

理由陳述

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。

本草案所引進的修改，主要包括以下幾方面：

一、符合社會和經濟發展的需要

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。

隨着經濟的發展，一些短期或有限期的工程或工作相繼增加。為此，本草案亦對具期間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。此外，還加入了“季節性工作”及“偶然工作”等概念，並為此作了專門的規定，以符合實際所需。

另一方面，隨着經濟的發展，勞動市場上非全職（即兼職）制的僱員日趨增多，但由於現行勞工法並未以專門的規定分別規範全職及兼職的工作，致未能配合實際的情況。因此，在本草案中，特別加入了針對此問題的規定，以使勞資雙方的權益更為明確和清晰。

二、針對不同行業的特性，採取更靈活的方法保障勞資權益

如上所述，現行勞工法是於加工製造業十分蓬勃的年代制定，但時至今日，澳門的產業結構發生了重大改變，旅遊服務業已成為澳門經濟的主流，另一方面，由於社會的發展，對僱員的身心健康越來越關注，因此必須制定能顧及各方面所需的法律規定。

本草案針對有關情況作了相應的修改，例如在強制性假日工作的補償方面，本草案規定僱員在強制性假日工作後，可享受一天有薪的補償休假，又或透過與僱主協商，以一日工資作為補償代替，此外，尚可另外獲發一日額外工資，這一規定顯得更為靈活，亦更配合澳門的經濟發展情況。此外，亦將現行規定中的四天無薪強制性假日統一規定為有薪強制性假日。

另外，就終止工作關係的預先通知期問題，按現行規定，僱主至少須提前十五日作出通知，而僱員則須提前七日通知，這一規定已不

合時宜，尤其針對某些工種而言，例如管理階層、專業人員等。因此，在本草案中，規定勞資雙方可就預先通知期作出書面協議，如無上指的書面協議，則按第 24/89/M 號法令的規定作出預先通知，即僱主單方解約須提前十五日作出通知，而僱員單方解約則須提前七日通知。

三、秉承第 4/98/M 號法律的精神

隨 經濟的急速發展，人力資源的需求亦相應增加，很多家庭主婦欲重投勞動市場，以致聘請家庭傭工的需求逐步增加，然而，礙於現行勞工法並未保障家庭傭工的權益，令一些欲投身該行業的人因而卻步，故此，特在草案中將家庭傭工納入適用範圍內，以體現《就業政策及勞工權利綱要法》對僱員的保障。

草案中亦加強了對未成年僱員及婦女的保障。對於未滿十六歲的未成年人，須由其法定代理人向勞工事務局局長作附同理由的預先申請，獲批准後方可有條件限制的情況下例外地參與工作，而對已滿十四歲但不足十六歲的未成年人，則只准許其在暑假期間工作。此外，未成年人的法定代理人可基於有關工作會危及未成年人的身心或學業而反對未成年人提供該等工作，以保障其身心的健康發展。同時，草案尚規定擬聘用十六歲以下未成年人的僱主，須安排該未成年人接受身體檢查。

在婦女的保障方面，草案將現時的三十五日產假增至五十六日；此外，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。

四、平衡勞資雙方的利益

除對強制性假日的部分作了修改外，在草案中，亦對缺勤的情況作了具體的規範，例如在僱員因病未能提供工作的情況下，規定僱員在每一曆年內有權收取最多六日的缺勤工資。此外，對於婚假、喪親的假期等亦作了規定，定明雙方的權利與義務，一方面既可保障僱員的權益，另一方面又可避免勞資雙方發生不必要的矛盾及衝突，而僱主亦得以有關規定為依據，界定僱員的缺勤是否屬合理，從而作出適當的處理。

五、完善現行《勞資關係法律制度》的不足之處

在計算各項補償時，如何計算工資的平均數，往往為勞資雙方帶來很多不必要的矛盾甚至衝突，特別是在計算僱員就超時工作、周假、強制性假日或年假所作的補償時，由於現行勞工法並未就有關計算方式作明確規定，以致勞資雙方往往在有關問題上發生衝突，故此，本草案明確訂定了工資平均數的計算方式，避免矛盾的發生，並使有關的處理方法對勞資雙方均較為公平、合理。