



關於立法會區錦新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 15 日第 527/E426/V/GPAL/2016 號函轉來區錦新議員於 2016 年 6 月 3 日提出的書面質詢，答覆如下：

根據《勞動關係法》第 5 條，僱主有權根據相關法規訂定提供工作時所應依循的規定，並可為此制定載明工作安排及工作紀律的企業規章。換言之，僱主有權就紀律懲戒方面訂定相關的措施，例如警告信。然而，倘僱員認為警告信內容與事實不符，僱員應謹慎考慮是否簽署有關信件。另外，倘僱主因此作出解僱，而僱員認為勞動權益受到損害，有關僱員應儘快向本局反映，以便本局立案跟進，確保勞資雙方的合法權益。

至於質詢所指以警告信作為合理解僱的情況，根據《勞動關係法》第 68 條第 2 款的規定，對於僱員的行為或相關情況是否構成僱主解除合同的合理理由，要視乎該行為或情況是否對工作構成嚴重影響，並導致勞資雙方不可能維持勞動關係。而上述法律第 69 條第 2 款只是舉例列出一些構成僱主解除合同的合理理由，並沒有具體說明僱員發生過錯的次數多少才構成解除合同的合理理由。因此，是否足以構成僱主解除合同的合理理由並不單純取決於警告信的數量，還須視乎有關行為或情況的嚴重性是否導致不可能維持勞動關係。此外，須指出的是，倘僱主採取合理理由解僱，則僱主須負舉證責任，即僱主有責任證明僱員的行為嚴重至不能繼續維持工作關係。

在處理任何勞資糾紛個案時，本局均以持平的態度依法調查取證，履行職責以保障勞資雙方的合法權益。於個案的跟進調查過程中，本局均會向勞資雙方作出調查及取證，包括向勞資各方



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

錄取詳細聲明以了解有關訴求、要求提供相關資料及佐證，倘有需要，亦會要求提供有助釐清事實的錄像及其他一切人證和書證，再就勞資各方提供的資料及證據作綜合分析，並依法作出判斷。

同樣，對於勞資雙方爭議有關事實或情況是否構成解除合同的合理理由，本局亦會進行調查及分析有關理由是否合理，並不會僅考慮警告信而作出判斷。倘證實僱主所引用的理由缺乏根據，並拒絕按法律規定支付僱員應得的解僱賠償金額，就該違法行為，本局會依法將有關個案送交司法機關處理。

本局一直致力促進及協調勞資關係的和諧發展，保障勞資雙方的合法權益，倘本局知悉有任何僱員受到僱主不公平及不合理的對待，定必依法跟進處理。

勞工事務局局長

黃志雄

二零一六年七月四日