# 零售業
# 《僱傭條例》
# 常見問題

勞工處　　勞資協商促進科　　零售業三方小組

# 索引


| | 頁 |
|---|---|
| 前言 | 2 |
| 常見僱傭問題分類 | |
| I. 休息日 | 5 |
| II. 法定假日 | 8 |
| III. 有薪年假 | 11 |
| IV. 有薪病假 | 13 |
| V. 產假 | 18 |
| VI. 生育保障 | 21 |
| VII. 侍產假 | 23 |
| 查詢 | 26 |

# 前言

零售業店舖業務一般都非常繁忙，而前線主管多須身兼數職，以致未能花太多時間兼顧人力資源管理的工作。有見及此，**零售業三方小組**特別編制本小冊子，以簡單的答問形式，列出零售業內常見的僱傭問題，解釋《僱傭條例》下有關條文的規定，並提供良好人事管理措施的貼士，以協助前線主管更有效地處理日常的工作。

本小冊子的內容是根據《僱傭條例》而編寫，所有《僱傭條例》適用的僱員，不論其工作時數，都享有條例下的一些基本保障及權益，例如工資支付的保障及法定假日的給予。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」，可享有更多其他法定權益，如法定假日工資、有薪年假及長期服務金等。

勞資雙方只要不違反《僱傭條例》的規定，可自行訂立合適的僱傭條款及條件，因此在應用本小冊子時，須同時考慮個別機構與僱員所訂定的僱傭合約條款，如優於《僱傭條例》，便應依照合約條款處理。（任何僱傭合約的條款，如有終止或減少《僱傭條例》所賦予僱員的權利、利益或保障的含意，即屬無效。）如有疑問，前線主管宜與人力資源部多作溝通，確保在日常處理有關事宜時，同時符合《僱傭條例》的規定及個別機構的制度。

有關《僱傭條例》的規定，除本小冊子外，亦可參考本處出版的「僱傭條例簡明指南」。對於有關法例的詮釋，則應以《僱傭條例》原文為依歸。

除《僱傭條例》外，處理人事管理事宜時，亦須注意其他相關的條例，如《最低工資條例》、《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》、《種族歧視條例》、《強制性公積金計劃條例》及《個人資料（私隱）條例》等。如有需要，可向本小冊子第 26 頁所列的有關機構查詢。

在撰寫這份小冊子時，我們得到零售業三方小組各成員的支持及提供寶貴意見，現謹此向他們致謝。

# 零售業三方小組

零售業三方小組成員如下（排名以筆劃序）：

**工會**

香港百貨、商業僱員總會

商品推廣及零售業僱員總會

零售、商業及成衣業總工會

零售業從業員協會

**商會 /管理協會**

香港化粧品同業協會

香港珠石玉器金銀首飾業商會

香港零售管理協會

香港圖書文具業商會有限公司

港九電器商聯會有限公司

港九藥房總商會有限公司

**僱主**

ALF Retail Hong Kong Limited (Marks & Spencer)

Esprit Retail (Hong Kong) Ltd.

