

PL514 (Rev 1)

父方陪產假及陪產假金

基本摘要

英國政府正致力協助在職的父母親。政府現已引入父方陪產假及陪產假金 (**paternity leave and pay**)的權利，提供給有嬰兒已於或預期於 2003 年 4 月 6 日當天或之後出生的僱員。

與此同時，政府亦正在增加及延長分娩假期及分娩金(**maternity leave and pay**)，引入領養父母享有有薪假期的權利，及有年幼子女的父母親申請彈性工作的權利。這些權利，連同父方陪產假及因靠養者而休假的權利，為父母親提供前所未有的機會去平衡工作與家庭生活，而又同時能配合及促進商業效率。

這份小冊子提供有關父方陪產假及薪金權利的基本資料。它並非試圖提供詳細的闡述，及不可作為對法律的權威性聲明。

僱員亦可以在領養了孩子後申請父方陪產假及陪產假金。請參閱 *Adoptive parents – rights to leave and pay* (領養父母親 – 領養假及假期金的權利) (PL 515)以知詳情 (登載於 www.dti.gov.uk/er/individual/adopt-pl515.htm，或者你可從貿工部(DTI)出版組訂刊專線訂取 - 聯絡資料請見「更多資料」一節)。

這份小冊的最新版本及一份名為 *Working fathers – rights to leave and pay* (在職父親 – 陪產假及陪產假金的權利) (PL 517) 均登載於互聯網上，網址 www.dti.gov.uk/er/paternity.htm，或者你可從 DTI 出版組訂刊專線訂取 (聯絡資料請見「更多資料」一節)。

有關就業關係事宜的詳情，請瀏覽網站 www.dti.gov.uk/er

2003 年 2 月

父方陪產假及陪產假金

在嬰兒出世後，父方陪產假及陪產假金的權利，使符合資格的僱員有權獲取有薪假期，以便照顧孩子或協助孩子的母親。

開始日期

凡嬰兒的預產期是在 2003 年 4 月 6 日當天或之後的僱員，可以享用這項新的父方陪產假及陪產假金福利。

凡嬰兒的預產期是在 2003 年 4 月 6 日當天或之後的僱員，可以享用父方陪產假及陪產假金，即使他們的嬰兒在預產期之前已出世。

凡嬰兒的預產期是在 2003 年 4 月 6 日之前，但嬰兒在預產期過後於 2003 年 4 月 6 日當天或之後才出世的僱員，可享用父方陪產假及陪產假金(有關於通知的特別規定)。

符合資格準則

要享有父方陪產假的資格，僱員必須符合以下的條件。他們必須：

- 需要負責或預期需要負責養育該名孩子
- 是該孩子的親生父親，或者是孩子母親的丈夫或伴侶
- 以嬰兒預產期前第 15 週結束時計算，已為其僱主連續工作了 26 週。

僱主可以要求僱員提供一份自我證明書(self-certificate) (請參看以下詳情)，以證明他們符合這些條件。

父方陪產假時段

符合資格的僱員可以選擇放一個星期或連續兩個星期的父方陪產假 (不可分開幾天取假)。

他們可以選擇在以下日期開始放假：

- 由嬰兒出生當天起 (不論這是在預產期之前或之後)，或

- 在嬰兒出生後幾天或幾星期內所選擇的日期起 (不論這是在預產期之前或之後)，或
- 由嬰兒預產期該週的第一天之後所選擇的日期起

父方陪產假可以在嬰兒出生或出生後該週的任何一天開始，但必須於以下日期前終止：

- 在嬰兒實際出生日期後 56 天內，或
- 如嬰兒早產，則由實際出生日期起直至預產期該週第一天後的 56 天內。

僱員只可以取一段假期，無論母親該次懷孕是否誕下一名以上的嬰兒。

法定陪產假金

在父方陪產假期間，大多數僱員都有權從僱主處獲得法定陪產假金 (Statutory Paternity Pay, SPP)。

僱主會根據僱員作出的選擇，發出法定陪產假金為期一週或連續兩週。法定陪產假金的款額與法定分娩金(Statutory Maternity Pay)的標準款額相同 – 由 2003 年 4 月起，這會是每週 100 英鎊或每週平均入息的 90%，若後者少於 100 英鎊的話。

