

立法會參考資料摘要

《僱傭條例》
(第 57 章)

《2021 年僱傭（修訂）條例草案》

引言

在二零二一年二月二十三日的會議上，行政會議建議，行政長官指令應向立法會提交載於附件 A 的《2021 年僱傭（修訂）條例草案》（“《條例草案》”），將《僱傭條例》（第 57 章）下法定假日的日數逐步增加，由 12 天分五次，每兩年遞增一天直至 17 天，使其與星期日以外的公眾假期（“公眾假期”）日數看齊。

理據

2. 行政長官於二零二零年年初提出多項進一步改善民生的措施，其一為逐步增加法定假日日數，由現時 12 天增至 17 天，使其與公眾假期日數看齊。為落實此措施，政府在顧及勞資雙方利益及現時經濟情況，制訂了建議方案如下：

- (a) 每兩年增加一天法定假日，使其日數逐步遞增至 17 天，與公眾假期日數看齊；
- (b) 新增的五天法定假日為現時並不屬於法定假日的公眾假期；
- (c) 就上述 (a) 項及 (b) 項的建議，透過一次性的立法

程序，對《僱傭條例》作出修訂；及

(d) 《僱傭條例》下其他規管法定假日的條文將維持不變。

建議 (a)：每相隔兩年逐步增加法定假日

3. 法定假日是《僱傭條例》下的一項法定僱傭福利，新增的法定假日將全面適用於所有僱主和合資格僱員，包括約 37 萬名在港工作的外籍家庭傭工（“外傭”）及其僱主。為確保劃一假期的工作順利完成，其步伐至為重要。給予僱主充足的时间準備及適應是合理和必需的，以免對他們，特別是中型、小型及微型企業以及該等只獲發放法定假日的僱員比例較高的行業¹造成過度的人力及營運成本壓力。2019 冠狀病毒病疫情令經濟遭受重創，對於只給予僱員法定假日的行業的打擊至為嚴重，故此上述考慮顯得至關迫切。除了商界，聘請外傭的家庭亦需時在外傭放假期間作出所需的安排以適應改變。

4. 我們明白勞工界對計劃的步伐持不同意見。雖然有建議指應就步伐的議題繼續在勞工顧問委員會（“勞顧會”）討論，直至僱主和僱員代表達成共識，但在可見的將來雙方可達成共識的機會不高。假如延後工作，直至勞顧會取得共識的話，這會意味着現時只享有法定假日的僱員，特別是基層，要等待更長時間才可享有更好的僱員福利。政府有責任在考慮僱主及僱員雙方不同觀點後，以社會整體利益為前取得平衡。因此在權衡勞工團體提出的訴求及商界所面對的困難，我們提出每兩年增加一天法定假日的建議，旨在改善僱員福利，以及協助僱主（包括聘請外傭的家庭）逐步作出相應調整兩方面，作出適當的平衡。

建議 (b)：新增的五天法定假日為現時並不屬於法定假日的公眾假期

5. 將現時並不屬於法定假日的五天公眾假期按序逐步訂為新增的法定假日，有助避免公眾產生不必要的混淆；亦可免除對如何及為何選定個別日子為新增的法定假日引起爭論，以致影響

¹ 該等只獲發放法定假日的僱員比例較高的行業的例子為零售業、物業管理、保安及清潔服務和飲食業。

推展有關工作的進度。有關公眾假期及法定假日的對照表載於附件 B。

6. 我們建議新增的法定假日的日子可按以下次序增加：

就增加的法定假日的建議次序	相關月份
1. 佛誕	四／五月
2. 聖誕節後第一個周日	十二月
3. 復活節星期一	三／四月
4. 耶穌受難節	三／四月
5. 耶穌受難節翌日	三／四月

7. 我們建議首天新增的法定假日為二零二二年五月份的佛誕。佛誕作為單一假期，而且並不在旅遊旺季或學校長假期的日子，該日作為首天新增的法定假日，對商界、僱主及聘請外傭的家庭會較易處理，而影響亦較少。

建議 (c)：就上述 (a) 項及 (b) 項的建議，透過一次性的立法程序，對《僱傭條例》作出修訂

8. 《僱傭條例》必須作出修訂，以落實有關建議。我們建議以一次性形式修訂《僱傭條例》，而非作出多次修訂，讓劃一法定假日與公眾假期日數的工作有清晰的路線圖和時間表。

