



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

第二常設委員會

第 3/VI/2020 號意見書

事由：《僱員的最低工資》法案

I - 引言

1. 澳門特別行政區政府於 2019 年 6 月 5 日向立法會提交了《僱員的最低工資》法案。立法會主席透過 6 月 14 日第 821/VI/2019 號批示接納了該法案。

2. 上述法案於 2019 年 7 月 8 日在 24 票贊成、2 票反對和 1 票棄權的投票結果下獲全體會議一般性通過。立法會副主席於同日透過第 929/VI/2019 號批示將法案分派給第二常設委員會進行細則性審議，並要求委員會於 2019 年 8 月 15 日前提交意見書。基於各種原因，該期限經多次延期至 2020 年 4 月 29 日。

3. 為對上述法案進行分析，委員會先後於 2019 年 7 月 11 日及 10 月 22 日、本年 3 月 11 日、24 日以及 4 月 8 日召開會議。政府代表列席了其中的兩次會議。此外，為了在技術層面上完善法案，立法會顧問團與政府代表亦舉行了兩次技術會議。

Handwritten signatures and initials on the right margin.



4. 立法會秉持“如市民對法案有任何意見，可用書面或電郵方式向立法會提出”的開放政策，並對收到的多項社會意見及建議作了仔細的分析¹。

5. 在與委員會討論並聽取有關建議後，提案人對獲一般性通過的法案最初文本進行修訂，並於四月七日提交了法案的最終文本。委員會根據《立法會議事規則》第一百一十九條的規定就有關文本製作本意見書。

II – 提案

法案屬政府提案，目的是為了向所有僱員提供最低工資保障，但家務工作僱員及殘疾僱員除外。對此除外規定，理由陳述有以下的解釋：

“關於家務工作僱員方面，考慮到家務工作僱員工作性質的獨特性，聘用家務工作僱員的僱主非以營利為目的，每一家庭本身的經濟狀況，對所聘用的家務工作僱員的要求，給予的非報酬類的待遇各異，以及現時在本澳從事家務工作的僱員主要為外地僱員等情況，澳門特別行政區政府現時會透過外地僱員的審批機制調整及確保外地

¹ 包括：澳門新新酒店、富順製衣廠、澳門特殊奧運會及澳門聾人協會的意見，以及澳門廠商聯合會與澳門紡織商會聯署的意見。此外，亦收到一名僱員來電反映物業管理業務的清潔及保安範疇的工作時間及超時工作支付的情況。



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

家務工作僱員的薪酬水平，故建議豁免家務工作僱員適用最低工資。

至於殘疾僱員方面，考慮到倘最低工資適用於殘疾僱員，可能會對殘疾僱員的就業機會造成一定的影響，另一方面，本澳現時並未設有殘疾僱員生產力評估制度。為此，建議豁免殘疾僱員適用最低工資，且澳門特別行政區政府會設立殘疾僱員工作收入補貼的支援措施，從而確保殘疾僱員的薪酬可達最低工資金額的水平。”

理由陳述亦提到：“為保障僱員在正常工作情況下獲得最基本的收入，最低工資應由僱員在正常工作情況下所獲得的收入組成，故建議最低工資以第 7/2008 號法律《勞動關係法》所規定的基本報酬計算，但不包括超時工作報酬、夜間工作或輪班工作的額外報酬、雙糧或其他同類性質的給付。”該法建議“分別訂定按月、週、日、小時及實際生產結果方式計算最低工資的金額，以便明確規定在不同的計算方式下，僱主必須向相關僱員支付的最低工資金額。”更為最低工資金額的訂定 “參考澳門特別行政區政府就物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資金額的調升建議”。

理由陳述更指出，亦規定了向收取最低工資僱員支付的超時工作報酬的計算方式，以“保障僱員在提供超時工作後收取的報酬不低於其正常提供工作時獲得的報酬”，並且，“考慮到本澳的經濟發展、競爭力，同時需要確保僱員的就業不會因最低工資而有重大的影響，以及收集影響評估的最新數據所需的時間，故建議在最低工資制度全面實施滿兩年後須作出檢討，其後，每兩年須進行一次檢討。”



