



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 2/IV/2012 號意見書

事由：《非高等教育私立學校教學人員制度框架》法案

## I – 引言

澳門特別行政區政府於二零一一年六月二十日向立法會提交《非高等教育私立學校教學人員制度框架》法案，立法會主席於同月二十一日根據立法會議事規則的規定接納了該法案。

上述法案於二零一一年六月二十九日在全體會議上進行了引介、一般性討論及表決，並於同日分派予本委員會進行審議及編製意見書。

為此，委員會分別於二零一一年七月七日、十九日、二十五日和二十八日、十一月十四日和二十五日及二零一二年一月十八日、二月二日和二十日召開了會議。政府代表於二零一一年七月十九日、二十五日和二十八日、十一月二十五日及二零一二年二月二日列席了會議，向委員會作出必要的解釋。除了委員會的會議外，立法會及政府的顧問為改善法案的技術問題亦展開了多次工作會議。



由於法案廣為社會所關注，屬其他委員會的多位議員亦曾多次列席本委員會召開的會議，共同分析法案並就其載有的立法政策取向發表意見。

政府於二零一一年十月三十一日提交了法案的一個工作文本。之後，委員會對此進行分析並與政府討論當中的修改，立法會及政府的顧問亦對文本進行了技術上的改善。政府於二零一二年二月十四日提交了法案的最後文本。本意見書內所引述的條文均以法案的最後文本為依據，但在必要時會引述最初文本的條文，屬此情況時將加以說明。

在此需特別指出，政府在聽取議員的意見時持開放態度，並就委員會提出的很多問題積極尋求解決方法。

## II - 引介

根據法案附同的理由陳述，提出本法案是由於有必要落實第9/2006號法律《非高等教育制度綱要法》。該法第四十條第六款規定：“私立學校教學人員的工作類型、職級、考評、工作量、退休保障及相應的權利和義務的制度框架，由專有法規訂定。”除有這項法律要求外，“目前規範私立教育機構教學人員的三月二十五日第15/96/M號法令已實施十五年”，意味著已與現今的教育制度脫節。



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

如理由陳述所言，為落實第 9/2006 號法律《非高等教育制度綱要法》，本法案規範了“非高等教育範疇私立學校教學人員的權利和義務、任職要求、職程制度、工作時間、專業發展、薪酬待遇和退休保障等，其實施對澳門非高等教育將帶來以下正面作用”：

- 提升教師的任職要求，保證師資的專業水準；
- 促進教學人員的專業發展，將專業發展作為職級晉升的要件之一；
- 建立專業的學校領導與管理團隊，規定校長的學歷不得低於其所任職的學校中任教最高教育階段的教師須具備的學歷。與此同時，學校其他中、高層管理人員的學歷亦不得低於其管理的教育階段的教師須具備的學歷；
- 促進教學人員的自我約束和專業管理，成立“教學人員專業委員會”；
- 建立教學人員職程制度，鼓勵教師長期獻身教育事業，為此設置了六個職級，規定了進入起點職級的條件，並從服務時間、工作評核和專業發展三方面規定了晉升的條件。此外，還設置了提前晉升的機制，以及“卓越表現教師”榮譽；
- 適當減少教師的授課時數，讓他們有更充分的時間參加專業發展以及照顧學生的個別需要；
- 革新現行法律規定，對不同教育階段的授課時數作出區分；



Handwritten notes and signatures in the top right corner, including a large checkmark and several initials.

- 訂定合理的薪酬制度，引導學校合理使用公帑，確保教學人員的報酬及公積金供款支出達到學校固定收入的一定比例；
- 訂定同一教育階段不同職級教學人員的工資差幅；
- 加強教學人員的退休保障，規定學校必須為教學人員設立公積金；
- 全職教學人員免費享有衛生護理保障。

政府認為“法案有助於為澳門非高等教育的私立學校建立一支高素質的教學人員隊伍，其順利實施將對澳門特別行政區的人才培養和長遠發展產生積極和十分重要的作用”。<sup>1</sup>

### III — 概括性審議

1. 本法案屬非高等教育法律制度改革中的一項工作。這項改革始於立法會通過的第 9/2006 號法律《非高等教育制度綱要法》，之後，立法會於 2010 年通過了政府提交的《非高等教育公立學校教師及教學助理員職程制度》，即第 12/2010 號法律。在此基礎上，現在要對非高等教育私立學校的法律制度，即三月二十五日第 15/96/M 號法令所定制度進行檢討。

2. 私立教育機構教學人員通則的修訂，對澳門社會十分重要，因這裡有超過九成的非高等教育機構屬私立性質。鑒於澳門這種傳統狀

<sup>1</sup> 法案理由陳述最後一段。



況，委員會在分析法案時須更為審慎<sup>2</sup>。由於法案於 2011 年 6 月 20 日才提交，故委員會無法如教學人員、學校及立法會所願，在 2011 年 8 月 15 日會期完結前完成有關分析。

3. 委員會對教學人員透過不同途徑向立法會反映的憂慮甚為關注。他們的憂慮主要與公開諮詢的最後文本和提交立法會的文本之間存在差異有關。於全體會議討論該法案時亦曾就有關差異展開辯論，議員對此也感到奇怪，因公開諮詢的最後（第三）文本是教學人員和學校已取得共識的文本。委員會分析法案時再次提出這個問題，認為政府應就諮詢文本與提交立法會的文本之間的差異作出解釋。法案兩個文本之間的主要差異如下：

- 刪除了有關超時工作、超時授課及其相關報酬的規定；
- 刪除了有關跨日工作及其相關報酬的規定；
- 刪除了政府為教學人員作一次性公積金撥款的規定。

4. 除此之外，本委員會及屬其他委員會的議員亦提出了很多其他的問題，故此向政府提交了一份詳盡的文件，當中反映了議員就法案提出的主要問題。

<sup>2</sup> 立法會在討論《非高等教育公立學校教師及教學助理員職程制度》時已對非高等教育私立學校教學人員通則大表關注。當時本第二常設委員會已於第 3/IV/2010 號意見書中表示：“有必要提升教師的專業素養。但同時委員會認為，在立法調整公立學校教師職程時，應充分考慮私立學校和公立學校之間的平衡……”。該意見書同樣提到：“政府除在法規方面進行調整外，未來亦將增加教育資金投入，考慮相應提升對私校及教師的支援及津貼等，以達致相對平衡”。參閱第二常設委員會 2010 年 8 月 5 日第 3/IV/2010 號意見書第 5、6 頁。



基於意見書的系統及編排，在此僅列出其中一些議員較關注的問題。

這些問題包括：

- 教師一年一約的聘用慣例，成為教師職業不穩定的因素，且不符合第 7/2008 號法律《勞動關係法》。法案對此沒有提供解決方法；
- 欠缺師範培訓的認證，致使委員會對其作為入職要件提出質疑；
- 法案有關標的之規定有欠清晰，不清楚法律是否一律適用於特區所有的私立學校，而不論其是否本地學制或是否牟利機構。這個問題十分重要，因與學校須確保每個學校年度教學人員的報酬及公積金供款支出達到學校固定及長期收入的百分之七十或以上的法律規定有關；
- 另一個與上述有關的問題是學校管理人員例如校長的報酬在該百分之七十中所佔比例，曾討論是否需為這些人員的報酬上限作規範，以保障管理人員和教師報酬的分配能在這百分之七十的收入中取得適當平衡；
- 各職級之間的工資差距的計算方式；
- 法案對適用對象作出區分，其制度僅適用於全職教學人員，而不適用於非全職的教學人員；
- 規定任職教師的年齡上限；



Handwritten signatures and initials in the top right corner, including a large 'N' and 'J'.

