



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 4/VI/2018 號意見書

事由: 修改《澳門公共行政工作人員通則》法案

一、引言

1. 澳門特別行政區政府於二零一八年一月四日向立法會提交《修改〈澳門公共行政工作人員通則〉》法案，立法會主席根據《立法會議事規則》的規定，透過第 19/VI/2018 號批示接納了該法案。

2. 上述法案於二零一八年一月十六日在立法會全體會議上引介，並經一般性討論和表決後獲一般性一致通過。

3. 同日，立法會主席透過第 89/VI/2018 號批示，將上述法案派給本委員會進行細則性審議並編製意見書。

4. 在細則性審議階段，委員會先後於 2018 年 1 月 30 日、2 月 6 日、12 日、14 日及 28 日、3 月 26 日、5 月 2 日、7 日、11 日、14 日、21 日及 25



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

日、6月5日及14日、10月26日及12月11日舉行合共十六次會議，政府代表列席了其中於5月、6月及10月舉行的多次會議，向委員會作出所需的解釋。同時，政府與立法會的顧問亦進行了多次工作會議，以對法案作出技術性的改善。

5. 此外，委員會於2018年2月1日至28日進行了公開諮詢，以聽取法案所涵蓋的工作人員的意見，回應他們的訴求和憂慮。諮詢過程中共收集了168項涉及各種事宜的意見，當中大多與輪值工作及其報酬以及待命制度有關。意見經整理並經委員會與政府作出討論後，已交予政府考慮。讓委員會感到欣喜的是，因應是次徵集到的意見，政府在法案中對輪值工作的報酬、於豁免上班日工作或其他法定原因的補償、以及遲到的補時等多個內容引入了修改，稍後進行細則性分析時將再詳加說明。

6. 政府於2018年10月5日向立法會提交了一份法案的工作文本，當中部分內容反映了委員會的意見和立法會顧問團在法律技術層面的分析意見。提案人亦主動於工作文本中引入了一些修改，並於2018年10月26日的會議上解釋對法案作出這些修改的必要性。於2018年12月4日政府向立法會提交了法案的修改文本。除非特別註明所引述的為最初文本的條文，否則本意見書所提述的條文將以該修改文本為依據。



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

7. 經分析和討論法案並對其有關取向作出考慮後，委員會現根據《立法會議事規則》第一百一十九條規定發表意見，內容如下：

二、法案簡介、理由陳述、主要修改

8. 法案體現政府欲完善《澳門公共行政工作人員通則》的政策¹，《通則》生效已近三十年，實有必要作出調整，以配合部門的運作需要，並同時顧及工作人員的權利。根據理由陳述，政府認為“隨着社會的發展，《通則》中的一些規範已不合時宜，部分內容亦不太清晰，未能滿足公共部門（下稱‘部門’）管理工作和公共服務發展所需，因此要進行全面的檢視及修改。”²

9. 《澳門特別行政區五年發展規劃（2016-2020 年）》第六章（致力提升政府施政能力和水平）第二節同樣載有關於完善《通則》的闡述，當中提到“全面檢討改革公職法律制度，提升公務人員各項服務素質。”

10. 然而，由於該法條文繁多且十分複雜，所有涉及公共行政工作人員法律制度的事宜均牽涉其中，因此政府認為應分階段進行《通則》的檢討工

¹ 見 2018 年財政年度施政方針，中文本第 19 頁。當中提到：“有關《澳門公共行政工作人員通則》中人事管理規定的修訂工作，已完成其中有關假期、缺勤和工作時間等規定諮詢結果的分析，並製作諮詢總結報告”。

² 中文本第 1 頁。



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

作。對此，理由陳述亦明確地指出：“因《通則》涉及的範圍較廣泛，澳門特別行政區政府以分階段的形式進行修訂。首階段先處理較受關注的內容，包括年假制度、缺勤制度、工作時間制度等規定，同時增設立待命制度、特定工作時間制度、舉辦活動及比賽的獎勵制度，以及加強人員因在職意外導致長期性部分喪失工作能力的保障等，使《通則》規範更符合現今部門行政運作和管理發展的需要，並進一步規範公共行政工作人員（下稱‘人員’）的權利和義務，從而為市民提供更優質的服務。”³

11. 因此，法案屬《公共行政工作人員通則》的首階段檢討工作，當中包括政府認為應優先處理的事宜，即：

- a) 工作時間制度；
- b) 每日及每周遲到時間的計算；
- c) 年假制度；
- d) 缺勤制度；
- e) 扣除因病缺勤在職薪俸的制度；
- f) 訂定於免除上班日工作的補償制度；
- g) 修改自願退休的申請期限；
- h) 修改輪值工作制度以及其有關津貼的計算方式和百分率；

³ 中文本第1頁。



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

- i) 設立特定工作時間制度及其相關津貼；
- j) 統一規範彈性工作時間制度；
- l) 優化超時工作制度；
- m) 設立待命制度及其相關津貼；
- n) 加強人員因在職意外導致長期部分喪失工作能力的保障；
- o) 增設公共部門組織活動及比賽的獎勵制度。

12. 為處理上述事宜，法案需對《通則》的某些現行規定進行修訂，同時新增若干條文。因應有關修改，需廢止多項法律規定。

三、概括性審議

13. 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》是澳門公職的結構性法規。《通則》出台後，公職自此便備有一套連貫、和諧及進取的法律制度，就確立各種權利、建立公平及符合公共部門需要的工作制度方面，該制度在這區域是無與倫比的。然而，社會不斷演進，隨着特區的社會和政治發展，並因應公務人員對改善工作條件和社會福利的正常訴求，有需要對《通則》確立的制度作出修改。首先引入修改的，是第 8/2004 號法律《公共行政工作人員工作表現評核原則》，接著是第 2/2011 號法律《年資獎金、房屋津貼及家庭津貼制度》、第 1/2014 號法律《調整年資



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

獎金、津貼及補助的金額》、第 14/2009 號法律《公務人員職程制度》⁴、第 12/2015 號法律《公共部門勞動合同制度》及第 5/2018 號法律《調整出生津貼金額》。

14. 委員會認同法案現引入的修改，因認為在優化制度的進程中，這些修改有其重要性。儘管如此，委員會建議政府把其他與是次修改相關的事宜加入法案中，這種做法既尊重立法原意，亦符合《立法會議事規則》。為此，委員會建議政府在是次修改中考慮：

- 增加因自然流產、優生流產或治療性流產、活產嬰兒死亡或誕下死嬰的情況而缺勤的日數；
- 仿效鄰近地區的其他法律體系，把產假延長至 98 日；
- 延長誕下一名以上子女的母親餵哺時間；
- 對半日的缺勤及年假作出規範。

15. 政府作出考慮後接納了委員會的建議，故修改了有關因自然流產、優生流產或治療性流產、活產嬰兒死亡或誕下死嬰的情況而缺勤的制度，有關修改將於細則性審議時再作具體闡述。

⁴ 經第 4/2017 號法律修改。



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

16. 至於延長餵哺時間的問題，政府認為現行法律已能回應工作人員需餵哺一名以上子女的情況，故無需修改現行制度。政府認為在此事宜上應以子女的利益為上，因此，倘工作人員誕下雙胞胎，則每日有權按每名子女獲免除上班各一個小時，對多胞胎的情況亦如此類推。這是政府對《通則》現行第九十二條第七款規定的理解，故認為無需作出修改。

17. 委員會特別關注把產假增至 98 日的問題，因深明社會對此的訴求，故堅持向政府提出需把目前法律規定的 90 日調升至 98 日，以符合國際勞工組織第 183 號關於保護生育公約（修訂本）建議的標準⁵。

