



《勞動關係法》

意見書

索引

一、 引言	1
二、 引介	2
三、 審議	3
1. 就業政策	3
2. 完善勞動法例	5
3. 私法自治的限制	6
3.1 較有利待遇原則	7
最低標準	8
4. 僱員權利	10
4.1 平等原則	10
禁止歧視	11
正面差別對待	12
性別歧視（第 52/95/M 號法令）	12
4.2 人格權	12
4.3 善意規則	13
4.4 僱員的保障	14
4.5 保護母親身份和父親身份	14
產假	15
父親身份的保護	17
收養	17
4.6 未成年勞工	17
5. 特定制度和個別制度	20
5.1 僱主的權限	20
領導權	20
紀律方面的權力	20



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

訂定規範的權力	21
企業規章	21
5.2 休息權	22
正常工作時間	23
超時工作	26
5.3 夜間工作及輪班工作	27
5.4 非全職工作	29
5.5 具確定期限的合同	30
勞動合同的期限非確定性的原則	32
5.6 退休	32
5.7 適用範圍	32
積極定義	33
消極定義	33
公職範圍內的個人勞動合同	33
外地僱員	34
5.8 委員會的的意見	34
6. 報酬	35
6.1 報酬的概念	35
基本報酬	37
浮動報酬	37
小費	40
6.2 保護報酬	40
6.2.1. 報酬不可扣減原則	43
6.2.2. 將報酬的債權讓與他人	44
6.2.3. 遲延	45
6.2.4. 支付報酬的地點及方式	45
6.2.5. 優先受償權	43
6.2.6. 抵償及扣除	46
6.2.7. 處罰制度	46



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

欠薪刑事化	47
7. 勞動關係的終止	50
7.1. 廢止	50
7.2. 失效	52
7.3. 單方終止	53
7.4. 解除	53
7.4.1. 預先通知	53
計算賠償公式	54
7.4.2. 合理理由	56
8. 處罰制度	58
8.1. 輕微違反	58
8.2. 行政違法	58
8.3. 自願更正	59
8.4. 法人責任	62
連帶責任	64
8.5. 補充性制度	64
9. 委員會意見	65
四、 結論	65

圖表

表一、按行業分類的就業人口	5
表二、立法政策的選擇	46
表三、賠償限額與工資中位數比率	52

附件

附件一、最終文本與最初文本內容對照表	68
附件二、立法會就《勞動關係一般制度》法案	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

公開諮詢意見綜合整理	148
附件三、欠薪個案之統計—2004 年至 2006 年	173
附件四、議員書面意見	174



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

第三常設委員會

第 1/III/2008 號意見書

事由：《勞動關係法》法案

一、引言

澳門特別行政區政府於二零零七年五月二十五日向立法會提交《勞動關係一般制度》法案，立法會副主席於當天根據議事規則的規定接納了該法案。

上述法案於二零零七年五月三十一日在立法會全體會議上引介，於二零零七年六月五日舉行的立法會全體會議上進行一般性審議及表決，並在二十二票贊同票及一票棄權票的情況下，獲得多數通過。立法會副主席於同日透過第 285/III/2007 號批示將該法案派發給本委員會進行細則性審議及製作意見書。

委員會在政府代表的協助以及非第三常設委員會成員的多名議員的積極參與下，對該法案展開了分析，為此，分別在二零零七年六月七日、十四日、二十一日、二十七日，七月四日、十日、十二日、十七日、十九日、二十日、二十四日、二十五日、二十七日、三十一日，八月一日、二日、六日、七日，九月二十五日，十月十五日、十七日、十八日、二十二日、二十九日、三十日、三十一日，十一月五日、八日、九日，十二月四日、六日、七日、十一日、十三日、十四日、十七日，二零零八年一月七日、八日、十日、十四日、五月二十八日，六月十二日、十六日、二十三



日，七月四日、十日、二十一日、二十二日、二十三、二十四及二十五日舉行了共五十一次會議。期間，第三常設委員會代表及顧問團與政府代表及顧問團舉行了十一次的工作會議，日期分別為二零零八年三月十二日、十三日、二十五日、二十七日、三十一日及四月二日、十五日、二十八日、二十九日、三十日以及七月二十三日。

由於法案條文多、技術複雜並且爭議大，因此，委員會曾四次向立法會主席申請延期，並獲得批准。

二零零八年七月十八日，政府提交了新的法案文本，其中若干內容反映了委員會的意見以及立法會顧問團對法案的法律技術分析。其後，於二零零八年七月二十五日，政府提交了針對法案新文本一些條文的修改。隨著這些修改的引入，法案最終文本便完成了。本意見書所引述的條文就是出於法案最終文本。本意見書的附件一載有本法案最初文本與最終文本內容的對照表。

另外，鑒於該法案的重要性，立法會曾展開諮詢程序，收集公眾的意見，並第一時間將獲得一般性通過的法案文本透過傳媒、立法會公關辦及立法會網頁公開讓公眾知悉。

諮詢期由二零零七年六月十五日至八月十五日，其間立法會共收到九十一份市民及社團的意見，有關摘要載於本意見書的附件二。諮詢期滿後，本委員會仍收到九份意見。議員及委員會在分析本法案時，對這些意見進行了認真考慮。

二、引介

法案理由陳述指出：“八十年代，澳門的經濟主要依賴加工製造



業，而規範勞動關係的四月三日第 24/89/M 號法令（下稱“勞工法”）是在這加工製造業相當蓬勃的年代制定，該法規自一九八九年生效至今未作重大修改。隨着近年經濟的急速發展，澳門的產業結構出現了明顯的改變，博彩業、旅遊業及服務業成為澳門現時的主要產業，其運作模式與傳統的加工製造業大為迥異。因此，主要以加工製造業為背景而制定的勞工法現已越漸無法回應社會發展的需要。特區政府有見於此，經收集各方意見及仔細研究後，草擬了勞工法的修訂草案，對現行勞工法作出多項重大修改，包括擴大適用範圍，制定配合經濟發展的條文，以及釐清不甚明確的規定等。”

據提案人所述，本法案建基於以下五大主軸：

- 一、符合社會和經濟發展的需要；
- 二、針對不同行業的特性，採取更靈活的方法保障勞資權益；
- 三、秉承七月二十七日第 4/98/M 號法律的精神（《就業政策及勞工權利綱要法》）；
- 四、平衡勞資雙方的利益；
- 五、完善現行《勞資關係法律制度》的不足之處。

三、審議

1. 在澳門的憲法體制中，《基本法》第一百一十五條第一款賦予澳門特別行政區根據經濟發展的情況，自行製定勞工政策，完善勞工法律的權限。

澳門的就業政策體現於《就業政策及勞工權利綱要法》（七月二十七日第 4/98/M 號法律），並以“維持經濟結構、市場的正常運作、尊重勞工權利和認同工作的社會價值”為前提（第一條第一款）。該綱要法所依



據的法律基礎，凸顯了整個勞動法律秩序背後勞動的經濟屬性與勞動的社會屬性之間長期存在著張力：在資本社會中，勞動純粹是一個生產因素，但在勞動社會中，勞動超越經濟性質，扮演著重要角色，是一個人實現自我以及個人和家庭維生的源泉。在這種情況下，公共權力肩負著在這兩個層面之間尋求平衡的責任，去設法實現就業政策的首要目標 -- “推動經濟持續發展和社會公正”（七月二十七日第 4/98/M 號法律第六條(a)項）。

作為以法律形式體現就業政策取向的勞動法律秩序，是落實就業政策的重要工具。就業政策中各項目標的成功落實，很大程度上要依靠勞動法律，其中體現了重質不重量的取向。因此，推動經濟持續發展和社會公正、改進勞工的生活條件及技能以及保護勞工權利（七月二十七日第 4/98/M 號法律第六條(a)項、(d) 項及(e)項）等目標便取代了只求經濟增長的目標。

然而，若要使勞動法律能反映就業政策取向，就必須不斷更新該等法律，使之不僅符合當前的既定目標，亦必須配合經濟、企業、勞動安排方式、科技、勞動權利概念等方面的發展。因此，可斷言“勞動規範會自然地趨向老化、變成空泛的規定、與所規範的事實完全脫節，以致無法實現原來所追求的目標。如果我們環顧各個方面的演變速度，包括生產方式及產品方面的科技，以及企業、市場、社會結構等方面的形勢，同時又翻閱現行的勞動法律（．．．），我們必定發現有些東西無可避免地已不再適用、已過時及脫節，從而使該等受尊重的規範對社會已經無用¹。”因此，《基本法》規定“完善勞工法律”為澳門特別行政區的責任（第一百一十五條第一款）是恰當的。此外，“改善僱傭關係之相關法例及修正其處罰制度”是為達致澳門就業政策的目標所須採取的其中一項措施（七月二十七日第 4/98/M 號第七條(a)）。

¹ António Monteiro Fernandes, “O Sentido de uma Revisão ‘Flexibilizante’ das Leis do Trabalho, in *Um Rumo para as Leis Laborais*, Almedina, Coimbra, 2002, 第 14-15 頁。



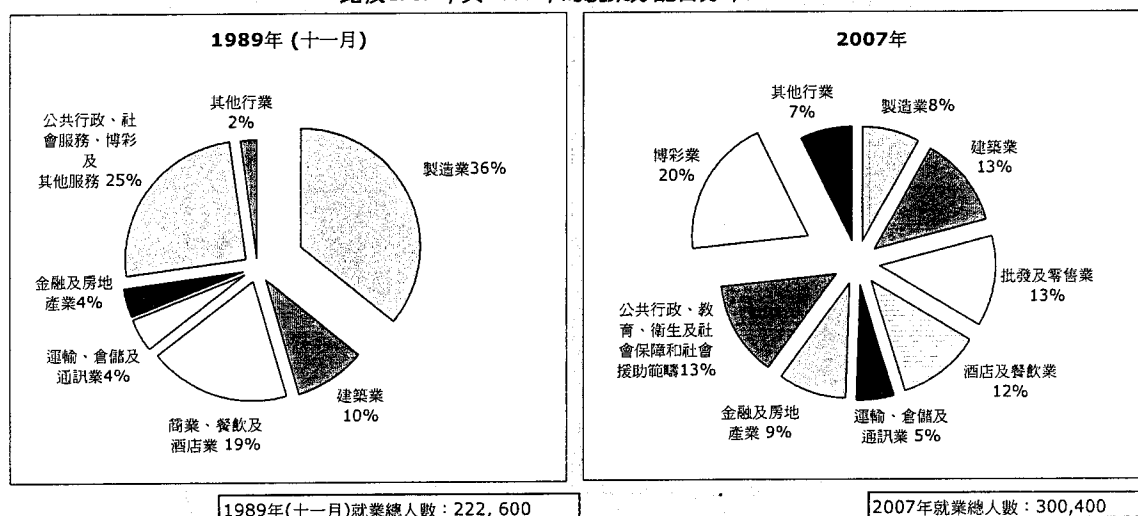
澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

基於此，為遵守《基本法》、《就業政策及勞工權利綱要法》以及勞動法律的規定，立法會現在有需要通過新的勞工法，以取代在差不多二十年前通過的現行的四月三日第 24/89/M 號法令制度。

2. 由於一九八九年與現時的社會和經濟實況已有所不同，故完善勞動法例是有必要的。正如理由陳述所載，當時主要以作為澳門經濟支柱的加工製造業為背景而製定的勞工法已無法回應現時的經濟需要。今天，澳門的經濟產業結構是以博彩業、旅遊業及服務業為主要產業，因此，就業結構亦自然地出現了實質的改變（見表一）。

表一

按澳門主要行業分類的就業人口
比較1989年與2007年的就業分配百分率



資料來源：參見澳門特區政府統計暨普查局的《1989年就業統計 - 澳門行業分類第一版》及《2007年就業調查 - 澳門行業分類第一修訂版》。

鑒於過去二十年澳門經濟及就業結構的改變，採用既能回應就業市場整體需要（根據二零零八年度施政方針，本澳人力資源供求矛盾較為



突出；從總量來看，人力資源不足，但仍存在結構性失業問題²），亦能有足夠的彈性支持未來發展的法律規定已刻不容緩。

隨著新勞工法的通過，勞動法在本地法律體制中無論是作為界定價值和社會基本原則的作用，抑或對經濟的影響和對那些要依靠自身勞動力維生的人士的影響均將會進一步得到加強。

勞動法律制度現代化的目的是有效地促進澳門特區社會經濟發展，因此應以發展和諧的勞資關係作為根本。同時，由於雙方之間存在著互相依賴的關係，因而一個專門規範勞資雙方權利和義務的法律的通過，將會加強這兩個本澳社會這兩個重要組成部份的互補性，從而達致和諧社會的構建。

3. 從法律角度而言，規範勞動關係的法律，體現著對勞動合同中的私法自治的一種限制。根據《民法典》第一千零七十九條第一款的規定，勞動合同“係指一個人透過收取回報而負有義務在他人之權威及領導下向其提供智力或勞力活動之合同”。由於勞動的社會價值已經受到公認，且給予勞動者必需的保護亦是人皆認同的，因此，法律要扮演的是介入角色，對雙方在合同內表示的意思進行制約。該制約是透過強制性規定及非強制性規定來進行（前者代表立法者一項絕對的意思且對雙方均具約束力，是必須體現於合同內的規定；後者則屬補充性質，代表立法者的一項意思的表達，但只在合同內沒有明確規定的情況下才適用）。勞動法所扮演的介入角色，其首要目的是為法律秩序訂定一些基本價值，例如在法案中訂定平等原則及其結果即不歧視原則（法案第六條）、保護私人生活隱私（第八條）、關於雙方的權利、義務及保障的規定（第九條至第十一條）或對懷孕僱員的保護（第五十四條至第五十六條）；此外，法律希望對僱

² 2008 年財政年度施政報告第 2004 頁。



主實體的權力作出界定，使工作條件規範化，並統一給予僱員的保護。

最後，在勞動關係範圍內，合同自由是受限制的：雙方在承擔義務方面的私法自治只可在法律訂定的範圍內及條件下行使。根據法案第十四條第一款的規定，僱主與僱員可自由訂立規範工作條件的勞動合同”。然而，該自由只在法定的範圍內才享有，包括一般法律及尤其是勞動關係法所規定的範圍。

3.1. 對自由訂立合同條件加以限制，其結果就是體現較有利待遇原則。該原則涉及多個層次：“關於較有利原則，在法規位階方面，意味着當位階較高的法規訂定了最低條件時，只要對勞工更有利，也可以被位階較低法規所取代；在解釋法規方面，對法律之含義存有疑問，應選取對勞動者更為有利的解釋；在法律適用的時空方面，立即適用所有勞動方面的規範，基於的，隨着社會不斷進步，有關之法規對勞動者更為有利，而勞動者還保留在原有法例生效期間所取得的福利待遇”³。也就是說，立法者根據社會上視為可接受的最起碼條件，以法律方式訂定勞動的條件，雙方在行使其自治權時，得訂立較法律規定為高的條件 — 即對僱員較為有利的條件。

現行法例中亦有對較有利待遇原則作出規定（四月三日第 24/89/M 號法令第五條及第六條）⁴，且在法案的條文中亦有表達。

在法律位階的層面上，第十四條第二款規定勞資雙方可於勞動合

³ 終審法院第 14/2008 號合議庭裁判引述的著作：Bernardo Lobo Xavier 的 *Curso de Direito do Trabalho*，里斯本/聖保羅，Verbo 出版社，第二版，1999 年，第 255 頁。

⁴ 四月三日第 24/89/M 號法令適用範圍中關於較有利原則的規定，見終審法院第 14/2008 號合議庭裁判。



同中訂定與勞動法規定不同的合同條款，“只要其施行不會使僱員的工作條件低於本法律的規定”。如合同載有較低條件的規定，則該合同條款視為不存在，並自動以法律的規定代替（第十四條第三款）。

因此，法律中的相關規定，基於其強制性質是勞動合同必須遵守的最低條件。基於此，可透過合同加入法律所規定一系列權利以外的若干權利，例如減少每日八小時的正常工作時間（第三十三條第一款）、提高超時工作 50% 的額外報酬（第三十七條第一款）、增加每週連續二十四小時的休息時間（第四十二條第一款）及每年六日的年假（第四十六條第一款），以及提高第七十條規定的關於僱主不以合理理由解除合同的補償金額。

在解釋的層面上，第四條第二款規定“本法律不得被解釋為用作降低或撤銷在本法律生效前已生效的對僱員較有利的工作條件”。這樣，新通過的勞工法不得產生降低工作條件的後果，在任何情況下都應選取對僱員較有利的解釋。

在時間上的適用方面，從第四條第二款及第九十三條第一款和第二款所定的制度中可見，新的勞動規範適用於新法生效前訂立的勞動合同，但必須以新的規範對僱員較有利為前提。如於新法生效前訂立的合同載有高於新法律制度所定的工作條件，則按照較有利待遇原則，這些條件繼續有效⁵。

⁵ 假設一份於新法生效前訂立的勞動合同規定超時工作的額外報酬為 100%，則該合同條款繼續生效，儘管新的勞動法第三十七條第一款及第二款規定了較低的額外報酬。



在法案的最初文本中，較有利待遇原則受到一些重大限制。法案原來容許在某些情況下雙方可在合同自治的全面運作下，訂立低於法定最低標準的工作條件。最初文本的第二條第一款規定：“僱主與僱員之間可自由訂立勞動合同，但除本法律允許雙方協議的情況外，須遵守法定的最低標準”。這些情況包括試用期的訂定、超時工作報酬、夜間工作報酬、輪班工作報酬及預先通知期。

委員會就該問題進行了過廣泛的討論，但仍無法在委員會內取得共識。

有議員認為，訂定允許雙方有完全的合同自由的制度是存在一個靈活就業市場的基本條件，亦能讓企業，尤其是小型企業能抵禦由在本澳出現大型企業所引發的競爭上的衝擊。基於此，法律容許雙方在上述情況下，作出低於補充適用的法定標準的協議，此舉一方面代表著對雙方於平等情況下訂立合同內所表示的意願的尊重，另一方面則是一個容許很多企業繼續生存從而使有關工作崗位得以保留的機制。因此，贊同此觀點的議員認為，法案應維持有關於協議例外的規定，就如最初文本中所訂定的那樣，也正因如此，他們對政府在最終文本中取消關於該等協議的規定，改變其立法政策表示反對。

相反地，亦有議員對法案最初文本所定的制度表示反對，認為這意味著在保障僱員權利方面倒退。法律應規定合同內須遵守的最低標準，並且不應容許存在可排除該等標準的情況，因為在勞動合同磋商方面，雙方已非處於對等地位。因此，法律應透過強制性規定對較弱勢的一方作出保護，訂明僱員的權利。還有議員認為，在沒有集體談判機制的情況下，情況就更為惡劣，尤其在尚未存在由《基本法》、《就業政策及勞工權利



網要法》及適用於澳門特別行政區的國際勞動組織的公約（特別是第 87 號公約--《結社自由與保護組織權利公約》）規定的工會權利及罷工權的法律之前，僱員與僱主之間的不平等談判形勢是無法改變的。

鑒於委員會內部存在不同的意見，且兩方各持不同理據，政府最終決定刪除法案最初文本對較有利待遇原則的限制。政府的這個政策取向，強化了勞動法作為保護僱員的工具這一角色。

法案最初文本原來賦予僱員與僱主組織代表之間訂立工作條件的協議或協定的正當性（第七條），該規定與現行法律的第六條規定相似。政府於七月十八日提交的文本，其中第十四條第二款仍維持有“組織代表”這個表述。然而，由於澳門法律體制中並沒有在勞動法中設定集體談判機制，為此，有關表述在法案最終文本中被刪除。在其他法律體制中，該集體談判機制訂有集體自主原則並規定代表勞方及資方的組織不論在集體談判抑或在勞資衝突方面發揮特殊作用。由於澳門並沒有該制度亦沒有檢定社團代表正當性的規則，“組織代表”這個表述有可能成為日後執法上出現衝突的源頭。然而，有議員反對刪去該表述，認為這個能在勞動法中體現集體談判制度的表述是非常重要的。

4. 政府將加強僱員權利作為現時修改勞工法的其中一項指導性標準，同時又試圖將適用於勞動關係的法律制度彈性化，使之能夠回應社會和經濟發展的需要，更希望新制度在相關的保障方面不會有任何的倒退。

4.1. 僱員權利一開始就透過鞏固平等原則（第六條）得以強化，無論在積極層面上享有同等就業機會（第一款），或在消極層面上禁止任意歧視（第二款至第四款）的規定都是這一原則的體現。



平等原則在積極層面上是確保澳門特區居民能夠在公平標準的前提下，行使《基本法》第三十五條所賦予有選擇職業和工作的自由。在這種情況下所涉及的是平等機會，是不應被任意因素扭曲的機會，入職甄選應按照恰當的標準和衡量求職者的個人能力而進行。法案第六條第一款應與《就業政策及勞工權利綱要法》第四條第二款“禁止任何影響平等就業機會的歧視性限制”及同條第四款“確保在行業中有適當的提級的同等機會，除考慮資歷和能力外，不受其他考慮的限制”一併考慮。

平等原則在消極層面上是禁止僱主對某群職務特性相同或特別職級的僱員⁶作出不利的對待。這種對待會導致出現歧視行為，也就是“一個僱主實體基於某種既定‘類別’的不同因素，對某僱員作出具有損害性質或優待性質的區別或排除，使受害人的權利不獲承認，又或不能在平等的條件下享有或行使權利因而減低被聘請的機會”。⁷

法案希望透過平等原則的消極層面的規定使僱主無論在合同意思形成的過程中或在簽署合同時，抑或在合同生效期間，能按可解釋及因應個人特質的標準，以及因應求職者或僱員須提供的工作的標準作出相關決定，而不是單純按群體特徵的因素作出。因此，根據禁止歧視的規定，僱主不得以本身的意願以法律認為沒有合理理由的因素區別對待，這些因素在本法案第六條第二款以一例舉方式定明，該等因素的羅列是經過參考多個內容相近但並非相同的法規而作出。如參考《基本法》第二十五條及《就業政策及勞工權利綱要法》第五條第一款的序言以及四月三日第24/89/M法令（現行勞工法）第四條，還有其他在澳門適用的國際法文書（尤其是國際勞工組織第111號公約⁸）所列舉的歧視因素，訂定了一個盡量包括

⁶ Guilherme Machado Dray, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999, 第273至274頁。

⁷ 同上，見第275頁。

⁸ 關於歧視的方式儘管沒有具體地在第111號公約列明，但國際勞工組織已透過就業基本原則和權利宣



所有歧視因素的名單，並以例舉方式定明，當中包括國籍、社會出身、血統、種族、膚色、性別、性取向、年齡、婚姻狀況、語言、宗教、政治或思想信仰、所屬組織、文化程度及經濟狀況。

在禁止歧視的同時，法案亦規定“凡因工作性質，或有關因素對提供的工作構成合理及決定性的要件”（第六條第三款）可容許有不同的對待。因此，“問題的核心不在於不同的對待方式，而是在於有關動機的不合理性及基於某群體的某種共通特質而有不同的對待。”⁹ 同樣允許存在“正面差別對待”，即“不影響對需要特定保護的社群的優待，但該待遇必須正當及適度”（第六條第四款），例如傷殘人士¹⁰或懷孕婦女。

勞動關係法法案所賦予的平等原則不反不會使十月九日第52/95/M號法令就性別歧視所規定的特別制度以及使男女僱員在就業上獲得平等機會和待遇的保障受損，反而能夠加強有關的制度。此外，《基本法》第三十八條第二段已對婦女權益的特別保護作出憲法性的保障。

最後，還需要指出的是，《基本法》就澳門特區居民的基本權利所規定的平等原則，是一種可直接在私人關係中行使的權利，以及一種能夠在勞動關係中對意思自治產生限制的權利。

4.2. 勞工法在擴大保護方面，還有一條特別的條文是與在勞動關係中保障人格權有關的。標題為“保護私人生活隱私”的第八條將落實《基本法》第三十條第二段所規範的概括性原則，而有關的原則已被《民法典》

言作出確認（1998），見‘Equality at work: Tackling the challenges – Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work’，國際勞工組織第九十六屆大會二零零七年五月。

⁹ Guilherme Machado Dray, *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*, 見第274頁。

¹⁰ 見《就業政策及勞工權利綱要法》第五條第二款及七月十九日第33/99/M號法令第四條、第十一條及二十一條 - 預防殘疾及使殘疾人康復及融入社會之制度。



第六十七條及第七十四條確認並得到《刑法典》第一百八十六條規定的保護，也是《保護個人資料法》（第 8/2005 號法律）的精神。

人格權是“一系列關於人本身或關於某些為人之道（包括身心方面）的根本方式的主觀權利，因此，是與人不可分割的——是保護其人格財產及利益的權利”。¹¹

現時引入的制度對於澳門勞工法來說是一種全新的制度，它能夠使雙方互相尊重各自的人格權，當中包括生命權、身心完整權、自由權、名譽權、保護私人生活隱私權、個人經歷保密權、肖像權及言論權、個人資料真實權和姓名權及擁有其他識別個人身份方式之權利（《民法典》第六十七條至第八十二條）。

法案突顯保護私人生活隱私權，目的是使雙方都不能觸及有關對方最隱私及最個人的事宜（如不影響家庭生活、感情生活、性生活、健康狀況、政治或宗教信仰），即使得知有關事宜都嚴禁將之散佈。¹²

4.3. 法案套用了民法規定的一般原則¹³，而根據該原則，雙方在磋商合同和履行合時應根據善意規則行事。因此，根據法案第七條的規定，僱主及僱員在磋商及訂立勞動合同，以及在履行其義務及行使其權利時，應遵循善意規則。

“善意反映的根本概念是在行使權利和履行義務時應遵守所有沒有在法律秩序明文規定的一系列規則，這一系列規則由社會意識形成且符合社會接受的一系列主要道德價值”。¹⁴ 作為民法的一般原則，善意規則

¹¹ Paulo Mota Pinto, 澳門民法典中的人格權，澳門大學法律學院學報，第三年，第八號，1999，第 81 頁。

¹² 見 Pedro Romano Martinez (及其他), *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2003, 第 93 至 95 頁(第十六條的注釋)。

¹³ 《民法典》第二百一十九條（在合同形成階段之過錯）、第三百二十六條（權利之濫用）和第七百五十二條第二款（履行債務）的規定。

¹⁴ José João Abrantes, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, 第 178 頁。



已適用於勞動關係，但將該原則明確納入勞動關係法的條文中有助於強化其適用。由於這一規原則作為雙方在勞動關係中的操守準則，它在保障僱員權利方面具有重要性，同時具有保障法律能公正、公平地施行的功能。“基於此，勞動關係的雙方應共同努力並存，不只嚴格履行合同規定的內容，而且在每一具體個案中實現上述道德準則的價值。”¹⁵

4.4. 僱員的保障 這一條的行文清楚展現法案加強僱員權利的精神。若將法案第十條的行文和四月三日第 24/89/M 號法令第九條的行文作一比較，會發覺法案的行文包含了新的保障，尤其是，規定實際工作的權利/義務〔（二）項〕、禁止僱員的讓與〔（三）項〕、禁止降低職級〔（四）項〕和禁止扣留僱員的身份證明文件〔（七）項〕。

一般而言，法案所規定的保障反映了保障僱員職業狀況的理念。由於工作不只被視為收益的源泉，而且也是僱員自我實現的形式，因此法律保障由僱主負責工作安排和領導的權力不能以無理影響僱員的方式行使。明顯地，禁止降低職級的規定以及保障實際工作的權利的規定就是為此而設的。尤其是後者，法律認為即使僱員的報酬仍得以確保，但無理地強迫其停職，會影響僱員的個人名譽和業務聲譽，導致僱員個人和業務價值的降低和形成一種不可接受的壓力。因此，禁止僱主剝奪僱員的職務或令其工作崗位懸空，或收回僱員執行業務所需的物質條件，無理地使其無事可做或不進行生產性活動¹⁶。僅在一些情況即“當僱主因一些客觀情況被限制向僱員提供工作，以及僱主顧及其正當利益而使其處於停工狀態。（由於經濟、紀律或其他原因）”才得以容許例外。¹⁷

¹⁵ 同上。

¹⁶ 參閱 António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 第十三版, Almedina, Coimbra, 2006, 第 284-293 頁。

¹⁷ 同上, 第 291 頁。



4.5. 就加強僱員權利方面，須強調保護母親身份和父親身份的制
度，由於母親身份及父親身份構成人類及社會的崇高及互補價值，行政當
局應予以尊重及維護（八月一日第 6/94/M 號法律《家庭政策綱要法》
第七條第一款）。

《家庭政策綱要法》規定，在職婦女有權於分娩前後，享有一段
不喪失薪酬及任何優惠而免除工作的期間（八月一日第 6/94/M 號法律第
七條第五款）。另一方面，《就業政策及勞工權利綱要法》“特別確保保障
女工，尤其是在懷孕期間和產後（第五條第二款）”，關於這一事宜，多
個法規有所規範，尤其是四月三日第 24/89/M 號法令（澳門工作關係）以
及十月九日第 52/95/M 號法令（保障男女勞工在就業上獲平等之機會及待
遇）。因此，產假的規範在本地法例得到確保，它旨在保護婦女在懷孕期
間及隨後期間的生理狀況，以及保護婦女在懷孕和分娩後期間作為母親與
子女的獨特關係。換句話說，它旨在“體現對保護已為母親的僱員、確保
孕婦的健康和照顧小孩的身心需求等具有公共性質的價值。”¹⁸

母親身份的加強主要體現在將現行法律規定的三十五日產假增加
至五十六日（第五十四條第一款）。

關於產假期間，委員會認同法案引入的修改，認為對加強女性僱
員的權利和保障基本法益方面是非常重要的，有利於家庭和小孩的安逸，
增加產假將會讓初生嬰兒得以在人生的首個階段由生母陪伴成長一段較
長的時期。然而，一些議員認為建議的增加不足夠，因為仍低於公共部門
規定的九十日產假¹⁹，因此，有可能違反公平原則，而且亦遠低於國際標
準（國際勞工組織關於母親身份的保護的第 103 號公約明文規定為八十四

¹⁸ Catarina de Oliveira Carvalho, ‘A protecção da Maternidade e da Paternidade no Código do Trabalho’, 在
Revista de Direito e Estudos Sociais, 2004, 第一, 第二及第三款, 第 84-85 頁。

¹⁹ 由十二月二十一日第 87/89/M 號法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》第九十二條第一款。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

日的產假)²⁰。至於在鄰近的法律體制生效的產假期間，香港為七十日，中國大陸為九十日，而新加坡為八十四日。

委員會同意本法案增加產假期間的規範，認為任何加強對母親身份的保護和婦女的勞工權利的規定是有意義的，是作為對母親身份的社會價值的一種肯定。

然而，有議員對產假的延長和僱主支付產假期間的報酬表達了保留的意見。該保留主要基於中小企業的經濟狀況，尤其當本地經濟結構正處於巨大轉變的時期，僱主還要為加強女性僱員的保障，這就必然會增加本身的成本。有關的議員同意加強保障，並認為政府應為自己所作的政治決定而負責，即應由政府負起支付該報酬的責任。

除了產假外，關於女性僱員的其他保護也有修改。尤其是“對婦女因懷孕而出現的特別情況，例如非自願流產、因懷孕或分娩而患病等，亦明確作了規定，並給予有薪假期以作休養，藉以加強對婦女的保障”（理由陳述）。關於這一方面，法案第五十四條第五款和第六款規定，給予女性僱員在作為母親的情況下的支援得以延伸至其他被證實需給予社會援助的情況（如誕下死嬰、如懷孕超過三個月的非自願流產或如活產嬰兒在女性僱員產假期間死亡）。關於因懷孕、分娩或非自願流產而患病，法案規定女性僱員有權缺勤最多三個月，且被視為合理缺勤〔第五十條（二）項〕。

由於法案取消了現行法律就可享受母親身份保護制度對女性僱員

²⁰ 該公約沒有在澳門特區適用。關於在澳門生效的國際勞工組織公約，特別是第一百零三號公約，參閱 António Katchi 的 *As Fontes do Direito em Macau*，澳門大學法學院高級法律研究所，澳門，2006，第 408-420 頁。



的限制，從而擴大了此制度的受惠對象。四月三日第 24/89/M 號法令規定只有工作關係超出一年的懷孕婦女，才有權享受產假，並保留職位及不喪失工資，不論為任何僱主服務的每一工作者以三胎為限（第三十七條第一款至第五款）。在新的勞工法中，所有懷孕的女性僱員不論其服務年期為何，可享受產假，並且取消了女性僱員僅在三胎以內才可獲得有薪產假的限制。

關於父親身份的保護，法案沒有訂定一個存在於其他法律體制的“因成為父親的假期”，但規定生父可因成為父親而缺勤兩個工作日〔第五十條第二款（三）項〕，以及因母親在生產活產嬰兒過程中或在產假期間死亡而缺勤十二個工作日〔第五十條第二款（四）項〕。後者近似於澳門公共行政工作人員通則第九十三條第四款規定的公職人員產假的一種代替假期，以確保嬰孩的利益和減低就給予公營部門和私營部門僱員的保護所出現的差異。然而，須指出，在新的勞工法中，儘管缺勤是合理的，但仍不是有薪的（第五十三條第一款）。

最後，也須指出，若因透過收養而成立家庭關係，養父母（父親及母親）有權因陪伴子女而合理缺勤兩個工作日〔第五十條第二款（三）項〕。

4.6. 就法案建議加強勞工權利方面，最後要指出的是對未成年勞工的保障。

《就業政策及勞工權利綱要法》（第五條第二款）對於未成年勞工的特別保障在法案第二十六條至第三十二條規範的制度中得到實現。這一制度旨在保護在職未成年勞工的身心發展以及所從事的工作與學業互相關容。故此，對於因年紀關係而身心處於較脆弱階段的勞工，法律給予他們特別保障（第二十六條第二款）。



根據澳門法律規定，未滿十八歲者為未成年人(《民法典》第一百一十一條)。儘管一般規定為年滿十八歲者才取得完全行為能力，從而具備處理其人身事務及處分其財產之資格(《民法典》第一百一十八條)，勞動法例卻排除適用此一規定並容許十六歲以上的未成年人從事適合其年齡的工作(第二十六條第一款)。為此，未成年人提供工作受到特別制度的規管，包括：

- 禁止未成年人從事某些工作，因其性質或在進行時的條件可對他們有害，例如家庭傭工，在晚上九時到翌日早上七時的超時工作，以及在禁止十八歲以下人士進入的場所進行的工作[例如，娛樂場幸運博彩經營法律制度 - 第 16/2001 號法律第二十四條第一款(一)項 - 禁止未滿十八週歲之人進入的博彩廳或區域] 又或經行政長官批示禁止從事的工作(第二十九條)；
- 某些工作雖然並非禁止未成年人從事，但因應其危害性，從事相關工作會受到條件限制，而須經由行政長官以批示核准，並要求僱主對僱員接觸具危害性的因素及工作的性質、程度及持續時間作出評估。
- 未成年勞工在提供工作前[第二十八條第一款(二)項]以及錄用期間(第三十條第一款)須經醫生證明具備適合執行職務的身心能力；
- 雖然未成年人具有為自己訂立提供工作合同的能力(第十五條)，但此能力受制於具有法定代理人的書面許可[第二十八條第一款(三)項]，此外，如證實有危及未成年人身心健康及阻礙其學業進度的情況，未成年人的法定代理人可隨時以書面方式反對未成年人工作(第三十二條)。未成年人的法定代理人提出的書面反對視為具合理理由解除合同的情況(第七十一條第四款)。



- 未成年人的勞動合同必須符合特定的形式要件，以書面方式訂立(第十七條第二款)。
- 僱主與未成年僱員訂立勞動合同後須遞交一份合同副本予勞工事務局(第三十一條第一款)，以便該局可以履行其監察職權。

除了上述的未成年人勞動一般制度外，法律同時規定三種特別情況：

- 1) 年滿十四歲未滿十六歲的未成年人，只要已完成義務教育(第二十七條第三款)，並經勞工事務局聽取教育暨青年局的意見後(第二十七條第一款)，可例外地獲批准提供工作。向勞工事務局申請批准時，須預先辦理並須附同未成年人的法定代理人的書面許可(第二十七條第五款)。因未成年人沒有訂立合同能力，因此，在僱主取得勞工事務局的批准後，未成年人的法定代理人，以其名義訂立書面勞動合同(第十五條)；
- 2) 年滿十四歲未滿十六歲的未成年人在學校暑假期間提供工作方面(第二十七條第二款)，訂立相關合同事前無須得到勞工事務局的批准和通知該局(第三十一條第一款)，但仍要以書面形式訂立；
- 3) 任何年齡的未成年人所提供的屬文化、藝術或廣告性質的活動，同樣須要政府部門批准和符合工作時間不影響上學的條件(第二十七條第四款)。

考慮到未成年人他們在各方面較為脆弱的考慮以及為了確保其身心發展和學習成長的目的，對比現行勞動法律制度對未成年人的規定(四月三日第 24/89/M 號法令第三十八條至第四十二條)，法案加強了對這類勞工的保障。有關制度能夠履行澳門特區所要遵守的國際義務，尤其國際勞工組織第 6 號公約(在工業中僱用年青人夜間工作)、第 138 號公約(准予



就業最低年齡)和第 182 號公約(禁止和立即行動消除最惡劣形式的童工勞動)以及《兒童權利公約》。

5. 要達到由政府定出而同時又得到委員會認同的加強勞工權利的政治目標，不僅取決於將權利規定在法律中，還取決於法律制度在實踐中如何保障這些權利。在這方面，多位議員均對法案中的特定制度和個別制度表示出憂慮，尤其是：

- 1) 僱主制定規章的權限
- 2) 休息權
- 3) 夜間工作及輪班工作
- 4) 非全職工作
- 5) 退休保障

5.1 在勞動關係中，僱主獲承認有一系列確定其法律地位的權力，包括領導、訂定規範及行使紀律方面的權力。根據第五條第一款規定：“在勞動關係的範圍內，僱主有權根據相關法規訂定提供工作時所應依循的規定，並可為此制定載明工作安排及工作紀律的企業規章”。

在領導權方面，僱主有權在勞動合同標的所定的限度及僱員受僱擔任的職務範圍內，確定工作的提供方式，但不能妨礙僱員的技術自主權（由第五條第二款確保）。這一工作安排的權力涵蓋多種情況，例如指明企業採用的生產技術及方法、訂定僱員衣著的規則、確定上下班時間（第三十四條第一款）或確定強制超時工作的提供〔第三十六條第一款（一）項〕。相對於僱主的領導權，根據第十一條第一款（四）項規定，僱員負有服從義務（在工作的執行及紀律方面服從僱主，但僱主的命令及指示與僱員本身的權利及保障有抵觸者除外）。

