

法定侍產假

常見問題解答

1. 5 天法定侍產假何時生效？適用於哪些僱員？

《2018 年僱傭（修訂）（第 3 號）條例》已於 2019 年 1 月 18 日生效。如果男性僱員的子女於該生效日期或之後出生，並符合法例的其他規定，便可就其配偶/伴侶該次分娩享有 5 天侍產假。

（請留意：如合資格男性僱員的子女出生日期是在 2019 年 1 月 18 日之前但在 2015 年 2 月 27 日或之後，他便可就其配偶／伴侶每次分娩享有 3 天侍產假。）

2. 享有侍產假的資格為何？

男性僱員如符合以下條件，便可就其配偶/伴侶每次分娩享有侍產假：

- (a) 他是初生嬰兒的父親或有嬰兒即將出生；
- (b) 他在放取侍產假前已按連續性合約受僱（即連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時）；及
- (c) 他已按法例的規定通知僱主。

（就享有侍產假薪酬的資格，請參閱問題 9）

3. 假設嬰兒的預計出生日期是在修訂條例生效前（例如：2019年1月17日），其後嬰兒實際在修訂條例生效當日（即2019年1月18日）出生。該僱員可享有3天還是5天侍產假？

僱員可享有3天還是5天侍產假視乎嬰兒實際的出生日期而定，與嬰兒的預計出生日期並無關係。詳見下表：

嬰兒實際出生日期 在修訂條例生效日	可享有侍產假日數
之前	3天
當日或之後	5天

4. 法例對如何通知僱主放取侍產假有何規定？

僱員必須：

- (a) 在嬰兒的預計出生日期前最少3個月通知僱主他打算放取侍產假（在此階段無規定須訂明放取侍產假的確實日期）；及
- (b) 在放取侍產假前通知僱主他放取侍產假的確實日期。

如僱員沒有給予僱主上述3個月的預先通知，則必須在放取侍產假前最少5天通知僱主他放取侍產假的確實日期。

如僱主要求，僱員須給予僱主一份由僱員簽署的書面陳述，述明嬰兒母親的姓名、嬰兒的預計出生日期或確實出生日期，以及僱員為嬰兒的父親。

*相關的書面陳述樣本見[附頁一](#)。

5. 假如僱員的嬰兒在侍產假法例生效當日（即 2019 年 1 月 18 日）或不久後出生，僱員要預早多少通知僱主他打算放侍產假，才可享有侍產假？

僱員如欲放取侍產假，須給予僱主適當通知。僱員如在嬰兒預計出生日期前最少 3 個月已通知僱主，他打算放取侍產假，則有權在通知僱主其實際放取侍產假日期後，即時放假；但如僱員沒有給予僱主上述三個月的預先通知，則必須在實際放取侍產假前，預早最少五天通知僱主他放取侍產假的確實日期。

在過渡期間，如合資格僱員從未給予僱主上述三個月的預先通知，即使他在修訂條例生效前已預早五天通知僱主打算放取侍產假（在此情況下指首三天侍產假），他在放取新增的第四天及第五天侍產假前，仍須預早最少五天通知僱主有關的確實日期。

此外，如僱員在上述情況下急需放取侍產假，我們建議僱主體恤僱員的家庭需要，彈性處理，免除僱員必須在放取侍產假前給予全數 5 天的預先通知。

6. 法定侍產假應於何時放取？

合資格的男性僱員可在嬰兒的預計出生日期前的 4 個星期至嬰兒的實際出生日期當日起計 14 個星期的期間內放取侍產假。僱員可一次過放取 5 天侍產假，或分開逐日放取。

*如嬰兒的出生日期是在 2020 年 12 月 11 日之前，則為至自嬰兒確實出生日期當日起計的 10 個星期內。

7. 如僱員在嬰兒出生後才開始為僱主服務，是否不可以放取侍產假？

打算放取侍產假的僱員，必須已按連續性合約受僱，而侍產假須於嬰兒的預計出生日期前的 4 個星期至嬰兒的實際出生日期當日起計 14 個星期的期間內放取。如果僱員在嬰兒出生後才開始為新僱主服務，視乎他入職的時間，仍然有機會放取侍產假，但僱員有可能由於受僱期較短，未合資格放取全數 5 天侍產假，而只可放取 1 天或 2 天侍產假。例如，假若僱員在嬰兒出生後接近 10 個星期才入職，而在嬰兒出生後 14 個星期的期限只有 1 天或 2 天便屆滿前，他才符合連續性合約的規定，他便只能在法例規定可放取侍產假的期間屆滿前放取 1 天或 2 天侍產假（視乎僱員何時入職）。然而，由於他在放取侍產假前按連續性合約受僱不足 40 個星期，他不能享有侍產假薪酬。

*如嬰兒的出生日期是在 2020 年 12 月 11 日之前，則為至自嬰兒確實出生日期當日起計的 10 個星期內。

8. 侍產假薪酬的款額為何？

侍產假薪酬的每日款額相等於僱員在有關侍產假前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。如僱員連續多於一天放侍產假，則侍產假薪酬的每日款額相等於僱員在首天侍產假前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。

9. 怎樣可享有侍產假薪酬？

男性僱員如符合下列條件，便可享有侍產假薪酬：

- (a) 在緊接放取侍產假的日子前，已按連續性合約受僱不少於 40 個星期；及

(b) 在法例規定的期限前(詳情請參閱問題 10),向僱主提供嬰兒的出生證明書,其上記有僱員的姓名,顯示他為嬰兒的父親。

10. 僱員須何時提供所需文件給僱主?

