

本文刊載於 2012 年 1 月 16 日之星島日報 A17 頁

題目：打工仔放假須知

根據香港政府統計處於十一月十七日發表的最新勞動人口統計數字顯示，總就業人數為三百六十多萬人口，佔總人口一半有多。所以相信很多人都會關心自己在《僱傭條例》下可享有的保障和福利。今次就為大家介紹一下關於放假的事宜。

根據《僱傭條例》附表一，僱員為同一僱主每星期最少工作 18 小時而連續工作四星期或以上的僱傭合約便會被視為連續性的僱傭合約。僱員如按連續性合約受僱滿 12 個月，便可享有 7 天有薪年假，並會按僱員受僱年資逐年遞增至最高 14 天。僱主不得在僱傭合約內加入任何條款，令僱員放棄全部或部分年假。然而，如僱員同意，僱員可以接受款項代替有薪年假，但只限於超逾 10 天的年假部分。如僱員在一個假期年內受僱滿 3 個月但不足 12 個月，除因犯嚴重過失而遭即時解僱外，則可獲發放按比例計算的年假薪酬。

另外，在受僱的一年內每服務滿 1 個月，便可累積 2 天有薪病假；一年後每服務滿 1 個月可累積 4 天。有薪病假最多可累積至 120 天。除此以外，如女僱員符合下列條件，亦可享有 10 星期的有薪產假：

(1) 產假開始前已按連續性合約受僱滿 40 星期；(2) 給予僱主懷孕及放產假的通知；及(3) 如僱主提出要求，向僱主遞交預產期醫生證明書。如產假開始前，女僱員按連續性合約服務的時間少於 40 星期，則只要給予僱主懷孕通知及準備放取產假的通知，便可享有 10 星期無薪產假。如因懷孕或分娩引致疾病或無工作能力的话，則可繼續放產假不超過 4 個星期。

最後要留意，僱傭合約的任何條款，如有終止或減少《僱傭條例》所賦予僱員的任何權利、福利或保障的含意，均屬無效。

黎蕙
執業律師

聲明

香港律師會鄭重聲明，本文所載內容是參照文章刊登日適用法律而提出看法，並不構成任何法律意見。讀者如有個別法律問題，應當就其個別情況向律師徵詢意見。

本文內容純屬個人意見，並不代表香港律師會立場。

任何人士如因文章所載或漏載的資料而引致任何損失或損害，香港律師會及撰寫文章的律師絕不承擔任何責任。