就行使紀律方面的權力，僱主有權針對僱員違反其職務上的義務的行為，訂定程序上（紀律程序）或處罰性的規範（紀律處分）。在這方



面，法案賦予僱主很大的空間，但既沒有就紀律程序作出規定（除了要求如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對有關事實作出簡述——第六十九條第一款），亦沒有訂明在僱員違反其職務上的義務時適用何種處分。但有必要強調，在勞動紀律權的規範方面，刑法實行的罪刑法定原則並不適用²¹。委員會中有議員對法案沒有就紀律權作出規範表示反對，而政府則維持其最初的取向。

最後，在訂定規範的權力方面，僱主有權制定企業規章，以概括及抽象的方式體現其領導及紀律權。在企業規章中，“僱主得訂定工作上的秩序及紀律規則，或純屬僱員在企業中的行為規則，不管這些規則是否跟勞務的提供有直接關係，如不被遵守也可對僱員的談判地位產生影響，甚至成為勞動關係中斷的原因。此外，透過規章，僱主可對僱員不履行合同義務的情況，明確指出適用的程序、違反紀律的行為及其處分”²²。因此，企業規章是訂定工作條件的其中一種方式（第四條第一款），而這些條件被定義為“不論是在勞動關係或工作地點方面，與僱主及僱員的行為及表現有關的任何權利、義務或情況”〔第二條（三）項〕。

由於企業規章僅屬僱主領導及紀律權力範圍內的事宜，其內容必須保障雙方在訂立勞動合同時的合同自由。即是說，如雙方在合同中議定了某些勞動關係的特殊情況，此一意志便對僱主訂定規章的權力構成限制，不管是在勞動合同訂立時已存在的企業規章（在此應理解為，雙方擬透過合同排除企業規章某特定內容的適用），還是在合同生效期間訂出的企業規章（在此情況下規章不得單方排除雙方以合同明確訂定的特定內容）。屬後者的其中一個例子，可參見第三十四條關於上下班時間的規定：按第一款規定，僱主有權訂定上下班時間，既可個別地為僱員訂定，亦可

²¹ 參閱 Maria do Rosário Palma Ramalho, *Do Fundamento do Poder Disciplinar Laboral*, Almeida, 科英布拉，1993，第 197-209 頁。

²² 同上，第 177 頁。



透過企業規章作出，無須以合同規定。然而，根據第二款規定，如合同載有關於上下班時間的特別條款，則僱主不能隨意或透過企業規章單方修改，而需由雙方重新議定。

另一相關的問題，是僱主的合同意思可透過企業規章來反映，而僱員的合同意思則可透過示贊同企業規章來反映。如此這般，屬僱主領導及紀律權力範圍的事宜，得透過企業規章納入一系列規範勞動關係的規定之中。這樣，除合同所載的其他規則及一般或有關行業特定的強制性法律規範外，雙方亦接受企業規章為約束僱主與僱員之間關係的部份規則（第四條第一款）。接納得以明示或默示的方式表達。後者的情況，就是《民法典》第二百一十條所規定的，對沉默等同法律行為意思表示，賦予法律效力的情況。

經分析法案就企業規章、其法律效力及作為合同表意方式所定的制度，委員會認為僱員不會因該制度而失去保障。然而，有議員反對這種結論，認為這些規定將對僱員造成損害。

5.2. 在分析法案時出現的其他憂慮包括對休息權的落實，這涉及每日工作時間的上限，每周休息日和有薪假期以及收取公眾假期的報酬《就業政策及勞工權利綱要法》第五條第一款(e)項。

首先，每日工作時間的上限顧名思義是“提供工作不得侵占僱員全部的個人生活：必須透過規範或合同承諾使工作有限制，避免任何類似奴隸制或僕人制的出現。(……) 其次是，這裡[涉及]保護工作的人的生命和身心完整性的要求。訂定工作的時間等於訂定休息和消遣的時間，這是僱員恢復體力必需的，也是僱員有時間與家人共聚天倫以及不會與社會脫



節的保障”²³。工時限制是一種對雙方訂立合同自由的一種約束，因此，雙方不能在合同中訂立超越法律限定的正常工作時間。

‘正常工作時間’的定義在第二條（六）項已有明確界定，“是指僱員有義務在每日及每週提供工作的時間”。亦即是說，有關的時段由勞動合同內訂定，包括僱員提供工作的時間及法定和合同定明工作的間斷時間以及每周休息日。而根據第三十三條第一款的規定，正常工作時間最長是每日八小時和每週四十八小時。

然而，為回應企業營運的特性及對工時安排引入某種彈性，法案容許透過雙方協議的方式延長每日八小時工作的限制，但須確保僱員每日有連續十小時且總數不少於十二小時的休息時間。儘管每日工作時數可以延長，但每週四十八小時的規定維持不變（第三十三條第二款）。實際上這等於僱員每日最長可連續工作十二小時。在這種情況下以及因為每週四十八小時的限制維持不變，因此僱員將有權享有三日的每週休息日（而不是第四十二條第一款所指的一日）。

在分析正常工作時間的持續性問題時，因為法律要有彈性以便回應各經濟產業的特性以及要保障僱員休息的權利，因此有必要對兩者之間的平衡進行研究。儘管有每週工時（四十八小時）的絕對規限，使僱員在每日工作超過八小時後得以增加其每週休息日的日數，委員會仍然認為第三十三條第一款及第三款所規範的制度未能觸及僱員休息權的核心。另一方面，要僱員延長工作時間必須先得到僱員本身的同意。然而，委員會內並非所有成員都贊同如此，有議員認為這種制度與休息權利有衝突。

為回應委員會中對該方面所表示的關注，法案新文本將第三十三條第二款及第四十條第三款規定的連續休息時間由九小時提高至十小時。

²³ Ibidem, 第 335 至 336 頁。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

正常工作時間是合同規範的事宜，雙方應在訂立合同時達成相關的協議，而第三十三條的作用是限制有關的合同自由。亦即是說，正常工作時間可低於每日八小時及每週四十八小時，但絕對不能高於此限制。

然而，正常工作時間限制的存在絕不會影響在這些限制以外的時間實際提供工作。僱員可以在正常工作時間以外的時間工作，但如此則屬超時工作 [根據第二條（八）項的定義“是指在正常工作時間以外進行的工作”] 的情況，對此，有其本身的法律制度。

第一，僱員不會被強迫接受超時工作。當僱員因合同的效力而必須提供工作或在正常工作時間內提供工作，這是履行第十一條第一款（二）項所指的勤謹義務，僱員不需要在合同規定的工作時間以外的時間提供工作。第三十六條規定超時工作一般需要得到僱員的同意 [第一款（二）項及（三）項的情況]。只在第三十六條第二款的例外情況下才必須要提供超時工作，換句話說，僱主可無須徵得僱員同意而安排僱員提供超時工作。在這種情況下，僱員的意願是不重要的，因為倘若不接受僱主安排的超時工作，就會違反第十一條第一款（四）項所指服從義務的規定。如不具備第三十六條第二款的前提，則不服從就會有其正當性。

第二，無論是在僱員主動要求還是在僱主安排的情況下，未成年人在任何情況下均不得提供超時工作 [第二十九條（二）項]，儘管對一般僱員而言，在某些情況下提供超時工作。

第三，有一個專為超時工作而設的特別報酬制度。第三十七條規定如提供超時工作，“僱員有權收取超時工作的正常報酬，以及百分之五十的額外報酬”（第一款）；另外，在雙方協議的情況下，無論是僱主要



求還是僱員要求 [第三十六條第一款 (二) 項及 (三) 項]， “僱員有權收取超時工作的正常報酬，以及百分之二十的額外報酬” (第二款)。需強調的是，第三十七條規定的額外報酬 (一如第三十九條第二款及第四十一條第一款) 是基於較有利待遇原則作出的，該報酬可透過雙方協議提高，但絕對不能降低。

在第三十六條第二款 (一) 項及 (二) 項所指情況下提供強制性超時工作的僱員，按第三十八條的規定有權享有有薪的額外休息時間。在第三十六條第二款 (三) 項所指情況下連續兩日提供強制性超時工作的僱員，同樣有權享有有薪的額外休息時間 (第三十八條第二款)。

委員會在討論期間，有成員對超時工作法律制度以及其對僱員權利的損害，尤其是對休息權的損害表示憂慮。按照這些委員認為，法案對於接納超時工作的彈性過大。容許僱員提出要求超時工作的規定，可能會導致僱員除每日工作八小時之外，長時間地工作以賺取更多收入從而影響其身心健康。為避免這類情況的發生，法案應對雙方協議提供的每日和每週超時工作訂定上限，以免僱員放棄自己的休息權。其實，在這方面是有限制的，但只限於強制性的超時工作 [第三十六條第二款 (一) 項及 (二) 項的情況每日不可超過十六小時和 (三) 項的情況下不超過十二小時]，而不是在雙方協議下提供的超時工作。因為沒有規定每週或每年超時工作的限制，可能會導致超時工作失去本身的特殊性，變成以常規方式提供並從而逃避將工作時間限制在每日八小時和每週四十八小時內的立法意圖。儘管已提醒政府這一點，但政府認為除了法案已有的限制之外，再無須為超時工作訂定其他限制。

撇開超時工作法律制度對上述所分析的休息權的作用，有議員就規範超時工作的規定表示質疑。部份議員更認為法案內的規定欠缺操作性和公平性。一方面，自願超時工作的形成在概念上須具備由雙方明確訂定



的協議，但在實際情況下此舉是很難辦到的。某些行業因其業務的營運模式使協議不具操作性，即除了正常工作時間外，無法在取得全部或任何超時工作前而訂出協議。而另一方面，第三十七條第一款及第二款所規定的強制性額外報酬，以及超時工作報酬可與其他金錢補償，特別是夜間工作及輪班工作的報酬（第三十七條第三款）一併累計，這種做法會增加企業的經濟負擔。因此，雙方應有自由在勞動合同中協議訂定有關超時工作和相關報酬的事項，而不應透過法律硬性將之進行規定。議員反映意見認為，由於法案刪除了透過自由訂立協議來訂定超時工作報酬的可能性，並強制要求支付超時工作的額外報酬，幅度更可高達 50%，這將增加中小企業無法解釋的營運開支。同樣規定亦出現在夜間工作的報酬、輪班工作的報酬以及每週休息日與強制性假日工作的報酬（法案第四十四條第一款和第二款建議強制性有薪假期由原來根據現行法律第十九條第一款規定的六日增加至十日）。總之，法案最後文本所建議的一套制度過於僵硬，因此不符合政府鼓勵和協助中小型企業發展的政策。

對議員的憂慮委員會已作出了記錄並已向政府反映。然而，委員會大多數意見認為有關的超時工作的法律制度和相關的報酬可按照法案的內容。

法案在委員會討論期間，有議員認為休息權同樣會因為第四十三條第四款所規範的制度的效力而受損。法案容許僱員在自願的情況下申請在每週休息日工作。在這種情況下僱員有權在工作後的三十日內享受一日的補償休息時間（第四十三條第三款）。然而，僱員可選擇不享受該補償休息時間，而選擇收取第四十三條第四款所規定的額外報酬。其實，這是等於再給僱員多一種自願放棄休息權的機會，是法律不應容許的。

5.3. 法案容許企業因不間斷運作而採取相應的工作安排模式，規



定了提供夜間工作及輪班工作的制度。

按理由陳述所言：“為配合產業結構的轉變，進一步保障僱員的權益，本草案對夜間工作及輪班工作作了具體的規範，引入若干新概念，並因應工種性質訂定相關的工作關係的權利與義務、應遵的休息時間和補償方式等”。

法案第三十九條至第四十一條所載制度的前提，是基於這些方式的工作對僱員來說較諸於日間固定上下班時間的“正常”方式提供的工作艱辛。正因為這樣，第二十九條（三）項禁止未成年人於晚間提供工作，禁止的時段（晚上九時至翌日上午七時）較所規定視為夜間工作的時段（第三十九條第一款規定為零時至早上六時）長。也是基於同樣原因，對夜間及輪班工作的報酬設有特別規則，規定僱員可因此收取額外報酬，以在一定程度上補償其因這種工作的提供方式而需付出的更多努力。

儘管存在對處於這種狀況的僱員給予特別保護的立法意向，但法案放棄對一般僱員給予這種保護。第三十九條第三款及第四十一條第二款規定，如僱員明確獲聘用於有關條件下提供工作，則無權收取額外報酬。有議員認為該制度侵犯僱員的權利，同時，法律自身的規定容許其原則可於實踐中被偏離。

另一方面，有議員對勞工法就夜間工作設定的時段（零時至早上六時）與公職法實行的時段有明顯差距（晚上八時至翌日早上七時²⁴）提出異議，認為這有違平等原則。經向政府提出該論點後，政府仍決定不改載於法案中的有關制度。

²⁴ 十二月二十一日第 87/89/M 號法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》第一百九十三條。



h

✓

JK

Stou

3

2

5.4. 法案最初文本中規定的非全職工作制度，是涉及僱員權利保障的另一個備受關注的問題。

非全職工作的核心，只在於工作所佔的時間。“一般而言，每當受僱每日及/或每月提供的工作時間少於在同一組織及活動中的正常時間者，便屬非全職工作”²⁵。法律將此“正常”時間定為每日八小時及每週四十八小時，這是僱員提供工作的時間上限（正常工作時間）。然而，法律並沒有規定僱員提供工作的時間下限，由雙方於合同內自由訂定僱員提供工作的具體時間，但必須遵守第三十三條規定的上限。

除了上述的合同自由外，法案最初文本規定，雙方可訂定提供非全職工作的合同。這些合同，除了有工作時間的限制外，還有與全職工作合同不同的法定制度，例如法律中為一般僱員規定的權利及義務。

按政府的解釋，由於非全職工作所產生的聯繫十分薄弱，不應適用法案規範勞動關係的一般規則。按照法案最初文本中所定的這個制度，非全職的僱員沒有每日工作時間的限制，無權因提供超時工作、夜間工作或輪班工作而收取額外報酬，無權享受有薪病假或產假。

企圖訂定一個對處於非全職狀況的僱員不賦予任何保障的制度，可構成對《就業政策及勞工權利綱要法》所載勞工權利的侵犯，該法賦予所有勞工享有疾病援助、每日工作時間上限，每週休息和有薪定期假期以及於公眾假期收取報酬的權利〔第五條第一款(d)項及(e)項〕，並對女性僱員尤其在懷孕期間和產後給予特別的保障（第五條第二款）。

²⁵ António Monteiro Fernandes, *Direito de Trabalho*, cit., 第 377 頁。

Stou



另一方面，因合同所定工作時間的安排方式而對僱員有不同的對待，可導致違反平等享受法定權利和保障的原則。這裏出現的是一種對具有相同性質、僅在工作時間方面有所不同的情況給予不同對待的狀況，因“非全職工作……屬一般的勞動制度，在合同的法律性質方面跟全職提供工作的僱員比較並無差異”²⁶。因此，這種區別對待，在法律上應透過按比例的原則及職務內容的對照加以體現²⁷，而非排除僱員享有的、與工作時間毫無關係的基本權利。歸根究底，這裏觸及基本法第二十五條規定的“澳門居民在法律面前一律平等”的原則的問題。

最後，政府原本的意向是吸納不能或不願意全職工作的人投入就業市場，從而舒緩現時人力資源短缺的狀況。可是，如欠缺對有關僱員的保障，這個目的恐難以實現。

委員會認同，就非全職工作的聘用訂定規則，有利於勞動市場的靈活操作，有助吸納不具備個人條件提供全職工作的人加入勞動市場。可以說：“非全職工作的聘用制度，符合僱員、就業政策及企業的利益。對僱員的利益而言，他們能更好地安排其工作時間，將職業活動配合其個人和家庭生活的需要，還可從事其他職業活動。同時，〔非全職工作〕亦是就業政策的重要工具，將可提供的工作攤分，從而降低失業率。從企業的角度看，能優化時間與人力的成本，強化資本的使用並儘量從工業設備中取得最大的效益，讓工作日程配合企業的生產需要”²⁸。

政府注意到法案最初文本引入的非全職工作制度在本澳法律體制中可能引起的後果後，決定現階段不對該類工作進行規範，將之交由特別法例處理〔第三條第三款(三)項〕。

²⁶ Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 3.^a Edição, Almedina, Coimbra, 2006, 第 531 頁。

²⁷ 參閱 Alberto de Sá e Mello, ‘*Novos modelos de organização do tempo de trabalho – Enquadramento jurídico*’, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, 2001, 第 342 頁。

²⁸ Paula Ponces Camacho, ‘*Contrato de trabalho a tempo parcial*’, in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. IV, Almedina, 2003, 第 206-207 頁。



5.5. 法案創新之處體現在具期限合同的規定，即“經過一確定或非確定期限後終止的合同”²⁹。這種聘用方式在現行法律³⁰亦有作出規定，但並未以一套完備且包含特定規則的法律制度來規範這種聘用方式可被接納的情況以及合同的期限、續期和轉換等。

事實上，根據法案的理由陳述，“隨著經濟的發展，一些短期或有限期的工程或工作相繼增加。為此，本草案亦對具期限的合同作出了更為清晰和明確的規定，包括有關許可訂立該等合同的情況以及合同的期間、續期及終止等規定”。

在民法當中，“期限”屬一常見概念，是指“因將來確實出現的事件而使到合同生效的偶然條款”。締約雙方可以訂定在某時刻合同效力終止，這就是合同解除的期限條款（《民法典》第二百七十一條）。“確定期限”所指的是能夠準確知道未來會出現的時刻或事件，而“非確定期限”則指事件雖會確實發生但出現時間不確定³¹。

雖然屬於常見的概念，由於合同的解除期限可以排除勞動合同的不定期性的原則，因此，勞動法範疇的解除期限條款具有特殊性。而訂立確定期限合同屬於例外情況，目的“僅在為了滿足企業的臨時需要，尤其屬季節性、過渡性或特殊性的臨時需要，且僅以滿足有關需要所需期間為限的情況下，方可訂立具期限合同”（第十九條第一款）。法律容許企業出現

²⁹ 載於第二條(一十一)項的定義。

³⁰ 4月3日第24/89/M號法令第21條第2款和第43條第3款b)、c)、d)項。有關澳門的確定期限合同的法律制度，參見 José António Pinheiro Torres, “在葡萄牙及澳門法律內之附期限之勞動合同”載於澳門大學法律學院學報，第一年，第四期，1997，第53頁。一般內容方面詳見 Júlio Gomes, “O Contrato de Trabalho a Termo ou a Tapeçaria de Penélope?” 載於 Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. IV, Almedina, 2003, pp.33-99.

³¹ 詳見 António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, cit., p.316



人手的臨時需要並將這些情況列舉於第十九條第二款，而臨時需要成為審查是否接納訂立具期限合同的實質要件，從而引出法律規定的說明理由的義務：所訂期限的理由說明須明確指出構成該理由的各種事實，所指出的理由與所訂的期限之間須有關聯性(第二十條第三款)，否則，當欠缺所訂期限的理由說明時，合同會被視為不具期限的合同，即屬於不確定期限[第二十條第二款(三)項]。事實上，“具期限勞動合同的法律制度一方面要顧及企業對確定期限勞務的需要，但另一方面，須儘量確保勞工的工作穩定性，務求把勞動關係終止期限逐漸轉化為不確定期限”³²。

另外，在形式要件方面，法律要求具期限的合同必須以書面方式訂立(第十七條第二款)並須載明第二十條第一款所列事項。當欠缺書面形式時，儘管雙方當事人的意思是訂立具期限合同，但法律只會將其視為不確定期限的合同[第二十條第二款(一)項]。

正因為合同的解除期限排除勞動合同的不定期性原則，因而具期限的合同會被視為一種不穩定的勞動。勞動關係的臨時聯繫性質可能導致勞工在工作上欠缺保障，繼而損害勞工爭取更佳工作條件時的談判能力。另外，當被濫用時，具期限合同可成為超越法律規定的方法，影響勞工隨著年資增加而得到更多保障的權利，尤其影響在僱主提出無理解僱而終止合同關係時勞工所應得到的補償性賠償方面的保障。濫用情況會發生，是因為僱主可以連續地採用有期限合同僱用勞工而不計第七十條規定所需累計的勞工年資。

考慮到這一點，法律在以下幾方面作出規定，包括具期限合同的最長期限(第二十一條及第二十四條)、續期(第二十二條)、具期限合同

³² José António Pinheiro Torres, José António Pinheiro Torres, “在葡萄牙及澳門法律內之附期限之勞動合同”載於澳門大學法律學院學報，第一年，第四期，1997，第53頁。



轉換成不具期限的合同(第二十三條及第二十五條)以及不容許訂立具不確定期限的勞動合同來提供季節性工作³³(第十九條第三款)。這些規定都凸顯出具期限合同本身的例外性質，同時確保勞工的年資得到保障。

委員會表示接受為具期限合同而訂定規管法律制度，承認這樣有助於勞動市場更具彈性以滿足企業對勞動力的臨時需要。同樣，委員會也承認採用具期限合同對勞工的工作穩定具有潛在的風險，因此而加插了若干能夠防止這類合同被濫用的保障條款。

5.6. 勞工的退休保障同樣成為委員會的探討議題。有議員認為法案應設置一退休制度，透過定出勞工退休的年齡以及制訂一個補償機制讓他們退休後能有一定收入從而在結束職業生涯後可以安享晚年。此機制應考量勞工的年資以及長期服務獎金的給予。

在向政府提出該問題後，政府決定不在本法案中訂定相關制度，理由是：一方面，如果按照有關建議設立相應的制度，有可能對年齡較大但仍有工作能力的僱員在就業上造成損害，因為僱主會選擇聘用財政負擔較輕的僱員；另一方面，該性質的社會措施應在修訂社會保障制度的範疇內引入，並且應將之視為其他保護年齡較長的居民的措施來處理。

5.7. 委員會在審議法案期間的其中一個主要疑慮是勞動關係法律的適用範圍。

法案對適用範圍所作的積極定義規定：“本法律適用於所有業務領域的一切勞動關係”(第三條第一款)。有議員認為，在制訂一般性法律的命令性規定時，若沒有顧及不同經濟領域的獨特性和企業的特點，可

³³ “季節性工作”是指基於工作的性質或情況，而須在一年中的某個季節或時期進行的工作(第二條第九款)。



能導致重複性違法行為，又或嚴重妨礙到法律的遵守。就遞交審議的法案文本而言，是次法案內容使大家錯失一個機會來創設具彈性的、適合本澳不同經濟活動範疇以及能夠滿足本地企業不同需要和實況的機制。總括而言，因為企業難於遵守法案嚴苛的規定，這樣只會危害到它們本身的生存以及損害勞工的權利，尤其是勞工上崗的權利。

法案適用範圍的消極定義（第三條第二款和第三款）規定一般性勞動法律不適用的多種情況，因為該等情況或者由特定制度規範³⁴，又或者未能滿足作為勞動關係³⁵的要件。就賦予公共行政當局工作人員身份的公職僱傭法律關係〔第二款(一)項〕以及與外地僱員之間的勞動關係〔第三款(一)項〕被排除於適用範圍，這兩種情況均受到質疑。

對於上述第一種情況，基於公職僱傭法律關係的性質，這類勞動關係不應受到私法的規範，就算個人勞動合同的公職僱傭法律關係亦然。這種勞動關係應受到適用於公職的任用方式制度所規範。在職程方面，於二零零八年六月三十日經立法會大會一般性表決通過的《公職人員職程制度》法案規定，職程制度同樣適用於公共部門以個人勞動合同制度任用的人員（第一條第二款）。就有關權利和義務，應適用所訂立合同的規則、倘有的專有制度，以及《澳門公共行政工作人員通則》作候補規定。因此，似乎不必要對其被排除於適用範圍可能導致法律真空存在憂慮。

至於與外地僱員之間的勞動關係被排除在勞動法的適用範圍以外，這是出於政府的政策考慮，目的是透過專有法規來調整這類勞動關係

³⁴ 例如，根據學徒培訓制度建立的關係（9月16日第52/96/M號法令）或融入就業市場培訓制度建立的關係（9月16日第51/96/M號法令）、海員之間的勞動關係（由3月22日第12/9/M號法令、4月6日的97/99/M號訓令和第98/99/M號訓令，以及9月15日第333/99/M號法令所規範）及非全職工作。

³⁵ 例如，配偶或具有事實婚姻關係的人之間的勞動關係，或同膳宿且屬第二親等內的親屬關係的人之間的勞動關係〔第三條第二款(一)和(二)項〕。在這些情況下，親屬關係會對僱主完全行使賦予其本身的權力構成阻礙。



並在顧及這種勞動關係之餘，不減少相關勞工的法律保障。委員會表示接受政府這樣的做法，因為當政府提交《規範聘用外地僱員的原則》時，委員會已認識到政府的立場。這個有待通過的法案第十條第一款規定“本地僱主與外地僱員所建立的勞動關係等同於本地僱主與本地僱員所建立的勞動關係，尤以僱員權利、工作意外、職業病、處罰等方面為然”。雖然該法案還未在立法會一般性表決通過，但其內容已彰顯這個政治意願，確保勞工能夠平等地享有勞動權利，貫徹《就業政策及勞工權利綱要法》的精神³⁶。

5.8. 委員會的立場是支持逐步加強勞工權利的保障以及創造條件促進澳門特區的經濟持續發展和推動經濟的進步。普遍認為，無論是勞動政策抑或勞動法律，兩者均為達到前述的和《基本法》第一百一十五條所定下目標的重要方面。然而，委員會贊同“經濟發展程度應是制訂合適的勞動政策和完善勞動法律的前提條件，因為如果澳門忽略經濟發展的水平，盲目地提昇勞工的保障、保險和其他福利，這樣毫無疑問只會損害整體經濟，最終結果亦不利於勞工本身³⁷。”

委員會注意到議員們對勞工權利的實際保障問題表現出的顧慮。法案討論期間，委員會已將這些憂慮轉告政府知悉，而政府亦在法案的修訂文本中加插了議員在這方面的意見。由於另有一些意見未能得到政府的接納，因此，有議員表示對法案最後文本有所保留。

³⁶ “《就業政策及勞工權利綱要法》第五條所載的勞工權益，在本地法律體系內並非創新。（...）然而，有關的創新是將規定延伸至所有的工作者。社會不能接受存在法律不保障非本地勞工的實質情況，而這是基於狹意執行勞務關係的範圍（...）委員會認為：對非本地勞工提供服務的限制只是適用於其聘用的可能'性（如取替文本的第九條規定），而非在享用基本權利的水平上。”（澳門立法會社會事務教育及文化委員會關於《就業政策及勞工權利綱要法》第3/98號意見書）。

³⁷ 楊允中，《澳門特別行政區基本法》註釋，澳門基本法推廣協會，2005年，第211頁。



6. 就報酬方面，勞動關係法案制訂了一系列的規則，旨在改善現行《勞資關係法律制度》的不足之處，因該法律制度“往往為勞資雙方帶來很多不必要的矛盾甚至衝突”（理由陳述）。

6.1. 概括而言，報酬是僱員因提供工作而收取的財產回報。根據《民法典》第一千零七十九條的規定，勞動合同一經簽訂，僱員即有義務向僱主提供智力或勞力活動，而僱主則有義務向僱員支付報酬。法案在僱主及僱員的定義中將這個理念強化，把報酬視為由勞動合同產生、因工作的提供而出現的一項僱員的債權、僱主的債務。第二條（一）項規定：“僱主”是指“透過合同，支配及領導僱員工作，並向僱員支付報酬的任何自然人、法人、無法律人格之社團或特別委員會”；而（二）項則規定：“僱員”是指“透過訂立合同，在僱主的支配及領導下工作，並收取報酬的自然人”。

報酬的概念（回報或工資）對評估一系列由內部及國際法律規範所賦予的權利的實施狀況十分重要。這些權利包括：

- 按照工作的數量、性質和質量收取回報〔《就業政策及勞工權利綱要法》第五條第一款(a)項〕；
- 同工同酬〔《就業政策及勞工權利綱要法》第五條第一款(b)項〕；
- 不論性別而獲平等報酬（保障男女勞工在就業上獲平等機會及待遇的十月九日第 52/95/M 號法令第九條第一款，以及國際勞工組織第 100 號有關《對男女工人同等價值的工作付予同等報酬公約》）。

在法案的邏輯中，僱員因提供工作而收取的財產回報分為兩部份：本義上的報酬，即“基本報酬”以及僱員因提供工作而收取的其他不具備基本報酬性質的財產給付，即“浮動報酬”（第五十八條第一款）。



第二條（四）項規定基本報酬為“僱員因提供工作而應獲得的，由僱主與僱員協議或法律規定的所有定期金錢給付，而不論其名稱或計算方式”。這樣，納入此概念的任何財產給付，必須符合下列特徵：

- 就給付的性質而言，付應具有金錢性質：法案要求報酬必須以澳門特區的法定貨幣支付（第六十三條第四款），支付方式得為現金、特區的銀行支票或於特區的銀行以僱員名義存款等（第六十三條第五款）。法案要求報酬以金錢的方式支付，即在報酬的概念中排除可以金錢量化的實物給付（如基於所提供的工作而配給房屋、汽車或提供膳食等），這將使報酬的範圍縮窄，且可導致僱員基於所收取給付的性質而受到不平等的對待³⁸。另一方面，需注意的是現建議將實物給付排除在報酬的範圍之外，但與此同時，十月九日第 52/95/M 號法令第三條(b)項所載的概念，當中仍然載有實物給付（該法規定，報酬是“根據勞動合同，勞工有權收取之不論有無回報性質、以金錢或實物作出之任何財產性質之給付”）。
- 至於給付的時間，應為定期的：僱員收取的財產回報於雙方訂定的特定時間出現或重複出現，可按月、按週、按日或按小時收取。如雙方沒有明確議定，則推定以月計算（第五十九條第四款）。
- 至於給付的來源，可源自勞動合同或法律規定：雖然報酬一般由僱主與僱員自行議定，但法案容許報酬得由法律訂定。第五十七條第二款規定：“在不妨礙遵守適用於特定行業法律規定的情況下，工作的報酬由僱主與僱員協議訂定，但須考慮工作的數量、性質和質量，並須遵守同工同酬的原則”。該款首部份

³⁸ 試想可分別出現的兩種情況：以金錢向僱員支付的房屋津貼（包括在報酬的概念中）以及以實物配給僱員的房屋（即使以金錢衡量時其價值與津貼的金額相同，但仍被排除）。



的規定，配合第二條（四）項定義中“或法律規定”的提述，是為了涵蓋行業倘訂定最低工資的情況。

- 至於給付的原因，則是提供工作的回報：在僱員收取的報酬與實際提供的工作之間存在一種關係，因而當僱員不工作時一般都喪失報酬。這解釋了例如缺勤為何是無薪的（第五十三條第一款）。同時，法律將僱員不工作卻仍不喪失報酬的情況具體列出³⁹。

在以上所分析的各项要素的基礎上，法案第五十九條明確把下列定期給付列入基本報酬的範圍：

- 1) 基本工資；
- 2) 膳食津貼；
- 3) 家庭津貼；
- 4) 所擔任的職務的固有津貼及佣金；
- 5) 由僱主向顧客收取的附加於帳項上且其後分發予僱員的款項；
- 6) 雙糧或其他同類性質的定期給付。

超時工作報酬和夜間或輪班工作的附加報酬可以是偶然的，因而不須遵守定期性的要件。然而，當這些報酬基於其頻密度而具有定期性質時，法律將之列入基本報酬的範圍。根據第五十九條第二款規定，“僅在該等報酬在最近六個月內，合計不少於每月平均基本報酬百分之二十的情況下，方被視為基本報酬的一部分”。

報酬的定義範圍，由第二條（五）項所載浮動報酬的定義作消極

³⁹ 如中段的休息（第三十三條第四款及第五款）、每週休息日（第四十二條第一款）、補償休息時間（第三十八條第一款、第四十二條第四款、第四十三條第二款、第四十五條第二款）、強制性假日（第四十四條第二款）、年假（第四十六條第一款）、因病缺勤（第五十三條第二款）及產假（第五十五條第一款）。



界定，浮動報酬包括“由僱主酌情給予的所有非定期給付，尤指屬賞贈性質的津貼、獎金、佣金，以及僱主無法控制的小費等”。

浮動報酬定義的首部份內容，將所有由僱主自由給予僱員的財產給付排除在基本報酬的概念。也就是說，每當給付是來自僱主的單方意願而非基於合同的規定（因而沒有強制性質）且非以定期方式作出（否則，可令僱員在其權利義務範圍內產生合理期望，慣性地將之納入合同內容），法律便不視之為基本報酬。這些純為酌情給予的屬賞贈性質的給付，可以是偶然的津貼（即不是常規性的）、因工作表現或企業業績而發放的獎金、利潤分享等等。

浮動報酬定義的第二部分，界定了小費的性質，並將之排除在基本報酬的範圍之外。

概括而言，小費是作為獎賞某項服務的金錢。雖然它是因應工作而給付，但該科給付是源自僱主以外的第三人的單方意願。

如終審法院於第 28/2007 號合議庭裁判中指出，“報酬的其中一項要素是，該報酬是僱主實體的一項義務。工資確實肯定是由僱主實體支付的，因為其構成了僱主負責的一項債務。……作為第三者根據習俗給予的惠賜以及用意是作為由該第三者所獲服務補償的小費，原則上似乎不應視為報酬，因為它不具有可要求給付的性質”。

法案將“僱主無法控制的小費”排除在基本報酬的定義之外。須指出，就收到的款項而言，這裏的重點在於收取，而非向僱員分發。理由是，小費取決於第三人給予賞贈的意願，僱主對此意願無法控制。即使僱員因小費的分發規則而定期收到有關款項，但仍缺乏基本報酬概念的其中



一個基本要給付的來源。小費的給付源自第三人的意願，而非來自勞動合同，因此，不構成僱主的義務⁴⁰。獲分發小費的權利屬分享不固定利益的權利，而這些利益並不是雙方於勞動合同中所能支配的。

當第三人的賞贈能由僱主控制收取，而非取決於賞贈人的意願時，這些賞贈的法律性質即有所不同。向顧客收取的附加於帳項上的服務費便屬於此情況。在服務費方面，“有一個支付的強制性，首先由顧客支付予設施之持有人，然後，由後者，即以本身名義收取服務費的僱主支付給他的員工……。實際上，服務費是確定總體上對應著所有員工及每人可得相應份額的報酬的過程”⁴¹。在此情況下，法律把來自服務費分發的財產給付包括在基本報酬之內〔第五十九條第一款（七）項〕。

法案對小費的處理，與終審法院的見解相同，但未能獲委員會的成員一致贊同。有議員認為第三人因僱員提供的服務而給予的小費應包括在基本報酬的定義內，因這些賞贈在僱員的工作收入中可佔相當大的比例。

事實上，在某些行業中，僱員的大部份收入來自顧客的賞贈，雙方於合同所議定的由僱主支付的工資僅佔小部分。對此，必須注意的是，法律規定合同須體現因提供工作而獲得合理報酬的原則（第五十七條第一款及第二款）。誠然，“合理報酬”是十分相對的概念，在訂定時須考慮第五十七條第二款所列的因素，而最終建基於雙方於自由訂立的合同中所體現的合意，但同樣不容置疑的是，基於報酬的性質，報酬必須由僱主承擔，而不應由第三人隨意決定。因此，支付合理的報酬是僱主的責任，不

⁴⁰ 參閱終審法院第 28/2007 號合議庭裁判。

⁴¹ Abílio Neto, *Contrato de Trabalho, Notas Práticas*, Lisboa, Ediforum, 1997, 14.^a ed., 第 243-244 頁，引述 F. Tomás Resende, 'As prestações das partes no contrato de trabalho', in *Revista de Estudos Sociais e Corporativos*, 32.º-24.º, 並經終審法院第 28/2007 號合議庭裁判轉載。



能等待法律要求的公正由勞動合同以外的人的意志產生。

如合同訂定的報酬未能達至被視為合理的水平，則由法院解決。根據終審法院第 28/2007 號合議庭裁判，儘管法院“不負有對收益作重新分配的職能，也不作具有社會特點的干預”，“合理工資的權利可以作為司法監督手段來使用，以避免雙方按原判決處理調整勞動合同內容這一權力因訂定一項不可容忍的被壓低的工資而變了質，使工作者基本需要的滿足及其個人尊嚴處於困境”⁴²。

6.2. 因為報酬對僱員本身及其經濟狀況非常重要，因此需要為此訂定一個保護報酬的法律制度。

6.2.1. 首先要注意的是作為僱員保障基礎的報酬不可扣減原則。第十條（五）項規定“禁止僱主減少僱員的報酬，但屬本法律所規定的情況除外”。

作為一般性原則，報酬的不可扣減所隱含的意思是僱員根據雙方協議在合同訂明收取的金額不能被僱主單方面作出扣減。但這裡沒有提及僱員要在每一週期收取同等數目的金額。因為基本報酬是由固定組成部份[主要是基本工資、第五十九條第一款（四）項至（六）項所指的各項津貼、雙糧或其他同類性質的定期給付]和非固定組成部份構成的。

基本報酬可根據合同，按實際提供工作的時間或實際的生產結果計算（第五十九條第四款）而有所不同。同樣，按第五十九條第一款（二）項（三）項和（七）項內的基本報酬的組成部份（超時工作報酬、夜間工作或輪班工作的附加報酬及服務費）自然也會有所不同。在這些情況下，

⁴² 引述並採納 João Amado 在附於卷宗的意見書中表達的意見。



按工作時段（一般而言是按月計算的時段）工作的僱員所收取的報酬是不同與按實際生產結果所收取的報酬，但這絕不會改變報酬的性質。這個概念是重要的，因為法案所採用的詞語（把基本報酬與浮動報酬作比較）可能會引致誤會，以為所有的基本報酬都是固定的。

因此，工資的不可扣減原則也可以涵蓋基本報酬的浮動組成部份，尤其在確定這些組成部份的標準上。按這種理解，僱主自然不可以降低僱員在超時工作、夜班工作或輪班工作的額外報酬的百分比。然而，有關的不可扣減原則絕不會妨礙降低或取消因提供特殊工作而享有的某種按第五十九條第一款（六）項規定屬基本報酬的補充性報酬的給付。這意味着，如果某僱員因被豁免遵守上下班時間的限制而獲發一項津貼，該津貼也可以因豁免的取消而被取消。

第十條（五）項尾段所規範的可容許減少報酬的例外情況，在第五十九條第五款得以落實，按其規定“僅在雙方書面協議下方能降低基本報酬，僱主於十日內通知勞工事務局後該協議方產生效力”。該通知目的在於使有權限當局知悉協議內容，以便其行使第九十二條規定的監察權（第五十九條第六款）。

由於報酬是透過合同訂定，因此，報酬的降低只能透過雙方協議進行。然而，雙方在降低報酬的合同自由亦應在工資的不可扣減原則的前提下進行，並要以雙方書面協議進行，以便突顯有關協議的例外特性。

