



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

## 關於立法會李靜儀議員書面質詢的回覆

遵照行政長官指示，本局對立法會2019年4月4日第424/E307/VI/GPAL/2019號公函轉來李靜儀議員於2019年3月29日提出的書面質詢，回覆如下：

本局於2017年4月已依法開展有關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，包括收集2015年至2017年相關年度的綜合消費物價指數、本地就業居民的月工作收入中位數以及受惠僱員人數等數據，以便能夠客觀及科學地針對現時解僱賠償的金額水平進行檢討。而基於2018年第一季才完成收集2017年相關年度的經濟數據，本局經整理和分析該等資料後，隨即在2018年6月於社會協調常設委員會執行委員會會議上向勞資雙方作有關方面的介紹，並讓勞資雙方發表意見。

經聽取、分析、整理勞資雙方代表的意見，並結合2015年至2017年相關年度的經濟狀況、受惠僱員人數的變化及評估中小企的承受能力等多方面的因素，尤其考慮到本澳九成以上的企業屬中小微企，故在平衡勞資雙方權益的前提下，建議將《勞動關係法》中有關用於計算解僱賠償的月基本報酬最高金額上調百分之五，由澳門幣二萬元調升至澳門幣二萬一千元，並已草擬相關的法案文本。而社會協調常設委員會亦已於2019年3月11日召開了全體會議對相關的法案文本進行討論。現階段，本局正積極跟進相關法案的後續工作，同時，亦於4月依法開展對用於計算解僱賠償的月基本報酬的最高金額進行第二次檢討的工作，並會在收集相關數據並作整理及分析後，向社協勞資雙方代表進行介紹並聽取意見。一切工作都在有序進行。

須說明的是，根據《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。這一規定表明，不論僱主或僱員，均可按其自身意願決定是否維持勞動關係，並不受他人干預或強迫。



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

而若出現僱主不以合理理由解除勞動合同的情況，為保障僱員在終止勞動關係後有一定的時間另覓新工作，以及可讓僱員在一段期間內得以維持生計，《勞動關係法》已就僱員在這方面的保障作出了相關的規定，包括預先通知期及解僱賠償的機制，規定僱主須按合同或法律規定的預先通知期向僱員作出預先通知；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，亦訂明僱主須向僱員支付解除勞動合同的賠償。

本局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同後可依法得到保障。如受僱人士認為僱主未有依法作出解僱賠償及自身的權益受到損害，可向本局投訴和舉報。同時，除確保僱員的勞動權益外，對於有需要尋找工作的本地僱員，本局亦會向他們提供“一站式”的綜合服務，以保障僱員的勞動權益，並按僱員的需求提供就業配對和職業轉介，以及推介合適僱員自身需求的職業培訓課程等，讓僱員儘快適應及重投新工作。

特區政府會繼續一直嚴格執行《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，並從澳門的整體利益出發，因應經濟社會的發展不斷尋求適切的勞資雙方利益平衡點。

勞工事務局局長

黃志雄

二零一九年五月二日