



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 1/VI/2020 號意見書

事由：《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》法案

I

引言

1. 2019 年 6 月 5 日，澳門特別行政區政府向立法會提交了《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》法案，立法會主席於同年 6 月 12 日根據《立法會議事規則》的規定以第 791/VI/2019 號批示接納了該法案，並於同日將法案副本派發給全體議員。

2. 上述法案於 2019 年 7 月 5 日由提案人向立法會全體會議引介，全體會議進行了討論並予以一般性通過。立法會副主席於當日透過第 926/VI/2019 號批示將該法案交予立法會第三常設委員會負責細則性審議工作並要求於 2019 年 8 月 15 日前提交意見書。鑒於法案



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

較為複雜，審議需時，後經本委員會向立法會主席數次提出申請，獲准延長審議期間至 2020 年 6 月 17 日。

3. 本委員會先後於 2019 年 7 月 19 日、24 日，8 月 7 日、9 日，12 月 12 日、2020 年 1 月 17 日及 5 月 8 日召開會議，對本法案進行了分析。

4. 特區政府派員列席了上述 2019 年 8 月 7 日、9 日，12 月 12 日及 2020 年 1 月 17 日的會議。

5. 委員會成員與提案人就法案中所採取的立法政策進行了充分的溝通，立法會顧問團也與提案人的顧問團隊進行了相關技術磋商。以此為基礎，提案人於 2020 年 5 月 6 日向立法會提交了法案修訂文本。

6. 經對法案條文進行討論及對法案所建議的立法取向和解決方案作出考慮後，委員會現根據《立法會議事規則》第二十八條 a) 項及第一百一十九條之規定發表意見並製作本意見書。

II

理由陳述



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

7. 提案人在附於法案的理由陳述中稱，“第 7/2008 號法律自二零零九年一月一日生效以來，澳門特別行政區政府一直關注有關法律的執行情況，過程中亦持續收集到包括社會協調常設委員會勞資雙方代表、相關團體及市民提出的修法意見和建議。

為逐步推進《勞動關係法》的修法工作，以回應社會訴求和完善現行法律規定，使有關法律能更切合並滿足社會的實際狀況與發展需要，從而促進澳門特別行政區的經濟及社會的可持續發展，澳門特別行政區政府於二零一七年九月二十五日至十一月八日進行了為期四十五日的公開諮詢，以聽取社會各界對於有關修法內容的意見和建議。經分析、整理諮詢中收集的意見和建議，澳門特別行政區政府制定了相關的諮詢總結報告，並已於二零一八年五月公佈。

同時，澳門特別行政區政府亦擬定了《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》法律草案（下稱‘法案’）。”

III

引介及概括性審議

8. 委員會著重審議了如下事宜：

- 一、增設侍產假
- 二、延長產假期間



Handwritten signatures and initials on the right margin.

- 三、產假報酬補貼
- 四、假日重疊時的補償
- 五、可選擇的補償方式
- 六、按比例計算補償
- 七、調升解僱賠償的月基本報酬的最高金額
- 八、對女性僱員的其他保障
- 九、本法律在時間上的適用

一、增設侍產假

9. 提案人在理由陳述中稱，“為進一步推動家庭和諧，協助僱員更好地平衡家庭和工作，尤其社會日益重視父親在家庭的責任，法案建議規定男性僱員可因成為父親而享有五個工作日的侍產假，並可於嬰兒出生前，又或於出生後三十日內，連續或間斷地享受，且享受侍產假期間勞動關係已滿一年的男性僱員有權收取侍產假期間的報酬。”

10. 委員會在政策層面對於增設侍產假的建議並無任何異議，委員會留意到，周邊的香港特別行政區、台灣地區以及我國內地多省市均以不同方式設有類似的假期制度，遠的如葡萄牙亦為嬰兒的父親設有相應的假期，這些假期少則 3 日，多則 15 日。委員會認為，從保護居民的基本權利、保護母嬰身心健康、促進家庭和諧幸福的角度出發，增設 5 日侍產假確有必要，而且也不會對勞動關係的平衡和勞動力市場的用工環境產生過度影響。在此前提下，委員會重點討論了以下相關問題：



Handwritten signatures and initials on the right margin.

侍產假以工作日計算

11. 法案最初文本第二條擬在《勞動關係法》中增加第五十六-A條，建議規定“男性僱員有權因成為父親而享受五個工作日侍產假”。可見該規定中所指的侍產假是以“工作日”計算，而相關概念在《勞動關係法》中無明確的定義。而且，按照法案建議修改的《勞動關係法》第五十四條第一款規定，產假是以“日”計算，兩者的計算單位顯然有所區別。

12. 提案人解釋稱，《勞動關係法》中未為“工作日”作出定義，但在多個條款中使用了“工作日”這一名詞。一般而言，“工作日”的概念是指不被免除上班的日子。然而，不同公司可能有自己的工作日機制，不同行業亦可能有不同的行業慣例，因此難以在法律中簡單地規定年假、週假、強制性假日以外的其他日子就等於僱員的工作日。無論如何，法案規定的五個工作日侍產假是按照有關僱員的工作日來計算，其概念與年假中的工作日概念相同。在實務操作中，企業和僱員對於工作日的概念還算清晰，政府至今未有開立就相關概念提出爭議的案件。

13. 提案人補充稱，法案關於男士侍產假的設定，實際上源自現行《勞動關係法》第五十條第二款(三)項的規定。在現時的缺勤制度中，男性僱員可因成為父親而合理缺勤兩個工作日而不獲發報酬，但



僱主與僱員另有書面協議除外。即本次修法前相關的缺勤也是以工作日去計算。

14. 而法案所建議調整的產假日數，則是以“日”連續計算，當中將其他假期包括在內。在整部《勞動關係法》中，各類假期除了有特別標識為“工作日”者以外，其他全部都是以“日”連續計算。

提前享受侍產假

15. 法案最初文本建議的第五十六-A條第二款規定，侍產假可連續或間斷地“於嬰兒出生前享受，又或於嬰兒出生後三十日內享受”，換言之，侍產假可以提前到母親剛剛懷孕，嬰兒出生前九個月甚至十個月享受。

16. 委員會對於這一規定的合理性進行了討論。有委員會成員認為侍產假的產前享受可能更有需要，比如母親懷孕初期可能需要臥床，需要丈夫陪伴，而且五個工作天的侍產假享受了就不可再享受，只要能夠確認懷孕的事實，應不至於被濫用。亦有委員會成員對侍產假的產前享受存有疑問，認為“侍產假”的提法可能與提案人的立法原意存在偏差，因為侍產假的享受應是為著“侍產”，而“侍產”在概念上應與嬰兒的出生、產下嬰兒有關聯，不同於“侍孕”是為了服侍孕婦安胎養胎。還有委員會成員提出提前享受侍產假的前提問題，指出按照法案對《勞動關係法》第五十四條的修改建議，在七十日產



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

假之中，女性僱員可提前享受的產假最多只有七日，且不排除全部七十日產假均在分娩後才享受。因此假如有關的懷孕女性在懷孕期間仍上班工作，沒有提前享受產假或因病需要缺勤休息，男性僱員在這種情況下提前享受侍產假就可能沒有充分的理由。

17. 提案人回應指，侍產假制度的設計與現時女性僱員享受產假的機制相同。不同家庭的情況或不同女性僱員的身體狀況可能不盡相同，因此現行《勞動關係法》規定女性僱員有部分產假必須於產後享受，另一部分可以選擇在之前或之後享受，法案亦希望使父親能夠因應自己的狀況安排其侍產假。從善意的角度，男性僱員成為父親要履行侍產義務，侍產假一般會在女性分娩後享受，而不會特別提前。法案最初文本沒有要求懷孕滿多少週後才可享受侍產假，就是考慮到設限後可能無法覆蓋所有應該考慮的情況。

18. 提案人並解釋稱，侍產假的概念原意上不但包括照顧生產後的女性和嬰兒，而且希望男性僱員從女性懷孕到分娩的整個過程都負起責任，因此他可以按自己的需要作出安排或者處理，以促進家庭和諧、友善。侍產假不是必然以生產活嬰為前提，參照女性僱員的產假制度，只要符合法定條件，即使不幸誕下死嬰或者出現非自願流產，都有相應的假期。

19. 有委員會成員認為，應參考一些鄰近地區的比較法資料，例如香港特別行政區《僱傭條例》第15E條就規定，僱員應在預計產下



嬰兒的日期前的 4 個星期至確實產下嬰兒的日期當日起計的 10 個星期內放取有關的侍產假。

享受侍產假需要提交的證明文件

20. 法案最初文本建議新增的《勞動關係法》第五十六-A 條第三款規定了兩種證明文件，一種是官方發出的出生證明，另一種是僱員簽署的聲明書。委員會從多個方面對該款的規定作出探討，主要涉及到官方出生證明的發出時間與侍產假享受時間之間的關係，官方發出的出生證明與僱員簽署的聲明書之間的關係，以及官方發出的出生證明與僱員簽署的聲明書各自的證明力問題。