法案規定一項強制性通知的義務，目的是除了讓具權限的公共機關知悉協議的存在和協議的內容外，還能夠對相關的工作關係及條件進行監察。只有在履行通知義務後協議才能真正生效，協議生效的時間與其成為監察實體開展監察工作的對象的時間可能會不一致。就減薪協議的效力，政府所作的政治決定是勞工局不作任何行政上的介入。因為勞工局只



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

會行使本身的監察權，看協議是否在雙方自由協商的情況下作出以及是否有損害僱員的權利。公共當局的介入不等於對訂立減薪協議的實質條件的判斷，因為根本就沒有任何法定的標準可幫助進行有關的作出判斷，或可以用具有追溯力的方式撤銷協議已產生的效力。勞工局在行使其監察權時可能會發現減薪協議並非在自願的情況下簽訂的，尤其是僱員害怕若不接受協議會被辭退，因為這種情況屬民法所規定的會導致意思表示被撤銷（《民法典》第二百四十九條）的精神脅迫的情況。若僱員在意願受到左右的情況下簽署協議，事後表明減薪是在欠缺協議的情況下作出，這將構成對第十條（五）項所規定的保障的違反⁴³。

有些委員認為，法案的規定與現行法律要求必須得到勞工局預先批准方可訂立降低報酬協議[四月三日第 24/89/M 號法令第九條第一款(d)項]的規定相比，對僱員的保障而言是一種損害。他們認為要有公共實體的預先批准方可確保減薪是依據客觀理由進行，並確保協議是僱員在自願的情況下簽署，而現建議的機制無法起到這種作用。

除了第五十九條第五款所指減少報酬的情況外，還有另一種合法機制可達到減薪的效果。根據八月二十一日第 43/95/M 號法令規定由於市場蕭條、經濟及財政困難、技術轉型的必要性，以及影響企業活動之災禍或其他事件，製造出口產品業以及參與具同一目的之其他工業的僱主得暫時中止勞動合同，或暫時減少正常工作時數（第二條第一款及第三條第一款）。在這種情況下，正常工作時間的減少和勞動合同的中止會導致工資的減少，而這種減薪應視為與勞動關係法所規範的減薪情況相同。

工資不能扣減原則也由《就業政策及勞工權利綱要法》第四條第

⁴³ 違反第十條(五)項規定的保障屬一種受第八十五條第一款（二）項處罰的輕微違反。



四款以及法案第十條（四）項規定的職業發展權是支援。禁止僱主無理降低僱員職級的目的，也是為了保障僱員報酬不受損害而作出。

6.2.2. 其次，限制將報酬的債權讓與他人亦是保護報酬的一項措施，法案第六十五條第一款規定，僱員不得將其報酬的不可查封的債權以無償或有償的方式轉讓與他人。債權讓與是債權人將其權利轉移他人的法定行為，但債務關係的其餘要素則維持不變。

僱員提供工作就等同履行其合同義務，因此，在法律上，他便有權收取相關的報酬。換言之，在僱員的權利義務範圍內，產生了一個報酬的債權，它將會維持直到債務人——僱主作出有關給付為止。

根據《民法典》第五百七十一條第一款的規定，“不論債務人同意與否，債權人均得將部份或全部債權讓與第三人，但該讓與須不為法律規定或當事人約定所禁止，且有關債權非屬因給付本身性質而不可與債權本人分離者。”基於此，僱員將其工資債權讓與他人而無需徵得僱主的同意是合法行為。然而，法案第六十五條第一款則對該權利作出限制，規定僱員只可將其報酬的可查封的債權轉讓與他人。根據《民事訴訟法典》第七百零七條第一款（a）項的規定，不可查封被執行人薪俸或工資的三分之二。因此，身為債權人的僱員只可將相當於其報酬三分之一的債權作出讓與⁴⁴。

上述第六十五條第二款規定的情況是對僱員收取報酬的一項保障。該條亦規定，如果僱主不履行支付報酬予僱員，社會保障基金得以僱主名義作出支付。法案沒有對此機制的運作作出規定，因此，需要隨後以法律或法規對此作出規範。然而，如果一旦出現該情況，則社會保障基金享有僱員的相關權利的代位權。

⁴⁴ 參閱 Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., 第 597-600 頁。



代位是債權轉移予第三人的一種方式，但該第三人須履行債務人的義務；第三人在履行債務人的義務的條件下，取代債權人所擁有的債權。在此情況下，以債務人名義履行義務的第三人則取得債權人對債務人原有的權力（《民法典》第五百八十七條第一款）。也就是說，如果社會保障基金將僱主所欠付的報酬支付予僱員，則基金取代僱員的地位，擁有其債權。由此一刻起，僱主便成為基金的負責人而非僱員的負責人。

6.2.3. 保護報酬的另一附加機制是，如果僱主不按時支付報酬，則構成遲延。法案第六十二條第四款規定，“僱主如因歸責於本身的理由，未能按時讓僱員取得其基本報酬，僱主則構成遲延⁴⁵。”

根據《民法典》第七百九十三至七百九十七條的規定，債務人遲延是指在履行義務上，出現有過錯的延誤。在此情況下，債務人有義務通過支付一項相當於自構成遲延之日起計的法定利息⁴⁶的賠償（第七百九十五條第一款及第二款），彌補對債權人造成的損害（第七百九十三條第一款）。支付工資的義務是一項須於確定期限內履行的金錢之債，因此，如果在履行該義務上，出現有過錯的延誤即構成遲延（第七百九十四條第二款(a)項）。

基於該制度的存在，有需要對僱主何時履行支付報酬的義務作出規定，因此，法案第六十二條第二款訂明，“雙方協議訂定的計算基本報酬期間的最後一日為支付義務的到期日”，然而，計算基本報酬的期間得為按月、按週、按日及按時，但如果雙方沒有明確的協議，則推定是以月作計算（第五十九條第六款），換句話說，如果雙方協議報酬是以月作計算，則僱員只在有關月份的最後一日方有權收取其基本報酬，亦即於當日

⁴⁵ 香港勞工法例（僱傭條例第 57 章）25A 亦有相同規定。

⁴⁶ 根據第 29/2006 號行政命令，利率為九厘七五。



便相對於僱主擁有報酬上的債權。不過法案容許於支付報酬的義務產生日（支付義務的到期日）與實際支付報酬的日期（履行義務之日）之間存在一小段間隔--法案第六十二條第三款規定，報酬可在須支付報酬的有關月份的最後一日起計九個工作日內支付。如果僱員在該九個工作日內因可歸責於僱主的理由仍未能取得其基本報酬，方可構成僱主遲延。

6.2.4. 在支付報酬的地點及方式方面，亦引入了保護報酬的機制，不僅確保支付的方式及地點不會構成一個不合理的障礙，導致僱員無法迅速地且需繳付附加費用的情況下收到其報酬（第六十三條第一款、第二款、第四款及第五款），亦避免出現對僱員本身及其家人賴以維生的報酬會造成風險的情況。基於後者所指的理由，法案禁止在出售含酒精飲品的場所或經營娛樂場幸運博彩的場所支付報酬，但屬向在該等場所工作的人士支付報酬的情況除外（第六十三條第三款）。目的是避免僱員在收取其報酬後立即花掉，從而確保報酬的社會功能。

6.2.5. 從保障支付報酬的層面來說，民法對某些債權給予優先受償權。換言之，法律賦予特定債權人優先於其他債權人受償之權能（《民法典》第七百二十八條）。因勞動關係而生的債權，尤其是屬於僱員最近六個月的報酬方面的債權享有針對動產的一般優先受償權（《民法典》第七百三十二條第一款(c)項）⁴⁷。優先受償權，如其範圍包括在查封日或等同行為日屬於債務人之所有動產價值，即為動產一般優先受償權（《民法典》第七百三十條第二款）。

由於多種的債權均享有優先受償權，因此，法律對該等債權的受償順位作出了訂定，亦即訂出滿足該等債權的次序。按優先受償權的順位，僱員的債權屬第七位（《民法典》第七百三十九條(d)項及第七百三十

⁴⁷ 因勞動合同或因違反、終止該合同而生之屬於受僱人之最近六個月之債權享有針對動產之一般優先受償權（《民法典》第七百三十二條第一款(c)項）。



二條第一款(c)項)。

在法案最初文本中，原本有一條關於勞動債權的優先受償權的規定（第四十三條），但其內所規定的是有別於《民法典》所訂定的。由於沒有理由脫離民法相關的一般規定，故於法案最終文本中，刪去該第四十三條，現在的工作文本中，已沒有對優先受償權作出特殊的規定。

6.2.6. 從民法保護報酬的層面來說，還有最後一點須指出，這就是關於抵償及扣除的制度（第六十四條）。

首先，禁止僱主將所欠的報酬抵償僱員的欠債。按一般規定，如兩人互為對方的債權人及債務人，則任一人均得以其本身的債務與其債權人的債務抵銷而解除債務（《民法典》第八百三十八條第一款），但如果屬報酬方面的債權，法案則規定不容許僱主進行抵銷，因為此行為有可能實際上導致減少僱員的收入，而此收入也許是僱員維持個人和家人生計的唯一收入來源。然而，對僱員來說，則不予以任何限制進行該抵銷。

其次，僱主不得單方面對僱員的報酬作出任何扣減，除非屬第六十四條第一款規定的情況。但需要指出的是，第六十四條第一款(三)項及(六)項所規定的情況屬僱主作出真正抵銷債權性質的情況，因此，應視之為禁止僱主作出抵銷的例外情況。至於(五)項關於因缺勤而喪失的報酬，嚴格來說，並不是一項扣除，因為僱員沒有上班，沒有提供工作，所以原則上不應予以支付報酬。

正因面對的是一項涉及維護社會報酬的規定，法案對某種相關的扣除設定了每月的限額。而第六十四條第二款所設的基本報酬六分之一的限制的規定則是透過禁止過份扣除的效力，確保僱員有最起碼經濟能力的一種手段。

6.2.7. 除了上述民事方面的保障外，法案同時亦規定處罰制度對報



酬予以保護。

根據法案規定的處罰制度，在違反第六十二條第三款及第六十四條規定下，不支付全部或部分報酬構成輕微違反，按違法行為所涉及的每一僱員，可科處\$ 20,000.00（澳門幣二萬元）至\$ 50,000.00（澳門幣五萬元）的罰金（第八十五條第一款(六)項）。如違反第六十三條第一款至第五款關於支付的地點及方式的規定亦構成輕微違反，按違法行為所涉及的每一僱員，可科處\$ 10,000.00（澳門幣一萬元）至\$ 25,000.00（澳門幣二萬五千元）的罰金（第八十五條第二款(四)項）。

在處罰方面，委員會在討論法案的過程中，曾對由一些委員會成員及公開諮詢收集到的意見中提出欠薪刑事化的建議進行了分析。這些建議的理據是，工資是應受刑法保護的法益，且刑事化能起預防作用，有關建議還引述與澳門法律體制較接近的其他法律體制如香港特別行政區⁴⁸該方面的立法經驗作為佐證。

關於第一個理據，有意見認為，只有通過法律將欠薪刑事化才能真正保護作為個人和家庭維生的經濟來源的工資。至於第二個理據，建議者認為，如法律規定不支付報酬可處監禁便能起阻嚇作用，預防僱主作出該違法行為。

委員會與政府曾就上述建議展開討論，政府提供了關於2004年至2006年欠薪個案的統計資料（參閱附件二），並對該建議在技術上的可行性表示保留。

委員會就不按時履行支付工資的義務，對於在法制上解決該問題的多種可能性進行了分析，尤其是針對欠薪刑事化這個要求。法律在該方

⁴⁸ 香港勞工法例（僱傭條例第57章）規定，任何僱主如故意及無合理辯解而違反與時間及支付工資有關的規則，可處罰款\$200,000及監禁1年（第63C條）。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

面的原則，是刑法的補充性原則，即刑法應是保護法益的最後手段，只在所有其他保護方法都顯示無效的情況下，才予以運用。委員會對該要求的不同立法政策亦作出了分析，有關分析內容載於表二。

表二
立法政策的選擇



1. 如果僱主不向按勞動合同規定已為其提供活動的僱員支付回報，是否只應採用民法中為不履行合同義務而設的責任機制來處理？

應該

只採用民法

不應該

應一併採用公
法的處罰規定

2. 如果視不履行支付回報的義務為違法行為，那麼此違法行為該屬什麼性質？

刑事性質

刑法的補充原則
(刑法應是保護法益的最後手段，只應在其他保護途徑無效時才採用。)

識別出直接
保護的法益

犯罪

3. 應訂定那類型的刑罰？

- 罰金及/或
- 徒刑

行政性質

行政違法行為

輕微違反

利益的間接保護
(違反輔助性規定)

4. 哪一個抽象刑罰幅度適當？

- 罰金金額
- 徒刑期限
(輕微違反至六個月)



經分析有關理據後，委員會內部雖然未能就該建議達成一致的共識，但仍得出結論，載於法案中的制度已能回應澳門現在的需求，因此，無須在現階段將故意欠薪刑事化。一方面，由於輕微違反屬刑事性質，故已顯示出欲保護的法益的重要性。另一方面，由於將加重有關罰金，因此，阻嚇作用亦將得以加強，在法案新文本中，罰金將由 \$ 2,000.00（澳門幣二千元）至 \$ 10,000.00（澳門幣一萬元）⁴⁹ 提高為 \$ 20,000.00（澳門幣二萬元）至 \$ 50,000.00（澳門幣五萬元）⁵⁰。最後，考慮到法案的邏輯，為該類侵犯屬民事性質的合同行為訂定監禁刑罰並不適宜。

7. 載於法案第六章的勞動關係的終止制度以現行勞工法規定的兩大方向為基礎：一方面，勞動關係的終止頗具靈活性，以確保存在一個能與經濟相協調的勞動市場 - 在這一方面，一些經濟方面的因素表明有理由採取更自由的態度，及最終更開放地處理可能發生的勞動關係終止的事宜⁵¹；另一方面，確立一定程度的就業保障，讓僱員得到個人、職業和經濟的穩定。

法案規定範四種勞動合同關係的終止方式：廢止、解除、失效和單方終止（第六十六條）。根據類型化的原則，勞動合同只能因法律規定的一項理由而終止⁵²。

⁴⁹ 法案最初文本第七十九條(四)項。

⁵⁰ 法案新文本第八十六條第一款(六)項。

⁵¹ José António Pinheiro Torres, “勞動合同之終結 4 月 3 日之第 24/89/M 號法令淺釋”，載於澳門大學法律學院學報第六期，1998，第 81 頁。

⁵² 同上。



7.1. 廢止合同是一種雙方行為，通過這一行為雙方決定終止合同關係。基於合同自由，訂立合同聯繫的人士可以隨後在任何時間撤銷這一聯繫⁵³。

第六十七條第一款規定“僱主與僱員在雙方協議下得終止合同（...）”，並要求該協議須以書面方式作成，其內須載明協議訂立的日期及開始生效的日期（第二款）。

關於廢止合同的效力，廢止並不引致財產後果。第六十七條第一款規定，廢止合同無須作出任何賠償。“亦即是說，由於廢止僅對將來產生效力，不會有如解僱情況下一樣的賠償和補償，但是主體間的債權和債務不會因合同被廢止而無效。如還有未支付的超時工作；又或者如僱員因其過失損壞一工具而須按價分報酬期給付但仍欠付數期分期給但仍欠付等，該等債權和債務都必須兌現”⁵⁴。

第六十七條第一款規定，以廢止的方式終止勞動合同無須預先通知，僱主和僱員雙方不可以在簽訂合同時，寫入一些在廢止合同時無任何賠償的條款。這個規定欠缺技術上的嚴謹性，某種程度上扭曲了廢止作為雙方終止勞動合同的模式。政府已被提醒這個規定的行文出現法律嚴謹性問題，尤其是不容許雙方在合同內訂定法律本身已經規定了的效果（無賠償）。以及不存在理由不容許雙方在合同自由的前提下訂明有賠償，從而排除了補充適用的規則。雖然提出了技術上的論據，但政府堅持保留法案

⁵³ 參閱 Pedro Romano Martinez, ‘Cessação do Contrato de Trabalho - Aspectos Gerais’, 載於 Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol.III, Almedina, 2002, 第 185 頁。

⁵⁴ António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 援引第 524 頁。



的行文。

廢止合同是合同終止的一般理由，在現行的勞工法中，即四月三日第 24/89/M 號法令第四十三條第三款(a)項也有所規定。

7.2. 失效是由於嗣後的法律事實而決定撤銷聯繫⁵⁵。

當發生確定性限制提供工作的事實時，尤其是與僱員、僱主有關的原因，或存在解除的情況，法律賦予終止勞動關係的效力。

不能提供工作可因僱員死亡，也可因訂立合同嗣後的長期疾病和傷殘而導致。這些是導致僱員確定性地不能履行對其有約束力的合同的主觀情況。然而，一些客觀情況同樣會限制提供工作，例如依據法律命令，一種工作變成被禁止或提供該工作的要件變更，導致僱員停止履行該等要件，又或在一些情況下，僱員喪失執行一種職業的資格⁵⁶。同樣地，假若勞工法設定了一種與年齡掛鈎的僱員退休制度，也會出現上述情況。

當僱主不能再接受提供工作，提供工作的確定性限制便是由僱主而引起的。這可以是因為作為自然人的僱主死亡或因為公司撤銷，尤其是作為法人的僱主破產。但也可以因為一些屬於僱主意願以外的事實，例如發生意外或不可抗力的情況⁵⁷。

至於解除情況的存在，也會引致合同因失效而終止。第七十三條第一款（一）項規範了這一情況，包括具確定期限的勞動合同的期限屆滿（參閱第二十一條）和完成合同內訂明的標的，而在該合同內訂定了不具確定期限的條款（參閱第二十四條）。這一概念體現於現行制度，並載於四月三日第 24/89/M 號法令第四十三條第三款(b)項至(d)項。

⁵⁵ 參閱 Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 援引第 889-921 頁。

⁵⁶ 試想，一名律師因在律師公會的登記被廢止或中止而不能執業。

⁵⁷ 例如，若公司設施在一次火災中焚燬，勞動合同便會因僱主確定性地不能接受工作的提供而失效。



由於是涉及不能提供工作的情況，法律沒有就合同因失效而終止而賦予財產效力。原則上，第七十三條第二款規定“因合同失效而終止勞動關係無須作預先通知，亦不會有任何賠償”。

7.3. 單方終止是因為任一方向他方當事人提出單方聲明而引致勞動關係的終止。

法案保留了單方終止的情況，即任何一方在試用期內因沒有意願維持勞動關係而要求將之終止（參閱第十八條第一款）。關於這一情況，因為勞動關係仍未鞏固，法律賦予終止這一勞動關係的權利，無須因行使這一正當權利而引致的損失向他方當事人作出補償（第十八條第四款）。

7.4. 最後，解除是因任何一方的意願而以單方理由終止勞動關係的情形。

第六十八條第一款規定“無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同”。法案容許勞動關係的終止可在任何時候發生，只要雙方任何一方表達終止勞動關係的意願。然而，基於所表達的意願是基於保持勞動關係的限制性事實（合理理由）還是基於雙方的合同自由而有不同的法律後果。

7.4.1. 不論是以甚麼理由，僱主和僱員都可在任何時候決定終止勞動關係，並只須提前通知在某一日期解除聯繫的意願。預先通知是為了給予他方當事人就單方決定終止合同的效力而作好準備。

假若是僱員決定終止勞動關係，他是按《民法典》第七十二條第六款的規定行使自由權，而按這一規定，沒有人得以在違反其意願下被強迫屈從於一勞動合同的約束（否則，可能構成一種農奴或使人成為奴隸的



形式)。這一機制近似單方終止，只要求僱員遵守合同規定的預先通知期或七天的補充適用期限（第七十二條第二款和第三款）。假如僱員不遵守預先通知期，僱主“有權收取一項相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬的賠償”（第七十二條第四款）。

假若是僱主決定終止勞動關係，法律制度基於對僱員的工作保障，要求作出單方決定的一方對僱員作出補償。因此，僱主不只是要遵守合同規定的預先通知期或十五天的補充適用期限（第七十二條第二款和第三款），還須根據第七十條向僱員支付終止合同的賠償。假若僱主不遵守預先通知期，僱員“有權收取相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬”（第七十二條第四款）。

有需要強調，單行法有關於可歸責於僱主無理解除合同的情況的規定，按法律規定，在該等情況下，僱員有權收取賠償⁵⁸。

僱主不基於合理理由而僅透過賠償來終止勞動合同的自由因法律對僱員的保障規定而受到限制。第五十六條第二款規定“僱主不得單方面與處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員終止勞動關係；但具合理理由除外”。假若僱主如此為之，會引致第五十六條第三款規定的民事後果。根據這一款規定，“僱主須向被解僱的女性僱員作出相等於五十六日基本報酬的賠償，且不影響其他應作的賠償”。

第七十條規定的計算賠償公式是以僱員的年資為基礎的。然而，與現行勞工法的規定一樣，法案就第七十條第一款的規則作了一雙重限

⁵⁸ 即第 2/2006 號法律（預防及遏止清洗黑錢犯罪）第五條第十款和第 3/2006 號法律（預防及遏止恐怖主義犯罪）第十條第十款所規定的情況，如勞動關係因有關實體被法院命令解散、禁止從事某些業務及臨時或永久封閉場所，為一切效力均視僱主為沒有合理理由解約。然而，七月十五日第 6/96/M 號法律（妨害公共衛生及經濟之違法行為之法律制度）第十五條第三款也有對類似情況作出規定指場所之暫時或永久封閉不構成解除勞動合同之合理理由，這推定是雙方面適用的。在這種情況下，勞動關係的解除應透過客觀失效為之，即僱主無法再接受僱員提供的服務。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

制。一方面，無論勞動關係的期間多長，賠償的最高金額以在解除合同之月僱員的基本報酬的十二倍為限（第七十條第三款）。另一方面，除僱主與僱員另有協定更高金額的情況外，不論實際收取的基本報酬為何，用於計算賠償的月基本報酬的最高金額為澳門幣壹萬肆仟元（\$14,000.00）（第七十條第四款）。

委員會一些成員反對就僱主不以合理理由解除合同的賠償作出的雙重限制。公開諮詢時，所收集到的意見也反對這一規定。整體而言，有關意見認為應如第七十條規定一樣，賠償只應考慮僱員的年資，而為著計算賠償的月報酬金額，在法律上規定澳門幣壹萬肆仟元作為報酬限額尤為不合理。更甚者，儘管第七十條第四款指明該金額的訂定“可按經濟發展的情況作出調整”，但在政府制定法案時卻並未作出相應調整。

法案採用的澳門幣一萬四仟元這一金額，是維持了十年而從未作調整的現行勞工法規定的金額⁵⁹。由於政府於二零零七年五月向立法會提交最初文本時，主要因為澳門博彩業員工的收入大幅提高，因而導致工資中位數上升，這就降低了法律規定的賠償限額與澳門工資中位數的比率（參閱表三）。

表三
賠償限額與工資中位數比率

	工資中位數 (澳門幣)	賠償限額 (澳門幣)	賠償限額與 工資中位數比率
1992* (第 24/89/M 號法令)	3,499	10,000	2.85
1996 (第 12/96/M 號訓令)	4,914	12,000	2.44
1997 (第 254/97/M 號訓令)	5,221	14,000	2.68

⁵⁹ 由十二月十五日第 254/97/M 號訓令訂定。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

2007 (最初文本)	7,588	14,000	1.84
2008 (新文本)	8,200	14,000	1.70

*沒有 1992 年之前關於按職業統計的每月工作收入中位數的數據。

來源:官方統計，統計暨普查局。

委員會的分析、議員提出的具體建議和公開諮詢所收集的意見已適時轉達政府，但政府認為修改法案規定的賠償限額並不適當。

7.4.2. 勞動關係可因嚴重事實或情況的出現導致不可能維持而結束。當這種情況出現便會構成解除勞動關係的合理理由（第六十八條第二款）。這是為無可挽救且無法繼續履行合同承諾而容許解除合同的一種不確定概念⁶⁰。

當僱主發現僱員因過錯違反本身在職務上的義務，而該過錯的嚴重性又導致職務聯繫不可能再維持，僱主就可以決定終止有關的勞動關係。合理理由的一般定義載於第六十八條第二款及第六十九條第二款內，法律以例舉方式列出可以構成合理理由的不法行為。

在程序上，僱主以合理理由終止勞動關係，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將其意願通知僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述（第六十九條第一款）。首先，這種做法會要求提出歸責的人必須對有關歸責的事實提出證據，其次是讓僱員得知被歸責的事宜及向僱主提出解釋，這有助於司法爭執的裁決。而在時間上的要求，則可以限制僱主在解除勞動關係方面的權力，確保僱員工作的法律安定性。假設僱主在獲悉僱員違反合同後的一段長時間仍不主動以合理理由解除合同，就不再

⁶⁰ 見 Joana Vasconcelos, 'Concretização do Conceito de Justa Causa', in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, 第三冊, Almedina, 2002, 第 213 頁。



符合第六十八條第二款關於僱員的作為導致勞動關係不可能再維持。

從財產的角度來說，“屬僱主有合理理由解除合同的情況，僱主無須支付任何補償性賠償”（第六十九條第三款）。因此，倘若僱主所歸責的理由欠缺根據或沒有將對歸責於僱員的事實作出簡述的書面通知交予僱員，法律就會視終止勞動關係為不合理（第六十九條第五款）。在這種情況下，僱員有權按第七十條有關僱主不以合理理由解除合同的規定收取兩倍的賠償，作為對僱主的民事處分。

按相類似的規定，僱員同樣可以以僱主存在某些不法行為，而該等行為的嚴重性使不可能再維持彼此間的勞動聯繫，從而決定終止勞動關係。第七十一條第二款（一）項至（五）項列舉了主觀性理由。此外，該條還對一些客觀情況作出規範，如在僱員無力干涉的情況下就可以以此作為理由終止勞動關係，如僱主轉讓公司和對合同訂定的勞動條件作重大更改[（六）項和（七）項]。第一種情況涉及合同自由，特別是選擇與誰訂立合同的自由有關。倘若公司的轉讓引致《商法典》第一百一十一條規定的勞動合同條款的繼受的情況出現，僱員就可以此作為理由與公司解除聯繫。而第二種情況則與按當初雙方意願訂立合同的條件的變更有關，而有關的變更使僱員認為不再具有條件繼續維持與公司的聯繫。在這種情況下，可援引因合同條件被事後更改而解除合同的制度（《民法典》第四百三十一條）。而就上述各個情況而言，只能在合同受到非正常變更時和雙方或任何一方要履行的債務嚴重違反善意原則，且超越因訂立合同所應承受的風險範圍時方可解除合同⁶¹。

第七十一條以舉例的方式列出一系列法定情況，還容許單行法例將某些事實視為構成僱員終止勞動關係的客觀合理理由。

⁶¹ 見 José António Pinheiro Torres, “勞動合同之終結 4 月 3 日之第 24/89/M 號法令淺釋”，載於澳門大學法律學院學報第六期，1998，第 81 頁。



從財產的角度來說，如僱員以合理理由解除合同，則有權收取一項按第七十條規定及按其年資（第七十一條第五款）計算的賠償。倘若歸責的事宜欠缺合理根據或沒有對歸責於僱主的事實作出簡述，則僱主有權收取僱員一項相應於已訂定的預先通知期日數，亦即按合同規定的日數的基本報酬的賠償，或按第七十二條第三款規定的七日計算的賠償。

8. 合同確立的勞動關係屬民事性質，這種合同亦具有一般合同存在的問題，當遇上不遵守義務的情況也按一般規定處理。然而，除了規範私人關係外，勞動規則通常也會對雙方和對社會重要的法益作出保護。因此，也就有理由建立一個公法上的有關違反勞動規範的處罰制度。

法案中的處罰制度⁶² 主要將違反社會基本道德價值而要以《刑法典》作處理的情況與其他違法情況亦即在道德層面上還未需要以刑法作處理的違法情況⁶³ 作出劃分，對後者只須以行政處分處理便可。因此，法案將違法行為劃分為輕微違反（第八十五條）和行政違法（第八十八條）⁶⁴。

8.1. 輕微違反具有刑事性質，是單純違反或不遵守法律或規章之預防性規定之不法行為（刑法典第一百二十三條第一款）。將一種行為定性為輕微違反，是考慮到其對受保護的法益或某種利益造成危險，這種危險是由於違反保全規定而引致的，因此這裏並沒有要求不法行為須對任何法益構成具體危險或損害。

法案根據法定特徵選擇了一些應定性為輕微違反的行為，並根據可譴責性的程度將它們分為三組（第八十五條第一款至第三款）。最嚴重

⁶² 第七章，第七十九條至第九十一條。

⁶³ 見 Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 第 1237 頁。

⁶⁴ 關於輕微違反與行政違法在澳門法律體制中在性質上的分別，見第 6/2006 號終審法院合議庭裁判。



的處罰保留予嚴重影響僱員生活和健康的違法行為，或損害本地法律體制基本價值的違法行為。第八十五條保護的法益包括僱員的健康、工資的社會價值、未成年僱員的健康發展、母親身份的社會職能或休息權利。

8.2. 關於較輕的違法行為，法案將其非刑事化並定性為行政違法（第八十八條）。這一取向跟隨了澳門法律現有的趨勢，即“立法者越來越感到有必要規範不具刑事、民事或紀律性質之不法行為，這不僅因為存在將某些無須由刑法約束之行為非刑事化之趨勢，亦由於純粹與行政規範有關之違法行為類型日益增多⁶⁵。”

行政違法不具刑事性質，是單純違反或不遵守法律或規章之預防性規定之不法事實，而該事實不具輕微違反性質，且規定之處罰屬金錢上之行政處罰，稱為罰款（十月四日第 52/99/M 號法令第一條第二款－行政上之違法行為之一般制度及程序）。

對這兩種違法行為作出區別，是由於它們的實體制度和程序制度有不同之處。關於輕微違反的制度補充適用在刑法典（第一百二十三條至一百二十七條）、勞動訴訟法典（第八十九條至一百零九條）和刑事訴訟法典（第三百八十條至三百八十八條）中的規範。另一方面，行政違法受法案第七章第三節（第八十八條至九十一條）和通過行政上之違法行為之一般制度及程序⁶⁶的十月四日第 52/99/M 號法令規範。

8.3. 關於制度的不同之處，值得強調的是，第九十條第二款（一）項和第三款（一）項規定的違法責任的自願更正機制僅適用於行政違法。在此情況下，若違法者透過採取適當行為使違反的法規的行為得以更正，這一性質的違法行為便不再適用任何處罰。相反，在一般的輕微違反中，

⁶⁵ 十月四日第 52/99/M 號法令的序言－行政上之違法行為之一般制度及程序。

⁶⁶ 參閱法案第八十條。



即使違法者已按第八十條的強制性規定履行未履行的義務，輕微違反責任並不因此而消失，仍須適用處罰。然而，就此情況，法律容許只繳納規定的抽象刑罰幅度的最低罰金（《勞動訴訟法典》第九十六條和《刑事訴訟法典》第三百八十二條）。

有一種不同的情況—也是一種例外的情況—是關於履行對僱員的金錢給付責任的輕微違反行為的，尤其是第八十五條第一款（六）項、第二款（三）項和第三款所規定的情況。在這些情況下，為鼓勵違法者盡快履行未履行的義務把所欠的金錢債務支付給僱員，法案設立了一項消滅輕微違反責任的機制。標題為“自動繳納”的第八十六條規定，屬上述所指的輕微違反，倘違反者履行相關的金錢債務，則獲免除繳納罰金。

由於所使用的法律用語屬於免除刑罰的概念（“嫌疑人獲免除繳納罰金”），同時在標題上使用“自動繳納”的用語第八十六條的行文可以引致誤解，令人以為所指的是《刑法典》所規範的免除刑罰（以已判罪為前提的），又或者以為類似《勞動訴訟法典》以及《刑事訴訟法典》所規定的自動繳納罰金的機制。但是現在的規定嚴格來說是一種消滅輕微違反責任的方式，儘管在時間上僅限於根據9月18日第60/89/M號法令核准的《勞動稽查規章》第十三條所定的期限內將筆錄送交法院之前。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

政府已被提醒關於第八十六條第一款的行文欠缺法律嚴謹性，但最終都決定不將修改引入法律內。

根據法案第八十六條和《勞動訴訟法典》第九十二條（行文經法案第九十六條修改）、第九十三條及第九十六條的規定，如觸犯第八十五條第一款（六）項有關輕微違反的規定，則會產生下列效果：

- 如嫌疑人繳納所欠款項，相關的輕微違反的責任則有機會被消滅（法案第八十六條）；
- 嫌疑人可在聽證開始前的任何時候繳納和支付所欠的款項（《勞動訴訟法典》第九十六條第一款）；
- 如嫌疑人在筆錄送交法院前繳納和支付所欠的款項，相關的筆錄就不會被送交法院（法案第八十六條及《勞動訴訟法典》第九十二條第一款）；
- 如繳納在筆錄送交法院後作出，且有關筆錄屬公務員親身目擊輕微違反而製作成的（按照《勞動訴訟法典》第九十一條第四款的規定，其效力等同於控訴），檢察院又證實輕微違反的責任已被消滅，檢察院則須促使法院最終判嫌疑人無罪（《勞動訴訟法典》第九十三條第二款）；
- 如繳納在筆錄送交法院後作出，程序則按《勞動訴訟法典》一般規定進行且不適用第八十六條規定的可獲消滅輕微違反責任；
- 輕微違反責任的消滅不適用於累犯的情況（法案第八十一條及第八十六條）；
- 輕微違反責任一旦被消滅，則不會科處任何有關觸犯輕微違反的罰金。



委員會已廣泛討論上述機制，且對此有不同意見。一些議員認為法律容許僱主改正其不履行合同義務的情況且不處以訂定的刑罰這一規定是恰當的，只要違法者償付所欠的金錢義務便無須再承擔任何後果。相反，另一些成員認為，就輕微違反而言，法律應訂定其違反法律規定義務的後果。一如其他輕微違反，涉及支付金錢義務者亦應被排除在違法者不需承擔責任機制之外，無論是出於自願糾正還是被排除輕微違反責任，其實也應該與其他輕微違反一樣。而法案規定的解決方法有違其本質，因為在保護所涉及的法益的同時，尤其是就勞動的社會價值最高可科處澳門幣二萬元至五萬元，當發生履行義務的不作為時卻放棄這一保護。

由於在立法政策和技術層面對所建議的機制存在爭論，因此已提醒政府選擇在未來的勞動法對此作出規範。然而，為了補足引入的制度的彈性，政府選擇作出規定，假若一名嫌犯因作出第八十五條第一款（六）項規定的輕微違反行為而被處以繳納罰金（亦即，法案採納的輕微違反責任排除機制不運作的情況下），如不自願繳納或在強制下仍不繳納罰金，罰金處分可轉換為監禁。在這種情況下，排除《刑法典》第一百二十五第一款規定的關於輕微違反的罰金之不可轉換性的一般原則，並適用《刑法典》第四十七條的規定。

8.4. 對作出的違法行為訂定法人責任，是共同適用於兩類違法行為的處罰制度的一個重要方面。

作為僱主實體的法人，其角色的重要性體現在他們大部分是勞動法例規範的對象。因此，在不妨礙本地法律體制規定的，刑事責任的個人



化原則（刑法典第十條）的前提下，在例外情況和強制性刑事政策下，出於社會生活的需要，有必要求助於“刑法的處罰效力，以應對由集合實體採取的行為而引致的潛在損害”⁶⁷。因為法律容許法人成為法律義務的對象，那麼，他們不只是需要遵守這些義務，還可能違反這些義務⁶⁸。

仿效澳門其他法律⁶⁹，法案第八十二條第一款訂定“法人，即使屬不合規範設立者、無法律人格的社團以及特別委員會均須對其機關或代表以其名義且為其集體利益而作出本法律所規定的違法行為承擔責任”。

這一規定不只涵蓋具有法律人格的作為權利和義務主體的法人⁷⁰，而且還包括由於組成的不規則行為而導致沒有法律人格的法人。不論有沒有法律人格，這些實體可訂立勞動合同並具有擔當僱主的資格⁷¹。因此，同時由他們承擔違反勞工法的責任是合理的，況且已經有法律規定不具備法律人格的集合實體承擔債務責任的機制⁷²。

當設定有責任時，也就意味着向集合實體本身追究其違法行為的責任。儘管法人的行為應由自然人執行，但應歸責於集合實體本身。

法人的責任只可透過其機關或在法律上有資格以其名義行事的法定代表，也就是可以公司名義作出決定的人士的⁷³作為或不作為。來實現法定代表是指以公司名義有決定權的人士，且只要其作為或不作為是以集體利益出發。另一方面，如行為人違抗有權者的明確命令或指示而作出行

⁶⁷ Mário Pedro Seixas Meireles, *Pessoas Colectivas e Sanções Criminais: Juízos de Adequação (Contributo para um Sistema Sancionatório Penal das Pessoas Colectivas)*, Coimbra Editora, Coimbra, 2006, 第 23-24 頁。

⁶⁸ 參閱 Gonçalo Sopas de Melo Bandeira, “Responsabilidade” Penal Económica e Fiscal dos Entes Colectivos, Almedina, Coimbra, 2004, 第 366-367 頁。

⁶⁹ 例如，參閱七月十五日第 6/96/M 號法律（妨害公共衛生及經濟之違法行為之法律制度）第三條，第 7/2003 號法律（對外貿易法）第五十二條及第 2/2006 號法律（預防及遏止清洗黑錢犯罪）第五條。

⁷⁰ 根據民法典第一百四十一條的規定，法人的法律人格取決於其設立的法定形式。

⁷¹ 根據第二條（一）項，“僱主”是指“透過合同，支配及領導僱員工作，並向僱員支付報酬的任何自然人、法人、無法律人格之社團或特別委員會”。

⁷² 《民法典》第一百八十九條。

⁷³ Paulo Saragoça de Matta, *O Artigo 12.º do Código Penal e a Responsabilidade dos “Quadros” das “Instituições”*, Coimbra Editora, Coimbra, 2001.



