

香港《僱傭條例簡明指南》(續)

勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》以淺白的文字，簡述香港法例第57章《僱傭條例》的主要條文。對有關法例的詮釋，應以《僱傭條例》原文為依歸。今期《香港印刷》將節錄指南的第五章至第八章，包括疾病津貼、生育保障、侍產假及年終酬金。讀者如對條例有任何查詢，可致電勞工處查詢熱線：(852) 2717 1771 (此熱線由「1823」接聽)。

第五章：疾病津貼

領取疾病津貼的資格

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. 病假不少於連續四天（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. 僱員能夠出示適當的醫生證明書（見下文「有薪病假的類別」部分）；及
3. 僱員已累積足夠的有薪病假（見下文「有薪病假的累積方法」及「有薪病假的類別」部分）。

僱員在下列情況不可享有疾病津貼：

- 如僱主辦有經衛生署署長認可的醫療計劃，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。（如僱主所經辦的認可醫療計劃沒有涵蓋某一醫療系統的治療，則僱員仍可選擇向該沒有被涵蓋的醫療系統下的任何註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫求診）；
- 病假適逢法定假日而僱員可享有該假日薪酬；或
- 僱員因工受傷，根據《僱員補償條例》，可獲得補償。

疾病津貼

疾病津貼的每日款額相等於僱員在以下「指明日期」前12個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。如僱員的受僱期不足12個月，則以該段較短期間計算。

病假日數	「指明日期」
一天	病假當天
連續多於一天	病假首天

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、侍產假、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。詳情請參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》的附錄一。有關指南可於勞工處的網頁 (<http://www.labour.gov.hk>) 下載。《香港印刷》亦將會於稍後期號轉載有關內容。

疾病津貼須不遲於正常發薪日支付給僱員。

違例與罰則

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，最高可被罰款港幣五萬元。

有薪病假的累積方法

僱員按連續性合約受僱，在最初受僱的12個月內每服務滿一個月，便可累積兩天有薪病假；之後每服務滿一個月可累積四天。有薪病假可在整個受僱期間持續累積，但在任何時間不得超過120天。

有薪病假的類別

有薪病假可分為第一類及第二類。第一類病假最多可累積36天，36天以外的病假應撥入第二類，第二類病假最多可累積84天。

類別	可累積的 病假日 總日數	放取累積 有薪病假日的條件
第一類	36	<ul style="list-style-type: none">有註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書*
第二類	84	<ul style="list-style-type: none">放取的病假日數超過第一類病假的尚餘日數如僱主提出要求，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*；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

* 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。

病假紀錄

僱主必須保存下列紀錄：

1. 每名僱員開始及終止僱傭合約的日期；
2. 每名僱員所累積的全部有薪病假，包括第一類及第二類有薪病假的總數；
3. 每名僱員曾享用的有薪病假日數，及從第一類或第二類有薪病假日數中扣除的紀錄；

4. 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，僱員亦有權查看其病假紀錄。

職業保障

除因僱員犯嚴重過失而將其即時解僱外，僱主不可在僱員放取有薪病假期間解僱該僱員。

違例與罰則

僱主如違反上述規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣10萬元。此外，僱主必須在終止合約後七天內，支付下列款項給僱員：

1. 解僱代通知金；
2. 一筆相等於七天工資的賠償款項#；
及
3. 僱員應得的疾病津貼。

計算方法請參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》的附錄一。有關指南可於勞工處的網頁 (<http://www.labour.gov.hk>) 下載。《香港印刷》亦將會於稍後期號轉載有關內容。

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。（詳情請參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》的第十章「僱傭保障的索償資格與補償」部分。有關指南可於勞工處的網頁 (<http://www.labour.gov.hk>) 下載。《香港印刷》亦將會於稍後期號轉載有關內容。）

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，最多可額外休假四星期。

放取產假

- 若得到僱主的同意，僱員可選擇在預產期前二至四星期開始放產假。
- 如僱員沒有提出要求，或未得到僱主的同意，則須在預產期前四星期開始放產假。
- 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，僱員須在分娩後七天內將分娩日期通知僱主，並說明放10星期產假的打算。

