

僱員享受年假的規定

(文章內容以見報日的法例為依據)

NO. 1145 —— 2021.07.25 見報

2021年1月1日入職的阿明於6月30日向公司申請享受一日年假，但僱主以阿明才入職半年，無權享受年假為由不批准阿明的申請。究竟僱主的做法對不對呢？

其實，按照《勞動關係法》的規定，一般情況下，僱員只有在工作滿一年後，才有權享受不少於六個工作日的有薪年假，當然，六個工作日為法定的最低限度，僱主亦可給予僱員更多的有薪年假。對於阿明的個案，由於他是今年1月1日入職的，按照上述規定，他要到2022年1月1日才有權開始享受年假，所以僱主可以不批准其申請年假。

這是否代表未工作滿一年離職就無年假呢？並不是。按照《勞動關係法》規定，在勞動關係終止時，工作未滿一年但滿三個月以上的僱員，工作每滿一個月可享有半日年假，餘下時間不足一個月但滿十五日，亦可享有半日年假，如果僱員在工作未滿一年時離職，則僱主須就其尚未能享受的年假，支付相應日數的基本報酬作為補償。在上例中，如果阿明於7月16日離職，可按上述規定收取相當於三天半的基本報酬的年假補償。

按照《勞動關係法》的規定，享受年假的日期可由僱主與僱員雙方協議選定；如沒有協議，才可由僱主按企業的營運情況至少提前三十日定出。而在享受年假期間，僱員不得從事任何其他有薪活動，除非已獲得僱主的書面許可，又或原本已從事兼職工作，否則僱主有權收回與有關年假期間相應的基本報酬。此外，年假應在到期的曆年內享受，但經僱主與僱員雙方協議後，亦可最多累積兩年。

最後，如果因可歸責於僱主的原因而使僱員無法享受年假，僱主須向僱員賠償其年假期間應得的基本報酬的三倍金額。倘若僱主不遵守上述規定，全部或部分否定僱員休息的權利，均屬刑事的輕微違反行為，將按違法行為所涉及的每一僱員，科澳門元一萬至二萬五千元的罰金。

註：本文內容主要參閱第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 46 條至第 49 條、第 75 條以及第 85 條的規定。

（法務局及勞工事務局供稿）