為，不能由法人負上責任（第八十二條第二款）。

第八十二條第三款訂定集合實體和有關行為人均要負上責任。這種情況下，具有法律人格的法人和自然人承擔不同的責任。因為是不同的法律實體，他們應自主承擔其責任。所以，並非對違法行為作出雙重處罰，因為是涉及兩類各自具有法律人格不同的人⁷⁴。

除了追究法人違法責任的規則，法案還訂定了繳納科處的金錢處罰的連帶責任規則。

繳納罰金或罰款的一般規則是，誰須對違法行為負責，便同時須負責繳納罰款（第八十三條第一款規定“違法者須負責繳納罰金或罰款”）。然而，假若違法者是法人且不繳納科處的罰金或罰款，行為人（自然人）須為對該違法行為負責（法案第八十三條第一款和第二款及勞動訴訟法典第九十七條）⁷⁵，因而須與法人負連帶責任。如出現這一情況，以法人名義繳納罰金或罰款的自然人對此有求償權⁷⁶。同樣地，如對以集合實體名義行事的自然人科處罰金或罰款，且被判處須對違反勞動法負責，若這一自然人不繳納罰金或罰款，法人須就這一繳納負連帶責任（第八十二條第四款）。

8.5. 就適用於輕微違反的補充性制度，必須強調以下幾點：

- 過失必須受處罰（《刑法典》第一百二十三條第二款）；

⁷⁴ 參閱 Mário Pedro Seixas Meireles, *Pessoas Colectivas e Sanções Criminais: Juízos de Adequação...*, 援引第 88-98 頁及 Gonçalo Sopas de Melo Bandeira, “Responsabilidade” Penal Económica e Fiscal dos Entes Colectivos, 援引第 326-404 頁。

⁷⁵ 在相類的制度有所規範，尤其是七月十五日第 6/96/M 號法律第二條第三款和第三條第四款，以及第 7/2003 號法律第五十二條第二款及第三款。

⁷⁶ 參閱《民法典》第五百一十七條第一款：作出超過本身須分擔部分之給付以滿足債權人權利之債務人，有權向每一共同債務人要求償還其各自須分擔之部分。



- 法案訂定的罰金不可轉換為監禁（《刑法典》第一百二十五條第一款），但第八十五條第一款(六)項關於涉及僱員債權的輕微違反的刑罰（法案第八十七條）除外；
- 輕微違反程序不須有舉報；
- 觸犯法案規定的輕微違反的情況不會有刑事記錄[六月三日第27/96/M 號法令（刑事記錄制度及查閱刑事資訊之條件）第三條(d)項]；
- 如自科處處罰或處分的司法裁判轉為確定性之日起一年內作出相同的違法行為，即屬累犯；所適用的罰金的下限將提高三分之一（法案第八十一條）；
- 在輕微違反訴訟程序中可對不履行即構成違法行為的義務提出民事訴訟（《勞動訴訟法典》第一百零一條第一款）。

9. 委員會認同勞動關係法法案對經濟和社會的重要性。法案中所採取的法律制度的效果是使法案的條文得以改善，這不單只涉及對不同政治觀點的考慮，還有在技術層面上的改善。根據《立法會議事規則》第一百一十七條規定，委員會要對法案的具體內容是否與其隱含的原則相符和確保法律規定在技術上是否妥善進行審議。因此，無論是委員會成員，或曾參與委員會會議的非委員會成員的議員，抑或顧問團甚至是公眾都對法案提出了很多不同的建議。於本意見書附件四中集合了一些議員就本法案的書面意見。

因為提出的建議非常多，所以不是每次都能夠達成共識。然而，主導委員會工作的良好意願以及與政府溝通時所採取開放的態度，使得盡一切可能使新勞工法包含最大的社會共識。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

五、 結論

委員會經細則性審議及分析後認為：

- 1、本法案具備在全體會議作細則性審議及表決的必要要件；
- 2、有必要邀請政府委派代表列席為細則性表決法案而召開的全體會議，以提供必需的解釋。

二零零八年七月二十五日。

委員會

鄭志強
(主席)

許輝年
(秘書)

賀定一



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

Handwritten mark

Handwritten mark

高開賢

張立群

楊道匡

高天賜

梁安琪

李從正



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

附件



附件一

《勞動關係法》法案最終修改文本與最初文本 內容對照表

勞動關係法 (最終修改文本)	勞動關係一般制度 (最初文本)
第一章 一般規定 第一條 標的 本法律訂定勞動關係的一般制度。	第一章 一般規定 第一條 標的 本法律訂定規範勞動關係的一般制度。
第二條 定義 為適用本法律的規定，下列各詞的定義為： (一) “僱主”是指透過合同，支配及領導僱員工作，並向僱員支付報酬的任何自然人、法人、無法律人格之社團或特別委員會； (二) “僱員”是指透過訂立合同，在僱主的支配及領導下工作，並收取報酬的自然人；	第三條 定義 為適用本法律的規定，下列各詞的定義為： (一) “僱主”是指透過訂立合同，直接支配及領導僱員工作，並給予僱員報酬的任何自然人或法人，而不論該合同的形式及計算報酬的標準為何； (二) “僱員”是指透過訂立合同，在僱主的支配及領導下工作的澳門特別行政區居民，而不論該合



(三) “工作條件”是指不論是在勞動關係或工作地點方面，與僱主及僱員的行為及表現有關的任何權利、義務或情況；

(四) “基本報酬”是指僱員因提供工作而應獲得的，由僱主與僱員協議或法律規定的所有定期金錢給付，而不論其名稱或計算方式；

(五) “浮動報酬”是指由僱主酌情給予的所有非定期給付，尤指屬賞贈性質的津貼、獎金、佣金，以及僱主無法控制的小費等；

(六) “正常工作時間”是指僱員有義務在每日及每週提供工作的時間；

(七) “缺勤”是指僱員在正常工作時間未上班；

(八) “超時工作”是指在正常工作時間以外進行的工作；

(九) “季節性工作”是指基於工作的性質或情況，而須在一年中的某個季節或時期進行的工作；

(十) “家務工作”是指旨

同的形式及計算報酬的標準為何；

(三) “工作條件”是指不論是在勞動關係或工作地點方面，與僱主及僱員的行為及表現有關的任何權利、義務或情況；

(四) “基本報酬”，又稱為“工資”，是指因提供工作而獲取及其他經僱主與僱員協議，或按規章、協定、法律所定的得以金錢計算的所有常規及定期的給付，而不論以何種名義或方式計算；

(五) “浮動報酬”是指津貼、獎金、佣金、僱主無法控制的小費等各類非定期給付，或經僱主與僱員協議的其他非定期給付；

(六) “工作時間”是指僱員有義務提供工作的時間；

(七) “休息時間”是指僱員依法無須工作且可自主支配的時間；

(八) “超時工作”是指在正常工作時間以外提供的工作；

(九) “缺勤”是指僱員在必須上班的正常工作時間未上班；

(十) “具期限的勞動合同”是指所定期限屬確定或不確定，且期滿時即告失效的合同；

(十一) “季節性工作”是指基於工作的性質或情況，而須在一年



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

在滿足一家團或等同者及其成員本身及特別需要的工作； (十一) “具期限的勞動合同”是指隨著具確定或不確定期限的期滿而終止的合同。	中的某個季節或時期進行的任何類型的工作； (十二) “偶然工作”是指屬僱主正常業務以外的任何類型的工作； (十三) “家庭勞務”是指僱員透過收取報酬而有義務在僱主的領導及支配下，定期向僱主提供旨在滿足一家團或等同者及其成員的本身及特別需要的非經濟或非商業活動；在任何情況下，偶然提供的工作以及執行間歇性、自主或社會志願服務等具體特定性工作，均不視為家庭勞務。
第三條 範圍 一、本法律適用於所有業務領域的一切勞動關係，但不影響以下數款的規定。 二、本法律不適用於下列情況： (一) 賦予公共行政當局工作人員身份的公職僱傭法律關係； (二) 配偶或具有事實婚姻關係的人之間的勞動關係； (三) 同膳宿且屬第二親等內的親屬關係的人之間的勞動關係；	第四條 適用範圍 一、本法律適用於所有業務領域的一切勞動關係，包括公營企業及公共資本企業的勞動關係，但以下數款的規定除外。 二、本法律不適用於受《澳門公職法律制度》規範的勞動關係。 三、本法律亦不適用於下列勞動關係： (一) 同膳宿且屬第二親等內的親屬關係的人之間的勞動關係； (二) 源自為提供具體確定的服務而



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(四) 根據學徒培訓合同或融入就業市場的職業培訓制度建立的關係。 三、下列事宜由特別法例規範： (一) 與外地僱員之間的勞動關係； (二) 與海員之間的勞動關係； (三) 非全職工作。	以整體價金訂定的合同，且合同規定執行工作的人在提供服務時，擁有完全的支配和自主權。 四、與非本地僱員訂立的勞動合同，由特別法例規範。
第四條 工作條件 一、勞動關係中的工作條件由一般或有關行業特定的強制性法律規範、企業規章及勞動合同訂定。 二、本法律不得被解釋為用作降低或撤銷在本法律生效前已生效的對僱員較有利的工作條件。	第六條 較有利原則 二、本法律絕對不得被理解或解釋為用作降低或撤銷僱主與僱員之間所協議的較有利工作條件，不論該等工作條件是源自企業規章或行業特性。
第五條 僱主的權限 一、在勞動關係的範圍內，僱主有權根據相關法規訂定提供工作時所應依循的規定，並可為此制定載明工作安排及工作紀律的企業規章。	第十條 僱主的權限 一、在勞動關係及規範該等關係的規定所限制的範圍內，僱主有權訂定提供工作時所應依循的規定，並可制定載明工作安排及有關紀律制度的內部規章。 二、僱主須向其僱員公開內部規章的



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

二、上款的規定不影響對僱員源於專業規章要求的技術自主權的尊重。 三、僱主須向其僱員公佈第一款所指的企業規章的內容，以便僱員可隨時獲悉及索取副本。	內容，以便僱員可隨時獲悉或索閱。
第二章 權利、義務及保障	
第六條 平等原則 一、所有澳門特別行政區居民均不受歧視地享有同等就業機會。 二、任何僱員或求職者均不得在沒有合理理由的情況下，尤其因國籍、社會出身、血統、種族、膚色、性別、性取向、年齡、婚姻狀況、語言、宗教、政治或思想信仰、所屬組織、文化程度或經濟狀況而得到優惠、受到損害、被剝奪任何權利或獲得豁免任何義務。 三、凡因工作性質，或有關因素對提供的工作構成合理及決定性的要件，則基於上款因素而作出的行為不構成歧視。	第五條 平等原則 不論種族、膚色、性別、年齡、信仰、所屬組織、政見、社會階層或社會背景為何，所有僱員均享有平等的就業機會，且在就業及提供工作方面均享有平等的待遇。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

四、上述各款的規定，不影響對需要特定保護的社群的優待，但該待遇必須正當及適度。	
第七條 善意 一、在磋商及訂立勞動合同時，雙方應根據善意規則來進行。 二、僱主及僱員在履行其義務及行使其權利時，應遵循善意規則。	
第八條 保護私人生活隱私 一、僱主及僱員均應尊重對方的人格權，尤其有責任不透露對方私人生活隱私範圍的事宜。 二、私人生活隱私權的保留包括限制取得及散佈與雙方隱私及個人有關的事宜，尤其是與家庭生活、感情生活及性生活、健康狀況，以及政治和宗教信仰有關的事宜。	
第九條 僱主的義務 僱主須：	第九條 僱主的義務 一、僱主須：



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(一) 尊重僱員及以禮相待； (二) 向僱員支付與其工作相符的合理報酬； (三) 向僱員提供良好的工作條件； (四) 為提高僱員生產能力的水平採取適當措施； (五) 對僱員因工作意外或職業病而蒙受的損失按有關法例給予賠償； (六) 保持更新每名僱員的資料記錄； (七) 遵守由規範勞動關係的規定所衍生的其他義務。	(一) 尊重僱員及以禮相待； (二) 向僱員支付與其工作相符的合理報酬； (三) 顧及僱員的身心健康，提供良好的工作條件； (四) 為提高僱員生產能力的水平採取適當措施； (五) 對僱員因工作意外或職業病而蒙受的損失按有關法例給予賠償； (六) 遵守源自勞動關係及規範該等關係的規定的其他義務。
第十條 僱員的保障 禁止僱主： (一) 以任何方式阻礙僱員行使本身權利，以及因該等權利的行使而損害僱員； (二) 無理阻礙實際提供工作； (三) 未經僱員書面同意，將其讓與另一對其行使支配及領導權的僱主； (四) 無理降低僱員的職級； (五) 降低僱員的基本報酬，但屬本法律所規定的情況除外；	第十二條 僱員的保障 一、禁止僱主： (一) 強迫僱員取得或使用由僱主或其指定的人所提供的服務； (二) 強迫僱員使用由任何餐飲部、食堂或其他直接與工作有關的場所所提供的物品或服務； (三) 以任何方式阻礙僱員行使其正當權利，或因僱員行使該等權利而單方終止與其的勞動關係或給予處分； (四) 直接或間接降低僱員的報酬，但預先取得僱員的書面同意則除外；該同



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(六) 強迫僱員取得或使用由僱主直接提供或其指定的人所提供的財貨或服務； (七) 扣留僱員的身份證明文件。	意書自簽署日起產生效力，且僱主須於僱員簽署後十日內將該同意書的副本交予勞工事務局備查； (五) 扣留僱員的身份證明文件。
第十一條 僱員的義務 一、僱員須： (一) 尊重並有禮地對待僱主、上級、同事及與所屬企業有聯繫的其他人士； (二) 勤謹及守時； (三) 熱心及努力地工作； (四) 在工作的執行及紀律方面服從僱主，但僱主的命令及指示與僱員本身的權利及保障有抵觸者除外； (五) 忠於僱主，尤其不得以本人或他人名義與僱主競爭作業，亦不得將與企業的組織、生產方法或業務有關的資料外洩； (六) 保存及良好使用僱主所交託的與其工作有關的財產； (七) 配合旨在改善企業生產效率的一切行爲； (八) 在工作衛生與安全方面，以適當方式與僱主合作； (九) 遵守由規範勞動關係的	第十一條 僱員的義務 一、僱員須： (一) 尊重並誠懇有禮地對待僱主、上級、同事及與所屬企業有聯繫或將有聯繫的其他人士； (二) 勤謹及守時； (三) 盡心及勤奮地工作； (四) 在工作的執行及紀律方面服從僱主，但僱主的命令及指示與僱員本身的權利及保障有抵觸者除外； (五) 忠於僱主，尤其不得以本人或他人名義與僱主競爭作業，亦不得將與企業的組織、生產方法或業務有關的資料外洩； (六) 保存及良好使用僱主所交託的與其工作有關的財產； (七) 配合旨在改善企業生產效率的一切行爲； (八) 在工作衛生與安全方面，以適當方式與僱主合作； (九) 遵守源自勞動關係及規範該等關係的規定的其他義務。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

規定所衍生的其他義務。 二、上款（四）項所指的服從義務，包括服從由僱主直接作出的命令及指示，以及由僱員的上級在僱主賦予職權的範圍內所作出的命令及指示。	二、上款（四）項所指的服從義務，包括服從由僱主直接作出的規定及指示，以及由僱員的上級在僱主授權的範圍內所作出的規定及指示。
第十二條 職業安全與衛生的條件 一、工作須在良好的衛生及安全的條件下提供，且工作地點須符合法律或規章所定的條件。 二、僱主與僱員須恪守法律及規章的規定，以及遵守主管實體就工作衛生與安全所作的指示。	第十三條 職業安全與衛生的條件 一、工作須在良好的衛生及安全的條件下提供，且工作地點須符合法律或規章所定的條件。 二、僱主與僱員須恪守法律及規章的規定，以及遵守主管實體就工作衛生與安全所作的指示。
第十三條 資料記錄 一、僱主須以簿冊、資料卡或資訊系統記錄有關僱員的資料，當中須載明： （一）僱員的個人資料，尤其是其姓名、性別、年齡及聯絡方法； （二）錄用日期； （三）職級或職務； （四）按第六十三條第六款(四)	第九條 僱主的義務 二、僱主須以簿冊、資料卡或資訊系統記錄有關僱員的資料，當中須載明： （一）僱員的身份資料； （二）錄用日期； （三）職業種類； （四）所收取的報酬； （五）工作時間； （六）已享受年假的期間；



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

項至(七)項規定，列明所收取的報酬； (五) 正常工作時間； (六) 已享受的年假； (七) 缺勤的總日數及獲支付報酬的因病或意外受傷的缺勤日數； (八) 工作意外及職業病； (九) 由僱員提供的有助於保障其利益的一切資料。 二、在勞動關係存續期間，且在該關係終止後三年內，僱主須保存上款所指的資料。 三、在勞動關係存續期間，僱員有權要求僱主發出載有第一款規定的資料的證明書。	(七) 因病缺勤的日數及在該缺勤期間獲支付工資的日數； (八) 工作意外及職業病； (九) 有助於保障僱員的一切資料。 三、在勞動關係存續期間，僱主須保存上款所指的一切資料，即使在勞動關係終止後，仍須保存該等資料三年。 第六十二條 發給僱員的證明書 一、僱員可於在職期間要求僱主發給載有有關任職事實的任職證明書。
第三章 勞動合同 第一節 一般規定	
第十四條 合同的訂立 一、僱主與僱員可自由訂立規範工作條件的勞動合同，但不妨礙以下各款規定的適用。	第二條 最低標準 一、僱主與僱員之間可自由訂立勞動合同，但除本法律允許雙方協議的情況外，須遵守法定的最低標準。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

二、僱主與僱員可協定與本法律的規定有異的合同條款，但其施行不可使僱員的工作條件低於本法律的規定。 三、如在合同中訂定的工作條件低於本法律對僱員的工作條件的規定，則該合同條款視為不存在，並以本法律的規定代替。 四、如僱主與僱員在合同中沒有對工作條件作出規定，則補充適用本法律的規定。	二、如僱主與僱員未就工作條件作出協議，則雙方均須遵守本法律所定的最低標準。 第六條 較有利原則 三、如僱主與僱員之間所協議的工作條件低於本法律規定的最低標準，則該等協議的工作條件視為無效，並以本法律所定的最低標準替代之。 第七條 約定制度的優先 僱主與僱員之間，或有關組織代表之間所訂的一切協議或協定，原則上獲接納；即使其規定與本法律有異，只要其施行不會使僱員的工作條件低於本法律的規定便可。
第十五條 能力 訂立勞動合同的能力受一般法規範，且訂立合同者須年滿十六歲。	
第十六條 類型 勞動合同分為具確定或不確定期限的合同及不具期限的合同。	
第十七條	第八條



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

形式 一、勞動合同不須遵守特定形式，可以口頭或書面方式訂立，但不妨礙下款規定的適用。 二、具期限的合同及未成年人的勞動合同必須以書面方式訂立。 三、以書面方式訂立的合同或協議，其內應載有雙方的身份資料及簽名，且由雙方各執一份為據。	書面合同 按本法律規定以書面方式作成的勞動合同及勞動協議，須由雙方共同簽署，並各執一份為據。
第十八條 試用期 一、勞動合同包括試用期，以便雙方在該期間內考慮是否繼續維持有關的勞動關係。 二、在不妨礙有相反的書面協議的情況下，屬不具期限的合同，試用期推定為九十日，屬具期限的合同，則推定為三十日。 三、如訂立上款所指的協議，得免除試用期或另訂試用期限；屬後者的情況，試用期應遵從下列規定：	第十四條 試用期 一、勞動關係生效的首三個月視為試用期。 二、在試用期內，任何一方均可無須預先通知及提出理由而單方終止勞動關係，且無權收取解除合同的任何賠償，但另有書面協議者除外。 三、僱員的年資由試用期開始之日起計算。 第六十五條 合同的試用期



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(一) 對一般僱員不得超過九十日； (二) 對擔任涉及複雜技術或要求特別資格職位的僱員以及對領導人員及主管人員不得超過一百八十日； (三) 對屬具期限合同的所有僱員不得超過三十日。 四、在試用期內，任何一方均可無須提出理由而終止合同，且無權收取終止合同的任何賠償。 五、在試用期內，終止合同無須預先通知，除非： (一) 雙方有如此的書面協定，但協議中規定的預先通知期不得超過本法律為試用期以外的終止勞動合同而訂定的預先通知期間； (二) 試用期已持續超過九十日，則雙方須提前七日作出預先通知。 六、僱員的年資由試用期開始之日起計算。	在執行具期限的合同的三十日內，任何一方均可解除合同而無須預先通知或具備合理理由，且僱員無權收取第六十一條第五款規定的解僱賠償；但以書面協議訂定在試用期內解除合同須作預先通知的除外。
第二節 具期限勞動合同 第一分節	第四章 具期限的勞動合同 第一節



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

一般規定

第十九條
可接納的情況

一、在不妨礙就業政策特別法例訂定的情況下，僅在爲了滿足企業的臨時需要，尤其屬季節性、過渡性或特殊性的臨時需要，且僅以滿足有關需要所需期間爲限的情況下，方可訂立具期限合同。

二、視爲企業臨時需要的情況尤其包括：

- (一) 開展期限不定的新工作；
- (二) 發展非僱主日常業務的計劃，包括創作、調查、領導及監察的相關工作；
- (三) 以承攬制度或以直接管理的方式執行、領導和監察建築工程、公共工程、工業裝配及修理工作，包括有關計劃及其他管制和跟進的補充活動，以及其他性質及時間相近的工作；
- (四) 提供季節性工作；
- (五) 因企業業務的特別增長而執行的不可預計的工作；
- (六) 替代缺勤的僱員。

一般規則

第六十三條
可訂立具期限的合同的情況

一、僅在下列情況下，方可訂立具期限的合同：

- (一) 企業業務的臨時增長或特別增長；
- (二) 季節性工作；
- (三) 執行某項偶然的特定工作或非持久性的特定服務；
- (四) 開展一項期間不定的新工作；
- (五) 以承攬制度或以直接管理的方式執行、領導和監察建築工程、公共工程、工業裝配及修理工作，包括有關計劃及其他管制和跟進的補充活動，以及其他性質及時間相近的工作；
- (六) 發展非僱主日常業務的計劃，包括創作、調查、領導及監察的相關工作；
- (七) 聘用屬就業政策特別法例所規定的其他情況的人士；
- (八) 經陳述合理理由後，由勞工事務局局長許可的其他情況。

二、非在上款所指的情況下簽訂具期限的合同，導致所訂定的期限無效。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

三、不容許以訂立具不確定期限的勞動合同來提供季節性工作。 四、非在上述數款所指的情況下訂立的勞動合同，均被視為不具期限的勞動合同。	
第二十條 必須載明的事項 一、在不妨礙第十七條第三款規定的適用下，具期限的勞動合同須載明下列事項： (一) 訂立合同人雙方的住所； (二) 合同期限及理由說明； (三) 職級或所協議的職務及有關報酬； (四) 工作地點； (五) 上下班時間及正常工作時間； (六) 合同開始生效的日期； (七) 如屬替代缺勤僱員的情況，則需載明被替代僱員的姓名及職務； (八) 訂立合同的日期。 二、欠缺下列任一要件的合同，均視為不具期限的合同：	第六十四條 形式 一、具確定或不確定期限的合同均須以書面方式作成，並由雙方簽署，其內須載明下列事項，但不影響第四款規定的適用： (一) 訂立合同者的姓名或名稱、居所或住所； (二) 職業種類或所協議的職務，以及僱員的報酬； (三) 工作地點及時間； (四) 開始工作的日期； (五) 說明訂立合同期限的合理原因； (六) 如屬不確定期限的合同，須列明訂立該合同的標的、特定工作或屬暫代他人工作等情況； (七) 如屬上項所指的暫代他人工作的情况，尚須指明被替代的僱員的姓名及職務； (八) 訂立日期。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(一) 書面形式； (二) 雙方的身份資料及簽名； (三) 所訂期限的理由說明。 三、所訂期限的理由說明須明確指出構成該理由的各種事實，所指出的理由與所訂的期限之間須有關聯性。 四、欠缺載明第一款(六)項規定的事項，視為合同自訂立日開始生效。	二、欠缺第一款(四)項規定的資料，視為合同自訂立日開始生效。 三、欠缺下列任一要素的合同，均視為不具期限的合同： (一) 以書面方式訂定； (二) 雙方簽署； (三) 雙方的姓名或名稱； (四) 第一款(五)及(六)項所規定的資料。 四、如訂定確定或不確定期限的合同的期限為兩個月或少於兩個月，則豁免以書面方式作成。
第二分節 具確定期限的勞動合同 第二十一條 期限 一、具確定期限的合同以所協議的期間為限，但該期間包括續期在內不得超過兩年。 二、屬第十九條第二款(四)項規定的情況，合同僅得以最長六個月的期限訂立，且不得續期。	(第四章) 第二節 具確定期限的勞動合同 第六十六條 訂定期限及合同續期 二、如屬需續期的合同，有關續期不得多於兩次，且合同總期限不得超過三十六個月。 三、屬第六十三條第一款(四)項規定的情況，不論合同有否續期，其期限均不得超過二十四個月。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

三、屬第十九條第二款（五）項規定的情況，不論合同有否續期，其期限不得超過一年。	四、如企業具合理理由，可向勞工事務局局長申請延長上兩款所指的期限或續期；但在任何情況下，合同總期限不得超過六十個月。 五、續期的合同及其後續期的合同，均視為同一個合同。
第二十二條 續期 一、如雙方沒有相反的書面聲明，合同於所訂期限屆滿時終止，不會自動續期。 二、合同的續期須符合訂立合同的實質性要件，如涉及更改第二十條第一款規定的必須載明事項，則還須符合形式要件。 三、如屬需續期的合同，有關續期不得多於兩次。 四、以續期為標的的合同，視為同一份合同。 五、在具期限合同終止後三個月內，如雙方訂立新的合同，則視為	第六十六條 訂定期限及合同續期 二、如屬需續期的合同，有關續期不得多於兩次，且合同總期限不得超過三十六個月。 三、屬第六十三條第一款（四）項規定的情況，不論合同有否續期，其期限均不得超過二十四個月。 四、如企業具合理理由，可向勞工事務局局長申請延長上兩款所指的期限或續期；但在任何情況下，合同總期限不得超過六十個月。 五、續期的合同及其後續期的合同，均視為同一個合同。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

合同的續期，僱員的年資由第一份合同開始生效之日起計算，但不包括合同間斷的時間。	
第二十三條 合同的轉換 一、如屬下列情況者，合同轉換成不具期限的合同： （一）超出第二十一條或第二十二條第三款訂定的限制；或 （二）協議的期間屆滿後，僱員在僱主的指示下繼續提供工作。 二、屬上款規定的情況，年資由第一份合同開始生效之日起計算。	第六十九條 合同的轉換 如超過第六十六條及第六十七條所定的期限，則合同轉換成不具期限的合同，且適用第十四條第三款的規定。
第三分節 具不確定期限的勞動合同 第二十四條 期限 一、具不確定期限的合同以完成合同標的所需時間為期限，但不得超過兩年。 二、僱主在得知完成合同標的的預計日期的情況下，須按本法律為解除合同而規定的預先通知期，	（第四章）第三節 具不確定期限的勞動合同 第七十二條 合同的期間 具不確定期限的合同的期間，是完成合同所訂立的標的、特定工作或工程的所需時間。 第七十三條 合同的失效 一、僱主在已知上條所指標的、特定工作或工程的結束時間的情況下，須按第



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

以書面方式通知有關僱員。 三、如僱主未按上款規定預先作出通知，須向僱員支付相應於所欠的預先通知日數的基本報酬。	六十一條第一款或第二款規定的預先通知期以書面方式通知僱員有關結束時間。 二、如聘用多個僱員，須自各僱員所從事的活動、特定工作或工程的正常減少而使工作量逐漸減少時起，依次向有關的僱員作出上款所指的通知。 三、如僱主不遵守第一款所指的預先通知，須向僱員支付相應於所欠的預先通知期日數的工資。
第二十五條 合同的轉換 一、在下列情況下，合同轉換成不具期限的合同： （一）超出第二十四條第一款訂定的限制； （二）預先通知期過後，僱員在僱主的指示下繼續提供工作；或 （三）如欠缺上項所指通知，在合同標的完成十五日後，僱員在僱主的指示下繼續提供工作。 二、屬上款規定的情況，年資由第一份合同開始生效之日起計算。	第七十四條 合同的轉換 一、在下列情況下，合同轉換成不具期限的合同： （一）如僱員在預先通知期過後，仍獲僱主繼續指派工作；或 （二）雖欠缺上述通知，但僱員在被聘任從事的活動、特定工作或工程結束的十五日後，仍獲僱主繼續指派工作。 二、在上款規定的情況下，適用第十四條第三款的規定。
第三節	（第三章）第六節



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

未成年人的勞動合同 第二十六條 一般原則 一、由年滿十六歲未滿十八歲的未成年人所提供的工作視為未成年僱員的工作，但不妨礙下條第一款規定的適用。 二、僱主須向未成年僱員提供適合其年齡的工作條件，並須特別預防發生妨礙其接受教育及危害其安全、健康及身心發展的任何情況。 三、僱主須促進對未成年僱員的職業培訓，並在不具備實現此目的的資源時向主管當局要求協助。	未成年僱員的勞動條件 第五十條 一般原則 一、僱主須向未成年僱員提供適合其年齡的工作條件，並須特別預防發生危及其安全、健康，妨礙其接受教育的任何情況，以及避免對其身心及道德發展造成任何損害。 二、僱主須促進對未成年僱員的職業培訓，並在不具備實現此目的的資源時向主管當局要求協助。 三、未成年僱員的法定代理人的任何書面許可，不得視為可豁免遵守有關未成年僱員的健康及培訓方面的規定。
第二十七條 例外情況 一、與未滿十六歲的未成年人訂立勞動合同，須經勞工事務局聽取教育暨青年局的意見後作出批准，方可例外地獲允許。 二、第一款的規定不適用於年滿十四歲未滿十六歲的未成年人在學校暑假期間向公共或私人的實體提	第五十一條 最低錄用年齡 一、提供工作的最低錄用年齡為十六歲，但第二款及第三款所規定的情況除外。 二、經未成年人的法定代理人向勞工事務局局長作附同理由的預先申請並獲得批准後，未滿十六歲的未成年人可在有條件限制的情況下，例外地參與工作。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

供工作的情况。 三、在不妨礙上兩款的規定下，完成義務教育的未成年入方可被聘用提供工作。 四、只要取得第一款所指的批准，且不影響上學，任何年齡的未成年入均可被聘用從事屬文化、藝術或廣告性質的活動。 五、向勞工事務局申請批准是由僱主在訂立有關勞動合同前預先辦理，並須附同未成年人的法定代理人的書面許可。	三、第一款的規定不適用於年滿十四歲的未成年入在學校暑假期間向公共或私人的組織或機構提供工作的情况，但有關未成年入只可在該期間內提供工作。 四、聘用第二款及第三款所指的未成年入尚須符合本節所規定的其他條件。
第二十八條 錄用條件 一、在不妨礙上條的規定下，未成年入須同時具備以下條件方可被錄用提供工作，不論有關報酬的類別及支付方式： （一）已滿最低錄用年齡； （二）具備經醫生書面證明的適合執行職務的身心能力； （三）具有法定代理人的書面許可。	第五十二條 錄用條件 一、僅可錄用同時具備下列條件的未成年入工作，不論報酬的類別及支付方式為何，但上條第二款及第三款所指的情况除外： （一）已滿最低錄用年齡； （二）完成澳門特別行政區非高等教育制度規定的義務教育； （三）具備第五十五條所規定的適合執行職務的身心方面的能力。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

二、如未成年人的工作涉及由行政長官批示核准的清單中所列的有條件限制的工作，則僱主須在勞動關係開始前，對僱員接觸具危害性的因素及工作的性質、程度及持續時間作出評估。 三、勞工事務局得要求僱主採取特殊措施，以避免未成年僱員受有關工作條件的影響。	二、未完成義務教育的未成年人只要同時具備下列條件，亦可被錄用提供工作： （一）工作時間不影響未成年人上學或參加職業培訓計劃； （二）具有法定代理人的書面許可。 第五十六條 禁止 五、未成年僱員可在有條件限制下，在某些危害低的環境中工作，有關具危害性的因素及工作的清單由行政長官以批示訂定。 六、僱主須在勞動關係開始前對未成年僱員受該等因素及工作影響的性質、程度及期間作出評估。 七、如評估的結果證實存在危害，僱主須採取必需措施，以避免未成年僱員受上款所指批示訂定的因素、工序及工作條件影響。 八、僱主須將第五款所指的評估結果送交勞工事務局，經該局批准後，未成年僱員方可提供工作。
--	--



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

第二十九條 禁止 僱主不得安排未成年人： (一) 提供家務工作； (二) 提供超時工作； (三) 在晚上九時至翌日上午七時期間工作； (四) 在禁止未滿十八歲人士進入的場所內工作； (五) 提供載於由行政長官批示核准的清單中所列的禁止提供的工作。	第五十六條 禁止 一、禁止未成年僱員於晚上九時至翌日上午七時期間提供工作。 二、禁止未成年僱員提供超時工作。 四、禁止僱主聘用未成年僱員在禁止未滿十八歲人士進入的場所提供工作。 第七十六條 提供家庭勞務的最低年齡 僅得錄用已滿十八歲的僱員提供家庭勞務。
第三十條 健康保護 一、僱主須負責安排未成年僱員每年接受身體檢查，以證明其僱員具備適合執行所擔任職務的身心能力，並防止其健康、身體及心智發展受到損害；該身體檢查的費用由僱主支付。 二、僱主須將身體檢查的結果告	第五十五條 健康保護的保證 一、僱主須安排未成年僱員每年接受身體檢查，並將有關結果通知該僱員，且支付有關身體檢查的費用；但屬聘用第五十一條第三款所指的未成年僱員的情況除外。 二、上款所指的身體檢查的目的尤其是：



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

知未成年僱員；如身體檢查非在勞工事務局進行，則須自未成年僱員工作滿一年起計的十五日內，將該身體檢查的結果送交勞工事務局。	(一) 證明未成年僱員具備適合執行所擔任職務的身心方面的能力； (二) 防止因進行職業活動而損害未成年僱員的健康、身體及心智發展。 三、如未成年僱員的首次身體檢查非在勞工事務局進行，則該身體檢查的結果須附於上條第三款所指的通知內。 四、首次身體檢查之後的其他身體檢查如非在勞工事務局進行，則須自未成年僱員工作滿一年起計的十五日內，將該身體檢查的結果送交勞工事務局。
第三十一條 通知 一、僱主須在與未成年僱員訂立勞動合同之日起計十五日內以合同副本將有關事宜通知勞工事務局，但屬第二十七條第二款的情況除外。 二、上款所指的通知須附上有關執行所擔任職務的身心方面能力的醫生證明副本，以及第二十八條第二款所指的評估。	第五十四條 勞動合同 一、如未成年人符合第五十二條規定的條件，可直接訂立勞動合同。 二、與未成年僱員訂立的勞動合同須按本法律組成部分的附件所載的書面格式以一式三份作成，由雙方簽署及各執一份為據，另一份則送交教育暨青年局。 三、僱主須在與未成年僱員訂立勞動合同後十五日內將有關事宜通知勞工事務局，但屬聘用第五十一條第三款所指的未成年僱員的情況除外。
第三十二條	第五十三條



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

法定代理人的反對 如證實有危及未成年人身心健康及阻礙其學業進度的情況，未成年人的法定代理人可隨時以書面方式反對未成年人工作。	法定代理人的反對 一、如證實有危及未成年人心理或生理健康及阻礙其學業進度的情況，未成年人的法定代理人可隨時反對未成年人提供工作並立即終止勞動合同。 二、上款所指的反對須以書面方式作出。
第四章 勞動關係	
第一節 工作時間 第三十三條 正常工作時間 一、正常工作時間每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時。 二、因應企業的營運特性，僱主可與僱員協議每日的工作時間超出第一款所定的限制，但須確保僱員每日有連續十小時且總數不少於十二小時的休息時間，以及每週工作時間不得超過四十八小時。	第十五條 工作時數 一、在正常情況下，僱員的每日工作時數不應超過八小時，每周總工作時數則不應超過四十八小時；而在每日正常工作時間之間，須至少中斷三十分鐘，以便休息或進食，並避免連續工作超過五小時。 二、如僱員在上款所指休息時間不獲允許自由離開工作地點，則該時間須計算入工作時數內。 三、第一款所指時間不包括工作前的



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

三、僱主須安排一段不少於連續三十分鐘的時間讓僱員休息，以避免僱員連續工作超過五小時。 四、如僱員在上款所指休息時間不獲允許自由離開工作地點，則該時間須計算入正常工作時間內。 五、第一款所指時間不包括工作前所需的準備時間，亦不包括為完成已開始但尚未完成的交易、業務及服務所需的時間，但兩者合計每日不得超過三十分鐘。	準備時間，亦不包括為完成已開始但尚未完成的交易、業務及服務所需的時間，但兩者合計每日不得超過三十分鐘。 四、因應企業的營運特性，僱主可與僱員協議工作時數超出第一款所定的限制，但須確保僱員每日有連續九小時且總時數不少於十二小時的休息時間，以及每周總工作時數不應超過四十八小時。
第三十四條 上下班時間 一、僱主有權訂定為其服務的僱員的上下班時間。 二、修改載於勞動合同內的上下班時間需得到雙方同意。	
第三十五條 不受上下班時間的限制 一、從事下列工作的僱員無須受	第十九條 不受上下班時間的限制 一、在下列情況下，僱員無須受上下



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

上下班時間的限制： （一）領導、主管及外勤監察的工作； （二）在工作場所以外的地方進行且無上級即時監管的工作； （三）無上級監督的學術或研究的工作； （四）家務工作。 二、不受上下班時間限制的情況須載明於書面協議內。 三、屬不受上下班時間限制的情況可無須遵守正常工作時間的規定，但不會損害僱員享有休息時間、每週休息日、強制性假日、年假及其他保障的權利。	班時間的限制： （一）擔任領導、主管及監察的職務； （二）無上級即時監管且在工作場所以外的地方工作； （三）無上級監督下從事學術或研究的工作； （四）由留宿僱員提供的家庭勞務。 二、工作不受上下班時間限制，須載明於僱主與僱員共同簽署的預先書面協議內。 三、不受上下班時間限制的僱員亦有權依法在每周休息日、強制性假日休息，以及享受年假及其他保障。
第三十六條 超時工作 一、超時工作在下列情況下提供： （一）在下款規定的情況及限制內，由僱主預先決定，不論僱員同意與否； （二）由僱主預先要求並徵得僱員的同意； （三）由僱員主動提供並預先	第十六條 超時工作 一、超出上條所訂正常工作時數的工作，視為第三條（八）項所指的超時工作。 二、在任何情況下，非全職工作制度的僱員均不可超時工作。 第十七條 正常工作時間限制的例外情況



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

徵得僱主的同意。 二、遇有下列情況時，僱主可無須徵得僱員的同意而安排僱員提供超時工作： （一）發生不可抗力的情況，僱員的每日工作時間不可超過十六小時； （二）僱主面臨重大的損失，僱員的每日工作時間不可超過十六小時； （三）僱主面對不可預料的工作增加的情形，僱員的每日工作時間不得超過十二小時。 三、僱主須按第三十三條第三款的規定，為僱員安排休息時間。 四、屬第一款（二）項及（三）項所指情況，須備有證明同意的紀錄。	一、下列情況不受第十五條第一款所定的限制約束，且無須徵得僱員的同意： （一）發生不可抗力的情況； （二）僱主正面臨重大的損失，但僱員的工作時間最多可延長至第十五條第一款所定的兩倍； （三）僱主遇不可預料且透過聘用其他僱員亦不能應付的工作增加的情形，但僱員每日的總工作時數不得超過十二小時。 五、屬第一款（一）至（三）項規定的情況，僱主須按第十五條第一款後半部分的規定為僱員安排休息時間。
第三十七條 超時工作的報酬 一、僱員在上條第一款（一）項規定的情況下提供超時工作，有權收取超時工作的正常報酬，以及	第十八條 超時工作的報酬 一、僱員有權收取因提供超時工作而按第三十七條第二款規定計算的每小時工資，以及一項超時工作的額外報酬。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