在 2003 年 4 月 6 日之前開始的任何父方陪產假，則在整段假期中，該僱員都會獲發由 2002 年 4 月開始的法定分娩金標準額 – 即每週 75 英鎊。

每週平均入息低於繳付國民保險稅(National Insurance)低入息下限的僱員(由 2002 年 4 月起為 75 英鎊)，則不符合資格領取法定陪產假金。那些不符合資格領取法定陪產假金，或通常屬低薪的僱員，在放父方陪產假期間可能會獲得收入補助(Income Support)。此外，其他可供申請的金錢援助可能包括房屋福利、地方政府稅福利、稅務補助(Tax Credits)或確實開始分娩金(Sure Start Maternity Grant)。請向你當地的特別就業中心(Jobcentre Plus)或社會福利(Social Security)辦事處查詢詳情。

有意申請父方陪產假的通知

除非不能合理地實行，否則僱員必須在嬰兒預產期前 15 週結束前，通知他們的僱主他們有意取父方陪產假。他們必須通知僱主：

- 嬰兒預產期在哪一星期
- 他們希望取一週或兩週假期
- 他們準備在何時開始放假。

僱員可以更改開始放假的日期，但必須預先至少在 28 天前通知僱主(除非這是不能合理地實行)。僱員必須預先至少在 28 天前通知僱主他們預期領取法定陪產假金的日期，除非這是不能合理地實行。

自我證明書

僱員必須交給僱主一份填妥的自我證明書，以證明他們符合資格領取法定陪產假金。在小冊子 *Working fathers – rights to leave and pay (在職父親 – 陪產假及陪產假金的權利)* (PL 517) 內，有一份供僱主及僱員使用的範例自我證明書（若他們喜歡採用的話），這份小冊子登載在互聯網 www.dti.gov.uk/er/paternity.htm，或者可向貿工部 (DTI) 出版組訂刊專線訂取(聯絡資料在「更多資料」一節內)。僱主亦可以要求僱員呈交一份填妥的自我證明書，以證明他們符合資格取父方陪產假。這份自我證明書必須包括一項聲明，說明僱員符合某些指定的條件，並且提供以上列出通知書必須包括的資料。

透過提供一份填妥的自我證明書，僱員便可符合給予通知以及提供申請父方陪產假及陪產假金證明的條件。僱主是無需再進一步核實。

合約上的福利

在整段父方陪產假期間，除了有關工資或薪金的條款外，僱員有權獲得他們正常的僱用條款及條件的福利 (除非他們的僱用合約有另外的規定)。不過，大多數僱員都符合資格在這段期間領取法定陪產假金。若僱員除了法定權利外，他在合約上亦有權取父方陪產假的話，他可以申請對他更為有利的陪產假。他在合約上享有的任何陪產假金，將會減少他可獲得的法定陪產假金數額。

在父方陪產假後重返工作

僱員有權在父方陪產假後返回原有工作。

免受不利待遇及撤職的保護

僱員受到保護，而不可由於取父方陪產假或申請此假，而受到不公平的待遇或撤職。若僱員相信自己曾受到不公平待遇，可向就業仲裁處投訴。

僱主取回款項

僱主可以透過索回法定分娩金的同樣方法，取回他們支出的法定陪產假金(SPP)款額。僱主可以索回他們付出的數額的 92%，而那些符合資格獲得小型僱主減免額的僱主，則可以索回 100%，另加一個額外數目以補償他們為法定陪產假金付出的僱主國民保險供款。

此外，如有需要的話，僱主可以向稅務局(Inland Revenue)預先取得款項來支付法定陪產假金。

為家庭提供的其他權利

申請彈性工作的權利

政府正在引入一項讓有年幼或殘障兒童的父母親要求彈性工作的權利。由 2003 年 4 月 6 日起，凡符合資格的僱員，若他們有未滿六歲的子女，或未滿十八歲的殘障子女，將有權申請彈性工作。他們的僱主有責任認真地考慮這些請求。