大昌行集團有限公司

仁孚行有限公司

太古資源有限公司

牛奶有限公司

永安百貨有限公司

永旺(香港)百貨有限公司

百麗人才發展(香港)有限公司

佐丹奴國際有限公司

周生生集團國際有限公司

屈臣氏有限公司

時富集團

時間廊鐘錶有限公司

商務印書館(香港)有限公司

崇光香港百貨有限公司

莎莎化妝品有限公司

堡獅龍企業有限公司

華潤萬家(香港)有限公司

馮氏(1937)管理有限公司

裕華國產百貨有限公司

傲勝(香港)有限公司

優之良品有限公司

縱橫二千有限公司

鱷魚恤有限公司

# I. 休息日

1.1 Q: 僱員一星期可得多少天休息日？

A: 根據《僱傭條例》，凡按連續性合約受僱的僱員，每 7 天期間可享有不少於 1 天休息日。休息日的定義是在連續不少過 24 小時內，僱員有權不為僱主工作。

1.2 Q: 僱主可否安排僱員相隔多於 7 天才放取休息日（例如連續工作 15 天才放取休息日 2 天）？

A: 《僱傭條例》規定，僱主須於每 7 天期間給予不少於 1 天休息日給僱員。但僱主如得到僱員的同意，可另定休息日（請參考 1.3 及 1.7）。

**良好人事管理措施提示：**僱主應為僱員提供合理的作息安排，避免要求僱員長時間工作，以保持僱員的工作效率和質素，及減少因疲倦過度而導致的工業意外。請參考由本處出版的「休息時段指引」。

1.3 Q: 僱主可否強迫僱員於休息日工作？

A: 不可以。除了因機器或工廠設備發生故障或任何緊急事故，否則僱主不可要求僱員在休息日工作。在這些例外情況下，僱主必須另定休息日。另定休息日須安排於原定休息日後的 30 天之內，並須在原定休息日後的 48 小時內通知僱員另定休息日的日期。

1.4 Q: 僱員可否自願在休息日工作？

A: 可以。除受僱於工業界的 18 歲以下的青年外，任何僱員可自願在休息日工作。

1.5 Q: 休息日是否規定有薪？

A: 休息日屬有薪或無薪，應由僱主和僱員雙方協定。

1.6 Q: 僱主可否要求僱員在法定假日放取休息日？

A: 不可以。僱員除有權享有法定假日外，尚有權享有休息日。

1.7 Q: 僱主可否更改僱員的休息日日期？

A: 在僱員同意下，僱主可另定休息日，代替原來指定的休息日。另定休息日須於同一月份內原定休息日之前，或原定休息日之後 30 天內。

**良好人事管理措施提示：**僱主須妥善記錄僱員放取休息日的安排和支付有關薪酬的細則，亦應將有關資料定期通知僱員，以加強管職雙方在安排休息日方面的溝通。

1.8 Q: 如僱員須輪班，僱主應怎樣安排休息日？

A: 僱員的休息日須由僱主指定，如僱員須輪班，僱主須在每個月開始前將該月內各休息日的安排通知僱員。口頭通知、書面通知或張貼僱員該月休假表均可。

**良好人事管理措施提示：**僱主須妥善記錄僱員放取休息日的安排和支付有關薪酬的細則，亦應將有關資料定期通知僱員，以加強管職雙方在安排休息日方面的溝通。

1.9 Q: 僱員可否要求放取固定休息日？

A: 《僱傭條例》規定，休息日由僱主指定，而僱主可為不同僱員指定不同的休息日。

**良好人事管理措施提示：**由於業務性質所限，零售業的僱主一般未必能為其前線員工安排固定休息日。僱主如須僱員輪班工作，應在僱員受聘前說明，讓其考慮。此外，在可能情況下，亦應盡量以有規律為原則，安排僱員的輪值表。

1.10 Q: 如休息日適逢法定假日，僱主應怎樣安排？

A: 休息日適逢法定假日，僱主應安排僱員於翌日放取該法定假日，而該翌日須並非法定假日、另定假日、代替假日或休息日。(有關法定假日、另定假日或代替假日的區別，請參考 2.2。)

1.11 Q: 如休息日適逢年假，僱主應怎樣安排？

A: 年假期間內適逢休息日，該日須當作年假計算，僱主須為僱員另定休息日。

1.12 Q: 如休息日適逢產假，僱主應怎樣安排？

A: 產假期間的任何休息日皆作產假的一部分計算，僱員無權要求另給額外休息日。

## II. 法定假日

### 2.1 Q: 一年共有多少天法定假日？

A: 《僱傭條例》列明一年有下列 14 天的法定假日(俗稱勞工假)：

- ✧ 1 月 1 日
- ✧ 農曆年初一
- ✧ 農曆年初二
- ✧ 農曆年初三
- ✧ 清明節
- ✧ 勞動節
- ✧ 佛誕 *(由 2022 年起新增)*
- ✧ 端午節
- ✧ 香港特別行政區成立紀念日
- ✧ 中秋節翌日
- ✧ 國慶日
- ✧ 重陽節
- ✧ 冬節或聖誕節 (由僱主選擇)
- ✧ 聖誕節後第一個周日 *(由 2024 年起新增)**