III – 審議

A. 一般性審議

1. 儘管經濟學家們一直都有針對最低工資這個或許在 19 世紀末由新西蘭創建的古老制度進行理論層面上的辯論，世界上大多數的國家²都已經以法律手段制定了各自的最低工資，而最低工資是僱主為僱員在一定期間內所提供的工作而應支付的最低報酬的金額，該金額不能因個人或集體協議減少，以便確保僱員及其家屬能夠因應本身國家的經濟和社會的狀況得到基本的需要。

2. 澳門透過第 7/2015 號法律《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》首次專門為某一行業的兩種特定職業實行最低工資。目的是為了貫徹七月二十九日第 4/98/M 號法律《就業政策及勞工權利綱要法》第六條訂定的澳門就業政策的目標，尤其是推動經濟持續發展和社會公正以及改進勞工的生活條件及維護其勞工權利的目標。

3. 根據當時負責細則性審議該法律的委員會的意見書，委員會曾經有提出保留：“關於只在某一行業的兩種特定職業中實行最低工資的這個取向上，曾引起這做法是否符合公正、平等和不歧視原則的質

² 在歐盟僅奧地利、塞浦路斯、丹麥、芬蘭、意大利和瑞典沒有針對最低工資進行立法。另外，歐洲以外沒有立法的國家分別有：文萊、卡塔爾、吉布提、阿聯酋、埃塞俄比亞、幾內亞、冰島、列支敦士登、基里巴斯、北馬其頓、馬來西亞、納米比亞、諾魯、挪威、新加坡、索馬里、湯加、津巴布韋。



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

5

疑。”；“因應政府（……）承諾將在法案通過生效後的三年內全面實施最低工資，相關保留意見的疑慮已得以消除。”³

4. 現正審議的法案落實了澳門特區政府的承諾，並於 2017 年 11 月 13 日至 12 月 27 日期間，主要就以下題目進行了公開諮詢：a) 全面最低工資制度的設立；b) 最低工資制度的適用範圍；c) 最低工資的組成；d) 最低工資的計算；e) 是否以報酬的計算方式和實際生產結果作為彈性處理的規定；f) 檢討的期間及 g) 最低工資生效的期間。

5. 法案最初文本已將與提供家務工作的僱員及持有第 9/2011 號法律第二條第二款所指的殘疾評估登記證的僱員的勞動關係排除在外。

6. 雖然該法案文本已獲全體會議通過，但委員會經分析《最低工資》法案諮詢文本及諮詢總結報告後，要求了提案人進一步解釋將這兩類僱員，尤其是殘疾僱員排除在外的理由。

7. 對於提供家務工作僱員的情況，提案人重申：“透過公開諮詢所收集到的意見可見，社會上對於家務工作僱員不納入最低工資的適用範圍是有共識的。而特區政府在審批家務工作外地僱員聘用許可申請時，會因應行業的市場狀況、申請家務工作僱員的僱主家庭情況，以及僱主所能提供的其他福利待遇等因素以制定相關的審批標準。”

³ 見第三常設委員會第 1/V/2015 號意見書第五頁和第八頁 - https://www.al.gov.mo/uploads/lei/leis/2015/2015-07/parecer_cn.pdf



更表示：“為了保障家務工作外地僱員的權益，特區政府會繼續透過上述審批機制，並因應社會的經濟狀況及有關行業的薪酬情況，適時檢討並調整在審批家務工作外僱申請時的月薪參考指標，藉此確保家務工作外地僱員的薪酬水平。”

8. 至於殘疾僱員方面，提案人則表示：“殘疾人士基於身體上或精神上的缺陷程度不同，工作或生產能力並不相同，部份殘疾人士(尤其是肢體殘障的人士)，其工作能力或生產能力並不必然較健全僱員為低，其有權收取與其工作能力相符的工資水平，並非只能收取最低工資”；此外：“有部份的殘疾人士，則基於其能力有限，更有必要考慮透過機制確保其薪酬水平。然而，本澳現時的殘疾分類分級的評估、登記及發證制度，又或社會保障制度中有關殘疾金受益人資格的評定制度在評估目的、對象、標準、內容及方法等方面，均有別於用作評估殘疾僱員執行工作的生產能力的制度。由於現時並未設有殘疾僱員生產力評估制度，倘最低工資制度適用於殘疾僱員，尤其是能力有限的殘疾僱員，可能會對他們的就業機會造成一定程度的影響，有必要對殘疾僱員的就業權益和工資保障作出充份考慮。”

