



2020年7月

聚焦劳资业务：香港立法会通过《2019 年劳资法案(修正案)》，加强法定产假保护制度

2020 年 7 月 9 日，香港立法委员会通过了《2019 年劳资法案(修正案)》。该法案旨在修正劳资条例(第 57 章)的规定，“将法定产假延长 4 周；对产假的延长部分实施带薪上限；缩短流产规定中的孕期时间；女性雇员参加孕检时，允许持就诊证请一天病假；对过渡期限和相关事项做出了规定。”劳资条例(第 57 章)修正案的详细情况已在此前的文章中进行探讨，请前往[此处](#)查阅。

1) 法定产假期限有何变化？

修改了劳资条例第 12 节，将法定产假从 10 周延长至 14 周。女性雇员继续有权以怀孕或分娩导致疾病或残疾为由，将假期最多再延长 4 周。

2) 产假薪资有何变化？

产假日薪仍然是正常日均薪资的五分之四。不过，延长的 4 周产假薪资每人最高不超过 8 万元港币。对于雇主多支付的产假薪资，政府承诺将予以补偿。政府还未公布具体的实施方案。不过，法律并未禁止雇主支付超过上限的薪资。

3) 流产规定的效力是什么？

劳资条例第 2 节的流产规定修改将流产从怀孕后 28 周缩短为 24 周。此次修正为了保护流产的女性，怀孕 24 周后流产的女性将有权享受产假。

4) 病假凭证的修改有何影响？

此次修正让女性雇员可以持注册执业医师、注册执业中医师、注册助产士或注册护士等专业人士出具的就诊证明来请病假。

5) 陪产假有何变化?

合资格员工有权在预计分娩日期前4周开始至实际分娩日期后14周内随时休5天陪产假。

6) 对于过渡变化,雇主和雇员有哪些需要注意之处?

以便于修正案过渡期,引入了附表10,其中的措施包括:

- 修正案生效时或之后的分娩规定将生效: 如果女性给予怀孕通知并希望在修正案生效之前休产假,但其分娩日期在修正案生效日期之后,那么该女性有权享受修正案规定的产假和产假薪资。
- 陪产假: 如果符合条件的男性雇员的孩子出生在修正案生效日或之后,那么即使未提前提出陪产假的通知,也可以享受修正案的陪产假规定。
- 对终止雇佣关系的影响: 如果怀孕雇员在修正案日期的当日或之后分娩,并且终止劳动合同的日期在修正案当日或之后,那么雇主必须向雇员支付 14 周的产假薪资。

7) 修正案是否已经生效实施?

没有。该修正案预计将于 2020 年年底生效实施。

修改内容对雇主和雇员都将带来深远影响。雇主应根据法案做好修改政策和管理规定的准备。

关于劳资法律的相关事宜,请联系我们的合伙人:尹安琦 (Andrea Randall)。

联系人:



尹安琦 (Andrea Randall)
合伙人
+852 3405 7630
andrearandall@gallhk.com



柯蒂嘉 (Kritika Sethia)
法律分析师
+852 3405 7654
kritikasethia@gallhk.com

本文所含内容均为一般信息,仅供参考,不得视为是针对具体事实或情况提供的法律、会计、财务或税收建议或观点,请不要以此为依据。依据本文所含内容而作为或不作为所导致的损失或损害,高嘉力律师行概不负责。如有具体的法律问题,请根据自身情况咨询专业法律建议。