百分之五十的額外報酬。 二、僱員在上條第一款（二）項及（三）項規定的情況下提供超時工作，有權收取超時工作的正常報酬，以及百分之二十的額外報酬。 三、第一款及第二款規定的超時工作報酬不會損害僱員享有額外金錢補償的權利，尤其是因提供夜間工作及輪班工作獲得的權利。	二、上款所指的超時工作的額外報酬須按第三十七條第二款所定的每小時工資的百分之五十計算，但不影響僱主與僱員訂定的其他書面協議。
第三十八條 補償休息時間 一、屬第三十六條第二款（一）項及（二）項所指的情況，僱員有權享受按一般規定計算的有薪額外休息時間，且有關休息時間須按下列方式安排： （一）如工作時間每達至相關的每日上限，休息時間不少於二十四小時； （二）如工作時間未達至相關的每日上限，休息時間根據工作時間按比例計算。 二、上款規定適用於僱員連續	第十七條 正常工作時間限制的例外情況 二、屬上款（一）項所指的情況，僱員除有權收取超時工作的報酬外，尚有權按下款的規定享受有薪休假。 三、在第一款（二）項規定的情況下，僱員除有權收取超時工作的報酬外，尚有權按以下的計算方式享受額外有薪休假，且有關休假須在緊接提供超時工作期間後立即享受： （一）如工作時間達至有關上限，有權享受不少於二十四小時的有薪休假； （二）如工作時間未達至有關上限，有權根據工作時數按比例享受有薪休假。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

兩日在第三十六條第二款（三）項規定的情況下提供的超時工作。 三、補償休息時間的權利須在緊接提供超時工作十五日內享受，日期由僱員選定，但須徵得僱主的同意。 四、如僱員與僱主之間沒有就補償休息時間的日期達成協議，則有關日期由僱主訂定。	四、如僱員須連續兩日在第一款（三）項規定的情況下提供超時工作，則除有權收取超時工作的報酬外，尚有權按以下的計算方式享受額外有薪休假，且有關休假須在緊接第二日的工作期間後立即享受： （一）如工作時間達至有關上限，有權享受不少於二十四小時的有薪休假； （二）如工作時間未達至有關上限，有權根據工作時數按比例享受有薪休假。
第二節 夜間工作及輪班工作 第三十九條 夜間工作 一、於零時至早上六時期間提供的工作，視為夜間工作。 二、僱員有權因提供夜間工作而收取工作的正常報酬，以及百分之二十的額外報酬。 三、明確獲聘用提供包括夜間時段工作的僱員無權收取第二款所指的額外報酬。	第二分節 夜間工作及輪班工作 第二十條 夜間工作 一、於晚上十二時至翌日早上六時期間提供的工作，視為夜間工作。 二、僱員有權因提供非固定的夜間工作而收取一項不少於按第三十七條第二款所定的每小時工資的百分之二十計算的夜間工作津貼，但不影響僱主與僱員訂定的其他書面協議。 三、如所從事的行業須持續及固定地提供夜間工作，且有關僱員在被錄用時已



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	清楚知悉此工作條件，則不獲發夜間工作津貼。 四、企業如因轉變營運方式而要求僱員提供持續及固定的夜間工作，僱主與僱員須以書面協議重新訂定工作條件，並須同時訂定提供夜間工作的津貼。 五、如上款所指的書面協議內未訂定夜間工作津貼，則視僱員慣常收取的工資中已包括該津貼。 六、提供夜間輪班工作並已收取輪班津貼的僱員，不獲發第二款所指的夜間工作津貼，但有權因提供超時工作而收取額外報酬。 七、提供非固定的夜間工作而收取夜間工作津貼的僱員，亦有權因提供超時工作而收取額外報酬。
第四十條 輪班工作 一、僱員並非按照固定的上下班時間而是於不同時間提供工作，視為輪班工作。 二、如企業的營運時間超出正	第二十一條 輪班工作 一、如企業的營運時間超出正常工作時數的上限，或屬須持續運作的情況，須安排不同人員輪班工作。 二、僱主可按業務的實際營運情況調



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

常工作時間的上限，僱主有權安排輪班工作及指派僱員提供有關的工作，但須考慮僱員的利益及要求。 三、在安排輪班工作時，須遵守正常工作時間的上限，並須確保僱員每日有連續十小時且總數不少於十二小時的休息時間；且可以按連續或分段工作的方式訂定上下班時間。 四、如按分段方式訂定上下班時間，則每段工作時間之間須有少於兩小時的休息時間，而該休息時間不計入正常工作時間內。 五、如上下班時間橫跨兩日，則所提供的工作時數分別計入每一日的正常工作時間。	配人手及安排輪班工作，但須考慮僱員的利益及要求。 三、每班的工作時數不得超過第十五條所定的正常工作時數上限。 四、如僱員在輪班制度下的工作橫跨兩日，則其所提供的工作時數分別計入相等於上述兩日的每一日的正常工作時間。 五、為適用上款的規定，由零時起至翌日零時止，視為一日工作。 六、如僱員一日的工作分配於兩段或多段時間進行，則在一段工作的結束與下一段工作的開始之間，應有少於兩小時的連續休息時間，且該段休息時間不計算入工作時數。 七、僱員在一日工作中的第一次輪班的開始與前一日的輪班的結束之間，應有一段至少為連續九小時的時間，讓僱員休息。
第四十一條 輪班工作的報酬 一、提供輪班工作的僱員有權收	第二十一條 輪班工作 八、僱主與僱員得以預先書面協議訂



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

取工作的正常報酬，以及百分之十的額外報酬。 二、明確獲聘用提供輪班工作的僱員無權收取第一款所指的額外報酬。 三、於當月收取輪班工作報酬，且金額等於或超過基本報酬百分之十的輪班僱員，如在強制性假日提供工作，則無權收取任何的額外金錢補償，但有權在有關強制性假日後的三十日內享受有薪補償休假。 四、於當月收取輪班工作報酬的僱員無權收取夜間工作的額外報酬。	定提供輪班工作的輪班津貼金額。 九、如無上款所指的書面協議，則僱員有權收取不少於月工資百分之十的附加工資作為輪班津貼。 十、如所從事的行業須持續提供輪班工作，且有關僱員在被錄用時已清楚知悉此工作條件，則不獲發輪班津貼。 十一、收取輪班津貼的僱員如在強制性假日提供工作，則不獲發任何額外的金錢補償，但有權在有關強制性假日後的三十日內享受有薪補償休假。 十二、無權收取輪班津貼的僱員如在強制性假日提供工作，有權按第二十五條的規定收取補償。 十三、提供輪班工作而收取輪班津貼的僱員，亦有權因提供超時工作而收取額外報酬。
第三節 每週休息日 第四十二條 休息時間 一、僱員在每週有權享受連續二	第一分節 每周休息日 第二十二條 每周休息日 一、所有全職工作制度的僱員在每七



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

十四小時的有薪休息時間。 二、基於雙方協議或企業活動的性質，得安排僱員非平均性地在每週享受有關休息時間，但僱員有權每四週享受為期四日的有薪休息時間。 三、有關的休息時間由僱主因應企業的營運需要最少提前三日訂定。	日的期間內有權享受連續二十四小時的休息時間，該休息時間的相應工資按第三十六條的規定處理。 二、每一僱員的每周休息日，由僱主按企業的營運要求預先訂定。 五、遵守第一款的規定並不影響僱員自願在每周休息日提供服務。 六、全職工作制度的僱員自願在每周休息日提供工作時，均有權在提供工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休假；如僱員未能在提供工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休假，則有權收取以下補償： （一）屬按月收取報酬的僱員，有權收取按第三十七條第三款（一）項規定計算的一日額外工資； （二）屬按實際提供工作的時間確定報酬的僱員，有權收取該日工作的正常工資及按第三十七條第三款（二）項規定計算的一日額外工資； （三）屬按實際生產結果確定報酬的僱員，有權收取該日工作的正常工資及按第三十七條第三款（三）項規定計算的一日額外工資。
--	--



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	七、屬第五款及第六款所指的情況，須備有可證明僱員自願在每周休息日提供工作的紀錄。 第二十三條 每周休息日的例外情況 凡因業務性質而無法遵守上條第一款的規定者，須儘量安排僱員在每四周內享受不少於四日的休息時間。
第四十三條 於休息日工作 一、在下列情況下，僱主可無須徵得僱員同意而安排僱員在休息日工作： （一）僱主正面臨重大損失或發生不可抗力力的情況； （二）僱主面對不可預料的工作增加的情形； （三）僱員提供工作對確保企業營運的持續性屬不可缺少。 二、僱員如在上款所指的情況下提供工作，則有權在提供工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休息時間，以及有權收取：	第二十二條 每周休息日 三、在下列的情況下，僱員方須在每周休息日提供工作： （一）僱主正面臨重大損失或發生不可抗力力的情況； （二）僱主遇不可預料且透過聘用其他僱員亦不能應付的工作增加的情形； （三）僱員提供工作對確保企業營運的持續性屬不可缺少且不可代替者。 四、全職工作制度的僱員如在上款所指的情況下於每周休息日提供工作，不論其報酬形式為何，均有權在提供工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休假，且： （一）屬按月收取報酬的僱員，有權



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(一) 屬收取月報酬的僱員，額外的一日基本報酬； (二) 屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，所提供的工作的正常報酬另加一日基本報酬。 三、僱員亦得自願申請在每週休息日工作，並有權在工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休息時間。 四、如僱員未能享受上款所指的補償休息時間，則有權收取： (一) 屬收取月報酬的僱員，額外的一日基本報酬； (二) 屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，所提供的工作的正常報酬另加一日基本報酬。 五、屬第三款所指的情況，須備有可證明僱員自願在每週休息日工作的紀錄。	收取按第三十七條第三款(一)項規定計算的一日額外工資； (二) 屬按實際提供工作的時間確定報酬的僱員，有權收取該日工作的正常工資及按第三十七條第三款(二)項規定計算的一日額外工資； (三) 屬按實際生產結果確定報酬的僱員，有權收取該日工作的正常工資及按第三十七條第三款(三)項規定計算的一日額外工資。
第四節 強制性假日 第四十四條	第二分節 強制性假日 第二十四條



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

假日	強制性假日
一、強制性假日包括： （一）一月一日； （二）農曆新年（農曆正月初一、初二及初三）； （三）清明節； （四）五月一日； （五）中秋節翌日； （六）十月一日； （七）重陽節； （八）十二月二十日。	一、強制性假日包括： 一月一日； 農曆新年（農曆正月初一、初二及初三）； 清明節； 五月一日； 中秋節翌日； 十月一日； 重陽節； 十二月二十日。
二、僱員須被豁免在強制性假日工作，且不喪失基本報酬。 三、為適用上款的規定，屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，有權收取按第六十一條第一款（二）或（三）項規定計算的一日基本報酬。	二、屬全職工作制度的僱員，須被豁免在強制性假日提供工作，且不喪失工資。 三、為適用上款的規定，屬按實際提供工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，有權收取按第三十七條第三款（二）或（三）項規定計算的一日工資。
第四十五條 於強制性假日工作 一、在下列情況下，僱主可無須徵得僱員同意而安排僱員在強制性假日工作：	第二十五條 於強制性假日提供工作 一、僱員僅可在下列情況下被強制於強制性假日提供工作： （一）僱主正面臨重大損失或發生不



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(一) 僱主正面臨重大損失或發生不可抗力的情況； (二) 僱主面對不可預料的工作增加的情形； (三) 僱員提供工作對確保企業營運的持續性屬不可缺少。 二、僱員如在上款所指的情況下提供工作，則有權在提供工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休假，但該休假得透過與僱主協商以一日基本報酬作為補償代替，以及有權收取： (一) 屬收取月報酬的僱員，額外的一日基本報酬； (二) 屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，所提供工作的正常報酬另加一日基本報酬。	可抗力的情況； (二) 僱主遇不可預料且透過聘用其他僱員亦不能應付的工作增加的情形； (三) 僱員提供工作對確保企業營運的持續性屬不可缺少且不可代替。 二、全職工作制度的僱員於強制性假日提供工作時，不論其報酬形式為何，均有權在提供工作後的三十日內，享受由僱主訂定的一日補償休假，或透過與僱主協商以一日工資作為補償代替，且： (一) 屬按月收取報酬的僱員，有權收取按第三十七條第三款(一)項計算的一日額外工資； (二) 屬按實際提供工作的時間確定報酬的僱員，有權收取該日工作的正常工資及按第三十七條第三款(二)項規定計算的一日額外工資； (三) 屬按實際生產結果確定報酬的僱員，有權收取該日工作的正常工資及按第三十七條第三款(三)項規定計算的一日額外工資。
第五節 年假 第四十六條 年假權 一、勞動關係滿一年的僱員，於	第三分節 年假 第二十六條 年假權的取得 一、屬全職工作制度的僱員於每一曆



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

翌年有權享受不少於六個工作日的有薪年假。 二、勞動關係在一年以下三個月以上的僱員，工作每滿一個月於翌年享有半日年假，餘下時間滿十五日亦可享有半日年假。 三、年假在到期的曆年內享受，但經僱主與僱員雙方協議後，最多可累積兩年。 四、合理缺勤不會對僱員的年假權利造成影響。	年均有權享受有薪年假。 二、自每年一月一日起，僱員有權享受因在上一曆年提供工作而取得的年假，但僱主亦可安排僱員於當年享受有關的年假。 三、如勞動關係的期間少於十二個月，僱員有權以工作月數按比例享受年假，以工作未滿一個月但足十五日可享受半日年假計算。 四、為適用上款的規定，至翌月的同一日零時，視為滿一個月；但如翌月無相同之日，則以該月份的最後一日為準。 第二十七條 年假日數 屬全職工作制度的僱員每一曆年有權享受六個工作日的有薪年假。
第四十七條 年假日期的選定 一、年假的日期由僱主與僱員雙方協議訂定。 二、如沒有協議，則由僱主按	第二十八條 年假日期的選定 一、僱主按企業的營運要求定出僱員享受連續或間斷年假的日期，並至少須提前三十日通知有關僱員，但經僱員預先書面申請並取得僱主同意後，可更改已選定



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

企業的營運要求定出。 三、年假的日期至少須提前三十日選定。	的年假日期。 二、年假一般應在到期的曆年內享受，但經僱主與僱員雙方書面協議後，最多可累積兩年。
第四十八條 在年假期間從事活動 一、在年假期間，僱員不得從事任何其他有薪活動，但原已兼職或獲得僱主書面許可者除外。 二、僱員違反上款規定，僱主有權收回與有關年假期間相應的基本報酬。	第二十九條 在年假期間從事其他活動 一、在年假期間，屬全職工作制度的僱員不得從事任何有薪活動，但原已兼職或獲得僱主書面許可者除外。 二、僱主有權對不遵守上款規定的僱員作紀律追究，並有權收回與有關年假期間相應的工資。
第四十九條 年假權的侵犯 如僱主因可歸責於本身的事實而阻止僱員享受年假，須以相應於僱員未能享受年假期間基本報酬的三倍金額向其作出賠償。	第三十條 年假權的侵犯 阻止僱員享受年假的僱主，須以相應於僱員未能享受年假期間的工資的三倍金額向其作出賠償。
第六節 缺勤 第五十條 缺勤種類	第四分節 缺勤 第三十一條 缺勤種類



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

一、缺勤分為合理缺勤及不合理缺勤。 二、下列者視為合理缺勤： （一）因配偶、第一親等直系的血親或姻親死亡而連續缺勤三個工作日； （二）因結婚而連續缺勤六個工作日； （三）因成為父親或收養而缺勤兩個工作日； （四）因母親在生產活產嬰兒過程中或在產假期間死亡，嬰兒之生父缺勤十二個工作日； （五）須向其家團成員提供不可延誤的援助，該缺勤每曆年最多為十二個工作日； （六）因職業病或工作意外； （七）因患病或意外受傷而缺勤，該缺勤每曆年最多為連續三十日或間斷四十五日； （八）因懷孕、分娩或非自願流產而患病，該缺勤最多為三個月； （九）因不可歸責於僱員的事實而導致的缺勤，尤指出現不可抗力或履行法定義務的情況； （十）因自行參加與工作有關的考試而缺勤；	一、缺勤分為合理缺勤及不合理缺勤。 二、下列者視為合理缺勤： （一）因配偶、第一親等直系的血親或姻親死亡而缺勤，該缺勤最多為連續三個工作日； （二）因結婚而缺勤，該缺勤最多為連續六個工作日； （三）因參加與工作有關的考試而缺勤； （四）因成為父親而缺勤，該缺勤最多為兩個工作日； （五）因患病或意外受傷而缺勤，不論該缺勤是否有薪，在同一曆年內最多為連續三十日或間斷四十五日，但第四十七條第九款所定的情況除外； （六）因不可歸責於僱員的事實而導致不能提供工作的缺勤，尤指履行法定義務或須向其家團成員提供不可延誤的援助，該缺勤每曆年最多為十二個工作日； （七）僱主於事前或事後許可的缺勤； （八）因不可抗力而導致的缺勤。 三、不屬於上款所指的缺勤，視為不合理缺勤。 四、為年資的效力，不合理缺勤的時間不計入服務時間內。
---	---



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(十一)僱主於事前或事後許可的缺勤； (十二)法律規定的其他缺勤情況。 三、不屬於上款所指的缺勤，視為不合理缺勤。 四、不合理缺勤的期間不作僱員的年資計算。	
第五十一條 有關合理缺勤的通知及證明 一、如屬合理缺勤，僱員至少須提前三日通知僱主，或如該缺勤屬不可預見，僱員則須儘早通知僱主。 二、除上款所指的通知外，僱員還須向僱主提交證明以解釋有關缺勤的事實。 三、如沒有通知、沒有提交證據或缺勤的解釋不屬實，有關缺勤視為不合理缺勤。	第三十三條 有關合理缺勤的通知及證明 一、就可預見的合理缺勤，僱員至少須提前三日通知僱主。 二、就不可預見的合理缺勤，僱員須儘早通知僱主。 三、不遵守上兩款規定者，有關缺勤視為不合理缺勤。 四、對任何情況下的合理缺勤，僱員均須向僱主提交證明以解釋有關缺勤的事實。
第五十二條 因病或意外受傷的缺勤	第三十二條 因病缺勤



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

一、僱員在因病或意外受傷而缺勤期間，僅在與其健康狀況相兼容的情況下，方可從事非與治療有關的活動。 二、僱員因病或意外受傷缺勤時，須提交獲澳門特別行政區政府發出執照的醫生或僱主接受的醫生所發出的醫生證明。 三、除住院的情況外，僱員因病或意外受傷而缺勤期間，僱主可指定獲澳門特別行政區政府發出執照的醫生為該僱員作身體檢查，以便核實其健康狀況，但有關費用由僱主支付。 四、如上款所指的身體檢查結果否定所指稱的健康狀況，僱主應立即將該結果通知有關僱員；自接獲通知的翌日起的缺勤，視為不合理缺勤。	二、僱員在因病缺勤期間不得從事任何與醫療或恢復健康無關的活動。 三、僱員因病缺勤時，須提交由政府註冊醫生或僱主認可的醫生所發出的醫生證明。 四、如屬第一款規定的情況而僱員不遵守第二款或第三款的規定時，僱主有權收回與因病缺勤期間相應的工資。 五、在任何情況下，僱員須接受由僱主為其指定的註冊醫生作健康檢查，以便核實其病況，但有關費用由僱主支付。
第五十三條 缺勤的報酬 一、除下款及法律有相反的規定，或僱主與僱員另有書面協議	第三十一條 缺勤種類 五、除下條的規定外，所有合理或不合理缺勤均屬無薪，但另有書面協議者除



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

外，缺勤不獲發報酬。 二、完成試用期的僱員，每一曆年內因病或意外受傷缺勤而有權收取報酬的日數為六日。 三、如屬獲發給報酬的缺勤，沒有提交醫生證明或不遵守上條第一款的規定，僱主有權收回已支付的相關基本報酬。	外。 第三十二條 因病缺勤 一、完成試用期的全職工作制度的僱員，每一曆年內因病缺勤而有權收取工資的日數為六日。
第七節 產假 第五十四條 產假期間 一、女性僱員有權因分娩而享受五十六日產假。 二、上款所規定的五十六日產假，其中四十九日必須在分娩後立即享受，其餘日數可由女性僱員決定全部或部分在分娩前或分娩後享受。 三、如女性僱員擬在分娩前享受部分產假，須至少提前五日，將該意願通知僱主。	第四十七條 產假 一、已維持勞動關係超過一年的屬全職工作制度的懷孕女性僱員，有權因分娩而享受五十六日產假。 二、上款所規定的五十六日產假，其中四十九日必須在分娩後立即享受，其餘七日可全部或部分在分娩前或分娩後享受。 三、為適用上兩款的規定，女性僱員須在一經知悉懷孕後的五日內及在分娩後的五日內向僱主提交有關證明。 四、如無法遵守上款規定的期限，女



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

四、女性僱員須將已分娩的事實儘早通知僱主，並須提交獲澳門特別行政區政府發出執照的醫生或僱主接受的醫生所發出的醫生證明。 五、女性僱員在下列情況下也有權享有產假： （一）如誕下死嬰，享有五十六日的產假； （二）如屬懷孕超過三個月的非自願流產，視乎女性僱員的健康狀況及根據具適當證明的醫生建議，享有最少二十一日至最多五十六日的產假。 六、如活產嬰兒在女性僱員產假期間死亡，則該產假延長至嬰兒死亡後的十日，且須保證該女性僱員至少享有總數為五十六日的產假。 七、如女性僱員沒有提交第四款至第六款所指的事實證明，僱主無須給予其產假，亦無須為該缺勤的女性僱員保留職位。	性僱員須儘早向僱主提交有關證明，該證明須附同有關無法遵守期限的證據一併提交。 五、如女性僱員擬在分娩前享受產假，須於開始享受產假前至少提前五日，將其意願預先通知僱主。 六、即使女性僱員誕下死嬰，仍有權享受五十六日產假。 七、如屬懷孕超過三個月的非自願流產，視乎女性僱員的健康狀況及根據具適當證明的醫生建議，其有權享受最少二十一日至最多五十六日的產假。 八、如活產嬰兒在女性僱員分娩後的產假期間死亡，則該產假期間延長至嬰兒死亡後的十日，且須保證該女性僱員至少享有總數為五十六日的產假。 九、因懷孕、分娩或非自願流產而患病，女性僱員有權缺勤的日數得超出第一款、第七款或上款所定的產假期間，但該缺勤的總期間最多為三個月，且須提交有效的醫療證明文件。 十、如女性僱員不能提交第三款、第
--	---



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	四款及第七款所指的證明，僱主無須給予其產假及支付有關工資，亦無須為該缺勤的女性僱員保留職位。 十一、如女性僱員不能提交第八款及第九款所指的證明，僱主無須為該缺勤的女性僱員保留職位。
第五十五條 產假的報酬 一、在分娩之日勞動關係已超過一年的女性僱員有權收取產假期間的基本報酬。 二、在享受產假期間勞動關係才滿一年的女性僱員有權收取在勞動關係滿一年後仍享受的產假期間的基本報酬。 三、在產假期間的報酬按女性僱員在正常工作的情況下以相同期間及方式支付。	第四十八條 產假的工資 女性僱員享受產假期間，其職位須予保留，其工資則按第三十七條所定的方式計算，並由僱主支付。
第五十六條 女性僱員的保障 一、不得安排處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員擔任對其身體不適宜的工作。	第四十五條 禁止或受限制的工作 一、如因服務的性質或提供服務的場所對婦女的生育機能產生確實或可能的危害，則禁止或限制安排婦女提供該等服



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

二、僱主不得單方面與處於懷孕或分娩後三個月內的女性僱員終止勞動關係；但具合理理由除外。 三、違反上款規定的僱主，須向被解僱的女性僱員作出相等於五十六日基本報酬的賠償，且不影響其他應作的賠償。 四、女性僱員須將懷孕或分娩的事實通知僱主後，方有權享有本條規定的保障。 四、女性僱員須將懷孕或分娩的事實通知僱主後，方有權享有本條規定的保障。	務。 二、婦女在懷孕期及至產後三個月，不應擔任對其身體不適宜的工作。 第四十九條 職位的保障 一、基於上條所賦予的保障，僱主不得解僱處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員，只要該等情況是僱主所知悉者；但有合理理由則除外。 二、不遵守上款規定的僱主，須向被解僱的女性僱員作出相等於五十六日工資的賠償，且不影響其他應作的賠償。
第五章 工作的報酬 第五十七條 報酬的訂定 一、僱員有權因提供工作而獲得合理的報酬。 二、在不妨礙遵守適用於特定行業法律規定的情況下，工作的報	第四節 報酬 第三十四條 特性 一、僱員有權因提供工作而收取一項合理報酬。 第三十八條 報酬的訂定



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

酬由僱主與僱員協議訂定，但須考慮工作的數量、性質和質量，並須遵守同工同酬的原則。	一、報酬金額須由僱主與僱員協議訂定，但須遵守行業特性、企業規章、協定或法律規定所設的限制。 二、訂定報酬金額時，須考慮僱員的需要及利益、消費指數、企業或其產業部門的經濟能力及經濟財政狀況，以及經濟競爭條件等。
第五十八條 種類 一、工作的報酬包括基本報酬及浮動報酬。 二、向僱員提供的在工作地點使用的服裝、設備或其他配備物件不視為工作的報酬。	第三十四條 特性 二、報酬包括基本報酬及浮動報酬。 七、為適用本法律的規定，因提供有關服務所需而向僱員提供的在工作地點使用的服裝、設備及其他配備物件的價值，不視為工資。
第五十九條 基本報酬 一、基本報酬尤其包括下列各項定期給付： (一) 基本工資； (二) 超時工作報酬； (三) 夜間工作或輪班工作的額外報酬；	第三十四條 特性 四、為適用第三條（四）項的規定，工資尤其包括下列各項定期的固定所得： (一) 輪班津貼； (二) 夜間工作津貼； (三) 膳食津貼； (四) 家庭津貼；



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(四) 膳食津貼； (五) 家庭津貼； (六) 所擔任的職務的固有津貼及佣金； (七) 由僱主向顧客收取的附加於帳項上且其後分發予僱員的款項； (八) 雙糧或其他同類性質的定期給付。 二、在不妨礙上款(二)項及(三)項規定的適用下，以及為適用第六十一條的規定，超時工作報酬、夜間工作及輪班工作的額外報酬僅在該等報酬在最近六個月內，合計不少於每月平均基本報酬百分之二十的情況下，方被視為基本報酬的一部分。 三、在不妨礙第一款(八)項及第七十六條規定的適用下，雙糧或其他同類性質的定期給付不列入第六十一條規定的基本報酬的計算內。 四、在僱主與僱員雙方協議下，基本報酬可按月、週、日、小時、實際提供的工作或實際的生產結果計算；如雙方沒有明確的協議，則	(五) 所擔任的職務的固有津貼及佣金； (六) 超時工作報酬； (七) 小費； (八) 雙糧或其他同類性質的定期給付。 五、上款(六)項所指的超時工作報酬，僅在有關僱員以常規及定期的方式提供超時工作，又或在最近六個月內，超時工作報酬的平均數不少於僱員在相同期間內的每月平均基本工資的百分之二十的情況下，方被列作工資計算。 六、第四款(七)項所指的小費，僅指由僱主向顧客收取的附加於帳項上且其後分發予僱員的款項。 第十二條 僱員的保障 一、... (四) 直接或間接降低僱員的報酬，但預先取得僱員的書面同意則除外；該同意書自簽署日起產生效力，且僱主須於僱員簽署後十日內將該同意書的副本交予勞工事務局備查；
--	--



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

推定是以月作計算。 五、僅在雙方書面協議下方能降低基本報酬，僱主於十日內通知勞工事務局後該協議方產生效力。 六、上款所指通知目的在於使勞工事務局知悉協議內容，以便其行使第九十二條規定的監察權。	
第六十條 基本報酬的範圍 一、按月計算的基本報酬包括每週休息日、強制性假日、年假及獲支付報酬的因病或意外受傷缺勤的基本報酬，並不得因在該等期間沒有提供工作而作任何扣除。 二、按實際工作時間或實際生產結果計算的基本報酬只包括每週休息日的基本報酬，僱主須額外支付強制性假日、年假及獲支付報酬的因病或意外受傷缺勤的基本報酬。 三、同時按上述兩款所指方式確定報酬的僱員，其基本報酬分別按上述兩款的規定計算。	第三十六條 工資的內容 一、按月收取報酬的僱員，其工資中已包括每周休息日、強制性假日及年假的工資，並不得因在該等期間沒有提供工作而作任何扣除。 二、按實際提供工作的時間或實際的生產結果而確定報酬的僱員，其工資中僅包括每周休息日的工資，僱主須額外支付強制性假日及年假的工資。 三、同時以上述兩款所指形式收取報酬的僱員，其每周休息日的工資已包括在協定的報酬內，但不影響僱員有權收取僱主須額外支付的作為浮動報酬部分的強



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	制性假日及年假的工資。
第六十一條 基本報酬的計算 一、每日的平均基本報酬按下列程式計算： （一）按月收取報酬的僱員： $Rb1 \div 30$； （二）按實際工作的時間確定報酬的僱員：$Rb1 \div Dt1$； （三）按實際生產結果確定報酬的僱員：$(Rb1 + Rb2 + Rb3) \div (Dt1 + Dt2 + Dt3)$。 二、平均每小時的基本報酬按下列程式計算： （一）按月收取報酬的僱員： $[(Rb1 \div 30) \div Ht]$； （二）按實際工作的時間或生產結果確定報酬的僱員：$[(Rb1 \div Dt1) \div Ht]$。 三、為適用上兩款的規定，以下代號為： （一）Rb1 指僱員在計算事項前一個月的基本報酬； （二）Rb2 指僱員在計算事項之前的第二個月的基本報酬；	第三十七條 工資的計算 一、計算工資程式中的代號的註解如下： （一）Rn 指僱員在計算事項前一個月的正常工作時間的工資； （二）Td 指僱員在計算事項前一個月的每日正常工作時數； （三）Dt 指僱員在計算事項前一個月的實際提供工作的日數； （四）Rm 指僱員在計算事項前一個月的工資； （五）Rm1 指僱員在計算事項之前的第二個月的工資； （六）Rm2 指僱員在計算事項之前的第三個月的工資； （七）Dt1 指僱員在計算事項之前的第二個月實際提供工作的日數； （八）Dt2 指僱員在計算事項之前的第三個月實際提供工作的日數。 二、為適用本法律的規定，每小時工資按下列程式計算： （一）按月收取報酬的僱員：$[(Rn \div 30) \div Td]$； （二）按實際提供工作的時間或生產



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(三) Rb3 指僱員在計算事項之前的第三個月的基本報酬； (四) Ht 指僱員在計算事項前一個月的每日正常工作時數； (五) Dt1 指僱員在計算事項前一個月的實際提供工作的日數； (六) Dt2 指僱員在計算事項之前的第二個月實際提供工作的日數； (七) Dt3 指僱員在計算事項之前的第三個月實際提供工作的日數。	結果確定報酬的僱員：$[(Rn \div Dt) \div Td]$。 三、為適用本法律的規定，每日工資按下列程式計算： (一) 按月收取報酬的僱員：$Rm \div 30$； (二) 按實際提供工作的時間確定報酬的僱員：$Rm \div Dt$； (三) 按實際生產結果確定報酬的僱員：$(Rm + Rm1 + Rm2) \div (Dt + Dt1 + Dt2)$。
第六十二條 支付期 一、僱主有義務定期及按時支付基本報酬。 二、雙方協議訂定的計算基本報酬期間的最後一日為支付義務的到期日。 三、基本報酬須由有關支付義務的到期日起計九個工作日內支付。 四、僱主如因歸責於本身的理由，未能按時讓僱員取得其基本報	第三十九條 支付報酬的期間 一、僱主須定期履行支付第三十四條第二款所指報酬的義務，有關期間由僱主與僱員協定。 二、報酬須在提供工作之日及工作期間，或在該期間之前、之後支付，但不影響下款規定的適用。 三、報酬須在緊接結算日後的三個工作日內支付，而結算則須自報酬所涉工作期間結束起計六個工作日內進行。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

酬，僱主則構成遲延。	
第六十三條 支付的地點及方式 一、報酬須於僱員在澳門特別行政區的工作地點支付，但另有協議者除外。 二、如僱主與僱員協議不在工作地點支付報酬，僱主須向僱員提供方便，讓其前往收取報酬。 三、禁止在出售含酒精飲品的場所或經營娛樂場幸運博彩的場所支付報酬，但屬向在該等場所工作的人士支付報酬的情況除外。 四、報酬是以澳門特別行政區法定貨幣支付。 五、報酬得以在澳門特別行政區的銀行支票或以僱員名義在澳門特別行政區的銀行存款等方式支付，但該等支付方式對僱員收取報酬產生嚴重或難以克服的困難者除外。 六、僱主須給予僱員一份支付報酬的單據，其內載有：	第四十條 支付報酬的地點 一、報酬須在僱員的工作地點支付，但另有協議者除外。 二、經協定後，如不在工作地點支付報酬，僱主須向僱員提供方便，讓其前往收取報酬。 三、禁止在出售含酒精飲品的場所或賭博場所支付報酬，但屬向在該等場所工作的人士支付報酬的情況除外。 四、報酬亦得以支票、郵政匯票或以僱員名義在銀行存款等方式支付，但該等支付方式對僱員收取報酬產生嚴重或難以克服的困難者除外。 第四十一條 報酬的收據 一、在支付報酬時，僱主須給予僱員一份收據，該收據至少須載有： （一）僱主的名稱； （二）僱員的姓名、職位、社會保障基金受益人編號或倘有的法律規定給予僱員的編號；



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(一) 僱主的身份資料； (二) 僱員的姓名及職位； (三) 社會保障基金受益人編號或倘有的法律規定給予僱員的編號； (四) 與報酬相應的期間； (五) 以分條縷述的方式敘述的報酬項目； (六) 所有扣除的金額； (七) 應收的淨金額。	(三) 屬全職或非全職工作制度； (四) 與報酬相應的期間； (五) 以分條縷述的方式敘述的工資項目及倘有的浮動報酬； (六) 所有扣除及扣減的金額； (七) 應收的淨金額； (八) 公司蓋章或僱主簽名。 二、上款所指的文件須以一式兩份繕立，雙方各執一份。 三、在勞動關係存續期間，僱主必須保存上述文件；即使在勞動關係終止後，仍須保存該等文件三年。
第六十四條 抵償及扣除 一、禁止僱主將所欠的報酬抵償僱員的欠債及對僱員的報酬作出任何的扣除，但下列情況除外： (一) 社會保障基金的供款； (二) 由法律規定或經法院裁判確定執行的扣除； (三) 因法院確定裁判而結算出的僱員對僱主所欠的賠償； (四) 因第七十二條第五款規定的解除合同而結算出的僱員對僱主所欠的賠償；	第四十二條 抵償及扣除 一、禁止僱主將僱員的信貸抵償所欠的報酬，亦不得在報酬內作任何扣除或扣減，但屬下款規定者除外。 二、在下列情況下，僱主有權在報酬內作扣除或扣減： (一) 社會保障基金的供款； (二) 由法律或規章規定，或經法院裁判確定執行的撥歸澳門特別行政區的扣除； (三) 因確定裁判或因第六十一條第四款規定的單方解約而結算出的僱員對



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(五) 私人退休基金的供款，但須經僱員同意； (六) 因缺勤而喪失的報酬； (七) 因僱員的過錯而對僱主的財產、設備及用具造成的損失； (八) 作為報酬而進行的預支。 二、上款(七)項及(八)項所指的扣除單獨或合共不得超出僱員基本報酬的六分之一。	僱主所欠的賠償； (四) 二月八日第 6/99/M 號法令規定的私人退休基金的供款； (五) 合理缺勤或不合理缺勤； (六) 因僱員的過錯而對僱主的財產、設備及用具造成損失； (七) 須從報酬扣除的已支付補助及預支，但該扣除不得超出報酬的六分之一。 三、在任何情況下，上款(六)項所指的扣除每月不得超出僱員月工資的六分之一，且每年不得超出僱員總報酬的十分之一，但不影響僱主向有管轄權的法院提起民事損害賠償之訴。
第六十五條 保障 一、僱員不得將其報酬的不可查封的債權以無償或有償的方式轉讓與他人。 二、如僱員因勞動關係所引起的債權由社會保障基金根據法律規定予以保障，則基金享有該僱員的相關權利的代位權。	第四十四條 收取報酬權利的不可處分性 在任職期間收取報酬為不可處分的權利，僱員不得將其報酬的債權讓與他人，亦不得以其他方式將之作無償或有償的轉讓；但屬社會保障基金預支補償金且其金額等於或高於債權金額的情況除外。
第六章 勞動關係的終止	第七節 勞動關係的終止



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

第六十六條 終止方式 勞動合同可以下列方式終止： (一) 廢止； (二) 解除； (三) 失效； (四) 單方終止。	第五十七條 終止方式 一、終止勞動關係的方式如下： (一) 具合理理由而終止； (二) 單方解約； (三) 經雙方協商。
第六十七條 廢止 一、僱主與僱員在雙方協議下得終止合同，且無須預先通知及作出任何賠償，但對此不得預先在勞動合同內訂明。 二、終止合同的協議須以書面方式作成，其內須載明協議訂立的日期及開始生效的日期。	第五十七條 終止方式 四、經僱主與僱員協議終止勞動關係，亦無須預先通知及無須作出賠償，但對此不得預先在勞動合同內訂明。
第六十八條 解除 一、無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同。 二、任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般均構成	第五十七條 終止方式 二、如有合理理由，任何一方可終止勞動關係，且無須預先通知及支付賠償。 三、任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般均構成終止勞動關係的合理理由。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