- 教學人員的工作表現評核、其相關的目標及保障，包括：
  - (1) 申訴保障；
  - (2) 教學人員評核委員會及專業委員會的組成方式；
  - (3) 取得負面評語的後果；
  - (4) 校長不受評核制度約束；
  - (5) 評核委員會成員的評核及其相關的迴避制度；
- 幼兒教育教師的授課時間安排，在法案的最初文本中是以小時而非以節課計算，導致這些教師的授課時間較長；
- 法案沒有對學校支付的年資獎金作出規定；
- 法律生效的時間。

5. 政府在與委員會開會時，對該等問題一一作出了解釋，並接納了委員會提出的很多意見和建議。接下來將主要闡述政府的有關解釋、所作決策或維持立場以及這些內容如何反映在法案文本中，而且在有需要時將在細則性分析部份作更詳盡的說明。

5.1. 關於第三份諮詢文本與提交予立法會的文本兩者之間所存在的差異，政府解釋說，提交予立法會的最終文本是政治取向的結果，當中某些事項，例如超時工作將援用《勞動關係法》（第7/2008號法律），因為政府無意為教學人員設立特別的制度。此外，另有一些事項將留待日後規範，包括政府撥予教學人員公積金的款項以及跨日工作的定義和報酬。政府認為，涉及該公積金撥款的事項較適宜以



其他法規作出規範；至於跨日工作，由於《勞動關係法》尚未規範有關制度，如本法案對此作出規定則將之變成一個特別的制度，而這樣的做法與政府就該事宜所持的政策取向並不一致。由於該情況並非教育界所獨有，其他行業也同樣存在該問題，所以政府認為可留待將來修改《勞動關係法》時制定能涵蓋其他職業的一般規範。直到專門規範出台前，學校將向提供跨日工作的教師發放津貼。

儘管委員會認為，關於政府向教學人員公積金提供的撥款及跨日工作的規定應載於法案內，因為這能使法案就教學人員權利方面的規範更為完整。但是委員會亦能理解政府欲以一般規範來處理該等事項的意向，以加強有關制度的連貫性，因為所有在該等事宜上需要有規範的行業將包涵在新設的制度內。然而，就超時工作援用《勞動關係法》方面，法案文本的相關規定既不明確<sup>3</sup>，亦欠缺何為超時授課的定義。因此，委員會認為，即使不想脫離《勞動關係法》而創設特別制度，亦應在法案中明確訂定超時工作和超時授課的定義，以及相關補償形式。政府經了解委員會的關注後，在法案文本中增加了有關該等事項的規定。關於這一點，將在細則性分析部份再作說明。

5.2. 至於學校對教師合同一年一聘的現有做法，政府解釋，所謂聘書具有傳統儀式上的意義，在每年開學禮上，以此代表學校對教學人員的尊重。法案並沒有對續約事宜作出規範，原因是政府認為《勞動關係法》規定的相關制度適用於教師的合同，因此，無需在法案內增設關於教學人員合同的規定。

<sup>3</sup> 參閱法案原文本第三十六條。



對於該問題，委員會認為，既然政府意識到該做法的存在，而且該做法並不符合《勞動關係法》的規定<sup>4</sup>，政府有責任提醒相關學校必須完全遵守該法律的規定。根據第 38/93/M 號法令第三十二條第一款的規定，私立學校須遵守適用的法律規範，此外，根據第 9/2006 號法律《非高等教育制度綱要法》第三十五條第三款的規定，學校須受政府的監察，因此，政府應在尊重學校所享有的教學、行政和財政自主權的前提下，行使其特權來監察學校作出的行為並確保學校遵守現行法律的規定。

針對上述問題，有部分議員與政府曾討論能否在將來的法律規範中建立一機制，防止校方在無合理理由的情況下解僱教學人員，以加強對該等人員的保障<sup>5</sup>。

經討論後，政府認為，由於《勞動關係法》並沒設有該機制，故不宜在本法案中作規定。由於本法案訂立的制度補充適用《勞動關係法》，因此，如教學人員被無理解僱，則適用《勞動關係法》訂定的制度，尤其是賠償的事項。

<sup>4</sup> 《勞動關係法》第十九條第一款規定：“在不妨礙就業政策特別法例訂定的情況下，僅在為了滿足企業的臨時需要，尤其屬季節性、過渡性或特殊性的臨時需要，且僅以滿足有關需要所需期間為限的情況下，方可訂立具期限合同。”同條第二款列出，為適用《勞動關係法》，被視為“臨時需要”的情況。教師工作並不屬於任何一種所列出的“臨時需要”（替代缺勤的僱員除外），因此，根據同條第四款的規定，與教師訂立的合同屬不具期限的勞動合同。

<sup>5</sup> 有部分議員擔心因工作表現評核而提出聲明異議的教師或因職業上的晉級而達到收取最高報酬的教師會遭解僱。



5.3. 委員會曾質疑政府為何在法案中沒有關於師範培訓學歷的認證規定。委員會認為，如缺乏該教師入職要件的認證機制，有可能令人對法案擬提升教學素質的目的產生疑問。專業發展的要件同樣出現這個問題。據委員會所知，專業發展活動並不總是針對教學領域，教授的課程有時與教育並沒有太大的關係，但卻佔用了教學人員可用於提升本身專業水平例如研究生或碩士課程的學習時間。這些能提升水平的專業培訓課程，卻完全不在專業發展考慮之列。

據政府向委員會所作的解釋，師範培訓課程未設任何認證制度，因為對已於教育暨青年局登記的教師，該局在開始聘用時會對有關教師的學歷進行認證和認可。此外，還會向學校發出指引，說明聘請教學人員需要遵守的要件。因此，學校絕對沒可能在有關教師的學歷及其他入職要件與法律規定或教育暨青年局發出的指引不相符的情況下，擅自聘請教學人員。

至於專業發展的要件，同樣將由專有法規規範，而有關審核專業發展活動時數的行政規範，則由教學人員專業委員會訂定。對於委員會就專業發展的評估所提出的意見，即不應只以時數為基礎，亦應考慮有關課程的質量，政府的回應是，如法案第四十五條第六款所規定，該事項將由補充性行政法規訂定。