9. 還補充說：“特區政府密切關注殘疾僱員的就業情況，繼續了解相關持份者的意願；並積極研究設立殘疾人士生產能力評估制度的可行性。在未設有殘疾僱員生產力評估制度的前提下，為平衡殘疾僱員的就業權益和工資保障，特區政府建議殘疾僱員不納入是次法案的適用範圍，同時，特區政府會透過其他支援措施，例如：透過行政法規設立殘疾僱員的工資補貼機制，從而確保殘疾僱員在正常工作時間



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

的薪酬達至法案所定的最低工資水平。”

10. 在統計數據上，提案人表示，根據社會工作局的數據，截至2018年12月31日，持有殘疾評估登記證的人士共有12,993人，其中16至64歲的有6,743人，但未有數據顯示他們的整體職業狀況。

11. 根據政府的公開諮詢顯示，家務工作僱員不適用最低工資法律是社會的共識。

基於提案人提出的理由，委員會同時考慮到此類僱員的薪酬一般包括其他類型的非金錢收益，如住宿及/或膳食，故一致認為此類僱員應被排除在本法律的適用範圍之外。

12. 委員會了解，總體而言，家務工作僱員的僱主是自然人，在公共部門或私營部門同樣受僱於人，一般而論經濟實力難以企及企業，即使與再小的企業相比，他們都無法保證能夠支付自己的僱員一定水平的薪酬。因此，委員會擔心為家務工作僱員設定最低工資會在家庭層面產生負面影響，因為這些家庭大多需要作出犧牲才可負擔家傭的費用，令僱主可以工作和照顧家庭二者兼顧。無論如何，透過其聘用機制，家務工作外地僱員的最低薪酬已經得到保障，而且完全不妨礙雙方約定一個等於或高於最低工資的薪金。

13. 同時，委員會認為，對於家務工作僱員的區別對待並不一定抵觸平等不歧視原則，因為此區別對待並非任意為之，是有充分理由

7
黃
林
陳



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

8

的⁴。此區別對待也不違反國際勞工組織 1928 年《制定最低工資確定辦法公約》（第 26 號）第二條賦予的權力。根據第 47/2001 號行政長官公告，該公約在澳門適用。其第二條規定，“凡批准本公約之會員國，（……），得自由決定（……）最低工資之辦法應適用於何種事業或其某部份”。此外，此立場也並非澳門獨有，許多國家也將此類僱員排除在勞動法例確定最低工資的適用範圍之外⁵。

14. 對於殘疾僱員，委員會的意見出現分歧。部分議員認為，當僱員的殘疾情況並沒有影響其執行受聘職務的工作能力時，將其排除在法律適用範圍之外是一種社會不公，更何況澳門仍未建立生產力評估機制不是僱員的責任。

15. 委員會強調，2006 年 12 月 13 日通過的聯合國《殘疾人權利公約》，於 2008 年 8 月 1 日經中國批准。公約要求締約國確認並保護殘疾人在與其他人平等的基礎上享有工作權，包括機會均等和同值工作同等報酬的權利〔第二十七條第一款（二）項〕。而七月十九日第 33/99/M 號法令《預防殘疾及使殘疾人康復及融入社會之制度》第四條規定，殘疾人在完全平等之條件下享有法律為其他澳門居民規定之權利，並受法律對其他澳門居民規定之義務拘束，但無能力行使權利或履行義務者除外。此外，第五條 d) 項規定，康復政策應消除對殘疾之歧視。

⁴見終審法院 2010 年 5 月 12 日合議庭裁判（案件編號：5/2010），關於《基本法》第二十五條規定的平等原則。

⁵國際勞工組織 2013 年公佈的《Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection》報告指出，全球 42.5% 的家傭不享有法定最低工資。
https://www.ilo.org/travail/Whatsnew/WCMS_173363/lang--en/index.htm



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

9

16. 對此問題，社會尚未達成共識。因此，委員會建議，不論政府是否一如既往對殘疾僱員及全體殘疾人士推出援助措施，都應以某種方式，透過特別法例或是政府補貼，保證此類僱員的薪酬達到最低工資水平。

