資料來源：香港特區政府勞工處

香港《2020年僱傭（修訂）條例》法定產假由10個星期延長至14個星期

香港特別行政區延長法定產假4個星期的《2020年僱傭（修訂）條例》（下稱:《修訂條例》）已於2020年12月11日生效。《修訂條例》旨在延長《僱傭條例》（第57章）下的產假4個星期，讓合資格僱員在緊接10個星期的產假之後連續放取；並維持以現時法定產假薪酬的比率（即僱員每日平均工資的五分之四），計算就延長產假須支付的法定產假薪酬，以每名僱員80,000元（港幣，下同）為上限。

產假延長至14星期

條例列明，僱主須在正常糧期支付《修訂條例》下的新增4個星期產假薪酬（即第11個至第14個星期），之後僱主可透過報銷形式向政府申領發還該筆已支付的產假薪酬，詳情請參閱勞工處編製有關「發還產假薪酬計劃」的資料。

《修訂條例》亦包括：

- 將《僱傭條例》下「流產」定義的懷孕期由「懷孕28個星期內」更新為「懷孕24個星期內」（經更新後，「流產」指在懷孕24個星期內排出不能於產後存活的成孕物體），讓懷孕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；及
- 接納由醫療專業人員所簽發的到診證明書，作為合資格僱員就接受產前檢查當日有權獲得疾病津貼的證明文件。

新增4個星期的法定產假適用於《修訂條例》實施當日或之後分娩的合資格女性僱員；更新的「流產」定義適用於《修訂條例》實施當日或之後流產的女性僱員；容許以到診證明書作為合資格僱員就接受產前檢查當日有權獲得疾病津貼的證明，有關安排適用於《修訂條例》實施當日或之後進行的產前檢查。

《修訂條例》常見問題 Q & A

1.《修訂條例》適用於哪些僱員？

《修訂條例》新增4個星期的法定產假適用於《修訂條例》生效當日（即2020年12月11日）或之後分娩的合資格女性僱員；更新的「流產」定義適用於《修訂條例》生效當日或之後流產的女性僱員；容許以到診證明書作為合資格僱員就接受產前檢查當日有權獲得疾病津貼的證明，有關安排適用於《修訂條例》生效當日或之後進行的產前檢查。

UPM Finesse classic matt 80gsm

2. 在下列各情況下，僱員可享有10個星期還是14個星期的法定產假？

（a）如懷孕僱員的預產期是在《修訂條例》生效日期（即2020年12月11日）之前，而最終僱員於《修訂條例》生效當日或之後分娩。

（b）僱員如在《修訂條例》生效前已開始放取產假，但僱員於《修訂條例》生效當日或之後才分娩。

僱員可享有10個星期還是14個星期的法定產假，視乎僱員的實際分娩日期。如合資格僱員於《修訂條例》生效當日或之後分娩，可享有14個星期的產假。反之，如合資格僱員於《修訂條例》生效日前分娩，可享有10個星期的產假。

如僱員的預產期接近《修訂條例》的生效日期，僱傭雙方應就僱員的實際分娩日期保持溝通，以確定僱員可享有10個星期還是14個星期的法定產假。

3. 女性僱員享有法定產假及法定產假薪酬的資格有否改變？

《僱傭條例》下女性僱員享有法定產假及法定產假薪酬的資格維持不變。有關詳情請參閱《僱傭條例簡明指南》第六章「生育保障」。

4. 有關安排女性僱員放取法定產假的開始日期的規定有否改變？

有關安排法定產假開始日期的規定維持不變。有關詳情請參閱《僱傭條例簡明指南》第六章「生育保障」。

5. 如何計算新增4個星期法定產假薪酬？

新增4個星期法定產假薪酬維持以僱員每日平均工資的五分之四計算，但以每名僱員80,000元為上限。

例子一

假設

- 薪酬：月薪50,000元，休息日有薪。
- 在產假首天前的12個月期間賺取的工資及假期款項：600,000元，當中並沒有須剔除「不予計算在內」的期間及工資。

按12個月平均數計算的4個星期產假薪酬：

$$\frac{600{,}000\text{（元）}}{365\text{（日）}} \times 4/5 \times 4 \times 7 = 36{,}822\text{元}$$

計算得出的款額（36,822元）低於上限款額（80,000元），因此僱主在《僱傭條例》下須支付的新增4個星期產假薪酬為36,822元。

例子二

假設

- 薪酬：月薪110,000元，休息日有薪。
- 在產假首天前的12個月期間賺取的工資及假期款項：1,320,000元，當中並沒有須剔除「不予計算在內」的期間及工資。

