

Pagtaas ng bilang ng mga Legal na Piyesta Opisyal

Mula 2024, ang unang araw ng linggo matapos ang Araw ng Pasko ay magiging isang bagong idinagdag na legal na piyesta opisyal sa ilalim ng Ordinansa sa Pagtatrabaho.

Ang isang listahan ng mga legal na piyesta opisyal para sa 2024 ay nasa https://www.labour.gov.hk/eng/news/latest_holidays2024.htm.

Mula 2026, ang mga legal na piyesta opisyal ay lalong unti-unting daragdagan hanggang 17 araw:

Taon	Bagong idinagdag na legal na piyesta opisyal	Bilang ng legal na mga piyesta opisyal
Mula 2026	Lunes pagkatapos ng Pasko ng Pagkabuhay	15
Mula 2028	Biyernes Santo	16
Mula 2030	Ang araw pagkatapos ng Biyernes Santo	17

Hindi nagbabago ang iba pang nauugnay na mga probisyon na may kinalaman sa legal na mga piyesta opisyal sa ilalim ng Ordinansa sa Pagtatrabaho:

- Ang lahat ng mga empleyado sa ilalim ng Ordinansa sa Pagtatrabaho (kabilang ang mga kasambahay) ay magkakaroon ng karapatan sa legal na piyesta opisyal, ano man ang bilang ng mga oras ng trabaho kada linggo at tagal ng serbisyo.
- Kung ang isang empleyado ay nagtatrabaho sa ilalim ng isang dire-diretsong kontrata (yaon ay patuloy na pinagtatrabaho ng parehong amo sa loob ng 4 na linggo o higit pa, na may hindi bababa sa 18 oras na nagawang trabaho kada linggo) sa hindi bababa ng 3 buwan kaagad bago ang nasabing legal na piyesta opisyal, ay may karapatan sa kabayaran para sa piyesta opisyal.
- May karapatan man o wala ang isang empleyado sa kabayaran para sa legal na piyesta opisyal, hindi dapat magsagawa ang amo ng ano mang paraan ng kabayaran sa empleyado bilang kapalit ng pagbibigay ng isang piyesta opisyal, o ang tinatawag na “holiday buy-out” o pagbili ng piyesta opisyal.
- Kung tumama ang isang legal na piyesta opisyal sa araw ng pahinga, kailangang mabigyan ang empleyado ng isang piyesta opisyal sa kasunod na araw na hindi legal na piyesta opisyal o isang alternatibong piyesta opisyal o isang ipinalit na piyesta opisyal o isang araw ng pahinga; kung ang isang amo ay kinakailangan ang empleyado na magtabaho sa isang legal na piyesta opisyal, ang amo ay magsasaayos para sa empleyado ng alternatibong piyesta opisyal o ang tinatawag na “replacement holiday” o kahaliling piyesta opisyal. Para sa mga detalye, mangyaring sumangguni sa Kabanata 4: Mga Araw ng Pahinga, Mga Piyesta Opisyal, at Pagliban sa “Isang Maikli Ngunit Konkretong Gabay sa Ordinansa sa Pagtatrabaho”.

<https://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/ConciseGuide/04.pdf>



Ang maikling paunawang ito ay naglalagay sa simpleng termino ng mga mahahalagang pagbabago sa Ordinansa sa Pagtatrabaho na isinagawa ng paksa ng pag-amyenda. Nananatili ang Ordinansa sa Pagtatrabaho bilang bukod tanging awtoridad para sa mga probisyon ng ipinaliwanag na batas. Ang higit pang impormasyon tungkol dito ay maaaring makita sa website ng Kagawaran ng Paggawa sa www.labour.gov.hk.