（七）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為：

僱傭期	有薪年假日數
第一年	7 日
第二年	7 日
第三年	8 日
第四年	9 日
第五年	10 日

僱傭期	有薪年假日數
第六年	11 日
第七年	12 日
第八年	13 日
第九年或之後	14 日

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

僱主須就僱員放取有薪年假的日子徵詢該僱員，而僱員可連續放取全部有薪年假，或要求僱主予其按下述規定放取：

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

僱主須在僱員放取任何有薪年假不少於 14 日之前（僱傭雙方可協議少於 14 日）以書面形式通知該僱員該等有薪年假的日子。如僱主違反此等規定，即屬犯罪，可被罰款$10,000。{Cap.57: s.41AA(3),(4),(5), s.63D}

每個「假期年」的有薪年假須在其後的 12 個月內全部放取。如僱主在該 12 個月的期間屆滿之後並無給予僱員屬該「假期年」的全部有薪年假，即屬犯罪，可被罰款$10,000，而僱員可選擇：

- 在僱傭雙方協議的日子（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 個月的期間屆滿當日結束）的款項代替該等有薪年假。

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

如僱員可享有的有薪年假多於 10 日，則可同意不放取部份的有薪年假（該部份為其可享有的有薪年假中多於 10 日的日數）而工作，而該僱員可獲支付：

- 在該等並無放取的有薪年假工作所應得的工資；及
- 假設在該等並無放取的有薪年假休假原所應得的有薪年假薪酬。

{Cap.57: s.41E(2)}

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、已放取的有薪年假的日期、年假歇業（如有）的日期及已獲支付的年假薪酬，否則即屬犯罪，可被罰款$10,000。{Cap.57: s.41G, s.63D}

如僱主無合理辯解而不給予有薪年假，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「共同假期年」，藉以統一其所有僱員藉以計算有薪年假的年度。僱主須在首個「共同假期年」開始日期不少於一個月之前以書面形式，或在工作地點的顯眼處展示通告，將有關安排（包括指定作為「共同假期年」的期間及首個「共同假期年」的日期）通知所有僱員。{Cap.57: s.41AB(1),(2)}

如僱員：

- 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」開始之前一日的期間可享有的有薪年假日數為：

相對於僱傭期的有薪年假日數	×	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」的有薪年假一併在第二個「共同假期年」內放取；

➲ 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：

僱傭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」的有薪年假一併在再下一個「共同假期年」內放取。

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

舉例： *假設僱員甲在 2021 年 9 月 1 日開始受僱，而其僱主在 2026 年 1 月 1 日開始實施「共同假期年」。原本僱員甲在 2025 年 9 月 1 日至 2026 年 8 月 31 日（即受僱第 5 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 2025 年 9 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（共 122 日）可享有的有薪年假日數為：*

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

僱員甲可選擇在 2026 年內放取該 4 日有薪年假，或與 2026 年的 10 日有薪年假一併在 2027 年內放取。

假設僱員乙在 2026 年 4 月 1 日開始受僱於同一僱主。由於僱員乙在「共同假期年」實施之後才受僱，僱員乙在 2026 年 4 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日（共 275 日）可享有的有薪年假日數為：

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

僱員乙可選擇在 2027 年內放取該 6 日有薪年假，或與 2027 年的 7 日有薪年假一併在 2028 年內放取。

7.3 年假歇業

如僱主指定在任何一段期間歇業，藉以安排其全部或部份僱員同時在該段期間放取有薪年假，則須在歇業不少於一個月之前以書面形式，或在工作地點的顯眼處展示通告，將有關安排通知所有有關僱員，否則即屬犯罪，可被罰款$10,000。{Cap.57: s.41F(1),(2), s.63D}

如僱員若非因歇業則不可在歇業期間內享有任何有薪年假，而除非僱主已實施「共同假期年」，否則該僱員在歇業期間內可享有的有薪年假日數為：

相對於僱傭期的有薪年假日數	×	由「有關日期」至歇業首日的受僱日數 / 365 日

「有關日期」是指：

➲ （如在緊接歇業首日之前 12 個月內有另一次歇業）該另一次歇業的首日；

➲ （如在緊接歇業首日之前 12 個月內有多於一次歇業）該等歇業

中最近一次歇業的首日；

- （如在緊接歇業首日之前 12 個月內並無任何歇業，而該僱員在緊接該日之前已受僱滿一個「假期年」）最近一個「假期年」屆滿日期的翌日；或
- （如在緊接歇業首日之前 12 個月內並無任何歇業，而該僱員在緊接該日之前並未受僱滿一個「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。如僱主違反此等規定，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)}

