

僱員在強制性假日提供工作，如何補償？

(文章內容以見報日的法例為依據)

NO. 1185 —— 2022.05.08 見報

小明為月薪僱員，在剛過去的強制性假日“五一勞動節”被僱主安排上班，小明想知道，法律對僱員在強制性假日工作可獲的補償是如何規定的？

根據《勞動關係法》第45條規定，在強制性假日工作的僱員，有權在提供工作後的三個月內，享受由僱主指定的一日補償休假，但該休假可與僱主協商以一日基本報酬作為補償代替，並同時有權收取額外的一日基本報酬或者在三個月內享受一日補償休假。所以，按照小明的例子，小明在強制性假日提供工作，小明除了有權收取當月的報酬外，他還可以選擇“一日補休及一日基本報酬”或“兩日基本報酬”又或“兩日補休”的其中一項作為強制性假日提供工作的補償。

需留意的是，如果小明選擇補假，應與僱主協議選定具體日期。如沒有協議，則有關補假由僱主因應企業的營運需要而指定，且有關指定須於放假前三日作出。

僱主須注意，如果不遵守上述第 45 條有關補償僱員強制性假日工作的規定，則根據《勞動關係法》第 85 條第 3 款（2）項的規定，有關行為將被視為勞動性質的輕微違反，法院可按違法行為所涉及的每一僱員，向僱主科處 5,000 至 10,000 澳門元的罰金。

註：本文主要參閱《勞動關係法》第 45 條及第 85 條的規定。



勞動關係法全文