** 2024 年 1 月 1 日起生效*

2026 年及之後新增的法定假日表列如下：

| 年份 | 新增法定假日 | 法定假日總日數 |
|---|---|---|
| 由 2026 年開始 | 復活節星期一 | 15 |
| 由 2028 年開始 | 耶穌受難節 | 16 |
| 由 2030 年開始 | 耶穌受難節翌日 | 17 |

### 2.2 Q: 僱主可否要求僱員於法定假日工作？

A: 如果僱主要求僱員在法定假日工作，須作出以下的安排：

| 安排另定假日的期限 | 預先通知僱員另定假日的期限 |
|---|---|
| 在法定假日前的 60 天內；或 | 在另定假日最少 48 小時前通知僱員 |
| 在法定假日後的 60 天內 | 在法定假日最少 48 小時前通知僱員 |

如僱主僱員雙方同意，僱主可在法定假日或另定假日的 30 天前後的期間內安排代替假日給僱員。

**良好人事管理措施提示：**僱主宜清楚記錄僱員補放法定假日的日期，亦應將有關資料通知僱員，以加強管職雙方在安排假日方面的溝通及避免不必要的誤會。

2.3 Q: 兼職僱員可否享有法定假日？

A: 所有僱員，不論其工作時數，均可享有法定假日。至於享有法定假日工資所需資格，請參考 2.5。

2.4 Q: 僱員須加入公司多久，才可享有法定假日？

A: 所有僱員，不論服務年資的長短，即使剛入職，亦可享有法定假日。至於享有法定假日工資所需資格，請參考 2.5。

2.5 Q: 哪些僱員可享有法定假日工資？

A: 如僱員在緊接法定假日之前已按連續性合約受僱滿 3 個月，便可享有假日薪酬。僱主最遲須於法定假日後的第一個發薪日支付假日薪酬給僱員。

2.6 Q: 零售業僱員(如售貨員等)一般因設佣金等制度，每月薪酬金額未必相同，假日薪酬應怎樣計算？

A: 假日薪酬應相等於僱員在該假日前 12 個月內所賺取的每日平均工資。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、侍產假工傷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。

2.7 Q: 零售業一般須於法定假日營業，人手亦較緊張。因應業務需要，僱主可否不讓僱員放取法定假日而以工資代替？

A: 不可以。僱主不得以任何形式的款項代替發放假日給僱員。僱主如違反規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。僱主如須僱員於法定假日工作，須安排另定假日/代替假日給僱員，有關規定，請參考 2.2。

2.8 Q: 如法定假日適逢休息日，僱主應怎樣安排？

A: 法定假日適逢休息日，僱主應安排僱員於翌日放取該法定假日，而該翌日須並非法定假日、另定假日、代替假日或休息日。(有關法定假日、另定假日或代替假日的區別，請參考 2.2。)

2.9 Q: 如法定假日適逢年假，僱主應怎樣安排？

A: 年假期間內適逢法定假日，該日須當作年假計算，僱主須為僱員另定法定假日。

2.10 Q: 如法定假日適逢產假，僱主應怎樣安排？

A: 產假期間的任何法定假日皆作產假的一部分計算，僱員無權要求另給額外假日。僱員如已就該假日獲付給產假薪酬，則無權要求付給假日薪酬，如並無就該假日獲付給產假薪酬，而僱員在法定假日之前已按連續性合約受僱滿 3 個月，則須就該假日獲付給假日薪酬。

2.11 Q: 如法定假日適逢有薪病假，就該日而言，僱主應支付法定假日工資或疾病津貼？

A: 如僱員在法定假日前已按連續性合約受僱滿 3 個月，僱主應支付法定假日薪酬給僱員，該日應視作法定假日，僱主無須支付疾病津貼給僱員，亦不應扣除僱員的病假額。

如僱員在法定假日前未按連續性合約受僱滿 3 個月，僱主則無須支付法定假日薪酬給僱員。即使僱員符合領取疾病津貼的資格，僱主亦無須支付疾病津貼給僱員，僱員的病假額亦不應被扣除。