18. 政府理解委員會的憂慮，並要求給予時間考慮有關事宜。隨後，政府向委員會解釋，經作出審慎考慮後，認為特區現行的 90 日產假制度，在福利上並不低於有關公約的標準。這是因為，根據公約第 4 條第 1 點，建議產假不應少於 14 周，但該公約第 6 條第 2 及第 3 點亦建議為使女性有合適的條件供養自己及新生嬰兒，應保障女性在產假期間的收入不低於原收入的三分之二。以此概念計算，一名婦女在享受 14 周（98 日）產假時，實際上可獲得相等於其原收入 100% 的期間只為約 9.33 周，即約 66 日的全薪產假。然而，《通則》所規定的因成為母親而缺勤 90 日產假，都是全薪產假，其間

⁵ 需指出，委員會其中一名成員向政府提交了書面文件，重申延長產假至 98 日的必要性。



公務人員的權利和福利不會減少。因此，公務人員現享有的產假福利，並不低於 183 號公約的最低標準。

19. 因此，基於社會整體利益的考慮，政府決定目前不會增加公務人員因成為母親而缺勤的日數，即維持 90 日的產假。

20. 鑒於政府提出的理由，委員會接受有關的解釋，認為此事仍需再作研究和考慮，唯仍有議員對政府提出的理由有所保留，並認為值得商榷。

21. 至於是否可規定半日的缺勤及年假，政府認為此屬公職制度的新事宜，故需詳加考慮，現階段不宜修改有關制度。

22. 至於法案對各種制度的修改建議，委員會認為能使有關制度更符合公職的發展。就具體的修改而言：

工作時間制度

23. 在工作時間制度方面，第七十八條引入了重要的修改，以具體訂明公職的各種工作時間制度。

24. 亦即，法案列明公共部門將以何種工作時間制度運作，部門將因應其運作需要而採用一般工作時間制度或特別工作時間制度。



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

25. 在此事宜上，釐清特別工作時間制度尤為重要，該制度將包括輪值工作、彈性工作時間及特定工作時間。

26. 就彈性工作時間而言，政府認為現時《通則》的規範籠統（把特別辦公時間交由行政長官批示訂定，而不作任何其他規範），造成行政當局不同部門在處理此事時存在若干差異。法案現為所有採用彈性工作時間的公共部門訂定通用的強制規則。

27. 法案規定，在實行彈性工作時間時，就每周的正常工作時間，工作人員不可欠時，亦不可有多出時數的記賬。因此，儘管工作人員可選擇上下班的時間，但每周必須工作三十六小時，這是彈性工作時間制度的重大修改，因現時不論欠時或把多出的時數記賬，最低限度在某些實行彈性工作時間的公共部門是容許的。唯一例外的，就是當工作人員因享受年假或其他合理原因而無法於本周履行所有工作時數的情況。在此情況下，工作人員須自返回部門工作後的七日內補回所欠時數，否則作不合理缺勤記錄。⁶

28. 委員會曾對建議新設的特定工作時間存有疑問，因該工作時間與輪值工作的分別並不明顯。這是因為，兩種工作時間均可於每日的不同時間出

⁶ 不合理缺勤制度載於《通則》第九十條。



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

現，亦可包括周六及周日，且兩者亦設有津貼，故在委員會看來似乎沒有差別，沒必要分別對兩種工作時間作不同的規範。

29. 對於這個問題，政府向委員會解釋，兩種工作時間的分別，主要在於輪值工作的工作時間需因應輪值表訂定的值班時間變動，工作人員在本周的每日工作時間，可與下周的有所不同，因值班是以輪流的方式作出。而特定工作時間則是固定在相同時間，工作人員的工作時間無須變動。因此，提供工作的前提有所不同。而為特定工作時間設定津貼是合理的，因工作人員可能必須於每日的某特定時段提供工作，亦可能須於周六及周日工作，這樣除可影響其生活節奏外，亦可能對其個人及家庭生活造成困擾。

30. 另一方面，政府解釋需設立特定工作時間，是由於有部門需於公職的正常運作時間以外辦公，例如市政狗房⁷。政府認為現建議的規定可讓不同部門的工作時間存在一定程度的一致性，但又不妨礙部門把工作時間配合其特殊需要。

31. 至於輪值工作，修改除涉及輪值津貼的計算方式及百分率外（稍後再作闡述），亦針對以下幾方面：引入各班可重疊的概念、訂定每班最長八小時、規定每班之間最少有十小時的休息時間、引入各班可連續或間斷進行的概念、規定值班可分段進行。

⁷ 該部門及其他具同類職責的部門可能需於晚上或週末安排工作，例如民政總署的屠房。



32. 委員會對此事宜進行了廣泛討論，因委員會在公開諮詢期間收到很多有關輪值工作的意見。具體而言，在討論的多個問題中，每班段與段之間的間距是委員會其中關注的問題，因法案引入了每班工作可分段進行的可能性：即工作人員可於兩個不同時段值班，例如一班的其中一段為五小時而另一段為三小時⁸。委員會認為，當某一班是分段進行時，段與段之間的間距應設時間上限。委員會不樂見工作人員在進行第一段值班後需經過六、七個小時才進行另一段值班，認為這樣會對工作人員造成損害，故建議為每班段與段之間設定最長的間距時間。政府雖然理解委員會的保留意見，但認為輪值工作的安排需具一定的靈活性，因此應由相關部門在編排輪值工作時處理有關問題。

33. 委員會認為法案建議釐清各種特別工作時間制度尤為重要，並期望就工作時間制度引入的修改，能為公共部門的運作帶來裨益，亦能對受該等時間制度約束的工作人員有利。

工作時間的遵守 - 遲到

34. 在遵守工作時間方面，委員會注意到有關遲到的修改主要是為了明確現行制度，並沒有引入原則性的修改。為了明確有關制度，於第七十八條

⁸ 根據一名議員提供的資訊，某些娛樂場已在採用這種輪值工作制度。



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

加入第六款，規定如工作人員每周遲到超過三十分鐘，即使已作適當解釋並為上級所接納，仍需補回遲到的時間。

35. 對此，委員會欲了解為何僅要求補回每周遲到超過三十分鐘的時間，因認為所有遲到時間原則上均應補回，以實際履行公職人員一般⁹須遵守的每周工作三十六小時的規定。

36. 就委員會的意見，政府解釋稱，從部門的行政管理角度出發，委員會的觀點在實務上並不可行。因為，當工作人員在補回遲到的時間時，必然會產生一系列的開支，例如電力、空調、保安等費用，這都是必須考慮的。亦即，從行政效益及公帑管理的角度上，部門因一名工作人員補回十或十五分鐘的遲到時間而需運作，並不適當。

37. 委員會理解政府的論據，並叮囑所有工作人員須嚴格遵守工作時間。

38. 同樣有關遲到的事宜，委員會對第七十八條第七款引入的規範提出疑問，要求政府提供說明。該款規定，每日遲到不超過十五分鐘或每周遲到不超過三十分鐘，評核人在進行評核時須就守時方面作出考慮。委員會認為，此事宜整體上已於第 8/2004 號法律《公共行政工作人員工作表現評核原

⁹ 根據第七十七條第二款及第三款規定，可因工作上的特殊情況而訂定不同的工作時數。



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

則》有所規範，具體而言，第 31/2004 號行政法規《公共行政工作人員的工作表現評核一般制度》第六條第一款（六）項已載有“在工作崗位的勤謹態度”的評核項目。此外，由於所涉的是工作表現評核的事宜，任何需作的修改均應於相關的法規內進行，即第 8/2004 號法律及第 31/2004 號行政法規。

