

生育保障

前言

本小冊子以淺白的文字，簡述香港法例第 57 章《僱傭條例》有關生育保障的主要條文。對有關法例的詮釋，應以《僱傭條例》原文為依歸。

如欲進一步了解《僱傭條例》的詳情，請參閱由勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》或法例原文，詳情請瀏覽：

《僱傭條例簡明指南》：www.labour.gov.hk/tc/public/ConciseGuide.htm

《僱傭條例》原文：www.labour.gov.hk/tc/legislat/contentB2.htm



2021 年 1 月

產假

女性僱員只要在產假開始前已按連續性合約¹為僱主服務，並給予僱主懷孕及準備放取產假的通知²，便可享有連續 14³星期的產假。

除上述連續 14 星期的產假外，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。此外，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。

產假薪酬

如僱員符合下列條件，便可享有 14 星期有薪產假：

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²及⁴；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⁴。

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、工傷病假或在僱主同意下放取的假期，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⁵。

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。

¹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，他的僱傭合約便屬「連續性合約」。

²如僱員在給予懷孕通知或放產假前已分娩，則須在分娩後 7 天內將分娩日期通知僱主，並說明放 14 星期產假的打算。如僱主要求，僱員須遞交醫生證明書說明其分娩日期。

³合資格僱員如在 2020 年 12 月 11 日之前分娩，可享有連續 10 星期的產假。

⁴有關的醫生證明書，見本小冊子附錄二「醫生證明書／到診證明書」。

⁵計算方法見勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》附錄一「『以 12 個月平均工資來計算有關法定權益』簡介及計算例子」。

檢查、治療及流產

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／到診證明書⁶，可作病假計算。如僱員已累積足夠的有薪病假，便可享有疾病津貼，每日款額相等於僱員的每日平均工資的五分之四⁷。

懷孕通知

女性僱員如欲享有生育保障，須在有由註冊醫生、註冊中醫或註冊助產士簽發的醫生證明書證實懷孕之後，將懷孕一事通知僱主，並說明打算放產假。如僱主要求，僱員須遞交醫生證明書，說明其預產期。

僱員可使用本小冊子附錄一「懷孕通知書」的表格樣本，向僱主發出懷孕通知，並緊記保留副本以作紀錄。

放取產假

為使勞資雙方能及早作出適當的工作安排，僱員應盡早與僱主協議放產假的開始日期。

- 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 14 星期產假的打算。

注意：

分娩指產下嬰兒；流產指在懷孕 24⁸ 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 24 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。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。

⁶有關的醫生證明書／到診證明書，見本小冊子附錄二「醫生證明書／到診證明書」。到診證明書不適用於在 2020 年 12 月 11 日之前進行的產前檢查。

⁷見勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》第五章「疾病津貼」。

⁸在 2020 年 12 月 11 日之前，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。

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。

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 個月平均工資的賠償款項⁹；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 14 星期產假薪酬。

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¹⁰。

注意：

為確保僱員能獲得職業保障，按連續性合約受僱的懷孕僱員，一經證實懷孕後，應盡早取得醫生證明書¹¹，並盡快向僱主發出懷孕通知及說明打算放產假。

⁹ 計算方法見勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》附錄一「『以 12 個月平均工資來計算有關法定權益』簡介及計算例子」。

¹⁰ 見勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》第十章「僱傭保障」。

¹¹ 有關的醫生證明書，見本小冊子附錄二「醫生證明書／到診證明書」。

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¹²。

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。

有關懷孕僱員的工作安排，可參考本小冊子內附錄三的「對懷孕婦女健康有害的工作」、附錄四的「有關懷孕僱員擔任粗重工作的指引」和附錄五的「安排懷孕僱員工作的其他考慮因素」。

¹²計算方法見勞工處編印的《僱傭條例簡明指南》附錄一「『以 12 個月平均工資來計算有關法定權益』簡介及計算例子」。

查詢

查詢熱線：2717 1771（此熱線由「1823」接聽）

勞工處網頁：www.labour.gov.hk

親臨勞資關係科各分區辦事處：www.labour.gov.hk/tc/tele/lr1.htm

懷孕通知書

致： _____

(僱主名稱)

本人 _____，現根據香港法例第五十七章《僱傭條例》第 12(4)條通知你，經*註冊醫生/註冊中醫/註冊助產士證明，本人已經懷孕，並打算放產假。

簽名： _____

日期： _____

- 註： 1. 請將填妥的通知書正本交給僱主並保留副本以作紀錄。
2. 在僱主同意下，僱員可選擇在預產期前 2 至 4 星期開始放產假。為使勞資雙方能及早作出適當的工作安排，僱員應盡早與僱主協議放產假的開始日期。

* 請將不適用者刪去

醫生證明書／到診證明書

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、註冊助產士或註冊護士簽發的醫生證明書／到診證明書，有關詳情可參閱下表：