21. 提案人稱，法案的立法原意是享受侍產假需要經過一系列的證明和一定的程序。然而，考慮到婚生子女與非婚生子女享有同樣法律地位，法案沒有要求存在婚姻關係方可享有侍產假，而只要求一個成為父親的事實。當然，倘若存在婚姻關係，則享有一個法律推定，推定母親的丈夫為嬰兒的父親。

22. 關於證明文件，提案人表示，一般正常情況下都會有民事登記證明，原則上官方或者登記的文件已經能夠顯示相關情況。而由於法案同時適用於外地僱員或者於外地出生的嬰兒，參考鄰近地區，政府接受其他地方的主管單位或者醫院所出具的證明。除此之外，經參考香港特別行政區的做法，法案設立一個機制，當僱主認為有需要或



者有懷疑，可以要求僱員再提供聲明，如果出現偽造文件，需要負上相應的法律責任。

23. 鑒於法案條文的行文與提案人的解釋並不完全一致，且有關機制在操作上存在疑問，多位委員會成員以及顧問團要求提案人作進一步解釋說明：

24. 第一，法案最初文本建議新增的《勞動關係法》第五十六-A條第三款有“須同時提交”的表述。然而，對於發生在本地區之出生，《民事登記法典》容許父母在三十日內向有權限之登記局作出口頭聲明，這可能意味著，在男性僱員提出侍產假申請時未必就能提交出生證明。那麼，男性僱員是否可以先享受侍產假，待三十日後才向僱主提交官方的出生證明文件？又或者，在提出享受侍產假的時候，只要求提交由僱員簽署的聲明書？

25. 有委員會成員指出，現時實務上已有許多企業容許侍產假，做法是容許在一段時間內補交證明文件，而不是要求取得並提交證明文件後方可享受侍產假。亦有委員會成員表示，按照現行法律的規定，不排除發出證明與遞交申請之間存在時差，只要認同應以出生證明中的記載為準，無論產前和產後享受侍產假的都可以像記帳般處理，如果最後無法提交證明，就是事後如何賠償的問題，例如扣假或者扣糧。



26. 無論如何，為避免將來在實務操作中勞資雙方出現不同理解，法案適宜清晰有關規定，因為法案最初文本建議新增的《勞動關係法》第五十六-A 條第二款規定侍產假須最遲“於嬰兒出生後三十日內享受”，且第七款規定“如男性僱員未按第三款、第四款及第六款的規定提交相關證明書或聲明書，僱主無須給予其侍產假”。

27. 第二，按照《民事登記法典》，在某些特殊情況下，官方的證明文件亦無法證明嬰兒的父親是誰，比如男性僱員沒有與嬰兒的母親建立婚姻關係，且母親不願意公開嬰兒父親的身份，不願意在出生登記上顯示父親的姓名。在這些情況下要求提交官方的出生證明似乎沒有多大意義，又或者程序會變得相當複雜，可能需要透過法院才可以確認成為父親的事實。因此，僱員簽署的聲明書又或者醫生證明是否已經足夠？由父母雙方聯名作出聲明會否更好？

28. 有議員認為，相關規定應更具操作性，降低要求，以讓更多男性僱員可以享受侍產假。但亦有議員認為，在出生證明無法顯示父親姓名，或者在僅提交個人聲明的情況下，僱主不可能作調查核實，容易造成濫用侍產假。在母親拒絕承認父親身份或者父親身份無法被確認的情況下，甚至不排除會出現多於一名男性僱員就同一嬰兒的出生申請侍產假，只要相關男性僱員不在同一公司任職，可能相關僱主都要准假。因此，還是應統一以出生證明顯示的情形為準。還有議員建議參考香港特別行政區的做法，在沒有婚姻關係的情況下，由父母



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

雙方一同去辦理出生登記手續，一起作出聲明並簽名作實，承認是嬰兒的父母，以取得嬰兒的出生證明。

29. 有議員指出，香港特別行政區《僱傭條例》區分通知享受侍產假時需要的文件（第15E條及第15F條）以及享受侍產假薪酬所需的文件（第15J條及第15K條），只是後者比較著重官方當局發出的嬰兒出生證明，且要求僱員的姓名記載在該證明書上。因此其認為，應容許僱主基於對僱員的信任而批准侍產假，即使只是作口頭告知。

30. 第三，對於在澳門特別行政區以外地方發出的嬰兒出生證明，法案最初文本要求必須是由“所屬國家或地區主管當局”發出。有委員會成員擔心牽涉的程序會過份複雜，或會導致昂貴的費用，建議免除外地證明的這一手續。

31. 第四，關於由僱員簽署的聲明書，不論是上述第五十六-A條第三款還是第四款的規定，均要求其內容包括“載明嬰兒母親的身份資料”。這可能觸及私人生活的敏感資料，而按照《個人資料保護法》第七條的規定，是否披露相關資料應由當事人，即嬰兒母親自行決定。

32. 提案人表示會再做研究後對法案作出調整。提案人解釋稱，第三款規定兩種證明文件的原因是，澳門的現實狀況是有許多外地僱員，僱員的小孩可能出生於內地甚至國外，因此需要制訂一些處理辦法。而該第三款後半部分就是主要為處理這些問題，考慮到外地的證



明文件可能在效力上不是太足夠，因此規定僱主可要求多交一個聲明。另外按照現行澳門的出生登記，父親一欄的確不一定有填上姓名，因此出生證明也不一定能夠證明父親的身份。實際上這裡需要解決的問題主要是社會是否有一個共識認為純粹一個聲明就足夠證明有關的事實，這是文件所需要的證明效力問題。侍產假的推出是為鼓勵父親，讓其有時間和空間履行家庭責任，而不是設置很大的限制或者障礙使其不能享受假期。但另一方面亦需要保障僱主的權益，倘若在完全無法證明成為父親的事實的情況下，仍需要給予五個工作天的有薪假期，這樣的制度亦不合理。無論如何，基於《勞動關係法》的善意規定，原則上，僱主可以接受僱員以其他的證明文件代替。

特殊情況下的侍產假

33. 法案最初文本建議新增的《勞動關係法》第五十六-A條第五款規定，在“嬰兒出生時已死亡”以及“活產嬰兒在出生後三十日內死亡”的情況下，男性僱員亦有權享受侍產假。

34. 有委員會成員指出，相較於《勞動關係法》第五十四條第五款（二）項有關產假的規定，法案的侍產假制度並未規定在“懷孕超過三個月的非自願流產”的情況下男性僱員的侍產假權利。

35. 多位委員會成員認為在“懷孕超過三個月的非自願流產”的情況下，男性僱員應該要照顧剛流產的女性，而且這亦是與女性僱員



產假制度立法精神的一個配合，因此建議提案人考慮將有關情況納入有權享受侍產假的範圍。

36. 另外，亦有委員會成員希望提案人澄清上述第五十六-A 條第五款（二）項“活產嬰兒在出生後三十日內死亡”的適用是否以男性僱員仍未享受全部五個工作天的侍產假為前提。其指出，基於該第五十六-A 條第二款規定侍產假最遲“於嬰兒出生後三十日內享受”，當出現“活產嬰兒在出生後三十日內死亡”時，男性僱員很可能已享受了五個工作天的侍產假。倘若法案的原意是再另外增加五個工作日的侍產假，就必須與現行《勞動關係法》第五十條第二款（一）項關於因第一親等直系的血親死亡而連續合理缺勤三個工作日的規定相配合。其認為，可享受侍產假權利的情況，除了正常的活嬰出生，包括“嬰兒出生時已死亡”和“懷孕超過三個月的非自願流產”經已足夠。

37. 關於上述第五十六-A 條第五款與現行《勞動關係法》第五十條第二款（一）項之間的關係，提案人表示法案的原意是當男性僱員按該第五十六-A 條規定享受五個工作日侍產假之後，若然仍有需要，就可以按《勞動關係法》第五十條第二款（一）項的規定，向僱主提出三個工作日的缺勤。

特殊情況下的侍產假需要提交的證明文件



38. 關於最初文本建議的第五十六-A條，委員會還關注到第六款的規定，要求提案人澄清在“嬰兒出生時已死亡”的情況下，男性僱員須提交的“醫生證明書”是否能夠證明誰是嬰兒的父親？以及倘若法案維持“活產嬰兒在出生後三十日內死亡”的規定，在有關情況下需要提供甚麼證明文件？

39. 提案人表示會對所需要的證明文件以及證明文件所需要的內容作進一步研究，並解釋，在“活產嬰兒在出生後三十日內死亡”的情況，倘若法案維持有關規定，原意要求提交的證明文件是死亡證明。

享受侍產假的通知

40. 法案最初文本建議新增的《勞動關係法》第五十六-A條第三款規定“男性僱員須將嬰兒出生的事實儘早通知僱主”，而其第四款規定“如男性僱員擬在嬰兒出生前享受部分侍產假，須至少提前五日通知僱主”。