39. 政府理解委員會的保留意見，並解釋雖然現正對工作表現評核制度進行修改，但仍認為有必要先對有關事宜作出規範，以便能更嚴格地執行現行制度。因為，有人認為只要遲到的解釋獲接納，便不應在工作評核中作考慮。亦即，似乎有意見認為工作人員有權遲到而無需受罰。事實上，並不存在任何遲到的權利。反之，第二百七十九條第二款 h) 項及第十款對守時義務作出適當規定，據此，工作人員須按指定的時間到部門上班。因此，政府認為需將此事宜加入有關工作時間制度的規定¹⁰。

40. 基於政府的解釋，委員會接納將此事宜加入條文中。

41. 基於同樣情況，新增的第八款加入了針對遲到時間應如何計算的新規範。之所以加入這個內容，是由於有意見認為，既然遲到超過十五分鐘才須解釋，那麼僅遲到超過十五分鐘才應計入需補回的每周遲到三十分鐘的時間，而其他遲到少於十五分鐘的時間則不作計算。政府認為，最初的立法原意並非如此，因法律訂明所有工作人員必須嚴格遵守辦公時間（現行第七十

¹⁰ “在工作崗位的勤謹態度”就是評估工作人員是否守時，即是否遵守規定的辦公時間的項目。



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

八條第一款)。在法律理解上存在誤差，使部門的穩定性受到影響，阻礙其順利運作，故政府擬透過該規定澄清立法原意，解決對此事宜存在不同理解的問題。因此，政府澄清，每日的遲到時間，不論時間多少和即使解釋已被接納，均應計入需補回的每周三十分鐘的時間。

42. 對此規定的立法意向，委員會表示認同。¹¹

年假制度

43. 針對年假制度的修改，委員會與政府進行了深入討論，尤其是委員會在徵集意見時發現存在不少疑問，針對部分修改建議更有人提出反對意見。

44. 具體而言，問題涉及每一曆年連續享受十個工作日年假的例外情況。根據第八十三條第二款所載的現行制度，在每一曆年內，所有工作人員必須享受一段最少為連續十個工作日的年假，這是一個強制規則。法案現對有關制度創設一個例外規定，容許不遵守上指的最短期間。

45. 雖然法案仍然針對年假的享受規定每一曆年的最短期間——與現時相比，有關期間增加了一日，即調升至每一曆年十一個工作日——但政府同

¹¹ 法案沒有規定應於甚麼時候補回遲到時間，讓部門自行作內部安排，委員會認同此一取向。



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

時亦建議，在例外情況下，面對部門在運作上出現迫切且未能預計的需要時，有關期間可以無需連續享受。換言之，十一日的強制年假可於整年內間斷享受。

46. 委員會曾就修改是否妥當存有疑問，原因是，雖然所建議的制度為例外性，但委員會擔心可能會出現濫用制度的情況，從而影響年假權的相關原則，即給予工作人員於每一曆年可以在一段足夠長的時間內放假，讓工作人員恢復精力以及盡享家庭和社交生活。¹² 因此，委員會曾建議政府，最低限度可仿效現行第八十五條有關提前享受年假制度的規定，設定一個最少為五個工作日的期間。

47. 就委員會提出的疑問，政府在回應時解釋，立法原意是保留第八十三條第二款規定的連續享受十個工作日的年假期間，然而，某些時候，尤其是針對領導及主管職務而言，面對手上的工作量和完成期限，有關的工作人員難以於一段為期長達十個工作日、橫跨兩星期的期間放假，因此政府認為有需要訂立這一例外性規則。儘管如此，政府向委員會重申，將會十分謹慎使用這項例外規定，且應維持年假權的精神，讓工作人員可在每一曆年內連續享受一段較長的年假期間，以使他們可在長時間工作後恢復精力。基於此原因，政府認為除現行規定的十個工作日外，並不宜設立另一段最短期間。

¹² 見 Paulo Veiga e Moura, Cátia Arrimar, *Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 1.º Volume*, Coimbra Editora, 第 415 頁。



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

48. 委員會認為，為了公共行政的良好運作，讓工作人員享受年休是重要的，年休可以令工作人員恢復良好的心理和生理狀態以應對工作所帶來的挑戰，而且亦可使人員享受作為其權利的天倫之樂。因此，委員會認為，不論是這個例外性規範，抑或是法案第八十五條第三款的規定（提前享受年假），均需要限制有關的適用，而政府亦同意這一見解，且向委員會保證在適用法律時會以這見解為依歸。

49. 基於連續享受十個工作日年假的例外制度，政府建議同時修改因工作需要而可轉移到下一曆年的年假日數，由現時的十一日改為最長三十三日。

50. 針對現行制度的這項修改，委員會與政府緊密地交換了意見，因委員會認為，倘若容許因工作需要轉移三十三日年假，加上因個人原因轉移的十一日年假（還可加上倘有的特別假），那麼，工作人員於某年的休假有可能使部門面對一定程度的困難。這是由於，若將可因個人原因而轉移的十一日與因工作需要而可轉移的三十三日相加起來，工作人員可以有長達逾兩個月的休假，因年假是以工作日計算的。委員會對這一情況存有疑問，並向政府要求相關解釋。

51. 無論是在委員會的會議中，抑或是向委員會所提交的用以回應有關疑問的書面文件中，政府的解釋均指出，作出上指修改的理由是基於有需要



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

保障工作人員的權利。原因是，鑑於現時可以轉移到下一年的日數僅為二十二日（十一日因個人原因，以及十一日因工作需要），故部分工作人員有時會基於工作需要而無法享受其有權享受的所有年假。政府的解釋指出，“因此，法案建議提高因工作原因而轉移的年假日數上限至 33 日，以更大地保障人員的權益。若人員又因個人原因轉移 11 日，則合共可轉移的年假最多可累積至 44 日（……）”。不過，政府亦指出，“若人員累積年假達上限後，便不可再轉移更多的年假，部門必須安排員工享受多出的年假”。¹³

52. 根據政府的解釋，若然轉移的年假為四十四日，工作人員須於翌年享受二十二個工作日的年假。因按法案的建議和政府就年假制度的立法原意所作的解釋，尤其是針對年假的累積和轉移，在任何情況下工作人員都不可能累積年假超過四十四日（因工作需要三十三日，因個人原因十一日）。因此，人員所屬的部門應在人員累積和轉移的年假達四十四日上限的翌年，對人員的年假作出安排^{14/15}。與此同時，儘管委員會接受政府所提出的解釋，但認為應該避免出現上述的累積情況，以免對人員的休息和部門的運作構成損害。

¹³ 政府就委員會的疑問提交的書面回應，中文本第 18 頁。

¹⁴ 年假權是不可放棄和不罹於時效的，且工作人員不得放棄有關權利。因此，若工作人員在某一年內無法於同年或接下來的年期中享受應該有權享有的年假，則由他的工作實體作出安排，以使人員可以享受年假。這是一個年假權的根本性原則——就這點，見 Paulo Veiga e Moura, Cátia Arrimar, *Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 1.º Volume*, Coimbra Editora, 第 416 頁及續後數頁。

¹⁵ 最終需要落實年假選定和確保年假被實際享受的人是僱主/公共部門，因此，部門必須履行第八十三條第一款的規定，並在工作人員達致有關的年假上限時容許其放假。



缺勤制度

a) 因親屬死亡而缺勤

53. 法案對因親屬死亡而缺勤的制度作出修改，擴大其範圍及工作人員可缺勤的期間。法案現把因親屬死亡而缺勤的七日期間延伸至第二親等內的直系血親或姻親死亡情況，因現行制度僅包括第一親等的親屬。這樣，工作人員因其孫輩或祖父母死亡而可缺勤的日數為七日。委員會對此表示認同。