17. 提案人重申，其目的並非歧視殘疾僱員，而是要避免此類僱員因身體殘疾而找不到工作。因此，效仿香港在澳門推行生產力評估機制現階段不具有可行性。提案人又明確指出，現正制定一項獨立行政法規，將訂定補貼等措施，以確保殘疾僱員的薪酬達到最低工資金額。還補充說，有關的行政法規將在本法案規定的待生效期內完成，以便與法律同時生效。

18. 委員會認同了政府的取向，因為這樣能夠確保殘疾僱員可以收取類似其他僱員最低工資的基本工資收入，從而履行國際公約及澳門法律的規定。

19. 法案建議的最低工資金額（第四條）與最近通過的第 11/2019 號法律規定的金額一致。該法律對第 7/2015 號法律規定的物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資金額進行了調整。此外，對按週計算報酬及按實際生產結果計算報酬也規定了最低工資金額，以符合第 7/2008 號法律第五十九條第四款的規定，即基本報酬可按月、週、日、小時、實際提供的工作或實際的生產結果計算。



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

10

20. 第 11/2019 號法律於 2019 年 9 月 1 日生效，所以最低工資金額的問題不久前在通過該法律時已經在立法會討論過，因此在委員會的會議上沒有產生爭議。但是，有議員對規定的金額表示不滿，因為有關金額參考的是 2017 年的經濟數據，與澳門特區的現實和經濟增長有很大的差距。

21. 最初文本第四條的第五款被刪除。該款規定，如僱主向僱員支付的報酬低於最低工資金額，僱主必須向僱員支付兩者的差額。現由第五條第二款作出相關規定。第五條規定的是最低工資金額的強制制度，所以委員會認為在此條規定未支付法定最低工資金額的後果較為恰當。

22. 第六條第一款規定，收取最低工資的僱員提供超時工作時，有權收取按第 7/2008 號法律第三十七條規定計算的超時工作報酬。而且，用以計算超時工作報酬的每小時正常報酬，不得少於僱員所適用的最低工資金額按第 7/2008 號法律第六十一條規定計算的平均每小時基本報酬金額。

23. 關於這方面，提案人解釋“在總結第 7/2015 號法律《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》的實踐經驗，以及聽取了社會各界的意見，特區政府認為有必要對超時工作報酬訂定最低的標準，以防止出現超時工作報酬的金額低於時薪最低工資金額的情況。為此(.....)有關超時工作報酬除須按《勞動關係法》第 37 條所規定的 1.2 倍或 1.5 倍計算外，亦須符合本法案第 6 條的規定，即用作計算超時



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

11

工作報酬的每小時正常報酬，不得少於僱員所適用計薪方式對應的最低工資金額按《勞動關係法》第 61 條規定計算的平均每小時基本報酬金額，如下表所示：

計薪方式	最低工資金額	用以計算超時工作報酬的每小時報酬	自願提供超時工作的報酬 (20%額外報酬)	強制提供超時工作的報酬 (50%額外報酬)
月薪	\$6 656	$\$6\,656 \div 30 \div 8 = \$27,7$	$\$27,7 \times 1,2 = \$33,24$	$\$27,7 \times 1,5 = \$41,55$
週薪	\$1 536	$\$1\,536 \div 6 \div 8 = \32	$\$32 \times 1,2 = \$38,4$	$\$32 \times 1,5 = \48
日薪	\$256	$\$256 \div 8 = \32	$\$32 \times 1,2 = \$38,4$	$\$32 \times 1,5 = \48
時薪	\$32	\$32	$\$32 \times 1,2 = \$38,4$	$\$32 \times 1,5 = \48
件工或佣金制	\$32	\$32	$\$32 \times 1,2 = \$38,4$	$\$32 \times 1,5 = \48

24. 鑑於《勞動關係法》沒有對一般用以計算超時工作每小時金額的正常工作報酬的概念下定義，以及鑑於這個定義所引起爭議，委員會認為這樣的解釋是清晰的，至少，對於收取最低工資的僱員，用於計算超時工作金額的參考值是根據適用於僱員的最低工資金額計算的平均每小時基本報酬金額。

