

# 7 有薪年假

## 7.1 有薪年假

僱員由受僱首日開始，按「連續性合約」受僱每滿一年（稱為「假期年」），可享有該年的有薪年假。僱員可享有的有薪年假日數如下：

受僱期	有薪年假日數	受僱期	有薪年假日數
第一年	7日	第六年	11日
第二年	7日	第七年	12日
第三年	8日	第八年	13日
第四年	9日	第九年	14日
第五年	10日	或之後	

{Cap.57: s.41A, s.41AA(1), (2)}

僱主須就僱員放取有薪年假的日期徵詢僱員，並須在僱員放取該等有薪年假不少於 14 日之前（僱傭雙方可協議少於 14 日）以書面方式通知該僱員。僱員可連續放取全部有薪年假，或要求僱主按下述規定放取：

有薪年假日數	放取有薪年假的規定
10 日或以下	其中不多於 3 日可分開放取，其餘須連續放取
10 日以上	其中 7 日須連續放取，其餘可分開放取

僱主如違反此等規定，即屬犯罪，可被罰款 \$10,000。{Cap.57: s.41AA(3), (4), (5), s.63D}

每一個「假期年」的有薪年假須在其後的 12 個月內全部放取。僱主如在該 12 個月屆滿之後並無給予全部屬該「假期年」的有薪年假，即屬犯罪，可被罰款 \$10,000，而僱員可選擇：

- 在雙方協議的日期（如無協議，則由僱主指定）放取全部仍未放取的有薪年假；或
- 以一筆相等於該等有薪年假的年假薪酬（假設該等有薪年假在該 12 個月屆滿日期結束）的款項代替該等有薪年假。

{Cap.57: s.41AA(5), (8), s.63D}

僱主須為每名僱員備存一份有薪年假紀錄，列載該僱員的受僱日期、已放取的有薪年假（包括年假歇業）的日期，以及已獲支付的年假薪酬。僱主如違反此等規定，即屬犯罪，可被罰款 \$10,000。{Cap.57: s.41G, s.63D}

僱主如不給予有薪年假，即屬犯罪，可被罰款 \$50,000。{Cap.57: s.63(4)(c), (7)}

## 7.2 共同假期年

僱主可指定任何一段為期 12 個月的期間作為所有僱員的「共同假期年」，以統一所有僱員藉以計算有薪年假的年度。僱主須在指定「共同假期年」不少於 1 個月之前以書面方式，或在工作地點的明顯地方張貼通告，將有關安排通知所有僱員。{Cap.57: s.41AB(1), (2)}

僱員如：

- 在首個「共同假期年」開始之前已受僱，則其由受僱首日（或該日的周年日）至首個「共同假期年」開始之前一日可享有的有薪年假日數為：

相對於受僱期的有薪年假日數	×	由受僱首日（或該日的周年日）至首個「共同假期年」開始之前一日的受僱日數	=	365 日
---------------	---	-------------------------------------	---	-------

如計算所得的日數並非一個整數，則進位至下一個整數，而僱員可選擇在首個「共同假期年」放取該等有薪年假，或與首個「共同假期年」的有薪年假合併並在第二個「共同假期年」內全部放取；

- 在任何「共同假期年」開始之後受僱，則其就該「共同假期年」可享有的有薪年假日數為：

受僱期首年的有薪年假日數	×	在該「共同假期年」內的受僱日數	=	365 日
--------------	---	-----------------	---	-------

如計算所得的日數並非一個整數，則進位至下一個整數，而僱員可選擇在下一個「共同假期年」放取該等有薪年假，或與下一個「共同假期年」的有薪年假合併並在再下一個「共同假期年」內全部放取。

