「제57장 고용 조례 제39조-제41조」

- 국 가 · 지 역: 홍콩
- 제 정 일: 1968년 9월 27일
- 개 정 일: 2019년 1월 18일
- 시 행 일: 2019년 1월 18일

원문*	번역문
第VIII部 有薪假日 39. 假日的給予(Grant of holidays) (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)	제VIII부 유급휴일 제39조 휴일의 보장(Grant of holidays) (1) 제(1A)관·제(2)관·제(3)관이 달리 정하는 경우를 제외하고 사용자는 다음 각 항에 해당하는 날에 직원에게 법정휴일을 보장하여야 한다. (1997년제137호제3조에 따라 개정)

*홍콩에서 법령의 본칙은 조(條)·관(款)·항(項)·목(目)으로 구분한다.

(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）	(a) 음력 초하루: 해당하는 날이 일요일과 겹치는 경우 음력 초나흘 (1982년제27호제2조에 따라 개정; 2011년제23호제5조에 따라 개정)
(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）	(b) 음력 초이틀: 해당하는 날이 일요일과 겹치는 경우 음력 초나흘 (2011년제23호제5조에 따라 개정)
(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）	(c) 음력 초사흘: 해당하는 날이 일요일과 겹치는 경우 음력 초나흘 (2011년제23호제5조에 따라 개정)
(d) 清明節；	(d) 청명절；
(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）	(da) 노동절 (5월 1일) (1997년제100호제2조에 따라 증보, 1998년제35호제5조에 따라 개정)
(e) 端午節；	(e) 단오절
(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）	(f) 중추절 다음날: 해당하는 날이 일요일과 겹치는 경우 중추절로부터 두번째 되는 날 (1982년제27호제2조에 따라 개정, 2011년제23호제5조에 따라 개정)

(g) 重陽節； (h) 冬節或聖誕節(由僱主選擇)； (i) 1月1日； (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 ——	(g) 중양절； (h) (사용자의 선택에 따라) 동지(冬至) 또는 성탄절 (i) 1월 1일 (j) 홍콩특별행정구 지정기념일: 7월 1일 (1997년제137호제3조에 따라 증보, 1998년제35호제5조에 따라 개정) (k) 국경일: 10월 1일 (1997년제137호제3조에 따라 증보, 1998년제35호제5조에 따라 개정) (1A) 제(1)관제(da)항은 1998년에 시행을 중지한다. (1997년제137호제3조에 따라 증보) (2) 사용자는 특정한 1일(법정휴일이나 대체휴일이 아닌 날)을 선택하여 휴일로 정하고 법정휴일을 대체하여 근로자를 휴무시킬 수 있으며, 해당 지정휴일은 법정휴일 전후 60일 안에 있어야 한다. 사용자가 구두 또는 서면으로 근로자에게 알리거나, 사업장에서 근로자들의 눈에 잘 띄는 곳에 지정휴일을 알리는 공고문

	을 게시하는 경우 통지한 것으로 본다.
(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	(a) 일반적으로 지정휴일이 법정휴일 전 60일 안에 있는 경우 사용자는 지정휴일이 되기 최소 48시간 전에 위와 같이 통지하거나 게시하여야 한다.
(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。	(b) 일반적으로 지정휴일이 법정휴일 후 60일 안에 있는 경우 사용자는 법정휴일이 되기 최소 48시간 전에 위와 같이 통지하거나 게시하여야 한다.
(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。	(2A) 제(2)관은 제(4)관이 정하는 휴일과 제(4)관이 정하는 휴일에도 적용하며, 해당 관을 법정휴일 및 그에 관련한 휴일에 적용하는 경우와 동일하게 적용한다.
(由1997年第137號第3條增補)	(1997년제137호제3조에 따라 증보)
(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	(3) 사용자는 근로자와의 합의에 따라 법정휴일 또는 지정휴일 또

(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。	는 제(4)관이 말하는 휴일을 특정한 근로일로 대체할 수 있으며, 해당 대체휴일은 법정휴일·지정휴일·제(4)관이 말하는 휴일 전후 30일 안에 있어야 한다.
（由1982年第27號第2條修訂）	（1982년제27호제2조에 따라 개정）
(4) 凡 ——	(4) 일반적으로는 다음 각 항의 내용에 따른다.
(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	(a) 법정휴일이 휴무일과 겹치는 경우 또는 해당 휴일이 「청년 고용（공업）규례」（제57장，부속법례C）에 따라 산업체에서 청년 근로자를 사용하지 아니하여야 하는 날과 겹치는 경우 사용자는 해당 근로자를 해당 휴일의 다음날에 휴무시키며, 이 휴무하는 날은 법정휴일·지정휴일·대체휴일·휴무일이 아니어야 한다.
（由2001年第7號第9條修訂）	（2001년제7호제9조에 따라 개정）
(b) 法定假日適逢另一法定假日，則僱員須獲給予的假	(b) 법정휴일이 다른 법정휴일과 겹치는 경우 사용자는

