

2015年9月3日為 法定假日及公眾假期

政府已立法將2015年9月3日 - 中國人民抗日戰爭勝利70周年紀念日 - 訂為2015年的額外法定假日及公眾假期，該額外假日為一次過的特別安排。

所有《僱傭條例》涵蓋的僱員(包括外地輸入勞工及外籍家庭傭工)，不論他們的工作時數或服務年資的長短，均可享有上述法定假日；此外，如僱員在緊接該法定假日之前已按連續性合約受僱滿3個月，可獲僱主根據《僱傭條例》規定所給予的假日薪酬。

如欲了解更多有關法定假日及假日薪酬的資料，請參閱由勞工處編製的「僱傭條例簡明指南」。你可透過勞工處勞資關係科各辦事處索取該簡明指南，或瀏覽網址 www.labour.gov.hk 或 www.labour.gov.hk/tc/public/ConciseGuide.htm；或致電查詢熱線：2717 1771（由「1823」接聽）。

法定假日詳細資料

法定假日

所有僱員，不論服務年資的長短，均可享有法定假日。

在法定假日工作

如果僱主要求僱員在法定假日工作，須作出以下的安排：

安排另定假日的期限	預先通知僱員另定假日的期限
在法定假日前的 60 天內；或	在另定假日最少 48 小時前通知僱員
在法定假日後的 60 天內	在法定假日最少 48 小時前通知僱員

如僱主僱員雙方同意，僱主可在法定假日或另定假日的 30 天前後的期間內安排代替假日給僱員。

法定假日適逢休息日

如法定假日適逢休息日，僱主應安排僱員于翌日放取該法定假日，惟該翌日須並非法定假日、另定假日、代替假日或休息日。

假日薪酬

如僱員在緊接法定假日之前已按連續性合約受僱滿 3 個月，便可享有假日薪酬。

僱主最遲須於法定假日後的第一個發薪日支付假日薪酬給僱員。

假日薪酬的每日款額相等於僱員在以下「指明日期」前 12 個月內所賺取的每日平均工資。如僱員的受僱期不足 12 個月，則以該段較短期間計算。

法定假日日數	「指明日期」
一天	法定假日當天
連續多於一天	法定假日首天

注意：在計算每日平均工資時，僱主須剔除(i)未有付給僱員工資或全部工資的期間，包括休息日、法定假日、年假、病假、產假、工傷病假或在其同意下放取的假期，以及沒有向僱員提供工作的任何正常工作日；連同(ii)就該期間已支付的款項。

以工資代替假日的限制

不論僱員是否享有法定假日薪酬，僱主仍須讓僱員放取該法定假日，或安排「另定假日」、「代替假日」。僱主不得以款項代替發放假日，即所謂「買假」。

違例與罰則

僱主如無合理辯解而不讓僱員在法定假日、另定假日或代替假日放假，或不支付假日薪酬給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。