



關於立法會李振宇議員書面質詢的答覆

遵照行政長官指示，本人對立法會 2018 年 1 月 19 日第 66/E51/VI/GPAL/2018 號公函轉來李振宇議員於 2018 年 1 月 15 日提出的書面質詢，答覆如下：

在建立勞動關係上，澳門一直以來都是尊重僱主與僱員之間的雙向選擇。總體而言，這種自由、平等和相對合理的處理方式，符合澳門的社會特點和經濟發展需要，而勞動合同則是按雙方的意願訂立。

至於勞動關係的終止方面，現行制度是以先前的勞資關係法律制度規定的兩大方向為基礎，一是勞動關係的終止具靈活性，以確保勞動市場能與經濟發展相協調，另一方面，則確立一定程度的保障，讓僱員得到個人、職業和經濟的穩定。

第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條第 1 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。同一法律第 72 條第 1 款亦規定，屬具合理理由解除合同的狀況，提出解除的一方無須為終止勞動關係作出預先通知。倘屬不以合理理由解除合同的狀況，則根據同一條文第 2 款及第 3 款的規定，僱主或僱員必須按合同或法律所規定的預先通知期作出通知。倘僱主不遵守有關的預先通知期，則僱員有權收取相應於所欠預先通知期日數的基本報酬。此外，根據同一法律第 70 條的規定，僱主還需向僱員支付終止勞動合同的賠償。

由此可見，對於僱主不以合理理由解除勞動合同的狀況，《勞動關係法》保障了僱員在終止勞動合同後有一定的時間尋找新工作，以及可讓僱員在一段期間內得以維持生計。

本局會持續監察有關勞動範疇法律法規的遵守情況，包括確保僱員一旦被僱主不以合理理由解除合約後可依法得



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
勞工事務局
Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

到保障，同時，除確保僱員的勞動權益外，對於失業的本地僱員，本局亦會向他們提供“一條龍”的綜合性服務，主動了解其求職意向，以及提供職業培訓的資訊和建議，安排就業配對，從而達至協助失業者儘快重投就業市場的目標。

至於經第 2/2015 號法律修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 70 條第 4 款及第 5 款規定的，用於計算解僱賠償的月基本報酬最高金額的相關檢討工作方面，本局已依法開展相關的檢討工作，包括收集和整理檢討有關金額所需的數據資料，隨後會送交社會協調常設委員會發表意見。

特區政府一直嚴格執行《勞動關係法》的規定，並持續檢視和評估相關政策的利弊，同時，樂意聽取社會各界人士就《勞動關係法》的修訂，以及有關進一步構建勞資和諧關係方面的意見和建議。

勞工事務局局長

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Wong Cheung-cho'.

黃志雄

二零一八年三月六日