

向资助学校、按位津贴学校及直接资助计划学校教职员提供待产假 常见问题和解答

申请资格

问题 1： 哪些员工可享有有薪待产假？

答案 1： 受聘于学校的所有男性员工，包括教师、非教学人员及专责人员，如果在紧接放取待产假前已连续服务达 40 个星期，便有资格享有有薪待产假。

问题 2： 连续服务不足 40 个星期的教职员可否享有有薪待产假？

答案 2： 连续服务不足 40 个星期的教职员不能享有有薪待产假。不过，若有关员工符合《雇佣条例》内所订明男性雇员享有待产假的资格，学校须批准他以待产为理由放取年假（如适用）或无薪假期。

问题 3： 待产假是否适用于非婚生婴儿？

答案 3： 婚生 / 非婚生婴儿在法例下享有相同的权利，因此，有薪待产假同时适用于婚生及非婚生婴儿。此外，提供待产假旨在促进家庭和睦，是一项家庭友善措施，因此，申请人若能证明他是婴儿 / 待产婴儿的父亲，便可能享有待产假。有关审批非婚生婴儿待产假的事宜，请参阅第9题。

问题 4： 待产假是否适用于非本地出生婴儿？

答案 4： 不论婴儿出生地点为何，父亲 / 准父亲也需要照顾初生婴儿及其配偶，因此待产假也适用于非本地出生婴儿。有关审核相关证明文件的详情，见第10题。

问题 5： 如不幸失去了婴儿，有关员工是否仍享有待产假？

答案 5： 合格的员工如能提供医生证明书确认其配偶曾经分娩，即使不幸出现非活产的情况，也可申请待产假。

如出现流产或基于健康理由而须终止怀孕的情况（即并无进行分娩），待产假便不适用。有关员工如申请放取年假、每学年最多 2 天的有薪特别假期（只适用于教师）或无薪假期，学校应以体恤的态度考虑批准其申请。

待产假的日数及放取时间

问题 6： 待产假的日数会否受到每胎出生的婴儿数目所影响？

答案 6： 不会。不论每胎诞生的婴儿数目为何（即在诞下双胞胎或三胞胎等的情况），合资格员工可获准放取最长达5个工作天的待产假。

问题 7： 合资格员工可选择在婴儿预计出生日期前4个星期至婴儿实际出生日期当日起计10个星期内放取待产假。就婴儿预计出生日期前的4个星期而言，预产日期是否计算在内？同样地，婴儿实际出生日期当日起计的10个星期，是否包括实际分娩日期？

答案 7： 计算婴儿预计出生日期前4个星期时，并不包括预产日期。至于婴儿实际出生日期当日起计的10个星期，则包括实际分娩日期。为方便说明，请参阅以下例子：

例1：实际分娩日与预产日期相同

- (a) 某员工配偶的预产日期：2015年10月5日(星期一)
- (b) 该员工配偶的实际分娩日期：2015年10月5日(星期一)
- (c) 该员工可选择在下列期间内放取待产假：
 - (i) 由2015年9月7日(星期一)(即预产日期前4个星期(不包括2015年10月5日))
 - (ii) 至2015年12月13日(星期日)(即实际分娩日期起计10个星期，由2015年10月5日(星期一)起计)。

例2：实际分娩日较预产日期迟

- (a) 某员工配偶的预产日期：2015年10月5日(星期一)
- (b) 该员工配偶的实际分娩日期：2015年10月11日(星期日)
- (c) 该员工可选择在下列期间内放取待产假：
 - (i) 由2015年9月7日(星期一)(即预产日期前4个星期(不包括2015年10月5日))
 - (ii) 至2015年12月19日(星期六)(即实际分娩日期起计10个星期，由2015年10月11日(星期日)起计)。

例3：实际分娩日较预产日期早

- (a) 某员工配偶的预产日期：2015年10月5日(星期一)
- (b) 该员工配偶的实际分娩日期：2015年9月29日(星期二)
- (c) 该员工可选择在下列期间内放取待产假：
 - (i) 由2015年9月7日(星期一)(即预产日期前4个星期(不包括2015年10月5日))
 - (ii) 至2015年12月7日(星期一)(即实际分娩日期起计10个星期，由2015年9月29日(星期二)起计)。

审批及证明文件

问题 8： 待产假应该由谁批核？

答案 8： 学校教职员待产假的批核人员，基本上与现行的假期批核人员相同，可由校长审批。如有不寻常的个案，有关申请应交由校董会 / 法团校董会考虑。学校应把相关文件及批核结果存盘以备教育局于有需要时查阅。

问题 9： 就非婚生婴儿的待产假申请，学校须审核哪些文件？

答案 9： 无论就婚生或非婚生婴儿而申请待产假，申请人有责任提供数据及 / 或文件，证明他是新生 / 待产婴儿的父亲，以支持其待产假申请。学校可视乎所有有关因素按个别情况考虑，有需要时，学校可要求申请人提供相关证明文件或作书面声明，述明他是婴儿的父亲。