— 54. 讓工作人員可延至三十日內缺勤的規定同樣獲得委員會的認同，因符合澳門的有關習俗。

55. 除上述修改外，委員會尚要求政府就另一項修改提供解釋，就是新建議的行文不再提及“因非分居及分產之配偶”。在現行制度中，僅屬此狀況的在生配偶享有有關的缺勤日數，但未來將不存在此一限制。政府在提供有關說明時表示，現時《民法典》中已沒有分居及分產的制度，但根據第39/99/M 號法令第三十三條設立的過渡規定，對於新《民法典》開始生效日存在之法院裁判之分居及分產，以及在該日處於待決狀況之上述分居及分產，均適用經作出必要配合之一九六六年《民法典》所定之制度，故認為應保留法案建議的表述。



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

b) 因病缺勤

56. 法案對公共行政工作人員的因病缺勤制度進行完善，委員會在內部以及與政府均進行了討論，並且對有關內容作出了廣泛分析。

57. 首先，對於因病缺勤的在職薪俸扣除和相關程序。在現行制度中，工作人員因病缺勤會即時被扣除在職薪俸，但工作人員可於隨後的半年內提出申請收回被扣款項。這個先扣除後收回的程序官僚，耗費行政及財政資源。法案擬對此作出修改，簡化程序。

58. 因此，在維持工作人員權利不變的情況下，因病缺勤的計算和相關的在職薪俸扣除，將由現時以半年為單位改為以年作為單位。在職薪俸的扣除將改為於缺勤的翌年作出。由於翌年已知悉工作人員的因病缺勤情況，故可視乎缺勤日數而扣除其全部或百分之五十的在職薪俸，而無需像現時般需進行隨後退還在職薪俸的程序。

59. 新的程序完全不會損害到工作人員的權利，因為根據現行制度，半年內因病缺勤達八日的工作人員可以在接下來的半年全數收回所喪失的在職薪俸，而對於因病缺勤為八日以上至十五日時，則可收回百分之五十的喪失的在職薪俸。



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

60. 法案維持這個精神，但改以年作為單位。在這前提下，規定當工作人員因病缺勤達十六日（含第十六日）時，其在職薪俸不會被扣除。僅當因病缺勤第十七日起才會針對首三十日的因病缺勤日扣除百分之五十的在職薪俸，且會在缺勤的翌年一次性扣除。正如現行制度般，因住院和休養的缺勤並不計算在內。

61. 委員會認同現建議的在職薪俸扣除制度，因新制度在簡化程序的同時，亦無損工作人員現時享有的權利。

c) 因病缺勤期的上限

62. 同樣在缺勤方面，第一百零六條新增的第四款亦屬重大的修改，該條規定公共行政工作人員因病缺勤期的上限。這項修改旨在清晰一點，就是在計算因病缺勤的上限時，工作人員因病缺勤後返回部門，有權享受的年假日數和特別假日數，均不計入上指期間內。這個修改的重要性在於，年假和特別假均被視為實際工作日，而基於此，當工作人員長時間缺勤後返回部門並享受有關權利時，便能滿足為計算因病缺勤期限的三十個實際工作日的前提¹⁶。這一情況的結果是，很多工作人員在返回部門後，或甚至沒有返回部

¹⁶第一百零六條（缺勤期的期限）一、上條第三款所指之因病缺勤期不得逾十八個月。二、如屬上條第四款所指之疾病，由健康檢查委員會批給之缺勤期之期限為五年。三、為計算上兩款所指之期限，相隔不足三十個實際工作日之缺勤期間，視為因病缺勤期。（文字經委員會轉為斜體及粗體）



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

門，在法定因病缺勤期限屆滿時立刻申請享受年假和特別假，及後又立刻再次進入因病缺勤的狀態¹⁷。這使到一直以來都出現濫用的情況，而且對於其他的工作人員而言是不公平的，他們長年以來除了自身的職務外，還需同時兼顧缺勤同事的職務。

63. 就這項政府提出的優化制度建議，委員會表示支持。

d) 達因病缺勤法定期限而中止或終止公共職務

64. 關於達到因病缺勤的法定上限而中止公職聯繫或終止職務的制度，
—— 一直在行政當局各個部門之間引起疑問及不同的解釋。為此，政府認為須釐清整套制度，以解決有關問題。

因此：

i) 當工作人員在達到因病缺勤的法定上限後須要離職，是否需由健康檢查委員會決定其有否工作能力，現行制度並不清晰。也就是說，當工作人員

¹⁷ 根據學說的主張，於長期因故不能視事而沒有提供工作的年份，工作人員原享有的年假便失效，因不存在年假到期所取決的法律條件——於該曆年一月一日提供工作——而且亦不符合年假權的目的，即主要是為了讓工作人員在一段長時間的工作後回復精神和體力。然而，在適用《通則》時並沒有依循這種見解。所依循的見解為，由於屬合理缺勤，工作人員的年假和特別假的權利維持不變，即使多年沒有提供任何工作，仍存在到期的年假和特別假。法案保留了這一見解。對此，可參閱 Pedro Romano Martinez, Luís Miguel Monteiro, Joana Vasconcelos, Pedro Madeira de Brito, Guilherme Dray, Luís Gonçalves da Silva - Código do Trabalho, Anotado, 2013 - 9.ª Edição, Almedina, 第 564 頁。



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

達到法律規定的因病缺勤上限後，法律有否要求工作人員須被視為無工作能力，以便能退休、離職或終止其行政任用合同？還是正如一直以來的說法，因病缺勤的期限屆滿便足以決定有關情況？

政府表示，在處理有關情況時，這些疑問確實造成困擾，因此，釐清該制度至關重要。為此，第一百零七條第一款 a)項、b)項及 c)項現規定，當第一百零六條規定的因病缺勤期限屆滿後（十八個月或五年，視乎疾病而定），無論有否被健康檢查委員會視為無工作能力，工作人員都須自動離職。關鍵將落在因病缺勤的期限。有關期限屆滿後便自動離職，無須其他程序或意見。

ii) 至於為退休效力而計算的服務時間未滿十五年的確定委任公務員，若未被健康檢查委員會視為無工作能力，法案在最初文本規定有關工作人員在因病缺勤期限屆滿後須立即處於長期無薪假，委員會認為有關解決方法是合適的。然而，在立法過程中，提案人在這方面引入了一些修改，建議有關公務員可以選擇處於長期無薪假，或離職並獲退還為退休及撫恤效力扣除的款項。這一解決方法對為退休效力服務未滿十五年的工作人員（確定委任）建立了一個非常有利的制度，他們在因病缺勤期限屆滿後可選擇認為較適合自己的制度：處於長期無薪假，或離職並獲退還為退休及撫恤制度扣除的款項。



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

iii) 在立法過程中，亦為不具期限的行政任用合同人員規定了與上項所述相同的解決方法。雖然有關工作人員在因病缺勤期限屆滿時為退休效力而計算的服務時間未滿十五年，又無被健康檢查委員會視為無工作能力，但仍可以選擇中止合同最長兩年，或選擇離職，並獲退還為退休及撫卹制度扣除的相應款項¹⁸。

iv) 在確立這些制度後，該條第五款規定不論是選擇了處於長期無薪假的工作人員，還是選擇了中止合同的工作人員，都可以隨時申請回任，無須等待第一百四十四條第三款¹⁹規定的長期無薪假最少須滿一年的期間，或無須等待行政任用合同的兩年中止期屆滿。正如第一百零七條第六款的規定，他們只須申請回任及接受健康檢查委員會的檢查。如健康檢查委員會認定有關工作人員已康復並適合執行職務，則可返回部門工作。

65. 委員會對在立法過程中引入的修改作了適當的記錄，並認為在本法律生效後實行的這套制度將對工作人員十分有利。委員會期望現時引入的修改能夠令整套關於因病缺勤的法定上限制度變得更清晰，以及能夠消除解釋上的疑問。委員會同時建議慎用現擬確立的制度。