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。	근로자를 해당 휴일 다음 첫날에 휴무시키며, 이 휴무하는 날은 법정휴일·지정휴일·대체휴일·휴무일이 아니어야 한다.
(5)-(9) (由1997年第137號第3條廢除)	(5)-(9) (1997년제137호제3조에 따라 폐지)
40. 假日薪酬的支付(Payment of holiday pay) 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。	**제40조** 휴일수당 지급(Payment of holiday pay) 제12조제(11)관에 별도의 규정이 있는 경우를 제외하고 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 이상인 경우 사용자는 늦어도 해당 3개월 뒤의 법정휴일 직후에 근로자에게 1회의 유급휴일을 주어야 하며, 법정휴일·지정휴일·대체휴일·제39조제(4)관이 정하는 바에 따른 휴일·휴무와 관계없이 사용자는 제41조가 규정하는 바에 따라 해당 근로자에게 그 휴일수당을 지급하여야 한다.
(由1976年第53號第3條修訂；由1976年第71號第6條修訂；	(1976년제53호제3조에 따라 개정, 1976년제71호제6조에 따라 개정,

由1984年第48號第17條修訂）	1984년제48호제17조에 따라 개정）
40A. 以薪酬代替假日的限制（Restriction on pay in lieu of holiday）	제40A조 휴일을 수당으로 대체하는 행위의 제한(Restriction on pay in lieu of holiday)
（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。	(1) 제(2)관이 달리 정하는 경우를 제외하고 휴일을 제40조에 따라 지급되어야 하는 휴일수당 및 그 밖의 수당으로 대체하여서는 아니 된다.
（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。	(2) 제(1)관의 규정에도 불구하고 근로자의 근로계약을 해지하는 경우 제39조제(2)관·제(2A)관·제(3)관에 따라 지정휴일·대체휴일에 대하여 지급하는 수당은 해당 근로계약의 해지 전에 실질적으로 지급 가능한 범위 안에서 최대한 신속하게 해당 근로자에게 지급하여야 하며, 그 기한은 계약을 해지한 뒤 7일까지이다.
（由1997年第137號第4條修訂；由2007年第7號第11條修訂）（由1984年第48號第18條增補）	（1997년제137호제4조에 따라 개정；2007년제7호제11조에 따라 개정）（1984년제48호제18조에 따라 증보）

41. 假日薪酬額(Rate of holiday pay)	**제41조** 휴일수당 금액(Rate of holiday pay)
(1) 就第(2)、(3)及(4)款而言，工資（wages)包括僱主就一個以下日子支付的款項 ——	(1) 제(2)관·제(3)관·제(4)관이 규정하는 임금(wages)이란 사용자가 다음 각 항의 어느 하나에 해당하는 날에 지급하는 수당을 포함한다.
(a) 僱員放取的產假、侍產假、休息日、病假日、假日或年假；	(a) 근로자에게 주어지는 출산휴가·육아휴직·휴무일·병가·휴가·연차휴가
(由2014年第21號第11條修訂)	(2014년제21호제11조에 따라 개정)
(b) 僱員在僱主同意下放取的假期；	(b) 사용자가 동의하여 근로자에게 주어지는 휴가
(c) 僱員不獲僱主提供工作的正常工作日；	(c) 사용자가 근로자에게 작업을 배정하지 아니한 통상 근로일
(d) 僱員因暫時喪失工作能力而缺勤的日子，而根據《僱員補償條例》(第282章)第10條僱員是會就該日子獲付補償的。	(d) 일시적으로 업무능력을 상실하여 결근하는 근로자가 「근로자 보상 조례」(제282장)제10조에 따라 보상으로 인정받을 날
(2) 每日假日薪酬額為一筆相等	(2) 휴일 1일에 해당하는 수당은