5.4. 法案的標的同樣成為了委員會分析的對象，因為有關的行文有欠清晰，不清楚法案是否適用於所有澳門特區的私立學校，不論其是否屬本地學制、是否牟利或是否已加入免費教育制度。這個問題相



當重要，因為與學校必須保證每個學年教學人員的報酬及公積金的供款支出佔學校固定及長期收入的百分之七十的問題有直接關係。委員會認為這個百分之七十的規定，只對接受公共支援的學校實施才合理。沒有加入免費教育網的學校和沒有接受公共支援的學校不應納入此一規定，否則可能會對學校受第 9/2006 號法律《非高等教育制度綱要法》第三十五條第二款所保障的行政和財政自主造成不恰當的干預。

得悉委員會在這個問題上的立場後，政府解釋有關的立法意向是希望將所有本地學制的非高等教育私立學校納入本法案的標的，包括牟利的學校在內<sup>6</sup>。由於這個政策取向已得到教育界的接納，因此希望法案能夠體現政府與私立學校之間所達成的這個共識。至於強制所有學校將百分之七十的固定及長期收入用於教學人員的報酬及公積金上，據政府說，這是希望提高和保障教育的素質以及學校在教育方面的工作。政府認為向學校給予資助的同時，亦有責任確保所給予的資助能夠真正為提高教育的素質和改善教學人員的薪酬待遇起著實質的作用<sup>7</sup>。然而，政府認同，沒有接受公共支援的學校，其行政和財政自主實際上不應被削弱。基此，政府同意對法案的有關條文進行修改，明確法律的標的是包括澳門特區所有本地學制的非高等教育私立學校，沒有接受公共支援的學校無需遵守將百分之七十的收入用於人員的報酬及公積金的規定。

<sup>6</sup> 政府還澄清現時本地學制的學校當中並沒有牟利的學校，但不排除將來會出現這類學校，因此希望在法案保留這個可能性。

<sup>7</sup> 政府的這個責任建基於十一月十五日第 63/93/M 號法令，即規範非營利私立教育機構會計格式的運用以便政府能夠跟進非營利私立學校的管理活動的法令。



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

*[Handwritten signatures and initials in the top right corner]*

同樣就學校必須將百分之七十的收入用於教學人員的報酬及公積金的問題，委員會內有議員提出應否為該百分之七十的收入訂定學校管理層的報酬所占比例，甚至訂定一個上限，以確保教師的報酬不會因為用於管理層報酬的開支而受影響。尤其是用於校長報酬的開支，由於其金額不受監管，有可能導致管理層與教學人員的報酬失去平衡。

就這個問題，政府認為在法律行文內為管理層的報酬訂定一個百分比，或為校長的報酬訂定一個上限，是對受《基本法》第一百二十二條和《非高等教育制度綱要法》保護的學校自主原則的一種侵越。政府認為應由學校本身為管理層訂定報酬的金額，包括校長的報酬。最後，委員會接受了這個觀點。然而，為達至法案的目的，委員會認為應提醒和鼓勵學校審慎處理訂定校長和管理層報酬的事宜，以便合理地平衡他們與教師之間的報酬。

5.5. 關於工資的問題，委員會還認為第一級和第六級的工資差距只有一點三倍會減低有關職程的吸引力。在與政府召開會議的過程中，委員會建議是否能將該差距擴大到一點六倍，以便對教學人員在職業前景上產生更大的激勵。此外，委員會認為計算方式的表達過於複雜，容易在法律適用中產生疑問。因此，認為既然第一級和第六級的工資差距是百分之三十，就應該在法律中明確規定。



Handwritten notes and signatures in the top right corner, including a large 'E' and 'T' and several other scribbles.

然而，政府維持其最初的立法取向，即維持有關職程的第一級和最後一級之間的差幅不變。但最後接受了委員會的建議修改有關計算方式的行文，變成現時法律行文中所載的，即第一級和第六級教學人員的工資應有百分之三十的差距。

5.6. 法案最初文本的適用對象只有本地學制私立學校的全職教學人員，但另有規定者除外。換句話說，將來法律的適用範圍排除了非全職的教學人員，除非另有規定。在這種情況下及按照有關範圍的規定方式，整個法案中設有多項規定，有的同時適用於非全職的教學人員，有的則將這些教學人員排除於適用範圍之外。這種區別對待的情況在委員會引發了不少的問題。首先是與《基本法》第二十五條有關平等原則的規定不一致。對此，立法會已分別在不同時候發表過意見，尤其是在分析勞動關係法<sup>8</sup>和分析一份立法會所收到有關非全職工作法律制度的請願書時已經發表過意見<sup>9</sup>。其次，由於非全職工作未有規範<sup>10</sup>，所以認為法案不應在澳門特區的法律尚未對此作出規範的情況下就訂定有關勞動關係的特別規定。

<sup>8</sup> 見立法會第三常設委員會二零零八年七月二十五日第 1/III/2008 號意見書，其中指出：這種對全職工作和非全職工作的區別對待，在法律上應透過按比例的原則及職務內容的對照加以體現，而非排除僱員享有的、與工作時間毫無關係的基本權利。

<sup>9</sup> 見立法會第三常設委員會二零零八年八月八日第 2/III/2008 號報告書。這份報告書亦指出：“……因合同所定工作時間的安排方式而對僱員有不同的對待，可導致違反平等享受法定權利和保障的原則。這裏出現的是一種對具有相同性質、僅在工作時間方面有所不同的情況給予不同對待的狀況。歸根究底，這裏觸及基本法第二十五條規定的‘澳門居民在法律面前一律平等’的原則的問題。”

<sup>10</sup> 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第三條第三款規定，非全職工作由特別法例規範。這項工作到目前為止還沒有進行。



首次與政府召開會議時委員會已提出該問題。當時政府理解委員會的憂慮，因而適當地對法案的範圍作出了修改。因此，將來的法律會適用於在澳門特區非高等教育本地學制私立學校任職的所有教學人員，只在非常特殊的情況下才維持原有的立法取向（主要在取得免費衛生護理方面），對此在細則性審議時將再作說明。

針對該事項，委員會還提出希望知道將來的法律會否包括在私立學校任職的非本地居民的教學人員。政府的回應是正面的，即將來的法律會適用於所有在澳門特區任教的教學人員。所採取的立法取向是，法律不但適用於擁有居民身份的教學人員，無論其是否永久居民，同時亦適用於僅取得澳門特區逗留許可的人士，即外地僱員。

5.7. 法案的最初文本第十二條訂明，教學人員任職年齡上限為六十五歲。會上，不論委員會本身或列席會議的非委員會成員，對這個任職年齡上限均有不同的反應。部份議員認為教學工作的要求十分嚴格，認同把該任職年齡上限定為六十五歲。另一方面，亦有部分議員認為教學人員的年齡上限應如同受私法規範的其他行業一樣，交由雙方（學校和教學人員）酌情決定。

政府在面對缺乏共識的情況下，撤消了法案文本內關於教學人員任職年齡上限的規定。故此，將來亦由學校和教學人員雙方協議任職以及退休的年齡上限，並預計中央公積金制度亦將對此有所規範<sup>11</sup>。

<sup>11</sup> 根據第 31/2009 號行政法規，年滿六十五歲的參與人可申請提取其中央儲蓄制度個人帳戶內全



Handwritten marks and signatures in the top right corner, including a large 'S' and several scribbles.