解除勞動合同的合理理由。	
第六十九條 僱主以合理理由解除合同 一、如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述。 二、下列情況尤其構成僱主解除合同的合理理由： (一) 無正當理由而不服從上級的命令； (二) 重複漠視對所執行的職務或其工作崗位的固有義務的履行； (三) 在沒有批准下，經常遲到、早退或於工作時間內擅離職守； (四) 對企業直接造成嚴重損失的未經合理解釋的缺勤；或不論有否造成任何損失的不合理缺勤每年超過連續三日或間斷五日； (五) 就缺勤的解釋作虛假聲明； (六) 僱員蓄意令本身的生產能力明顯下降； (七) 屢次挑起與企業其他僱	第五十八條 僱主終止勞動關係的合理理由 一、除其他事實外，下列情況構成僱主終止勞動關係的合理理由： (一) 無正當理由而不服從上級的命令，且導致企業蒙受損失； (二) 屢次挑起與企業其他僱員的衝突； (三) 在受到僱主按第十條第一款所定紀律制度科處處分後，仍繼續漠視對所執行的職務或其工作崗位的固有義務的履行； (四) 故意損害企業的財產利益； (五) 直接對企業造成損失或嚴重危害企業的未經合理解釋的缺勤；或不論有否造成任何損失或危害的不合理缺勤每年達連續三日或間斷五日； (六) 遲到、早退或於工作期間擅自離開工作崗位，且導致企業蒙受嚴重損失； (七) 因嚴重過錯而違反在工作上的衛生及安全規定； (八) 在企業範圍內，對僱主、上級或企業的其他僱員使用暴力、作出侮辱或法律予以處罰的其他傷害行為； (九) 僱員蓄意令其本身的生產能力



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

員的衝突； (八) 在企業範圍內，對僱主、上級或企業的其他僱員使用暴力、作出侮辱或法律予以處罰的其他傷害行為； (九) 嚴重損害企業的利益； (十) 因過錯而違反在工作上的衛生及安全規定。 三、屬僱主有合理理由解除合同的狀況，僱主無須支付任何補償性賠償。 四、在無第一款規定的書面通知或所引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由被視為不合理，而僱員則有權收取下條規定的賠償的兩倍金額。	明顯不正常及下降； (十) 就缺勤的解釋作虛假聲明； (十一) 僱員的行為或其所提供的工作違反有關法律或依法訂立的合同所規定的義務。 二、如屬有合理理由而解僱的情況，僱主須將該決定以書面方式通知僱員，當中須對可歸責於僱員的事實作出簡述。 三、在無上款規定的書面通知或所引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由被視為不合理，僱主必須以第六十一條第五款規定的解僱賠償的兩倍金額向僱員作出賠償。
第七十條 僱主不以合理理由解除合同 一、在任何時候，僱主得不以合理理由解除合同，而僱員則有權收取以下數額的賠償： (一) 勞動關係的期間超過試用期至一年，七日的基本報酬； (二) 勞動關係的期間為一年以上至三年，每一年獲十日的基本	第六十一條 單方解約 五、如僱主主動解除合同，除須遵守預先通知期的規定外，尚須給予屬全職工作制度的僱員一項解僱賠償，其金額按下列方式訂定，但以第七款及第八款所定的最高金額為限： (一) 如勞動關係的期間為超過三個月至一年，賠償相等於七日的工資；



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

報酬； (三) 勞動關係的期間為三年以上至五年，每一年獲十三日的基本報酬； (四) 勞動關係的期間為五年以上至七年，每一年獲十五日的基本報酬； (五) 勞動關係的期間為七年以上至八年，每一年獲十六日的基本報酬； (六) 勞動關係的期間為八年以上至九年，每一年獲十七日的基本報酬； (七) 勞動關係的期間為九年以上至十年，每一年獲十八日的基本報酬； (八) 勞動關係的期間為十年以上，每一年獲二十日的基本報酬。 二、為適用上款的規定，僱員於勞動關係終止的年度的年資按月數計算，每一個月或不足一個月但足十五日計算十二分之一。 三、無論勞動關係的期間多長，第一款所指賠償的最高金額以在解除合同之月僱員的基本報酬的十二倍為限。	(二) 如勞動關係的期間為一年以上至三年，按每服務一年賠償相等於十日的工資計算； (三) 如勞動關係的期間為三年以上至五年，按每服務一年賠償相等於十三日的工資計算； (四) 如勞動關係的期間為五年以上至七年，按每服務一年賠償相等於十五日的工資計算； (五) 如勞動關係的期間為七年以上至八年，按每服務一年賠償相等於十六日的工資計算； (六) 如勞動關係的期間為八年以上至九年，按每服務一年賠償相等於十七日的工資計算； (七) 如勞動關係的期間為九年以上至十年，按每服務一年賠償相等於十八日的工資計算； (八) 如勞動關係的期間為十年以上，按每服務一年賠償相等於二十日的工資計算。 六、在上款(二)至(八)項規定的情況下，如有不足一年的剩餘月數，以每滿一個月或不足一個月按十二分之一的比例計算。 七、除設有下列款規定的限制外，不論
--	---



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

四、為適用第一款及第三款的規定，除僱主與僱員另有協定更高金額的情況外，用於計算賠償的月基本報酬的最高金額為澳門幣壹萬肆仟元（\$14,000.00）；該金額可按經濟發展的情況作出調整。 五、如僱主於合同期限屆滿前，並非以合理理由解除具確定期限合同，須向僱員支付一項賠償，該賠償按解除日至合同到期日之間的時間計算，每滿一個月或不足一個月須支付相應於三日的基本報酬。 六、自通知勞工事務局第五十九條第四款規定的降低基本報酬的協議起計兩年內，如僱主並非以合理理由解除合同，則第一款及第七十二條第四款所規定的賠償按有關僱員在簽署該協議書之前所收取的基本報酬金額計算。	有關勞動關係的期間為何，第五款所指賠償的最高金額以在解除合同之日僱員的月工資的十二倍為限。 八、為適用第五款至第七款的規定，用於計算賠償的月工資金額不得超過\$14,000.00（澳門幣壹萬肆仟元）；該金額可按經濟發展的情況作出調整。 九、為適用第三款至第五款的規定，有關工資應根據第三十七條的規定計算。 第十二條 僱員的保障 二、自簽署降低報酬同意書起計兩年內，如僱主單方與被降低報酬的僱員終止勞動關係，則須按該僱員被降低報酬前的工資計算解僱賠償，以及倘有的因僱主不遵守預先通知的規定而須支付的相應於所欠預先通知期日數的工資。
第七十一條 僱員解除合同 一、如僱員以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三	第六十條 僱員終止勞動關係的合理理由 一、除其他事實外，下列情況構成僱員終止勞動關係的合理理由，且僱員有權



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知僱主，並須對歸責於僱主的事實作出簡述。

二、下列情況尤其構成僱員解除合同的合理理由：

（一）屢次不按時以雙方協定或法定的形式支付報酬；

（二）因過錯而違反對僱員的權利及保障；

（三）因過錯而違反工作上的衛生及安全規定；

（四）因過錯而侵害僱員的財產利益；

（五）僱主或其正當代理人作出法律所處罰的侵犯僱員的身體完整性、自由、名譽及尊嚴的行為；

（六）轉讓公司；

（七）對合同訂定的勞動條件作重大的更改。

三、僱主連續兩次未在第百二十二條規定的期限內支付全部或部分報酬，即被視為屬上款（一）項所指的情況。

四、未成年人的法定代理人按第三十二條的規定提出反對，視為具

收取一項相等於下條第五款及第六款規定的解僱賠償：

（一）屢次不按時以雙方協定或法定的形式支付報酬；

（二）因過錯而違反對僱員的法定或約定保障；

（三）因過錯而欠缺工作上的衛生及安全條件；

（四）因過錯而侵害僱員的重要財產利益；

（五）僱主或其正當代理人作出法律所禁止的侵犯僱員的身體完整性、自由、名譽及尊嚴的行為；

（六）對勞動關係中已協定的條件的重大的更改。

二、僱主連續兩次未在第百三十九條規定的期間內支付全部報酬，即被視為屬上款（一）項所指的情況。

第十二條 僱員的保障

三、如屬轉讓商業企業的情況，僱員有權單方終止勞動關係，並收取一項由轉讓人按本法律第六十一條第五款規定計算的賠償，但不影響《商法典》第一百一十一條規定的適用。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

合理理由解除合同的情況。 五、如僱員以合理理由解除合同，則有權獲得按上條規定計算的賠償。 六、屬公司轉讓的情況，支付賠償的責任按《商法典》第一百一十一條規定為之。 七、在無第一款規定的書面通知或所引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由被視為不合理，僱員必須按下條的規定向僱主賠償相應於預先通知期日數的基本報酬。	
第七十二條 預先通知 一、屬具合理理由解除合同的情況，提出解除的一方無須為終止勞動關係作出預先通知。 二、屬不以合理理由解除合同的情況，必須按合同所定的預先通知期作出有關的通知，但僱員須遵守的預先通知期間不應超過僱主須遵守的期間。	第六十一條 單方解約 一、試用期過後，僱主或僱員均可在遵守書面合同規定的預先通知期的情況下，單方終止勞動關係。 二、如無上款所指的書面合同，僱主或僱員亦可在遵守下列的預先通知期的情況下，單方終止勞動關係： （一）僱主主動提出終止勞動關係時，須提前十五日通知；



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

三、如合同中沒有規定預先通知期或所定的預先通知期少於本款的規定，則解除合同須遵守的預先通知期為： （一）僱主提出時，提前十五日通知； （二）僱員提出時，提前七日通知。 四、如僱主不遵守預先通知的規定，則僱員有權收取相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬；該期間須計算在僱員的年資內。 五、如僱員不遵守預先通知的規定，則僱主有權收取一項相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬的賠償。	（二）僱員主動提出終止勞動關係時，須提前七日通知。 三、如僱主不遵守預先通知的規定，則僱員有權收取相應於所欠的預先通知期日數的工資；該期間須計算在僱員的年資內。 四、如僱員不遵守預先通知的規定，則須以相應於所欠預先通知期日數的工資額向僱主作出賠償。
第七十三條 失效 一、合同按一般規定失效，尤其包括： （一）屬具期限的勞動合同，所訂定的期限屆滿或所訂立的標的完成； （二）僱員因長期患病或傷殘等	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

原因導致不能提供工作。 二、在不妨礙第二十四條第二款規定的適用下，因合同失效而終止勞動關係無須作預先通知，亦不會有任何賠償。	
第七十四條 單方終止 雙方均可按照第十八條的規定，在試用期內終止合同。	
第七十五條 尚未享受的年假的補償 一、勞動關係終止時，僱員有權收取以下補償： （一）相應上一曆年尚未享受的年假日數的基本報酬； （二）在勞動關係終止的年度按第四十六條第二款的規定計算的應有年假日數的相應基本報酬。 二、屬首年工作的僱員，有權收取按上款（二）項的規定計算的年假日數的相應基本報酬。	第二十八條 年假日期的選定 三、勞動關係結束時，僱員有權收取到期但尚未享受的年假日數的相應工資，以及在勞動關係結束的年度按工作期間長短而計算的應有年假日數的相應工資。
第七十六條 雙糧	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

勞動關係終止時，雙糧或其他同類性質的定期給付須根據已工作的期間按比例計算。	
第七十七條 支付 勞動關係終止之日起計九個工作日內，僱主須全數支付有關僱員應得的款項，尤其是關於報酬、賠償、及其他由已取得權利衍生的補償的款項。	
第七十八條 工作證明書 一、勞動關係終止時，僱員有權要求僱主發給載有任職事實的工作證明書。 二、證明書應載有下列事項： （一）開始提供工作及結束提供工作的日期； （二）工作的性質或曾擔任的職位； （三）僱員要求的其他有關任職的資料。	第六十二條 發給僱員的證明書 二、勞動關係終止時，僱員有權要求僱主發給載有下列事項的工作證明書： （一）開始提供工作的日期； （二）結束提供工作的日期； （三）工作的性質或曾從事的工作。 三、上兩款所指的證明書均不得載有對僱員不利或僱員認為對其不利的任何說明；但僱員以書面方式提出請求者除外。
第七章 處罰制度	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

第一節 一般規定 第七十九條 適用制度 因違反或不遵守本法律而構成的 違法行為制度，由本章規範，並補 充適用《刑法典》、《勞動訴訟法 典》及行政違法行為的一般制度。	
第八十條 履行未履行的義務 當因不履行義務而構成違法行為 時，科處處罰以及繳納罰金或罰款 並不免除違法者履行仍屬可履行的 有關義務。	
第八十一條 累犯 一、自科處處罰或處分的司法裁 判或行政決定轉為確定性之日起一 年內作出相同的違法行為，視為累 犯。 二、屬累犯的情況，所適用的罰 金或罰款的下限提高三分之一。	第七十八條 自願更正 三、如違法者在六個月的期間內作出 同一違法行為，則不獲給予第一款所指的 期間。
第八十二條	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

法人的責任 一、法人，即使其屬不合規範設立者，無法律人格的社團及特別委員會，均須對其機關或代表以其名義且為其集體利益而作出本法律所規定的違法行為承擔責任。 二、如行為人違抗有權者的明確命令或指示而作出行為，則排除上述責任。 三、第一款所指實體的責任不排除有關行為人的責任。 四、就違法行為人根據上款規定被判支付的罰金或罰款、賠償、訴訟費用及其他給付，法人，即使其屬不合規範設立者，無法律人格的社團及特別委員會，均須負連帶責任。	
第八十三條 繳納罰金或罰款的責任 繳納罰金或罰款的責任 一、違法者，包括法人，即使其屬不合規範設立者，無法律人格的	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

社團或特別委員會，須負責繳納罰金或罰款。 二、違法者為法人時，其行政管理機關成員或以任何其他方式代表該法人的人，如被判定須對有關違法行為負責，亦須就罰金或罰款的繳納與該法人負連帶責任。 三、如對無法律人格的社團或特別委員會科處罰金或罰款，則該罰金或罰款以該社團或委員會的共同財產支付；如無共同財產或共同財產不足，則以各社員或委員的財產按連帶責任方式支付。	
第八十四條 罰金或罰款的歸屬 因違反本法律而科處的罰金或罰款所得，屬社會保障基金的收入。	第八十二條 罰金的歸屬 對觸犯本法律的規定而科處的罰金所得，屬社會保障基金的收入。
第二節 輕微違反責任 第八十五條 輕微違反 一、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科	第七十九條 罰金 違反本法律的規定將構成輕微違反，並科下列罰金：



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

\$20,000.00（澳門幣二萬元）至\$50,000.00（澳門幣五萬元）的罰金： （一）違反第六條第二款規定，在沒有合理理由下歧視某僱員或求職者； （二）違反第十條規定的對僱員的保障； （三）違反第二十七條第一款及第二十八條規定，聘用未成年人提供工作； （四）違反第五十四條第一款、第二款、第五款及第六款規定，全部或部分否定享受產假的權利； （五）在違反第五十六條第一款規定下安排女性僱員擔任工作； （六）違反第六十二條第三款及第六十四條規定，全部或部分否定獲報酬的權利。 二、作出下列行爲的僱主，按違法行爲所涉及的每一僱員，科\$10,000.00（澳門幣一萬元）至\$25,000.00（澳門幣二萬五千元）的罰金： （一）在違反第二十九條的禁止規定下安排未成年人提供工作； （二）違反第三十三條、第三十	（一）違反第十六條第二款及第七十六條規定者，按違法行爲所涉及的每一僱員，科\$10,000.00（澳門幣壹萬元）至\$50,000.00（澳門幣伍萬元）的罰金； （二）違反第十二條第一款（四）及（五）項、第四十五條、第四十六條、第五十一條、第五十二條、第五十四條第二款、第五十五條第一款及第五十六條規定者，按違法行爲所涉及的每一僱員，科\$5,000.00（澳門幣伍仟元）至\$25,000.00（澳門幣貳萬伍仟元）的罰金； （三）違反第五條、第十二條第二款、第四十七條至第四十九條、第五十四條第三款、第五十五條第三款及第四款、第五十八條第二款及第三款、第五十九條、第六十一條第一款至第三款及第五款至第九款、第七十條第二款及第七十三條第三款規定者，按違法行爲所涉及的每一僱員，科\$3,000.00（澳門幣叁仟元）至\$15,000.00（澳門幣壹萬伍仟元）的罰金； （四）違反第八條、第十五條、第十七條、第十八條、第二十條第二款、第四款至第六款、第二十一條至第二十三條、第二十四條第二款及第三款、第二十五條至第二十八條、第三十條、第三十一條第二款、第三十二條第一款、第三十九條至第四十二條及第六十二條規定者，按違法行爲所涉及的每一僱員，科\$2,000.00（澳
--	--



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

六條第三款、第三十八條第一款至第三款、第四十條第三款及第四款、第四十二條第一款、第四十三條第三款、第四十四條第二款、第四十六條第一款及第二款及第四十九條規定，全部或部分否定休息的權利； （三）違反第五十五條第一款及第二款規定，不履行於產假期間支付報酬的義務； （四）違反第六十三條第一款至第五款關於支付的地點及方式的規則。 三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$5,000.00（澳門幣五千元）至\$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰金： （一）違反第二十四條第三款規定，不履行關於具不確定期限的勞動合同方面，因未作出預先通知而須支付補償的義務； （二）不遵守第三十七條第一款及第二款、第三十九條第二款、第四十一條第一款及第四款、第四十三條第二款及第四款、第四十五條第二款及第六十條規定的報酬計算	門幣貳仟元）至\$10,000.00（澳門幣壹萬元）的罰金； （五）違反第九條、第十條第二款、第十二條第一款（一）至（三）項及第三款規定者，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$1,000.00（澳門幣壹仟元）至\$5,000.00（澳門幣伍仟元）的罰金。
--	--



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

規則； (三)違反第五十三條第二款規定，不履行支付有薪缺勤的相關報酬的義務； (四)不履行第七十五條規定對未享受的假期作出補償的義務； (五)全部或部分不履行第七十七條規定的按時支付僱員應獲得的金錢給付的義務。	
第八十六條 自動繳納 一、倘輕微違反涉及僱員的債權，且在有關筆錄送交法院前，嫌疑人已履行載於欠款計算表內的金錢債務，則獲免除繳納罰金。 二、倘嫌疑人屬累犯，則不適用上款的規定。	
第八十七條 罰金轉換為監禁 第八十五條第一款(六)項規定的罰金可按《刑法典》的規定轉換為監禁。	第八十條 不可轉換原則 按本法律的規定而科處的罰金不得轉換為徒刑。
第三節 行政違法行為 第八十八條	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

違法行爲

一、作出下列行爲的僱主，按違法行爲所涉及的每一僱員，科\$5,000.00（澳門幣五千元）至\$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰款：

（一）不履行第十三條第三款及第七十八條規定的發給證明書的義務；

（二）違反第十七條第二款規定，沒有以書面方式與未成年人訂立勞動合同；

（三）違反第十七條第三款規定，不向僱員提供一份以書面訂立的合同或協議。

（四）違反第三十條第一款規定，不履行安排未成年人定期接受身體檢查的義務；

（五）違反第三十四條第二款規定，在沒有得到僱員同意下修改上下班時間；

（六）在不屬第三十六條第二款規定的情況下安排提供強制超時工作；

（七）在不屬第四十三條第一款規定的情況下安排於休息日提供強制工作；



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(八)在不屬第四十五條第一款規定的情況下安排於強制性假日提供強制工作； (九)不履行第六十三條第六款規定的發給支付單據的義務。 二、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$1,000.00（澳門幣一千元）至\$5,000.00（澳門幣五千元）的罰款： (一)不履行第十三條第一款及第二款規定的紀錄資料的義務； (二)訂立欠缺第二十條第一款規定的必須載明的事項的具期限合同； (三)不履行第三十條第二款及第三十一條規定的通知義務； (四)發給欠缺第六十三條第六款規定的必須載明的事項的支付單據。	
第八十九條 職權 就本節規定的行政違法行為科處罰款，屬勞工事務局局長的職權。	
第九十條 程序	第七十八條 自願更正



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

一、如出現行政違法行為，勞工事務局就該違法行為組成卷宗和提出控訴，並將之通知違法者。 二、在控訴的決定中訂定十五日的期間，以便違法者： （一）更正違法行為，但累犯的情況除外； （二）提出辯護。 三、上款所指期限屆滿後： （一）如違法行為已被更正，或證明違法行為沒有發生，有關卷宗歸檔； （二）如違法行為持續，或沒有上項所指的證明，科處罰款。	一、如出現下條所指的任一違法行為，具職權監察本法律遵守情況的實體將定出七日至十四日的連續期間，以便有關違法情況得以更正。 二、如上款所指期間過後，違法的情況仍然持續，違法者將被科處相應的罰金。 三、如違法者在六個月的期間內作出同一違法行為，則不獲給予第一款所指的期間。
第九十一條 罰款的繳納 一、罰款應自處罰決定被通知之日起計十五日內繳納。 二、如有關的違法行為已被更正，罰款可於處罰決定被通知前繳納，其金額以本節規定的下限結算。	
第八章	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

最後及過渡規定 第九十二條 監察 監察本法律的遵守情況屬勞工事務局職權，但不影響法律賦予其他實體的職權。	第八十三條 監察 根據九月十八日第 60/89/M 號法令核准的《勞工稽查章程》的規定，監察本法律的遵守情況屬勞工事務局職權；但不影響法律賦予其他實體的職權。
第九十三條 在時間上的適用 一、本法律的規定適用於在其生效前訂立的勞動合同及協議，但就此前的形式效力條件以及事實效力或狀況已完結的情況除外。 二、於本法律生效前訂立的合同條款，若為本法律所不容許者，自動被本法律的強制性規定所取代。 三、本法律規定的處罰制度適用於在其生效後作出的違法行為。	
第九十四條 修改十月九日第 52/95/M 號法令 十月九日第 52/95/M 號法令第十	



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

五條修改如下：

“第十五條

(處罰)

一、違反本法規規定者，構成輕微違反，按違法行為所涉及之每一位女性勞工，罰金\$20,000.00(澳門幣二萬元)至\$50,000.00(澳門幣五萬元)。

二、【廢止】。

三、【廢止】。

四、在累犯之情況下，適用之罰金的下限提高三分之一。

五、【.....】。”

第九十五條

修改《勞動訴訟法典》

由第 9/2003 號法律通過的《勞動訴訟法典》內所載的第九十二條及第九十六條修改如下：

“第九十二條

將筆錄送交法院

一、倘嫌疑人不自動繳納罰金，且不屬獲免除罰金的情況，則在繳納期間屆滿後，須將有關筆錄送交法院。

二、【.....】。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

三、【.....】。 第九十六條 在法院的自動繳納 一、嫌疑人可在審判聽證開始前聲請自動繳納罰金，在此情況下，罰金以最低額結算，並附加最低的訴訟費用。 二、【.....】。 三、【.....】。 四、【.....】。”	
第九十六條 廢止性規定 廢止一切與本法律的規定相抵觸的法例，尤其是： （一）四月三日第 24/89/M 號法令； （二）七月九日第 32/90/M 號法令； （三）第 8/2000 號法律。	第八十五條 廢止性規定 廢止一切與本法律的規定相抵觸的法例，尤其： （一）四月三日第 24/89/M 號法令； （二）七月九日第 32/90/M 號法令； （三）五月八日第 8/2000 號法律。
第九十七條 生效 本法律於二零零九年一月一日生效。	第八十六條 生效 本法律於公佈後滿一百二十日生效。

附：最初文本中因為法律技術原因而調整或刪除的條文及其說明

最初文本中因為法律技術原因而	備註
----------------	----



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

調整或刪除的條文	
第十五條 工作時數 五、屬以非全職工作制度聘用的僱員，每四周的累計工作時數不應超過九十六小時。 第十六條 超時工作 一、超出上條所訂正常工作時數的工作，視為第三條（八）項所指的超時工作。 二、在任何情況下，非全職工作制度的僱員均不可超時工作。	法案修改文本第三條增加“非全職工作由特別法例規範”的內容，本法案不再對非全職工作做出規範，因而刪除有關內容。
第四十三條 優先受償權 如企業破產或對企業的財產進行司法清算，則僱員因勞動關係而產生的債權優先於其他的一般債權人的債權受償。	《民法典》第七百三十二條和第七百三十九條等對涉及僱員債權的優先受償權問題已經有所規定，而法案的規定有別於《民法典》的規定，卻又缺乏足夠的理由，因此刪除法案的規定，有關事宜適用《民法典》的一般規定。
第四十六條 同等報酬 一、須確保向同一僱主提供同一或同等價值工作的男、女性僱	有關內容已經載於第 52/95/M 號法令（保障男女勞工在就業上或平等之機



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

員收取同等報酬。 二、在以件數或效益訂定報酬時，須確保對提供同一或同等價值工作的男、女性僱員按同一基礎單位計算報酬。	會及待遇)，故予以刪除，以避免重複。
第五章 家庭勞務 第七十六條 提供家庭勞務的最低年齡 僅得錄用已滿十八歲的僱員提供家庭勞務。 第七十七條 種類 一、家庭勞務合同得以不論提供住宿或膳食與否的方式訂立。 二、為適用本法律的規定，留宿僱員是指獲得實物報酬包括住宿或住宿及膳食的僱員。	本章相應內容已經分別載於未成年人勞動合同中，無須單獨設立一章，故予以刪除。
第八十四條 時效制度 所有因勞動關係而產生的債權的時效期間為三年。	《民法典》對時效制度已經作了規定，無須在此規定。



附件二

立法會就《勞動關係一般制度》法案公開諮詢 意見綜合整理

最初文本 條文序號	公開諮詢意見綜合整理
第一條 標的	1、有意見認為，立法不應從勞方弱勢、僱主無良的立場出發，片面向勞方傾斜，而是要持平對待並且須考慮不同行業、不同規模企業的情況，訂定的最低標準或條件不宜太高，否則會導致許多僱主無法經營而結業。 2、另有意見認為，無論是基於勞資關係的特點，還是從國際勞工公約的要求來看，勞動立法的本意應該是保護勞工，不存在所謂持平對待的問題，因此，立法需要明確體現保護勞工的宗旨和取向，才能使僱員與僱主在法律上處於平等地位。
第二條 最低標準	1、有意見認為，法案既然訂定勞動保障的最低標準，就不應該容許勞資雙方協議的內容低於法定最低標準，否則，僱員的權益就難以得到有效的保障。為此，要求刪除本條第一款中“本法律允許雙方協議的情況除外”的規定，並且刪除法案後續條文（包括第十四條第二款、第十八條第二款、第二十條第二款、第二十一條第八款及第六十一條第一款）中允許協議低於法定最低標準的內容；還有人質疑法案規定了過多的“除外”、“自願”和“但書”等條款，認為其會抵消法律確立的準則，並且可能難以有效執行。 2、相反意見則認為，為適應不同行業或不同企業的需求，允許雙方協議除外的規定很有必要；也有意見認為，法案中列明的允許協議除外的範圍太窄（僅包括試用期、超時工作津貼、輪班工作津貼、夜間工作津貼及解約通知期），建議給予更多的可協議空間；還有意見主張，允許僱主與僱員因應行業特性和作業模式，自行訂



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	立勞動合同，不受限制或約束，只有在無合同或未就工作條件作出協議時，方須遵守法定最低標準。 3、還有意見認為，法案沒有對最低標準作出定義，以致不容易理解；有的建議將“最低標準”改為“基本標準”；有的建議用“<u>總體</u>薪酬福利、工作條件”替代“最低標準”，即規定“僱主與僱員可自由訂立勞動合同，但除本法律允許雙方協議的情況外，其所訂立勞動合同<u>總體</u>薪酬福利、工作條件須優於本法律之量化結果”。
第三條 定義	1、有意見認為，第五項規定“津貼”屬於浮動報酬，而第三十四條提到的各項“津貼”則屬於基本報酬（工資），前後規定存在矛盾或不清晰之處。 2、有人建議，增加正常工作時間的定義。
第四條 適用範圍	1、有意見認為，不應該將以個人勞動合同方式受聘於政府的勞動關係納入本法案規範，而是應納入公職法規範。 2、也有人建議，本法也適用於外地僱員，以便體現公平原則，確保就業政策綱要法的落實。
第五條 平等原則	
第六條 較有利原則	1、有意見認為，一方面，根據第二款的規定，僱主不能減少已經給予的福利待遇，另一方面，又要根據新法的規定增加的相應的福利待遇，這樣會加大僱主經營的壓力，因此，建議容許在勞資雙方同意的情況下，調整有關福利待遇。 2、有意見指出，第二條第一款規定本法允許雙方協議的情況除外，但本條第三款又規定協議的工作條件低於本法律最低標準者無效，前後的規定存在矛盾。 3、有意見認為，第三款關於“雙方的約定如低於最低標準則無



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	效”的規定不合理，主張“協議有效”。也有意見指出，有的僱主提供的工作條件儘管在某個方面可能低於法定標準，但在<u>整體上</u>往往優於法定最低要求（即所謂的優惠套餐），而法案未考慮這種情況，規定協議的工作條件低於法定最低標準者一律無效，認為這種做法缺乏彈性，建議規定對某些低於法定標準的工作條件或合同條款的解釋，須從整份合同著眼並且作彈性處理，只要勞資雙方同意，便應該允許。 4、還有人認為，此條的規定可能會令新舊僱員之間存在不同標準而產生矛盾，因此建議刪除本條規定。
第七條 約定制度的 優先	1、有人建議在本條中規定：只要勞資雙方約定僱員享有的<u>整體利益</u>優於本法的規定，即使部分工作條件低於本法律規定的標準亦可。 2、也有意見認為，第二條和第六條可以包含“約定制度優先”的內容，本條無存在的必要，因此建議刪除。
第八條 書面合同	1、有意見質疑，本條所指勞動合同與勞動協議有何分別；如果僱員不願簽訂勞動合同或協議卻繼續提供工作，應該如何處理？ 2、也有意見主張，應該規定勞動合同須具有中文本，並且文字應通俗易懂。
第九條 僱主的義務	1、有意見認為，第一款規定僱主有義務顧及“僱員身心健康”、向僱員提供“良好的工作條件”以及為提高“僱員生產能力水準採取適當措施”，並且規定了相應的罰則，但卻並未規定有關義務的準則，有關概念過於空泛，從而可能為實施帶來困難，因此，建議取消此類規定。 2、有意見認為，第二款第一項所指的“身份資料”過於寬泛，建議改為“身份證明文件”。 3、有人建議，將第三款規定的僱主保存僱員資料的期限改為一



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	年；也有意見指出，本款規定的保存期限與《民法典》第三百三十一條第一款c項及《商法典》第四十九條第一款的規定不一致，需要加以協調。
第十條 僱主的權限	
第十一條 僱員的義務	1、有意見認為，應對僱員兼職的情況作出詳細規定，包括是否需要批准、由誰批准以及採取何種形式批准等。 2、也有意見認為，僱主違反義務有罰則，而僱員違反義務卻未有任何罰則，沒有公平對待勞資雙方，也會令僱員失去履行義務的約束，引發矛盾。
第十二條 僱員的保障	1、有意見認為，在第一款第四項中，現行法律規定降低報酬須經勞工局批准，而法案僅規定“備查”，可能令僱員的權益受損。為此，有的建議，降低僱員的報酬須僱員同意且經勞工局批准，同意書須具備減薪的理由及恢復原有工資的期限；有的建議，降低僱員報酬的企業必須提交其經營困難的證明，且減薪不得超過三個月；還有的建議，法律應列明在什麼情況下可以降低薪酬。 2、也有意見認為，因經營環境變化等原因調整僱員職業崗位很正常，而不同職業崗位當然有不同的計酬標準，因此，就薪酬變動而言，應該允許勞資雙方協議；只要並非在原崗原職降低僱員報酬，就不須就同意書向勞工局備案，兩年內解僱也不須按降低報酬前的工資計算解僱賠償。即使就減薪問題作出規範，也應該將其限定為“在同一工作崗位或同一條件下”。至於第四項提及的“報酬”，應明確界定為“基本報酬”，因為浮動報酬本來就是受企業盈利、僱員績效考核等各種因素影響而經常變動的。 3、還有人建議，將第二款中的兩年期間改為一年，同時，規定在合理解雇情況下容許以降低報酬金額計算解雇賠償。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

第十三條 職業安全與 衛生的條件	
第十四條 試用期	1、有意見認為，法案規定的三個月的試用期缺乏彈性，不適應不同行業、企業或職種的需要。對此，有的建議應容許雙方協議；有的建議規定試用期不超過三個月，但另有書面協議除外；有的建議在三個月試用期的基礎上，允許僱主根據僱員表現增加不多於三個月的延長試用期；有的建議分類處理：普通僱員試用期為三個月，特殊工種或者高級職位僱員應允許將試用期延長至六個月、十二個月或更長。 2、相反意見則認同規定最長試用期，主張清楚訂明試用期不得超過三個月。 3、也有意見認為，既然是試用期，任何一方都可以不需預先通知及給予補償而終止勞動關係。如果允許協議除外，會與設立試用期的原意有矛盾。因此，建議刪除第二款中的允許協議除外的規定。 4、還有意見認為，僱員的年資應由試用期完畢才開始計算。
第十五條 工作時數	1、有意見認為，應允許某些工種經勞工局批准採用綜合計時方式，例如，以每月為單位計算工作時數；也有意見基於行業營運特性，強調不能將一般行業的工作時數套用到所有行業上，要求尊重行業特性和勞資雙方的合同約定的工作時間，放寬或刪除關於工作時數的限制。 2、有意見指出，第一款及第四款分別提及“每週總工作時數四十八小時”，但卻沒有清晰反映出這是對正常工作時數的限制，容易令人誤解為也包括超時工作時數在內。 3、有人建議，在第三款中增加“善後時間”的內容；也有意見認為，就某些行業而言，在正常工作時間前後共三十分鐘之外的工



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

作不應視為超時工作，因為成功的交易已經可以獲得相應的傭金，再要求支付超時工作報酬是不合理的。

4、有意見主張，第四款規定的基於企業營運特性而協議的每日工作時數不應超過十小時（有的主張最多不超過十小時半），並須確保僱員每日有（不少於）連續十二小時的休息時間。也有意見認為，本款對營運特性的定義不清楚。

5、有意見認為，所有僱員都應受到勞動法的保障，不應該因為工時多少或聘用方式的不同而被剝奪應該享有的勞動權利。如果對非全職工作制度的僱員不給予保障，與政府設立非全職工作制度、吸引和增加勞動力進入市場的目的不相吻合，也違反法案第五條規定的平等原則。因此，有人反對劃分全職與非全職工作制度；有人建議非全職工作制度僱員的假期及補償應與其實際工作時數相對應；還有的建議全職僱員所能享受的保障均應適用於非全職僱員。

6、還有人建議規定：“屬以非全職工作制度聘用的僱員，須以書面方式訂明有關工作時間且每週的累計工作時間不應不超過二十四小時，超出者視為以全職工作制度聘用的僱員”。

7、另有意見贊同設立非全職工作制度，並且認同法案對非全職工作制度僱員的權利義務的構思，但在工作時間方面，認為應尊重行業特性和勞資雙方合同的約定，否則不利於鼓勵有需要兼職人士工作，也無助於解決僱主人力資源不足問題。為此，有的建議放寬或刪除非全職僱員工作時數的限制，由雙方協議；有的建議規定，非全職僱員每四週工作時數有就是六小時增加至一百一十四小時；有的建議不超過一百二十小時；有的建議規定每十二週累計工作不超過二百八十八小時；也有人基於非全職工作及相關行業的特性，建議以一年中十二個月的平均工作時數作為確定非全職僱員工作時間的標準。

第十六條

1、有意見認為，應設立最高工時限制。有的建議每日正常工作



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

超時工作	時數加超時工作時數不應超過十小時；有的建議不超過十個半小時；有的建議不超過十二小時。也有的建議超時工作每天不得超過三小時，每週不超過十二小時；有的建議每日總工作時間不超過十小時半，每週總工作時間不超過六十小時。 2、也有人建議取消非全職工作制度僱員超時工作的限制，建議允許雙方協議，超時工作者收取相應補償。
第十七條 正常工作時間限制的例外情況	1、有意見認為，第一款（以及第二十二條、二十五條等）規定的“發生不可抗力”、“僱主面臨重大損失”等條件難以明確界定，有時甚至同時發生或交織在一起，從而給理解和適用帶來困難，為此要求給予清晰說明，或做出更簡單統一的規定。 2、也有意見認為，在根據本條的規定無須征得僱員同意要求其工作的情況下，僱主有權將每日工作時數增加至十一小時，每週總工作時數增加至六十小時。 3、有意見認為，第三款和第四款關於僱員在緊接超時工作期間後/第二日的工作期間後“立即享受”有薪假的規定難以實施。因此，有的建議，由僱主與僱員協議在隨後一個月內補假；有的建議規定，僱員也可以選擇休假的日期。 4、有人建議，在第三款中，提供超時工作後有權收取超時工作報酬或享受休假（有關休假在隨後三十日內享受）；也有的認為，超時工作僅應有權享受假期，而不需要支付薪酬；還有的認為，僱員僅有權收取超時工作的補償，而不應享有有薪假期。 5、有人建議，將第四款規定的“連續兩日”超時工作改為“七個工作日”；也有意見認為，此款所指超時工作時間並不是很長，無理由享受有薪假，所以應予以刪除； 6、還意見認為，需要訂明僱員被強制要求超時工作後的補償休假，若與其他假期重疊，不應合併享用，而應予以順延。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

第十八條 超時工作的 報酬	1、有意見認為，如果允許勞資雙方協議超時工作報酬，則根本無法保障僱員權利，因此反對雙方協議，要求刪除“不影響僱主與僱員訂定的其他書面協議”。至於超時工作的額外報酬數額方面，有的主張不能低於每小時工資的百分之五十；有的主張應為每小時工資的百分之百，且不得以放假代替。 2、相反意見則贊同由勞資雙方根據不同行業或企業的實際情況協議超時工作的報酬（甚至不支付額外報酬）。至於在未定協議情況下超時工作額外報酬方面，有的建議應為每小時工資的百分之十；有的建議應為百分之二十、二十五、三十；有的認為，超時工作超過四小時以上才可以獲得不少於每小時百分之五十的額外報酬；還有人建議，僱員超時工作可<u>按超出的工作時數補假休息</u>。
第十九條 不受上下班 時間的限制	1、有意見認為，本條規定的領導、主管及監察職務的含義不夠清晰。有的認為“主管”概念外延太廣，執行起來困難，因此建議刪除。 2、有人建議規定，以薪金和津貼超過某一金額（政府每年檢討）為標準確定不受上下班時間限制的僱員的範圍。 3、也有人建議將第三款提及的“其他保障”改為“其他法定保障”。
第二十條 夜間工作	1、有意見認為，夜間工作通常對僱員會有不利影響，因此有需要對僱員採取特殊保護措施，包括健康檢查、急救措施、女性僱員特別保護、工資福利等等。而法案只著眼於夜間津貼一項，並且規定某一些僱員不享有夜間工作津貼，從而對僱員的保護不充分，對僱主也可能帶來麻煩。為此，建議健全夜間工作保護的制度，並提出如果不能健全這項制度，就應該取消這項制度。也有意見以不同行業具有不同特性為理由，建議取消關於夜間工作津貼的規定。 2、有意見贊同勞資雙方協議夜間工作津貼的金額；也有意見反對雙方協議，要求刪除第二款中關於雙方協議的規定。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	3、有意見主張任何夜間工作者都應獲發夜間工作津貼。 4、有人認為，就第五款而言，如果書面協議未規定夜間工作津貼時，應規定僱員有權收取不少於月工資百分之二十的夜間工作津貼。
第二十一條 輪班工作	1、有人建議，在第一款中更清晰規定輪班工作的定義，並且要一併考慮與第六款規定的每日內分兩段或多段工作對僱員的影響。 2、有意見主張，在第七款中，前後兩班之間應有（不少於）連續十二小時的休息時間。 3、有人建議，將第八款與第九款合併，刪除關於僱主與僱員雙方協議的規定，直接規定輪班津貼的數額。 4、有意見贊同關於不獲發輪班津貼的規定；另有意見則認為，只要提供輪班工作，都應有權收取輪班津貼，因此建議刪除第十款。 5、有意見認為，第十一款的規定不合理，因此主張收取輪班津貼的僱員在強制性假日提供工作也應有權按第二十五條的規定收取補償；也有人主張，刪除第十一款以及第十二款。 6、也有意見認為，由於不同行業或企業存在不同特性，因此應取消關於輪班津貼的規定。
第二十二條 每週休息日	1、有意見認為，在實踐中往往難以界定在週休日工作是否出於“自願”，因此建議允許雙方協議訂出自願與非自願的形式；有人則認為，為了避免發生爭議，應取消自願與非自願的劃分，並容許雙方協議在週休日工作的補償方式；也有人建議由法律統一規定補償標準或方式，如規定“在週休日工作須支付一定百分比的工作報酬”，或“每週休息日提供工作可（於三十日內）享受一日補假，或經僱主同意以一日工資補償”。至於在週休日工作補償休假方面，有人建議，也應允許僱員選擇補償休假的日期，而不僅僅是由



