

第四章：休息日、法定假日及有薪年假

雇员在受雇期内可以享有休息日，法定假日及有薪年假。

休息日

享有资格

凡按连续性合约受雇的雇员，每 7 天可享有不少于 1 天休息日。

休息日的定义

休息日的定义是在连续不少过 24 小时内，雇员有权不为雇主工作。

休息日的安排

休息日由雇主指定，并可分为固定性及非固定性：

- 固定性休息日 — 雇主只须一次过将休息日的安排通知雇员。
- 非固定性休息日 — 雇主须在每月开始前将该月内各休息日的安排通知雇员。口头通知、书面通知或张贴雇员该月休假表均可。

在雇员同意下，雇主可另定休息日，代替原来指定的休息日。另定休息日须安排在同一个月内的原定休息日之前，或在原定休息日后的 30 天之内。

休息日强迫工作

雇主不得强迫雇员在休息日工作，除非因机器或工厂设备发生故障或任何紧急事故。如雇主要求雇员在休息日工作，必须另定休息日予雇员。另定休息日须安排在原定休息日后的 30 天之内，雇主并须在原定休息日后的 48 小时内通知雇员另定休息日的日期。

违例与罚则

雇主如无合理辩解而不给予雇员休息日，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

雇主强迫雇员在休息日工作，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

休息日自愿工作

除受雇于工业界的 18 岁以下的青年外，雇员如果自愿，可在休息日替雇主工作。

如雇佣合约内有任何规定雇员必须在休息日工作，才可获发每年花红或年终酬金，均属无效。

休息日工资

休息日属有薪或无薪，应由雇主和雇员双方协议。

法定假日

所有雇员，不论服务年资的长短，均可享有下列法定假日：

- (1) 1月1日
- (2) 农历年初一
- (3) 农历年初二
- (4) 农历年初三
- (5) 清明节
- (6) 劳动节（5月1日）
- (7) 端午节
- (8) 香港特别行政区成立纪念日（7月1日）
- (9) 中秋节翌日
- (10) 重阳节
- (11) 国庆节（10月1日）
- (12) 冬节或圣诞节（由雇主选择）

(有关法定假日的薪酬，见下文「假日薪酬」部分)

在法定假日工作

如果雇主要求雇员在法定假日工作，须作出以下的安排：

安排另定假日的期限	预先通知雇员另定假日的期限
在法定假日前的 60 天内；或	在另定假日最少 48 小时前通知雇员
在法定假日后的 60 天内	在法定假日最少 48 小时前通知雇员

如雇主雇员双方同意，雇主可在法定假日或另定假日的 30 天前后的期间内安排代替假日给雇员。

法定假日适逢休息日

如法定假日适逢休息日，雇主应安排雇员于翌日放取该法定假日，惟该翌日须并非法定假日、另定假日、代替假日或休息日。

假日薪酬

如雇员在紧接法定假日之前已按连续性合约受雇满 3 个月，便可享有假日薪酬。雇主最迟须于法定假日后的第一个发薪日支付假日薪酬给雇员。

假日薪酬的每日款额相等于雇员在以下「指明日期」前 12 个月内所赚取的每日平均工资。如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。

法定假日日数	「指明日期」
一天	法定假日当天
连续多于一天	法定假日首天

注意：在计算每日平均工资时，雇主须剔除(i)未有付给雇员工资或全部工资的期间，包括休息日、法定假日、年假、病假、产假、工伤病假或在不同意下放取的假期，以及没有向雇员提供工作的任何正常工作日；连同(ii)就该期间已支付的款项。(详情见附录二)

以工资代替假日的限制

不论雇员是否享有法定假日薪酬，雇主仍须让雇员放取该法定假日，或安排「另定假日」、「代替假日」。雇主不得以款项代替发放假日，即所谓「买假」。

违例与罚则

雇主如无合理辩解而不让雇员在法定假日、另定假日或代替假日放假，或不支付假日薪酬给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

