

# 新舊澳門《勞動關係法》比較研究

A Comparative Study on the New and Old Macau Labour Relations Law

李建基\*

## 摘要

澳門《勞動關係法》自二零零八年生效以來，到二零二零年終於迎來第一次重大修改。本文將就新法修改的七個部分與舊法作比較，分別是「侍產假」、「產假及報酬補貼」、「週假與強制性假日重疊的補休」、「強制性假日工作後的補償」、「週假工作後的補償」、「僱員假日加班因私早退按比例計算補償」和「解僱賠償」。當中值得留意的修法的背景及原因本文也會論述。

## Abstract

In 2008, the Macau Labour Relations Law came into effect and no major amendments were made until 2020. This article compares the two versions of the Law, highlighting the differences in seven aspects, namely “paternity leave”, “maternity leave, remuneration and subsidy”, “compensatory leave for occasions where mandatory holiday overlaps with weekly rest day”, “compensation for working on mandatory holiday”, “compensation for working on weekly rest day”, “compensation for working on rest days but leaving early due to employee’s personal reasons paid proportionally to actual time of work on such day” and “severance package”. The present article also discusses the noteworthy background and reasons behind those amendments.

## 關鍵詞

勞動關係；產假；週假；公眾假期；加班補償

## Keywords

Employment, Maternity leave, Weekly rest day, Public holiday, Compensation for overtime work

## 緒論

第 8/2020 號法律《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》終於在二零二零年五月正式生效<sup>1</sup>。《勞動關係法》自二零零八年立法伊始，並無作過重大修改<sup>2</sup>，因此這次修法可謂超過「十年磨一劍」，當中具有不少亮點，是很值得去研究的。鑒於《勞動關係法》與每一名市民息息相關，社會上已有大量材料深入淺出地介紹新法，再由本文去作一個總結意義不大。因此，本文主要是就新舊法作一個比較，希望讀者從中可以進一步了解舊法有甚麼不足？為何要改？為何這樣改？

---

\*澳門大學法學院高級導師

<sup>1</sup>本文將 2020 年修改後的《勞動關係法》稱為「新法」，沒有修改的法律條文則不會特別說明是新或舊法，而修改前的則稱為「舊法」。

<sup>2</sup>在 2020 年修改《勞動關係法》之前，該法曾作了兩次小修改，第一次是由第 2/2015 號法律修改第 70 條，調升用作計算解僱賠償的月報酬基數，第二次是由第 10/2015 號法律修改第 65 條，將因勞動關係所引起的債權由社會保障基金改為由勞動債權保障基金保障。

另外，筆者也會根據在大學教授勞動法的經驗，就學生普遍的一些難點作較為深入的剖析，希望藉此可向有興趣研究澳門勞動法的朋友提供一個參考。

本文將按新法修改的內容分七個部分，分別是「侍產假」、「產假及報酬補貼」、「週假與強制性假日(公眾假期)重疊的補休」、「強制性假日工作後的補償」、「週假工作後的補償」、「僱員假日加班因私早退按比例計算補償」和「解僱賠償」。

## 一、侍產假

舊法並沒有男士有薪侍產假，只有規定成為父親有兩個工作日的合理缺勤(舊法第五十條第二款第三項)，而除非僱主與僱員雙方另有書面協議，以上的缺勤是無薪的(五十三條第一款)。

值得強調的是，合理缺勤分為有薪及無薪。一般而言，除非因病或意外受傷的合理缺勤(五十三條)，其他情況例如「婚假」、「喪親假」(第五十條第二款)等，除非僱主與僱員雙方另有書面協議，否則是無薪的。

新法第五十六-A 條規定，男性僱員有權因成為父親而享受五個工作日侍產假。不論工作時間是否超過一年，男僱員均可以有五日侍產假，如工作過一年，該等侍產假則有報酬(新法第五十六-B 條)。侍產假可連續或間斷地享受，享受期間為嬰兒母親懷孕超過三個月至嬰兒出生後三十日內。