41. 對此，委員會提出疑問，提前享受部分侍產假“須至少提前五日通知僱主”的規定可能欠缺彈性。雖然有關規定在一般情況下具有合理性，但現實生活中亦可能出現一些無法預料的緊急情況，需要男性僱員即時去照顧懷孕女性。在無法滿足法案設定的最短通知期要求下，僱員可能無法去照顧有即時需要的懷孕女性，又或者僅在即時



作出通知的五天後，即可能是在緊急情況經已過去後，才能夠享受那或許再沒有需要的提前侍產假。

42. 提案人解釋，該第三款規範侍產假的產後享受，考慮到預產期可能不是最終確實分娩的日子，法案只要求儘早通知；該第四款規範侍產假的產前享受，即是有計劃的，就要求至少提前五日通知。這是一般規則，但提案人認同需要照顧到特殊情況。

侍產假的報酬

43. 關於法案建議新增的《勞動關係法》第五十六-B條，有議員關注到侍產假享有報酬的前提條件。其認為，相對於七十日的產假，法案對五個工作日的侍產假同樣規定勞動關係已超過一年方有權收取侍產假期間的報酬，要求可能太過。建議參考《勞動關係法》因病或意外受傷缺勤的報酬制度，規定男性僱員完成試用期即可享有侍產假的報酬，又或規定只要是根據連續性合約受僱的男性僱員就可享有侍產假的報酬。

44. 提案人對此表示，透過與《勞動關係法》第五十五條相比較可以體現出，法案的原意基本上是希望制定一個與產假相配套並行的侍產假制度。而享有假期的權利與享有假期報酬的權利一直以來都是分開處理。即使勞動關係未滿一年的男性僱員，仍然可享有五個工作天的休息，以履行成為父親的家庭責任。此外，參考香港特別行政區



《僱傭條例》第15H條的規定，為享受有薪的侍產假，亦需要連續受僱不少於40個星期，即是需要受僱滿大約10個月，相關的侍產假才是有薪的。

二、延長產假期間

45. 法案的另一重點是建議修改《勞動關係法》第五十四條有關女性僱員產假期間的規定。根據理由陳述，有關的修訂是“為加強對在職女性於產後的保障，幫助僱員更好地平衡家庭和工作，法案建議將現行《勞動關係法》規定的五十六日有薪產假調升至七十日。”

46. 在立法政策方面，委員會一致認同要加強對懷孕女性僱員的保障，同意提案人將女性僱員產假期間延長的建議。然而，對於70日是否一個合理天數、是否帶薪以及薪酬的責任問題，議員在委員會會議中提出了不同意見，並與政府代表進行了深入的討論。議員們對於產假天數的調升幅度存在分歧，未形成共識。

47. 有委員會成員表示認同政府法案最初文本所建議的日數（70日），認為在70日之外再延長日數將會影響企業的營運，會令企業人資安排出現困難，且亦加重企業的負擔。特別是考慮到中小微企的經營環境，僱員產假日數越多，就越會突顯因僱員享受產假而對企業造成的人資不足的問題。因此，目前增加14日至70日是一個較為平衡的方案。尤其是考慮到法案所建議的70日的方案已在社會協調常設



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

委員會（下稱“社協”）經勞資雙方達成共識，倘現時提出有別於社協共識的修改建議，尚需要再進行協商。

48. 亦有議員持不同意見，質疑為何不跟隨國際勞工組織建議的 98 日產假¹，認為本澳作為國際化城市，勞動政策應跟隨國際趨勢及發展，提高產假天數可以讓婦女產後有足夠時間休養生息、調理生理狀態。亦有議員提出，即使未能與國際勞工組織的 98 日指標接軌，至少也應保持與現時公職人員的 90 日有薪產假²相同，否則是對屬公職人員的女性和非屬公職人員的女性作區別對待。

49. 有議員指出，回顧過去有關產假的修法歷程，由 1989 年《勞資關係法律制度》規定的 35 日、2008 年“新”《勞動關係法》規定的 56 日，至現時法案建議的 70 日，可見動輒需時 10 年才進行一次檢討，這種速度的“循序漸進”模式無疑是比較緩慢，與國際上的產假的規定比較，澳門也是較為脫節。因此，有議員認為應藉本次修法的契機落實 90 日有薪產假的方案。

50. 提案人回應指，不同國家或地區有不同產假規定，需從整體制度上綜合審視。制度之間的不同在於有些地區產假期間較長但並非帶薪或並非全薪，比如美國是 84 日無薪產假；香港特別行政區是 70

¹ 概括而言，國際勞工組織二零零零年關於保護婦女的第183號公約有以下規定：

- 14星期的產假，其中6星期必須在分娩後立即享受；
- 產假期間的金錢給付不應少於該員工原本收入的三分之二或參考報酬的三分之二。

² 參見由十二月二十一日第 87/89/M 號法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》第九十二條第一款。



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

日產假³，僱員在產假期間僅收取工資的五分之四⁴。有些地區就並非由僱主承擔，可能由政府承擔，又或者是透過不同模式的保險機制，視乎僱員的供款比例，其在獲得產假的補貼比例上亦都不同。

51. 其次，在調整產假日數時，政府需對澳門的實際情況作出考慮：視乎本澳的其他制度能否作出配套、企業方面能否承擔相應的額外支出，尤其有關人力資源方面的支出。當中亦考慮到公開諮詢總結報告的意見。在公開諮詢時曾建議在原有 56 日有薪產假上，增設 14 日的無薪合理缺勤，取決於僱員本身是否需要這額外的 14 天休息時間。而在諮詢期間社會上都有不同的意見，有些意見認為應該要達到 90 日、98 日，甚至有舉出一些其他產假日數更長的國家的例子。收集的意見傾向認為無薪產假對於女性僱員的保障並非太理想，希望政府可以作一個有薪的規定。

52. 經平衡本澳勞資雙方的情況，政府是從加強對女性僱員的生育保障，適當延長產假使其可獲得充分休息的狀態，以及工資權利同時可獲得保障的一個整體考量出發，從而提出現時法案 70 日有薪（全薪）產假的建議。

53. 考慮到提案人提出的各種因素，有議員認為“循序漸進”的模式並非不能接受，但希望提案人從政策層面能訂定一些方向、目

³ 香港特別行政區行政長官在 2018 年《施政報告》公布，政府建議延長《僱傭條例》下的法定產假，由現時 10 個星期（即 70 日）增至 14 個星期（即 98 日）。

⁴ 參見香港特別行政區法例第 57 章《僱傭條例》第 14 條關於產假薪酬的規定。



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

標，或者一個清晰的時間表，說明經過 5 年、10 年的時間後，產假期間將遞增至一個甚麼水平，應該是用這樣一種比較具體的方式去逐步優化產假制度，並非政府在無任何目標下單純口號形式的“循序漸進”。議員關注一個指標：怎樣才是合適澳門本地區狀況的產假天數，以及一個時間表：將於何時落實修訂、加強對女性僱員產後休息權的保障。

54. 就有議員關注到社協對產假方面的意見，政府代表回覆表示，社協勞方代表認同現階段 70 日有薪產假方案，並期盼日後可以逐步提升產假日數。

55. 就產假延長期間的報酬，委員會認同提案人建議應該是有薪的。

關於產假的其他意見

56. 在討論過程中，有議員關注到法案並無針對雙胞胎或多胞胎的情況作出特別規範。因而建議參考內地做法⁵，對於生育雙胞胎或多胞胎的產婦，應按每多一名嬰兒增加 15 日的產假。認為產假及侍產假都涉及家庭友善政策，政府應該多加考慮。提案人表示，本法案

⁵ 參見中國國務院令第619號《女職工勞動保護特別規定》第七條：

“女職工生育享受98天產假，其中產前可以休假15天；難產的，增加產假15天；生育多胞胎的，每多生育1個嬰兒，增加產假15天。女職工懷孕未滿4個月流產的，享受15天產假；懷孕滿4個月流產的，享受42天產假。”



跟隨現行《勞動關係法》相關規定的邏輯，無意區分一胎出生一個嬰兒還是一個以上嬰兒。

三、產假報酬補貼

57. 由於法案建議延長產假期間，對於新增加的產假日，提案人在法案中建議以公帑給予補貼，提案人在理由陳述中稱：“……法案建議將現行《勞動關係法》規定的五十六日有薪產假調升至七十日。就此，亦設有過渡性規定，以訂明在法案生效後首三年內分娩，且分娩之日勞動關係已超過一年的屬澳門特別行政區居民的女性僱員，僱主於法案生效後首三年內須向其支付至少五十六日產假報酬，並訂定由澳門特別行政區向有關的女性僱員發放產假報酬補貼，補貼金額為該過渡性規定中訂定的產假報酬與七十日產假報酬之間的差額，且有關補貼的上限為十四日基本報酬。為此，將藉補充性行政法規規範相關產假報酬補貼的申請和發放程序。此外，亦建議上述三年期間屆滿後對有關產假報酬補貼措施進行檢討。”