{Cap.57: s.41AB(3), (4)}

**舉例：**假設僱員甲在 2005 年 9 月 1 日開始受僱，而其僱主在 2010 年 1 月 1 日開始實施「共同假期年」。原本僱員甲在 2005 年 9 月 1 日至 2010 年 8 月 31 日（即受僱第五年）可享有 10 日有薪年假，但由於「共同假期年」的實施，僱員甲在 2009 年 9 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日（共 122 日）可享有的有薪年假日數為：

$$10 \text{ 日} \times \frac{122 \text{ 日}}{365 \text{ 日}} = 3.3 \text{ 日 (進位至 4 日)}$$

僱員甲可在 2010 年內放取該 4 日有薪年假，或與 2010 年的 10 日有薪年假合併並在 2011 年內全部放取。

假設僱員乙在 2010 年 4 月 1 日開始受僱於同一名僱主。由於僱員乙在「共同假期年」實施之後才受僱，僱員乙在 2010 年 4 月 1 日至 2010 年 12 月 31 日（共 275 日）可享有的有薪年假日數為：

$$7 \text{ 日} \times \frac{275 \text{ 日}}{365 \text{ 日}} = 5.3 \text{ 日 (進位至 6 日)}$$

僱員乙可在 2011 年內放取該 6 日有薪年假，或與 2011 年的 7 日有薪年假合併並在 2012 年內全部放取。

### 7.3 年假歇業

僱主如指定任何一段期間歇業，藉以安排全部或部分僱員同時在該段期間放取有薪年假，須在歇業不少於 1 個月之前以書面方式，或在工作地點的明顯地方張貼通告，將有關安排通知所有有關僱員。僱主如違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款 \$10,000。{Cap.57: s.41F(1), (2), s.63D}

除非僱主已實施「共同假期年」，否則僱員如在歇業開始之前可享有的有薪年假日數少於歇業日數，則其可享有的有薪年假日數為：

$$\frac{\text{相對於受僱期的有薪年假日數}}{\text{由「有關日期」至歇業首日之前一日的受僱日數}} \times \frac{\text{該段期間內的受僱日數}}{365 \text{ 日}}$$

而「有關日期」是指：

- (如在緊接歇業首日之前 12 個月內有另一段歇業) 該另一段歇業的首日；
- (如在緊接歇業首日之前 12 個月內有多於一段歇業) 該等歇業中最近一段歇業的首日；
- (如在緊接歇業首日之前 12 個月內並無任何歇業，而該僱員在緊接歇業首日之前已受僱滿最少一個「假期年」) 最近一個「假期年」屆滿日期翌日；
- (如緊接歇業首日之前 12 個月內並無任何歇業，而該僱員亦未受僱滿一個「假期年」) 受僱首日。

如計算所得的日數(如並非一個整數，則進位至下一個整數)：

- 少於歇業日數，則該僱員可享有的有薪年假日數相等於歇業日數；
- 較歇業日數多 1 日，則該僱員須在歇業之後首個工作日放取該日有薪年假，除非僱傭雙方協議在其他日子放取該日有薪年假；
- 較歇業日數多 2 日或以上，則該僱員須在歇業之後首個工作日開始放取該等有薪年假，除非僱傭雙方協議在其他日子放取該等有薪年假，而該僱員的「假期年」則更改為一段由歇業首日(或該日的周年日)開始為期 12 個月的期間。僱主如違反此等規定，即屬犯罪，可被罰款 \$50,000。{Cap.57: s.41A, s.41F(3), (4), (5), (7), s.63(4)(c), (7)}

僱主如已實施「共同假期年」，則僱員在歇業期間可享有的有薪年假日數為其在歇業開始之前可享有的有薪年假日數。{Cap.57: s.41AB(5)}

### 7.4 以年假薪酬代替有薪年假

僱員可享有的有薪年假如多於 10 日，則可選擇放取其中不少於 10 日的有薪年假，而其餘以年假薪酬代替。{Cap.57: s.41E(2)}

僱員如在僱傭合約終止時仍未放取所有有薪年假，則僱主須在僱傭合約終止之後 7 日內盡快就該僱員仍未放取的所有有薪年假支付年假薪酬。{Cap.57: s.41D(1)}