另外，若嬰兒出生時已死亡或母親懷孕超過三個月出現非自願流產，男性僱員亦有權於之後的三十日內享有侍產假(新法第五十六-A 條第六款)。

## 二、產假及報酬補貼

在舊法當中(舊法第五十四條)，原有的有薪產假為五十六日，報酬由僱主支付。新法將產假增為七十日。關於本地僱員的部分，七十日產假的報酬並不一定全由僱主支付，僱主只須至少支付五十六日的報酬，餘下的再由僱員按情況向政府(社會保障基金<sup>3</sup>)申請，上限是十四日報酬補貼<sup>4</sup>。不過，有關補貼措施只是過渡性規定，在新法生效三年期間屆滿後會進行檢討<sup>5</sup>。

至於外地僱員的七十日產假報酬，則全數由僱主支付<sup>6</sup>。

在立法的過程之中，資方希望政府能作出一些補貼。而政府認為，上述三年的過渡規定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之內的經濟支出，另一方面不會使女性僱員在產假期間的薪酬受到影響<sup>7</sup>。

<sup>3</sup> 第 20/2020 號行政法規《產假報酬補貼措施》。

<sup>4</sup> 第 8/2020 號法律《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》第 4 條第 2 款。

<sup>5</sup> 第 8/2020 號法律《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》第 4 條第 6 款。

<sup>6</sup> 新法將產假提升至 70 日，這規定是適用本地及外地僱員的。因為第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》對外地僱員的產假無作特別規定，而根據該法第 20 條，與外地僱員建立的勞動關係，尤其涉及權利、義務和保障的事項，補充適用勞動關係一般制度。而在第 8/2020 號法律《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》第 4 條第 1 款，有關政府補貼 14 日產假報酬的過渡性規定，明確只適用於本地僱員。即是說新法同時將外地僱員的有薪產假提升至 70 日，並全數由僱主支付，與本地僱員不同的是政府不作補貼。

<sup>7</sup> 澳門特別行政區立法會第三常設委員會：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》，2020 年 5 月 8 日，第 20 頁。以下簡稱意見書。

在七十日的產假中，其中六十三日必須在分娩後立即享受，其餘的日數(即七日)可由女性僱員決定全部或部分在分娩前或後享受，女性僱員須至少提前五日將該意願通知僱主(新法五十四條第二款)。

關於七十日產假的安排，有議員質疑為何不跟隨國際勞工組織二零零零年關於保護婦女的第一百八十三號公約建議的九十八日產假。亦有議員提出，至少也應保持與公職人員的九十日<sup>8</sup>有薪產假相同<sup>9</sup>。

議員提出，回顧過去有關產假的修法經過，由一九八九年《勞資關係法律制度》規定的三十五日、二零零八年舊法的五十六日直至現時新法的七十日，可見動不動需時十年才進行一次檢討，這種速度的「循序漸進」無疑是比較緩慢，與國際上的產假規定比較，澳門也是較為脫節的。因此，議員認為應利用二零二零年的修法的契機落實九十日有薪產假的方案。

政府回應指出<sup>10</sup>，境外有些地區產假雖長，但並非全薪，比如美國是八十四日無薪假；香港特別行政區是九十八日產假，但僱員僅收取工資的五分之四。

#### 亞洲主要國家或地區有關產假的法律規定<sup>11</sup>

國家/地區	產假期間	報酬比例	報酬支付
中國內地	九十日	全薪	僱主或社會保障基金 (如僱主事前有繳納社會保障基金供款，報酬由社保支付，否則由僱主支付)
香港	九十八日	五分之四	僱主及政府 (香港《2019年僱傭(修訂)條例草案》於二零二零年七月九日在立法會通過，將產假由十週增至十四週，新增四週產假薪酬支出由政府承擔，每名僱員補貼上限八萬元。 <sup>12</sup> )
台灣	五十六日	全薪	僱主
日本	九十八日	百分之六十	僱主或政府
韓國	九十日	三分之二	僱主或社會保障