¹⁸ 在以往的退休及撫卹制度，合同人員可以任意性地於退休及撫卹制度登記，《通則》第二百五十九條第三款，而現分析的法案第一百零七條第三款就正是處理這些情況。

¹⁹ 根據現行第一百零四條第三款的規定，處於長期無薪假狀況的公務員，自該假開始起一年內不得申請回任，因此，相對於第一百三十六條至第一百四十二條規定的無薪假制度而言，法案規定的為特別制度。



e) 因陪伴親屬的缺勤

66. 在現行的制度，工作人員為陪伴患病親屬（配偶及第一親等直系血親或姻親），可以在每一曆年缺勤十五日，但不可超出有關期間。然而，有時在某些疾病的情況下，該期間並不足夠，此問題一直在社會上造成不便。為了解決這個問題並考慮到各種利益（工作人員及部門），政府建議修改有關制度。政府建議當工作人員達到陪伴患病親屬的十五日上限時，可以申請喪失薪俸的缺勤，藉此讓工作人員能夠陪伴其親屬一段更長的時間。

67. 基此，政府建議：

i) 當工作人員達到第九十七條第三款規定的十五日上限後仍需缺勤以陪伴患病的親屬時，除現有的六日喪失薪俸缺勤外，每年尚可申請多十五日喪失薪俸的缺勤。

ii) 屬經送外診治委員會決定的親屬在外地住院和休養的情況，工作人員可以按照其親屬的病況申請所需的喪失薪俸缺勤日數。亦即，可申請的缺勤日數，由親屬的住院和休養狀況決定。

iii) 由於患病的情況可能無法預料，在例外情況下，工作人員可在缺勤開始當日以口頭方式申請扣除薪俸的缺勤，以陪伴其患病親屬。



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

68. 委員會認同政府對有關制度的修改建議，並期望藉此讓工作人員能夠在親屬有需要時陪伴他們，從而體現政府重視家庭及構建更人性化社會的政策。

提供工作的津貼

69. 輪值津貼 – 委員會在進行公開諮詢時，所收到的意見大部分都涉及輪值工作及相關的津貼。除了若干是關於輪值安排的事宜外，大部分意見均針對輪值津貼，而整體都認為所建議的制度較現行制度不利，原因是所建議的制度並沒有考慮到輪值的次數，而僅僅考慮輪值的工作時間。

70. 輪值工作，尤其是以輪換制度進行的工作，正如我們現在建議修改的《通則》所規定的制度，會為工作人員的個人安排、家庭、健康及安全帶來一定影響。由於提供工作的時段經常不一，以致工作人員需經常在不同時間執行職務，其作息時間亦被輪換制度所限制，而每周的休息日亦隨之變化。這種情況會擾亂工作人員的生理節奏，從而為其健康及安全帶來不良後果²⁰。

²⁰ 關於這事宜，見 Francisco Liberal Fernandes - *O tempo de trabalho, Comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho* [經 6 月 25 日第 23/2012 號法律修訂]，Coimbra Editora，第 195 頁及續後數頁。



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

71. 因此，法案所載的輪值工作制度被工作人員認為較現行制度不利，委員會甚為擔憂。因此，委員會與政府就此事宜進行詳盡的討論並得出結論，就是在某些情況下，對工作人員適用所建議的制度，可能會較現行制度不利。因此，政府於法案中引入修改，於 2018 年 10 月 5 日送交委員會的工作文本中的第一百九十二條增加了兩款（新的第二款和第三款），規定如下：

i) 當工作人員在同一月份的不同時段提供工作（例如於某月某時段的凌晨零時至早上八時，而另一時段則於晚上八時至凌晨零時），便有權在該月份收取其所提供工作時段中較高百分率的輪值津貼。即是，如果工作人員其中一個輪值工作時段的報酬百分率為 12.5%，而另一個輪值工作時段為 17.5%，則其有權就該月份內所提供的全部工作收取百分率為 17.5% 的報酬。

ii) 在每日連續不少於三個輪值班次，且總時間不少於十八小時提供工作，工作人員有權收取 17.5% 或 15% 的報酬，視乎其工作時間是全部或部分在星期六或星期日提供，又或僅在星期一至星期五提供。因此，根據政府的解釋，當工作人員連續提供三班每班六小時的輪值工作，將有權視乎工作的日子按上述百分率收取報酬。



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

72. 委員會認為提案人引入的修改將能迎合工作人員的期望，並對此感到非常欣喜，因為引入的這些修改是因應委員會進行諮詢後所得的結果。

特定工作時間津貼

73. 在特定工作時間制度提供工作的人員亦有權獲給予津貼，只要是在第一百九十四條第一款 a) 至 e) 項所規定的時間提供工作便可。

74. 這是公職的一個新工作制度，而委員會希望說明的是，在該數項所指的日子及時間者，方享有收取津貼的權利，而在該數項所載的特定條件下提供工作是給予津貼的決定性因素。即是，如工作人員的工作時間表是需於早上十一時至晚上八時期間提供工作，則無權收取特定工作津貼，除非工作是在星期六或星期日提供，屬此情況時，則有權收取該條第一款 e) 項規定的津貼。

75. 儘管在特定工作時間制度下提供工作，並沒有為工作人員帶來像輪值工作一樣的困難和後果，原因是提供工作的時間固定，然而，委員會認為當有關工作是在第一百九十四條第一款數項所指的時間提供，又或於星期六或星期日提供，便會對工作人員的生活（包括家庭及社交生活），甚至可能對其健康造成影響。事實上，在每周正常辦公時間（星期一至星期五）的日間（早上九時至下午五時四十五分）提供工作，顯然有別於在夜間及周末提供工作。



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

76. 在這個前提下，委員會認為特定工作時間津貼是合理的，並認同有關規定。

待命津貼

77. 自回歸後對公職制度引入的多次修改，都一直有討論為公共行政工作人員設立待命制度的問題，以及對因部門需要而需在正常辦公時間以外、周末和假日“等候召喚/候命”的工作人員給予相應津貼的可能性。

— 78. 於二零零九年，立法會的“分析公職制度法案臨時委員會”在討論有關衛生範疇的職程，即在討論和分析第 18/2009 號法律《護士職程制度》設立的隨傳隨到制度時，亦曾討論這一事宜。當時討論的問題，是為這些衛生範疇的專業人員設立待命津貼，而政府向該委員會指出，將來會為整個公職範疇設立待命制度，故當時並不適宜為該衛生職程設立特別津貼，以免將來與公職的其他人員存在差異。

79. 綜上所述，委員會樂見政府實現對立法會的承諾。雖然如此，但委員會亦希望向政府了解有關津貼在政府部門將如何實施、規定津貼為 100 點的 0.5% 的依據，以及有關受這一制度規範的工作人員所獲給予的其他補償等問題，亦有數名委員認為所建議的 0.5% 的百分率偏低。



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

80. 政府向委員會解釋指出，需要執行這一制度的部門，應預先為工作人員制作一份清單，當中載有需在某特定時間受待命制度規範，即可於正常工作時間以外被召喚返回部門的工作人員。這些工作人員因處於待命制度而可按其待命的日數，收取公職薪俸表 100 點的 0.5% 的津貼。然而，如工作人員被召喚後，因任何即使屬合理及應予考慮的原因而無法返回部門，則有關津貼不予發放²¹。如工作人員被召喚並返回部門，則除了上述津貼外，還可按其提供工作的時數而收取超時工作的報酬，以及其他因其職務而有權收取的法定補償。所有無固定辦公時間的工作人員，以及那些有收取任何經濟補償（某程度上作為須於正常辦公時間以外提供工作的補償、隨傳隨到的補償或因職務的特殊性的補償）的工作人員，均被排除在這一制度之外²²。