如僱主已實施「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之前可享有的有薪年假日數。{Cap.57: s.41AB(5)}

7.4 在僱傭合約終止的情況下以年假薪酬代替有薪年假

如僱員在僱傭合約終止時仍未獲僱主給予所有有薪年假，則僱主須在僱傭合約終止日期之後 7 日內盡快就所有仍未給予的有薪年假支付年假薪酬。{Cap.57: s.41D(1)}

除非僱員被即時解僱，否則如在「適用日」至僱傭合約終止日期的期間內已按「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：

$$\text{相對於僱傭期的有薪年假日數} \times \frac{\text{上述期間內的受僱日數}}{\text{365 日}}$$

「適用日」是指：

- （如該僱員在緊接僱傭合約終止日期之前 12 個月內因歇業而享有有薪年假）該次歇業的首日；
- （如該僱員在緊接僱傭合約終止日期之前 12 個月內因歇業而享有有薪年假多於一次）該等歇業中最近一次歇業的首日；
- （如在緊接僱傭合約終止日期之前 12 個月內並無任何歇業，而該僱員在緊接該日之前已受僱滿一個「假期年」）最近一個「假期年」屆滿日期的翌日；或
- （如在緊接僱傭合約終止日期之前 12 個月內並無任何歇業，而該僱員在緊接該日之前並未受僱滿一個「假期年」）受僱首日，

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

除上述各項情況及第 7.1 節所述的各項情況之外，僱主不可以任何款項代替給予有薪年假，否則即屬犯罪，可被罰款$50,000。{Cap.57: s.41E, .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，則在僱傭期內｝的平均每日工資。{Cap.57: s.41C(2)}

在計算平均每日工資時，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）之前的 12 個月內｛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，則在僱傭期內｝由於：

- 放取任何休息日、法定假日（包括「另定假日」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）、有薪年假、病假、產假／侍產假或僱傭雙方同意放取的假期；
- 在任何正常工作日未獲僱主提供工作；或
- 暫時喪失工作能力而缺勤（僱員可就此根據《僱員補償條例》獲支付「按期付款」），

以致未獲僱主支付全數工資，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)}

如以上述方式計算平均每日工資並不切實可行，則可參考：

- 一名受僱於同一僱主並從事相同工作的人士在緊接有薪年假、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 個月內所賺取的工資；或
- （如並無上述人士）一名受僱於同一地區及同一行業（或職業）並從事相同工作的人士在緊接有薪年假、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 個月內所賺取的工資

以計算平均每日工資。{Cap.57: s.41C(5)}

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，則在僱傭期內｝的平均每月款額不少於在該段期間內的平均每月工資（包括超時工作薪酬）的 20%，

則在計算法定假日薪酬時，超時工作薪酬須包括在工資之內。{Cap.57: s.2(2)(f),(2A)(f),(2B)}

如僱主已就僱員所放取的有薪年假向該僱員支付任何款項，則可從須就該有薪年假而支付的年假薪酬中扣除該款項。{Cap.57: s.41C(6)}

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

如僱主無合理辯解而不支付年假薪酬，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、法定假日、病假日或產假／侍產假重疊的規定

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。如僱主無合理辯解而違反此項規定，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」、「代替假日」及按第 6.4 節補回的法定假日）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（或「另定假日」、「代替假日」或按第 6.4 節補回的法定假日），而僱主須在該日或該補回的法定假日（或「另定假日」、「代替假日」或按第 6.4 節補回的法定假日）（兩者以較早者為準）不少於 48 小時之前以書面或口頭形式通知僱員，或在工作地點的顯眼處展示有關通告。僱傭雙方亦可協議在該日之前或之後 30 日內補回該法定假日（或「另定假日」、「代替假日」或按第 6.4 節補回的法定假日）。如僱主無合理辯解而違反此項規定，即屬犯罪，可被罰款$50,000。{Cap.57: s.41AA(6),(10), s.63(4)(d),(7)}

有薪年假與病假日重疊的規定見第 8.3 節。

有薪年假與產假重疊的規定見第 9.1.3 節。

有薪年假與侍產假重疊的規定見第 9.2.3 節。

附錄三就有薪年假與休息日、法定假日、病假日或產假／侍產假重疊的規定作出簡單對照。