



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

關於立法會梁榮仔議員書面質詢的回覆

遵照行政長官指示，本人對立法會 2015 年 2 月 2 日第 131/E100/V/GPAL/2015 號函轉來梁榮仔議員於 2015 年 1 月 30 日提出，行政長官辦公室於 2015 年 2 月 3 日收到之書面質詢，答覆如下：

有關因病或意外受傷而缺勤的日數方面，不論有關企業的類型為何，僱主聘請僱員的目的是為企業提供工作，而僱員對企業的持續營運亦屬不可缺少的要素，因此，在制定《勞動關係法》時，為保障及平衡勞資雙方的合理權益，訂定了因病或意外受傷而缺勤的日數每曆年最多為連續三十日或間斷四十五日。

有關輪班工作的額外報酬方面，《勞動關係法》亦作出了具體的規範，因應工作性質訂定了相關的權利與義務、應遵守的休息時間和補償方式等。在該法律的立法過程中，考慮到勞資雙方在法定的前提下可自由訂定工作條件，尤其包括上班模式及報酬等，並在雙方取得合意的情況下始建立勞動關係，換言之，勞資雙方在建立勞動關係時已對有關工作條件作出考慮。因此，該法律規定了倘僱員入職時已知悉其須提供輪班工作，則僱主無須向僱員支付額外報酬；相反，倘僱員入職時並不知悉其須提供輪班工作，而僱主在日後改變僱員的恆常上班模式並要求其提供輪班工作，則僱員可依法收取有關的額外報酬。

此外，特區政府已開展檢討及修訂《勞動關係法》的工作，並已於 2015 年 3 月 31 日將相關的修法框架送交社會協調常設委員會執行委員會的勞資雙方代表，隨後會召開會議就有關事宜進行討論，亦會展開有關的公開諮詢工作，以廣泛收集社會各界的意見。在檢討過程中，特區政府會持續以開放的態度聽取社會各界的修法意見，亦會按社會實際情況對有關的法律內容進行審視及研究，以完善現行的法律制度。

至於制訂“工會法”方面，自 1999 年澳門回歸以來至今，



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

立法會議員已先後五次向立法會提交《工會團體基本權利法》法案，結果因對制定“工會法”仍然存在分歧而未能獲得通過，顯示社會對“工會法”的立法未能取得共識。特區政府一直以來對制定“工會法”均持開放態度，但考慮到有關法案具有相當的複雜性，而且涉及的層面非常廣泛，故必須在取得社會的廣泛共識時，才能有序地開展相關的立法工作，讓有關法案能更符合澳門社會的整體利益。

雖然現時“工會法”仍未獲得通過，但特區政府已透過一系列法規以保障僱員享有結社、集會、遊行、示威、組織和參加工會、罷工的權利和自由，包括《澳門特別行政區基本法》第 27 條、第 2/99/M 號法令《結社權規範》、《民法典》第 155 條、第 4/98/M 號法律《就業政策及勞工權利綱要法》第 5 條第 1 款(f)項、第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(1)項、第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條等。與此同時，特區政府一直致力維持勞資關係的和諧和穩定，本局作為勞動監察的職權部門，當勞資雙方出現勞動權益方面的爭議時，本局會以中立的態度為勞資雙方擔當溝通橋樑的角色，主動介入及積極推動勞資雙方在平等的基礎上進行溝通及協商，務求以和諧的方式促使勞資雙方達成協議。上述機制一直以來行之有效，透過協商的方式進行調解，除了能取得較佳的解決方案外，無疑亦有助勞資關係的和諧及穩定發展。

勞工事務局局長

黃志雄

二零一五年五月五日