按12個月平均數計算的4個星期產假薪酬：

$$\frac{1{,}320{,}000\text{（元）}}{365\text{（日）}} \times 4/5 \times 4 \times 7 = 80{,}998\text{元}$$

計算得出的款額（80,998元）超過上限款額（80,000元），因此僱主在《僱傭條例》下須支付的新增4個星期產假薪酬為80,000元。（有關計算12個月期間賺取工資的每日平均款額，可參閱《僱傭條例簡明指南》附錄一。）

6. 僱主須何時支付新增4個星期產假薪酬給僱員？

與現行支付10個星期產假薪酬的規定一樣，僱主須在正常糧期向合資格僱員支付新增4個星期產假薪酬。

「UPM 麗印® 雅光銅版紙」80克

7. 男性僱員可放取侍產假的期間，會因新增4個星期產假而有所延長嗎？

男性僱員的嬰兒如在《修訂條例》生效當日（即2020年12月11日）或之後出生，僱員可在嬰兒的預計出生日期前4個星期至自確實出生日期當日起計的14個星期內的任何日子放取侍產假。

如嬰兒的出生日期是在《修訂條例》生效前，有關侍產假則在嬰兒的預計出生日期前4個星期至自嬰兒確實出生日期當日起計的10個星期內的任何日子放取。男性僱員享有的侍產假維持在五天。

8. 女性僱員在懷孕24個星期或以後產下不能存活嬰兒，是否可享有產假？

因應《修訂條例》把「流產」的定義由「懷孕28個星期內」更新為「懷孕24個星期內」，如女性僱員在《修訂條例》生效當日（即2020年12月11日）或之後，在懷孕24個星期或以後產下不能存活嬰兒，並符合其他所需條件的情況下，有權獲得產假。

9. 就證明曾接受產前檢查所發的到診證明書，其規格為何？

有關到診證明書須由註冊醫生、註冊中醫、註冊助產士或註冊護士所簽發，且列明合資格僱員曾接受產前檢查及有關日期。

10. 僱員仍可就產前檢查向僱主出示醫生證明書嗎？

醫生證明書及到診證明書均可被接納為合資格僱員就接受產前檢查當日有權獲得疾病津貼的證明文件。

11. 接受產前檢查的僱員享有疾病津貼的資格有否改變？

除接納到診證明書作為合資格僱員就接受產前檢查當日有權獲得疾病津貼的證明文件外，《僱傭條例》下有關享有疾病津貼的其他安排維持不變。有關詳情請參閱《僱傭條例簡明指南》第五章「疾病津貼」。

（請注意：以上資料只供參考。有關對《僱傭條例》的詮釋，皆以法例原文為依歸。如欲詳細了解產假、侍產假及疾病津貼的條文，請參閱《僱傭條例》的原文，亦可以參考《僱傭條例簡明指南》的有關編章。）

發還產假薪酬計劃

僱主在正常糧期向僱員支付14個星期法定產假薪酬後，可透過報銷形式申領發還其在《僱傭條例》下須支付及已支付的第11個至第14個星期的產假薪酬，以每名僱員80,000元為上限。

勞工處現正從速進行發還計劃的準備工作（包括為便利僱主以電子方式提交申請的一站式網上平台），**以期在2021年上半年盡快推行發還計劃**。有關僱主提交申請的詳情，將於稍後提供。

有意申領發還款項的僱主須備存懷孕僱員的僱傭紀錄及相關文件（即是現行《僱傭條例》下僱主須保存的資料，或懷孕僱員須向僱主提交的文件），作隨後申請之用，包括：

- 僱主支付14個星期法定產假薪酬的紀錄（例如支薪紀錄、銀行轉賬紀錄等）；
- 懷孕僱員在放取法定產假前12個月的工資紀錄；及
- 僱員曾向僱主提交的懷孕證明（例如載有其預計分娩日期的醫生證明書、進行產前檢查的醫生證明書或到診證明書等）。■

有關對《僱傭條例》的一切詮釋，皆以法例原文為依歸。

有關《2020年僱傭（修訂）條例》詳情，可見勞工處網頁：
https://www.labour.gov.hk/tc/news/EAO2020.htm

有關《僱傭條例簡明指南》，可見勞工處網頁：
https://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/ConciseGuide/EO_guide_full.pdf

如有查詢，歡迎致電 +852 2717 1771
（此熱線由「1823」接聽）。