

2015 年 9 月 3 日 为法定假日及公众假期

政府已立法将 2015 年 9 月 3 日 - 中国人民抗日战争胜利 70 周年纪念日 - 订为 2015 年的额外法定假日及公众假期，该额外假日为一次过的特别安排。

所有《雇佣条例》涵盖的雇员(包括外地输入劳工及外籍家庭佣工)，不论他们的工作时数或服务年资的长短，均可享有上述法定假日；此外，如雇员在紧接该法定假日之前已按连续性合约受雇满 3 个月，可获雇主根据《雇佣条例》规定所给予的假日薪酬。

如欲了解更多有关法定假日及假日薪酬的资料，请参阅由劳工处编制的「雇佣条例简明指南」。你可透过劳工处劳资关系科各办事处索取该简明指南，或浏览网址 www.labour.gov.hk 或 <http://www.labour.gov.hk/chs/public/ConciseGuide.htm>；或致电查询热线：2717 1771 (由「1823」接听)。

2015 年 7 月

法定假日详细资料

法定假日

所有雇员，不论服务年资的长短，均可享有法定假日。

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。

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。