經與亞洲主要國家或地區比較，不難發現由政府補貼產假報酬的做法不是澳門獨有，而澳門的七十日產假在亞洲雖不算較高的水平，但所有產假均為全薪卻不是很多地方能夠做到，另外若一下子將產假由五十六日大幅提高至九十八日，社會上中小微企將難以適應，因此經平衡僱主與僱員的利益及澳門的實際情況，本文認為新法現時的規定是合適的。

<sup>8</sup> 12月21日第87/89/M號法令核准的《澳門公共行政人員通則》第92條第1款

<sup>9</sup> 前述意見書第17頁。

<sup>10</sup> 見前述意見書第17頁。

<sup>11</sup> Miguel Pacheco Arruda Quental：《澳門勞動法教程—新勞動關係制度》，劉耀強譯，澳門：法律及司法培訓中心出版，2013年，第219-220頁。

<sup>12</sup> 香港明報新聞網(2020年7月10日)。立會通過產假增至14周。檢自

<https://news.mingpao.com/pns/%E6%B8%AF%E8%81%9E/article/20200710/s00002/1594319523336/%E7%AB%8B%E6%9C%83%E9%80%9A%E9%81%8E%E7%94%A2%E5%81%87%E5%A2%9E%E8%87%B314%E5%91%A8> (2020年8月9日)

### 三、週假與強制性假日重疊的補休

若大家在澳門特別行政區入口網站搜尋「二零二零年度公眾假期、公共行政工作人員獲豁免上班及補假日的日期表」，會發現有四項內容，一是「公眾假期」，二是「強制性假期」，三是「行政長官豁免公共行政人員上班日期」，四是二零二零年新出台的「公共行政人員補假」。

公眾假期是行政長官透過第 60/2000 號行政命令訂立的，共有二十日，但當中只有十天屬強制性假期。兩者的分別在於，當強制性假期時，按《勞動關係法》規定，僱員須被豁免工作，且不喪失基本報酬；而《勞動關係法》之中，並無提及公眾假期，意味著僱員在公眾假期不一定會獲得假期。

從上文我們了解到公眾假期和強制性假期的分別，須強調的是本節是在討論週假與強制性假日重疊的補休的問題，並不是公眾假期。接下來我們將了解一下行政長官豁免公共行政人員上班日期的制度，而公務員的這個制度與一般僱員又有何關係呢？

「公眾假日制度和強制性假日制度在澳門地區運行多年，一直沒有太大的爭議。關於公眾假期或強制性假期若發生了重疊或是與每週休息日重疊的情況應該如處理，澳門的法律文件中(在新法生效前)並沒有任何規定。據知在某些私人機構，假期若落在星期日的話，原本是工作日的星期一會補放一天假，這就是所謂的「補假」。在澳門，這種做法僅限於某些私人機構，既沒有在社會上成為約定俗成的習慣，也沒有在澳門的法律中制度化。不過，從二零一一年開始，澳門特區行政長官通過行使其豁免上班權，免除了公共行政工作人員在某些假期重疊日子後的第一個工作日上班。<sup>13</sup>」

行政長官有權豁免公務員上班的制度，沿於回歸前的三月十七日第 7/97/M 號法令《訂定豁免上班及定出公眾假期之制度》。該法第三條第一款規定，「因對本地區具特別意義之事件或在年度節日期間由總督給予公共行政工作人員上班之免除，視為豁免上班」。可見此制度的原意，並不是為了給公務員解決強制性假期與週假重疊的問題，另外關於私人企業的這部分當時又未見一併修改，由此我們就可以理解當年政府這種做法為何會引起社會爭議<sup>14</sup>。至二零一八年，立法會制定第 18/2018 號法律，修改《澳門公共行政人員通則》，明確制定公共行政人員補假制度。修改後的《澳門公共行政人員通則》第七十九條第四款規定，適用工作時間的一般制度及彈性工作時間的人員，如公眾假期與第一款所指其中一個每周休息日重疊，則於下一工作日獲得補假。

