

向資助學校、按位津貼學校及直接資助計劃學校教職員提供侍產假 常見問題和解答

申請資格

問題 1： 哪些員工可享有有薪侍產假？

答案 1： 受聘於學校的所有男性員工，包括教師、非教學人員及專責人員，如果在緊接放取侍產假前已連續服務達 40 個星期，便有資格享有有薪侍產假。

問題 2： 連續服務不足 40 個星期的教職員可否享有有薪侍產假？

答案 2： 連續服務不足 40 個星期的教職員不能享有有薪侍產假。不過，若有關員工符合《僱傭條例》內所訂明男性僱員享有侍產假的資格，學校須批准他以侍產為理由放取年假（如適用）或無薪假期。

問題 3： 侍產假是否適用於非婚生嬰兒？

答案 3： 婚生／非婚生嬰兒在法例下享有相同的權利，因此，有薪侍產假同時適用於婚生及非婚生嬰兒。此外，提供侍產假旨在促進家庭和睦，是一項家庭友善措施，因此，申請人若能證明他是嬰兒／待產嬰兒的父親，便可能享有侍產假。有關審批非婚生嬰兒侍產假的事宜，請參閱第9題。

問題 4： 侍產假是否適用於非本地出生嬰兒？

答案 4： 不論嬰兒出生地點為何，父親／準父親也需要照顧初生嬰兒及其配偶，因此侍產假也適用於非本地出生嬰兒。有關審核相關證明文件的詳情，見第10題。

問題 5： 如不幸失去了嬰兒，有關員工是否仍享有侍產假？

答案 5： 合資格的員工如能提供醫生證明書確認其配偶曾經分娩，即使不幸出現非活產的情況，也可申請侍產假。

如出現流產或基於健康理由而須終止懷孕的情況（即並無進行分娩），侍產假便不適用。有關員工如申請放取年假、每學年最多 2 天的有薪特別假期（只適用於教師）或無薪假期，學校應以體恤的態度考慮批准其申請。

侍產假的日數及放取時間

問題 6： 侍產假的日數會否受到每胎出生的嬰兒數目所影響？

答案 6： 不會。不論每胎誕生的嬰兒數目為何（即在誕下雙胞胎或三胞胎等的情況），合資格員工可獲准放取最長達5個工作天的侍產假。

問題 7： 合資格員工可選擇在嬰兒預計出生日期前4個星期至嬰兒實際出生日期當日起計10個星期內放取侍產假。就嬰兒預計出生日期前的4個星期而言，預產日期是否計算在內？同樣地，嬰兒實際出生日期當日起計的10個星期，是否包括實際分娩日期？

答案 7： 計算嬰兒預計出生日期前4個星期時，並不包括預產日期。至於嬰兒實際出生日期當日起計的10個星期，則包括實際分娩日期。為方便說明，請參閱以下例子：

例1：實際分娩日與預產日期相同

- (a) 某員工配偶的預產日期：2015年10月5日(星期一)
- (b) 該員工配偶的實際分娩日期：2015年10月5日(星期一)
- (c) 該員工可選擇在下列期間內放取侍產假：
 - (i) 由2015年9月7日(星期一)(即預產日期前4個星期(不包括2015年10月5日))
 - (ii) 至2015年12月13日(星期日)(即實際分娩日期起計10個星期，由2015年10月5日(星期一)起計)。

例2：實際分娩日較預產日期遲

- (a) 某員工配偶的預產日期：2015年10月5日(星期一)
- (b) 該員工配偶的實際分娩日期：2015年10月11日(星期日)
- (c) 該員工可選擇在下列期間內放取侍產假：
 - (i) 由2015年9月7日(星期一)(即預產日期前4個星期(不包括2015年10月5日))
 - (ii) 至2015年12月19日(星期六)(即實際分娩日期起計10個星期，由2015年10月11日(星期日)起計)。

例3：實際分娩日較預產日期早

- (a) 某員工配偶的預產日期：2015年10月5日(星期一)
- (b) 該員工配偶的實際分娩日期：2015年9月29日(星期二)
- (c) 該員工可選擇在下列期間內放取侍產假：
 - (i) 由2015年9月7日(星期一)(即預產日期前4個星期(不包括2015年10月5日))
 - (ii) 至2015年12月7日(星期一)(即實際分娩日期起計10個星期，由2015年9月29日(星期二)起計)。

審批及證明文件

問題 8： 侍產假應該由誰批核？

答案 8： 學校教職員侍產假的批核人員，基本上與現行的假期批核人員相同，可由校長審批。如有不尋常的個案，有關申請應交由校董會／法團校董會考慮。學校應把相關文件及批核結果存檔以備教育局於有需要時查閱。

問題 9： 就非婚生嬰兒的侍產假申請，學校須審核哪些文件？

答案 9： 無論就婚生或非婚生嬰兒而申請侍產假，申請人有責任提供資料及／或文件，證明他是新生／待產嬰兒的父親，以支持其侍產假申請。學校可視乎所有有關因素按個別情況考慮，有需要時，學校可要求申請人提供相關證明文件或作書面聲明，述明他是嬰兒的父親。

