

四月

Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

五月

Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

六月

Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

三月

Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa
				5	6	
1	2	3	4			7
8	9	10	11	12	13	14
			18	19	20	21
				26	27	28



《僱傭條例》：侍產假簡介

前言

《2014 年僱傭（修訂）條例》於 2015 年 2 月 27 日生效。如果合資格男性僱員的子女於該生效日期或之後出生，並符合法例的其他規定，便可享有有薪侍產假。

本簡介以淺白的文字簡述法定侍產假的要點，相關資料只供參考。有關對《僱傭條例》（第 57 章）的詮釋，應以法例原文為依歸。

本簡介及其他相關資料可於勞工處網頁下載：
<http://www.labour.gov.hk/tc/news/EAO2014.htm>

一. 侍產假

合資格的男性僱員有權就其配偶／伴侶每次分娩享有 3 天侍產假。

誰可享有侍產假？

- 男性僱員如符合以下條件，便可享有侍產假：
 - (a) 為初生嬰兒的父親¹ 或有嬰兒即將出生；
 - (b) 按連續性合約² 受僱；及
 - (c) 已按法例的規定通知僱主。

如何通知僱主放取侍產假？

- 僱員必須：
 - (a) 在嬰兒的預計出生日期前最少 3 個月通知僱主他打算放取侍產假（在此階段無規定須訂明放取侍產假的確實日期）；及
 - (b) 在放取侍產假前通知僱主他放取侍產假的確實日期³。
- 如僱員沒有給予僱主上述 3 個月的預先通知，則必須在放取侍產假前最少 5 天通知僱主他放取侍產假的確實日期。

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。

- 如僱主要求，僱員須給予僱主一份由僱員簽署的書面陳述，述明：
 - (a) 嬰兒母親的姓名；
 - (b) 嬰兒的預計出生日期或確實出生日期；及
 - (c) 僱員為嬰兒的父親。

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

何時可放取侍產假？

- 僱員可在嬰兒的預計出生日期前 4 個星期至自確實出生日期當日起計的 10 個星期內的任何日子放取侍產假。
- 僱員可一次過放取 3 天侍產假，或分開逐日放取。

二. 侍產假薪酬

侍產假薪酬的每日款額相等於僱員在放取侍產假前 12 個月內所賺取的每日平均工資⁴ 的五分之四。如僱員連續多於一天放侍產假，則侍產假薪酬的每日款額相等於僱員在首天侍產假前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。如僱員的受僱期不足 12 個月，則以該段較短期間計算。

誰可享有侍產假薪酬？

- 男性僱員如符合下列條件，便可享有侍產假薪酬：
 - (a) 在緊接放取侍產假的日子前，已按連續性合約受僱不少於 40 個星期；及

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。

- (b) 在以下日期前，向僱主提供所需文件（以較早者為準）：
- (i) 在放取首天侍產假後的 12 個月內；或
 - (ii) 如僱員已停止受僱，則須於停止受僱後 6 個月內。

僱員須提供哪些文件？

- **在香港出生的嬰兒**：嬰兒的出生證明書，其上記有僱員的姓名，顯示他為嬰兒的父親。
- **在香港以外地方出生的嬰兒**：由有關地方的主管當局發出的嬰兒出生證明書，其上記有僱員的姓名，顯示他為嬰兒的父親。（如該地方的主管當局並不發出出生證明書，僱員可提供由該地方的主管當局發出並按理可視為證明僱員為嬰兒父親的任何其他文件。）

註：部分香港以外地方發出的嬰兒出生證明書樣本已上載於勞工處網頁。

如嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡，因而沒有出生證明書，怎麼辦？

- 僱員須提供證明產下嬰兒的醫生證明書⁵。
- 如僱主要求，僱員亦須向僱主提供一份由僱員簽署的書面陳述，述明：
 - (a) 他是醫生證明書上所述女士所產下的嬰兒的父親；及
 - (b) 嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡（視屬何情況而定）。

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

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。

何時須向僱員支付侍產假薪酬？

- 如僱員在放取侍產假當日或之前，已向僱主提供所需文件，僱主須於以下日子或之前，向僱員支付侍產假薪酬：
 - (a) 僱員在該侍產假日後的第一個發薪日；或
 - (b) 如僱員已停止受僱，在停止受僱後的 7 天內。
- 如僱員在放取侍產假之後，才向僱主提供所需文件，僱主須於以下日子或之前，向僱員支付侍產假薪酬：
 - (a) 僱員在提供文件後的第一個發薪日；或
 - (b) 如僱員已停止受僱，在提供文件後的 7 天內。

三．罰則

僱主如沒有給予合資格僱員侍產假或支付侍產假薪酬，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

四．其他注意事項

僱主及僱員應留意，在處理或申請侍產假及侍產假薪酬時，所披露及使用有關僱員子女的母親的個人資料，須符合《個人資料（私隱）條例》（第 486 章）的相關規定。僱主亦應提醒僱員，在披露其子女的母親的個人資料之前，應先獲得她的同意。如有疑問，請向個人資料私隱專員公署查詢。

僱主須為每名僱員備存在過去 12 個月內的工資和僱傭紀錄。如情況適用，這些紀錄必須包括僱員已放取的侍產假及已獲支付的侍產假薪酬的詳情。

查詢

查詢熱線：

2717 1771

(此熱線由「1823」接聽)

勞工處網頁：

<http://www.labour.gov.hk>

親臨勞資關係科各分區辦事處：

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