

侍產假

1 侍產假

作為某嬰兒的父親的男性僱員如在侍產假或侍產假首日（視乎何者適用）之前按「連續性合約」受僱，並在預產期不少於 3 個月之前將其擬放取侍產假的意向通知僱主，則可就該嬰兒的出生享有不多於 3 日的侍產假。僱員須在以下期間內放取侍產假：

- 由預產期之前 4 星期開始，至
 - 以嬰兒的出生日期開始的一段 10 星期的期間屆滿為止。
- 僱員須在擬放取的侍產假的日期之前或（如該僱員並未在預產期不少於 3 個月之前將其擬放取侍產假的意向通知僱主）擬放取的侍產假的日期之前 5 日或之前將該日期通知僱主。如僱員可享有的侍產假日數多於 1 日，則該僱員可選擇連續放取或分開放取該等侍產假。{Cap.57: s.15E(1),(2),(3), s.12F(1)}

僱主可要求僱員呈交由該僱員簽署並註明：

- 預產期或（如嬰兒已出生）嬰兒的出生日期；
 - 該僱員為該嬰兒的父親；及
 - 該嬰兒的母親的姓名
- 的書面陳述。{Cap.57: s.12F(2)}

即使多於一名嬰兒在同一次分娩中出生，僱員仍只可就該次分娩享有不多於 3 日的侍產假。在流產的情況下，僱員不可享有侍產假。{Cap.57: s.15E(4),(5)}

僱主如不給予侍產假，即屬犯罪，可被罰款 \$50,000。{Cap.57: s.15M(1)(a),(2)}

2 侍產假薪酬

僱員如在任何侍產假之前已按「連續性合約」受僱 40 星期或以上，並：

- 在侍產假的首日之後 12 個月內；或
- （如僱傭合約已終止）在侍產假首日之後的 12 個月內或僱傭合約終止日期之後 6 個月內（以較早者為準）

向僱主呈交以下文件：

		一般情況	如嬰兒在出生時已死亡，或在出生之後死亡且並未發出左述文件
嬰兒在香港出生？	是	嬰兒的出生證明書 (須顯示僱員的姓名及該僱員為該嬰兒的父親)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 由註冊醫生或註冊助產士簽發的證明書以證明該嬰兒已產下；及 ➤ (如僱主如此要求) 由僱員簽署的書面陳述以述明該僱員為上述證明書內提述的女性所產下的嬰兒的父親及該嬰兒在出生時或在出生之後死亡(視乎何者適用)
	否	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 由嬰兒出生地的主管當局發出的出生證明書(須顯示僱員的姓名及該僱員為該嬰兒的父親)；或 ➤ (如該主管當局並不發出出生證明書) 由該主管當局發出並可視為該僱員為該嬰兒的父親的證明的其他文件 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 由嬰兒出生地的主管當局發出並可視為該嬰兒已產下的證明的醫生證明書或其他文件；及 ➤ (如僱主如此要求) 由僱員簽署的書面陳述以述明該僱員為上述醫生證明書或文件內提述的女性所產下的嬰兒的父親及該嬰兒在出生時或在出生之後死亡(視乎何者適用)

可就該侍產假享有侍產假薪酬。{Cap.57: s.15H, s.15J, s.15K}

侍產假薪酬為在緊接待產假或侍產假首日(視乎何者適用)之前的12個月的期間內(如僱員在緊接待產假或侍產假首日(視乎何者適用)之前受僱少於12個月,則在僱傭期內)的平均每日工資的五份之四。如以上述方式計算平均每日工資並不切實可行,則可參考:

- 一名受僱於同一僱主並從事相同工作的人士在緊接待產假或侍產假首日(視乎何者適用)之前的12個月內的工資;或

- (如並無上述人士) 一名受僱於同一地區及同一行業 (或職業) 並從事相同工作的人士在緊接待產假或侍產假首日 (視乎何者適用) 之前的 12 個月內的工資
以計算平均每日工資。{Cap.57: s.15I(1),(2),(5)}

如僱主已就僱員所放取的侍產假向該僱員支付任何款項，則可從須就該侍產假而支付的侍產假薪酬中扣除該款項。{Cap.57: s.15I(6)}

在計算平均每日工資時，僱員如在緊接待產假或侍產假首日 (視乎何者適用) 之前的 12 個月的期間內 (如僱員在緊接待產假或侍產假首日 (視乎何者適用) 之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內) 由於放取任何休息日、法定假日、有薪年假、病假、侍產假或僱傭雙方同意放取的假期，或由於在任何正常工作日未獲僱主提供工作，或由於暫時喪失工作能力 (僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付補償) 而缺勤，以致未獲僱主支付全數工資，則該等日子及就該等日子所支付的工資均不予以計算。{Cap.57: s.15I(3)}

如僱員的超時工作薪酬 (如有)：

- 屬固定性質的；或
- 在緊接待產假或侍產假首日 (視乎何者適用) 之前的 12 個月的期間內 (如僱員在緊接待產假或侍產假首日 (視乎何者適用) 之前受僱少於 12 個月，則在僱傭期內) 的平均每月款額不少於在該段期間內的平均每月工資 (不包括超時工作薪酬) 的 20%，
則在計算侍產假薪酬時，超時工作薪酬須包括在工資之內。{Cap.57: s.2(2),(2A)(ba),(2B)}

僱主須就任何侍產假在以下日期支付侍產假薪酬：

僱員在侍產假當日或之前向僱主呈交所需的文件？	
是	否
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 在該侍產假之後首個支付工資的日期；或 ➤ (如僱傭合約已終止) 僱傭合約終止日期之後 7 日內 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 在該僱員呈交所需文件當日之後首個支付工資的日期；或 ➤ (如僱傭合約已終止) 該僱員呈交所需文件當日之後 7 日內

如僱主在僱員呈交所需文件之前已就任何侍產假支付侍產假薪酬，而該僱員未能在侍產假的首日之後 3 個月內或 (如僱傭合約已終止) 在僱傭

合約終止日期之前呈交所需文件，則可從該僱員的工資中扣除已就該侍產假支付的侍產假薪酬，但如該僱員：

- 在侍產假的首日之後 12 個月內；或
- （如僱傭合約已終止）在侍產假首日之後的 12 個月內或僱傭合約終止日期之後 6 個月內（以較早者為準）

呈交所需文件，則僱主須：

- 在該僱員呈交所需文件當日之後首個支付工資的日期；或
- （如僱傭合約已終止）該僱員呈交所需文件當日之後 7 日內再次就該侍產假支付侍產假薪酬。{Cap.57: s.15L}

僱主如不支付侍產假薪酬，即屬犯罪，可被罰款 \$50,000。{Cap.57: s.15M(1)(b),(2)}

3 侍產假與休息日、法定假日或有薪年假重疊的規定

如任何侍產假與任何休息日、法定假日或有薪年假重疊在同一日，則該日被視為休息日、法定假日或有薪年假（視乎何者適用），而僱員可選擇：

- 在該日之後首個非休息日、法定假日或有薪年假的日子補回該侍產假（即使該日子在以嬰兒的出生日期開始的一段 10 星期的期間屆滿之後）；或
- 在第 1 節所述的期間內另定一日補回該侍產假（僱員須於該另定日期之前 2 日或之前將該另定日期通知僱主）。

{Cap.57: s.15G}