

2017年7月18日會議
資料文件

立法會人力事務委員會
僱傭條例下有關產假的規定

引言

本文件闡述《僱傭條例》(第57章)下有關產假的規定。

現行法例的規定

2 《僱傭條例》在懷孕僱員的健康、職業保障、產假、及產假薪酬方面，為懷孕僱員提供保障。

3. 根據現行《僱傭條例》，懷孕僱員如在產假開始前已按連續性合約¹受僱，可享有連續10星期的產假，僱員可於預產期前4星期開始放取連續10星期產假。懷孕僱員若得到僱主的同意，可選擇在預產期前2至4星期開始放為期10星期的產假。

4. 若懷孕僱員在產假開始前已按連續性合約受僱滿40星期，可享有產假薪酬，款額為僱員每日平均工資的五分之四。若分娩日期較預產期遲，僱員可享有一段日期相等於預產期翌日起至實際分娩日為止的額外產假。如果僱員因懷孕或分娩出現健康問題，僱主須額外給予她最多4星期的休假。另外，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。若僱員與僱主在協議下放取其他額外假期，其僱傭合約的連續性亦不會受到影響。

5. 除了有薪產假外，《僱傭條例》明文禁止僱主指派懷孕僱員處理重物、在會產生對懷孕有害氣體的地方工作或擔任其他損害懷孕的工作。此外，如僱主在僱員懷孕或放取產假期間解

¹ 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。

僱該僱員，即屬違法（因犯嚴重過失而被即時解僱者除外），一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。

6. 就產假福利而言，不同地方會因應當地的情況，例如經濟發展狀況、社會保障及社會福利制度等有不同的做法。香港的有薪產假，全數由個別僱主承擔，因此必須在僱員的利益與僱主〔尤其中小企〕的承擔能力之間取得合理平衡。在世界上許多其他地方，有薪產假都是由勞資雙方共同供款的社會保障制度支付，因此不宜將兩者作直接比較。

7. 香港現時在《僱傭條例》下有關生育保障的條文，已為懷孕僱員提供一定程度的保障，並在僱主及僱員的利益之間取得適當平衡。在衡量應否進一步改善懷孕僱員的產假福利時，須考慮香港的社會和經濟狀況，以及各界對建議是否有廣泛的共識。

結語

8. 《僱傭條例》所訂立的，只是僱主必須給予僱員的基本權益和福利。勞工處會繼續透過不同渠道和多元化的推廣工作，以加強公眾對《僱傭條例》的認識，並積極鼓勵僱主因應行業及個別企業的獨特經營環境及運作模式，採納「以僱員為本」的良好人事管理措施，包括訂立優於《僱傭條例》要求的福利，包括產假及產假薪酬，以增加僱員對機構的歸屬感、提升士氣，從而提高生產力及競爭力，為勞資雙方帶來雙贏的效果。與此同時，政府會繼續按照香港社會的轉變和經濟發展的步伐，在合理平衡僱主及僱員利益的大前提下，小心考慮以循序漸進方式改善僱員的權益和福利。

勞工及福利局

勞工處

2017 年 7 月