58. 提案人稱，在社會協調常設委員會的討論過程中，資方代表認為政府需給予一些補貼，以補貼企業、補貼本地的女性僱員有關14日產假的差額。對於勞動關係超過一年的本地女性僱員，由政府去補貼新增的14日產假薪酬，因此在法案中作出為期三年的過渡規定的建議，其目的也是希望可以作出平衡，一方面考慮到社會上中小微企在短時間內的經濟支出，另一方面不會使女性僱員在產假期間薪酬受影響。



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

59. 委員會所關注的第一個問題是，法案所建議的補貼對象是否僅限於本地女性僱員？即是否排除外地僱員？如果是排除外地僱員，該類女性僱員的產假報酬是否在法案生效後即由僱主承擔？

60. 其次，法案最初文本第四條第一款中，僱主須向女性僱員支付的產假報酬日數“至少為五十六日”的規定原意為何？倘若僱主支付多於五十六日的產假報酬，例如是支付足七十日的報酬，是否就不再享有收取該第四條第二款所指補貼的權利？

61. 再就是，若三年後未有及時作出修改，是否將會由僱主承擔全部七十日產假的報酬？

62. 提案人稱，設置過渡規定的原意是回應公開諮詢期間收集到的意見。諮詢文本當時建議延長產假，但所延長的十四日產假是無薪的。其後收到許多意見建議將那十四日定為有薪。特區政府考慮到積極推動家庭和諧友善政策，鼓勵本地女性僱員優生多育，就建議作為配套去考量，對於未支付足七十日產假報酬的企業，即可能是仍支付五十六日的那些企業，當本法律生效時，基於法律將產假日數強制提升到七十日，新增加出的十四日的薪酬可以按補充性行政法規的規定，由社會保障基金作為主管實體支付。具體的細節包括申領主體以及申領程序都尚在研究中，因為涉及到公帑的使用和不同的政府部門。曾經考慮過當本地女性僱員申請出生津貼時，只要符合條件，就



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

可以同時申請最多十四日的產假報酬差額。至於外地僱員，根據法案最初文本的建議，當本法律生效後，僱主就要支付全部七十天的產假報酬。但社會上有意見認為需要考慮對聘請外地女性僱員的僱主也作出一些支援，因此政府表示亦會在本次立法過程中進行相關的分析研究。關於三年後如何處理，亦會作出研究。

63. 但無論如何，本法案通過後，只要符合有關條件，不論是本地女性僱員還是外地女性僱員始終都享有七十天的有薪產假。法案的過渡性規定只是針對哪些僱員可以享有十四天的補貼，十四天的薪酬到底由誰來支付的問題。

64. 關於應由僱員還是僱主去申領十四日產假報酬補貼的問題，條文在表達上並不清晰。若法案區分本地僱員和外地僱員，並要求由本地僱員去申領，本地僱員就需要分兩部分去取得七十日的產假報酬，一部分由僱主支付，另一部分要向政府申請，這可能較外地僱員一次性從僱主取得七十日的產假報酬更為不便。但考慮到證明文件是由僱員提交，亦有委員會成員認為由僱員去申領亦為適當。

65. 而關於十四日產假報酬補貼的發放，有委員會成員表示，相關金額應直接支付予僱員或支付到僱員的銀行帳戶，以免在實務操作中可能有僱員投訴僱主剋扣補貼，由此衍生不必要的爭議。

66. 對於委員會的上述意見，提案人表示會一併作研究考慮。



Handwritten signatures and marks on the right margin, including a large signature at the top, a smaller one below it, and several other marks further down.

四、假日重疊時的補償

67. 法案建議引入週假與強制性假日重疊的處理方法，規定重疊當日按強制性假日處理，僱主須在三十日內另行安排僱員的週假，提案人在理由陳述中稱擬以此完善現行法律的規定。

68. 委員會注意到，關於法案第二條擬在《勞動關係法》中增加的第四十二-A 條，其第一款只是考慮了有薪休息時間與強制性假日出現重疊的情況，但並未考慮強制性假日之間出現重疊的情況。

69. 提案人解釋稱，法案沒有對強制性假日之間出現重疊的情況作出規定，原因是考慮到強制性假日和每週休息日的意義並不相同。訂立強制性假日的目的是讓僱員在重要的日子或節慶日休息、享受或慶祝，而每週的休息日是僱員休息權的一個體現，當兩者發生重疊時政府只會視當日為強制性假日，因為節日不可能替換到第二天或者推遲慶祝。同理，當強制性假日與強制性假日彼此之間重疊，僱員實際上必然享受了當日的節慶日，不可能以第二天去取代。參考鄰近地區和國家的制度也都沒有為強制性假日重疊而作出補假的規定。而當初推出公開諮詢文本時也沒有就該事宜作諮詢，因此現在法案中沒有作這一考慮。



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

70. 此外，上述第四十二-A 條第二款擬規範僱主安排僱員於有薪休息時間與強制性假日出現重疊當日提供工作的補償機制。

71. 關於相關補償的運作機制，提案人舉例說明，假設某一週的星期日是休息日，而當日剛好是國慶日，則當日被視為國慶日的休息，僱主需要在三十天之內補回一個週休息日。亦即是，在此情況下會同時出現兩個休息日，即會出現所謂的假日重疊。若在週休息日與強制性假日重疊當日，僱員被安排上班，就按於強制性假日工作的補償制度處理，即，按本法案建議的“兩工或兩假”去作出補償。若在被補回的週休息日當天又要上班，就按於週休息日工作的規定，視乎是自願於週假工作還是強制於週假工作，作出相應的補償。提案人同意對法案條文作出技術完善，並表示會在法律生效後加強相關的宣傳工作。

五、可選擇的補償方式

72. 提案人在理由陳述中稱，“為配合澳門特別行政區各行業的營運需要，以及加強補償方式的靈活性，法案建議增設可選擇性的補償制度，規定勞資雙方得以書面協議選定於週假及強制性假日工作而獲得補償的方式，即屬非自願於週假工作的情況，可由現行規定的‘一工一假’的補償，協商為以‘兩假’作補償，而強制性假日工作後獲得的額外‘兩工’可協議選擇金錢補償或補休。”



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

73. 按照《勞動關係法》第四十三條第二款及第四十五條第二款的規定，如果僱員在休息日⁶被僱主在符合法定條件的情況下安排工作，前者有權在隨後的三十日內享受一日補償休息時間以及額外的一日基本報酬（如屬收取月報酬的僱員）或除所提供的工作的正常報酬外另加一日基本報酬（如屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員）；如果僱員於強制性假日被僱主在符合法定條件的情況下安排工作，亦享有上述同樣權利，只是一日的補償休假可以透過協商以一日的基本報酬作為代替。

74. 現在，提案人在法案第一條中建議透過修改《勞動關係法》第四十三條第二款及第四十五條第二款增設可選擇的補償制度，即在維持現行法律規定的額外的及另加的一日基本報酬的基礎上，建議可以將這一日基本報酬替代為一日休息時間。

75. 委員會認為，上述法案建議將會增加僱員於假期工作的補償選項，有利於更好地維護僱員利益。

76. 委員會希望提案人澄清，若勞資雙方透過協議選擇以補休方式作補償，所獲得的一日補償休假是否為有薪？

77. 提案人稱，勞工局建議維持相關法案最初文本行文的表述，即不在行文中有關補償休息時間或補償休假前加入“有薪”的字

⁶ 《勞動關係法》第四十二條第一款規定，僱員在每週有權享受連續二十四小時的有薪休息時間。



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

眼；然而，由於可選擇性補償制度是在維持現有補償原則的前提下建議增設的，該新增的“補休”方式是建基於原來法定的“補償一日基本報酬”上，故此，倘若勞資雙方協議以一日補休替代一日的基本報酬時，結合現行《勞動關係法》第60條（基本報酬的範圍）的規定，對於收取月報酬的僱員，僱主不得因該補休而對其每月基本報酬作任何扣除；而對於按實際工作時間或實際生產結果確定報酬的僱員（如日薪、時薪、件工），僱主須向其額外支付補休當日的基本報酬。

78. 至於法案建議的將僱員於強制性假日工作後可享受補休的期間，由現行法律規定的須於三十日內享受，延長至可在三個月內享受，提案人稱這是為了增加強制性假日補償休假的靈活性，認為“這將有助配合澳門特別行政區各行業的營運需要，讓僱主可與僱員協商有關的補償方式，增加商戶於強制性假日營業的意願和有利於調配人力資源。”

79. 委員會認為，這一修改對於勞資雙方而言都增加了彈性空間，對於工商業的運營亦會帶來益處，因而並無任何異議。

六、按比例計算補償

80. 法案建議增設按比例計算補償的處理方法，規定如僱員因自身原因而在工作期間終止被安排於週假或強制性假日的工作，除當日的報酬外，有關的額外補償（基本報酬或有薪補休）均按其已工作的



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

時數計算，提案人在理由陳述中稱希望藉此完善現行的制度，讓在此情況下工作的補償方式更能體現公平性和合理性。

81. 上述建議體現在法案第一條，提案人擬對《勞動關係法》第四十三條以及第四十五條進行修訂，旨在對僱員因自身原因中途終止於週假或強制性假日工作的情況，增設按比例計算補償的規定。