问题 10： 就非本地出生婴儿的待产假申请，学校该如何审核相关证明文件？

答案 10： 在处理非本地发出的证明文件(例如出生证明书)时，学校应与现时处理员工就其他假期申请而提供的非本地证明文件相同(例如医生证明书、牙医证明书等)。

根据平等机会委员会发出的雇佣实务守则，雇主不应断然拒绝接纳海外的医疗证明。若怀疑海外医疗证明的真伪，雇主应作合理和恰当查证。

问题 11： 申请待产假的雇员递交证明文件的限期有何规定？

答案 11： 申请人应在婴儿出生后10个星期或在首日放取待产假后的3个月内（以较后日期为准），或学校应申请人提供的理据而批准的延长期结束前递交证明文件。在任何情况下，申请人须在离职前提供相关的证明文件。如在上述期限过后，申请人仍未能提供足够证明，则原先已批出暂准的待产假将被撤销，教师须以无薪假期替代缺勤的日子；非教学人员则须以年假 / 无薪假期替代。

问题 12: 如雇员因未能在限期内提交证明文件而以无薪假期 / 年假替代缺勤的日子, 但其后能补交所需的文件, 学校是否需要再次就侍产假日向他支付薪酬 / 退还年假?

答案 12: 如雇员仍然在职, 而他能在放取侍产假首天后的12个月内补交所需的证明文件, 学校须再次就侍产假日向他支付相当于已扣取侍产假薪酬的款额; 若该雇员由薪金津贴支薪, 学校需填妥「教师个人资料更改通知书」/ 「非教学人员资料更改通知书」后交回本局。有关表格可于教育局网页(学校行政及管理>一般行政>有关学校教职员>聘任事宜)下载。如以年假替代缺勤的日子, 则须向他退还已扣取的年假。

如雇员已离职, 而他能够在放取侍产假首天后的12个月内或停止受雇的6个月内(以先届满的期限为准), 补交所需的证明文件, 学校亦须再次就侍产假日向他支付相当于已扣取侍产假薪酬的款额。至于已扣取的年假, 学校则应把该些已扣取的年假日数折算为工资退还给他。

问题 13: 就上述第12题, 如学校须再次就侍产假日向已离职的雇员支付薪酬, 学校应如何处理有关情况?

答案 13: 如雇员已离职, 而他能够在上述指定的限期内补交所需文件, 学校应在申请人提交文件后的第7天或之前, 再次就侍产假日向雇员支付侍产假薪酬。若该雇员属薪金津贴聘任, 学校可填报上载于本局网页(主页 > 学校行政及管理 > 一般行政 > 有关学校教职员 > 教职员批假指引)的表格, 向本局申请发还已支付的薪酬。

代职人员

问题 14: 就教职员放取侍产假, 学校该如何安排代职人员?

答案 14: 就聘请代职人员事宜, 学校应根据既定的基本原则处理(例如教师须连续放取3天或以上的假期、特殊学校的学校社工须放取1个月或以上的假期等, 学校才可聘请代职人员)。有关详情, 设有法团校董会的资助学校可参阅《资助学校资助则例》第13.11条及《资助学校资助则例汇编》第7B节; 尚未成立法团校董会的学校可参阅《小学资助则例》第31、32及34条、《中学资助则例》第32及33条, 以及《特殊学校资助则例》第35至40条。

推行侍产假不会改变现行处理假期的规定和条件, 惟以「薪金津贴」聘请的教师放取侍产假, 如符合聘请代课教师的既定条件(即教师连续放取3天或以上的假期), 设有法团校董

会的资助学校亦可以**实报实销**形式使用载于教育局网页的 EDB 表格 110 号「设有法团校董会的资助学校申请发还日薪代课教师津贴的表格」，向教育局申请发还支付这些代课教师的开支；尚未成立法团校董会的资助学校可按现行安排处理代职人员事宜。至于以其他津贴聘请的人员在放取待产假时，学校须根据既定的拨款政策，以有关津贴或《营办开支整笔津贴》/《扩大的营办开支整笔津贴》支付代职人员的开支。按位津贴学校则可按既定的安排，把开支记录在相关的账目中。

问题 15：如设有法团校董会学校已向教育局申请发还教师放取待产假代职人员的津贴，其后因该教师未能提交令学校信纳的相关证明文件而须以无薪假期替代缺勤的日子，已发放的津贴会如何处理？

答案 15：学校应待确认有关教师可放取待产假后才向教育局申请发还代职人员的津贴。如在异常情况下，学校已向教育局申请发还教师放取待产假代职人员的津贴，而其后发现该教师须以无薪假期替代缺勤的日子，学校须以整合代课教师津贴支付代职人员的薪金，已发放的津贴则须悉数交还教育局。

教育局
2016年6月