5.8. 委員會十分關注教學人員工作表現評核的問題，因為這將會是首次對私校教學人員的評核進行規範，其對教師所產生的後果成為議員憂慮的事宜。

議員一致認為，教學人員接受工作表現評核，對達成本法案目的之一——提升教學人員的素質尤其重要，以保證本澳學校的優質教育。沒有高素質的教師，便不能擁有優質教育。

然而，委員會發現本法案訂定的評核制度存在缺失。首先，有關評核目的之規定，特別著重於促進教學人員的專業發展和晉級。然而，委員會認為評核之目的不只是為了專業發展，且人員晉級僅為評核的後果而非其目的之一。工作表現評核主要是為了衡量被評核者的專業表現，但這個目標並未體現在關於評核目的之最初規定中。

法案沒有包含任何關於評核之目的、原則和標準的綱領性內容，尤其不存在任何關於評核制度應當遵守的標準和原則之敘述，如：客觀性、公正、平等、理由說明等。

此外，法案的最初文本建立了不同標準，即學校校長不須接受評核，就該方面是與本澳近年法制發展相違背的，例如公職人員便全都須接受某種形式的評核。

---

部或部分款項。



同時，法案沒有訂明教師接受工作表現評核的後果，尤其是當工作表現欠佳而獲得負面評核時。委員會認為如教師得到負面評語，有可能影響教育素質，因而使學生受損。然而，委員會亦認為應給予這些教師機會，以改善他們的專業能力，讓他們參加培訓課程或對職務作出重新調整。會上還討論了有關教育暨青年局介入這個問題的可能性，以免得到負面評核的教師受損。

除上述問題外，委員會還提出了其他一些和教學人員在申訴方面的保障有關的問題，認為應改善法案規定的申訴機制，以建立一個更具保障性的、能讓教學人員在評核中感到受損時採用而無須顧慮職業狀況受影響的機制。在這個問題上，委員會認為向學校聲明異議的作用不大。首先，要學校修改其所給予的評核並不容易，其次是這個機制某程度上會使教學人員因害怕不獲續約的後果而不提出異議。最後，委員會認為應考慮澳門的特殊性，在這個細小的地區人們很多都互相認識，要向認識且對自己職業前景尤其在續約方面具有決定權的上司聲明異議，是會有所顧忌的。委員會認為這將是另一個對聲明異議的行使構成限制的因素。委員會希望確保教學人員獲得公正的評核，以及其權利和保障不受損害。

教師在教學人員評核委員會所佔人數亦是敏感的問題。委員會認為其成員至少三分之一應是教師，以確保這些專業人員在評核委員會具有適當的代表性。



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

委員會認為，儘管特區的學校享有自主，但由於工作表現評核將對教學人員的職程及其個人和專業評價產生直接影響（例如獲頒授“卓越表現教師”榮譽），法案應更深入處理有關問題，以加強這些人員的保障。

政府向委員會解釋時宣稱，在這問題上有需要在教學人員的利益和學校自主之間取得平衡，故將有關的評核程序交由學校自行訂定，而法案僅作出了最低限度的規範。然而，政府認同委員會的憂慮，因此接納了在法案中引入一些重要的修改。

首先，新設了一個章節（第六章）專門處理工作表現評核的事宜。引入了有關評核程序之目的、原則及準則的規範（法案最後文本第二十條）；訂明負面評核（“不大滿意”和“不滿意”）的後果——第二十二條第二款；規定校長需如其他教學人員般接受評核——第二十四條；訂明評核委員會中非擔任中高層人員職務的教師比例不得少於全體成員的三分之一；因應學校的規模及評核委員會成員的評核需要，得設立多於一個評核委員會；訂明評核委員會成員的評核方式，以避免各委員會成員間互相評核；設立評核委員會成員的迴避制度——第二十五條；改善評核的申訴制度，載明向評核機關聲明異議及向教學人員專業委員會提出上訴的規則；規定就聲明異議所作的決定須說明理由；訂明提出聲明異議及上訴的期限以及上訴機關作出回覆和學校就評核作出最後決定的期限。同時亦訂明應於五日內把最後決定通知被評核人和教學人員專業委員會。



委員會及政府曾考慮明確規定教學人員得就評核的最後決定向法院提出上訴，但最終認為沒有此必要，因根據一般規定，尤其是基本法第三十六條所述的享有訴諸法律，就侵害私人權益的決定提起訴訟的基本權利。此外，法案已載有上訴權作為一般原則的規定。

5.9. 對政府為減少整體授課時數所作的努力，委員會必須表示稱許，認為這有利於教師投入其專業發展活動及研究工作，從而自我增值並提高特區的教育水平。然而，委員會不得不向政府查詢，有關幼兒教育教師的授課時間以小時而非以節課計算的理由，以及為何與其他教師的情況相反，他們的授課時間將比現行的授課時間更長。現時幼兒教育教師的授課時間為每周 800 至 1200 分鐘，而法案原文規定的時間則相當於每周 1650 分鐘。

關於幼兒教育的授課時間以小時而非以節課計算的問題，政府解釋這是因為有關的授課時間涵蓋所有的教育活動，故以小時而非以節課安排，這在諮詢期已獲得教育界的普遍認同。然而，政府亦表明，根據規定不同教育程度課程組織之指導性框架的第 38/94/M 號法令，幼兒教育是完全可按節課計算的。

儘管如此，考慮到法案擬透過提升教學人員的專業素質，達致提高特區教育水平之目的，委員會認為政府應重新考慮上述問題，因太長的授課時間難以讓教師保持其工作表現素質。



鑒於委員會提出的意見，政府把幼兒教育教師的正常授課時間改為如其他教師般以節課計算，定為每周 21 至 23 節課。這比法案最初文本所規定的時間實際上有所減少。<sup>12</sup>

5.10. 法案最初沒有關於學校向教學人員發放年資獎金的規定，委員會對此提出疑問，因三月二十五日第 15/96/M 號法令第十七條規定學校每兩個學年必須向教學人員發放年資獎金。法案沒有相關規定，將損及教學人員的既得權利。此外，委員會認為年資獎金有助學校留住其教學人員，讓人員忠誠服務，從而建立一支穩固和優秀的教學人員隊伍。

政府初時指出，年資獎金已反映在專業發展津貼內。然而，這是由政府承擔的津貼，並不以在學校的服務年資為發放前提。因此，委員會認為年資獎金不能視為已包含在專業發展津貼內。

