须给予雇主一份由雇员签署的书面陈述，说明：
 - (a) 婴儿母亲的姓名；
 - (b) 婴儿的预计出生日期或确实出生日期；及
 - (c) 雇员为婴儿的父亲。

書面陳述樣本

本人 _____ (僱員姓名) _____ 在此述明，本人是 _____ (嬰兒母親的姓名) _____ 所懷／所產下*嬰兒的父親。該嬰兒的預計／確實*出生日期為 _____ 年 _____ 月 _____ 日。

(僱員簽名)

日期

*刪去不適用者

何時可放取侍产假？

- 雇员可在婴儿的预计出生日期前 4 个星期至自确实出生日期当日起计的 10 个星期内的任何日子放取侍产假。
- 雇员可一次过放取 3 天侍产假，或分开逐日放取。

二. 侍产假薪酬

侍产假薪酬的每日款额相等于雇员在放取侍产假前 12 个月内所赚取的每日平均工资⁴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。如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。

誰可享有侍产假薪酬？

- 男性雇员如符合下列条件，便可享有侍产假薪酬：

⁴ 在計算每日平均工資時，僱主須剔除：
(i) 未有付給僱員工資或全部工資的期間；連同
(ii) 就該期間已支付的款項。

- (a) 在紧接放取待产假的日子前，已按连续性合约受雇不少于 40 个星期；及
- (b) 在以下日期前，向雇主提供所需文件（以较早者为准）：
 - (i) 在放取首天待产假后的 12 个月内；或
 - (ii) 如雇员已停止受雇，则须于停止受雇后 6 个月内。

雇员须提供哪些文件？

- **在香港出生的婴儿：** 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。
- **在香港以外地方出生的婴儿：** 由有关地方的主管当局发出的婴儿出生证明书，其上记有雇员的姓名，显示他为婴儿的父亲。（如该地方的主管当局并不发出出生证明书，雇员可提供由该地方的主管当局发出并按理可视为证明雇员为婴儿父亲的任何其他文件。）

注：部分香港以外地方发出的婴儿出生证明书样本已上载于劳工处网页。

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，怎么办？

- 雇员须提供证明产下婴儿的医生证明书⁵。
- 如雇主要求，雇员亦须向雇主提供一份由雇员签署的书面陈述，说明：
 - (a) 他是医生证明书上所述女士所产下的婴儿的父亲；及
 - (b) 婴儿出生时已死亡或在出生后死亡（视属何情况而定）。

書面陳述樣本

本人____(僱員姓名)____在此述明，本人是____(醫生證明書上所述女士的姓名)____所產下嬰兒的父親。該嬰兒出生時已死亡／在出生後死亡*。

(僱員簽名)

日期

*刪去不適用者

何时须向雇员支付待产假薪酬？

- 如雇员在放取待产假当日或之前，已向雇主提供所需文件，雇主须于以下日

⁵ 如嬰兒在香港以外地方出生，僱員須提交由該地方的主管當局發出並按理可視為證明產下嬰兒的醫生證明書或任何其他文件。

子或之前，向雇员支付待产假薪酬：

- (a) 雇员在该待产假日后的第一个发薪日；或
 - (b) 如雇员已停止受雇，在停止受雇后的 7 天内。
- 如雇员在放取待产假之后，才向雇主提供所需文件，雇主须于以下日子或之前，向雇员支付待产假薪酬：
- (a) 雇员在提供文件后的第一个发薪日；或
 - (b) 如雇员已停止受雇，在提供文件后的 7 天内。

三. 罚则

雇主如没有给予合资格雇员待产假或支付待产假薪酬，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

四. 其他注意事项

雇主及雇员应留意，在处理或申请待产假及待产假薪酬时，所披露及使用有关雇员子女的母亲的个人资料，须符合《个人资料（私隐）条例》（第 486 章）的相关规定。雇主亦应提醒雇员，在披露其子女的母亲的个人资料之前，应先获得她的同意。如有疑问，请向个人资料私隐专员公署查询。

雇主须为每名雇员备存在过去 12 个月内的工资和雇佣纪录。如情况适用，这些纪录必须包括雇员已放取的待产假及已获支付的待产假薪酬的详情。

查询

查询热线: 2717 1771 (此热线由「1823」接听)

劳工处网页: <http://www.labour.gov.hk>

亲临劳资关系科各分区办事处:

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

劳工处出版 (2/2015)