

生育保障

前言

本小册子以浅白的文字，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《雇佣条例》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》：www.labour.gov.hk/chs/public/ConciseGuide.htm

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



劳工处

2024年1月

产假

女性雇员只要在产假开始前已按连续性合约¹为雇主服务，并给予雇主怀孕及准备放取产假的通知²，便可享有连续14³星期的产假。

除上述连续14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是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14星期有薪产假：

1. 在所订定的产假⁴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通知，例如向雇主出示证实怀孕的医生证明书^{2&5}；
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⁵。

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。第11个至第14个星期的四个星期产假薪酬上限为80,000元。

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，他的雇佣合约便属「连续性合约」。

² 如雇员在给予怀孕通知或放产假前已分娩，则须在分娩后 7 天内将分娩日期通知雇主，并说明放 14 星期产假的打算。如雇主要求，雇员须递交医生证明书说明其分娩日期。

³ 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。

⁴ 有关订定的产假，请参阅第四页「放取产假」的第 1 及第 2 点。

⁵ 有关的医生证明书，见本小册子附录二「医生证明书／到诊证明书」。

发还产假薪酬

雇主在正常限期支付所有产假薪酬后，可透过报销形式向政府申领发还⁶《雇佣条例》下须支付及已支付的第11个至第14个星期的产假薪酬。雇主可于「发还易」网站或透过电邮、传真、邮寄或亲身递交申请，详情请浏览「发还易」网站：www.rmlps.gov.hk。

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、工伤病假或在雇主同意下放取的假期，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。

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、治疗及流产

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／到诊证明书⁸，可作病假计算。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四⁹。

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

⁶ 「发还产假薪酬计划」是一项政府行政计划。

⁷ 计算方法见劳工处编印的《雇佣条例简明指南》附录一「『以12个月平均工资来计算有关法定权益』简介及计算例子」。

⁸ 有关的医生证明书／到诊证明书，见本小册子附录二「医生证明书／到诊证明书」。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。

⁹ 见劳工处编印的《雇佣条例简明指南》第五章「疾病津贴」。

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

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。

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。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14星期产假的打算。

注意：

分娩指产下婴儿；流产指在怀孕24¹⁰个星期内排出不能于产后存活的成孕物体。如雇员怀孕不足24个星期，产下能存活的婴儿或婴儿在诞生后才夭折，则不属流产。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。

¹⁰ 在2020年12月11日之前，流产指在怀孕28个星期内排出不能于产后存活的成孕物体。

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；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，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¹¹；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14¹²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¹³。

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¹⁴，并尽快向雇主发出怀孕通知及说明打算放产假。

¹¹ 计算方法见劳工处编印的《雇佣条例简明指南》附录一「『以12个月平均工资来计算有关法定权益』简介及计算例子」。

¹² 合资格雇员如在2020年12月11日之前分娩或其雇佣合约的终止日期是在2020年12月11日之前，她可享有10星期产假薪酬。

¹³ 见劳工处编印的《雇佣条例简明指南》第十章「僱傭保障」。

¹⁴ 有关的医生证明书，见本小册子附录二「医生证明书／到诊证明书」。

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气体的地方工作或处理其他损害怀孕的工作，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¹⁵。

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「有关怀孕雇员的工作体力需求」和附录五的「安排怀孕雇员工作的其他考虑因素」。

¹⁵ 计算方法见劳工处编印的《雇佣条例简明指南》附录一「『以12个月平均工资来计算有关法定权益』简介及计算例子」。

查询

查询热线：2717 1771（此热线由「1823」接听）

劳工处网页：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

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)条通知你，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前2至4星期开始放产假。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／到诊证明书

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、注册助产士或注册护士签发的医生证明书／到诊证明书，有关详情可参阅下表：

证明	证明书类别	由注册医生签发	由注册中医签发	由注册助产士签发	由注册护士签发
怀孕及其预产期	医生证明书	✓	✓	✓	✗
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、危险或有有害的工作		✓	✓	✗	✗
接受产前检查而缺勤		到诊证明书	✓	✓	✓

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：

媒体	工作
金属（如：铅、汞）	镅铅、制造汽车电池、使用熏剂
气体（如：一氧化碳）	汽车修理厂（汽车废气）
溶剂	干洗、电子业
化学消毒剂和灭菌剂	医护行业
有毒化学物质（如：甲醛、除害剂）	实验室、美容院、防治虫鼠
消毒气体（如：环氧乙烷）	医护行业
麻醉气体（如：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
噪音	建筑业
传染性媒体（如：德国麻疹病毒、巨细胞病毒）	医护行业
癌症治疗药物	医护行业

*以上表格为非尽列形式，怀孕雇员如果担心工作上接触到的媒体会损害健康，应向医生请教。

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。

有关怀孕雇员的工作体力需求

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孕妇，雇主只要将工作程序稍为调适，便能让她们继续工作至怀孕期的最后数星期。这些调适可包括：在午饭后提供片刻休息，缩短工作时间或采用弹性工作时间，避免长时间以同一姿势（例如持续站立）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）。

孕妇可避免经常俯身、弯腰或蹲下，减少从地面或需要弯腰或伸展的地方举起重物，或提举至高于头的地方。提举重物时，在切实可行的情况下，应使用机械辅助设备及／或多人合作提举方式，以减少受伤的风险。根据《职业安全及健康规例》（第509A章）第23条，在首次于工作地点进行体力处理操作之前，工作地点的负责人（雇主或工作地点的占用人，视乎情况而定）必须对该体力处理操作进行危险评估及采取相应的控制措施。在评估时，负责人须充分考虑雇员的个人能力。若怀孕雇员健康有问题时，应就她们是否适合某些工作（特别是涉及体力处理操作的工作），征询医生的意见。

安排怀孕雇员工作的其他考虑因素

雇主须特别考虑在工作中所存在的其他危险情况，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。这些工作如发生意外，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 — 由于大腹便便，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、作呕、足踝肿胀、背痛及疲劳等征状。

如雇主能体谅，在工作形式或程序上作出调适，将有助减轻怀孕雇员这些不适；相反，忽略合适的工作安排则可使这些征状恶化。