鑒於委員會的這個立場，政府接受參照現行法律的規定，在法案規定年資獎金，以全面保障教學人員的既得權利。

需指出，由於法案涉及教學人員職程的修改，有必要確保新法律制度不能較現行制度差，因此必須對人員的既得權利給予適當的保障，這是特區法律體系已確立的信賴保護原則。

<sup>12</sup> 第 38/94/M 號法令附件一及附件二就該教育階段所定的每節課時數最少為 25 分鐘最多為 40 分鐘。



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

5.11. 法律的生效期在委員會引起了廣泛的討論，因法案最初文本第六十八條對某些事項設定了延遲實施，有的更可於法律生效後四年才實施。委員會詢問政府採取這種方式的原因，以及法律就某些事項是否可產生追溯效力，又或提前實施，例如在公積金、校長及其他人員的培訓要件、頒授“卓越表現教師”榮譽、各級教師的工資差幅及專業發展津貼等方面。委員會認為既然法案的目標之一是提升教學人員的素質和保障，沒有理由推遲法律的適用，延誤該目標的貫徹，甚至認為某些事項例如上述事宜更應即時或在最短時間內生效。

委員會關注上述問題的同時，亦提出了其他憂慮，質疑推遲法律某些規定的實施期會否影響其連貫性和在實際操作上產生問題。

政府向委員會解釋，訂定如此長的法律待生效期，是基於兩個因素的考慮：第一，法律於學年開始時生效有利於學校的執行，因學校是以學校年度作為其活動籌劃和人員安排的基礎；第二，很多學校尚未作好於太短時間內執行法律的準備，尤其在工資及公積金的事宜上。

此外，某些事項例如公積金、專業發展、確定職級及工作表現評核等，尚需另作規範，這都需要時間，尤其是由學校負責規範的事項如公積金及工作表現評核等。

儘管如此，政府認為對於某些事項，尤其是有賴學校安排的事宜，可與學校商討是否有可能把法案規定的實施期提前。



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

基於此，並順應委員會的意見，有關各級教學人員的薪差、完成專業進修課程及工作表現評核等規定，現改為提前一年生效，即自法律生效後的第二個學校年度之首日起實施。換言之，就這些事項的待實施期從三年降至兩年。

至於有關職級的配置及專業發展津貼的規定，其效力追溯至法律公佈翌月的首日，這相對最初建議的制度是一大改進。

6. 在分析本法案時，同時對相關的補充法例進行了研究，從中發現多項已很陳舊的法律，有些部份已不合時宜但尚未被明確廢止，當中有些內容、概念和定義互不協調，有的甚至與法案擬確立的制度相抵觸。例如訂定從事非高等教育之私立教學機構章程的七月二十六日第 38/93/M 號法令，當中關於校長和學校管理機關的權限，以及有關人員制度的規定，與法案的規定並不相符。此外，訂定非高等教育機構教學人員的培訓制度的九月二十二日第 41/97/M 號法令，當中為各種培訓方式確立之目標，與《非高等教育制度綱要法》的規定並不完全配合。七月十八日第 38/94/M 號法令有關正規教育的組織，亦有異於《非高等教育制度綱要法》即第 9/2006 號法律的規定。對於這個問題，即因舊法未被廢止而引致現行法律在系統協調上存在缺陷的問題，在分析《非高等教育制度綱要法》時已提出，當時認為“法案還規定在新的補足法例生效前，以往的補足性法例繼續適用，而新的



補充法規能否及時制定會直接影響到教育改革的進程以及相關法律制度的配套……”<sup>13</sup>。這種情況不宜拖延下去。

政府被問到這個問題時表示理解，但認為僅應在所有關於非高等教育的法律完全制定，即完成整個制度的檢討後，才廢止有關法律。

委員會把政府的這個立場予以記錄，並呼籲政府儘早制定所有必需的補充法例，以免就相同事宜在各有效規定中互相矛盾。在此之前應審慎執行其他法規已有規範的法律規定，盡可能使現行法律間互相配合。

#### IV — 細則性審議

除上點所作的概括性審議外，委員會亦根據《立法會議事規則》第一百一十九條規定，分析法案的具體內容是否與法案的立法原則相符，以及確保法律規定在技術上的妥善。

在細則性審議期間，委員會一直與提案人保持緊密合作。以下的分析將反映委員會所關注的問題，並以政府提交的法案新文本為依據。在此重申，當進行分析時有需要引述法案最初文本時，將特別為此注明。

<sup>13</sup> 第一常設委員會 2006 年 12 月 5 日第 3/III/2006 號意見書第 4 頁。



*[Handwritten notes and signatures in the top right corner]*

### 第一條 標的與目的

修改了該條的標題，以便更好地反映其內容，尤其第二款所載的規定。同時改善了第二款的葡文行文，使其內容更易於理解。

### 第二條 定義

法案對教學人員所作的定義，在現行公立和私立教學制度中均沒有相應的規範。法案現把教學人員的定義擴大，涵蓋校長、學校中高層管理人員及教師，而根據現行制度，教學人員的概念僅限於教授不同教育階段及具備不同學歷的教師<sup>14</sup>。政府被問及為何擴大此概念時解釋，擬透過這個定義保障不同教學專業人員享有的某些權利，因認為屬既得權利，不能予以剝奪。

此外，亦改善了有關校長的定義，使之與所擔任的職務更為對應。

### 第三條 範圍

一如意見書概括性部份所作的解釋，法案的範圍有所擴大，所有非高等教育私立學校的教學人員，不論其提供工作的方式為何，一律包括在內。基於此，相應修改了該規定的行文。

<sup>14</sup> 例如可參閱三月二十五日第 15/96/M 號法令及十一月一日第 67/99/M 號法令。



#### 第四條及第五條 權利及義務

對兩個條文的中文及葡文行文均作出了修繕。

#### 第六條 校長

刪除了該條第一款，因沒有必要在訂定校長職務時重複之前定義中的概念表述（第二條）。

在職務內容方面，亦新增了載於（一）項及（二）項的職務。

#### 第八條 教師

充實了教師的職務內容，因最初文本在教學職務方面的規定不足，須知教學職務是教師職務崇高的一面。委員會提請政府注意這個問題，因在原條文中非教學職務所體現的重要性會讓人感到非教學職務才是教師工作的崇高職務。基於此，政府在法案中加強了對教學部份的敘述，突顯其重要性，使之更為貼近非高等公立學校的制度。

此外，已改善了關於專業發展的規定的行文，使其更接近第12/2010號法律《非高等教育公立學校教師及教學助理員職程制度》。

#### 第四章 任職



本章對系統編列進行修改，分為兩節以更好地整理有關的事項。  
章節及條文的標題均因應新的編排而有所變動。

此外，教育暨青年局有關規劃、規定和認可專業進修課程方面的  
權限規定最初分散在不同條文中，現由第九條第四款集中處理。

## 第五章 職級與晉級

這章的標題及結構均有變化，因其最初的範圍過於廣泛，當中規  
定的某些事項互不關聯，使內容變得難以理解，此外亦不符合立法規  
則。因此，該章剔除了有關工作表現評核的內容，並編成兩節：第一  
節載有晉級的一般制度，而第二節則包括晉級的特別制度。

