

《2020年僱傭（修訂）條例》
（「《修訂條例》」）

常見問題解答

1.	<p>法例的主要修訂內容是什麼？</p> <p>《修訂條例》旨在延長《僱傭條例》（第57章）下的產假4個星期，讓合資格僱員在緊接10個星期的產假之後連續放取；並維持以現時法定產假薪酬的比率（即僱員每日平均工資的五分之四），計算就延長產假須支付的法定產假薪酬，以每名僱員80,000元為上限。</p> <p>《修訂條例》亦對《僱傭條例》作出兩項技術性修訂，包括把「流產」的定義由「懷孕28個星期內」更新為「懷孕24個星期內」¹，讓懷孕24個星期或以後產下不能存活嬰兒的女性僱員，在符合其他所需條件的情況下，有權獲得產假；以及接納由醫療專業人員所簽發的到診證明書，作為合資格僱員就接受產前檢查當日有權獲得疾病津貼的證明文件。</p>
2.	<p>《修訂條例》何時生效？適用於哪些僱員？</p> <p>《修訂條例》於2020年12月11日生效。</p> <p>新增4個星期的法定產假適用於《修訂條例》生效當日（即2020年12月11日）或之後分娩的合資格女性僱員；更新的「流產」定義適用於《修訂條例》生效當日或之後流產的女性僱員；容許以到診證明書作為合資格僱員就接受產前檢查當日有權獲得疾病津貼的證明，有關安排適用於《修訂條例》生效當日或之後進行的產前檢查。</p>
3.	<p>在下列各情況，僱員可享有10個星期還是14個星期的法定產假？</p> <p>(i) 如懷孕僱員的預產期是在《修訂條例》生效日期（即2020年12月11日）之前，而最終僱員於《修訂條例》生效當日或之後分娩</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) 僱員如在《修訂條例》生效前已開始放取產假，但僱員於《修訂條例》生效當日或之後才分娩</p> <p>僱員可享有 10 個星期還是 14 個星期的法定產假，視乎僱員的實際分娩日期。如合資格僱員於《修訂條例》生效當日或之後分娩，可享有 14 個星期的產假。反之，如合資格僱員於《修訂條例》生效日前分娩，可享有 10 個星期的產假。</p> <p>如僱員的預產期接近《修訂條例》的生效日期，僱傭雙方應就僱員的實際分娩日期保持溝通，以確定僱員可享有 10 個星期還是 14 個星期的法定產假。</p>
4.	<p>女性僱員享有法定產假及法定產假薪酬的資格有否改變？</p> <p>《僱傭條例》下女性僱員享有法定產假及法定產假薪酬的資格維持不變。有關詳情請參閱「僱傭條例簡明指南」第六章「生育保障」。</p>
5.	<p>有關安排女性僱員放取法定產假的開始日期的規定有否改變？</p> <p>有關安排法定產假開始日期的規定維持不變。有關詳情請參閱「僱傭條例簡明指南」第六章「生育保障」。</p>
6.	<p>如何計算新增 4 個星期法定產假薪酬？</p> <p>新增 4 個星期法定產假薪酬維持以僱員每日平均工資的五分之四計算，但以每名僱員 80,000 元為上限。</p> <p><u>例子一</u></p> <p><i>假設</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 薪酬：月薪 50,000 元，休息日有薪 • 在產假首天前的 12 個月期間賺取的工資及假期款項：600,000 元，當中並沒有須剔除「不予計算在內」的期間及工資 <p><i>按 12 個月平均數計算的 4 個星期產假薪酬：</i></p>

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

由於計算得出的款額(36,822元)低於上限款額(80,000元)，因此僱主在《僱傭條例》下須支付的新增4個星期產假薪酬為36,822元。

例子二

假設

- 薪酬：月薪110,000元，休息日有薪
- 在產假首天前的12個月期間賺取的工資及假期款項：1,320,000元，當中並沒有須剔除「不予計算在內」的期間及工資

按12個月平均數計算的4個星期產假薪酬：

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

由於計算得出的款額(80,998元)超過上限款額(80,000元)，因此僱主在《僱傭條例》下須支付的新增4個星期產假薪酬為80,000元。

(有關計算12個月期間所賺取工資的每日平均款額，可參閱《僱傭條例簡明指南》附錄一。)

7. 僱主須何時支付新增4個星期產假薪酬給僱員？

與現行支付10個星期產假薪酬的規定一樣，僱主須在正常糧期向合資格僱員支付新增4個星期產假薪酬。

8. 男性僱員可放取侍產假的期間，會因新增4個星期產假而有所延長嗎？

	<p>男性僱員的嬰兒如在《修訂條例》生效當日（即 2020 年 12 月 11 日）或之後出生，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 14 個星期內的任何日子放取侍產假。</p> <p>如嬰兒的出生日期是在《修訂條例》生效前，有關侍產假則在嬰兒的預計出生日期前 4 個星期至自嬰兒確實出生日期當日起計的 10 個星期內的任何日子放取。</p> <p>男性僱員享有的侍產假維持在 5 天。</p>
<p>9.</p>	<p>女性僱員在懷孕 24 個星期或以後產下不能存活嬰兒是否可享有產假？</p> <p>因應《修訂條例》把「流產」的定義由「懷孕 28 個星期內」更新為「懷孕 24 個星期內」，如女性僱員在《修訂條例》生效當日（即 2020 年 12 月 11 日）或之後，在懷孕 24 個星期或以後產下不能存活嬰兒，並符合其他所需條件的情況下，有權獲得產假。</p>
<p>10.</p>	<p>就證明曾接受產前檢查所發的到診證明書，其規格為何？</p> <p>有關到診證明書須由註冊醫生、註冊中醫、註冊助產士或註冊護士所簽發，且列明合資格僱員曾接受產前檢查及有關日期。</p>
<p>11.</p>	<p>僱員仍可就產前檢查向僱主出示醫生證明書嗎？</p> <p>醫生證明書及到診證明書均可被接納為合資格僱員就接受產前檢查當日有權獲得疾病津貼的證明文件。</p>
<p>12.</p>	<p>接受產前檢查的僱員享有疾病津貼的資格有否改變？</p> <p>除接納到診證明書作為合資格僱員就接受產前檢查當日有權獲得疾病津貼的證明文件外，《僱傭條例》下有關享有疾病津貼的其他安排維持不變。有關詳情請參閱「僱傭條例簡明指南」第五章「疾病津貼」。</p>

[請注意：以上資料只供參考。有關對《僱傭條例》的詮釋，皆以法例原文為依歸。如欲詳細了解產假、侍產假及疾病津貼的條文，

請參閱《僱傭條例》的原文，亦可以參考「《僱傭條例簡明指南》的有關編章。」]