除非僱員被即時解僱，否則僱員如由「適用日」至僱傭合約終止日期的期間內按「連續性合約」受僱滿 3 個月，則該僱員就該段期間可享有的有薪年假日數為：

$$\frac{\text{相對於受僱期的有薪年假日數}}{\text{該段期間內的受僱日數}} \times \frac{\text{該段期間內的受僱日數}}{365 \text{ 日}}$$

而「適用日」是指：

- (如在緊接僱傭合約終止日期之前 12 個月內有一段歇業，而該僱員在該段歇業開始之前可享有的有薪年假日數少於該段歇業的日數) 該段歇業的首日；
- (如在緊接僱傭合約終止日期之前 12 個月內有多於一段歇業，而該僱員在該等歇業中最近一段歇業開始之前可享有的有薪年假日數少於該段歇業的日數) 該等歇業中最近一段歇業的首日；
- (如在緊接僱傭合約終止日期之前 12 個月內並無任何歇業，而該僱員已受僱滿最少一個「假期年」) 最近一個「假期年」屆滿日期翌日；
- (如在緊接僱傭合約終止日期之前 12 個月內並無任何歇業，而該僱員亦未受僱滿一個「假期年」) 受僱首日。

僱主須在僱傭合約終止之後 7 日內盡快就計算所得的有薪年假支付年假薪酬。{Cap.57: s.41A, s.41D(2)}

除上述各項情況之外，僱主如以任何款項代替給予有薪年假，即屬犯罪，可被罰款 \$50,000。{Cap.57: s.41E(1), s.63(5B)(a), (7)}

### 7.5 年假薪酬

僱員可就每日有薪年假享有年假薪酬。年假薪酬為在緊接有薪年假、有薪年假首日或僱傭合約終止日期(視乎何者適用)之前的 12 個月的期間內(如僱員在緊接有薪年假、有薪年假首日或僱傭合約終止日期(視乎何者適用)之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內)的平均每日工資。{Cap.57: s.41C(2)}

在計算平均每日工資時，僱員如在上述期間內由於放取任何休息日、法定假日、有薪年假、病假、產假或僱傭雙方同意放取的假期，或由於在任何正常工作日未獲僱主提供工作，或由於暫時喪失工作能力(僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付補償)而缺勤，以致未獲僱主支付全部工資，則該等日子及就該等日子所支付的工資均不予以計算。{Cap.57: s.41C(3)}

如僱員的超時工作薪酬(如有)：

- 屬固定性質的；或
- 在緊接有薪年假、有薪年假首日或僱傭合約終止日期(視乎何者適用)之前的 12 個月的期間內(如僱員在緊接有薪年假、有薪年假首日或僱傭合約終止日期(視乎何者適用))之前受僱少於 12 個月，則在受僱期內)的平均每

月金額不少於在該期間內的平均每月工資的 20%，  
則在計算年假薪酬時，超時工作薪酬須包括在工資之內。{Cap.57: s.2(2), (2A)(f), (2B)}

僱主須在有薪年假結束之後首個支付工資的日子支付年假薪酬。{Cap.57: s.41B}

僱主如不給予年假薪酬，即屬犯罪，可被罰款 \$50,000。{Cap.57: s.63(4)(e), (7)}

#### 7.6 有薪年假與休息日或法定假日重疊的規定

如任何有薪年假與任何休息日重疊在同一日，則該日被視為有薪年假，而僱主須在該日之前（並須在同一個月內），或在該日之後 30 日內補回該休息日。僱主如違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款 \$50,000。{Cap.57: s.41AA(6), (10), s.63(4)(d), (7)}

如任何有薪年假與任何法定假日（包括「另定假日」及「代替假日」）重疊在同一日，則該日被視為有薪年假，而僱主須在該日之前或之後 60 日內補回該法定假日（僱傭雙方可協議在該日之前或之後 30 日內補回該法定假日）。僱主如違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款 \$50,000。{Cap.57: s.41AA(6), (10), s.63(4)(d), (7)}