

目錄

問題:	1
參考法例:	1
《僱傭條例》	1
第 2 條.....	1
第 17 條 休息日的給予.....	2
第 39 條 假日的給予.....	3
63. 罪行及罰則.....	3
70. 訂立本條例不適用的合約條款.....	4
判例法.....	5

問題：

(1) 同事喺休息日或法定假返咗工，需要補假，但過咗《僱傭條例》規定嘅限期內放，咁啲假係咪要 **forfeited** 呢？萬一個同事辭職，仲要係畀少過合約列明嘅通知期，因為要 **handover** 放唔到啲補假，咁應該點樣安排？

另外，醫生紙寫 7 日病假，但佢實際請咗 2 日，之後啲日子都有返工，跟《僱傭條例》係 **pay 2 日 4/5 定 NPL** 呀？4/5 病假撞正 **SH**，個同事做夠 3 個月，就 **full paid SH**，呢日都會扣累積病假，對嗎？

(2) 員工手冊寫到明補假要加班日起計一個月內要清，否則就會 **forfeited**，唔會用錢代替。現職同事如果唔喺有限期補假，係咪都照可以 **forfeited** 呢？《僱傭條例》有冇寫到咁白。另外，法例好似有話返半日放半日嗎？

參考法例：

《僱傭條例》

第 2 條

代替假日 (substituted holiday)指根據第 39(3)條給予或將給予的假日；

另定假日 (alternative holiday)指根據第 39(2)及(2A)條給予或將給予的假日；

法定假日 (statutory holiday)指第 39(1)條指明為法定假日的假日；

假日 (holiday)指 ——

- (a) 法定假日；
- (b) 另定假日；
- (c) 代替假日；或
- (d) 由第 39(4)條規定給予僱員的假日；

第 17 條 休息日的給予

(1) 除本部條文另有規定外，凡根據連續性合約由同一僱主僱用的僱員，每 7 天期間須獲給予不少於 1 個休息日。

(2) 僱員除根據第 39 條有權享有法定假日、另定假日或代替假日外，尚有權享有休息日。

第 18 條 休息日的指定

...

(5) 僱主如獲得僱員同意，可用另一休息日代替已根據本條指定的休息日，該另一休息日須定於 ——

- (a) 同一月份內，且在原本指定的休息日之前；或
- (b) 原本指定的休息日之後 30 天內。

第 19 條 強制在休息日工作的情況

(1) 除第(2)款另有規定外，僱主不得要求僱員在休息日工作。

(2) 如因機器或工廠設備故障，或因其他不能預見的任何緊急事故而有此需要，僱主可要求僱員在休息日工作。

(3) 僱主若根據第(2)款要求僱員在休息日工作，須在該日之後 48 小時內通知該僱員作為代替該休息日的另一休息日的日期，該另一休息日須定於原本指定的休息日之後 30 天內。

20. 自願在休息日工作的情況

- (1) 僱員可自行提出請求並在其僱主同意下，在休息日為該僱主工作。
- (2) 僱員可應其僱主的請求，在休息日為該僱主工作。

第 21 條 無效條件

如僱傭合約訂有任何條件，使僱員必須在根據本部給予的休息日工作方可獲付給每年花紅或年終酬金或部分年終酬金者，該條件須屬無效。

第 39 條 假日的給予

(2) 僱主可另選一日(該日並非法定假日或代替假日)作為另定假日，以代替在法定假日給予僱員假日，而該另定假日是在緊接該法定假日前後 60 天期間內者；惟僱主須口頭或書面通知其僱員，或在僱傭地點顯眼處張貼有關他將會給予該另定假日的通知 ——

(a) 凡另定假日是在緊接該法定假日前 60 天期間內者，則僱主須於該另定假日最少 48 小時前作出或張貼上述通知；或

(b) 凡另定假日是在緊接法定假日後 60 天期間內者，則僱主須於該法定假日最少 48 小時前作出或張貼上述通知。

(2A) 第(2)款適用於第(4)款所指的假日並就第(4)款所指的假日而適用，一如該款適用於法定假日並就法定假日而適用。

(3) 僱主與僱員可議定以另一日代替某一法定假日或另定假日或第(4)款所指假日的日子，惟該代替假日須在該法定假日、另定假日或第(4)款所指假日前後 30 天期間內者。

