

法定待产假

常见问题解答

1. 5 天法定待产假何时生效？适用于哪些雇员？

《2018 年雇佣（修订）（第 3 号）条例》已于 2019 年 1 月 18 日生效。如果男性雇员的子女于该生效日期或之后出生，并符合法例的其他规定，便可就其配偶/伴侣该次分娩享有 5 天待产假。

（请注意：如合资格男性雇员的子女出生日期是在 2019 年 1 月 18 日之前但在 2015 年 2 月 27 日或之后，他便可就其配偶 / 伴侣每次分娩享有 3 天待产假。）

2. 享有待产假的资格为何？

男性雇员如符合以下条件，便可就其配偶/伴侣每次分娩享有待产假：

- (a) 他是初生婴儿的父亲或有婴儿即将出生；
- (b) 他在放取待产假前已按连续性合约受雇（即连续受雇于同一雇主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小时）；及
- (c) 他已按法例的规定通知雇主。

（就享有待产假薪酬的资格，请参阅问题 9）

3. 假设婴儿的预计出生日期是在修订条例生效前（例如：2019年1月17日），其后婴儿实际在修订条例生效当日（即2019年1月18日）出生。该雇员可享有3天还是5天待产假？

雇员可享有3天还是5天待产假视乎婴儿实际的出生日期而定，与婴儿的预计出生日期并无关系。详见下表：

婴儿实际出生日期 在修订条例生效日	可享有待产假日数
之前	3天
当日或之后	5天

4. 法例对如何通知雇主放取待产假有何规定？

雇员必须：

- (a) 在婴儿的预计出生日期前最少3个月通知雇主他打算放取待产假（在此阶段无规定须订明放取待产假的确实日期）；及
- (b) 在放取待产假前通知雇主他放取待产假的确实日期。

如雇员没有给予雇主上述3个月的预先通知，则必须在放取待产假前最少5天通知雇主他放取待产假的确实日期。

如雇主要求，雇员须给予雇主一份由雇员签署的书面陈述，述明婴儿母亲的姓名、婴儿的预计出生日期或确实出生日期，以及雇员为婴儿的父亲。

*相关的书面陈述样本见[附页一](#)。

5. 假如雇员的婴儿在侍产假法例生效当日（即 2019 年 1 月 18 日）或不久后出生，雇员要预早多少通知雇主他打算放侍产假，才可享有侍产假？

雇员如欲放取侍产假，须给予雇主适当通知。雇员如在婴儿预计出生日期前最少 3 个月已通知雇主，他打算放取侍产假，则有权在通知雇主其实际放取侍产假日期后，即时放假；但如雇员没有给予雇主上述三个月的预先通知，则必须在实际放取侍产假前，预早最少五天通知雇主他放取侍产假的确实日期。

在过渡期间，如合资格雇员从未给予雇主上述三个月的预先通知，即使他在修订条例生效前已预早五天通知雇主打算放取侍产假（在此情况下指首三天侍产假），他在放取新增的第四天及第五天侍产假前，仍须预早最少五天通知雇主有关的确实日期。

此外，如雇员在上述情况下急需放取侍产假，我们建议雇主体恤雇员的家庭需要，弹性处理，免除雇员必须在放取侍产假前给予全数 5 天的预先通知。

6. 法定侍产假应于何时放取？

合资格的男性雇员可在婴儿的预计出生日期前的 4 个星期至婴儿的实际出生日期当日起计 14 个星期的期间内放取侍产假。雇员可一次过放取 5 天侍产假，或分开逐日放取。

*如婴儿的出生日期是在 2020 年 12 月 11 日之前，则为至自婴儿确实出生日期当日起计的 10 个星期内。

7. 如雇员在婴儿出生后才开始为雇主服务,是否不可以放取侍产假?

打算放取侍产假的雇员,必须已按连续性合约受雇,而侍产假须于婴儿的预计出生日期前的 4 个星期至婴儿的实际出生日期当日起计 14 个星期的期间内放取。如果雇员在婴儿出生后才开始为新雇主服务,视乎他入职的时间,仍然有机会放取侍产假,但雇员有可能由于受雇期较短,未合资格放取全数 5 天侍产假,而只可放取 1 天或 2 天侍产假。例如,假若雇员在婴儿出生后接近 10 个星期才入职,而在婴儿出生后 14 个星期的期限只有 1 天或 2 天便届满前,他才符合连续性合约的规定,他便只能在法例规定可放取侍产假的期间届满前放取 1 天或 2 天侍产假(视乎雇员何时入职)。然而,由于他在放取侍产假前按连续性合约受雇不足 40 个星期,他不能享有侍产假薪酬。

*如婴儿的出生日期是在 2020 年 12 月 11 日之前,则为至自婴儿确实出生日期当日起计的 10 个星期内。

8. 侍产假薪酬的款额为何?

侍产假薪酬的每日款额相等于雇员在有关侍产假前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。如雇员连续多于一天放侍产假,则侍产假薪酬的每日款额相等于雇员在首天侍产假前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。

9. 怎样可享有侍产假薪酬?