建議 (d)：《僱傭條例》下其他與法定假日有關的條文將維持不變

9. 我們建議《僱傭條例》下其他與法定假日有關的條文，包括給予／放取假日的安排、享有假日薪酬的資格、假日薪酬額及以工資代替假日的限制將維持不變。

其他方案

10. 提出修訂法例是達致逐步增加法定假日這政策目標的唯一方法。

條例草案

11. 《條例草案》的主要條款如下 -

- (a) 第 1(1) 條訂定《條例草案》的簡稱；
- (b) 第 1(2) 至 1(6) 條訂定各相關法定假日的生效日期；及
- (c) 第 3 條修訂《僱傭條例》第 39(1) 條，逐步在該條中，將以下五天加入法定假日之列：佛誕、聖誕節後第一個周日、復活節星期一、耶穌受難節及耶穌受難節翌日。

C 12. 被修訂的現行條文載於附件 C。

立法程序時間表

13. 立法程序時間表如下 -

刊登憲報	二零二一年三月五日
首讀和開始二讀辯論	二零二一年三月十七日
恢復二讀辯論、委員會審議階段和三讀	另行通知

建議的影響

14. 建議對經濟、財政及公務員事務，以及家庭及性別的影響載於附件 D，對生產力及環境並無影響。有關建議符合《基本法》的規定，包括有關人權的條文。建議草案不會影響《僱傭條例》現有的約束力。除附件 D 內列明的經濟影響外，有關建議對可持續發展亦無顯著影響。

公眾諮詢

15. 勞工處兩度就建議方案徵詢勞顧會的意見。首次於二零二零年十月十四日，其後在二零二零年十一月五日。僱主代表和僱員代表（雙方人數均等）坦誠及直接地在會議上表達了他們的關注和訴求。僱員代表認為應以少於建議的八年時間完成劃一的工作。另一方面，僱主代表則認為有關方案為他們的底線立場。

16. 勞顧會雖然未能就落實建議的步伐達成共識，但就逐步增加法定假日日數直至與公眾假期日數看齊，以及將有關的賦權法例草案提交立法會審議，以期在二零二二年實施首天新增的法定假日的目標，並無爭議。

17. 我們亦於二零二一年一月十九日諮詢立法會人力事務委員會。勞工界及商界立法會議員對落實建議的步伐持不同意見，但會上並沒有議員反對政府將《條例草案》提交立法會。

宣傳安排

18. 我們會在《條例草案》刊憲後發出新聞稿，並會安排勞工處發言人處理傳媒查詢。

查詢

19. 有關參考資料摘要的查詢，可與勞工處助理處長（勞資關係）梁樂文先生（電話：2852 4099）、首席勞工事務主任（勞資關係）黃羨儀女士（電話：2852 3457）或高級勞工事務主任（勞資關係）（政策支援）陳世安女士（電話：2852 3696）聯絡。

勞工及福利局
二零二一年三月三日

本條例草案

旨在

修訂《僱傭條例》第 39(1)條，由 2022 年起至 2030 年，逐步在該條中，將以下 5 日加入法定假日之列：佛誕、聖誕節後第一個周日、復活節星期一、耶穌受難節及耶穌受難節翌日。

由立法會制定。

1. 簡稱及生效日期

- (1) 本條例可引稱為《2021 年僱傭(修訂)條例》。
- (2) 除第(3)至(6)款另有規定外，本條例自 2022 年 1 月 1 日起實施。
- (3) 第 3(4)及(5)條自 2024 年 1 月 1 日起實施。
- (4) 第 3(6)及(7)條自 2026 年 1 月 1 日起實施。
- (5) 第 3(8)及(9)條自 2028 年 1 月 1 日起實施。
- (6) 第 3(10)及(11)條自 2030 年 1 月 1 日起實施。

2. 修訂《僱傭條例》

《僱傭條例》(第 57 章)現予修訂，修訂方式列於第 3 條。

3. 修訂第 39 條(假日的給予)