25. 另一個討論的問題是關於第九條規定的最低工資的檢討，委員會會要求提案人解釋如何執行這一檢討機制，是否意味著定期調整所訂定的金額。同時，第 7/2015 號法律規定相關檢討是每年進行一次的，基於甚麼原因有關檢討現每兩年進行一次。



26. 提案人指出“由於是次法案涉及各行各業，其適用範圍較第7/2015號法律(....)的範圍廣，亦屬首次實施的情況，須收集分析多方面的相關資料及數據，為可掌握在最低工資生效後一段較長期間的相關資料數據，從而評估最低工資實施對社會經濟狀況的影響，故法案建議在最低工資法律生效滿兩年後開展首次的檢討工作，其後則每兩年定期進行檢討。此外，需要指出的是，檢討並不等於必然會調整最低工資金額，是否調整該金額，是因應經濟發展情況作綜合考慮，而非基於時間性作考慮。換言之，只要檢討後認為有需要按經濟發展情況調整有關最低工資金額，不論屬首次檢討或續後的定期檢討，皆會提起相關修法程序。”

27. 關於這方面，有部分議員認為最低工資的金額應定期作出調整，正如公共行政工作人員通常每年調薪一次一樣。現時把檢討由每年一次延長至每兩年一次，即使進行檢討都不等於金額會被調整，這意味著可能在一段很長的時間都不會有最低工資金額的調整，對社會產生影響，即使檢討後不調整金額，亦沒有理由檢討不是每年進行一次的。否則，法律將很難令整個社會，尤其是那些處於經濟弱勢的人們所理解和接受。

28. 亦有議員認為兩年一度的檢討機制適當，並提醒這一機制已獲立法會一般性通過，而且由於並非所有企業每年都能有盈利，因此不能像公共行政部門的做法，要求僱主每年調整工資。

29. 有一位議員表示，即使檢討機制是每兩年進行一次，政府應



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

13

為不考慮調整最低工資公佈相關數據，因為她認為這涉及到處於經濟薄弱的僱員，而且人們應得知不增加工資的原因，以便市民更好地理解有關措施。

30. 政府重申，相比第 7/2015 號法律，法案的涵蓋範圍更大，檢討機制要求每季度收集有關每一勞工界別的最低工資和澳門經濟發展對僱主和消費者的影響的數據，處理這些數據並製作報告，然後將之提交予社會協調常設委員會審議和決定會否進行調整。僅當決定須要調整時，政府才會向立法會提交法案。此過程歷時更長，所以兩年一次的檢討更為合適。政府還指出，將會把所有的相關結果公佈。

— 31. 儘管委員會並非一致接受提案人的解釋，仍期望政府嚴格遵守現時設定的檢討期限，以便能夠在該期限內收集所有必要的資料和數據，以評估實施最低工資的經濟和社會影響，並避免出現相關的調整在檢討後一段長時間才作出的情況。

但有一位議員要求應在兩年檢討期內提交報告以決定是否作出調整。

32. 廢止 8 月 21 日第 43/95/M 法令第十一條 (二) 項還引起一些討論。

該法令確立了在中止勞動關係和在減少工時的情況下，製造出口產品的行業以及為同一目的競爭的行業中應遵守的規則。在經濟條件



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

14

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the name "Chan" and various initials.

許可的情況下，可以透過行政長官批示將該制度擴展到其他活動領域。這是沒有被法案涵蓋的事宜，因此，委員會欲知悉廢止這一法令的原因，有關原因未有載於理由陳述內。

33. 對此，提案人解釋，“法案的適用範圍涵蓋至各行各業，當中亦包括上述法令所指的製造出口產品工業，倘不廢止該法令，一旦出現停工的情況，製造出口產品工業的僱員因適用第 43/95/M 號法令的規定，其所收取的報酬補償較最低工資的金額低，與其他行業的僱員所收取停工補償不一致，出現不公平的情況。由於是次法案的目的是讓所有行業僱員獲得最基本的工資保障，故製造出口產品工業不應被排除在外，亦應獲得同等的保障，為避免出現上述所指不公平的情況，故此，有必要在是次法案中一併廢止第 43/95/M 號法令。”