## III.有薪年假

3.1 Q: 兼職僱員可否享有有薪年假？

A: 根據《僱傭條例》，不論職位名稱或工作性質，只要是以連續性合約受僱滿 12 個月，便可享有有薪年假。

3.2 Q: 僱員每年可享多少天有薪年假？

A: 僱員按連續性合約受僱滿 12 個月，便可享有有薪年假。有薪年假日數按僱員受僱年資由 7 天遞增至最高 14 天：

| 服務年期 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 或以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 可享有的有薪年假日數 | 7 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |

3.3 Q: 誰決定年假的日期？

A: 年假日期應由僱主在徵詢僱員的意見後指定。僱主須至少在假期開始的 14 天前，以書面通知僱員年假的日期。如雙方同意，可以較短時間通知。

3.4 Q: 僱主應安排僱員於何時放取有薪年假？

A: 根據《僱傭條例》，在受僱滿 12 個月後，僱員須於隨後 12 個月內放取應得的有薪年假。

3.5 Q: 僱員應得的年假可否分開發放？

A: 年假須為一段不間斷的期間。但如果僱員要求，僱主可按下列方式給予年假。

| | |
|---|---|
| 年假日數不超過 10 天 | 可將不多於 3 天的假期分開發放，而餘下的年假則應連續發放 |
| 年假日數超過 10 天 | 最少連續發放 7 天年假，餘下的年假可分開發放 |

3.6 Q: 年假薪酬應怎樣計算？

A: 每日年假薪酬應相等於僱員在該年假前 12 個月內所賺取的每日平均工資。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、侍產假、工傷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。

3.7 Q: 僱主可否給予僱員工資以代替年假？

A: 僱主不得在僱傭合約內加入任何條款，令僱員放棄全部或部分年假，包括支付工資以代替年假的條款。

然而，僱員可選擇接受款項代替部分年假，但只限於在法例下享有超逾 10 天的年假部分。

3.8 Q: 僱主如不讓僱員放年假或不支付年假薪酬給僱員，罰則為何？

A: 僱主如無合理辯解而不讓僱員放年假，或僱主不支付年假薪酬給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

3.9 Q: 僱員受僱未滿一年辭職，僱主是否須按比例給予僱員年假薪酬？

A: 如僱員在一個假期年內受僱滿 3 個月但不足 12 個月，除因犯嚴重過失而遭即時解僱外，不論以任何理由終止僱傭合約，都可獲發放按比例計算的年假薪酬。

3.10 Q: 僱主可否安排僱員於產假期間放取有薪年假？

A: 不可以。有薪年假是僱員在根據《僱傭條例》有權享有的休息日、法定假日及產假以外，另獲給予或須獲給予的假期。

## IV. 有薪病假

**4.1 Q: 僱員在什麼情況下可享有疾病津貼？**

A: 僱員按連續性合約受僱，如同時符合以下資格，便可領取疾病津貼：

(1) 病假不少於連續 4 天（除懷孕僱員因產前檢查、產後治療或流產而缺勤，在這些情況下，如符合下述的規定，每一天病假均可享有疾病津貼）；

(2) 僱員已累積足夠的有薪病假（請參考 4.2 及 4.3）；及

(3) 僱員能夠出示：

(i) 適當的醫生證明書（就產前檢查而言，除了醫生證明書外，僱員亦可出示到診證明書[1]）；或

(ii) 就因遵守按第 599 章《預防及控制疾病條例》施加的指定防疫規定的活動限制要求而缺勤，僱員須出示有關要求的證明[2]（請參考 4.3）。

[1] 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。

[2] 適用於 2022 年 6 月 17 日或之後僱員因遵守活動限制要求而缺勤所放取的病假，而施行活動限制要求的指定防疫規定訂明於《僱傭條例》附表 12 的第 1 部。有關要求的證明是指政府發出的書面或電子形式文件，或電子數據。相關證明須顯示僱員姓名或足以識辨僱員身分的資料、活動限制要求的種類，及該限制有效期的開始及結束日期。

