

第六章：生育保障

產假

女性僱員只要在產假開始前按連續性合約為僱主服務，並給予僱主懷孕及準備放取產假的通知，便可享有以下期間的產假：

- 連續 10 星期的產假；
- 若分娩日期較預產期遲，僱員可享有一段日數相等於預產期翌日起至實際分娩日為止的額外產假；
- 如僱員因懷孕或分娩而引致疾病或不能工作，最多可額外休假 4 星期。

放取產假

- 若得到僱主的同意，僱員可選擇在預產期前 2 至 4 星期開始放產假。
- 如僱員沒有提出要求，或未得到僱主的同意，則須在預產期前 4 星期開始放產假。
- 如僱員在未開始放產假前已分娩，則以分娩日為產假開始的日期。在這情況下，僱員須在分娩後 7 天內將分娩日期通知僱主，並說明放 10 星期產假的打算。

注意：分娩指產下嬰兒；流產指在懷孕 28 個星期內排出不能於產後存活的成孕物體。如僱員懷孕不足 28 個星期，產下能存活的嬰兒或嬰兒在誕生後才夭折，則不屬流產。

產假薪酬

如僱員符合下列條件，便可享有產假薪酬：

1. 在所訂定的產假開始前已按連續性合約受僱滿 40 星期；
2. 給予僱主懷孕及準備放取產假的通知，例如向僱主出示證實懷孕的醫生證明書；及
3. 如僱主有提出要求，已向僱主遞交醫生證明書說明其預產期。

僱員可享有 10 星期有薪產假。僱主須在正常糧期支付產假薪酬給僱員。

產假薪酬的每日款額相等於僱員在「產假首天」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。

注意：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，包括休息日、法定假日、年假、病假、產假、工傷病假或在其同意下放取的假期，以及沒有向僱員提供工作的任何正常工作日；連同(ii)就該期間已支付的款項。(詳情見附錄一)

違例與罰則

僱主不讓懷孕僱員放產假，或不支付產假薪酬給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

檢查

懷孕僱員因產前檢查、產後治療或流產而缺勤的每一天，如有適當醫生證明書，可作病假計算。(請參閱第五章「有薪病假的類別」部分及本章「醫生證明書」部分)

職業保障

如懷孕僱員符合以下的條件，則僱主由僱員經醫生證明書證實懷孕之日起至產假結束而應復工之日為止，不得解僱該僱員：

1. 僱員按照連續性合約受僱；及
2. 僱員已向僱主發出懷孕通知。

如僱員在發出懷孕通知前已被僱主解僱，她可在緊接解僱通知後立即提交懷孕通知予僱主。在這情況下，僱主須撤回解僱該僱員的決定。

僱主只可在以下情況下解僱懷孕僱員：

- 如僱員犯嚴重過失而被即時解僱；或
- 如僱傭合約有明確協定有試用期，僱主可在不多於 12 星期的試用期內解僱僱員，惟僱主不得由於僱員懷孕而將其解僱。

違例與罰則

除上述特殊情況外，僱主解僱懷孕僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。此外，僱主必須在終止合約後 7 天內，支付下列款項給僱員：

1. 解僱代通知金；
2. 一筆相等於 1 個月工資的賠償款項*；及
3. 假如僱員繼續受僱便會有資格領取產假薪酬，僱主須支付僱員 10 星期產假薪酬。

*計算方法見附錄一

此外，若僱主並非基於條例規定的正當理由解僱僱員，僱員可向僱主提出「僱傭保障」補償的申索。(詳情見第十章「僱傭保障的索償資格與補償」部分)

禁止指派粗重、危險或有害的工作

若懷孕僱員向僱主提交有關的醫生證明書，說明其不適宜處理重物、在會產生對懷孕有害氣體的地方工作或處理其他會損害懷孕的工作，僱主不得將該等工作分派給該僱員；如僱員正從事該等工作，僱主必須在收到有關請求後 14 天內將僱員調離該等工作。

不論僱員所交出的醫生證明書是由註冊醫生或註冊中醫簽發，僱主可在收到有關的醫生證明書後 14 天內，自費安排僱員接受由僱主指名的註冊醫生或註冊中醫進行另一次身體檢查，以就僱員是否適宜從事有關工作獲得另一意見。

如僱員因上述理由被調離本身的工作而令收入有所改變，該僱員的產假薪酬或解僱賠償，須以僱員在「調離粗重、危險或有害的工作」前 12 個月內所賺取的每日或每月平均工資(視乎何者適用而定)為計算基礎。(計算方法見附錄一)

違例與罰則

僱主如無合理辯解而違反上述規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

醫生證明書

僱員如欲享有生育保障，在適用的情況下如僱主有此要求，需提交由註冊醫生、註冊中醫或註冊助產士簽發的醫生證明書，有關詳情可參閱下表：

證明	由註冊 醫生簽發	由註冊 中醫簽發	由註冊 助產士簽發
懷孕及其預產期	✓	✓	✓
實際分娩日期	✓	✗	✓
因懷孕或分娩而引致疾病或不能工作，而可額外放取不多於 4 星期的產假	✓	✓	✗
接受產前檢查、產後治療或因流產而缺勤	✓	✓	✗
不適合擔任粗重、危險或有害的工作	✓	✓	✗