



關於立法會黃潔貞議員書面質詢的答覆

遵照行政長官指示，本人對立法會 2016 年 6 月 13 日第 514/E415/V/GPAL/2016 號函轉來黃潔貞議員於 2016 年 6 月 3 日提出的書面質詢，答覆如下：

本局作為勞動監察的職權部門，一直致力保障及維護僱員的合法權益，倘獲悉有任何僱員受到不公平及不合理的對待，本局定必依法作出跟進調查。

根據本澳現行相關法律，從以下幾方面保障女性僱員的權利：

1. 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 56 條第 1 款規定，僱主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。

2. 《勞動關係法》第 56 條第 2 款及第 3 款明確規定，除非具合理理由，否則僱主不得單方面與處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員終止勞動關係，倘若僱主違反上述規定，須向被解僱的女性僱員作出相等於五十六日基本報酬的賠償，以及須支付有關不以合理理由解除合同的賠償，以及倘有的其他賠償。

3. 另外，第 52/95/M 號法令《保障男女勞工在就業上獲平等之機會及待遇》明確規定女性不論在職業培訓、就業招聘、職業或職程之晉升及從事獨立活動等方面，均享有與男性同等的機會及待遇。同時，《勞動關係法》第 6 條亦規定，任何僱員或求職者不得在沒有合理理由的情況下受到任何歧視。

透過上述各項法例的規定，保障了女性僱員於工作上不受歧視，並享有平等的機會及待遇，亦保障了處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員不應被安排對其身體不適宜的工作。

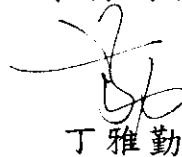


澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
勞工事務局
Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais

此外，根據《勞動關係法》第 59 條第 5 款之規定，就降低報酬的事宜，勞資雙方須達成書面協議，僱主並須於 10 日內通知本局，該減薪協議才產生效力。而對屬於外地僱員的情況，僱主必須就減薪的事宜向本局提出申請，並在獲得批准後方可降低有關外地僱員的報酬。

特區政府正持續跟進《勞動關係法》的檢討及修訂工作，將透過不同渠道和多元方式，廣泛收集和聽取公眾以及相關團體的意見，包括進行公開諮詢。對於質詢中提出修法以明確規範懷孕女性僱員從事夜班工作，以及調升僱主並非以合理理由終止與處於懷孕期或分娩後三個月內女性僱員的勞動關係而須支付的賠償之意見，特區政府會持續以開放的態度聽取社會各界的意見，並會按社會實際情況進行審視及研究。

勞工事務局代局長



丁雅勤

二零一六年八月十一日