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。詳情請參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》的附錄一。有關指南可於勞工處的網頁(<http://www.labour.gov.hk>)下載。《香港印刷》亦將會於稍後期號轉載有關內容。

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，最高可被罰款港幣五萬元。

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，最高可被罰款港幣10萬元。此外，僱主必須在終止合約後七天內，支付下列款項給僱員：

1. 解僱代通知金；
2. 一筆相等於一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。

計算方法請參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》的附錄一。有關指南可於勞工處的網頁 (<http://www.labour.gov.hk>) 下載。《香港印刷》亦將會於稍後期號轉載有關內容。

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。(詳情請參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》的第十章「僱傭保障的索償資格與補償」部分。有關指南可於勞工處的網頁 (<http://www.labour.gov.hk>) 下載。《香港印刷》亦將會於稍後期號轉載有關內容。)

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。

計算方法請參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》的附錄一。有關指南可於勞工處的網頁 (<http://www.labour.gov.hk>) 下載。《香港印刷》亦將會於稍後期號轉載有關內容。

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，最高可被罰款港幣五萬元。

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四星期的產假	✓	✓	✗
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	✓	✓	✗

第七章：侍產假

侍產假

男性僱員如符合以下條件，便可就其配偶／伴侶每次分娩享有三天侍產假：

1. 為初生嬰兒的父親（《僱傭條例》並無規定僱員必須與初生嬰兒的母親有法定婚姻關係才可享有侍產假）或有嬰兒即將出生；
2. 按連續性合約受僱；及
3. 已按法例的規定通知僱主。

放取侍產假

- 僱員必須：
 1. 在嬰兒的預計出生日期前最少三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
 2. 在放取侍產假前通知僱主他放取侍產假的確實日期（法例無規定須提早多久作出此項通知）。
- 如僱員沒有給予僱主上述三個月的預先通知，則必須在放取侍產假前最少五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（詳見下文書面陳述樣本（一）），述明：
 1. 嬰兒母親的姓名；
 2. 嬰兒的預計出生日期或確實出生日期；及
 3. 僱員為嬰兒的父親。
- 僱員可在嬰兒的預計出生日期前四個星期至自確實出生日期當日起計的10個星期內的任何日子放取侍產假。僱員可一次過放取三天侍產假，或分開逐日放取。

侍產假薪酬

男性僱員如符合下列條件，便可享有侍產假薪酬：

1. 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
2. 在以下日期前，向僱主提供所需文件（以較早者為準）：
 - (i) 在放取首天侍產假後的12個月內；或
 - (ii) 如僱員已停止受僱，則須於停止受僱後六個月內。

侍產假薪酬的每日款額相等於僱員在放取侍產假前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。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、侍產假、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。詳情請參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》的附錄一。有關指南可於勞工處的網頁 (<http://www.labour.gov.hk>) 下載。《香港印刷》亦將會於稍後期號轉載有關內容。

書面陳述樣本（一）

本人（僱員姓名）在此述明，本人是（嬰兒母親的姓名）所懷／所產下 * 嬰兒的父親。該嬰兒的預計／確實 * 出生日期為 ____年 ____月 ____日。

（僱員簽名）

日期

* 刪去不適用者

僱員須提供的文件

在香港出生的嬰兒：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。

在香港以外地方出生的嬰兒：由有關地方的主管當局發出的嬰兒出生證明書，其上記有僱員的姓名，顯示他為嬰兒的父親。(如該地方的主管當局並不發出出生證明書，僱員可提供由該地方的主管當局發出並按理可視為證明僱員為嬰兒父親的任何其他文件。)

註：部分香港以外地方發出的嬰兒出生證明書樣本已上載於勞工處網頁。

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：

- 僱員須提供證明產下嬰兒的醫生證明書（如嬰兒在香港以外地方出生，僱員須提交由該地方的主管當局發出並按理可視為證明產下嬰兒的醫生證明書或任何其他文件）。
- 如僱主要求，僱員亦須向僱主提供一份由僱員簽署的書面陳述（詳見下文書面陳述樣本（二）），述明：
 1. 他是醫生證明書上所述女士所產下的嬰兒的父親；及
 2. 嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡（視屬何情況而定）。

