

法定假日 常見問題解答

1. 僱員可享有多少天法定假日？

《僱傭條例》下所有僱員，不論其工作時數和年資，均可享有下列法定假日。

(1)	1月1日
(2)	農曆年初一
(3)	農曆年初二
(4)	農曆年初三
(5)	清明節
(6)	勞動節（5月1日）
(7)	佛誕
(8)	端午節
(9)	香港特別行政區成立紀念日（7月1日）
(10)	中秋節翌日
(11)	國慶日（10月1日）
(12)	重陽節
(13)	冬節或聖誕節（由僱主選擇）
(14)	聖誕節後第一個周日（由2024年起新增）*

*2024年1月1日起生效

註：根據《僱傭條例》，僱主須在法定假日當天給予僱員法定假日。如法定假日適逢僱員的休息日，僱主應安排僱員於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。

當農曆年初一、年初二或年初三適逢星期日時，則以農曆年初四替代成為法定假日。而當中秋節翌日適逢星期日時，則以中秋節翌日之後的第一日（即農曆八月十七日）替代成為法定假日。

2026年及之後新增的法定假日表列如下：

年份	新增法定假日	法定假日日數
2026年起	復活節星期一	15
2028年起	耶穌受難節	16
2030年起	耶穌受難節翌日	17

2. 法定假日是否規定有薪抑或無薪？

如僱員按「連續性合約」（即連續受僱於同一僱主 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時）受僱滿 3 個月，便可享有假日薪酬。

3. 如何計算法定假日薪酬？ 應該何時發放法定假日薪酬？

法定假日薪酬的每日款額相等於僱員在法定假日當天或法定假日首天（如法定假日日數連續多於一天）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。

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、侍產假、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。僱主最遲須於法定假日後的第一個發薪日支付法定假日薪酬給僱員。

4. 僱主可否要求僱員在法定假日工作？

可以。如果僱主要求僱員在法定假日工作，便須在事前至少 48 小時通知僱員，並在該法定假日前或後 60 天內安排另定假日給僱員。如雙方同意，僱主可在法定假日或另定假日的 30 天內安排代替假日給僱員。在這些情況下，勞工處建議僱主應為僱員所放取的另定假日或代替假日保存清楚的記錄。

5. 僱主可否以工資代替法定假日給僱員？

不可以。僱主不得以任何形式的款項代替發放法定假日給僱員。僱主如違反這項規定，可被檢控，一經定罪，可被罰款港幣五萬元。