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	僱主指定。 2、另有意見反對在週休日自願提供工作的規定，建議刪除本條第五、六、七款關於僱員自願提供工作的規定。其理由包括：週休日不僅是維護僱員個人健康具有的重要性，對於提高工作效率也是一個重要條件；僱員往往是為了保住職位屈於壓力而聲明自願工作，加上法案規定自願提供工作的補償低於非自願工作補償，因而自願工作的制度可能容易被濫用等。 3、還有人建議規定：凡每週休息日與強制性假日重疊，僱主須在三十日內給僱員另定一天有薪補假。
第二十三條 每週休息日的例外情況	1、有意見認為，法案既未規定基於何種業務性質可以在安排週休日方面有例外，也未規定僱主以何種方式或者提前多久通知僱員週休日，從而會導致在實施中發生爭議；如果僱主累積四周內安排僱員休息四日且無另外補償，會直接衝擊每週須有一日休息的制度，因此，建議刪除本條的規定。 2、還有意見質疑，第二十二條已經清楚規定在週休日提供工作的補償方式，本條又規定僱主須儘量安排僱員在每四週內享有不少於四日的休息時間，是否意味按前條規定做了補償後仍要按本條安排休息，抑或按照本條的規定安排四日休假，便不用再給予任何補償？
第二十四條 強制性假日	1、有意見認為，強制性假期由六日增加至十日不合理，建議清明節、中秋節翌日及重陽節為一般性假期，可以在其他日期補假；有的建議繼續沿用現行法律關於六日強制性假日的規定。 2、另有意見認為，在試用期內，僱員不應有權利享有強制性假日。
第二十五條 於強制性假	1、有意見認為，第一款規定的可以強制提供工作的三種情況難以區分，僱主與僱員也可能存在不同理解，因而在執行時可能導致



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

日提供工作	爭議。為避免爭議，建議不具體規定可強制工作的情况，只簡單統一規定“僱主有權要求僱員於強制性假日提供工作”。 2、有意見主張，<u>所有僱員</u>在強制性假日工作時都應享有相應的補假或工資補償，建議刪除第二款中用於限定僱員範圍的“屬全職工作制度”的字眼。 3、有意見認為，法案規定的強制性假日工作補償的標準過高，反對“三工”補償的方案，要求尊重行業特性，刪除強制性假日工作補償的規定，容許勞資雙方協議有關條件。 4、有意見僅同意一月一日、農曆新年（三日）、五月一日及十月一日提供工作時，僱員有權享受由僱主訂定一日補償假或透過協商以一日工資作為補償代替，且收取一日額外工資（即三工）；建議在其他四日強制性假期（清明節、中秋節翌日、重陽節、十二月二十日）提供工作時，有權享受由僱主訂定一日補償假或透過協商以一日工資作為補償代替，而不須一日額外工資（即兩工）。 5、也有人建議，在（所有）強制性假日工作，僅由僱主訂定一日補償假或透過協商以一日工資作為補償（即兩工）；有的建議僅給予兩工補償。 6、也有人建議，在強制性假日工作後<u>僱員有權選擇</u>補償休假或以一日工資作為補償，以保障僱員的休息權；還有人建議法律明確規定，在強制性假日工作，僱員除有權收取本來的假日工資，還可享有一日補假<u>及</u>一日額外工資，不允許雙方協商或選擇，以免發生爭議。
第二十六條 年假權的取得	1、有意見認為，年假是對僱員的一種鼓勵，故應是在翌年才可享有；如僱員單方終止勞動關係，應無權享有年假；年假應在試用期滿後才開始計算。 2、也有人建議在第一款（或增加一款）規定如下內容：“為一切



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	效力，年假期間作服務時間計算”。
第二十七條 年假日數	有人質疑，日薪僱員或短期合約僱員是否享有年假權利？也有人建議， <u>所有僱員</u> 都享有年假權，而不限於屬全職工作制度的僱員。
第二十八條 年假日期的 選定	1、有人認為，僱員也應有權申請享用年假，而非只是被動接受僱主的安排，因此建議在第一款增加允許僱員提出申請，經僱主同意後即可享受年假的內容。 2、有人建議，如果年假累積到期但仍未享受，應允許以相應工資補償或通過協議處理；也有人認為，年假不宜累積太久，建議最多可累積一年，並且，年假不能用於取代離職通知期。
第二十九條 在年假期間 從事其他活 動	
第三十條 年假權的侵 犯	有人建議，將僱主阻止僱員享有年假的賠償額由未享受年假期間工資的三倍改為兩倍。
第三十一條 缺勤種類	1、有人建議，將第二款第四項中因成為父親的兩日合理缺勤，改為兩日的法定有薪假日。 2、有人建議，在因履行法定義務而合理缺勤時，由引致此項義務的行政當局、司法當局支付相應的薪酬。 3、有人建議，刪除第五款中“合理缺勤屬無薪”的內容。 4、也有人建議，僱員不合理缺勤連續三日者，可作為自動離職處理。
第三十二條 因病缺勤	1、有意見認為，所有僱員都應享有有薪病假，主張刪除第一款中用於限定僱員範圍的“屬全職工作制度”的字眼。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	2、有人建議，將第三款中的<u>政府註冊醫生</u>改為<u>政府醫院</u>，從而避免有僱員濫用本條的規定。 3、有人建議，第五款規定健康檢查的費用由僱員支付。 4、也有人建議，取消有薪病假的規定。
第三十三條 有關合理缺勤的通知及證明	
第三十四條 特性	1、有意見指出，法案將報酬分為基本報酬（工資）和浮動報酬，但在涉及假期補償、解僱賠償和職業病等賠償時，卻僅以基本報酬（工資）為標準，排除浮動報酬不予計算，認為這對僱員不公平、不合理，因此，不贊成劃分基本報酬和浮動報酬；有的主張只要是僱主做出的給付，無論任何名義，都應列入工資範疇，並用於周休日、強制性假日工作補償或解僱賠償等的計算；也有的建議，在計算補償或賠償時應以此前的三個月的報酬的平均數額作為標準。 2、有意見認為，在第四款中，工資不應該包括各類津貼，建議予以刪除；也有的認為，除非基於行業特性，傭金為僱員主要收入來源可列入工資，否則，傭金以及輪班津貼、夜間工作津貼、膳食津貼、家庭津貼、所擔任的職務的固有津貼、超時工作報酬、小費、雙糧或其他同類性質的定期給付都不應列為工資，同時，還建議取消第五及第六款的規定。 3、有人建議，將第五款規定的超時工作報酬的平均數由不少於每月基本工資的百分之二十改為百分之十。有人則建議將超時工作報酬的計算方式改為：按月或按實際提供工作時間收取報酬的僱員，以計算事項前的一個月的數值計算；按實際生產結果確定報酬的僱員則以計算事項前三個月的平均數值計算。 3、也有人認為，第五款關於超時工作報酬及其數額的規定沒有



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	體現某些行業工資計算方式的特點，可能使大部分僱員超時工作的報酬不能記入正常工作收入，導致對僱員的補償或賠償的計算不公平，因此，建議刪除第五款。 4、有意見針對第六款，指出博彩企業僱員（尤其是莊荷）的報酬較為特殊，小費或茶錢為報酬的大部分，認為將其作為工資才合理；也有人建議，小費僅指由僱主向顧客收取的附加於帳項上<u>或僱主承諾給予最低金額且其後分發予僱員的款項</u>。 5、還有人建議，在此條增加一款，規定“浮動報酬”的計算方式：“為適用第三條（五）項的規定，以上一歷年或相應期間累計平均計算得出每月或每日或每小時應得的浮動報酬金額”。（注：提議者在主張修改第三十七條增加浮動報酬計算方式時，援引了此處的建議。）
第三十五條 工資概念的 適用範圍	1、有意見主張，所有報酬（包括基本報酬和浮動報酬）都適用於產假、年假、強制性假日、每週休息日、解僱賠償等的計算。（注：浮動報酬的計算方法可參見對第三十四條及第三十七條的修改建議） 2、有意見認為，本條第三款中，雙糧或其他同類性質的給付是僱主為鼓勵僱員努力工作而做出的給付，如果是僱員單方終止勞動關係，應無權收取。
第三十六條 工資的內容	1、有人建議，將標題改為報酬的內容，條文中的工資也相應改為報酬。 2、也有意見認為，第三十五條已經清楚定出工資的適用範圍，因此建議取消本條。
第三十七條 工資的計算	1、有人建議，將本條改為“<u>報酬的計算</u>”：首先，增加關於“浮動報酬”計算方式的規定，即“以上一年或相應期間累計的數額平均計算得出每月或每日或每小時應得的浮動報酬金額”；其次，



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	保留原文內容，並將“工資”改為“基本報酬”。 2、有意見認為，工資計算程式複雜，難以理解。有的質疑引入代號的意義；有的建議把計算公式和代號簡化；有的建議沿用現行法律的寫法；還有的建議採用國際公約中的代號（未詳細說明何種代號）。 2、有人建議，在第三款第一項計算日薪程式中，應除以當月全月實際日數（注：法案規定 $Rm \div 30$，而有的月份為 31 日）；還有人建議，將第三款中的 Rm 全部改為 Rn，$Rm1$ 和 $Rm2$ 分別改為 $Rn1$ 和 $Rn2$。
第三十八條 報酬的訂定	有意見認為，本條的規定不切合實際，建議取消。
第三十九條 支付報酬的 期間	1、有意見認為，第一款已經規定支付報酬的期間由僱主與僱員協議，因此，應取消第二款及第三款。 2、也有意見認為，第三款規定報酬須在緊接結算日後的三個工作日內支付不合理，應以雙方合約為依據；有的建議改為在結算後六個工作日內支付；有的則建議在七至十日內支付，否則才處罰，但應降低罰金數額。
第四十條 支付報酬的 地點	
第四十一條 報酬的收據	1、有意見指出，僱主發出的是報酬證明單而不是收據，並希望“收據”上的公司蓋章或僱主簽名可以用公司的專用格式替代；也有人認為，既然收據上有僱主名稱等資料，且收據金額是透過銀行轉帳，這已經足夠僱員知悉和核對薪酬情況，因此建議免除“公司蓋章或僱主簽名”部分。 2、有意見主張，僱主保存的報酬收據可採用電子版形式，以避



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	免浪費紙張；也有人提出，只要僱主存有支付報酬的證明即可。 3、還有意見要求收據須具有中文本，語言須通俗易懂。 4、也有意見指出，本款規定的三年保存期與《民法典》第三百一十一條第一款c項及《商法典》第四十九條第一款的規定不一致，需要加以協調。
第四十二條 抵償及扣除	有意見質疑，在第三款中，如果僱員不認同有關賠償額，僱主是否只能循民事途徑追討，勞工局是否會介入處理？是否應設置賠償年限或總額上限。
第四十三條 優先受償權	
第四十四條 收取報酬權 利的不可處 分性	
第四十五條 禁止或受限 制的工作	有人建議規定：企業應安排輪更、轉更的處於懷孕期的博彩業僱員在日間及非吸煙區工作。
第四十六條 同等報酬	
第四十七條 產假	1、有人建議刪除第一款中用於限定女性僱員範圍的“屬全職工作制度”的字眼。 2、有意見贊同法案關於五十六日產假及相應工資的規定；有的則主張，有薪產假應維持現行三十五日不變；還有人建議，在產假增加至五十六日的情況下，可參照其他地區的做法由僱主支付部分工資，如三分之一或五分之一。 3、有意見認為，考慮到僱員在懷孕期間患病等情況，第二款中



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	規定在分娩前僅可以享受七日產假的做法不合理，建議刪除這一限制。 4、有意見認為，在第三款中，女性僱員難以<u>在懷孕後五日內</u>或者<u>在分娩後五日內</u>向僱主提交有關證明，因此建議將相應內容修改為“<u>在懷孕後十五日內及在分娩後儘早</u>向僱主提交有關證明”。有的還建議加入“所提交的證明須由僱主簽收，並由僱主和僱員各執一份，以資證明”的內容。 5、有意見主張，將第五款中“至少提前五日”改為“至少提前五個工作日”；另有意見則認為，由於預產期並非完全準確，因而無法做到“於開始享受產假前至少提前五日”將其意願通知僱主，建議改為“須於開始享受產假時”將其意願通知僱主。 6、有人建議，在第九款中，將女性僱員因懷孕、分娩或非自願流產而患病時有權缺勤的日數由“三個月”改為“三十日”，並且需要規定工作滿一年者才享有此種權利；也有人建議將本款規定的證明患病的“<u>醫療證明文件</u>”改為“<u>醫院證明文件</u>”；還有人建議訂明，在符合本款規定患病的情況下，僱主只須支付五十六日工資。 7、也有的建議，訂明三胎以上應作為停薪留職處理或者轉由政府支付第三胎或以上的產假工資；
第四十八條 產假的工資	1、有人建議，將標題改為“產假的報酬”：在條文中除了將工資改為報酬（包括工資和浮動報酬），還增加“如屬非全職工作制度的僱員，其報酬以相當於在產假期間內工作可獲得的報酬計算，並由僱主支付”的內容。（注：浮動報酬的計算方法可參見對第三十四條及第三十七條的修改建議） 2、有人建議，將產假工資改由政府津貼；有的則建議五十六天產假工資由政府支付一半，以減輕中小企業的負擔。 3、還有人建議，增加對產假工資的附帶條件：即產假完結回到



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	工作崗位後才能獲得，以免僱員休完產假便辭職而給僱主帶來損失。
第四十九條 職位的保障	有意見認為，第二款規定僱主如解僱懷孕期內或者分娩後三個月內的僱員，只需賠償相當於五十六日工資的賠償，不利於保護女性僱員的權利。因此，有的建議將其作刑事化處理（但未提供任何具體建議）；有的建議將五十六日工資的賠償改為相等於五十六日工資 <u>三倍的賠償</u> ；有的建議除了作出相等於五十六日工資的賠償，還需增加一個月的工資，且不影響其他應做的賠償；有的主張將其作為不合理解僱，除按第五十八條第三款處理外（即雙倍解僱賠償），還須支付 <u>產假報酬</u> 的雙倍賠償，且不免除倘有的其他法律責任。
第五十條 一般原則	
第五十一條 最低錄用年齡	有意見認為，從保護未成年人的角度出發，應將第三款規定的暑期工的年齡提升至十六歲。
第五十二條 錄用條件	
第五十三條 法定代理人的反對	
第五十四條 勞動合同	有意見認為，由於未成年人在法律上不具有行為能力，因此，第一款容許未成年人直接訂立勞動合同是不妥當的。
第五十五條 健康保護的保證	有意見認為，第一款的規定會增加僱主的成本，導致僱主不願意聘請未成年僱員工作。
第五十六條 禁止	有意見指出，第三款已經規定禁止未成年僱員在有危害性的環境下工作，第五款卻又容許其在某些危害性低的環境中工作，前後的



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	規定似乎存在矛盾，建議刪除第五款的規定。
第五十七條 終止方式	
第五十八條 僱主終止勞動關係的合理理由	1、有人建議，將第一款第八項的“在企業範圍內”改為“因工作關係”。 2、有人建議，在第一款第九項增加但書部分，保障勞工行使《基本法》規定的組織和參加工會、罷工的權利和自由。 3、有人建議，將第三款規定的“終止勞動關係的理由被視為不合理”時雙倍賠償的依據和標準，由第六十一條<u>第五款</u>改為第六十一條<u>第五款至第七款</u>。（注：持有此種意見者也同時建議修改第六十一條第七款的內容，詳見第六十一條意見整理）
第五十九條 不構成僱主終止勞動關係的合理理由	有人建議，僱主違反本條規定解僱僱員，除了以第六十一條第五款規定的數額向僱員做出兩倍賠償，<u>還應加重處罰</u>（但未提出具體處罰建議）；有的建議，違反者須<u>向僱員做出三倍賠償</u>；還有的建議，違反者須向僱員作出第六十一條<u>第五款至第七款</u>規定的金額的<u>三倍賠償，且不排除倘有的其他法律責任</u>。（注：持有此種意見者也同時建議修改第六十一條第七款的內容，詳見第六十一條意見整理）
第六十條 僱員終止勞動關係的合理理由	1、有意見認為，第一款第三項規定的“衛生及安全條件”及第六項規定的“工作條件的重大更改”，難以厘定，每個人的理解也不同，會引起爭執，因此建議取消這兩項規定。 2、有意見主張，本條增加第三款至第五款，對長期服務金做出規定，行文如下： 三、僱員可以以年老退休為合理理由主動向僱主提出中止勞動關係，經僱主同意後僱員有權按以下兩款的規定領取一項長期服務金，但僱員收二月八日第6/99/M號法令所規定的私人退休金制度



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	保障者除外； 四、因年老退休的僱員退休年齡不得少於適用於受僱僱員的社會保障基金制度所定的退休年齡； 五、當僱員達至上款規定的年齡後由該僱員主動向僱主提出退休並經同意，有權按下條第五款至第七款規定計算得出的總金額的百分之七十作為長期服務金，且在該僱員退休後一個月內由僱主向其支付。 3、也有意見認為，年老退休保障問題應由政府考慮，或者由政府以優惠政策鼓勵企業建立公積金制度，而不應將負擔轉嫁到僱主身上，否則不僅加重僱主負擔，也會影響僱主聘用年老僱員的意願。基於上述理由，反對設立長期服務金制度。
第六十一條 單方解約	1、有意見不贊同法案第一款允許雙方協議通知期作為基礎，將第二款作為候補的思路，主張刪除第一款，第二款（相應地變為第一款）修改為：“在試用期過後，僱主或僱員均可在遵守下列的預先通知期的情況下，單方終止勞動關係：（一）僱主主動提出終止勞動關係時，須最少提前十五日通知；（二）僱員主動提出終止勞動關係時，須最少提前七日通知。” 2、有人贊同第一款關於協議通知期的規定，但認為在第二款規定的未作約定時，僱員單方終止勞動關係提前七日的通知期太短，未能照顧到不同行業運作模式或專業技術工作的特殊性，因此，有的建議僱主或僱員單方終止勞動關係都需提前十五日作出通知；有的建議雙方通知期相等且不少於十五日；有的建議教育界僱員終止勞動關係須提前三個月通知；有的建議分為兩類處理：一般僱員，雙方都需提前三十日通知；專業技術性或管理層僱員，雙方可以協議通知期間。 3、也有的建議，雙方通知期應該一致且由雙方協議；有的建議通知期都為七日；有的建議按十五和七的比例設定僱主和僱員的通



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	知期，並訂定僱員通知期的最高上限；有的建議除了規定十五日 and 七日的最低預先通知期，還應規定最高通知期一個月。 4、有意見主張，將本條中的“工資”概念改為“報酬”（注：報酬包括基本報酬和浮動報酬，浮動報酬的計算方法可參見對第三十四條及第三十七條的修改建議）；有的建議將本條第七款的賠償限制由月薪十二倍提升至十八倍；有的建議刪除第八款關於月薪最高數額限制的規定；有的則建議刪除第七款和第八款規定的限制。也有意見認為，應將第八款規定的月薪數額調升，或者規定相應調整的機制和程式。 5、有意見認為，僱主解僱賠償的工資計算標準應按最近五年的平均值計算；也有的認為，應自正式入職至終止勞動關係期間總收入的平均值計算。 6、有意見認為，第六款規定的解僱賠償計算方法對僱主不公平，建議維持現行法律規定的計算方法。 7、有意見要求在本條加入“凡聘有外地僱員的企業，不得中止本地僱員的工作”和“不得單方解約裁減本地僱員”的內容，以體現《就業政策及勞工權利綱要法》關於優先聘用本地勞工的原則；有的還建議規定：違反者須取消其已輸入外勞的許可。
第六十二條 發給僱員的 證明書	有人建議，刪除第三款中的但書部分的內容。
第六十三條 可訂立具期 限的合同的 情況	1、有意見認為，應以盡數列舉的方式規定可訂立具期限的合同的工種；如需增加工種，可由僱員團體或僱主團體提出申請，經勞工局局長建議，由司長批准。 2、有人建議，第一款七項應清楚規定包括與外地僱員訂立的合同；



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

第六十四條 形式	1、有人建議，在第一款增加合同期限的內容。 2、有人建議，取消第一款第三項關於工作地點的規定，以方便企業因應發展需要而更改地點，避免僱員以此為理由要求單方終止勞動關係及索取賠償。
第六十五條 合同的試用 期	1、有人建議，在本條中加入“除第六十三條第一款（五）項外”的規定。 2、有人建議，刪除本條但書部分的規定。 3、也有任要求規定：凡聘有外地僱員之僱主，不得援引試用期的規定解除同等職務的本地僱員的合同”。 4、還有人建議，刪除本條規定的合同試用期的規定，以免僱主在將滿三十日時解除合同，滿三十日後又重新聘用，從而使僱員一致處於試用身份。
第六十六條 訂定期限及 合同續期	1、有人建議，第二款須清楚訂明“續期”的定義，尤其訂明是否包括間斷數日再訂合同的情況，以防止出現把間斷當作新合同從而規避法律的現象。 2、也有人建議，刪除第四款關於向勞工局局長申請延長有關期限或續期的規定。
第六十七條 合同的期間	有意見指出，第二款的含義不清晰，要求清楚地表述。
第六十八條 合同的失效	
第六十九條 合同的轉換	
第七十條 合同的終止	有意見質疑，第二款僅規定僱主單方解約賠償問題，為何不規定僱員單方解約問題，雙方是否可以自行約定？



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

第七十一條 可訂立具不 確定期限的 合同的情況	
第七十二條 合同的期間	
第七十三條 合同的失效	
第七十四條 合同的轉換	
第七十五條 合同的終止	
第七十六條 提供家庭勞 務的最低年 齡	
第七十七條 種類	
第七十八條 自願更正	1、有人建議將自願更正的期間由“七日至十四日”改為“十五日至三十日”，從而讓僱主有足夠的時間瞭解相關情況並做出處理。 2、也有意見認為，第三款的規定不合理，建議改為違法者在六個月內做出同一違法行為，不僅不應享有自願更正期，相應的罰金提升至兩倍；也有的建議，如違法者在十二個月期間內作出同一違法行為，除不給予第一款所指自願更正期，相應的罰金提升至兩倍。
第七十九條 罰金	1、有意見認為，法案許多條文都規定“禁止”或“不得”，但法案卻僅將違法行為定性為輕微違反而科處罰金，不足以對嚴重違法行為起到阻嚇作用，尤其就欠薪而言，由於其影響到僱員的工作



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

	保障和生存，對其處罰應與一般輕微違反行為有所區別，因此，建議將欠薪行為作刑事化處理；也有意見提出將法案規定的輕微違反加重處罰作刑事化處理。 2、相反意見則堅決反對“欠薪刑事化”，認為此舉會使商業糾紛變成刑事案件，對僱主不公平，不符合法律的精神。 3、有人建議，罰金以整體的個案計算，而不應以涉及僱員人數計算。例如，因會計非故意原因遲發工資，僅應視為一個案件處罰，而不應以涉及僱員的人數處罰。
第八十條 不可轉換原則	有意見認為，對一些嚴重的違法行為的處罰應該可以轉換為徒刑，以增加對違法者的阻嚇作用；也有的僅建議對欠薪科處的罰金可轉換為徒刑；還有的建議刪除本條的規定。
第八十一條 罰金的酌科	有意見認為，第一款訂定的處罰過於寬鬆，建議沿用現行法律的規定，即“以違例的嚴重性、違例者的責任程度及其經濟能力訂定罰款的輕重”。
第八十二條 罰金的歸屬	
第八十三條 監察	
第八十四條 時效制度	1、有意見認為，三年的債權時效期間過長，質疑規定三年時效期間的理由；有的建議縮短為兩年；有的建議縮短為一年。 2、也有意見認為，須協調本條規定的時效與《民法典》第三百三十一條第一款c項的關係。
第八十五條 廢止性規定	
第八十六條 生效	有人建議，法案於公佈後翌日生效。



其他意見或建議

	有人希望儘快完成立法；也有意見指出，由於對法案內容存在較大分歧意見，擔憂法案條文未獲得通過，舊條文又被廢止的情況下，如何處理勞資關係。
	有人建議制定行業性補充法規，以反映行業不同特點，增加可操作性；有的則建議政府就不同行業的勞動合同制定範本。
	有意見認為，須在法案中設立最低工資制度，以落實《就業政策及勞工權利綱要法》的相關規定。
	有人建議對職業病問題做出明確指引；也有人建議改善工作意外賠償制度的有關程式，提高賠償的數額（至少提高三分之一）。
	有人建議考慮規定僱員退休年齡。
	有意見認為，法案只對僱主規定罰則，過於向僱員傾斜，建議考慮建立對僱員的處罰制度；也有的疑問是否也可以容許透過合同對僱員在某個期限內離職設定罰則或罰款並在工資中直接扣除。
	有的意見主要是針對聘用外地僱員的標準、審批程式、批給數目以及相應的上訴機制等事項。
	有人建議，法案應關注教育機構與商業機構的本質區別，考慮在工作時數及時間、試用期、假期安排、單方解約方面的特點，從而做出合理可行的規定；同時需要對教師職業做出特殊保障，改變有的學校“一年一簽約或合約期不足一年的不穩定、不合理現象”。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

附件三

欠薪個案之統計數據--2004 年至 2006 年

表一：有關欠薪事宜所涉及的人數、個案數目以及於年度內編制涉及欠薪事宜之實況筆錄數目

年份	於該年度提出欠薪事宜之投訴人數目			於該年度提出的涉及欠薪事宜之投訴個案數目	於該年度所編制的涉及欠薪事宜之實況筆錄數目
	本地僱員人次	外地僱員人次	總人次		
2004	835	594	1429	274	40
2005	168	389	557	256	21
2006	726	1004	1730	478	36

表二：於年度內處理有關欠薪事宜所涉及之人數

年份	經調查處理後所涉及的人次數 --自願補償			經調查處理後所涉及的人次數--需起訴		
	本地僱員人次	外地僱員人次	總人次	本地僱員人次	外地僱員人次	總人次
2004	433	209	642	286	75	361
2005	422	196	618	177	6	183
2006	499	574	1073	71	12	83

表三：於年度內處理有關欠薪事宜所涉及之金額

年份	經調查處理後所涉及的金額 --自願補償			經調查處理後所涉及的金額 --需起訴		
	本地僱員金額	外地僱員金額	總金額	本地僱員金額	外地僱員金額	總金額
2004	MOP\$ 2,488,200.00	MOP\$ 1,126,000.00	MOP\$ 3,614,200.00	MOP\$ 4,289,800.00	MOP\$ 90,000.00	MOP\$ 4,379,800.00
2005	MOP\$ 1,701,908.00	MOP\$ 3,348,226.00	MOP\$ 5,050,134.00	MOP\$ 991,925.00	MOP\$ 46,627.00	MOP\$ 1,038,552.00
2006	MOP\$ 2,153,084.00	MOP\$ 4,669,634.00	MOP\$ 6,822,718.00	MOP\$ 886,792.00	MOP\$ 77,254.00	MOP\$ 964,046.00

資料來源：勞工事務局。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

附件四

議員向第三常設委員會提交關於 《勞動關係法》法案的 書面意見

- 一．李從正議員（二零零七年十二月七日）
- 二．李從正議員（二零零八年六月十二日）
- 三．高開賢議員及賀定一議員（二零零八年七月四日）
- 四．容永恩議員（二零零八年七月八日）
- 五．高天賜議員（二零零八年七月十四日）
- 六．梁安琪議員（二零零八年七月二十三日）
- 七．梁安琪議員（二零零八年七月二十四日）
- 八．高開賢議員及賀定一議員（二零零八年七月二十五日）



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

一· 李從正議員（二零零七年十二月七日）

第六章
處罰制度

第一節
一般原則

第七十八條
補充法例

- 1·《刑法典》及《刑事訴訟法典》補充適用於本法律所規定的犯罪。
- 2·《刑法典》、《勞動訴訟法典》及《刑事訴訟法典》補充適用於本法律所規定的輕微違反。

第七十九條
法人的責任

- 1·法人及無法律人格的社團均須對其機關或代表以其名義且為其利益而作出本法律所規定的違法行為承擔責任。
- 2·如行為人違抗有權者的明確命令或指示而作出行為者不承擔責任。
- 3·第一款所指組織的責任不排除有關行為人的個人責任。
- 4·違法行為人因根據上款規定被判處而被科處的罰金、賠償、訴訟費用或其他給付，法人及無法律人格的社團須按民法規定對有關支付負連帶責任。

第二節
刑事責任



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

第八十條

欠付薪金

1. 如無可接受的理由故意欠付薪金，可科處最高三年徒刑。

2. 如違法者為法人或無法律人格的社團，對欠薪負有可歸責責任的人士同樣對違法行為承擔責任。

第八十一條

科處法人的處分

法人及無法律人格的社團因作出第八十條所規定的犯罪，可被單獨科處或合併科處罰金及臨時禁止其從事業務，為期三個月至兩年。

第三節¹

輕微違反責任

第八十二條²

第八十三條³

第八十四條⁴

罰金的不可轉換性

本節所規定的罰金不可轉換為徒刑。

第八十五條⁵

自願繳納罰金

¹ 草案第六章。

² 草案第七十八條。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

³ 草案第七十九條。

⁴ 草案第八十條。

⁵ 草案第八十一條。

如自願繳納罰金，則以最低金額結算。

第八十六條⁶

第八十七條⁷

⁶ 草案第八十二條。

⁷ 草案第八十三條。



二、李從正議員（二零零八年六月十二日）

第三常設委員會

鄭志強主席台鑒：

磋商修訂多年的《勞動關係一般制度》（最新正名為《勞動關係法》，俗稱勞工法）法案，是本澳勞動法體系中一項重要法律，其修訂必須遵循勞動法的立法精神和原則。

從勞動立法來說，牽涉到勞資雙方自主擇業時，是以私法的方式來處理，即可用平等協商、自由協議的方式訂定；但涉及諸如最低就業年齡、工資、工時、休息休假、職業安全與健康衛生、勞工保險與保障、勞動爭議處理等等的勞動基準，則必須以公法的形式來訂定。公法規範的是社會的公共利益，完全依法設定，當事人不得協商變更，必須履行和具強制性。

故此，在今次修法過程中，有一些原則需要明確：

- 一、勞動法的立法精神就是要保護勞動者的合法權益，這是其天職。
- 二、勞動基準需因應社會及經濟的發展不斷提高，更不能倒退。
- 三、勞動法所定保障乃最低標準，不能以協議或合同凌駕法律。
- 四、不能打碎原有勞工法中對僱員有較佳保障的條文。
- 五、需逐步與國際勞動基準接軌。
- 六、減少灰色地帶，條文需具操作性，且不宜過於繁瑣。

以下是本人對工作文本中具體條文的立場——

一、關於法律最低標準

現行勞工法第二條、第五條及第六條規定，容許勞資雙方就工作條件作出協議，但要較勞工法的規定更為有利方可，即是任何協議都必須遵守法定最低標準方被接納。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

但是最初文本中卻容許五種情況的勞資協議可以低於法律規定；今次工作文本更是將“最低標準”、“較有利原則”及“傳統制度的優先”三項勞動立法的原则性、框架性條文取消，改以第十四條“合同自由”取代，徹底違反了勞動立法的核心原則，亦是勞動法的大倒退。

在勞資關係中，勞資雙方的地位存在先天的不平衡，僱主擁有主導及支配僱員的權力，僱員則是將勞動力讓渡給僱主，在工作期間需要聽從僱主的安排，否則會失去工作機會。由於僱主掌握著賦予僱員工作職位的權力，因而僱員必然處於被動，這樣就需要訂定法律用以保護處於弱勢的勞方的應有權利，即是休息休假權、工資獲得權以及其他如保障勞動安全等必要的權利。

法律是最重要的社會規則，任何人都不能凌駕法律，這正是法治社會的根本；更何況基於勞動關係中僱傭雙方的地位不平衡，因此保護勞動者的合法權益絕對是勞動法的立法宗旨，這是放諸世界都被認同的，是我們在勞動立法中必須堅守的原則。故此，強烈要求確立法定最低標準原則，任何協議都不能低於勞工法的規定。

此外，要求刪除工作文本第十四條第四款及第五款。在符合法律為最低標準的原則下，勞資雙方確實可協議工作條件，但是，必須是經過雙方的協訂及同意方能實施。

為確保立約雙方的權利，即使是一般的民事合同，都應由立約雙方簽署作實，當中不存在單向操作，以免有人擅自修改而影響另一方的權益；更何況是地位不平衡的僱傭雙方，更應在遵守法律的基本保障下進行協議，並要就勞動合同簽署作實。但有關條文卻賦予僱主擁有單方面修改合同的絕對權力，容許僱主透過企業規章、在未經僱員簽署作實的情況下單方面修改合同，而僱員只能被動地選擇接受與否，這樣的做法如何能稱為“協議”？到底處於弱勢的僱員有何條件反對僱主的修改？是否法律將規定任何僱主在任何情況下都不能解僱僱員，以保障僱員的工作權？

由於有關規定存在邏輯上的錯誤，且在實際操作中根本不可行，亦是嚴重剝削僱員權利的條款，故必須刪除；並應在法律中規定所有關於勞動協議的修



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

改，都必須得到僱員的同意及簽署作實，且必須一式兩份交由僱傭雙方各自保存。同時，必須確保僱員在協議或合同有重要更改時，有權提出解約並按法律規定獲得補償。

二、正常工作時間

經濟財政司司長譚伯源於 2006 年 9 月回應勞工界指新勞工法倒退時表示，政府百分百認同勞工界“勞動基準不能倒退”的立場，並重申修訂後的勞工法，基準原則絕不會倒退。但實質上最初的法案文本出現了倒退的情況，工作文本的規定更加是“更退一步”，有違政府的承諾。有關工作時間的規定就是其中一項倒退。

按現行勞工法規定，工作者正常不應每日提供服務超過八小時及每周不應超過四十八小時；即使按照風俗習慣、工作方式或僱主與工作者之間的訂定，上指限額都只能超出至每天十小時半，即僱員的正常工時只可為十小時半。但法案文本只規定僱員有連續九小時且總數不少於十二小時的休息，較現行勞工法減少，是明顯的倒退。

工作文本中第三十三條規定給予僱員每日有連續九小時的休息時間是不符合人的生理要求、非人道的規定。因為若僱員只有九個小時的休息時間，在扣除上下班往返的交通時間、盥洗和必要的進食時間之後，餘下的時數根本不足以讓僱員獲得充足的睡眠和休息。

因此，強烈要求法律規定：僱員的正常工作時間每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時；即使僱主因應企業的營運特性與僱員協議超出有關限制，有關正常工作時數都不得超過十小時、每周不得超過四十八小時，且必須確保僱員每日有連續十二小時的休息時間。

三、超時工作

工作文本規定將超時工作劃分為三種情況，一是現行勞工法中已規定的法定特別情況；第二是由僱主要求且經得僱員同意的；第三是由僱員主動提供且經得僱主同意的。



需要強調的是，勞動法律要明確訂定保障僱員的休息休假權，其原意是促使生產力要素中最重要部分的“人”得以調整生息，使其恢復最佳狀態而設定的法益。而無論任何情況，超時工作都是僱員在應履行義務的正常工作時間以外提供的額外工作，而且必然是基於企業的需要及僱主的要求而實行的，僱員處於被動，故絕不會是因為僱員基於個人需要而達致的。

若企業無需要，僱員又怎可能提供服務？企業不會因為員工“想加班”，而在確實無需要的情況下無故浪費企業資源讓員工加班；而僱員所生產的額外產品或提供的額外服務，又確實是為僱主帶來利益、創造財富。因此，認為僱主會在企業不需要額外勞動力的情況下要求或同意僱員超時工作的想法存在認知上的謬誤，現實中絕不可能發生。總而言之，超時工作必然是基於僱主的需要而非僱員的需要，這點必須明確。

無論如何，僱員的超時工作都是為了配合企業的實際需要，因此，我們強烈要求明晰有關概念，由法律規定僱主必須對超時工作的僱員應作出補償，僱員除了有權收取超時工作的正常報酬，亦可獲得不少於百分之五十的額外報酬；此外，必須制定最高工作的時數，無論任何情況下超時工作時數每天不得超過三小時及每周不得超過十二小時，以免出現濫用的情況，令僱員的休息權受損。

四、關於每週休息日

如上所述，立法規定僱員應享有休息權，目的是使到僱員在一定的工作時間後，獲得合理的時間休息、恢復體力及照顧家庭，亦有助提升生產效率。所以，僱員休息權在勞動立法上是必須確保的。

但工作文本四十二條卻容許僱主在沒有安排僱員享受每週休息日時可全用工資作補償而無需補假，這種“用錢買假期”的立法取向，嚴重剝削僱員的休息權，絕對無法認同。

可以預期，當整個社會大部分的僱員都因為法律未能確保休息權，對個人而言固然是對健康的損害，對社會而言，亦會導致日後醫療系統的一個重大負擔；而缺乏時間照顧家庭，所可能產生的家庭問題，亦將會以本澳社會的整體