**4.2 Q: 《僱傭條例》下，有薪病假的累積方法是怎樣的？**

A: 僱員按連續性合約受僱，在最初受僱的 12 個月內每服務滿 1 個月，便可累積 2 天有薪病假日；之後每服務滿 1 個月可累積 4 天。有薪病假日可在整個受僱期間持續累積，但在任何時間不得超過 120 天。有薪病假日分為兩類：第 1 類是最初累積的 36 天，第 2 類則是其後的 84 天。

## 4.3 Q: 放取第 1 類和第 2 類有薪病假日的條件有什麼不同？

A: 放取第 1 或第 2 類有薪病假日的條件分別如下：

| | 可累積的病假日總日數 | 放取累積有薪病假日的條件 |
|---|---|---|
| 第 1 類 | 36 | ● 有註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書 [1]<br>● 就產前檢查而言，除了醫生證明書外，僱員亦可出示註冊醫生、註冊中醫、註冊助產士或註冊護士所簽發的到診證明書 [2]<br>● 就因遵守指定防疫規定的活動限制要求而缺勤，僱員須出示有關要求的證明 [3] |
| 第 2 類 | 84 | ● 放取的病假日數超過第 1 類病假的尚餘日數<br>● 如僱主提出要求，須出示由僱員在醫院門診部或留院時為他診治的註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫所簽發的醫生證明書 [1]；如僱主提出要求，亦須提交該證明書的簽發者所作過的診斷及治療的簡略紀錄<br>● 就產前檢查而言，除了醫生證明書外，僱員亦可出示在醫院門診部或留院時為她進行產前檢查的註冊醫生、註冊中醫、註冊助產士或註冊護士所簽發的到診證明書 [2]<br>● 就因遵守指定防疫規定的活動限制要求而缺勤，不論僱員放取的病假屬第 1 類或第 2 類病假，僱員只須出示有關要求的證明 [3] |

[1] 醫生證明書須指明僱員不適宜工作的日數，及導致該僱員不適宜工作的疾病或損傷性質。

[2] 到診證明書須列明僱員曾接受產前檢查及有關日期；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。

[3] 適用於 2022 年 6 月 17 日或之後僱員因遵守活動限制要求而缺勤所放取的病假，而施行活動限制要求的指定防疫規定訂明於《僱傭條例》附表 12 的第 1 部。有關要求的證明是指政府發出的書面或電子形式文件，或電子數據。相關證明須顯示僱員姓名或足以識辨僱員身分的資料、活動限制要求的種類，及該限制有效期的開始及結束日期。

4.4 Q: 兼職僱員可否享有疾病津貼？

A: 根據《僱傭條例》，僱員不論職位名稱或受僱性質，只要按連續性合約受僱，並符合有關規定，便可享有疾病津貼（請參考 4.1）。

4.5 Q: 僱員剛入職一個月而放取病假，可否享有疾病津貼？

A: 根據《僱傭條例》，僱員按連續性合約受僱，在最初受僱的 12 個月內每服務滿 1 個月，便可累積 2 天有薪病假日。僱員如於入職滿 1 個月時放取連續 4 天或以上的病假，並可出示適當的醫生證明書，由於已累積有薪病假日 2 天，故此僱員在該病假期間應可領取 2 天疾病津貼。

4.6 Q: 疾病津貼應怎樣計算？

A: 每日疾病津貼應相等於僱員在該病假日前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。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、侍產假、工傷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。

4.7 Q: 如僱員所放取的有薪病假橫跨兩個工資期，僱主可否在僱員整段病假完畢後才發放疾病津貼給僱員？

A: 不可以。根據《僱傭條例》，不論僱員所放取的有薪病假為期多久，僱主都必須於正常發薪日支付疾病津貼給僱員。

4.8 Q: 僱主不支付疾病津貼給僱員，罰則為何？

A: 僱主如無合理辯解而不支付疾病津貼給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

**4.9 Q: 在《僱傭條例》下，僱主可否解僱正在放有薪病假的僱員？**

A: 除因僱員犯嚴重過失而將其即時解僱外，僱主不可解僱正在放取有薪病假的僱員。

僱主如違反上述規定，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 7 天工資的賠償款項；及

(3) 僱員應得的疾病津貼。

而《僱傭條例》中「僱傭保障」部分亦規定，僱員如被不合法及不合理解僱，並符合法例規定的資格，可向僱主提出補償的申索，補償可包括復職/再次聘用或終止僱傭金及/或補償金。詳情請參閱「僱傭條例簡明指南」內「僱傭保障」的章節。