除了系統編列上的變更外，多個條文亦有修改，包括：

### 第十五條 晉級

由於需設立一項保留性的規定，修改了該條第一款的序文。該款  
最初規定教學人員的晉級取決於服務時間、工作表現評核及專業發展  
的要件。然而，這只適用於較低層的晉級，晉升至第二和第一級尚須  
取決於其他要件，即學士學位或同等或以上學歷以及師範培訓課程資  
格。因此，為確保這項規則不被排除，需對第一款的序文作相應調  
整。



此外，該條的原文過於廣泛，把晉級的一般規則與特別規則，以及有關計算服務時間的內容都一併規定。因此，決定把該條分成四個不同條文，以方便有需要查閱法律者理解其內容。這樣，第十五條規定晉級的要件，第十七條規定晉級的服務時間，第十八和第十九條則規定晉級的特別制度，即納入本章第二節的內容。

### 第十六條 提前晉級

這條相當於法案最初文本的第十八條。其位置的更改是基於有需要改善法案的系統編列，讓法律更為清晰。該條行文雖有很大變動，但立法原意沒有改變。委員會認為新的行文能令提前晉級的前提更為清楚。

### 第十七條 服務時間

這條基本上相當於法案最初文本的第十七條第八款，並新增了第（三）項。新增的內容，是因應委員會就負面評核的後果所作的討論而加入的。委員會認為被負面評核即被評為“不大滿意”或“不滿意”的服務時間，不應計算作晉級之用。政府同意委員會的見解，因此在法案中加入第（三）項規定。

由於修改了有關法案範圍的規定，該條（二）項的行文亦相應修改，但並沒有影響法案在此事宜上的立法原意。政府認為，不符合正



常工作時間的服務時間，不應計算作晉級之用。這個立場仍體現在條文中，只是對行文作出相應改動。

### 第十八條 特別情況

這條相當於法案最初文本的第十七條第九款和第十款，並改善了行文，尤其是葡文本的行文。

### 第十九條 豁免要件

這條相當於法案最初文本的第十七條第七款。

## 第六章 工作表現評核

一如意見書概括性部份已指出，委員會認為法案對工作表現評核的事宜規範不足。工作表現評核能產生多方面的法律效力：對人員的晉級即在職業生涯上的晉升有著重要影響；作為提前一年晉級的條件之一；作為頒授“卓越表現教師”榮譽的必備要件。當然，它必然亦會成為學校決定是否與教學人員續約的考慮因素。因此，法案在處理這個事宜時必須儘量嚴謹和詳細，同時不能忽略是次立法所涉及的主體乃私人實體的事實<sup>15</sup>。基於此，委員會認為應盡可能確立一個較具保障性的教學人員評核制度，訂明評核程序應依循的準則和原則。

<sup>15</sup> 參閱 Rui de Figueiredo Marcos 的“A gestão por objectivos e o sistema de avaliação do desempenho da administração pública (目標管理與公共行政工作表現評核體系)”，Boletim da Faculdade de Direito, STVDIA IYRIDICA 92, 2008, Universidade de Direito, Coimbra Editora, 第 279 頁及續後數頁。



在此前提下，法案相關條文引入了重大的修改，並以獨立一章作出規範，具體規定如下：

## 第二十條 目的、準則及一般原則

該條在結構上相當於法案最初文本的第二十一條，但內容有了很大變化，現明確規定工作表現評核程序應依循的目的、準則及一般原則，訂明工作表現評核的目的是確認與完善教學人員的專業表現，以及促進其專業發展，並應根據客觀標準，以公正、平等、無私和具適當說明理由的原則進行。此外，還規定了評核程序的保密性。

委員會不論在內部會議或與政府開會時均對該事宜甚表關注，認為法律應載明評核程序應依循的原則，評核的事宜應以法律規定，而非如政府原意般交由學校自行規範。

本條對評核程序訂定的原則，是任何工作表現評核制度均遵循的原則，故其適用應不會對學校產生困難。相反，它們能作為學校及評核機關工作的準繩。法案訂明評核程序需根據客觀標準並依據一系列基本原則進行，對教學人員極為重要，因對學校的評核機關和學校本身均構成約束，使其必須按照上述原則和標準行事。



此外，在評核程序開始前須因應教學人員的職務性質訂定評核的範疇、項目及指標，對被評核人是一種透明和可預見的保障，因這意味著他們必須獲悉有關評核的目的、理據、內容和評分制度。

委員會同時認為，就評核提出聲明異議及上訴的權利應明確載於法律，而非如法案最初文本所規定，由學校制定的規章訂定。須知就評核提出聲明異議及上訴的權利，是對根據法定準則及原則接受評核的教學人員就可能有損其權利的決定作出辯護的必要保障。

## 第二十二條 質量評語

如本意見書概括性部份所述，法案最初文本對負面評語的後果沒有任何規定，引起了委員會的關注。為此，政府在該條新增了一款，訂明學校必須向獲得“不大滿意”及“不滿意”評語的教學人員提供專業支援，讓其參加進修及培訓課程，或重新調整其職務，讓其能繼續工作。委員會和政府所關注的，一方面是避免獲得負面評語的教學人員影響教學質素，但另一方面也不希望教學人員的職業生涯因這些評語而受到影響。現有的第二十二條第二款所提供的方案能回應這些憂慮。

## 第二十四條 校長的工作表現評核

根據法案的最初文本，校長無須接受工作表現評核。委員會認為所有教學人員包括校長均應接受評核，故法案有需要體現這個立場，



並訂明由哪個機關或實體評核校長。因此，該條現規定校長的評核由辦學實體進行。

## 第二十五條 中、高層管理人員及教師的工作表現評核

這是新的條文，不僅規定中、高層管理人員的評核，同時亦訂明在評核委員會中非擔任中、高層管理人員職務的教師所佔比例不得少於全體成員的三分之一，這在法案的最初文本中是沒有適當保障的<sup>16</sup>。對此，委員會希望評核委員會得以均衡地組成，而只有僅擔任教育教學職務的教師能有適當的代表，才能達致均衡的目的。

此外，法案在對評核委員會作出規定時，最初也沒有考慮學校的規模，即沒有考慮因應學校的規模而需設立多於一個評核委員會的可能性，同時亦欠缺有關評核委員會成員的評核規範，以及該等成員的迴避制度。經與政府討論這些問題後，新增了第二十五條，以規範以上各種事項。

## 第二十六條 評核規章

本條是從法案最初文本第二十五條獨立出來的條文，其最初於第四款規定學校須訂定評核規章並向教學人員公佈<sup>17</sup>。然而，其行文有欠清晰，亦未有對某些事項作出規範。因此，新增了一項專門針對評