- (1) 第 39(1)(j)條 ——
廢除
“及”。
- (2) 第 39(1)(k)條 ——
廢除句號

代以分號。

- (3) 在第 39(1)(k)條之後 ——
加入
“(l) 佛誕，即農曆四月八日。”。
- (4) 第 39(1)(l)條 ——
廢除句號
代以分號。
- (5) 在第 39(1)(l)條之後 ——
加入
“(m) 聖誕節後第一個周日。”。
- (6) 第 39(1)(m)條 ——
廢除句號
代以分號。
- (7) 在第 39(1)(m)條之後 ——
加入
“(n) 復活節星期一。”。
- (8) 第 39(1)(n)條 ——
廢除句號
代以分號。
- (9) 在第 39(1)(n)條之後 ——
加入
“(o) 耶穌受難節。”。
- (10) 第 39(1)(o)條 ——
廢除句號
代以分號。
- (11) 在第 39(1)(o)條之後 ——

加入

“(p) 耶穌受難節翌日。”。

摘要說明

本條例草案的目的，是修訂《僱傭條例》(第 57 章)第 39(1)條，逐步在該條中，將以下 5 日加入法定假日之列 ——

- (a) 佛誕，即農曆四月八日(自 2022 年 1 月 1 日起)；
 - (b) 聖誕節後第一個周日(自 2024 年 1 月 1 日起)；
 - (c) 復活節星期一(自 2026 年 1 月 1 日起)；
 - (d) 耶穌受難節(自 2028 年 1 月 1 日起)；及
 - (e) 耶穌受難節翌日(自 2030 年 1 月 1 日起)。
2. 本條例草案並無就法定假日的其他方面作出修訂。

公眾假期及法定假日的對照表

公眾假期 (根據《公眾假期條例》附表)	法定假日 (根據《僱傭條例》第 39 條)
每個星期日	—
1 月 1 日	1 月 1 日
農曆年初一	農曆年初一
農曆初二	農曆初二
農曆初三	農曆初三
清明節	清明節
耶穌受難節	—
耶穌受難節翌日	—
復活節星期一	—
勞動節，即 5 月 1 日	勞動節，即 5 月 1 日
佛誕，即農曆四月八日	—
端午節	端午節
香港特別行政區成立紀念日，即 7 月 1 日	香港特別行政區成立紀念日，即 7 月 1 日
國慶日，即 10 月 1 日	國慶日，即 10 月 1 日
中秋節翌日	中秋節翌日
重陽節	重陽節
聖誕節	冬節或聖誕節（由僱主選擇）
聖誕節後第一個周日	—
總數：17 日（不包括星期日）	總數：12 日

39. 假日的給予

- (1) 除第(1A)、(2)及(3)款另有規定外，僱員須在以下日子獲僱主給予法定假日* —— (由1997年第137號第3條修訂)
- (a) 農曆年初一；如該日適逢星期日，則為農曆年初四； (由1982年第27號第2條修訂；由2011年第23號第5條修訂)
 - (b) 農曆年初二；如該日適逢星期日，則為農曆年初四； (由2011年第23號第5條修訂)
 - (c) 農曆年初三；如該日適逢星期日，則為農曆年初四； (由2011年第23號第5條修訂)
 - (d) 清明節；
 - (da) 勞動節，即5月1日； (由1997年第100號第2條增補。由1998年第35號第5條修訂)
 - (e) 端午節；
 - (f) 中秋節翌日，如該日適逢星期日，則為中秋節後第二日； (由1982年第27號第2條修訂；由2011年第23號第5條修訂)
 - (g) 重陽節；
 - (h) 冬節或聖誕節(由僱主選擇)；
 - (i) 1月1日； (由1976年第53號第2條代替)
 - (j) 香港特別行政區成立紀念日，即7月1日；及 (由1997年第137號第3條增補。由1998年第35號第5條修訂)
 - (k) 國慶日，即10月1日。 (由1997年第137號第3條增補。由1998年第35號第5條修訂)
- (1A) 第(1)(da)款在1998年暫停實施。 (由1997年第137號第3條增補)
- (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。*(由1997年第137號第3條增補)*
- (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。*(由1982年第27號第2條修訂)*
- (4) 凡——
- (a) 法定假日適逢休息日，或如屬青年僱員，該假日適逢憑藉《僱用青年(工業)規例》(第57章，附屬法例C)不准在工業經營中僱用該僱員的日期，則該僱員須獲給予的假日是該日的翌日，惟該翌日須並非法定假日、另定假日、代替假日或休息日；或*(由2001年第7號第9條修訂)*
- (b) 法定假日適逢另一法定假日，則僱員須獲給予的假日是該假日後首個並非法定假日、另定假日、代替假日或休息日的日子。*(由1997年第137號第3條代替)*