**4.10 Q: 僱員在什麼情況下不可享有疾病津貼？**

A: 僱員在下列情況不可享有疾病津貼：

- 如僱主辦有經衞生署署長認可的醫療計劃，除非是留院病人，僱員無合理解釋，拒絕接受醫療計劃下的公司醫生診治或不聽從該等醫生的指導。(註：如僱主所經辦的認可醫療計劃沒有涵蓋由註冊中醫給予的治療，則僱員仍可選擇向任何註冊中醫求診。依照同樣原則，如僱主所經辦的認可醫療計劃沒有涵蓋由註冊醫生或註冊牙醫給予的治療，僱員仍可選擇向任何註冊醫生或註冊牙醫求診。)
- 病假適逢法定假日而僱員可享有該假日薪酬；
- 僱員不宜工作是因其嚴重和故意的不當行為所導致；或
- 僱員因工受傷，根據《僱員補償條例》，可獲得補償。

**4.11 Q: 僱主須保存哪些有關病假紀錄的資料？**

A: 《僱傭條例》規定，僱主須保存下列紀錄：

- 每名僱員開始及終止僱傭合約的日期；
- 每名僱員所累積的全部有薪病假日，包括第 1 類及第 2 類有薪病假日的總數；
- 每名僱員曾享用的有薪病假日數，及從第 1 類或第 2 類有薪病假日數中扣除的紀錄；及
- 每名僱員曾領取的疾病津貼，及放取有薪病假的日期。

上述紀錄必須於僱員放畢有薪病假復工後 7 天內由僱員簽署，僱員並有權查看病假紀錄。

**4.12 Q: 如有薪病假日適逢法定假日，僱員可否就該日獲得疾病津貼？**

A: 如僱員在法定假日前已按連續性合約受僱滿 3 個月，僱主應支付法定假日薪酬給僱員，該日應視作法定假日，僱主無須支付疾病津貼給僱員，亦不應扣除僱員的病假額。

如僱員在法定假日前未按連續性合約受僱滿 3 個月，僱主則無須支付法定假日薪酬給僱員。即使僱員符合領取疾病津貼的資格，僱主亦無須支付疾病津貼給僱員，僱員的病假額亦不應扣除。

**4.13 Q: 僱主可否安排僱員於放取有薪病假期間放取有薪年假？**

A: 不可以。由於疾病或損傷以致完全喪失工作能力的期間，不得計算為年假的一部分，除非該期間在年假開始後方出現。

# V. 產假

**5.1 Q: 哪些僱員可享有產假？**

A: 女性僱員，不論職位名稱或受僱性質，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 14[1] 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。

[1] 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。

**5.2 Q: 僱員要符合甚麼條件才可享有產假薪酬？**

A: 如僱員符合下列條件，便可享有 14 星期的產假薪酬：

- 在所訂定的產假[2]開始前已按連續性合約受僱滿 40 星期；
- 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
- 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。

僱主須在正常糧期支付產假薪酬給僱員。

[2] 有關訂定的產假，請參閱 5.7 的第 1 及第 2 點。

**5.3 Q: 產假薪酬應如何計算？**

A: 每日產假薪酬應相等於僱員在產假首日前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。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。

**5.4 Q: 僱員如生育第三名或以上小孩，是否仍享有產假？**

A: 《僱傭條例》並沒有規定僱員生育次數會影響其放產假的權利，故此不論懷孕僱員生育次數如何，女性僱員只要符合法例規定便可享有產假（請參考 5.1）及 14 星期產假薪酬（請參考 5.2）。