82. 根據該規定，如僱員因自身原因而在工作期間終止於週假(包括強制或自願於週假工作的情況)工作，或終止於強制性假日的工作，除當日的報酬外，有關的額外補償(基本報酬或有薪補休)均按當日僱員已提供工作的時數計算。

83. 委員會認同按比例計算補償制度的引入，但認為最初文本建議規定⁷中所指的“自身原因”，無法清晰定義，可能導致適用範圍過大，委員會還關注到是否適宜將“自身原因”區分為合理及不合理，屬合理者，是否應按完整的“一工一假”補償更為合理。

84. 有委員會成員指出，現行《勞動關係法》第四十三條第一款旨在容許在法定的三個情況下，「僱主可無須徵得僱員同意而安排僱員在休息日工作」，現在法案引入第四十三條第三款(最初文本)的規定，容許僱員可隨時離開(不論理由是否合理)，變相地減弱上指第一款原本所確立的強制性，亦即是「僱主可無須徵得僱員同意而安排僱

⁷ 經法案最初文本引入的第四十三條第三款、第六款以及第四十五條第三款。



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

員在休息日工作」的意思就會趨向淡化。甚至極端情況下，僱員回到工作崗位五分鐘後就可離開。而同樣的問題亦出現於強制性假日工作的條文。

85. 關於上述兩點，委員會與提案人進行了討論。

86. 首先，提案人認為，不論僱員因病離開(合理缺勤)，抑或因其他理由自行離開(不合理缺勤)，畢竟都未有完整地履行一整天的工作(只有部分完成)，所以只要不是僱主要求離開，而是基於僱員自身原因終止工作，都只能按相應的實際工作時數按比例補償。若僱員以不合理理由終止工作，僱主尚可按照缺勤制度作出處理。為明晰有關立法原意，提案人同意於最後文本中加以改善。提案人同時亦強調，相應的改動不影響《勞動關係法》第五十三條規定的缺勤報酬制度。

87. 另外，提案人澄清，相關條文的設置並無減弱僱主可要求僱員於週假或強制假日工作的強制力度。條文的設置純粹為在補償方面能夠有一個比較公平的計算方式：第一、在僱員無開足工的前提下是不可能收足全日的補償；第二、對於僱員在未獲批准而缺勤的情況，僱主可根據法律規定對僱員行使紀律懲戒權。

88. 從實踐經驗上看，亦曾出現僱主要求僱員上班，但僱員拒絕工作的情況。因此，如僱員違反僱主指示未有上班或提早離開，而僱



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

主還要按全日作出補償，這不合理。提案人強調，條文的原意是希望設立一個公平的補償計算方式，僱員在週假或強制假日提供工作後，將按實際工作時數收取相應比例的補償，而對於僱員須履行僱主按法定條件提出的要求，本法案無意減弱現有規定。

89. 針對提案人的解釋，有委員會成員提出，如單純為計算補償而設立第三款，在立法技術上，是否可將按比例計算補償的部分抽離第四十三條，另作獨立規定；亦有委員會成員提出，是否可加入“為著補償計算的效力”一句以明晰立法原意。這些建議未被提案人採納。

90. 須強調的是，新引入的按比例計算補償方式僅適用於僱員因自身原因而終止工作的情况。對於同屬於休息日或強制假日上班的僱員，倘是基於僱主原因而終止工作，按比例計算補償的方式並不適用。譬如原需上班八小時，應僱主要求提前下班，僱員最終只上班一小時，僱主仍需按現行制度補足完整的“一工一假”，而非按比例補償。申言之，即不論僱員在每週休息日或強制假日工作時間的長短，都會獲得一日額外基本報酬及一日補償休息時間。

91. 委員會認同政府旨在保障僱員權益的立法取向，認為上述解釋是清晰的，但提醒政府應以清晰的條文加以表述。



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

92. 關於“自身原因”的規定，委員會亦探討過在實踐中將如何確認屬僱員自身原因的情況。

93. 參考現行制度，對於自願超時工作⁸或自願於週假日工作⁹，亦有要求須備有僱員一方的同意紀錄，有議員建議提案人考慮引入類似的簽名確認機制，以免將來勞資雙方就自身原因的認定而出現爭議。

94. 提案人回應表示，每個機制下的取證調查都會有不同的難度，如屬病假等合理缺勤，員工本身會願意按比例收取補償，當然就願意提交證明文件，但如果並非基於合理原因，可能只是純粹自行離開，就會有取證困難的問題，可能員工不會願意提供證據去證明。每個個案都不盡相同，因此似乎不適宜在法律上強制僱員舉證證明到底屬於甚麼狀況。反之，如果實務中僱員及僱主之間就是否屬自身原因存有爭議，其實會有出勤記錄，又或向安排相關工作的主管去取證，法案的原意並無特別設置要求任何文件去證明到底屬甚麼狀態。

95. 有委員會成員提出，僱主以口頭方式作出要求，如果無書面文件作證明，將來在運作上可能會出現取證困難的問題，尤其在勞動關係中，基於上司與下屬的關係，難以透過第三人(如同事)去指證僱主。

⁸ 《勞動關係法》第三十六條（超時工作）第四款規定，“(…)須備有證明同意的紀錄”。

⁹ 《勞動關係法》第四十三條（於休息日工作）第五款規定，“(…)須備有可證明僱員自願在每週休息日工作的紀錄”。



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

96. 此外，考慮到按實際生產結果計薪情況的獨特性，委員會關注實務中將如何落實法案所指的“根據僱員已提供工作的時數按比例計算”。對於該類僱員，具體將如何按比例計算有關的補償休息時間及補償報酬？

97. 提案人表示，這裡所關注的計算問題並非本次修法而衍生的問題，現行《勞動關係法》本身已有規定相應的計算方式。該法第六十一條¹⁰解決了如何計算平均每日或平均每小時基本報酬的問題。提案人並表示，在實務當中，即使是屬按實際生產結果計薪的情況，通常也會有相應的考勤制度。

七、調升解僱賠償的月基本報酬的最高金額

¹⁰ 第六十一條 基本報酬的計算

“一、每日的平均基本報酬按下列程式計算：

- (一) 按月收取報酬的僱員： $Rb1 \div 30$ ；
- (二) 按實際工作的時間確定報酬的僱員： $Rb1 \div Dt1$ ；
- (三) 按實際生產結果確定報酬的僱員： $(Rb1 + Rb2 + Rb3) \div (Dt1 + Dt2 + Dt3)$ 。

二、平均每小時的基本報酬按下列程式計算：

- (一) 按月收取報酬的僱員： $[(Rb1 \div 30) \div Ht]$ ；
- (二) 按實際工作的時間或生產結果確定報酬的僱員： $[(Rb1 \div Dt1) \div Ht]$ 。

三、為適用上兩款的規定，以下代號為：

- (一) $Rb1$ 指僱員在計算事項前一個月的基本報酬；
- (二) $Rb2$ 指僱員在計算事項之前的第二個月的基本報酬；
- (三) $Rb3$ 指僱員在計算事項之前的第三個月的基本報酬；
- (四) Ht 指僱員在計算事項前一個月的每日正常工作時數；
- (五) $Dt1$ 指僱員在計算事項前一個月的實際提供工作的日數；
- (六) $Dt2$ 指僱員在計算事項之前的第二個月實際提供工作的日數；
- (七) $Dt3$ 指僱員在計算事項之前的第三個月實際提供工作的日數。”



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

98. 提案人在法案的理由陳述中指出，“根據《勞動關係法》第七十條第四款及第五款的規定，對用於計算解僱賠償的月基本報酬的最高金額澳門幣二萬元，須自有關法律生效起計每兩年檢討一次，且可按經濟發展的狀況作調整，上述規定自二零一五年四月二十一日起生效。

99. 澳門特別行政區政府自二零一七年展開相關的法定檢討工作，經諮詢社會協調常設委員會勞資雙方代表對有關檢討的意見，並結合二零一五年至二零一七年期間的經濟狀況、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。

100. 基於調整有關金額涉及修改《勞動關係法》第七十條第四款的規定，而考慮到澳門特別行政區政府已完成對增設男士有薪侍產假及調升產假日數等六項規定進行優先修訂的諮詢工作，從集中統籌立法作整體考量，建議將調升用於計算解僱賠償的月基本報酬最高金額事宜納入《勞動關係法》六項優先修訂的法律草案中，以合併進行相關的修法程序。”

101. 對於法案建議將有關的賠償金額上限調升 1,000 元，委員會關注到政府本次調整所考慮的因素。經分析，該賠償金額曾於 2015 年由 15,000 元調升至 20,000 元，有 79% 的僱員受惠；現時法案建議再調升 1,000 元，卻下跌至只有 63% 的僱員受惠，因此有議員對於有