第 40 條 假日薪酬的支付除第 12(11)條另有規定外，如僱員在緊接法定假日之前根據連續性合約受其僱主僱用滿 3 個月，則他須最遲於該假日後的第一個發薪日，獲其僱主按第 41 條所指明的薪酬額付給假日薪酬，不論該僱員是在法定假日、另定假日、代替假日或根據第 39(4)條所指的假日休假。

40A. 以薪酬代替假日的限制 (1) 除第(2)款另有規定外，不得以付給根據第 40 條須付的假日薪酬或其他款項代替給假。(2) 儘管有第(1)款的規定，凡僱員的僱傭合約遭終止，而在該僱傭合約終止前根據第 39(2)、(2A)或(3)條獲給予的另定假日或代替假日，在該合約終止後方到期，則該等假日的假日薪酬須在切實可行範圍內盡快付給僱員，但在任何情況下不得遲於合約終止後 7 天；該假日薪酬須按照第 41 條計算，猶如該僱傭合約未予終止一樣。

63. 罪行及罰則

(1) 任何僱主，如故意及無合理辯解而違反第 11E 或 11F(3)或(4)條任何條文，即屬犯罪。

(2) 任何僱主如 ——

(a) 無合理辯解而沒有 ——

(i) 給予任何僱員根據第 IV 部須給予的任何休息日；或

(ii) (由 1995 年第 103 號第 19 條廢除)

(b) 違反第 19 條的規定，

即屬犯罪。(由 1970 年第 23 號第 4 條增補)

(3) 任何人如故意違反第 67(2)條的規定，即屬犯罪。(由 1970 年第 71 號第 4 條增補)

(4) 任何僱主如無合理辯解而沒有 ——

HR 僱傭條例 Q&A 頻道參考資料

- (a) 給予任何僱員根據第 39 條須給予的任何假日；或
- (b) 付給任何僱員 ——
 - (i) 根據第 33 條須付給的任何疾病津貼；或
 - (ii) 根據第 40 或 40A(2)條須付給的任何假日薪酬；或 (由 1984 年第 48 號第 26 條修訂)
- (c) 給予任何僱員按照第 41AA 或 41F(3)條須給予或容許的任何假期；或 (由 1990 年第 53 號第 5 條代替)

- (d) 給予任何僱員根據第 41AA(6)條須給予的任何休息日或假日；或 (由 1990 年第 53 號第 5 條修訂)
- (e) 付給僱員 ——
 - (i) 有關根據第 41AA 或 41F(3)條須給予或容許的假期的薪酬；或
 - (ii) 根據第 41D 條須付給的款項或補償金， (由 1990 年第 53 號第 5 條代替)
即屬犯罪。(由 1973 年第 39 號第 6 條增補。由 1977 年第 53 號第 7 條修訂)
- (5) 任何人如違反第 40A(1)或 41B 條的規定，即屬犯罪。(由 1995 年第 103 號第 19 條代替)
- (5A) 任何人如——
 - (a) 不遵從公職人員根據第 72 條任何條文(該條第(1)(a)、(b)及(c)款除外)提出的要求； (由 1992 年第 31 號第 2 條修訂)
 - (b) 在根據第 72 條任何條文(該條第(1)(b)及(c)款除外)須提供資料的事宜上，故意或罔顧後果地提供在要項上虛假的資料，或隱瞞資料；或 (由 1992 年第 31 號第 2 條修訂；由 1995 年第 103 號第 25 條修訂)
 - (c) (由 1988 年第 24 號第 2 條廢除)
 - (d) 不遵從根據第 73(2)條給予豁免時所施加的任何條件，
即屬犯罪。(由 1979 年第 55 號第 2 條增補)
- (5B) (a) 任何人如所付給款項是違反第 41E(1)條規定的，即屬犯罪。
(b) 在為本款所訂罪行而進行的任何法律程序中，被告人須負舉證責任，以證明任何與該罪行有關的付款，均依據一項根據第 41E(2)條妥為訂立的協議而作出。(由 1990 年第 53 號第 5 條增補)
- (5C) 任何僱主如違反第 41EA 條的規定，即屬犯罪。(由 1990 年第 53 號第 5 條增補)
- 6) 任何人如不遵從根據第 48(1)條送達的通知書或刊登的憲報公告所載的要求，即屬犯罪。
- (7) 任何人如犯了本條所訂罪行，一經定罪，可處第 5 級罰款。(由 1988 年第 24 號第 2 條修訂)

70. 訂立本條例不適用的合約條款

僱傭合約的任何條款，如看來使本條例賦予僱員的任何權利、利益或保障終絕或減少，即屬無效。

判例法