81. 至於津貼的百分率方面，基於這是經過比對鄰近地區，包括台灣、香港等在這一事宜上的情況作考慮及研究後得出的，故政府認為適宜。另外，政府解釋，被召喚返回部門而實際提供工作的工作人員，還可因應其提供工作的時數而收取超時工作的報酬，故認為所建議的 0.5% 的百分率是適宜的，並能體現特區公職制度津貼的發展情況²³。

²¹ 例如因病缺勤的情況。

²² 例如行政長官及司長辦公室的人員、立法會委員會的輔助人員等。

²³ 待命津貼的因由，是由於待命制度人員受制於僱主領導權約束的時間延長了，故其個人自由的範圍亦同時遭到限制，原因是一旦被召喚便須提供工作。關於這一事宜，見 Paulo Veiga e Moura, Cátia Arrimar – *Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 1.º Volume*, 第 1 條至第 240 條, Coimbra Editora, 第 372 頁及續後數頁。



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

82. 委員會接納政府的理由，並認同所建議的待命制度。

四、細則性審議

83. 除了以上所作出的概括性審議外，委員會亦根據《立法會議事規則》第一百一十九條，對法案的具體內容是否與法案的原則相符及法律規定在技術上是否妥善作出審議，並以此作為前提分析法案。

84. 值得一提的是，在細則性審議的過程，委員會獲得提案人的緊密合作，提案人除與委員會進行多次會議外，還就委員會提出的疑問提供了多份書面回覆。

85. 以下分析反映委員會曾關注的事宜，並且是以政府提交的法案的修改文本作為基礎。

在所修改的條文方面：

第七十八條（工作時間制度）

86. 該條新增了兩款：第八款和第十款。



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

87. 新增第八款，是由於需明確有關如何計算補回遲到時間的立法原意。現加入的內容，訂明在每一周發生的所有遲到時間，即使已提供適當解釋且少於十五分鐘，亦計入需補回的每周三十分鐘的遲到時間內。

88. 第十款相當於現行的第五款，其目的是為了擴大該規定的範圍。按現行第五款規定，行政長官僅在發生導致部門必須關閉的情況時方可免除人員上班。未來，亦將可在發生其他特殊情況時免除上班或遵守工作時間，例如發生阻礙人們出行的暴雨、舉辦大賽車活動等。

89. 此外，第七款亦在技術上有所改善，而整條規定的行文亦作了若干修繕，尤其是葡文行文。

第七十九條（每周休息日、公眾假期、豁免上班及補假日）

90. 除某些主要屬葡文行文的修繕外，就第五款所作的保留亦進行了技術上的優化，即具體訂明擬保留的僅為第六款所規定的情況，而非最初文本可能誤導的其他情況。

第八十三條（年假的享受和延遲享受）

91. 修改了第三款，以規定年假的通知期限將由每一部門自行訂定。



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

92. 在討論該事宜時，委員會曾提請提案人注意，第八十二條第五款和第六款已規定年假表應最遲在每年三月一日核准，且僅能因工作需要或應工作人員說明理由的請求才可修改，因此沒必要對此設立新的規範。

93. 然而，政府解釋年假表的作用是讓部門作出工作安排，儘管工作人員有權根據其正當利益享受年假，但年假可因工作需要而修改，公共利益（工作需要）永遠優於工作人員的利益。因此，即使工作人員擬根據已核准的年假表享受年假，仍有必要作出通知，以核實之前核准年假表時所依據的情節，於現時有沒有發生變化，從而視乎有沒有對部門造成不便而決定人員可否放假。

94. 委員會認同提案人的見解。

第八十四條（中斷享受年假）

95. 標題及第一款的行文均作了技術上的改善。

第八十五條（提前享受年假）

96. 修改了第四款，使提前享受年假的通知制度與第八十三條第三款所載的一般制度相一致。



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

97. 此外，加入了現行第四款的規定，即現時法案的第五款，因認為應維持現行制度，即有關的通知期僅適用於每月提前享受兩日年假的情況，而非可提前享受的全部十日年假。

98. 法案最初文本並沒有區分提前享受年假的期間，在例外情況下工作人員可在享受年假後返回部門時方作出通知。委員會對此表示憂慮，因儘管屬例外性質，但如工作人員可在無任何預先通知下便提前享受十個工作日的年假，那麼部門可能未及作好填補有關崗位的工作的準備。

99. 因應委員會表達的憂慮，政府現建議對有關制度作出區分。亦即，屬提前享受兩日年假的情況，繼續適用現行制度，工作人員可於開始放假當日口頭作出通知；屬提前享受五或十日的情況，則須於部門訂定的期間內提前通知。委員會認為這一方案較為平衡。

第九十二條（因成為母親而缺勤）

100. 由於委員會建議修改因活產嬰兒死亡、誕下死嬰、自然流產、優生流產或治療性流產而缺勤的期間，法案加入了第九十二條的修改。

101. 委員會認為活產嬰兒死亡、誕下死嬰、自然流產、優生流產或治療性流產的情況可對產婦的身心造成嚴重創傷。因此，建議政府考慮給予與分娩相同的缺勤期間，即九十日。



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

102. 政府明白委員會提出的理據，但認為上指情況不能一概而論，因並非上述所有情況均對工作人員的健康產生相同的後果，故法律不能作劃一的處理。據此，建議修改第九十二條第一款及第四款，針對不同情況制定不同的解決方法。

103. 政府在第一款中建議因活產嬰兒死亡或誕下死嬰的缺勤日數與自然分娩一樣，均為九十日。該期間屬強制性，無須醫療意見的介入。

104. 第四款則建議在自然流產、優生流產或治療性流產的情況下，缺勤的最長日數增加一倍，即從現時的三十日增至六十日。亦即，自本法生效後，工作人員若發生上述情況將視乎醫生的評估而可缺勤七至六十日。

105. 這些修改雖未完全符合委員會的意見，但對因活產嬰兒死亡、誕下死嬰、自然流產、優生流產或治療性流產而缺勤的制度而言，仍是一大改進。

106. 委員會認為這對保護女性工作人員的健康邁進了重要一步，值得稱許。



第九十七條（制度）

107. 為明晰該條第三款的內容而改善了有關行文，但沒有實質影響法案原有的規範。現清楚訂明工作人員每年可為陪伴親屬²⁴缺勤十五日，當中包括為陪伴在澳門或在外地住院和休養的親屬的缺勤日數。然而，該款所涵蓋的外地住院和休養的情況僅針對經送外診治委員會決定的情況。

第九十八條（扣除在職薪俸）

108. 改善了該條的中文及葡文行文，以釐清在扣除在職薪俸時所涉的是上一年的缺勤日數。

109. 就該條第一款而言，關鍵在於工作人員被扣除在職薪俸的上一年的狀況。因此，工作人員在扣除薪俸當年的上一年如工作評核低於“滿意”或有不合理缺勤紀錄（一日或多日），將被扣除首三十日因病缺勤日數的全部在職薪俸。

110. 為明確立法原意，第二款的行文同樣有所改善，使程序得以簡化但無損工作人員的權利。不論中文或葡文文本，均清楚訂明僅於因病缺勤的第十六日後才開始扣除在職薪俸。這是因為，根據現行制度，工作人員每半

²⁴ 第九十七條第三款所指親屬。



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

年可因病缺勤八日而無需扣除任何在職薪俸。換言之，每年可因病缺勤但不影響薪俸的總日數為十六日，而政府有意維持這一制度。

111. 委員會對法案建議簡化扣除在職薪俸的制度表示支持。

第九十九條（扣除在職薪俸的程序）

112. 一如意見書概括性審議部分所述，因病缺勤的在職薪俸扣除將由現時每半年改為每年進行一次。

— 113. 為明確立法原意，需改善第九十九條第五款的行文，並增加第六款規定。

114. 這是因為，在職薪俸的扣除於六月底前進行，工作人員被扣除的是上年一月一日的薪俸。換言之，假設於 2019 年進行扣除，則須以工作人員於 2018 年 1 月 1 日收取的在職薪俸作為基礎，倘工作人員於該日之後才開始職務，則須以開始職務時收取的在職薪俸作為扣除基礎，政府提交的法案修改文本於該條第五款明確了這個內容。