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

關調升的幅度表示不滿，質疑有關調整不公平及不科學，促請政府提供更多資料。

102. 按照提案人的解釋，有關調整是經考慮澳門過去四年的經濟發展狀況，並已透過諮詢聽取社會意見，在社協討論過程中勞資雙方存有分歧，1,000 元的升幅是協調勞資雙方意見的共識。至於參考數據方面，包括：2015 年至 2017 年的綜合消費物價指數累計增幅為 3.63%；本地就業居民的月工作收入中位數由 2015 年的 18,000 元增加到 2017 年的 19,000 元，增幅大約是 5.56%。此外，政府亦參考了本澳的其他福利制度，比如社保的津貼給付，都有根據經濟數據作出調整。近年數據顯示，養老金、殘疾金、出生津貼等的各項給付，增幅根據相同時期的經濟數據大約是 5% 左右。總括而言，政府表示已充分考慮到本澳整體的經濟數據、平衡僱員權益的保障和企業的承受能力，經過討論和分析，認為適宜調升 5%，亦即是 1,000 元。

103. 關於受惠僱員的人數，根據 2017 年職業稅申報所得的一些金額，按解僱賠償上限由 20,000 元提升至 21,000 元的建議方案，可依法獲得報酬全額計算賠償上限的企業僱員人數會由 17.1 萬上升到 17.6 萬，即增加五千人。當中針對中小企，就由 11.4 萬上升到 11.5 萬左右，增加一千人。

104. 對於提案人的回覆，有議員不認同單純用簡單的經濟數據作參考，比如是參考社保給付的升幅，因為解僱補償上限本身的設定是



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

限制性條款。其指出，就現行法律對不以合理理由解除合同的賠償訂定雙重限制的問題，第三屆立法會第三常設委員會在分析《勞動關係法》法案的第 1/III/2008 號意見書中早已提及¹¹。而隨着經濟發展、僱員的收入大幅提高，因而降低了法律規定的賠償限額與澳門工資中位數的比率，使有關的限制對僱員的損害更為突顯，這裏不是單純涉及經濟數據的問題。

105. 按法案建議的調升幅度，賠償限額與工資中位數的比率從 2015 年的 1.33 下降至 2019 年的 1.24（如見下表）。

賠償限額與總體就業人口月工作收入中位數比率

年份	工資中位數 (澳門幣)	賠償限額 (澳門幣)	賠償限額與 工資中位數比率
1992 (第 24/89/M 號法令)	3,499	10,000	2.85
1996 (第 12/96/M 號訓令)	4,914	12,000	2.44
1997 (第 254/97/M 號訓令)	5,221	14,000	2.68
2008 (第 7/2008 號法律)	8,000	14,000	1.75
2015 (第 2/2015 號法律)	15,000	20,000	1.33

¹¹ 第三常設委員會在分析《勞動關係法》法案的第 1/III/2008 號意見書(中文版第 54 及 55 頁)指出，“法案就第七十條第一款的規則作了一雙重限制。一方面，無論勞動關係的期間多長，賠償的最高金額以在解除合同之月僱員的基本報酬的十二倍為限（第七十條第三款）。另一方面，除僱主與僱員另有協定更高金額的情況外，不論實際收取的基本報酬為何，用於計算賠償的月基本報酬的最高金額為澳門幣壹萬肆仟元（\$14,000.00）（第七十條第四款）。”



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

2019 (法案)	17,000	21,000	1.24
--------------	--------	--------	------

來源：第三常設委員會第 1/III/2008 號意見書和統計暨普查局。

106. 除關注到受惠僱員覆蓋率進一步下跌的問題外，有議員認為須重申“解僱補償”並不是僱員必然收到的收入或者賠償，“解僱賠償”只有在僱主不以合理理由解僱員工或者因僱主的因素而令員工得依法提出合理解約的情況下，才需要支付的，有關事實的發生取決於僱主，僱員自身並無主動權。其次是，法律規定“兩年一檢”，即首次檢討應於 2017 年完成，但現在經過四年才提出修訂，在時間上已經嚴重滯後。再加上現在受影響的很大部分並不是中小企業的僱員，而是博彩企業、專營合同公司等比較具規模、具條件的企業的僱員，但反而在機制上政府沒有為他們作出考量。這些大企業的僱員一旦被解僱，根本“計唔足”賠償，有關議員質疑法案建議的調升幅度不合理，未能從保障整體僱員的權益角度出發，促請提案人考慮將受惠僱員覆蓋率拉近至 2015 年的水平，而不是逐步萎縮。

107. 提案人回覆指，在草擬法案過程中亦收到一些意見提出是否可以將上限撤銷，但是自澳門第一部勞動關係法開始都是有設不同的上限，即不是第 7/2008 號法律所創設的。而鄰近的國家或地區其實在解僱賠償方面都有不同程度的上限規定，亦不是澳門獨有的制度。政府明白當中存在檢討和優化的空間，但法律賦予政府的權限是「按經濟發展的狀況作調整」，因此經濟數據是政府主要的考慮因素。亦明白覆蓋率是大家很關注的指標，惟法律並無規定要求維持某一水平



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

之覆蓋率。而這亦不代表政府完全不考慮這一問題，事實上，在中小企的範圍內，覆蓋率接近九成，所有企業的覆蓋率有六成三左右。另一個關鍵的點是，只有本地僱員受惠於賠償上限，外僱並不會按這一以年資計算的模式計算賠償金額，因此政府提供的數據全部都是按本地僱員的職業稅申報數字去做分析統計。綜合以上所述，提案人認為，2015 至 2017 年期間本地居民月工作收入中位數約百分之五的增幅，以及上述提到其他一攬子的數據，與現在法案建議調升的幅度是相對吻合的。

108. 提案人解釋，事實上有關金額的調升並不是完全對中小企沒有影響的，如現在建議調升至 21,000 元，中小企的覆蓋人數也有上升，僱主在人員負擔方面都有可能上升。在社協中也有就這個金額作出討論，過程中資方代表不同意調升，因為眼見現時的經濟環境，他們希望可以維持原有金額；僱員代表則希望直接取消上限機制，或充分考慮覆蓋人數。在此事上雙方沒有一個明確的共同的解決方案。經過相當長時間的討論和收集意見，政府考慮經濟數據後作出這一建議和檢討決定。需要補充的是，《勞動關係法》中規定的解僱賠償上限金額是一個最基本的標準線，並不妨礙具實力的企業或透過勞動合同雙方協定以全額月薪計算賠償。

109. 應委員會的要求，提案人隨後提交了一份有關調整解僱賠償上限的參考數據資料，如見附件。文件中的圖表反映 2015 年至 2017



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

年按每月工作收入劃分的整體就業結構，當中表一、表三、表五為全澳企業的情況，而表二、表四、表六則是中小企業的情況。

110. 委員會中有成員認同提案人的解釋，亦有部分議員表示不同意僅輕微調升 1000 元，而提案人基於上述的考慮因素最終維持“用於計算的月基本報酬的最高金額為澳門幣二萬一千元”。

八、對女性僱員的其他保障

111. 在對法案擬修改的《勞動關係法》第五十六條進行審議時，有議員建議亦需要檢討該條第一款“不得安排處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員擔任對其身體不適宜的工作”的規定，認為應該細化何謂“對其身體不適宜的工作”，以使女性僱員的健康保障落到實處。比如現在輪班工作十分普遍，適宜明確規定不得安排懷孕滿一定週數的女性僱員提供夜間工作。參考國際勞工組織第 183 號公約《保護生育公約》¹²第三條有關健康保護的規定，政府亦應考慮採取適宜措施，以保證孕婦或哺乳婦女不得從事主管當局確定的會損害母親或兒童健康的工作¹³，或是經評估確定對母親的健康或兒童的健康有重大危險的工作。

¹² 有關公約未於澳門特別行政區適用。

¹³ 例如參考第 343/2008 號及第 344/2008 號行政長官批示的做法，制定限制及禁止孕婦或哺乳婦女提供的工作清單。



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

112. 提案人表示，法案對《勞動關係法》第五十六條的修改，純粹是為配合產假日數調升而作出的技術調整。由於有關建議超出法案提出的優先修訂內容，將會透過對《勞動關係法》的持續檢討作出跟進。

113. 關於提高懷孕女性僱員的保障，提案人補充，不同行業、不同工種或者不同的營運環境，對於女性僱員的身體狀況，影響可能不盡相同。現時實務上很少出現這類投訴案件，但當有投訴時，一般的調查都十分尊重醫療證明。例如假設有些狀況懷孕女性僱員不適宜長期站立，只要有醫生紙證明，來到勞工事務局投訴，不論是否涉及夜間工作，勞工事務局都會作出一些中間調停，讓公司作出職位上相應的調整安排。

九、本法律在時間上的適用

114. 法案最後文本第五條建議規定：

“一、本法律的規定適用於在其生效前訂立的勞動合同及協議；但就此前的事實效力或狀況已結束的情況除外。

二、於本法律生效前訂立的合同條款，如為本法律所不容許者，自動被本法律的強制性規定所取代。

三、本法律規定的處罰制度，適用於在其生效後作出的違法行為。”