**5.5 Q: 僱主可否不讓懷孕僱員放產假？**

A: 不可以。僱主不讓懷孕僱員放產假或拒絕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。

5.6 Q: 懷孕僱員因產前檢驗而缺勤，僱主是否須要支付疾病津貼？

A: 懷孕僱員因產前檢驗、產後治療或流產而缺勤，如有適當的醫生證明書（就產前檢查而言，除了醫生證明書外，僱員亦可出示到診證明書），及已累積足夠的有薪病假日，每一天病假均可享有疾病津貼。 (請參考 4.1)

5.7 Q: 懷孕僱員可在甚麼時候開始放產假？

A: 1. 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。

2. 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。

如僱員在上述所訂定的產假開始前已分娩，則以分娩日為產假開始的日期。

**良好人事管理措施提示：**僱主應與僱員多作溝通，以確保訂定產假日期時能同時兼顧業務及僱員本身的需要。

5.8 Q: 僱主可否因業務需要，安排僱員在預產期前多於 4 星期開始放產假？

A: 不可以。《僱傭條例》規定，產假應於預產期前 4 至 2 星期開始。如雙方未能達成共識，便應在預產期前 4 星期開始放產假。(請參考 5.7)。

5.9 Q: 僱主可否安排僱員分開放取其產假？ (例如僱主讓僱員於預產期前 4 星期開始放產假，但產後的 10 星期則須分開發放，先放 6 星期，之後要求僱員復工一段時期後，才容許其放取餘下的 4 星期產假？)

A: 不可以。《僱傭條例》規定，產假必須是一段 14 星期的連續期間，不可以分開發放。

5.10 Q: 產假期間適逢休息日或法定假日，僱主應怎樣處理？

A: 在產假期間的任何休息日或法定假日皆視作產假的一部分計算，女性僱員如已就該假日獲付給產假薪酬，則無權要求付給假日薪酬。如該僱員未有資格享有產假薪酬，她若符合領取法定假日工資的規定，可享有該法定假日之全日工資。

5.11 Q: 僱主可否安排僱員於產假期間放取有薪年假？

A: 不可以。根據《僱傭條例》，產假是女性僱員有權享有的有薪年假以外另須獲給予的假期。

5.12 Q: 《僱傭條例》有沒有規定僱主須怎樣保存有關僱員所放取產假的資料？

A: 有。《僱傭條例》規定，僱主須保存有關僱員所放取產假的日期及所獲付給產假薪酬的資料。分娩假期紀錄的法定表格如下：

| 姓名 | 開始僱用日期 | 假期 | | 支付工資 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 分娩前 | 分娩後 | 平均工資<br>每月/每日 | 支付數目 | 支付日期 |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

*有關表格可於以下勞工處網頁下載：
www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/MaternityLeaveRecord.pdf

## VI. 生育保障

**6.1 Q: 在《僱傭條例》下，僱主可否解僱懷孕僱員？**

A: 如懷孕僱員符合以下條件，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：

- 僱員按照連續性合約受僱；及
- 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解僱懷孕僱員：

- 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。但僱主不得由於僱員懷孕而解僱她。

有關僱主違法解僱懷孕僱員的罰則，請參考 6.2。

**6.2 Q: 根據《僱傭條例》，若僱主違法解僱懷孕僱員，罰則怎樣？**

A: 根據《僱傭條例》，僱主如違法解僱懷孕僱員，可被刑事檢控，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 14 星期產假薪酬。

而《僱傭條例》中「僱傭保障」部分亦規定，僱員如被不合法及不合理解僱，並符合法例規定的資格，可向僱主提出補償的申索，補償可包括復職/再次聘用或終止僱傭金及/或補償金。詳情請參閱「僱傭條例簡明指南」內「僱傭保障」的章節。

6.3 Q: 《僱傭條例》對指派粗重、危險或有害的工作給懷孕僱員方面，有何規定？

A: 《僱傭條例》的相關規定包括：

- 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的氣體的地方工作或處理其他會損害懷孕的工作後，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 14 天內將僱員調職。
- 僱主可在收到僱員的醫生證明書 14 天內自費安排僱員接受另一註冊醫生或註冊中醫的檢查。
- 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不合法解僱的賠償，應以僱員在「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為計算基礎。