於僱員在以下期間內所賺取的工資的每日平均款額的款項 ——	근로자가 다음 각 항의 기간 동안에 받은 임금의 1일 평균액과 동일하게 일정한 금액을 지급한다.
(a) 在緊接假日或假日首天(視乎何者適用而定)之前的12個月期間；或	(a) 휴일 또는 휴일의 첫날(해당하는 경우를 적용) 직전 12개월의 기간
(b) 如僱員在緊接假日或假日首天(視乎何者適用而定)之前受僱於有關僱主一段短於12個月的期間，則該段較短的期間。	(b) 사용자가 근로자를 고용한 기간이 12개월 미만인 경우 휴일 또는 휴일의 첫날(해당하는 경우를 적용) 직전 근로기간
(3) 在計算僱員在該12個月或較短的期間內所賺取的工資的每日平均款額時 ——	(3) 앞에서 말하는 12개월 또는 그 미만의 기간 안에 근로자가 받은 임금의 1일 평균액을 계산하는 경우 그 계산은 다음 각 항의 내용에 따른다.
(a) 僱員在當中由於 ——	(a) 다음 각 목의 기간은 근로자가 받은 임금의 1일 평균액 계산에 포함하지 아니한다.
(i) 放取任何產假、侍產假、休息日、病假日、假日或	(i) 근로자에게 주어지는 출산휴가·육아휴직·휴무일

年假； （由2014年第21號第11條修訂） (ii)在僱主同意下放取任何假期； (iii)在任何正常工作日不獲其僱主提供工作；或 (iv)暫時喪失工作能力以致缺勤，而就此僱員根據《僱員補償條例》（第282章）第10條會獲付補償，因而未獲付給工資或全部工資的期間；以及	·병가·휴가·연차휴가 (2014년제21호제11조에 따라 개정) (ii) 사용자가 동의하여 근로자에게 주어지는 휴가 (iii) 사용자가 근로자에게 작업을 배정하지 아니한 통상 근로일 (iv) 일시적으로 업무능력을 상실하여 결근한 근로자가 「근로자 보상 조례」(제282장)제10조에 따라 보상으로 인정받을 날이어서 임금의 전부 또는 일부를 받지 아니하는 기간
(b) 就(a)段提述的期間付給僱員的任何工資，均不計算在內。	(b) 위 (a)항에 해당하는 기간의 모든 임금은 근로자가 받은 임금의 1일 평균액 계산에 포함하지 아니한다.
(4) 為免生疑問，如僱員就第(1)款指明的某個日子獲付給的工資的數額，僅是僱員在正常工作日所賺	(4) 제(1)관에서 명시하는 날 가운데 근로자가 받은 임금의 액수가 통상 근로일에 받는 금액의

取的數額的一個分數，則該工資以及該日子須按照第(3)款不予計算在內。	일부인 경우 해당 임금과 해당하는 날은 제(3)관에 따라 근로자가 받은 임금의 1일 평균액 계산에 포함하지 아니한다.
(5) 儘管有第(2)款的規定，如因任何理由以該款規定的方式計算某僱員所賺取的工資的每日平均款額並不切實可行，則可參考受僱於同一僱主從事同樣工作的人在緊接該僱員的假日或假日首天(視乎何者適用而定)之前的12個月期間內所賺取的工資或(如無上述的人)受僱於同一地區的同一行業或職業從事同樣工作的人在緊接該僱員的假日或假日首天(視乎何者適用而定)之前的12個月期間內所賺取的工資計算該款額。	(5) 제(2)관의 규정에도 불구하고 어떠한 이유로든지 해당 관에 규정된 방식으로 근로자가 받은 임금의 1일 평균액을 계산하는 것이 실용적이지 아니한 경우 (해당하는 경우를 적용) 그 사업장에서 해당 근로자와 같은 종류의 업무에 종사하는 사람이 해당 휴일 또는 휴일의 첫날 직전 12개월의 기간에 받은 임금 또는 (위와 같은 사람이 없는 경우) 그 지역에서 같은 업종이나 직업상 같은 종류의 업무에 종사하는 사람이 해당 휴일 또는 휴일의 첫날 직전 12개월의 기간에 받은 임금으로 해당 금액을 계산한다.
(6) 如依據僱傭合約或任何其他協議的條款或因任何理由，某僱員已就他所放取的假日獲僱主支付一	(6) 사용자가 근로계약·서면 합의·그 밖의 사유로 근로자가 받는 휴일을 일정한 금액의 수당

筆款項，則須從須就該假日付給該僱員的假日薪酬中扣除該筆款項。	지급으로 대체하기로 하는 경우 해당 수당은 근로자가 받는 휴일 수당에 포함하지 아니한다.