有薪年假

雇员按连续性合约受雇满 12 个月，便可享有有薪年假。有薪年假日数按雇员受雇年资由 7 天递增至最高 14 天：

服务年期	可享有的有薪年假日数
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9 或以上	14

年假的发放

在受雇满 12 个月后，雇员须于随后 12 个月之内放取应得的有薪年假。

年假日期应由雇主在征询雇员或其代表后指定。雇主须至少在假期开始的 14 天前以书面通知雇员年假的日期；如双方同意，可以较短时间通知。

年假须为一段不间断的期间。但如雇员要求，雇主可按下列方式给予年假：

年假日数不超过 10 天	可将不多于 3 天的假期分开发放，而余下的年假则应连续发放
年假日数超过 10 天	最少连续发放 7 天年假，余下的年假可分开发放

如年假期内适逢休息日或法定假日，该日应视作年假，而雇主必须为雇员另定休息日或法定假日。

年假薪酬

年假薪酬的每日款额相等于雇员在以下「指明日期」前 12 个月内所赚取的每日平均工资。如雇员的受雇期不足 12 个月，则以该段较短期间计算。

年假日数	「指明日期」
一天	年假当天
连续多于一天	年假首天

注意：在计算每日平均工资时，雇主须剔除(i)未有付给雇员工资或全部工资的期间，包括休息日、法定假日、年假、病假、产假、工伤病假或在其同意下放取的假期，以及没有向雇员提供工作的任何正常工作日；连同(ii)就该期间已支付的款项。(详情见附录二)

雇主最迟须于年假后的第一个发薪日支付年假薪酬给雇员。

违例与罚则

雇主如无合理辩解而不让雇员放年假，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

雇主不支付年假薪酬给雇员，可被检控，一经定罪，最高可被罚款 5 万元。

以工资代替年假的限制

雇员可以选择接受款项代替部分年假，但祇限于超逾 10 天的年假部分。

终止雇佣合约时的年假薪酬

假期年是指雇员开始受雇日及其周年日起之后的 12 个月期间。

如雇员受雇满整个假期年而仍未放取有薪年假，则不论以任何理由终止雇佣合约，雇主须支付工资给雇员以代替未曾放取的年假，而在计算该等年假薪酬的每日款额时，应以「终止合约的日期」为「指明日期」。(年假薪酬的计算方法见上文「年假薪酬」部分)

如雇员在个别假期年内只受雇满 3 个月但不足 12 个月，除因犯严重过失而遭实时解雇外，雇主须支付按比例计算的年假薪酬给雇员。

终止雇佣合约时雇员可享有的年假日数的计算方法：

受雇期		可享有的年假日数	
少于 12 个月	少于 3 个月	无	
	3 至 12 个月	因犯严重过失而遭实时解雇	
		辞职	该假期年可享有的年假日数 $\times \frac{\text{受雇日数}}{365}$
		非实时解雇	
12 个月或以上	该假期年受雇少于 3 个月	未放取的年假*	
	该假期年受雇满 3 至 12 个月	因犯严重过失而遭实时解雇	
		辞职	未放取的年假* + 该假期年可享有的年假日数 $\times \frac{\text{该假期年受雇日数}}{365}$
		非实时解雇	

* 指在对上一个假期年累积而未放取的年假。

共同假期年

雇主可指定任何连续 12 个月为其所有雇员的共同假期年。如雇主有意作此安排，应于 1 个月前以书面方式通知每名雇员，或于工作地点的显眼地方张贴告示。

如雇员在指定的共同假期年内并未按连续性合约受雇满 12 个月，则该雇员可享有的年假应按比例计算。如计算上出现分数，皆进为整数计算。

有关在共同假期年开始前已按比例计算的年假，雇员可选择与雇主商议后放假，或将之累积，与来年可享用的年假合并。

【例】共同假期年： 2010年1月1日至12月31日

雇员开始受雇日期：2010年9月1日

雇员享有按比例计算的年假： $122^* \div 365 \times 7$

$= 2.34$ 天（进位至3天）

（* 122 是由2010年9月1日至12月31日的日数）

雇员可选择在2011年内放这3天年假，或将之与2011年可享有的7天年假合并（共10天），在2012年内享用。

年假歇业

如雇主所经营的机构因放年假而暂时全部或部分歇业，须于1个月前以书面通知雇员。

如雇员未足资格领取暂时歇业期间的年假薪酬，但因暂时休业而需要停工，则该雇员亦应在整段歇业期间享有年假及年假薪酬。

如雇员可享有的年假日数多于歇业期日数，可在歇业期后的第一个工作天开始，放取超出歇业期日数的有薪年假。

如雇主因放年假曾暂时全部或部分歇业，由雇主所指定的共同假期年并不会因年假歇业而更改，因为所发放的年假，应属于刚歇业前的那个共同假期年的。