問題 10： 就非本地出生嬰兒的侍產假申請，學校該如何審核相關證明文件？

答案 10： 在處理非本地發出的證明文件(例如出生證明書)時，學校應與現時處理員工就其他假期申請而提供的非本地證明文件相同(例如醫生證明書、牙醫證明書等)。

根據平等機會委員會發出的僱傭實務守則，僱主不應斷然拒絕接納海外的醫療證明。若懷疑海外醫療證明的真偽，僱主應作合理和恰當查證。

問題 11： 申請侍產假的僱員遞交證明文件的限期有何規定？

答案 11： 申請人應在嬰兒出生後10個星期或在首日放取侍產假後的3個月內（以較後日期為準），或學校應申請人提供的理據而批准的延長期結束前遞交證明文件。在任何情況下，申請人須在離職前提供相關的證明文件。如在上述期限過後，申請人仍未能提供足夠證明，則原先已批出暫准的侍產假將被撤銷，教師須以無薪假期替代缺勤的日子；非教學人員則須以年假／無薪假期替代。

問題 12：如僱員因未能在限期內提交證明文件而以無薪假期／年假替代缺勤的日子，但其後能補交所需的文件，學校是否需要再次就侍產假日向他支付薪酬／退還年假？

答案 12：如僱員仍然在職，而他能在放取侍產假首天後的12個月內補交所需的證明文件，學校須再次就侍產假日向他支付相當於已扣取侍產假薪酬的款額；若該僱員由薪金津貼支薪，學校需填妥「教師個人資料更改通知書」／「非教學人員資料更改通知書」後交回本局。有關表格可於教育局網頁（學校行政及管理>一般行政>有關學校教職員>聘任事宜）下載。如以年假替代缺勤的日子，則須向他退還已扣取的年假。

如僱員已離職，而他能夠在放取侍產假首天後的12個月內或停止受僱的6個月內（以先屆滿的期限為準），補交所需的證明文件，學校亦須再次就侍產假日向他支付相當於已扣取侍產假薪酬的款額。至於已扣取的年假，學校則應把該些已扣取的年假日數折算為工資退還給他。

問題 13：就上述第12題，如學校須再次就侍產假日向已離職的僱員支付薪酬，學校應如何處理有關情況？

答案 13：如僱員已離職，而他能夠在上述指定的限期內補交所需文件，學校應在申請人提交文件後的第7天或之前，再次就侍產假日向僱員支付侍產假薪酬。若該僱員屬薪金津貼聘任，學校可填報上載於本局網頁（主頁 > 學校行政及管理 > 一般行政 > 有關學校教職員 > 教職員批假指引）的表格，向本局申請發還已支付的薪酬。

代職人員

問題 14：就教職員放取侍產假，學校該如何安排代職人員？

答案 14：就聘請代職人員事宜，學校應根據既定的基本原則處理(例如教師須連續放取3天或以上的假期、特殊學校的學校社工須放取1個月或以上的假期等，學校才可聘請代職人員)。有關詳情，設有法團校董會的資助學校可參閱《資助學校資助則例》第13.11條及《資助學校資助則例匯編》第7B節；尚未成立法團校董會的學校可參閱《小學資助則例》第31、32及34條、《中學資助則例》第32及33條，以及《特殊學校資助則例》第35至40條。

推行侍產假不會改變現行處理假期的規定和條件，惟以「薪金津貼」聘請的教師放取侍產假，如符合聘請代課教師的既定條件(即教師連續放取3天或以上的假期)，設有法團校董

會的資助學校亦可以**實報實銷**形式使用載於教育局網頁的 EDB 表格 110 號「設有法團校董會的資助學校申請發還日薪代課教師津貼的表格」，向教育局申請發還支付這些代課教師的開支；尚未成立法團校董會的資助學校可按現行安排處理代職人員事宜。至於以其他津貼聘請的人員在放取侍產假時，學校須根據既定的撥款政策，以有關津貼或《營辦開支整筆津貼》／《擴大的營辦開支整筆津貼》支付代職人員的開支。按位津貼學校則可按既定的安排，把開支記錄在相關的帳目中。

問題 15：如設有法團校董會學校已向教育局申請發還教師放取侍產假代職人員的津貼，其後因該教師未能提交令學校信納的相關證明文件而須以無薪假期替代缺勤的日子，已發放的津貼會如何處理？

答案 15：學校應待確認有關教師可放取侍產假後才向教育局申請發還代職人員的津貼。如在異常情況下，學校已向教育局申請發還教師放取侍產假代職人員的津貼，而其後發現該教師須以無薪假期替代缺勤的日子，學校須以整合代課教師津貼支付代職人員的薪金，已發放的津貼則須悉數交還教育局。

教育局
2016年6月