支付侍產假薪酬的時限

- 如僱員在放取侍產假當日或之前，已向僱主提供所需文件，僱主須於以下日子或之前，向僱員支付侍產假薪酬：

1. 僱員在該侍產假日後的第一個發薪日；或
2. 如僱員已停止受僱，在停止受僱後的七天內。

- 如僱員在放取侍產假之後，才向僱主提供所需文件，僱主須於以下日子或之前，向僱員支付侍產假薪酬：

1. 僱員在提供文件後的第一個發薪日；或
2. 如僱員已停止受僱，在提供文件後的七天內。

違例與罰則

僱主如沒有給予合資格僱員侍產假或支付侍產假薪酬，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣五萬元。

其他注意事項

僱主及僱員應留意，在處理或申請侍產假及侍產假薪酬時，所披露及使用有關僱員子女的母親的個人資料，須符合《個人資料（私隱）條例》（第486章）的相關規定。僱主亦應提醒僱員，在披露其子女的母親的個人資料之前，應先獲得她的同意。如有疑問，請向個人資料私隱專員公署查詢。

僱主須為每名僱員備存在過去12個月內的工資和僱傭紀錄。如情況適用，這些紀錄必須包括僱員已放取的侍產假及已獲支付的侍產假薪酬的詳情。

書面陳述樣本（二）

本人（僱員姓名）在此述明，本人是（醫生證明書上所述女士的姓名）所產下嬰兒的父親。
該嬰兒出生時已死亡／在出生後死亡*。

（僱員簽名）
日期

* 刪去不適用者

第八章：年終酬金

適用範圍

有關年終酬金的規定，適用於按連續性合約受僱，而僱傭合約內（包括口頭或書面、明言或暗示）訂明可享有年終酬金的僱員。

定義

年終酬金是指根據僱傭合約訂明每年發放的酬金，包括雙糧、第13個月糧、年尾花紅等，但不包括屬賞贈性質或隨僱主酌情發放的款項。

推定條文

凡於1997年6月27日後所訂立的僱傭合約，除非合約中有相反的書面條款或條件，否則便推定每年發給僱員的酬金或花紅不屬賞贈性質和不是隨僱主酌情付給的。

享有年終酬金的資格

僱員以連續性合約受僱滿整個酬金期，便可獲得年終酬金。酬金期應根據僱傭合約內指明的期間，如果沒有指定，則以農曆年度計算。

年終酬金的款額

- 僱傭合約內雙方指定的款額。
- 如果沒有指定，則為年終酬金的「到期支付日」前12個月內僱員所賺取的每月平均工資。如僱員的受僱期不足12個月，則以該段較短期間計算。

注意：

在計算每月平均工資時，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、待產假、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。詳情請參閱勞工處出版的《僱傭條例簡明指南》的附錄一。有關指南可於勞工處的網頁 (<http://www.labour.gov.hk>) 下載。《香港印刷》亦將會於稍後期號轉載有關內容。

部分年終酬金

僱員在一個酬金期內按照連續性合約受僱不少於三個月，可按比例獲部分年終酬金，但須要符合以下條件：

- 在酬金期滿後仍然繼續受僱；或
- 被僱主解僱（但並非因犯嚴重過失而被即時解僱）。

如有明確協定有試用期，在計算僱員是否合乎資格享有部分年終酬金時，並不包括首三個月的試用期。但倘若減去試用期，僱員仍符合在酬金期內受僱不少於三個月之規定，僱主在計算按比例年終酬金的金額時，則必須將整段受僱期（包括試用期）計算在內。

支付日期

- 在僱傭合約內指定的日期支付。
- 如沒有指定，則在酬金期滿當日或到期後七天內支付。
- 如僱員在酬金期屆滿前被解僱，而僱主須支付部分年終酬金，則須在合約終止當日或七天內支付。
- 如年終酬金須按照僱主獲得的利潤計算，則須於完成結算利潤當日或七天內支付。■

違例與罰則

僱主如故意及無合理辯解而逾期不支付年終酬金給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣五萬元。

勞工處查詢熱線：(852) 2717 1771
此熱線由「1823」接聽