證明	證明書類別	由註冊醫生簽發	由註冊中醫簽發	由註冊助產士簽發	由註冊護士簽發
懷孕及其預產期	醫生證明書	✓	✓	✓	✗
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		✓	✓	✗	✗
接受產前檢查而缺勤	到診證明書	✓	✓	✓	✓

對懷孕婦女健康有害的工作

在工作上接觸到某些媒體可能會損害懷孕婦女的健康。女性僱員在懷孕期間，特別是首三個月，該避免接觸這些媒體。以下是這些媒體和有機會接觸到這些媒體的工作的一些例子：

<u>媒體</u>	<u>工作</u>
金屬（鉛、汞）	鎔鉛、製造汽車電池、使用熏劑
氣體（一氧化碳）	汽車修理廠（汽車廢氣）
溶劑	乾洗、電子業
消毒氣體（環氧乙烷）	醫護行業
麻醉氣體（鹵化乙烷、一氧化二氮）	醫護行業
輻射	X 光照射、製造氣燈罩
高熱	製造玻璃、鑄鐵廠
傳染性媒體（德國麻疹病毒、巨細胞病毒）	醫護行業
癌症治療藥物	醫護行業

懷孕僱員如果擔心工作上接觸到的媒體會損害健康，應該向醫生請教。若醫生認為該名僱員在工作上接觸到的某些媒體對其懷孕期間的健康有害，僱主應按主診醫生的指示，暫時調派該名僱員至另一工作崗位。

工作性質改變後，大部分懷孕僱員該可按其意願繼續工作，直至分娩前的數星期。

有關懷孕僱員擔任粗重工作的指引

一般人都知道孕婦較易感到疲倦及成因不明的腰背酸痛，而且孕婦龐大的身軀會令她們在擔任某些工作時，感到困難，甚至產生危險。

對於在懷孕期間一切正常順利的家庭傭工，僱主只要將工作程序稍為更改，她們便能繼續工作至懷孕期的最後數星期。需要更改的地方包括：讓她們在午飯後休息片刻，縮短工作時間或採用彈性工作時間，避免她們長時間以同一姿勢工作，以及避免她們長時間從事粗重工作，例如重複提舉重物及攀爬樓梯。

人力操作

就人力操作工作來說，如果懷孕情況正常順利，在首 5 個月懷孕期內的婦女與其他一般婦女無異。下表可作為婦女在懷孕期間可繼續從事各種體力勞動工作的指引，並列出在懷孕期內一切正常順利的健康僱員，能夠在毫無困難或不危害懷孕的情況下擔任的有關體力勞動工作。若懷孕僱員健康有問題時，應就她們是否適合人力操作，向醫生請教。

婦女在懷孕期間可繼續擔任各種不同工作的指引

(採自美國醫學會雜誌)

工作性質	懷孕期(以星期計)
坐著擔任輕巧的工作 長時間(超過 4 小時) 非長時間	 40 40
站立 長時間(超過 4 小時) 非長時間 (每小時 30 分鐘或以上) (每小時不超過 30 分鐘)	 24 32 40
俯身及彎腰至膝蓋以下 重複進行(每小時 10 次或以上) 間歇進行 (每小時兩次至 9 次) (每小時少於兩次)	 20 28 40
攀爬直梯及柱 重複進行(在 8 小時輪班工作中重複 4 次或以上) 間歇進行(在 8 小時輪班工作中少於 4 次)	 20 28
樓梯 重複進行(在 8 小時輪班工作中重複 4 次或以上) 間歇進行(在 8 小時輪班工作中少於 4 次)	 28 40
提舉物件 重複進行 (負重超過 23 公斤) * (負重 11 至 22 公斤) * (負重不超過 11 公斤) 間歇進行 (負重超過 23 公斤) * (負重 11 至 14 公斤)	 20 24 40 30 40

* 個人不應站立提舉 16 至 20 公斤之重物。提舉重物件要採用機械輔助設備及多人合作以減少受傷的危險性。

安排懷孕僱員工作的其他考慮因素

僱主須特別考慮在工作中所存在的其他危險情況，其中包括高空工作(使用梯子、工作平台、杆子等)和操作某些重型機器。如發生意外，可對孕婦或胎兒造成嚴重的傷害。

大約由懷孕中期開始，孕婦的腹部會日漸隆起，姿勢也須作出一些改變。以下問題須加以留意：

- (a) 平衡 — 在濕滑的地方工作的問題；
- (b) 舒適 — 在狹窄的空間內工作的問題；
- (c) 工作程序 — 由於大腹便便，孕婦可能不及以前那麼靈活、敏捷，而身體的協調、行動的速度以及四肢的伸展能力也可能受到影響。

座位應該舒適，可讓孕婦經常轉換姿勢，並可在工作間活動自如。

婦女在懷孕期某些階段，特別容易出現暈眩、嘔吐、足踝腫脹、背痛及疲勞等徵狀。

如僱主能體諒，將有助減輕懷孕僱員這些不適；相反，某些工作形式或工作安排卻可使這些情況惡化。