<sup>16</sup> 見法案最初文本第二十五條第二款。

<sup>17</sup> 見法案最初文本第二十五條第四款。



核規章的條文，並特別規定評核規章應載有被評核人就其所獲評核提出聲明異議及上訴的權利，以及學校須將評核規章向教學人員公佈並向其提供副本一份。

### 第二十七條 申訴

該條相當於法案最初文本的第二十六條。然而，如本意見書概括性部份第 5.8 點已詳細地解釋，這條的內容有了很大的改變，以加強教學人員在該等事宜上的保障。

### 第二十八條 卓越表現教師

改善了該條的行文及結構，但沒有改變法案原來的理念。

### 第三十一條 正常授課時間

除幼兒教育教師的正常授課時間如其他教育階段的教師般改以節課計算外<sup>18</sup>，亦對專門在下午六時至十二時任教的教師的授課時間作出規定，這在法案的最初文本是沒有載明的。

### 第三十六條 超時工作和超時授課

<sup>18</sup> 在最初文本中，幼兒教育教師的授課時間是以時數而非以節課計算的。



這條是法案新增的規定，因超時工作及超時授課的事宜曾載於第三諮詢文本，但在提交立法會審議的文本中被刪除，現決定將之重新加入法案。相對諮詢文本的行文，該條的行文更為完善。

### 第三十七條 年假

在現行制度下，教學人員享有每年三十日的年假，其計算包括每周休息日及公眾假期<sup>19</sup>。法案最初文本規定他們享有不計算每周休息日及公眾假期的二十日年假。經謹慎分析現行規定及法案的建議後，發現教學人員的年假日數將減少四天，其中包括兩個工作日。這情況將導致他們的既得權利受損。經與政府商討後，政府重新考慮了有關問題，並於提交立法會的新文本中規定二十二日不計算周六、周日及強制性假日的年假，從而保障教師繼續享有現行制度賦予的年假日數，儘管計算方式有所不同。

除上述修改外，第二款亦有修訂，內容涉及滿一個月後的餘下時間的計算。根據新增內容的規定，滿一個月後的餘下時間達十五日或以上，教學人員亦享有一點五日的有薪年假。

### 第三十八條 假日與缺勤

該條最初僅對教學人員的缺勤制度作出規定。然而，由於法案沒有特別就假日作出規定，故將之加入有關缺勤的條文內，以適用相同

<sup>19</sup> 三月二十五日第 15/96/M 號法令第十二條。



的制度。此外，亦修改了最初的行文，以便當《勞動關係法》所定制度比學校章程及合同條款的規定較為有利時，對教學人員適用前者的制度。

#### 第四十條 一般制度<sup>20</sup>

修改了該條第一款，以規定僅不牟利的私立學校才須保證其收入的百分之七十或以上必須用於教學人員的報酬及公積金供款的支出。

第三款亦明確了教學人員職級間工資差距的表達方式，讓法律的使用者更清楚其內容。

#### 第四十一條 超時工作和超時授課的補償

一如前述，法案最初文本沒有如第三諮詢文本般載有任何關於超時工作及超時授課的規定。基於委員會及政府決定將有關內容重新加入法案，本條是相應的新增內容，以規定超時工作及超時授課的補償方式。由於認為不應另訂異於勞工法的特殊制度，故規定超時工作及超時授課的補償方式，以《勞動關係法》為依據，尤其是該制度的第三十七條及第三十八條。

在此需指出，法案的第三諮詢文本規定超時工作的額外報酬為正常報酬的百分之二十，並沒有規定因超時工作而享有的有薪額外休息

<sup>20</sup> 該條相當於法案最初文本第三十七條。



時間<sup>21</sup>。此外，亦沒有規定任何超時授課的額外報酬，對此僅以正常授課的方式給予回報<sup>22</sup>。

法案現引入的修改，相對其第三諮詢文本載有的規定完善得多。根據現在法案第四十一條第一款的規定，有關超時工作及超時授課的報酬，適用《勞動關係法》的規定，這樣，如超時工作不論僱員同意與否由僱主預先決定<sup>23</sup>，又或在《勞動關係法》第三十六條第二款（一）項及（二）項的條件下提供<sup>24</sup>，教學人員有權收取正常報酬百分之五十的額外報酬，此外，根據《勞動關係法》第三十八條的規定，尚有權享受有薪額外休息時間。因此，該制度對教學人員頗為有利，委員會對此感到十分滿意。

#### 第四十二條 年資獎金

由於現行法律規定了一項由學校支付的年資獎金<sup>25</sup>，如法案不對此作出規定，教學人員便喪失其既得權利，基於這種理解，法案新增了這一條。保留年資獎金有其重要性，有利於教學人員忠誠為學校服務。

<sup>21</sup> 見法案第三諮詢文本第三十二條。

<sup>22</sup> 見法案第三諮詢文本第三十三條第一款。

<sup>23</sup> 《勞動關係法》第三十六條第一款（一）項及第三十七條第一款規定，“僱員在上條第一款（一）項規定的情況下提供超時工作，有權收取超時工作的正常報酬，以及百分之五十的額外報酬。”

<sup>24</sup> 在發生不可抗力或僱主面臨重大損失的情況下，僱主無須徵得僱員同意而安排的超時工作。

<sup>25</sup> 三月二十五日第 15/96/M 號法令第十七條。



#### 第四十三條 教學人員的公積金

雖然政府維持其立法取向，不把第三諮詢文本中有關向教學人員公積金撥款的內容加入法案，但委員會仍鼓勵政府儘早透過專門法規處理該事宜，並協助和鼓勵學校儘快以合理的方式為教學人員設立公積金。因為，很多時候教學人員不受惠於任何能讓他們在具尊嚴條件下過退休生活的公積金制度。在規範的層面上，考慮該等人員曾為特區提供的服務，政府尚應關注教師與學校共同承擔的公積金供款額，使之能保障他們有尊嚴地退休。

#### 第四十四條 免費取得衛生護理

一如在本意見書概括性部份已指出，政府在免費取得衛生護理事宜上的立法原意，是要把未達到工作時數要求的教學人員，按其是否已在職抑或在法律生效後才開始任職作出區分。亦即，在法律生效前已在職的教學人員，繼續享有由特區公共醫療機構提供的免費衛生護理；而在法律生效後才開始任職者，則不享有免費衛生護理。政府的這個意向體現在第四十四條第二款，該款把非按第三十條及第三十一條規定提供服務，即未達到工作時數要求的教學人員，排除在享有免費衛生護理者的範圍外。這項規定相對現行制度是一種倒退，因現行制度不管提供服務的方式為何，一律確保所有教學人員均享有免費衛生護理。基於委員會的意見，政府就排除未達到工作時數要求的教學人員享有免費衛生護理的立法取向，提出了一個較溫和的建議（雖然仍是簡單和不足的）。有關內容載於第四十四條第六款的規定，據