34. 委員會注意到，第 43/95/M 號法令適用於所有由該法令所規定的中止勞動合同或減少正常工作時數的情況，不論屬該等情況的僱員所收取的報酬金額為多少，而藉訂立最低工資而擬達致的最低工資保障是與正常工作情況有關的，而非那些旨在避免出現解僱的情況，而在這些情況中必然會導致每月正常收取的報酬的減少。

35. 因此，有議員認為，廢止上述法令以達致藉訂立最低工資而希望有的基本工資保障是不適當的，並建議刪除有關廢止，但提案人不接受。

36. 關於法律的生效日期，最初文本規定其公佈後滿 180 日起生



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

15

效，提案人認同委員會建議，即以該 180 日作為基礎，為法律的生效訂定一個具體日期，以確保有關法律關係的確定性和安全性，而該日期訂為二零二零年十一月一日。

B. 細則性審議

37. 委員會除了就法案進行上述的一般性審議工作外，亦已根據《立法會議事規則》第一百一十九條的規定，就法案所採納的具體解決方案與法案的立法原則的符合性作出審議，以及完善法律技術方面的內容。

38. 第一條(標的)

本條規定了法律的標的，即為僱員訂定最低工資。基於委員會的建議，並考慮到第 4/98/M 號法律《就業政策及勞工權利綱要法》規定的就業政策的目標，在最初文本的內容中增加了最低工資的目的是為了確保基本工資的保障，避免工資過低。

39. 第二條(適用範圍)

最低工資適用於第 7/2008 號法律《勞動關係法》第三條第一款所規範的勞動關係，以及同條第三款由特別法例規範的勞動關係：(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。



所有該法律第三條第二款規定的勞動關係均不屬本法律的適用範圍，即：（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；（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，以及與家務工作僱員及持有殘疾評估登記證的僱員建立的勞動關係，相關理由在一般性審議法案的部分已作分析。

針對家務工作的外僱，特區政府將會繼續調整在審批相關申請時的月薪參考指標，藉此確保他們的薪酬水平。

至於殘疾僱員方面，將會制訂相關的行政法規，讓殘疾僱員享有一項補貼，以填補他們的收入與最低工資之間的差距，確保這些人士的工作機會不受影響。

40. 第三條(最低工資的組成)

本條基本上為第 7/2015 號法律第三條第三款的規定。

將最低工資等同於第 7/2008 號法律第五十九條規定的基本報酬，但不包括超時工作報酬、夜間工作或輪班工作的額外報酬、雙糧或其他同類性質的給付。



不包括該等給付並不表示該等給付不是根據《勞動關係法》或合同的約定而應付的給付。只是擬在本條規定作為最低工資及僱主須支付的金額，包括第 7/2008 號法律第五十九條所規定的構成基本報酬的各項定期給付，但（一）項、（二）項及（三）項明確規定者除外。

然而，刪除了第 7/2015 號法律中就基本工資金額訂定的限制，以平息當時在超時工作報酬計算上出現的爭議，相關內容現時在第六條已有明確規定。

41. 第四條(最低工資金額)

規定最低工資的金額是按僱主與僱員協議的基本報酬來計算的。

按月計算報酬，最低工資金額為澳門元六千六百五十六元，按週、按日及按小時計算報酬，最低工資金額分別為澳門元一千五百三十六元、澳門元二百五十六元及澳門元三十二元。按日計算報酬，最低工資金額是以每日正常工作時間八小時上限計算，對超出正常工作上限的時數，有關報酬以每小時不少於澳門元三十二元計算（第三款）。當報酬的計算方式是按實際生產結果而定時，則同樣是以當月的基本報酬除以當月實際提供工作的時數來訂定平均每小時澳門元三十二元的最低工資金額，並在第二款規定了按“件工”或佣金制結合按月、週、日或小時任一方式計算報酬，該情況普遍見於批發零售業的僱員。



本條第四款亦規定按實際生產結果計算僱員的報酬，亦視為符合第一款（五）項及第二款所定金額的情況。

42. 第五條（強制性）

最初文本中，本條的標題為“報酬的訂立”，現時包含三款規定。

第一款規定了僱主須向僱員支付法律所訂的最低工資金額的義務，而第二款則規定了在僱主支付的報酬低於法律所訂的最低工資金額的情況下，僱主須支付兩者間差額的義務（此規定原載於最初文本第四條第五款）。