男性雇员如符合下列条件,便可享有侍产假薪酬:

- (a) 在紧接放取侍产假的日期前,已按连续性合约受雇不少于 40 个星期; 及

(b) 在法例规定的期限前（详情请参阅问题 10），向雇主提供婴儿的出生证明书，其上记有雇员的姓名，显示他为婴儿的父亲。

10. 雇员须何时提供所需文件给雇主？

雇员须在以下日期前，向雇主提供所需文件（以较早者为准）：

(a) 在放取首天侍产假后的 12 个月内；或

(b) 如雇员已停止受雇于该雇主，于停止受雇后 6 个月内。

11. 雇主是否须一次过支付 5 天的侍产假薪酬给雇员？如雇员分 5 天放侍产假，5 天的侍产假薪酬的款额是否须划一计算？

雇主可在雇员已放取侍产假并已提交所需的证明文件后，支付侍产假薪酬给雇员。如雇员在放侍产假一段期间后才提交所需的证明文件，雇主有权待雇员提交所需文件后的下一个发薪日，才支付侍产假薪酬给雇员。如雇员在放侍产假前已提交所需的证明文件，雇主应在雇员放取侍产假后的下一个发薪日，支付侍产假薪酬给雇员。由于 5 天侍产假可分开放取，雇主可因应雇员放取侍产假及提交所需证明文件的时间，支付侍产假薪酬给雇员。

侍产假薪酬的每日款额相等于雇员在有关侍产假前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。如雇员连续多于一天放侍产假，则侍产假薪酬的每日款额相等于雇员在首天侍产假前 12 个月内所赚取的每日平均工资的五分之四。如雇员在不同工资期放侍产假，其侍产假薪酬应按以上原则计算，而并非划一计算。

例子：

假若雇员的薪酬是月薪计，而他每月的工资会于下月初发放，如他在 3 月放了 1 天侍产假，在 4 月提交了婴

儿的出生证明书，在 5 月放了余下的 4 天侍产假：

- 雇员在 3 月放的 1 天侍产假，有关的侍产假薪酬可连同 4 月份的薪金（由于雇员在 4 月才提交婴儿的出生证明书）在 5 月的发薪日发放，款额相等于雇员在去年 3 月至今年 2 月的期间内所赚取的每日平均工资的五分之四。
- 雇员在 5 月放的 4 天侍产假，由于雇员已在 4 月提交了婴儿的出生证明书，有关的侍产假薪酬可连同 5 月份的薪金在 6 月的发薪日发放，款额相等于雇员在去年 5 月至今年 4 月的期间内所赚取的每日平均工资的五分之四。

- 12. 如雇员在放第一天侍产假时尚未受雇满 40 星期，但在放余下四天侍产假时则已受雇满 40 星期，他是否符合享有侍产假薪酬的条件？**

雇员如符合法例的相关规定，并在他放取侍产假的日期前已按连续性合约受雇不少于 40 星期，便可享有侍产假薪酬。因此，上述雇员的第 1 天侍产假是无薪的，而在余下的四天侍产假，则可享有该四天的侍产假薪酬。

- 13. 如婴儿在香港以外地方出生，雇员须向雇主提供甚么文件才可享有侍产假薪酬？**

如婴儿在香港以外地方出生，雇员须向雇主提供由有关地方的主管当局发出的婴儿出生证明书，其上记有雇员的姓名，显示雇员为婴儿的父亲。（如该地方的主管当局并不发出出生证明书，雇员可提供由该地方的主管当局发出并合理可视为证明雇员为婴儿父亲的任何其他文件。）

*[部分香港以外地方发出的婴儿出生证明书样本](#)。

14. 如婴儿出生时已死亡或在出生后死亡,因而没有出生证明书,雇员是否仍可享有侍产假薪酬?

如婴儿出生时已死亡或在出生后死亡,因而没有出生证明书,只要雇员能出示婴儿母亲确曾产下婴儿的医生证明书,以及在雇主要求下提供相关的书面陈述,仍可享有侍产假薪酬。

*有关婴儿出生时已死亡或在出生后死亡的书面陈述样本见[附页二](#)。

[请注意: 以上资料只供参考, 有关对《雇佣条例》的一切诠释, 皆以法例原文为依归。如欲对法定侍产假有更多了解, 请参阅「《雇佣条例简明指南》第7章: 侍产假」及《雇佣条例》的原文。]

书面陈述样本

(适用于在雇主收到雇员打算放取待产假通知后，
雇主要求雇员给予书面陈述的情况)

本人 _____ (雇员姓名) _____ 在此述明，本人是
_____(婴儿母亲的姓名)____所怀 / 所产下*婴儿的父亲。该婴儿
的预计 / 确实*出生日期为-_____年_____月_____日。

(雇员签名)

日期

*删去不适用者

婴儿出生时已死亡或在出生后死亡的书面陈述样本

(适用于婴儿出生时已死亡或在出生后死亡
而没有出生证明书，雇主要求雇员给予书面陈述的情况)

本人_____(雇员姓名)_____在此述明，本人是_____(医生
证明书上所述女士的姓名)_____所产下婴儿的父亲。该婴儿
出生时已死亡 / 在出生后死亡*。

(雇员签名)

日期

*删去不适用者