僱員須在以下日期前,向僱主提供所需文件(以較早者為準):

- (a) 在放取首天侍產假後的 12 個月內;或
- (b) 如僱員已停止受僱於該僱主,於停止受僱後 6 個月內。

11. 僱主是否須一次過支付 5 天的侍產假薪酬給僱員?如僱員分 5 天放侍產假,5 天的侍產假薪酬的款額是否須劃一計算?

僱主可在僱員已放取侍產假並已提交所需的證明文件後,支付侍產假薪酬給僱員。如僱員在放侍產假一段期間後才提交所需的證明文件,僱主有權待僱員提交所需文件後的下一個發薪日,才支付侍產假薪酬給僱員。如僱員在放侍產假前已提交所需的證明文件,僱主應在僱員放取侍產假後的下一個發薪日,支付侍產假薪酬給僱員。由於 5 天侍產假可分開放取,僱主可因應僱員放取侍產假及提交所需證明文件的時間,支付侍產假薪酬給僱員。

侍產假薪酬的每日款額相等於僱員在有關侍產假前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。如僱員連續多於一天放侍產假,則侍產假薪酬的每日款額相等於僱員在首天侍產假前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。如僱員在不同工資期放侍產假,其侍產假薪酬應按以上原則計算,而並非劃一計算。

例子:

假若僱員的薪酬是月薪計,而他每月的的工資會於下月初發放,如他在 3 月放了 1 天侍產假,在 4 月提交了嬰

兒的出生證明書，在 5 月放了餘下的 4 天侍產假：

- 僱員在 3 月放的 1 天侍產假，有關的侍產假薪酬可連同 4 月份的薪金（由於僱員在 4 月才提交嬰兒的出生證明書）在 5 月的發薪日發放，款額相等於僱員在去年 3 月至今年 2 月的期間內所賺取的每日平均工資的五分之四。
- 僱員在 5 月放的 4 天侍產假，由於僱員已在 4 月提交了嬰兒的出生證明書，有關的侍產假薪酬可連同 5 月份的薪金在 6 月的發薪日發放，款額相等於僱員在去年 5 月至今年 4 月的期間內所賺取的每日平均工資的五分之四。

- 12. 如僱員在放第一天侍產假時尚未受僱滿 40 星期，但在放餘下四天侍產假時則已受僱滿 40 星期，他是否符合享有侍產假薪酬的條件？**

僱員如符合法例的相關規定，並在他放取侍產假的日子前已按連續性合約受僱不少於 40 星期，便可享有侍產假薪酬。因此，上述僱員的第一天侍產假是無薪的，而在餘下的四天侍產假，則可享有該四天的侍產假薪酬。

- 13. 如嬰兒在香港以外地方出生，僱員須向僱主提供甚麼文件才可享有侍產假薪酬？**

如嬰兒在香港以外地方出生，僱員須向僱主提供由有關地方的主管當局發出的嬰兒出生證明書，其上記有僱員的姓名，顯示僱員為嬰兒的父親。（如該地方的主管當局並不發出出生證明書，僱員可提供由該地方的主管當局發出並按理可視為證明僱員為嬰兒父親的任何其他文件。）

*[部分香港以外地方發出的嬰兒出生證明書樣本](#)。

14. 如嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡，因而沒有出生證明書，僱員是否仍可享有侍產假薪酬？

如嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡，因而沒有出生證明書，只要僱員能出示嬰兒母親確曾產下嬰兒的醫生證明書，以及在僱主要求下提供相關的書面陳述，仍可享有侍產假薪酬。

*有關嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡的書面陳述樣本見[附頁二](#)。

[請注意：以上資料只供參考，有關對《僱傭條例》的一切詮釋，皆以法例原文為依歸。如欲對法定侍產假有更多了解，請參閱「《僱傭條例簡明指南》第7章：侍產假」及《僱傭條例》的原文。]

書面陳述樣本

(適用於在僱主收到僱員打算放取侍產假通知後，
僱主要求僱員給予書面陳述的情況)

本人 _____ (僱員姓名) _____ 在此述明，本人是
_____(嬰兒母親的姓名)_____ 所懷／所產下*嬰兒的父親。該嬰兒
的預計／確實*出生日期為 _____年 _____月 _____日。

(僱員簽名)

日期

*刪去不適用者

嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡的書面陳述樣本

(適用於嬰兒出生時已死亡或在出生後死亡
而沒有出生證明書，僱主要求僱員給予書面陳述的情況)

本人_____(僱員姓名)_____在此述明，本人是_____(醫生
證明書上所述女士的姓名)_____所產下嬰兒的父親。該嬰兒
出生時已死亡／在出生後死亡*。

(僱員簽名)

日期

*刪去不適用者