第三款亦規定了與《勞動關係法》第十四條第三款所規定的相類似制度，即訂定報酬金額低於本法律規定金額的合同條款屬不存在，且按本法律的規定取代，換言之，對當事人意思自治原則訂定了限制。僱主與僱員不得透過協議在合同中訂定低於法律所訂金額的報酬，不論所協定的報酬計算方式為何；假如雙方訂定了這樣的報酬金額條款，則此條款被視為不存在，並須按法律的規定取代。

43. 第六條（超時工作報酬）

由於第 7/2015 號法律對基本工資金額訂定了一限額，且超時工作的金額是以該基本工資為基礎計算，因此，就該法律的生效方面曾引了討論。而因應相關討論，法案就超時工作報酬訂立了一獨立條



文，如是者，在第六條中，不但明確規定了收取最低工資的僱員有權因提供超時工作而收取按第 7/2008 號法律第三十七條規定計算的報酬，同時，亦規定了在計算超時工作報酬時所考慮的每小時報酬的金額。換言之，明確了用以計算超時工作報酬的每小時正常報酬，不得少於其所適用的最低工資金額按第 7/2008 號法律第六十一條規定計算的平均每小時基本報酬金額。

即使僱主與僱員之間可就基本工資訂定一較低金額，但須強調，僱主必須支付本法律所訂的最低工資金額，其包含基本工資金額及其他定期給付，而且，在計算超時工作報酬時，必須以最低工資金額作為參考。

44. 第七條（處罰制度）

本條透過準用勞動關係一般制度來訂定違反按第四條所定金額支付最低工資義務，以及沒有按第六條所定計算規則支付超時工作報酬的處罰制度。上述任一情況，相關的制度都是第 7/2008 號法律所規定的制度，因此，不按第四條所定金額支付最低工資構成輕微違反行為，並科處二萬至五萬澳門元的罰款，而在支付超時工作報酬時不遵守相關計算規定亦構成輕微違反行為，並科處五千至一萬澳門元的罰款[上述法律第八十五條第一款(六)項及第三款(二)項]。與最初文本相比，本條行文經輕微修改。

45. 第八條（監察）



一如《勞動關係法》，本條將監察對本法律的遵守的職權賦予勞工事務局。

46. 第九條（檢討）

本條規定最低工資金額須於法律生效後滿兩年進行首次檢討，其後每兩年須進行一次檢討，而於每次檢討中，可對有關金額作調整或不作調整。

調整僅以特區的經濟發展情況為準，即《基本法》第一百一十五條就自行制定勞工政策及完善勞工法律所訂的標準。

47. 第十條（在時間上的適用）

與第 7/2015 號法律相似，本條規定本法律適用於在其生效前已訂立且於該日仍存續的勞動合同及協議，但在法律生效前已發生的事實或狀況除外，以免對法律將適用的事實上的勞動關係產生疑問。

48. 第十一條（廢止）

廢止第 7/2015 號法律《物業管理業務的清潔及保安僱員的最低工資》及八月二十一日第 43/95/M 號法令，而上述關於不應廢止該法令的意見並未獲接納。



21
[Handwritten signatures and marks on the right margin]

49. 第十二條（生效）

本條就法律的生效訂定了一確定日期，其與法案最初文本所訂的一百八十日接近（此待生效期間足夠長，而且屬確定日期），以便僱主為適用新規定作好準備。

IV - 結論

委員會經細則性審議及分析《僱員的最低工資》法案後認為：

— （一） 法案的最終文本具備在全體會議作細則性審議及表決的所需要件；

（二）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，以提供必要的解釋。

澳門，二零二零年四月八日。

委員會

陳澤武

（主席）



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

黃潔貞
(秘書)

吳國昌

麥瑞權

陳亦立

陳虹

胡祖杰



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

23

Handwritten notes and signatures in the top right corner, including a large vertical stroke, a checkmark, and the word "Clear" with a checkmark.

Handwritten signature of Lin Yuk-fung

林玉鳳

Handwritten signature of Chan Wah-keung

陳華強

Handwritten signature of Leong Sun-cho

梁孫旭