

第 9/2026 號法律 《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》 常見問題

一、 適用範圍

1. 調升產假及年假日數的規定是否適用於外地僱員及非全職僱員？

根據《聘用外地僱員法》規定，與外地僱員建立的勞動關係，尤其涉及權利、義務和保障的事項，補充適用勞動關係一般制度。故此，是次經第 9/2026 號法律（下稱“新法”）修改的《勞動關係法》調升產假及年假日數的規定，同樣適用於外地僱員。

至於非全職僱員方面，儘管現時未有規範非全職工作的特別法例，然而，只要存有勞動關係，不論工時長短，僱員的勞動權益仍受到第 7/2008 號法律《勞動關係法》的保障。換言之，是次經修改的產假及年假規定，亦適用於非全職僱員。

2. 如僱主與僱員協定的產假及年假日數已優於新法調升的日數，新法的規定會否對僱員的權利產生影響？

《勞動關係法》規範的是僱主與僱員就勞動關係而產生的基本權利與義務，因此，新法所調升的產假及年假日數僅屬法律規定的基本保障，並不妨礙僱主與僱員雙方另行協定更優的工作條件。

若現時勞資雙方協定的產假及年假日數已優於新法規定的日數，僱員的勞動權益並不會因新法生效而有所降低。若僱主擬變更工作條件，亦必須經雙方同意。

二、 調升產假日數

3. 產假日數調升至多少日？除了分娩，甚麼情況下亦可享受產假？

根據新法規定，女性僱員有權因分娩等情況而享受 90 日產假；此外，如屬懷孕超過三個月而非自願流產的情況，則視乎女性僱員的健康狀況及根據醫生的建議，可享有至少 21 日至最多 90 日的產假。倘若嬰兒已出生，但其後在女性僱員產假期間死亡，則該僱員的產假延長至嬰兒死亡後的 10 日，且須保證該僱員至少享有總數為 90 日的產假。

第 9/2026 號法律
《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》
常見問題

4. 女性僱員於分娩前可提前享受多少日產假？具體可如何享受？須連續還是可間斷享受？

為增加產假安排的靈活性，新法規定，在 90 日產假中，60 日必須於分娩後立即享受，其餘 30 日可由女性僱員自行選擇全部或部分於分娩前享受，或緊隨分娩後連續享受。

換言之，就提前享受產假的情況，新法並未限制僱員必須連續享受該 30 日產假，故僱員可按實際情況向僱主提出提前享受產假。若分娩前享受的產假少於 30 日，則有關產假必須在分娩後連續地享受。

5. 如女性僱員擬在分娩前享受部分產假，是否須提前通知僱主？抑或僱員需向僱主申請並獲得批准？

如女性僱員擬在分娩前享受部分產假，須至少提前 5 日，將該意願通知僱主便可。倘僱主否決女性僱員享受產假的權利，按照《勞動關係法》的規定，將構成輕微違反。

對於有關假期及工作的安排，勞資雙方應遵從善意原則，妥善作出溝通和協商，以解決實際遇到的困難。

第 9/2026 號法律
《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》
常見問題

三、 調升年假日數

6. 勞動關係滿一年的僱員，享有多少日年假？

勞動關係滿一年的僱員，自 2027 年 1 月 1 日起可按其年資取得不少於以下相應日數的有薪年假：

- 年資為一年至兩年，6 個工作日；
- 年資為兩年以上至四年，7 個工作日；
- 年資為四年以上至六年，8 個工作日；
- 年資為六年以上至八年，9 個工作日；
- 年資為八年以上至十年，10 個工作日；
- 年資為十年以上至十二年，11 個工作日；
- 年資為十二年以上，12 個工作日。

