

5.1 休息日

按「連續性合約」受僱的僱員，每 7 日內可享有最少 1 日的休息日，而休息日為一段連續 24 小時或以上無須工作的期間。{Cap.57: s.2(1), s.17(1)}

休息日可固定在每星期的其中一日。如休息日並非固定，則僱主須在每月開始之前以書面或口頭方式，或在工作地點的明顯地方張貼輪值表（直至該輪值表不再適用），通知所有僱員該月休息日的安排。僱主如違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款 \$10,000。{Cap.57: s.18, s.63D}

僱員如同意，僱主可另定一日代替原定休息日，而該另定休息日須安排在原定休息日之前（並須在同一個月內）或在原定休息日之後 30 日內。{Cap.57: s.18(5)}

《僱傭條例》並無明確規定休息日是否有薪。

5.2 在休息日工作

除基於下述原因之外，僱主不可強制僱員在休息日工作：

- 機器或工廠設備發生故障；或
- 任何其他不可預期的緊急事故，

而在該等情況下，僱主須在原定休息日之後 30 日內另定一日休息日代替原定休息日，並須在原定休息日之後 48 小時內通知僱員該另定休息日的日期。{Cap.57: s.19}

僱員可在僱傭雙方同意下自願在休息日工作。{Cap.57: s.20}

僱傭合約中任何條款如規定僱員須在休息日工作才可享受任何花紅、年終酬金或部份年終酬金，均屬無效。{Cap.57: s.21}

僱主如不給予休息日或強制僱員在休息日工作，即屬犯罪，可被罰款 \$50,000。{Cap.57: s.63(2), (7)}

案例：自願或非自願在休息日工作

10 名酒樓僱員（Y）在被遣散之後向僱主（W）追討每月 2 日休息日。有關僱傭合約訂明 Y 同意在每月 4 日休息日的其中 2 日自願為 W 工作，而 W 則每月在 Y 的薪酬中附加代替該 2 日休息日的薪酬；合約亦規定 Y 須向主管提出申請並獲主管批准才可休假，否則被視為違反合約。勞資審裁處指出該等合約條款抵觸《僱傭條例》中有關僱員每 7 日內可享有最少 1 日休息日的規定，並裁定 W 須就 Y 曾經工作的休息日作出補償。高等法院原訟法庭駁回 W 的上訴。W 向高等法院上訴法庭提出上訴。

上訴法庭指出僱傭雙方可協議以薪酬代替休息日（上訴法庭並指出即使協議並無訂明以薪酬代替

休息日，僱員如同意自願在休息日工作亦可享有代替薪酬），不論協議是在僱傭開始之前或之後訂立；至於協議會否因抵觸《僱傭條例》而屬無效，則視乎協議是否剝奪僱員選擇不在需要工作的休息日工作的權利。由於 Y 如在未獲主管同意下而在需要工作的休息日休息，則看來會被視為違反合約，因此有關合約條款對僱員在任何該等休息日休息的權利造成限制，實屬無效。

{Yam Yui Wai & Others v Wan Chai Hsin Kuang Restaurant Company Limited, Court of Appeal, Civil Appeal No. 1950 of 2001}