115. 如工作人員因職務終止或其他原因離職又或申請長期無薪假，則屬第五款制度的例外情況。在此情況下，在職薪俸的扣除將以離職或轉入無



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

薪假狀況當年一月一日收取的薪俸作為基礎。作出不同的處理，是由於有需要在有關工作人員離職或轉入無薪假狀況的時候與他們“結算賬目”。

第一百零七條（聯繫中止或職務終止）

116. 該條有多處修改，以明確立法原意。一如意見書概括性審議部分已解釋，第二款及第三款有所修訂，以賦予工作人員在達第一百零六條規定的因病缺勤法定上限後享有以下的選擇權：

— 為退休效力而計算的服務時間未滿十五年的確定委任公務員，可選擇
離職或轉入長期無薪假狀況；

— 於退休及撫恤制度有供款但為退休效力而計算的服務時間未滿十五年的不具期限行政任用合同人員，可選擇中止合同或離職。

117. 該選擇權須於部門將有關情況（未被健康檢查委員會視為無工作能力）作通知之日起計十五日內行使，因此，根據法律規定，工作人員須於該期間內作出選擇，屬確定委任的公務員可選擇轉入長期無薪假狀況或離職，屬不具期限行政任用合同人員則可選擇中止合同或離職。



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

118. 改善了第六款 a)項的行文，以明確健康檢查委員會發表意見所針對的是有關工作人員是否適合擔任其有關職務，而非是否適合如《通則》第十條 e)項所要求般擔任公共職務。

119. 改善了第七款的行文，以清楚訂明當中所指工作人員在返回部門後須連續提供不少於三十個實際工作日的服務，否則須自動離職，而根據第八款規定，享受年假及特別假的期間不計入該三十日內。

120. 一如就第一百零六條已作的闡述——意見書概括性部分——新增的第八款旨在澄清，在計算工作人員返回部門後為免自動離職而須提供的三十個實際工作日時，其有權享受的年假及特別假並不計算在內。

121. 此外，鑒於第一百三十六條至第一百四十二條規定的一般制度，新增了第十一款，以規定長期無薪假的例外制度。

122. 需設立此一制度，與導致轉入無薪假的特殊原因有關，基於此特殊原因，長期無薪假制度的某些規則不能適用，例如：因工作需要而終止無薪假、無薪假的期間最少須逾一年、工作人員可隨時回任故其編制的原職位不會定為空缺等。



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

第一百零八條（求診和隨診）

123. 改善了第一款的行文，並簡化了當中的定義。

124. 第三款的修改，旨在訂明工作人員前往就診地點（求診及隨診）及返回部門所需的期間，亦應獲免除上班。

125. 因應第三款的修改，第五款亦有修訂，以規定工作人員須補回前往求診地點以及返回部門所需的時間²⁵。

— 126. 新增第六款，以訂明第一款所載的求診和隨診制度亦適用於工作人員有權陪伴的親屬。該項新增內容純屬技術性質，並無改變最初的立法原意。

第一百一十七條（遇難人的權利）

127. 修改了第四款，因按照政府向委員會表達的立法意向，當中所指的金錢補償屬一次性發放。

²⁵ 由部門因應其所在位置及其他認為需考慮的因素，決定工作人員為前往求診地點及返回部門須補回多少時間。



第一百三十三條（喪失薪俸的缺勤）

128. 改善了該條的行文並新增第四款，以規定申請為陪伴患病親屬的喪失薪俸缺勤的解釋方式。

129. 就此事宜，委員會認為須提交解釋的喪失薪俸缺勤是指根據該條第三款申請的缺勤，因立法原意是要維持現行有關根據第一款申請缺勤的制度。亦即，如工作人員根據第一款申請一日扣除薪俸的缺勤，則無須提交親屬患病或任何其他證明。

130. 此外，新增了第七款，以規定屬經送外診治委員會決定患病親屬到外地住院和休養的情況，喪失薪俸的缺勤日數不受一般規則的限制，即無須遵守每年十五個工作日的上限。

第一百九十二條（輪值津貼）

131. 除新增的第二款和第三款外（概括性部分已分析），亦進行了某些行文上的修繕，以明確立法原意。



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

第一百九十三條（輪值工作人員的補假日）

132. 委員會對最初文本規定的計算方法存有疑問，故政府改用《通則》已載有的公式代替²⁶，從而統一做法，現適用的系數與計算其他報酬所使用的相同。

133. 該條行文整體上均有所優化，尤其是葡文行文。

第一百九十五條（特定工作時間制度人員的補假日）

— 134. 該條最後部分的修改，是由於第一百九十三條第四款已具體訂明當中所述的補償為金錢補償，如特定工作時間制度的人員於公眾假期提供服務或其每周休息日與公眾假期重疊但無法於第一百九十四條規定的一百八十日內安排補假，則有權收取這類補償。

第一百九十七條（超時工作的附加報酬）

135. 改善了該條的多項內容，並新增第二款（取代最初文本第四款），旨在釐清超時工作時間的計算，以更好地反映有關的立法意向。

²⁶ 第八十二條第二款。



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

136. 政府有意把同一日內提供的超時工作時間進行累計，但每段工作時間必須不少於半小時。

137. 作出這項修改，是由於現時於同一日內提供的超時工作，少於一小時的不被計算。這樣，如工作人員於同一日內提供多段各少於一小時的超時工作，全都不會被計算，政府認為這情況有欠公平。

138. 因此，一如政府所解釋，為保障工作人員的權利，法案把同一日內不少於半小時的時段均視為超時工作時間，除非當日只有一段超時工作，在此情況下，則如現行制度般僅計算不少於一小時的時段。

139. 現建議的超時工作計算方式，能就已提供的工作時間給予全面保障，因在計算同一日的超時工作時，計算完整時數後尚餘的時間如不少於半小時，根據第三款規定，將作一小時工作計算。

140. 委員會認為現建議的超時工作時間計算方式合理，且符合現實情況。



第一百九十九條（在免除上班時段提供工作的補償）

141. 該條因應第七十八條新增的第十款而需修改，因除導致公共部門必須關閉的情況外，該款現加入了可透過行政長官批示免除上班的其他情況。

142. 在最初文本中，第一百九十九條僅對在豁免上班時段工作的補償作出規範。而現新增的第一款列出了其他在免除上班的情況下工作人員因工作需要必須上班並有權獲得補償的情況。

143. 除這項修改外，還規定用作補償的扣除時數，以每日正常工作時間為限。換言之，如屬一般工作時間制度的工作人員於當日工作了九小時，僅可扣除七小時十五分鐘作為補償，餘下時間則按一般規定作超時工作的補償。

144. 此外，加入了新的規範（第二款），訂明工作人員應享受其工作補償的期間，為此保留了法案為其他補償情況所規定的一百八十日。

145. 同樣地，新的第三款規定如工作人員未能於一百八十日內以扣除正常工作時間享受補償，則應獲得以其提供工作的時數乘以每一工作小時報酬計算的金錢補償。



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

146. 對此，在全體會議討論本法案時，多名議員認為如工作人員於免除上班日提供工作，即使只工作了若干小時，仍應獲得一個完整的休息日作為補償。議員認為，即使人員只提供了兩、三個小時的工作，其休息和家庭生活已受到影響。他們認為不能只考慮所提供的工作時數，主要還應考慮休息時間被打斷的工作人員，相對其他人員而言是較受損的。因此，儘管委員會認同由行政長官決定的免除上班日並非工作人員的一項權利，但仍重申議員於全體會議表達的立場，並詢問政府是否可考慮其他解決方案。

