

第四章：休息日、法定假日及有薪年假

僱員在受僱期內可以享有休息日，法定假日及有薪年假。

休息日

享有資格

凡按連續性合約受僱的僱員，每 7 天可享有不少於 1 天休息日。

休息日的定義

休息日的定義是在連續不少過 24 小時內，僱員有權不為僱主工作。

休息日的安排

休息日由僱主指定，並可分為固定性及非固定性：

- 固定性休息日 — 僱主只須一次過將休息日的安排通知僱員。
- 非固定性休息日 — 僱主須在每月開始前將該月內各休息日的安排通知僱員。口頭通知、書面通知或張貼僱員該月休假表均可。

在僱員同意下，僱主可另定休息日，代替原來指定的休息日。另定休息日須安排在同一個月內的原定休息日之前，或在原定休息日後的 30 天之內。

休息日強迫工作

僱主不得強迫僱員在休息日工作，除非因機器或工廠設備發生故障或任何緊急事故。如僱主要求僱員在休息日工作，必須另定休息日予僱員。另定休息日須安排在原定休息日後的 30 天之內，僱主並須在原定休息日後的 48 小時內通知僱員另定休息日的日期。

違例與罰則

僱主如無合理辯解而不給予僱員休息日，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

僱主強迫僱員在休息日工作，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

休息日自願工作

除受僱於工業經營內 18 歲以下的青年外，僱員如果自願，可在休息日替僱主工作。

如僱傭合約內有任何條件，規定僱員必須在休息日工作，才可獲發每年花紅或年終酬金，均屬無效。

休息日薪酬

休息日屬有薪或無薪，應由僱主和僱員雙方協定。

法定假日

所有僱員，不論服務年資的長短，均可享有下列 12 天法定假日：

- (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) 端午節
- (8) 香港特別行政區成立紀念日（7 月 1 日）
- (9) 中秋節翌日
- (10) 重陽節
- (11) 國慶日（10 月 1 日）
- (12) 冬節或聖誕節（由僱主選擇）

(有關法定假日的薪酬，見下文「假日薪酬」部分)

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。

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、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。(詳情見附錄一)

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。

有薪年假

僱員按連續性合約受僱每滿 12 個月，便可享有有薪年假。有薪年假的日數按僱員受僱年資由 7 天遞增至最高 14 天：

服務年期	可享有的有薪年假日數
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9 或以上	14

年假的發放

在受僱每滿 12 個月後，僱員須於隨後 12 個月之內放取應得的有薪年假。

年假日期應由僱主在徵詢僱員或其代表後指定。僱主須至少在假期開始的 14 天前以書面通知僱員年假的日期；如雙方同意，可以較短時間通知。

年假須為一段不間斷的期間。但如僱員要求，僱主可按下列方式給予年假：

年假日數不超過 10 天	可將不多於 3 天的假期分開發放，而餘下的年假則應連續發放
年假日數超過 10 天	最少連續發放 7 天年假，餘下的年假可分開發放

如年假期內適逢休息日或法定假日，該日應視作年假，而僱主必須為僱員另定休息日或法定假日。

年假薪酬

年假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。

年假日數	「指明日期」
一天	年假當天
連續多於一天	年假首天

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、侍产假、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。(詳情見附錄一)

僱主最遲須於年假後的第一個發薪日支付年假薪酬給僱員。

違例與罰則

僱主如無合理辯解而不讓僱員放年假，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

僱主不支付年假薪酬給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 5 萬元。

以工資代替年假的限制

僱員可以選擇接受款項代替部分年假，但祇限於超逾 10 天的年假部分。

終止僱傭合約時的年假薪酬

假期年是指僱員開始受僱日及其周年日起之後的 12 個月期間。

如僱員受僱滿整個假期年而仍未放取有薪年假，則不論以任何理由終止僱傭合約，僱主須支付工資給僱員以代替未曾放取的年假，而在計算該等年假薪酬的每日款額時，應以「終止合約的日期」為「指明日期」。(年假薪酬的計算方法見上文「年假薪酬」部分)

如僱員在個別假期年內只受僱滿 3 個月但不足 12 個月，除因犯嚴重過失而遭即時解僱外，僱主須支付按比例計算的年假薪酬給僱員。

終止僱傭合約時僱員可享有的年假日數的計算方法：

受僱期		可享有的年假日數	
少於 12 個月	少於 3 個月		無
	3 至 12 個月	因犯嚴重過失而遭即時解僱	無
		辭職 非即時解僱	該假期年可享有的年假日數 $\times \frac{\text{受僱日數}}{365}$
12 個月或以上	該假期年受僱少於 3 個月		未放取的年假*
	該假期年受僱滿 3 至 12 個月	因犯嚴重過失而遭即時解僱	未放取的年假*
		辭職 非即時解僱	未放取的年假* + 該假期年可享有的年假日數 $\times \frac{\text{該假期年受僱日數}}{365}$

* 指在對上一個假期年累積而未放取的年假。

共同假期年

僱主可指定任何連續 12 個月為其所有僱員的共同假期年。如僱主有意作此安排，應於 1 個月前以書面方式通知每名僱員，或於工作地點的顯眼地方張貼告示。

如僱員在指定的共同假期年內並未按連續性合約受僱滿 12 個月，則該僱員可享有的年假應按比例計算。如計算上出現分數，皆進為整數計算。

有關在共同假期年開始前已按比例計算的年假，僱員可選擇與僱主商議後放假，或將之累積，與來年可享用的年假合併。

【例】共同假期年：2010年1月1日至12月31日

僱員開始受僱日期：2010年9月1日

僱員享有按比例計算的年假： $122^* \div 365 \times 7$
= 2.34天（進位至3天）

（* 122是由2010年9月1日至12月31日的日數）

僱員可選擇在2011年內放這3天年假，或將之與2011年可享有的7天年假合併（共10天），在2012年內享用。

年假歇業

如僱主所經營的機構因放年假而暫時全部或部分歇業，須於1個月前以書面通知僱員。

如僱員未足資格領取暫時歇業期間的年假薪酬，但因暫時休業而需要停工，則該僱員亦應在整段歇業期間享有年假及年假薪酬。

如僱員可享有的年假日數多於歇業期日數，可在歇業期後的第一個工作天開始，放取超出歇業期日數的有薪年假。

如僱主因放年假曾暫時全部或部分歇業，由僱主所指定的共同假期年並不會因年假歇業而更改，因為所發放的年假，應屬於剛歇業前的那個共同假期年的。