

《2020 年雇佣（修订）条例》
（「《修订条例》」）

常见问题解答

1.	<p>法例的主要修订内容是什么？</p> <p>《修订条例》旨在延长《雇佣条例》（第 57 章）下的产假 4 个星期，让合资格雇员在紧接 10 个星期的产假之后连续放取；并维持以现时法定产假薪酬的比率（即雇员每日平均工资的五分之四），计算就延长产假须支付的法定产假薪酬，以每名雇员 80,000 元为上限。</p> <p>《修订条例》亦对《雇佣条例》作出两项技术性修订，包括把「流产」的定义由「怀孕 28 个星期内」更新为「怀孕 24 个星期内」¹，让怀孕 24 个星期或以后产下不能存活婴儿的女性雇员，在符合其他所需条件的情况下，有权获得产假；以及接纳由医疗专业人员所签发的到诊证明书，作为合资格雇员就接受产前检查当日有权获得疾病津贴的证明文件。</p>
2.	<p>《修订条例》何时生效？适用于哪些雇员？</p> <p>《修订条例》于 2020 年 12 月 11 日生效。</p> <p>新增 4 个星期的法定产假适用于《修订条例》生效当日（即 2020 年 12 月 11 日）或之后分娩的合资格女性雇员；更新的「流产」定义适用于《修订条例》生效当日或之后流产的女性雇员；容许以到诊证明书作为合资格雇员就接受产前检查当日有权获得疾病津贴的证明，有关安排适用于《修订条例》生效当日或之后进行的产前检查。</p>
3.	<p>在下列各情况，雇员可享有 10 个星期还是 14 个星期的法定产假？</p> <p>(i) 如怀孕雇员的预产期是在《修订条例》生效日期（即 2020 年 12 月 11 日）之前，而最终雇员于《修订条例》生效当日或之后分娩</p>

¹ 經更新後，「流產」指在懷孕 24 個星期內排出不能於產後存活的成孕物體。

	<p>(ii) 雇员如在《修订条例》生效前已开始放取产假，但雇员于《修订条例》生效当日或之后才分娩</p> <p>雇员可享有 10 个星期还是 14 个星期的法定产假，视乎雇员的实际分娩日期。如合资格雇员于《修订条例》生效当日或之后分娩，可享有 14 个星期的产假。反之，如合资格雇员于《修订条例》生效日前分娩，可享有 10 个星期的产假。</p> <p>如雇员的预产期接近《修订条例》的生效日期，雇佣双方应就雇员的实际分娩日期保持沟通，以确定雇员可享有 10 个星期还是 14 个星期的法定产假。</p>
4.	<p>女性雇员享有法定产假及法定产假薪酬的资格有否改变？</p> <p>《雇佣条例》下女性雇员享有法定产假及法定产假薪酬的资格维持不变。有关详情请参阅「雇佣条例简明指南」第六章「生育保障」。</p>
5.	<p>有关安排女性雇员放取法定产假的开始日期的规定有否改变？</p> <p>有关安排法定产假开始日期的规定维持不变。有关详情请参阅「雇佣条例简明指南」第六章「生育保障」。</p>
6.	<p>如何计算新增 4 个星期法定产假薪酬？</p> <p>新增 4 个星期法定产假薪酬维持以雇员每日平均工资的五分之四计算，但以每名雇员 80,000 元为上限。</p> <p><u>例子一</u></p> <p><i>假设</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 薪酬：月薪 50,000 元，休息日有薪 • 在产假首天前的 12 个月期间赚取的工资及假期款项：600,000 元，当中并没有须剔除「不予计算在内」的期间及工资 <p><i>按 12 个月平均数计算的 4 个星期产假薪酬：</i></p>

$$\frac{600,000 \text{ (元)}}{365 \text{ (日)}} \times \frac{4}{5} \times 4 \times 7 = 36,822 \text{ 元}$$

由于计算得出的款额(36,822元)低于上限款额(80,000元),因此雇主在《雇佣条例》下须支付的新增4个星期产假薪酬为36,822元。

例子二

假设

- 薪酬: 月薪 110,000 元, 休息日有薪
- 在产假首天前的 12 个月期间赚取的工资及假期款项: 1,320,000 元, 当中并没有须剔除「不予计算在内」的期间及工资

按 12 个月平均数计算的 4 个星期产假薪酬:

$$\frac{1,320,000 \text{ (元)}}{365 \text{ (日)}} \times \frac{4}{5} \times 4 \times 7 = 80,998 \text{ 元}$$

由于计算得出的款额(80,998元)超过上限款额(80,000元),因此雇主在《雇佣条例》下须支付的新增4个星期产假薪酬为80,000元。

(有关计算 12 个月期间所赚取工资的每日平均款额, 可参阅《雇佣条例简明指南》附录一。)

7. 雇主须何时支付新增 4 个星期产假薪酬给雇员?

与现行支付 10 个星期产假薪酬的规定一样, 雇主须在正常粮期向合资格雇员支付新增 4 个星期产假薪酬。

8. 男性雇员可放取侍产假的期间, 会因新增 4 个星期产假而有所延长吗?

	<p>男性雇员的婴儿如在《修订条例》生效当日（即 2020 年 12 月 11 日）或之后出生，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 14 个星期内的任何日子放取待产假。</p> <p>如婴儿的出生日期是在《修订条例》生效前，有关待产假则在婴儿的预计出生日期前 4 个星期至自婴儿确实出生日期当日起计的 10 个星期内的任何日子放取。</p> <p>男性雇员享有的待产假维持在 5 天。</p>
<p>9.</p>	<p>女性雇员在怀孕 24 个星期或以后产下不能存活婴儿是否可享有产假？</p> <p>因应《修订条例》把「流产」的定义由「怀孕 28 个星期内」更新为「怀孕 24 个星期内」，如女性雇员在《修订条例》生效当日（即 2020 年 12 月 11 日）或之后，在怀孕 24 个星期或以后产下不能存活婴儿，并符合其他所需条件的情况下，有权获得产假。</p>
<p>10.</p>	<p>就证明曾接受产前检查所发的到诊证明书，其规格为何？</p> <p>有关到诊证明书须由注册医生、注册中医、注册助产士或注册护士所签发，且列明合资格雇员曾接受产前检查及有关日期。</p>
<p>11.</p>	<p>雇员仍可就产前检查向雇主出示医生证明书吗？</p> <p>医生证明书及到诊证明书均可被接纳为合资格雇员就接受产前检查当日有权获得疾病津贴的证明文件。</p>
<p>12.</p>	<p>接受产前检查的雇员享有疾病津贴的资格有否改变？</p> <p>除接纳到诊证明书作为合资格雇员就接受产前检查当日有权获得疾病津贴的证明文件外，《雇佣条例》下有关享有疾病津贴的其他安排维持不变。有关详情请参阅「雇佣条例简明指南」第五章「疾病津贴」。</p>

[请注意：以上数据只供参考。有关对《雇佣条例》的诠释，皆以法例原文为依归。如欲详细了解产假、待产假及疾病津贴的条文，

请参阅《雇佣条例》的原文，亦可以参考「《雇佣条例简明指南》的有关编章。」