

## 法定假日 常见问题解答

### 1. 雇员可享有多少天法定假日？

《雇佣条例》下所有雇员，不论其工作时数和年资，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)	佛诞
(8)	端午节
(9)	香港特别行政区成立纪念日（7月1日）
(10)	中秋节翌日
(11)	国庆日（10月1日）
(12)	重阳节
(13)	冬节或圣诞节（由雇主选择）
(14)	圣诞节后第一个周日（由2024年起新增）*

\*2024年1月1日起生效

注：根据《雇佣条例》，雇主须在法定假日当天给予雇员法定假日。如法定假日适逢雇员的休息日，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。

当农历年初一、年初二或年初三适逢星期日时，则以农历年初四替代成为法定假日。而当中秋节翌日适逢星期日时，则以中秋节翌日之后的第一日（即农历八月十七日）替代成为法定假日。

2026年及之後新增的法定假日表列如下：

年份	新增法定假日	法定假日日数
2026年起	复活节星期一	15
2028年起	耶稣受难节	16
2030年起	耶稣受难节翌日	17

## 2. 法定假日是否规定有薪抑或无薪？

如雇员按「连续性合约」（即连续受雇于同一雇主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小时）受雇满 3 个月，便可享有假日薪酬。

## 3. 如何计算法定假日薪酬？ 应该何时发放法定假日薪酬？

法定假日薪酬的每日款额相等于雇员在法定假日当天或法定假日首天（如法定假日日数连续多于一天）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。

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、侍产假、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。雇主最迟须于法定假日后的第一个发薪日支付法定假日薪酬给雇员。

## 4. 雇主可否要求雇员在法定假日工作？

可以。如果雇主要求雇员在法定假日工作，便须在事前至少 48 小时通知雇员，并在该法定假日前或后 60 天内安排另定假日给雇员。如双方同意，雇主可在法定假日或另定假日的 30 天内安排代替假日给雇员。在这些情况下，劳工处建议雇主应为雇员所放取的另定假日或代替假日保存清楚的记录。

## 5. 雇主可否以工资代替法定假日给雇员？

不可以。雇主不得以任何形式的款项代替发放法定假日给雇员。雇主如违反这项规定，可被检控，一经定罪，可被罚款港币五万元。