147. 政府對此作出回應時指出，根據第 7/97/M 號法令，在特別或緊急情況下，部門領導可命令全體或部分人員在豁免上班日工作，且在豁免上班日所提供之服務，視為工作日之正常工作。然而，考慮到一般情況下，大部分工作人員都可在豁免上班日免除上班，對必須繼續上班的人員造成不公平，即使對該等人員作出補假安排亦然。不過，若在豁免上班時段內只提供了短時間服務（例如 2 小時），卻可獲得一天補假，又會對其他工作了一整天的人員造成不公平。因此，為了平衡有關情況，建議採用扣除正常工作時間的方式作出補償，即按工作人員已提供的工作時數，扣除等同的工作時數作為補償，但此扣除不得多於每日正常工作時數。

148. 因此，政府不僅維持全體會議通過的文本對豁免上班日提供工作所載的方案，同時亦於該條第一款加入行政長官命令部門關閉以及自然災害或惡劣天氣造成部門關閉的情況。



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

第二百條（待命津貼）

149. 行文有所改善，但沒有改變最初的立法原意。現於第二款明確了待命制度人員如於待命當日實際提供了工作，即於正常工作時間以外被召喚返回部門，除收取待命津貼外，尚有權按其工作時數收取超時工作報酬。

150. 新增的第三款旨在明確如待命中的工作人員不能上班，即使有合理解釋，仍不獲發待命津貼。這項新增內容沒有改變立法原意，只是使其變得更加清楚。

151. 基於系統編列的原因，法案最初文本第七十九-J 條第二款的內容現置於本條的第四款，但行文略有調整，以更好地體現其立法意向。

第二百六十二條（強制退休）

152. 基於法律安定性和確切性的考慮，並為了更具體地反映有關的立法意向，於該條第一款 b)項規定，處於第一百零七條第一款 a)項所指情況的公務員，即達因病缺勤法定期限後自動離職的公務員，須強制退休。此事宜未有於法案最初文本載明。



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

第二百六十三條（自願退休）

153. 改善了第四款及第五款，以更好地反映立法原意。

第二百六十八條（禁止）

154. 法案最初文本並沒有對該條作出修改，但基於第一百零七條確立的制度，為使制度協調，亦有必要同時修改本條。因此，在禁止擔任公共職務的原因之中，加入了為退休效力服務滿十五年的工作人員達因病缺勤法定期限而退休的情況，而不論其是否無工作能力。這方案符合法案對有關事宜所定的其餘制度。

在《通則》的新增條文方面：

第七十九-A 條（適用）

155. 為明確立法原意而改善了該條的內容。第一款訂明法案規定的所有工作制度均屬強制性，而非限於輪值工作、特定工作時間、超時工作及待命制度。此方案符合立法原意，但最初沒有於條文中具體載明。

156. 改善了第三款的行文，使之與現行有關規定的行文相近。



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

第七十九-B 條（概念及範圍）

157. 在法案的審議過程中，委員會認為適宜訂明各種工作時間制度的概念，以協助理解和作出區分。

158. 在此前提下，於第七十九-B 條新增第一款，載明彈性工作時間的概念。

159. 第二款的行文相當於原來的條文，僅內容有所簡化。

— 160. 新增第三款，是基於有需要授權部門領導指定哪些人員按彈性工作時間提供工作。

第七十九-C 條（採用彈性工作時間須遵守的規則）

161. 該條在技術上和行文上均有所改善，各項事宜有更系統的處理，但實質內容基本上與最初文本無異。

162. 第一款 b) 項現清楚訂明不容許欠時或將工作時數轉至下周，原因已於意見書概括性審議部分說明。



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

163. 因應這項規定，新增了第三款，以訂明如工作人員因享受年假或進入缺勤期間，或者有其他合理理由的缺勤而未能及時履行工作時間，並於返回部門工作後的七日內沒有按本條新增的第二款規定補回欠時時數，須受處罰。

164. 另新增了第四款，以規定基於工作需要可指定彈性工作時間的任何人員於可變時段內上午及下午的上下班時間。該規定是為了保障某些例外情況，即基於工作原因需要求工作人員在可變時段內的固定時間提供服務的情況。

第七十九-D 條（概念及範圍）

165. 簡化了輪值工作的定義以及該條載有的其他定義。

166. 基於技術上的原因，法案最初文本第七十九-E 條第一款內容現置於本條第三款。

第七十九-E 條（採用輪值工作須遵守的規則）

167. 改善了該條的行文，並使其在形式上與其他條文相一致。此外，加入了有關每班最長時間為八小時的內容，即載於 e) 項的規定。



第七十九-F 條（概念及範圍）

168. 一如有關彈性工作時間的做法，第一款亦訂明了特定工作時間的概念。

169. 第二款整體上相當於該條的最初規定，僅在行文上作出優化。

170. 新增第三款，以授權部門領導指定哪些人員或附屬單位按特定工作時間工作。

— 第七十九-G 條（採用特定工作時間須遵守的規則）

171. 在細則性分析期間認為需設定每日最長八小時的工作時間，並引入每周正常工作時數的計算方式，對此，政府向委員會提供了說明。

172. 政府解釋，基於在此制度下進行的工作的特殊性，每周正常工作時間的計算亦可有別於其他的工作時間制度。因為，這些工作人員由於在一些具特殊職責的部門工作，每日的正常工作時間可能需延長或縮短。以海事及水務局為例，一名負責海上稽查或搜索任務的工作人員，於某日的工作時間可能較一般公職人員的正常工作時間長，而另一日則較短，視乎具體的工作情況而定。因此，三十六小時的每周正常工作時間可按四周計算。換言之，一周的工作時數可以是四十小時，而下周的僅為二十小時。最重要的是



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

在計算四周的工作時間時，每周的平均時間不超過三十六小時。由於需釐清這個制度，故需對 a) 項進行修訂，政府為此提出了新的行文。

173. 因應這項修改，有關每日正常工作時間的事宜改由另一項作出規定，即 d) 項。

第七十九-H 條（超時工作的概念）

174. 該條第二款的修改是為了訂明在例外情況下，在彈性工作時間的固定時段和可變時段以外提供的工作，即使未遵守正常工作時數，亦視為超時工作。

第七十九-I 條（提供超時工作）

175. 改善了第二款的行文，以明確批准提供超時工作的權限。

第七十九-J 條（概念）

176. 優化了有關待命的概念。

177. 至於最初文本的第二款，在系統編列上應置於規範待命津貼事宜的第二百條。



第七十九-L 條（採用待命制度須遵守的規則）

178. 改善了該條的行文，以明確有關制度。新增的第三款相當於該條最初文本第二款的最後部分。

第六條 過渡規定

179. 新增第四款，以規定收回 2018 年下半年因病缺勤喪失的在職薪俸的過渡制度。屬此情況時，在職薪俸將根據現行第九十九條第一款的制度於 2019 年 1 月收回。

180. 新增的第五款則與新的公眾假期及豁免上班日的補償制度有關，因 2019 年的公眾假期及豁免上班日已刊登於《特區公報》，故有必要確保 2019 年全日的豁免上班日將視為補假日。

五、結論

經分析及審議法案後，委員會的結論如下：

- a) 本法案具備在全體會議作細則性審議及表決的必需要件；
- b) 建議邀請政府代表列席細則性表決法案的全體會議，以提供必需的解釋。



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

Handwritten marks and signatures in the top right corner.

二零一八年十二月十一日。

委員會

黃顯輝
(主席)

崔世平
(秘書)

張立群

高天賜

梁安琪

Handwritten marks and signatures in the bottom right corner.



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

鄭安庭

施家倫

龐川

柳智毅

李振宇

蘇嘉豪