7. 勞動關係未滿一年的僱員，是否無權享受年假？

不是。對於屬首年工作且勞動關係超過三個月的僱員，經與僱主協議下，亦可提前享受年假，工作每滿一個月可享受半日年假。

8. 僱員於何時享受年假？年假可否累積？

勞動關係滿一年的僱員，有權於緊接的一年內按其年資享受相應日數的年假；而經雙方協議後，最多可累積兩年年假。

9. 年假的享受及安排由僱主還是僱員決定？

年假日期的選定由僱主與僱員雙方協議訂定；如果雙方未能達成協議，則由僱主按照企業的營運要求選定，且至少須提前 30 日通知僱員。

第 9/2026 號法律
《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》
常見問題

10. 外地僱員每一次續期會否導致之前的年資清零？如何計算其年假？

根據《聘用外地僱員法》規定，與外地僱員建立的勞動關係，尤其涉及權利、義務和保障的事項，補充適用勞動關係一般制度。故此，新法規定的按僱員年資遞增年假日數的機制，同樣適用於外地僱員。倘僱主為外地僱員續期，且勞動關係沒有中斷超過 3 個月，則僱員的年資由第一份合同生效之日起計算，但不包括合同間斷的期間。

11. 對於新法生效前建立的勞動關係，如何適用新的年假制度？

《勞動關係法》規定僱員的年資由試用期開始（即入職日）起計算。新法僅將年假制度由過往的固定 6 日年假，修改為按年資遞增年假日數的機制（自 2027 年 1 月 1 日起生效），當中並沒有改變《勞動關係法》原有的年資計算規定。因此，對於在新法生效前已建立的勞動關係，僱員的年資將不受影響地繼續累積，並按其年資享有新法規定的相應年假日數。

例子 1（按周年結算年假）：僱員 A 於 2024 年 3 月 19 日入職，並自入職日起每滿一年結算年假。新法生效後，其於 2027 年 3 月 18 日的累計年資達 3 年，於緊接的一年內有權享受 7 日年假。

第 9/2026 號法律
《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》
常見問題

12. 如勞資雙方協議於每年 1 月 1 日結算年假，是否須按新法規定改變結算年假的日期至每名僱員的入職周年日？

《勞動關係法》中有關年假日數及安排的規定，僅屬法律規定的基本保障，並不妨礙僱主與僱員另行協定更優厚的年假日數及安排。對於新法生效前已建立的勞動關係，新的年假規定並不影響勞資雙方原協議的結算年假方式。

此外，倘勞資雙方沒有明確協議結算年假的方式，則會補充適用《勞動關係法》的規定，以僱員入職日起每滿一年結算年假。

例子 2（按曆年結算年假）：僱員 B 於 2024 年 3 月 19 日入職，並在每年年底結算年假。新法生效後，其於 2027 年 1 月 1 日的累計年資為 2 年 9 個月 13 日，於緊接的一年內有權享受 7 日年假。

13. 勞資雙方可否協議以金錢替代年假的享受？

年假於取得後緊接的一年內享受，經僱主與僱員雙方協議後，最多可累積兩年年假。為確保僱員的休息權不受侵犯，勞動關係存續期間，法律並不容許勞資雙方透過協議以金錢替代年假的享受。僅在勞動關係終止時，僱員有權依法就其尚未享受的年假日數收取補償。

14. 僱員向僱主申請缺勤會否影響其享受年假的權利？

《勞動關係法》已明確規定，合理缺勤不會對僱員的年假權利造成影響，故此，如屬法定的合理缺勤情況，例如：婚假、病假，又或獲僱主事前或事後許可的缺勤，均不影響僱員享受年假的權利，僱員可按其相應的年資遞增年假日數；僅屬不合理缺勤的期間才不計算其年資。

第 9/2026 號法律
《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》
常見問題

15. 勞動關係終止時，尚未享受的年假會如何處理？

勞動關係終止時，僱員有權依法就其尚未享受的年假日數收取補償。

對於勞動關係滿一年或以上的僱員，有權收取：

- 已取得但尚未享受的年假日數的相應基本報酬；
- 對於尚未結算年假的工作期間，按已工作的月數^註計算應有的年假日數的相應基本報酬。

至於勞動關係超過三個月但未滿一年的僱員，有權收取按已工作的月數^註計算應有年假日數的相應基本報酬。

註：餘下日數不足一個月但足 15 日，以一個月計算。