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

115. 對於在第一款行文中刪除最初文本的“形式效力條件”，提案人解釋稱，考慮到本次修改《勞動關係法》並不涉及合同的形式效力問題，因此將其刪除，只保留了“事實效力或狀況”。

116. 藉此條，委員會希望提案人澄清，究竟對於哪些情況適用本法律，哪些情況不適用本法律。

117. 提案人回應稱，法案第五條的規定在現行《勞動關係法》中已經存在，本法案中引入該規範，只是按照當前的情況稍作改動。按照提案人的解釋，本條第一款的核心在於，將本法生效前已訂立的勞動合同及協議納入本法的適用範圍，被排除適用的情形為，勞動合同及協議的事實效力或狀況已經結束的情況。

118. 本條規範具有一定的過渡性意義，即專門用於處理本法律生效前的既有合約事實或狀況，只要該事實或狀態是維持並延續至本法律生效以後，即表示相關僱主與僱員之間存在勞動關係。該法律關係的存在自然是適用本法律必不可缺的一項前提，但亦並非適用本法律的唯一前提，尚須考慮另外一項前提，即非屬合約事實的女性僱員懷孕、分娩的事實或狀況。因此，需要明確，發生在何時的分娩事實才能導致適用本法律。

119. 提案人認為，只有在本法律生效後發生的分娩事實才能適用本法律，即，本法律生效前已經發生並完成的分娩不應導致本法律的



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

適用（對該情況應適用本次修改前的《勞動關係法》）。不排除會出現在本法律生效前已經完成分娩，但仍在享受的產假尚未結束的情況，甚至亦不排除出現在本法律生效前懷孕、至本法律生效後分娩的情況，在這些情況下應適用哪一個法律准許相關女性僱員享受產假？提案人的觀點是，在該等情況下原則上亦同樣以分娩事實的發生時間作為決定是適用舊法還是適用新法的基準—本法律僅適用於本法律生效後分娩的情況。其中可能產生疑問的是提前享受產假的情形，但提案人認為就某一具體的女性僱員而言並不會出現實際的問題，因為不論是新法還是舊法，所規定的可以提前享受的產假均為最多七日，所以不會因懷孕的女性僱員提前享受產假究竟應適用新法還是舊法的疑問而導致其實際能夠提前享受的產假日數有任何分別。但是，就嬰兒的父親而言情況略有不同，在舊法中並無“侍產假”這一假期，只存在“因成為父親而缺勤”¹⁴，加之本法案建議，“男性僱員可連續或間斷地於嬰兒母親懷孕超過三個月至嬰兒出生後三十日內享受”，這意味著，相關男性僱員可以在嬰兒出生前就享受該假期，但如果此時本法律尚未生效，該男性僱員就不能根據新法規定提前享受侍產假。

120. 委員會對提案人的觀點表示認同。

IV

細則性審議

¹⁴ 《勞動關係法》第五十條第二款（三）項。



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

第一條（修改第 7/2008 號法律）：

第四十三條（於休息日工作）

121. 提案人在法案修訂文本中對最初文本第一條所擬修訂的《勞動關係法》的第四十三條第二款（一）項及（二）項刪除“由僱主指定的”表述。按提案人解釋，補假日期的選定應以勞資雙方協商的方式選擇於 30 日內何時享有補假，而不是由僱主指定，有關修訂是為明晰這一立法原意。

122. 經調整後的第四十三條第二款規定如下：

“僱員如在上款所指的情況下提供工作，則有權在提供工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休息時間，以及有以下權利，但不妨礙第八款規定的適用：

（一）屬收取月報酬的僱員，收取額外的一日基本報酬或在三十日內享受一日補償休息時間；

（二）屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，收取所提供工作的正常報酬另加一日基本報酬或在三十日內享受一日補償休息時間。”

123. 對於上述修訂，委員會提醒提案人注意在勞資雙方未能達成共識的情況下將如何處理的問題。提案人經考慮，將最初文本的第四



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

十三條第三款修訂為：為適用上款（一）項及（二）項的規定，僱員收取一日基本報酬或享受一日補償休息時間，以及享受該補償休息時間的具體日期，均由僱主與僱員雙方協議選定，如沒有協議，則由僱主因應企業的營運需要指定。

124. 提案人並且在修訂文本中建議了第四十三條新的第七款，定明，“屬本條所指的由僱主指定補償休息時間的具體日期的情況，該日期須至少提前三日指定。”即該機制只適用於本條所指的情形。

125. 相應地，最初文本中的第四十三條第三款移為修訂文本中的第四十三條第八款，以“僅完成部分工作時間”的表述方式取代最初文本中的“…終止…工作…”的表述方式。此外，為了闡釋行文中的“自身原因”，在行文中增加了“不論該情況屬合理或不合理缺勤”。提案人強調，本款的規定只是用以解決相應情況下的補假或補償問題，並不妨礙現行《勞動關係法》中關於僱員義務及勞動紀律規定的適用。還有，提案人在修訂文本中亦增加了“第二款、第四款及第五款所指的補償休息時間或基本報酬”的限定，以此明確補償的目標和基準。如此，在修訂文本中，該四十三條第八款行文被改為：“如僱員因自身原因僅完成部分工作時間，不論該情況屬合理或不合理缺勤，第二款、第四款及第五款所指的補償休息時間或基本報酬根據其已提供工作的時數按比例計算。”

第四十五條(於強制性假日工作)



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

126. 基於同樣的理由，提案人在修訂文本中對法案最初文本所涉及的第四十五條第二款(一)項及(二)項進行了與上述第四十三條相同的技術修訂，將最初文本中“由僱主指定的”表述予以刪除。

127. 最後文本建議的第四十五條第二款規定如下：

“僱員如在上款所指的情況下提供工作，則有權在提供工作後的三個月內享受由僱主指定的一日補償休假，但該休假可與僱主協商以一日基本報酬作為補償代替，以及有以下權利，但不妨礙第五款規定的適用：

(一) 屬收取月報酬的僱員，收取額外的一日基本報酬或在三個月內享受一日補償休假；

(二) 屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，收取所提供工作的正常報酬另加一日基本報酬或在三個月內享受一日補償休假。”

128. 對第四十五條第三款亦進行了與上述修訂文本第四十三條第三款同樣的改善，改善後的行文為：

“為適用上款(一)項及(二)項的規定，僱員收取一日基本報酬或享受一日補償休假，以及享受該補償休假的具體日期，均由僱主與僱員雙方協議選定，如沒有協議，則由僱主因應企業的營運需要指定。”



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

129. 此外，亦增加新的第四款，行文為：“屬本條所指的由僱主指定補償休假的具體日期的情況，該日期須至少提前三日指定。”

130. 最初文本第三款經進行與上述第四十三條第八款同樣的改善後移為第五款。

第八十五條(輕微違反)

131. 由於法案修訂文本中擬新增的《勞動關係法》第五十六-A 條中最初文本的第五款移為第六款，擬修訂的《勞動關係法》第四十三條最初文本中的第三款移為第八款，第四十五條第三款移為第五款，在修訂文本擬修改的《勞動關係法》第八十五條第一款(四)項、第三款(二)項所援引的款項亦作出了相應的調整。

第二條 (增加第 7/2008 號法律的條文):

第四十二-A 條(重疊的補償)

132. 條文旨在規範於週休息日與強制性假日重疊當日，若僱員被安排上班，就按於強制性假日工作的補償制度處理。為使這一法律後果更為清晰，最後文本中對第四十二-A 條第一款作出技術改善，明確表述“重疊的假日按強制性假日處理，僱主須在緊接的三十日內安排僱員享受上條第一款所指的有薪休息時間”。



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

133. 而第四十二-A 條第二款原意是希望明確僱主須在三十日內另行安排僱員週假的規定並不妨礙僱員於強制性假日工作時有權獲得報酬方面的補償，惟原第四十二-A 條第二款只援引第四十五條的第二款，未能全面涵蓋第四十五條的補償制度。

134. 經過考慮，提案人建議對最初文本第四十二-A 條第二款作出立法技術上的簡化處理，從而達到可以涵蓋整體補償制度的目的。改善後的行文為，“上款規定不妨礙第四十三條及第四十五條規定的適用”。

第五十六-A 條(侍產假期間)

135. 在法案最後文本中，第五十六-A 條第二款明確了侍產假需“於嬰兒母親懷孕超過三個月至嬰兒出生後三十日內享受”。

對於最後文本的修改，大部分委員會成員表示贊同，但有個別委員會成員表示不認同。

136. 最初文本內的第五十六-A 條第五款規定了兩種特殊情況下的侍產假：“（一）嬰兒出生時已死亡；（二）活產嬰兒在出生後三十日內死亡。”



137. 基於第五十六-A 條第二款規定侍產假最遲“於嬰兒出生後三十日內享受”，當出現“活產嬰兒在出生後三十日內死亡”時，男性僱員很可能已享受了五個工作日的侍產假，而法案的原意並非再另外增加五個工作日的侍產假，故此，提案人建議將原本第五十六-A 條第五款“活產嬰兒在出生後三十日內死亡”的部分予以刪除，意味著將有關情況剔除出有權享受侍產假的範圍。