發展作為代價。本人強烈要求必須明確規定僱主安排僱員享有法定的有薪休息時間，不能以錢買假，隨意以工資補償去阻止僱員獲得休息休假權。

五、非全職工作制度

現行勞動法律中，並沒有就非全職工作者作特別規定，意味著無論是全職或非全職工作者，都享有平等的保障。但在勞工法法案最初文本中，卻特別設立了非全職工作者的制度，可惜，並非為保障他們而設，而是將他們原有的法定保障作出了刪減；及至工作文本，更是將最初文本中僅有的部分保障都刪除了，第四章勞動關係中所有涉及休息休假權、合理缺勤、對懷孕女性僱員的保障等都不能享有（除了規定不得安排懷孕期或產後三個月內的女性僱員擔任對其身體不適宜的工作之外），再加上非全職工作者被無理解僱都不能獲得任何賠償，可以講，有關制度確實為澳門創造了大批零保障的超廉價勞動力，因為僱主可以在無需給予任何休息休假以及解僱補償的情況下聘用有關人員。這又是新勞工法與現行勞工法對比下的大倒退，透過剝削非全職工作者的勞動保障，成全了本澳非全職工作制度的建立。

全職工作者與非全職工作者的區別在於他們為僱主服務的時數不同，但不能因此而排除他們獲得勞動保障的權利，他們同樣有人權，同樣有勞動權，亦同樣要有勞動者應有的休息休假及受到其他必要保障的權利，為何要特別透過法律制度剝削非全職工作者，產生另外一種不公平？

政府當初解釋引入非全職制度的用意，是因為本澳人力資源供應緊張，希望鼓勵更多可以工作的人都參加工作，尤其是婦女。但是在實際操作時，卻立法刪減非全職工作者的應有保障，難道政府認為毫無保障就是能夠鼓勵更多人參與工作的有效手段？為何要對這種制度下的工作者有差別待遇？

國際公約以及本澳的《就業政策及勞工權利綱要法》有防止歧視及勞動者平等待遇原則，目的就是確保所有勞動者有平等保障，當中並沒有排除非全職工作制度的僱員，他們與其他聘用制度的僱員一樣，不論種族、膚色、性別、宗教、政治觀點及出身，有權享有平等的保障及待遇。因此，強烈要求給予非全職工作者與全職工作者平等的保障，例如年假權、病假權或終止勞動權以及



獲得相關補償等所有權利，對任何聘用制度都必須一視同仁。

六、對僱員收入權的保障

1、現行勞工法規定，減低僱員的報酬除了要獲得僱員的同意之外，亦要取得勞動部門的同意。有關做法的重點在於保障弱勢的僱員方，在面對僱主的減薪要求時由權限部門介入，以免令僱員的收入權受損。但在新的工作文本中只要求十天內交由勞工局備案，無法就僱員在面對減薪要求時有所保障。故要求以法律規定減薪必須得到僱員的簽署同意，亦必須經得勞工事務局的同意方可。

2、工資報酬是僱員賴以為生的勞動所得。法案將報酬分為基本報酬和浮動報酬，但在計算涉及一系列假期補償、單方解約的預先通知期和解僱補償、工作意外及職業病賠償等事項列入計算，而將浮動報酬排除不計算，這是一項不合理的規定。我們要求必須將浮動報酬列入，公平對待不同薪酬制度的僱員權益。

3、工作報酬是僱員付出勞動力的應得收入，亦是其賴以生存及用以養妻活兒的經濟來源，一旦僱員被拖欠薪金，極可能令家庭陷入困境，這涉及對僱員及其家庭生存權的損害。而法律中明確規定了報酬的支付時間、地點及方式，以及禁止法定情況以外的抵償及扣除，其實都可見立法者認同使僱員準時獲得應有工作報酬的重要性，因而立法保障；所以，一旦發生拖欠薪金的情況，就絕不能容忍及姑息，應予重罰。

為此，強烈要求對欠薪這種違法行為作出較一般違反更重的處罰，欠薪刑事化，得處以監禁，以加強阻嚇力，更好地保障僱員的基本權益。

七、應設立僱員因年老退休的長期服務金制度

長期服務金是一種特定情況的解約制度，讓缺乏退休保障的僱員在年老、工作能力開始下降時有合理的退出機制；而基於僱員是企業營運的重要資產，亦是為僱主創造財富的要素，因此，僱主向為其長期服務的年老退休員工作出補償及保障，確實是合理的做法，亦是社會上廣泛的訴求。

因此，強烈要求加入長期服務金的條文，讓僱員在年老時可向僱主提出退



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

休要求，並可參照解僱補償條文領取百分之七十的補償金，如有依照第 6/99/M 號法令建立的私人退休制度者，則按有關私人退休制度處理。我們強烈要求有關方面，在今次制訂勞動法律的進程中，切實解決這個問題，讓相關僱員有所保障。

八、須清晰法律責任

法案將違反法律行為定性為輕微違反，對違法者僅採取罰金了事，對一些嚴重違法行為缺乏阻嚇作用。

在法案內不少條文都有明確要求“不得”、“禁止”的規定，兼且法定定期給付薪酬，這些條文的內容都涉及到僱員的生存權和特定的工作保障權。違反這些法律規定的行為，應同一般的輕微違反行為有所區別，尤其是欠薪和剋扣薪酬行為，世界各地大都採用刑事監禁為手段，加重刑罰予以預防和設法杜絕這類違法行為。

澳門特別行政區立法會議員

李從正

2008 年 6 月 12 日



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

三． 開賢議員及賀定一議員（二零零八年七月四日）

澳門特別行政區立法會

第三常設委員會

鄭志強主席：

對於勞工法的修訂，社會上有不同聲音，在委員會一段較長時間的分析及討論過程中，我倆就本法律的立法原意、原則性問題、執行操作以及條文表述方面多番提出意見及建議。然而，細則性審議到了現階段，法案的內容仍有不少具爭議性的條文，實在不利於澳門的整體發展。

我們必須強調，本法律是涵蓋各行各業，目的用於規範勞資雙方的勞動關係，對本澳整體營商環境和經濟發展至關重要。由於各行各業的經營和作業方式各異，社會正在不斷進步，除新行業不斷湧現外，各行各業的經營和作業方式也隨著調整，故此法律不宜硬性設定統一的遵從標準。相反地，應要有足夠的靈活性和前瞻性，以配合不斷變化的營商環境，讓勞資雙方根據自由經濟市場的供求調節機制，按實際需要、行業特性和作業方式自由協訂勞動關係的條件。

我倆現謹對法案的整體方向提出以下建議：

一、符合社會實際環境

《勞動關係法》法案中相當一部份條文的規範與現行勞工法存在較大差距。例如：超時工作的報酬，於休息日、強制性假日工作的補償，以及產假增加至 56 天，強制性假日增加至 10 天，這些都是明顯優於現在。而且，加入了夜班工作、輪班工



作的額外報酬規範。

事實上，澳門現時的經濟主體正朝著旅遊博彩業的方向發展，這些行業的特性都是假日繁忙，二十四小時全天候工作。還有會展業，因應其行業特性，從事有關業務的僱員也需要輪班工作、夜班工作，或於假日工作。若因為行業特性而須給予僱員額外報酬，不但增加企業營運成本，對本澳致力推動產業多元化的發展也造成很大阻礙。

當然，對於資金雄厚的大企業或許不構成重大負擔，而對於本澳廣大的中小商號，這必然加重他們的負擔，可以說是雪上加霜，甚至是不能承受的，屆時將會逼使部份商號因無法「捱下去」唯有「關門大吉」的境況。倘真如此，法律的修訂似乎就失去意義。

從另一方面看，給予僱員太多的保障，或變相減少了他們的收入。就如零售業、飲食業，倘僱員於休息日、強制性工作，僱主須支付「三工」的報酬，相信或有部份商舖情願休息不營業。對僱員而言，他們不獲額外報酬；對整個澳門而言，有損國際旅遊城市形象。這是值得慎重考慮的問題。

還須強調，對於新法中「超時工作的報酬」及「於休息日工作」均訂明有“自願”和“強制”兩種情況。其實，在尊重人權的精神上，僱員有休息的權利，除了法律強制規定或合同另有約定或經其本人同意之外，僱員在履行其合同義務後，有權選擇是否願意加班及在休息日提供工作。而且，倘僱員知悉非自願的情況，可獲更高的額外報酬，不排除不肯簽署自願的證明。這樣的話，必定激化勞資矛盾，勞資關係難以和諧，與訂立勞動關係法的原意背道而馳。



二、尊重合同精神

現法案中，只訂明五種情況容許雙方協議，實在不能滿足本澳各行各業的實際可操作性以及對經濟波動的適應性。故此，我們強烈要求，在新法中必須容許勞資雙方因應行業特性和作業模式而自行協訂聘用及應聘條件。再者，工作文本中新加入“善意原則”，原意是希望僱員與僱主在訂立合同和履行義務和行使權利時，應遵循善意原則。既然雙方自願協議內容，該協議應具效力，法律內明言容許者，便不應理解為違法。如此，當可省卻眾多具體內容的爭議，而且法律亦可前瞻性地預留空間應付未來的行業或操作，甚或未浮現的問題出現。這樣，勞資雙方有協議則依協議，無則根據法律規定，有利建設和諧的勞資關係。

三、處罰制度

1) 自願更正

我們認為，法律應該給予僱主有辯護權，應把「無罪推定原則」引進程序中，應給予僱主行使其辯護權，所以應給予明確的辯護期間讓僱主行使辯護權。

對於被證明基於經濟能力不足，以致無法遵守更正期限的僱主，在2006年的《勞動關係一般制度》法案中是有寬限期的，為何現文本沒有，法律似乎規限得太不近人情，沒有考慮實際情況。

故此，我們建議將工作文本第八十九條修改如下：



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

工作文本內容	建議修改內容
第八十九條 程 序 一、如出現行政違法行為，勞工事務局就該違法行為組成卷宗和提出控訴，並將之通知違法者。 二、在控訴的決定中訂定十五日的期間，以便違法者： (一) 更正違法行為，但累犯的情況除外； (二) 提出辯護。 三、上款所指期限屆滿後： (一) 如違法行為已被更正，或證明違法行沒有發生，有關程序歸檔； (二) 如違法行為持續，或沒有上 項所指的證明，科處罰款。	自願更正的程序 一、 如出現行政違法行為，勞工事務局就該違法行為組成卷宗和提出控訴，並將之通知違法者。 二、 在控訴的決定中訂定十五日的期間，以便違法者提出辯護。 三、 在收到辯護書的十五日內，勞工事務局應作出維持或取消原指控的決定。 四、 如勞工事務局作出原指控的決定，僱主須在十五天內自動更正違法行為。 五、 當僱主基於經濟能力不足以致無法遵守上款所指的更正期限，而僱員又同意將期限延長時，經對具體個案分析後，勞工事務局以附理由說明的批示，可決定將該期限延長。 六、 如違法行為已被更正，或獲勞工事務局證明違法行為沒有發生，有關程序歸檔。 七、 如違法行為持續，或沒有上款所指的證明，科處罰款。

2) 適用制度

工作文本第八十條規定“因違反或不遵守本法律而構成的違法行為制度，由本章規範，並補充適用《刑法典》、《勞動訴訟法典》及行政違法行為的一般制度。”

就行文內容，我們不理解為何現在增加了補充適用《刑法典》，難道勞資關係的問題嚴重到要引用刑法？或是立法的方向首先將僱主違法標籤化？



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

3) 法人的責任

工作文本第八十三條、八十四條的行文內容較含糊，難以理解。假設：當發生如下情況，由誰人承擔責任？

- a) 當企業管理人員發現有違規情況，即向公司稟報，但公司不但沒有作出更正，而且表示無需更正，責任歸誰？
- b) 公司一直明確、強調必須依法辦事，但有管理人員違規，責任歸誰？
- c) 在公司沒有明確指示下，管理人員作出了違規行為，責任歸誰？

我們堅持，新勞工法的出台必須是能夠充分符合社會各界的實際可操作性，讓勞資雙方都能達到較好平衡的法律，大家有法可依，有章可循，讓社會持續、健康發展，務求進一步達到產業多元發展的方向。

澳門特別行政區立法會議員

高開賢

賀定一

2008 年 7 月 4 日



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

四． 容永恩議員（二零零八年七月八日）

澳門特別行政區立法會

第三常設委員會

鄭志强主席：

是次勞工法的修訂文本將婦女產假增至五十六天，雖然與一九九九年本澳引進的國際勞工組織保護生育的一零三公約倡議的九十天，以及澳門女公務員享有的九十天產假相比仍有相當差距，但在一定程度上加強了對澳門勞動婦女的生育保障，值得肯定。

逐步提高懷孕婦女的生育保障是勞工法發展的一種趨勢。基於生育後代是兩性共同的責任，而且現時本澳核心家庭居多，女性生產時常常需要配偶的照料。本人建議草案中男性僱員成為父親，兩個工作天可以合理缺勤更改為法定有薪假期（澳門男性公務員現時享有五天有薪陪產假），方便僱員對產婦及嬰兒作出更多的關懷及照顧，有利家庭關係的和諧發展。此外，目前本澳家庭一般只生育一至二胎，兩天有薪假期並不會對僱主造成很大的負擔，如能實施有薪陪產假，將更好地體現本地區是次勞工法修訂的進步及完善。本人期望委員會對此能予以考慮。

結合澳門實際情況，提高對勞動婦女的生育保護是社會發展進步的需要。當然，這也是一個逐步完善、協調平衡的過程。我們既要保障僱員合理的生育及工作權益，也要積極促進勞資關係的健康發展，共同營造和諧、協調的良好社會環境，推進澳門社會的發展進步。

澳門特別行政區立法議員

容永恩

2008年7月8日



五．高天賜議員（二零零八年七月十四日）

關於《勞動關係法》法案的最新意見及建議

引言

I

《勞動關係一般制度》法案主要的目的是廢止已多年規範澳門勞動關係法律制度的四月三日第 24/89/M 號法令。

本人於二零零五年第一次以立法會議員身份發言時已指出，規範澳門勞動關係法律制度的四月三日第 24/89/M 號法令已非常落後，且未設有專門針對勞動糾紛的磋商及解決機制。

本人於二零零六年六月十五日以書面質詢政府多個問題，包括政府何時提出關於修訂四月三日第 24/89/M 號法令的初稿，作公開討論。

當時，本人指出政府分別在二零零一年、二零零二年及二零零三年的施政報告中，多次承諾對該法令進行修改，但一直未見諮詢文本的出台。本人還問及何時才將尚未於公報內公佈的國際勞動組織的公約作公佈。

II

政府於多年後才向立法會提交旨在廢止四月三日第 24/89/M 號法令的《勞動關係一般制度》法案，以便進行一般性的審議。

該法案經一般性通過後，被派發給立法會第三常設委員會進行細則性審議。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

本人身為第三常設委員會的成員，一直致力改善該法案，以不僅保障僱員也保障僱主的最基本且合理的權利與義務。

考慮到規範澳門勞動關係的四月三日第 24/89/M 號法令已生效約二十年，而澳門的社會、政治及經濟結構亦改變了很多，因此，該等變化理應在法案中得到反映。

根據我們的官員所說的，“以人為本”是訂定政策的原則，因此，僱員自然地亦包括在其內。政府亦常常倡議有需要建立一個和諧且人道的社會。

從經濟角度而言，所有官方關於經濟的統計指標皆理想。人均收入居全球最前列的位置，而賭場收益的增加更是持續數年打破記錄。此外，政府希望澳門成為一個越來越國際化的城市。

另一方面，澳門只有五十餘萬的人口，而所聲稱的發展又是那麼的理想，因此，如果規範勞動關係的法律對僱員來說是不公平、苛刻及代表倒退的話，則是不能接受的，況且亦對澳門成為一個越來越國際化的城市毫無幫助。

基此，將通過的勞動法必須訂定一個針對為澳門的發展作出貢獻的人士的公正且現代的制度。這個制度對建設一個和諧社會亦是極為重要的。

我們認為，經濟的發展、社會的繁榮及市民的快乐與良好的管治及公正的勞動法是息息相關的，因此，必須互相兼容並蓄。北歐國家（挪威、瑞士、芬蘭、丹麥及冰島）就是這一方面的範例。最近，甚至有一個澳門的官方代表團前往該等國家考察，在充裕的時間內對當地的教育及社會制度進行了解。

III

勞動關係法對於澳門未來持續發展是很重要的。它將適用於整個社會、所



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

有家庭，因此，現在是時候看看政府在實踐上能否真正的為廣大僱員做到“以人為本”、落實“和諧社會”及“人文主義”的概念，看看這些說話是否只是虛有其名，只屬標語。

本人作為現正負責審議《勞動關係一般制度》法案的立法會第三常設委員會的成員，已提出很多相關的建議，謀求該法例載有對僱員合理的規定。

由於該法案載有很多不合理的規定，包括一些現行但已陳舊的法例中已載有的條文，因此，本人尤其反對以下規定：

IV

1. 本人強力反對，在未有工會法及集體談判的法定保障前，現法案第十條(五)項容許以概括性的方式規定減少僱員的報酬。

法案（第十條(五)項）刪去了現行法律中，作為僱員在面對減薪時，一項基本保障的規定，即將須經取得勞工事務室的“同意”後方可的規定刪除。

本人認為該選擇是與現行法律比較下的一明顯倒退，大幅度減少對僱員的保障，容許存在所有類型的濫用，因此，我們建議保留現行法律的相關規定，並維持有關行文不變。

另外，亦應規定在哪些情況下才可減薪，例如為了確保企業的運作。

本人建議，如要減薪必須得到勞工事務室的預先“同意”，就一如現行法律所規定的。

2. 本人反對有些條文容許訂立較法案所規定的標準為低且對僱員較不利的合同條款，例如第十四條第二款，其末段規定“但本法律允許雙方書面協議的情況除外”。本人認為，在尚未有工會法及集體談判權之前，勞資雙方之間是很難有公平及平等的協議，因為僱員可隨時被無理解僱（第六十九條第一款及第七十一條第一款），找外勞來填補該空缺亦是非常容



易，此情況在澳門經常發生。

3. 根據第十八條第二款的規定，屬不具期限的合同，試用期推定為九十日，但按現行法律，該期限為三十日。我們認為前者期限極度過長，可被無良僱主利用，透過試用期的告滿與新試用期開始之間的數天時間不斷將試用期延長。我們建議維持試用期最多為三十日，一如現行法律所規定的，否則與現行法律比較下，將是另一倒退。

4. 第二十七條第一款以概括性的方式容許十六歲以下的未成年人工作，但似乎沒有為此訂定最低的年齡限制。應予以規定。

5. 由立法會一般性通過的文本，其內第五十四條第一款原來規定未成年人可“直接”訂立勞動合同。此規定排除了父母的批准，但按《民法典》第一百一十六條第一款(c)項的規定，該批准是必須的。
法案新文本（第三十一條第一款）則只要求“以合同副本將有關事務通知勞工事務局”。

因此，本人提問，未成年人可否直接訂立勞動合同？

6. 在第二十八條第二款中所規定的“如未成年人的工作涉及……有條件限制的因素”是指甚麼？“涉及”這個動詞的時態在葡萄牙文來說並不正確，另外，何謂“因素”？該規定中，提及由行政長官批示公佈，是否將在該批示內訂出該等因素？其實應由法律將之訂明。第二十八條第三款亦提到因素。

7. 夜間工作，按其定義，是指於零時至早上六時期間提供的工作（第三十九條第一款）。

本人建議考慮將夜間工作的期間改為由零時至早上七時。根據勞動權利的學說，夜間工作是指於晚上八時至早上六時期間提供的工作。

另外，根據由澳門的法律為夜間工作而訂出約已二十年的一般概念，夜間



工作是指於晚上八時至翌日七時所提供的工作（由十二月二十一日第 87/89/M 號核准的《澳門公共行政工作人員通則》第一百九十三條）。如不修改載於法案中的定義，則與澳門現行法例相比下，又是另一個苛刻及倒退的情況。

8. 法案規定（第三十九條第三款），明確獲聘用於零時至早上六時提供工作的僱員無權收取額外報酬。

本人建議，凡於夜間時段工作的僱員均有權收取相當於日間工作的報酬的 25% 的額外報酬。希望此規則可被視為一般的規定。

夜間工作對僱員造成很大的消耗，因為僱員的作息時間與人的生理時鐘並不吻合。經濟及財政司司長在委員會的會議上表示，有僱員喜歡於夜間工作，他們不收取額外報酬，我們不應將例外作一般規則處理。為消除有關的疑問，相信需要向大部份於夜間工作的僱員進行一項調查，看看是否喜歡夜間工作的人會因此而放棄補充報酬。

此外，夜間工作的僱員，作為一個家庭重要的一名成員，由於只能在日間休息，故不能與其家人共聚天倫。

最近，國家上有不少醫學研究指出，夜間工作損害僱員的健康，使其患病。科學研究亦顯示，夜間工作對僱員的健康造成嚴重的損害。據兩名專家（Eduard Estivil 及 Apolinar Rodríguez）的研究，夜間工作會引發多種疾病，且甚至得出結論指，每十五年的夜間工作，僱員就會減壽五年。

除了健康的問題外，夜間工作亦需為社會問題負上責任，主要是因為夜間工作的僱員無暇陪伴未成年的子女、配偶及父母導致出現很多家庭問題。例如北歐國家就禁止三十五歲的成年人提供夜間工作。

然而，在澳門存在著很多夜間工作，尤其是賭場。

國際勞動組織第 171 號關於夜間工作的公約第 3 條第 1 款規定應向夜間工作的僱員提供補償。

另一方面，該國際組織第 89 號關於女性在工業領域的夜間工作的公約亦規定“不論任何年齡的女性皆不得在任何屬工業、公共或私人性質的企



業，包括其附屬機構中從事夜間工作，但屬家屬性質的企業除外。”

本亦建議於法案內增加一條文明確界定何謂夜間僱員，並規定夜間僱員是指，每晚最少提供三小時正常工作的僱員或可在夜間時段，按於集體勞動規範中訂定的每年工作時間的某一部分內提供工作的僱員或，但如果沒有該方面的訂定，則按每晚三小時為定義。

9. 法案規定（第四十一條第三款）明確獲聘用提供輪班工作的僱員無權收取所指的額外報酬。

倘若輪班工作在晚間提供，例如在賭場工作就會遇上此種情況，按上條提出的理由建議僱員應獲取一項晚間工作的額外報酬。

10. 法案規定（第四十四條）有十個有薪強制性假日，而現行法律只有六個。因應澳門特區是個多元文化的地方，因此建議將冬至和聖誕節都納入為強制性假日。

11. 法案規定（第四十六條）僱員繼續與現行法律規定的一樣，每年只享有不少於六個工作日的有薪年假。

立法會在一般性表決後，新文本增加了“不少於”六個工作日的有薪年假的敘述，意思應是可以多於該日數。然而，這種規定也可以透過合同訂定，因此在實際操作上僱員應該不會有多於該日數的年假。

12. 現在第四十七條第一款規定“年假的日期由僱主與僱員雙方協議訂定”。而第四十七條第二款則規定在沒有協議的情況下，僱主可任意為僱員定出年假。而“按企業的營運要求定出”的敘述所包含的定義過廣，會引起過大的自由裁量權最後導致任意情況的出現。

需要澄清的是，有關的協議不會給僱主機會以分散的方式定出僱員的六日年假，即僱員只能間中享受一日年假。以連續方式還是以分開方式享受年假的選擇權應歸於僱員而非僱主。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

年假的作用在於讓僱員在經過一年艱辛的工作後，能夠恢復體力和精神，因此六日年假是不足夠的。年假更可以為僱員，因日常工作的關係難有充裕時間與家人相處，提供共聚天倫的機會。

國際勞工組織第 132 號關於《有薪假期公約》第三條第三款規定“僱員做滿一年，可享有不少於三個工作週的有薪年假”。

本人建議將年假增至二十二個工作日，或儘量相近的日數。這種做法將惠及僱員和社會。

13. 法案規定（第五十三條第二款）僱員因病缺勤可收回相等於六日工資的報酬，雖然這項規定較現行制度的進步，但仍然是不足夠的，因為僱員再沒有例如疾病津貼的其他補助。

本人建議因病的合理缺勤是有報酬的。

14. 第五十三條第二款則有相反規定，即僱員在試用期內無權收取因病或意外受傷缺勤的報酬。

本人建議僱員在試用期內同樣有權收取因病或意外受傷缺勤的報酬。

15. 法案規定工作超過一年的婦女懷孕時有權享有五十六日的產假（第五十四條第一款），這項規定與世界勞工組織第 103 號公約第三條第二款所規定的產假最少有十二個星期或八十四日有抵觸。

世界勞工組織第 103 號關於《孕產婦保護公約》，一九五二年修訂本，規定產假為八十四日，而中國大陸的勞工法以及《澳門公共行政工作人員通則》所規定的同樣為九十日。

本人曾多次建議將產假增至九十日。否則與其他享有更長產假的女性僱員相比就是對公平原則的違反。

世界勞工組織第 103 號關於《孕產婦保護公約》，一九五二年修訂本，於一九九九年十二月十七日刊登在第五十期第一組別《澳門政府公報》（<http://images.io.gov.mo/bo/i/99/50/dec-63-84-ptg.pdf>）。並透過第



235-B/99 號共和國總統令延伸至澳門。公約的中文文本沒有被刊登。

16. 法案第六十條第七款規定僱主可降低僱員的報酬，為此僅要求雙方訂立書面協議。

本人曾建議刪除該條規定。僱員處於從屬僱主的狀況，協議的要求沒有任何作用，如僱員不同意便會被解僱。這是現實。法案第七十一條第一款甚至規定沒有合理理由的解僱。

此外，僱主僅需將有關協議交予勞工事務局備案，這做法沒有任何實際作用，更甚者，這將嚴重影響僱員的權益。

根據現行法律第九條第一款 d) 項規定，減低僱員的報酬須取得勞工局同意，這對僱員是一種保障，因勞工局須查明減薪是否合理。按照這項保障僱員的規定，僱主不得“減低工作者的報酬，但獲得工作者的同意且經取得勞工事務室的同意後除外”。

17. 法案維持將無理解僱視為終止勞動合同的其中一種方式（第六十九條第一款），並保留第七十一條第一款規定（僱主不以合理理由解除合同），違反一九八二年國際勞工組織第 158 號關於《僱主主動終止僱傭公約》的第四條。

上述公約第四條規定：“如不存在與僱員能力或行為有關的合理解僱理由，又或不是基於企業、機構或部門的運作需要，任何僱員均不應遭解僱”。

一九八二年國際勞工組織第 158 號關於《僱主主動終止僱傭公約》刊登於第五十期的澳門政府公報，並透過第 224/99 號共和國總統令延伸至澳門。但公約的中文本並沒有於政府公報刊登。

僱主可在僱員無任何缺失或過錯的情況下終止勞動合同，僱主的這項權利



使僱員得不到任何保障。僱員竟然可被無理解僱，法律賦予他們權利又有何作用？

如僱員可被無理解僱，他們如何能追討自身的權利？

就僱主不以合理理由解除合同作為終止勞動合同的方式，本人曾建議刪除此規定。

此外，基本法第四十條有這樣的規定：

“《公民權利和政治權利國際公約》、《經濟、社會與文化權利的國際公約》和國際勞工公約適用於澳門的有關規定繼續有效，通過澳門特別行政區的法律予以實施。

澳門居民享有的權利和自由，除依法規定外不得限制，此種限制不得與本條第一款規定抵觸。”

國際勞工組織第 98 號有關《組織權利和集體談判權利原則的實施公約》已於澳門生效。法案第六十九條第一款及第七十一條第一款規定的無理解僱違反該公約第一條第二款 b) 項對僱員所規定的保護，即僱員不得因加入工會或參加工會活動而遭解僱。

既然法案（第七十條）已規定僱主可因僱員的過錯而提出合理理由終止勞動合同，為何還規定僱員可被無理解僱？

須注意，1952 年國際勞工組織第 103 號關於《孕產婦保護公約》（修訂本），以及國際勞工組織第 158 號關於《僱主主動終止僱傭公約》已於政府公報刊登，而基本法第四十條規定：

“《公民權利和政治權利國際公約》、《經濟、社會與文化權利的國際公約》和國際勞工公約適用於澳門的有關規定繼續有效，通過澳門特別行政區的法律予以實施。”



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

因此，上述為兩份於澳門生效的公約，而澳門作為國際勞工組織多份公約的締約方，應就其簽訂公約時所承擔的義務的履行情況向該組織提交報告。

18. 鑒於這份法案將成為澳門規範勞動一般關係的一部最重要法律，我們認為法案的名稱應改為“勞動的一般關係法”。

19. 第一章的第二條應加上“小費”的定義，以消除一切在解釋該重要概念時可能出現的疑問和漏洞。事實上，澳門有些小費是完全由僱主收取、控制、計算和分配的，並加入基本報酬（工資）中，且可能達基本薪金的50%，對此僱員不能有任何干預。因此，在計算年資補償時，有關補償金額會大幅降低，因被稱為浮動報酬的小費不被計算在內，儘管它實際上與基本報酬無異。

20. 第一章的第二條亦應載有關於“協議”一詞的明確定義，尤其載明此乃雙方立約人在自由、平衡及公平的情況下達成的合意表示。

21. 同時亦建議加入個人勞動合同的定義，當中某人透過收取回報而負有義務在從屬他人並在其權威及領導下向其提供智力或勞力活動。

22. 建議於第四條保留法案原文規定的較有利原則的標題。另一方面，第24/89/M號法令第五條第二款規定了遵守協定的義務。因此，建議以“協定”取代“一般的強制性法律規範”，這樣會較為清晰並較易於理解。

23. 建議刪除第八十九條第二款（一）項，因不存任何理由，讓僱主實體有糾正違法行為的機會。企業倒閉時，誰給予機會僱員討回他們被拖欠的薪金？

24. 根據第七十條第二款（九）項規定，如僱員嚴重損害企業的利益，僱



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

主得以合理理由解除合同。然而，“利益”一詞的涵義極為廣泛，需加以具體界定，尤其須就所造成的損害是否確實能於民事領域作出補償加以說明。

25. 第九十條應對逾期仍未繳付的罰款須由稅務執行法庭進行強制徵收的程序作更清楚和明確的規範。

澳門特別行政區立法會議員

高天賜

2008 年 7 月 14 日



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

六． 梁安琪議員（二零零八年七月二十三日）

致：第三常設委員會

鄭志強主席 台鑒

事由：對(勞動關係法)的最新修訂文本的意見

日前，政府已向立法會提交了《勞動關係法》的最新修訂文本。可以說，此吹的修訂文本在內容上較舊勞工法以及《勞動關係法》之前兩個文本，都具有立法的先進性。但勞資雙方仍對文本中的欠薪刑事化以及「合同協議除外」的表述存在較大爭議，本人就此兩個問題提出一些個人的意見。

第一、就欠薪刑事化的條文內容。此條文建議，僱主在基本報酬的支付義務到期日起計，9 個工作日後仍未支付，或將所欠的報酬抵償僱員的欠債等輕微違反情況，所處罰金會轉換為監禁。本人首先相信，透過此條文所給予的嚴厲處罰，能堅決打擊並遏止無良僱主的惡意欠薪的行為，有效保障僱員的勞動權益。但是，導致僱主未及在 9 日內支付僱員報酬的背後原因為何？如一刀切的對未在期限內支付薪酬的僱主施以監禁懲罰，是否也打擊了僱主尤其是中小企僱主的發展信心呢？欠薪刑事化應在充分保障僱員權益的同時，也必須考慮到僱主非惡意欠薪理由以及可能對投資環境所帶來的不利影響。因此，拖欠薪金如何界定為“惡意”？9 日的期限規定是否合適？都需要再作仔細的分析和斟酌。

第二、對於「合同協議除外」的問題上。《勞動關係法》是以保障僱員和僱主雙方權益，達至勞資共融為主要目的。而本澳目前的產業結構以服務業為主，服務行業本身的特徵決定了僱員的工作性質以及服務時間都較普通行業僱員不同，而是具有極大的彈性，夜間工



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

作、加班、尤其是年節假日的超時工作都相當的普遍。本人認為，在首先保障僱員工作權益的前提下，亦應因澳門實際的行業特徵，在勞資雙方的協議條款問題上不應規定得過死、不可一刀切完全刪除，在考慮到雙方權益的基礎上應再作適當保留和調整。

立法議員:梁安琪
二零零八年七月十九日



七． 梁安琪議員（二零零八年七月二十三日）

致：第三常設委員會

鄭志強主席 台鑒

目前，第三常設委員會對《勞動關係法》的分析和討論已接近尾聲，但本人在過往的委員會會議中以及透過書面的方式曾提出過許多針對此法案的修改建議，其中一部份已被委員會接納，並在新法案文本中作出了適當的修改。但仍然有一些修改建議未能體現於法案意見書中。因此，本人將這部分個人建議再次整理如下，供主席及各位同事參考，並希望能將下列建議加入到法案意見書中。

第二條 定義

“勞動關係”是本法案的重點及核心所在。因此，在第三條定義中也應該予以體現。建議在第三條中加上“勞動關係”的明確定義，以配合第四條勞動關係的適用範圍。

第十一條 僱員的義務

第十一條第一款（五）中規定：“忠於僱主，尤其不得以本人或他人名義與僱主競爭作業，亦不得將與企業的組織、生產方法或業務有關的資料外洩”。

那麼，如僱員有違僱員義務，將僱主的知識產權和商業秘密資料外洩，因而對僱主造成重大損失和傷害，對僱員會否有罰則？

此外，對商業秘密資料的保密制度，高級員工離職是否應有過冷河之制度？

第三十三條 正常工作時間

第四款中，如僱員在上款所指休息時間不獲允許自由離開工作地點，



“工作地點”表達的範圍太廣，建議改為“工作崗位”。

關於欠薪刑事化問題

新法案文本第六十二條第三款規定，基本報酬須由有關支付義務的到期日起計九個工作日內支付。而第八十七條中對違反這一條款所給予的處罰是，所科處的罰金按《刑法典》的規定轉換為監禁。本人首先相信，透過此條文所給予的嚴厲處罰，能堅決打擊並遏止無良僱主的惡意欠薪的行為，有效保障僱員的勞動權益。但是，導致僱主未及在9日內支付僱員報酬的背後原因為何？如一刀切的對未在期限內支付薪酬的僱主施以監禁懲罰，是否也打擊了僱主尤其是中小企僱主的發展信心呢？欠薪刑事化應在充分保障僱員權益的同時，也必須考慮到僱主非惡意欠薪理由以及可能對投資環境所帶來的不利影響。因此，拖欠薪金如何界定為“惡意”？9日的期限規定是否合適？必須再作仔細的分析和斟酌。

關於「協議除外」的問題

《勞動關係法》是以保障僱員和僱主雙方權益，達至勞資共融為主要目的。而本澳目前的產業結構以服務業為主，服務行業本身的特徵決定了僱員的工作性質以及服務時間都較普通行業僱員不同，而是具有極大的彈性，夜間工作、加班、尤其是年節假日的超時工作都相當的普遍。本人認為，在首先保障僱員工作權益的前提下，亦應因澳門實際的行業特徵，在勞資雙方的協議條款問題上不應規定得過死、不可一刀切完全刪除，在考慮到雙方權益的基礎上應再作適當保留和調整。

立法議員：梁安琪

2008-7-23



八． 高開賢議員及賀定一議員（二零零八年七月四日）

就勞工法修訂反映僱主的立場和憂慮，補充意見如下：

社會的發展非單方組成，制定任何一個新的法律都必須有利社會發展；倘令中小商號處於無法承受的狀況，那麼法律的修訂似乎就失去意義。而且，澳門大部分的商號、企業都是服務性行業，經營模式需要靈活求存。如新法律對服務業的經營造成壓力，令他們降低競爭力，可以說，是對他們「雪上加霜」，是不符實際，不可行的。與政府扶助中小企業及發展旅遊娛樂的政策更是背道而馳。

現階段法案的審議已接近尾聲，但當中有不少條文仍困擾和加重本澳廣大中小商號的負擔。例如：超時工作的報酬，於休息日、強制性假日工作的補償，增加有薪病假六天，產假增加至五十六天，強制性假日增加至十天，以及加入了夜班工作、輪班工作的額外報酬規範等等，這些都是直接增加僱主的經營成本。當然為著社會的整體利益，僱主一方唯有盡力去應對，但希望政府亦要充分考慮各行各業的實際可操作性、適應性，讓中小商號有生存空間。

本澳現時的經濟主體正朝著旅遊博彩業的方向發展，這些行業的特性都是節假日繁忙，有需要二十四小時全天候工作，因應其行業特性，從事有關業務的僱員也需要輪班工作、夜班工作及於假日工作。若因為行業特性而必須給予僱員額外報酬，不但增加企業營運成本，對本澳致力推動產業多元化的發展也造成很大阻礙。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

從另一方面看，給予僱員太多的保障，或有可能變相減少了他們的收入。就如零售業、飲食業，倘僱員於休息日、強制性假日工作，僱主須支付「三工」的報酬，或有部份商舖寧可休息不營業。對僱員而言，他們不獲額外報酬；對整個澳門而言，有損國際旅遊城市形象。這是值得慎重考慮的問題。

還須強調，對於新法中「超時工作的報酬」及「於休息日工作」均訂明有「自願」和「強制」兩種情況。其實，在尊重人權的精神上，僱員有休息的權利，除了法律強制規定或合同另有約定或經其本人同意之外，僱員在履行其合同義務後，有權選擇是否願意加班或在休息日提供工作。有意見認為，不排除倘僱員知悉非自願情況可獲更高的額外報酬時，未必配合作出自願的證明。這將激化勞資矛盾，勞資關係難以和諧。而且新法規定，自願超時工作的額外補償為工資的百分之二十，中總對此條文表示尤其不能接受。因為，本澳大部份的企業都是一些中小商號，倘法律如此規定，肯定對他們構成沉重的經營壓力，不利各行業發展。

關於法案的替代文本將會刪除超時工作、夜班和輪班工作、試用期和解僱預先通知期的條文中的「協議除外」的表述，這實在不能滿足本澳各行各業的實際可操作性以及對經濟波動的適應性。故此強烈要求，在新法中必須容許勞資雙方因應行業特性和作業模式而自行協訂聘用及應聘條件。再者，工作文本中新加入「善意原則」，原意是希望僱員與僱主在訂立合同和履行義務和行使權利時，應遵循善意原則。既然雙方自願協議內容，該協議應具效力，法律內明言容許者，便不應理解為違法。如此，當可省卻眾多具體內容的爭議，而且法律亦可前瞻性地預留空間應付未來的行業或操作，甚或未浮現的問題出



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

現。這樣，勞資雙方有協議則依協議，無則根據法律規定，有利建立和諧的勞資關係。

總的來說，要建立和諧、穩定的社會，必須盡量照顧和平衡各方面的利益，立法精神應該是「正面的平衡」，以及務使勞資雙方達至勞資兩利。否則，將影響本澳的營商環境，令投資者卻步，繼而就業機會減少，影響本澳居民的生活，也許損害了澳門的整體利益。

澳門特別行政區立法會議員

高開賢

賀定一