6.4 Q: 僱主如違反有關禁止指派粗重、危險或有害工作給懷孕僱員的規定，罰則怎樣？

A: 僱主如無合理辯解而違反有關規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

## VII. 侍產假

7.1 Q: 享有侍產假的資格為何？

A: 男性僱員如符合以下條件，便可就其配偶/伴侶每次分娩享有 5 天侍產假：

(a) 初生嬰兒的父親或有嬰兒即將出生的男僱員；
(b) 按連續性合約受僱；及
(c) 已按法例的規定通知僱主。

7.2 Q: 法例對如何通知僱主放取侍產假有何規定？

A: 僱主必須：

(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。

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。

如僱主要求，僱員須給予僱主一份由僱員簽署的書面陳述，述明嬰兒母親的姓名、嬰兒的預計出生日期或確實出生日期，以及僱員為嬰兒的父親。

*相關的書面陳述樣本見勞工處網頁：
www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/ConciseGuide/07.pdf

7.3 Q: 法定侍產假應於何時放取？

A: 合資格的男性僱員可在嬰兒的預計出生日期前的 4 星期至嬰兒的實際出生日期當日起計 14 [1] 星期的期間內放取侍產假。僱員可一次過放取 5 天侍產假，或分開逐日放取。

**良好人事管理措施提示：**僱主應與僱員多作溝通，以確保訂定侍產假日期時能同時兼顧業務及僱員本身的需要。

[1] 如嬰兒的出生日期是在 2020 年 12 月 11 日之前，則為至自嬰兒確實出生日期當日起計的 10 個星期內。

7.4 Q: 侍產假薪酬的款額為何？

A: 每日侍產假薪酬應相等於僱員在有關侍產假前 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。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、侍產假、工傷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。

7.5 Q: 怎樣可享有侍產假薪酬？

A: 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

(b) 在法例規定的期限前(詳情請參閱問題 7.7)，向僱主提供嬰兒的出生證明書，其上記有僱員的姓名，顯示他為嬰兒的父親。

7.6 Q: 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，僱員是否仍可享有侍產假薪酬？

A: 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，只要僱員能出示嬰兒母親確曾產下嬰兒的醫生證明書，以及在僱主要求下提供相關的書面陳述，仍可享有侍產假薪酬。

*有關嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡的書面陳述樣本勞工處網頁 www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/ConciseGuide/07.pdf#page=3

7.7 Q: 僱員須何時提供所需文件給僱主，以享有侍產假薪酬？

A: 僱員須在以下日期前，向僱主提供所需文件(以較早者為準)：

(a) 在放取首天侍產假後的 12 個月內；或

(b) 如僱員已停止受僱於該僱主，於停止受僱後 6 個月內。

7.8 Q: 僱主應何時支付侍產假薪酬給僱員？如僱員分開放取侍產假，侍產假薪酬的款額是否須劃一計算？

A: 僱主須在僱員已放取侍產假並已提交所需的證明文件後，支付侍產假薪酬給僱員。如僱員在已放侍產假一段期間後才提交所需的證明文件，僱主有權待僱員提交所需文件後的下一個發薪日，才支付侍產假薪酬給僱員。如僱員在放侍產假前已提交所需的證明文件，僱主應在僱員放取侍產假後的下一個發薪日，支付侍產假薪酬給僱員。由於 5 天侍產假可分開放取，僱主可因應僱員放取侍產假及提交所需證明文件的時間，支付侍產假薪酬給僱員。

侍產假薪酬的每日款額相等於僱員在「指明日期」前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。如僱員在不同的工資期放侍產假，其侍產假薪酬應按以上原則計算，而並非劃一計算。

侍產假薪酬的「指明日期」如下:

| 侍產假期日數 | 「指明日期」 |
|---|---|
| 一天 | 侍產假當天 |
| 連續多於一天 | 侍產假首天 |

# 查詢

## 勞工處

- 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

## 其他機構

| | | |
|---|---|---|
| 平等機會委員會 | 電話：2511 8211 | 傳真：2511 8142 |
| 個人資料私隱專員公署 | 電話：2827 2827 | 傳真：2877 7026 |
| 強制性公積金計劃管理局 | 電話：2918 0102 | 傳真：2259 8806 |

2023 年 12 月