138. 提案人補充，當男性僱員按第五十六-A 條規定享受五個工作日侍產假之後，若然仍有需要，可以按《勞動關係法》第五十條第二款（一）項的規定¹⁵，向僱主提出三個工作日的缺勤。

139. 另外，提案人經考慮委員會的意見，認同在“懷孕超過三個月的非自願流產”的情況下，男性僱員應該要照顧剛流產的女性，這亦是與女性僱員產假制度立法精神的一個配合¹⁶，因此，在法案最後文本建議新增的《勞動關係法》第五十六-A 條第六款（二）項引入“嬰兒母親懷孕超過三個月的非自願流產”的情況，將該情況納入有權享受侍產假的範圍。

140. 除此之外，上述第六款亦明確了在相關特殊情況下可行使侍產假權利的期間為“於有關事實之日起計三十日內”。

¹⁵ 《勞動關係法》第五十條第二款規定，下列者視為合理缺勤：

（一）因配偶、第一親等直系的血親或姻親死亡而連續缺勤三個工作日。

¹⁶ 《勞動關係法》第五十四條第五款（二）項有關產假的規定。



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

141. 經考慮委員會的意見，提案人在修訂文本中建議對第五十六-A 條第三款至第五款的行文重新設置，主要改善包括：

(1) 將原第三款及第四款有關通知的規定合併，不論嬰兒出生前抑或嬰兒出生後的情況，統一由第三款專門規範通知事宜，行文為：

“男性僱員須將嬰兒出生的事實儘早通知僱主；如其擬在嬰兒母親懷孕超過三個月，至嬰兒出生前的期間內享受部分侍產假，則至少須提前五日通知僱主，或如屬不可預見的情況，則須儘早通知僱主。”

(2) 所要求的證明文件由原來的「嬰兒出生證明」或「僱員簽署的聲明書」改為「嬰兒出生證明」或「醫生證明」。新的第四款規定如下：

“除上款所指的通知外，男性僱員還須向僱主提交下列任一文件以證明支持其享受侍產假的事實：

(一) 由澳門特別行政區政府或澳門特別行政區以外地方所屬國家或地區主管當局發出的嬰兒出生證明；

(二) 持有澳門特別行政區政府發出執照的醫生或澳門特別行政區以外地方所屬國家或地區主管當局發出執照的醫生所發出的醫生證明。”

(3) 提案人建議嬰兒父親可向僱主遞交其他文件證明有關事實，只要僱主接受便可。為此，最後文本建議第五十六-A 條第五款



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

作出如下規定：“如男性僱員未能提交上款所指的證明文件，則可遞交其他證明文件，只要僱主接受其足以支持享受侍產假的事實。”

第五十六-B 條（侍產假的報酬）

142. 修訂文本本條第一款對最初文本中的第五十六-B 條第一款進行了技術改善，行文修改為：“在嬰兒出生之日或上條第六款所指事實發生之日勞動關係已超過一年的男性僱員，有權收取侍產假期間的基本報酬，但不妨礙下款規定的適用。”

第四條（過渡規定）

143. 提案人對最後文本第四條引入技術修訂，第一款改為“如屬本法律生效後三年內分娩或出現經本法律修改的第 7/2008 號法律第五十四條第五款及第六款的情況，且發生上述事實時勞動關係已超過一年的、持有澳門特別行政區居民身份證的女性僱員，僱主根據第 7/2008 號法律第五十五條的規定向其支付產假報酬的日數至少應為五十六日，但如屬第五款規定的情況除外。”

第二款行文中寫明，“按上款規定實際支付的產假報酬”。

第五款行文改為，“如本法律生效後三年內出現經本法律修改的第 7/2008 號法律第五十四條第五款（二）項的情況，且事實發生時



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

勞動關係已超過一年的、持有澳門特別行政區居民身份證的女性僱員所享有的產假日數少於五十六日，則不適用第一款至第三款的規定。”

第五條（在時間上的適用）

144. 提案人在修訂文本中建議將最初文本第五條第一款中的“形式效力條件”表述刪除。

V

結論

委員會經細則性審議及分析後認為：

- 1、本法案具備在全體會議作細則性審議及表決的必需要件；
- 2、建議邀請政府委派代表列席為細則性表決本法案而召開的全體會議，以提供必需的解釋。

2020年5月8日於澳門



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

委員會

黃顯輝
(主席)

崔世平
(秘書)

張立群

高天賜

梁安琪



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



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

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, followed by several smaller ones, and a series of initials or short signatures at the bottom.

附件



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

**《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》法案
關於立法會第三常設委員會主席要求政府提供資料**

因應立法會第三常設委員會主席要求特區政府就建議對第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 70 條第四款所指的，用於計算不以合理理由解除合同的月基本報酬最高金額調升至澳門幣 21,000 元，現提供資料如下：

法案建議將用於計算解僱賠償的月基本報酬上限由澳門幣 20,000 元調升至澳門幣 21,000 元，對於這一金額的調升建議，特區政府除考慮平衡各方面的因素，例如就業市場狀況的穩定性、僱主的承受能力、僱員權益的保障及整體經濟的變動情況等，亦主要參考了一籃子的指標，尤其包括：

- 2015 年至 2017 年的綜合消費物價指數累計增幅為 3.63%
- 由澳門幣 20,000 元調升至澳門幣 21,000 元的幅度為 5%；
- 根據財政局提供的 2015 年數據顯示，若上調至澳門幣 21,000 元，企業僱員及中小企僱員的受惠人數分別佔相關僱員總數的 67.6% 和 88.9% (見表一及表二)。

表一、職業稅 2015 年度企業僱員收入分級統計(註)

僱員 2015 年度每月收入金額	企業僱員數 (不包括外地僱員)	百分比
\$1 至 \$13,999	136,172	50%
\$14,000 至 \$20,000	42,664	16%
\$20,001 至 \$21,000	6,258	2%
大於 \$21,001	88,544	32%
總計：	273,638	100%

資料來源：財政局



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

表二、職業稅 2015 年度中小企僱員收入分級統計(註)

僱員 2015 年度每月收入金額	企業僱員數 (不包括外地僱員)	百分比
\$1 至\$13,999	98,778	75%
\$14,000 至\$20,000	17,224	13%
\$20,001 至\$21,000	1,494	1%
大於\$21,001	14,737	12%
總計：	132,233	100%

資料來源：財政局

- 根據財政局提供的 2016 年數據顯示，若上調至澳門幣 21,000 元，企業僱員及中小企僱員的受惠人數分別佔相關僱員總數的 66.3% 和 87.9% (見表三及表四)。

表三、職業稅 2016 年度企業僱員收入分級統計(註)

僱員 2016 年度每月收入金額	企業僱員數 (不包括外地僱員)	百分比
\$1 至\$13,999	131,552	48%
\$14,000 至\$20,000	43,707	16%
\$20,001 至\$21,000	6,428	2%
大於\$21,001	92,196	33%
總計：	273,883	100%

資料來源：財政局

表四、職業稅 2016 年度中小企僱員收入分級統計(註)

僱員 2016 年度每月收入金額	企業僱員數 (不包括外地僱員)	百分比
\$1 至\$13,999	96,194	73%
\$14,000 至\$20,000	18,274	14%
\$20,001 至\$21,000	1,541	1%
大於\$21,001	15,927	12%
總計：	131,936	100%

資料來源：財政局



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

- 根據財政局提供的 2017 年數據顯示，若上調至澳門幣 21,000 元，企業僱員及中小企僱員的受惠人數分別佔相關僱員總數的 63.5% 和 87.0% (見表五及表六)。

表五、職業稅 2017 年度企業僱員收入分級統計(註)

僱員 2017 年度每月收入金額	企業僱員數 (不包括外地僱員)	百分比
\$1 至\$13,999	128,034	46%
\$14,000 至\$20,000	42,956	15%
\$20,001 至\$21,000	5,326	2%
大於\$21,001	101,220	37%
總計：	277,536	100%

資料來源：財政局

表六、職業稅 2017 年度中小企僱員收入分級統計(註)

僱員 2017 年度每月收入金額	企業僱員數 (不包括外地僱員)	百分比
\$1 至\$13,999	94,666	71%
\$14,000 至\$20,000	19,184	15%
\$20,001 至\$21,000	1,592	1%
大於\$21,001	17,332	13%
總計：	132,774	100%

資料來源：財政局

註：

- 一："2015 年、2016 年及 2017 年度每月收入金額"為來自政府部門以外的第一組總收益除以 12 個月，不足 1 元者則進至 1 元。
- 二：僱員是指申報有來自政府部門以外的職業稅第一組收益記錄者，不論其入職及離職日期。
- 三：企業是指非政府部門的第一組僱主。
- 四：中小企是指非政府部門的第一組僱主，且 2015 年、2016 年及 2017 年度申報有收入之僱員不多於 100 筆記錄者。
- 五："外地僱員"是指證件類別為 15(外地僱員身份認別證)者。