[#](5)-(9) *(由1997年第137號第3條廢除)*

(由1976年第53號第2條修訂；由1997年第137號第3條修訂)

編輯附註：

* 有關1981、1986、1997及2015年的額外法定假期，參閱1981年第39號、1986年第35號、1997年第84號、1997年第111號第2(1)條及2015年第9號第2(b)條。

請參閱1997年第137號第6條的保留條文。

建議的影響

對經濟的影響

根據粗略估算，在全港所有僱員（不包括政府僱員及留宿家庭傭工）中，約 120 萬或近四成的僱員，將會受惠於建議。

2. 假設所有受影響的企業都會聘用替代員工以全數彌補因增加法定假日日數而帶來的人力損失，粗略估算顯示，每增加一天的法定假日，預計企業每年的潛在額外開支約為所有行業¹的總薪酬開支的 0.07%（或約 6.3 億元，按 2019 年工資水平計算）。至於一些行業，例如低薪行業²，其僱員享有而且只放取法定假日的比例較高，有關的影響相對會較大。特別就低薪行業整體而言，每增加一天的法定假日，其相關的每年潛在額外開支約為其總薪酬開支的 0.17%。

3. 如企業能夠採納不同的緩解措施，例如重整現行員工的職務，則涉及的成本影響可能較小。再者，以循序漸進、每隔兩年增加一天法定假日的步伐實施，而非每年增加一天法定假日或一次性將法定假日日數與公眾假期日數看齊，可讓企業更能適應及逐步應對轉變。

4. 另外，聘請外籍家庭傭工（外傭）的家庭假若選擇在外傭放取新增的假日時聘請本地兼職傭工替補，將需付出額外的成本。儘管如此，他們亦可在外傭放假期間，透過例如自行處理家務或重新安排他們的活動，減輕潛在額外開支。

對財政和公務員的影響

5. 由於政府僱員包括非公務員合約僱員（自 2020 年 4 月 1 日起）已享有公眾假期，因此增加法定假日日數使其與公眾假期日數看齊不會對政府帶來額外的財政影響。雖然資助機構會自行

1 估算並沒有計及聘有外傭的住戶的潛在額外開支。

2 第五屆最低工資委員會（2019-2021）所識別的低薪行業包括：(i) 零售業；(ii) 餐飲服務業；(iii) 物業管理、保安及清潔服務；以及(iv) 其他低薪行業（包括安老院舍、洗滌及乾洗服務、理髮及其他個人服務、本地速遞服務，和食品處理及生產）。

釐定其僱員的薪酬待遇，但在建議實施時政府外判服務承辦商需給予其僱員額外的法定假日，有關的成本最終會反映在投標價格上，因此政府須承擔額外的財政支出。估計每給予主要政府外判服務合約下的僱員多一天的法定假日，有關的額外財政支出約1,500萬元。我們預計相關的政策局及部門會吸納其個別所需承擔的額外財政支出。

對家庭及性別的影響

6. 受惠於這項建議的僱員可享受更多的閒暇時間、更健康的工作與生活平衡和更多與家人相處的時間，這有利於家庭關係及承擔。由於建議亦適用於在港工作的外傭，外傭僱主會因為外傭放取額外的假期而有可能受輕微影響。不過，上述影響會因法定假日是以每兩年逐步增加一天的方式而減輕，而且他們在照顧家庭中的長者及年幼兒童方面的家庭責任或會因此而加強。由於女性低收入就業者³較多，而她們當中有很多為家庭照顧者，逐步增加法定假日日數與公眾假期日數看齊的建議，有利她們有更多時間陪伴家人。

3 根據政府統計處《香港的女性及男性 - 主要統計數字》(2020年版)，在2019年每月就業收入少於10,000元的女性和男性就業人士數字(不包括外傭)分別為296 700和186 000。