一份提供有關 *Flexible working – the right to apply* (彈性工作 – 申請權利) (PL 516) 的小冊子，登載在網站 www.dti.gov.uk/er/individual-pl516.htm，或者可向 DTI 出版組訂刊專線訂取(聯絡資料在「更多資料」一節內)。

產婦權利的更改

政府正在修訂已有的產婦權利，以延長分娩假及分娩金的日期，並且增加分娩金的數額。凡嬰兒預產週在 2003 年 4 月 6 日當天或之後開始的婦女，將可享有新的分娩假及分娩金權利的福利。

一份名為 *Maternity rights – a guide for employers and employees*(分娩權利 – 給僱主及僱員的指引)分爲兩個版本的小冊(PL958)，提供有關 *Maternity leave – changes* (分娩假 – 修訂) (PL507) 及新和舊的分娩權利的基本資料，你可以在網站 www.dti.gov.uk/er/maternity.htm 瀏覽此冊，或向 DTI 出版組訂刊專線訂取(聯絡資料在「更多資料」一節內)。

領養父母親有薪假的權利

政府正在引入一項領養子女的領養假及領養假金的權利。這項權利提供給領養子女的個別人士，或者在伴侶兩人聯名領養的情況下，提供給伴侶其中一人。政府亦正在引入另一項權利，讓伴侶另一方，或領養者的丈夫/妻子或伴侶，可以獲得父方陪產假和陪產假金的權利。在 2003 年 4 月 6 日當天或之後領養到子女的僱員，可享有這些領養和父方陪產假及陪產假金的權利。

一份提供有關 *Adoptive parents – rights to leave and pay* (領養父母 – 領養假及假期金的權利) (PL515) 基本資料的小冊子，登載於網站 www.dti.gov.uk/er/individual/adopt-pl515regs.htm，或者你可向 DTI 出版組訂刊專線訂取(聯絡資料在「更多資料」一節內)。

父母親休假及為靠養者休假的權利

凡為其僱主工作滿一年的僱員 – 包括母親及父親 – 都有權獲取 13 週(無薪)的父母親假去照顧他們的子女。僱員通常可以取父母親假直至孩子出生日期後五年為止，或者如果孩子是領養的話，則直至領養日期後五年為止(或直至孩子 18 歲生日為止，若這日期是較早的話)。

殘障兒童的父母親只要符合規定的服務年資，有權獲取 18 週的父母親假(以往為 13 週)，直至孩子 18 歲生日為止。

此外，所有僱員都有權取合理時間的(無薪)休假，去處理一宗關乎一名靠養者的緊急或出乎預料的情況。

你可瀏覽網站 www.dti.gov.uk/er/regs.htm 有關 *Parental leave* (父母親休假) (PL509)權利，及 *Time off for dependants* (為靠養者休假) (URN 99/1186) 的指引冊子，或向 DTI 出版組訂刊專線訂取(聯絡資料在「更多資料」一節內)。

更多資料

- 僱主與僱員都可以使用 DTI 的互動式指引網站(www.tiger.gov.uk)，以計算他們有權獲得的父方陪產假、分娩假及產假金。
- 欲訂取本小冊所提及的指引小冊，請致電 DTI 出版組訂刊專線，電話 0870 1502 500，或從互聯網訂這些小冊，網址 www.dti.gov.uk/publications
- 僱主可以從稅務局(Inland Revenue) 網站 (www.inlandrevenue.gov.uk/employers) 獲得有關法定陪產假金(SPP)的詳情，他們出版了一本僱主指引手冊 *E15 Pay and time off work for parents* (給父母親的產假金及休假) (可致電 08457 646 646 索取)。欲獲得進一步協助，僱主可以致電僱主輔助專線，電話 0845 714 3143。
- 有關就業法律問題的進一步指導，包括這些新權利及良好做法的指引，請瀏覽 ACAS (www.acas.org.uk)，或致電全國輔助專線 (08457 474747)。
- 小型商號可以在網站 www.businesslink.org 登記，以便收到有關就業法律的修訂提示及資料。此外，亦有關於為小型商號提供的多種協助的資料。
- 會計師、市民諮詢局(citizen advice bureaux)、僱主組織、法律顧問、低薪酬組、工會及多個私人及志願組織，通常都可以提供有關就業法例各方面的資料。