此，未達到工作時數要求的教學人員，如於多所學校任教的總授課節數達到第三十一條規定的下限，仍可享有免費衛生護理<sup>26</sup>。

在該事宜上還須指出，服務達二十五年的教學人員，在終止職務後仍可享有免費衛生護理，直至滿六十五歲為止。在這二十五年的時間計算方面，根據法案第四十四條第四款規定，法律生效前未達到工作時數要求而<sup>27</sup>提供的服務時間亦予以計算。在最初提交立法會的文本中，這項規定並不存在，亦即，沒有規定未達到工作時數要求所提供的服務時間，可計算在上述的二十五年服務時間之內。因此，對於在法律生效前已在職的教學人員而言，這項新增規定是免費衛生護理制度的另一項改進。

#### 第四十七條 專業發展津貼

因應委員會內部及與政府召開會議時所作的分析，發放專業發展津貼的準則有所改變。法案最初文本規定津貼按不同的職級發放<sup>28</sup>，委員會認為學歷及師範培訓課程同樣應在該津貼的發放上產生作用，因提高教學人員素質的法定目標，應在其狀況上的各個方面均有所反映。經與政府分析後，政府認為委員會的意見恰當，因而相應修改了

<sup>26</sup> 需指出，政府在這個問題上的政策有所改變，因在討論《非高等教育制度剛要法》時政府曾向立法會保證，“針對委員會關注的教學人員福利和保障問題，政府回應，迄今為止，教學人員享有免費衛生護理，未來會通過專有法規對此加以規範。同時，為了對教學人員提供更全面的保障，政府會協助和鼓勵學校設立退休制度，當然，由於澳門大部分都是私校，在教師退休問題上需要學校的配合。但政府強調，無論如何，專有法規一定不會削減教學人員現有的福利及保障。”參閱 2006 年 12 月 5 日第一常設委員會第 3/III/2006 號意見書第 12、13 頁。

<sup>27</sup> 即非全職的方式。

<sup>28</sup> 法案最初文本第四十二條。



發放專業發展津貼的要件，改為按教學人員的學歷、是否具備師範培訓並按所處職級發放。

#### 第四十八條 職權

基於技術性的理由，修改了該條第一款（四）項第（3）分項的行文。

#### 第五十一條 喪失委任

該條第一款新增一項，以規定一些（一）項及（二）項以外的其他喪失委任的理由，例如身故、長期患病等等。

此外，亦認為倘出現該條（一）項及（三）項規定的情節，即有教學人員專業委員會成員被法院判罪，或發生任何其他阻礙履行職務的事實時，有需要規定由哪個實體確定有關成員喪失委任。為此，於該條增加了新的第三款。

#### 第六十五條 職級的審核與個人資料的處理

法案最初文本第十九條規定，教學人員職級審核的程序和相關資料的管理方式由行政長官批示訂定。這項內容既不符合第 8/2005 號法律《個人資料保護法》，亦違反第 13/2009 號法律《關於訂定內部規範的法律制度》。個人資料的處理涉及基本權利，即隱私權，根據第 13/2009 號法律第六條（一）項規定，屬立法會法律保留事項，任



何行政法規均不得對此作出規範。此外，第 8/2005 號法律關於訂定個人資料處理及保護的法律制度規定，任何形式的資料處理均須根據該制度為之，包括資料的互聯。就此具體情況，鑒於第 8/2005 號法律第九條第一款的規定，有必要作出規定，授權依法負責處理教學人員個人資料的實體進行上述形式的資料處理。否則，每當有需要進行資料互聯時，該等實體必須向負責監察個人數據資料的收集、儲存及使用的公共當局<sup>29</sup>提出請求並取得其許可。基於此，政府修改了法案最初文本第十九條的行文，使之配合《個人資料保護法》的規定。基於系統編列的原因，這個內容置於法案新的第十二章。

#### 第六十七條 現職教學人員的職級

為使內容更為清晰，修改了該條的行文，但沒有改變其原文的精神。在此事宜上委員會特別關注第七款的規定，即在法律生效時年滿五十歲且服務時間滿二十年的教學人員，不論在新職程架構的職級配置上，或在隨後職程晉升及發展的晉級上，均不適用學士學位或同等學歷及師範培訓的要件。也就是說，符合該條規定的年齡及服務時間條件的教學人員，不論晉升至哪個級別及於甚麼時候晉級，均無須符合學士學位或同等學歷及師範培訓的要件。

委員會同意這項規定，認為符合澳門實情，同時體現了對教學人員工作經驗的重視。

<sup>29</sup> 現時的主管實體為個人資料保護辦公室 (<http://www.gdp.gov.mo/cht/>)。



### 第六十九條 重新任職

法案原來的第二款規定，中學教師重新任職時只能任教於其申請重新任職前所曾任教的科目。隨後，在分析法案的過程中，政府認為應更具體訂明該規定的範圍，故在新文本中規定這些教師僅可教授其停止職務前最後兩年所曾任教的科目。透過該修改，使重新任教的要件與法案第六十八條有關繼續任職的要件相呼應。

### 第七十二條 權利的保障

這是法案的新增條文，目的是為了保障教學人員倘有的較有利工作條件。也就是說，倘教學人員的工作條件優於法案的規定，在任何情況下均不得因新法的適用而被降低或撤銷。

### 第七十三條 補充法律

該條對《勞動關係法》作一般性的準用，因法案其他條文對勞動法的援引只屬個別性質。本條是為更清楚訂明，凡法案未有規定的事宜，即既沒有明確規範也沒有透過援引勞動法予以規範的事宜，概適用《勞動關係法》。

### 第七十五條 生效及實施

新法自公佈後緊接的學校年度的首日起生效，即於 2012/2013 學校年度開始生效。然而，對於某些事項，法律將有不同的實施時間。



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

這一方面是因為學校需要一定時間配合法律的要求，以及為法律的全面實施創設所需條件，另一方面是因為政府重視教學人員希望能儘早在新職程中獲確定職級的訴求，讓法律的效果能在法律通過後的最短時間內反映在他們的職業生涯中。

上述情況，即教學人員一旦被編排在新職級後，便有權按已確定的職級獲發專業發展津貼，對此，政府希望津貼的發放能在確定教學人員相應職級後隨即進行。基於此，法案第四十七條及第六十七條的規定，儘管與整部法律同步生效，但自法律公佈翌月的首日起實施。換言之，就該事項的法律效力，將追溯至法律公佈的翌月。

委員會同意政府就該事宜的立法政策取向。

## V — 法案行文及系統編列的改善

除在系統編列上的改善外，法案尤其是葡文本的行文亦作了很大幅度的修繕。

## VI — 結論

經審議和分析法案後，委員會認為：

- 1) 法案已具備條件提交立法會全體會議作細則性討論和表決；



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

2) 建議邀請政府代表列席細則性表決本法案的全體會議，以便提供必要的解釋。

二零一二年二月二十日於澳門

委員會

陳澤武

(主席)

李從正

(秘書)

馮志強

崔世昌

吳國昌



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

V  
2  
M

黃顯輝

陳明金

何少金

麥瑞權