我們可以見到，從二零二零年起政府不再以豁免上班的方式去解決公務員疊假的問題，而是名正言順地將之確立成一個補假制度。另外，行政長官豁免公共行政人員上班的情況雖依然存在，但根據行政長官於二零一九年六月五日作出的批示，在二零二零年中有關的豁免上班已比以前大幅縮減為三日，其中兩日只豁免下午，分別是農曆除夕及除夕的下午，這比較符合第 7/97/M 號法令「在年度節日期間」才給予公務員豁免上班的前提。

直至九年後的二零二零年，有關私人企業的疊假問題，終於在該年的勞動法的修改中得以解決。

就疊假補償問題，以下再分兩種情況去說明，分別是疊假當日無須上班及須要上班。

<sup>13</sup> 梁淑雯：《論澳門的假期制度及勞動者休息權的保障》，《「一國兩制」研究》，2013 年第 2 期(總第 16 期)，第 102 頁。

<sup>14</sup> 前述論文第 102 頁。

若疊假當日無須上班，舊法是無任何機制去補償僱員的，故政府指出修法是為了完善法律機制<sup>15</sup>。根據新法第四十二-A條，重疊當日視為強制性假日，至於當日的週假部分，僱主須給予僱員在三十日內補休。若疊假當日，僱員被安排上班，則按強制性假日工作的補償制度處理。

#### 四、強制性假日工作後的補償

關於強制性假日僱員須被安排上班，舊法中有兩種補償選項，就是「兩工一假」或「三工」，這對不少企業造成經濟上的負擔，降低他們當日營業的意願。以餐廳為例，有些索性當日關門大吉，以節省加班費，而勉強營業的則最少加價兩至三成。節假日本應是居民外出用膳慶祝的日子，而「三工」等機制卻令很多餐廳寧願選擇閉門謝客。

有鑒於此，新法有關這部分作了兩項修改。第一、是前文所述的補償機制加一個「一工兩假」的選項；第二，將享受補休的期限由原來的三十日擴展至三個月。新增的「一工兩假」簡單來說就是加班費少了補假多了，目的是「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<sup>16</sup>」，「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<sup>17</sup>」。

##### (一)舊法的法律規定

現在我們來看看舊法的具體規定。如前所述，如強制性假日僱員被安排上班，有兩種補償選項，就是「兩工一假」或「三工」。

所謂的「兩工一假」：「第一工」就是當日報酬；

「一假」就是僱員在提供工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休假(舊法第四十五條第二款上半部分)；

「第二工」為再額外的收取一日基本報酬(舊法第四十五條第二款第二項)。

所謂的「三工」就是，上段所指的「一假」部分，僱員與僱主協商以一日基本報酬作為補償代替(舊法第四十五條第二款下半部分)。

##### (二)新法的法律規定

關於新法，則是在上述兩個選項的基礎上，加上「一工兩假」的選項。法律的設置就是，將舊法強制給予「第二工」的部分，改為讓僱傭雙方協議兩點：一是「第二工」是否以補休代替；二是何時補休(必須在三個月內)。

如沒有協議，則由僱主因應企業的營運需要指定。如屬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(新法第四十五條第二、三、四款)。

#### 五、週假工作後的補償

關於週假僱員須被安排上班，舊法中只有一種補償選項，就是「兩工一假」，新法則與強制性假日上班補償機制一樣，加多一個「一工兩假」的選項。新選項也就是加班費少了補假多了，

---

<sup>15</sup> 前述意見書第 23 頁。

<sup>16</sup> 前述意見書第 24 頁。

<sup>17</sup> 前述意見書第 26 頁。

同樣是希望加強補償方式的靈活性。值得注意的是，新法維持補假必須在三十日內享受的規定，並沒有跟隨強制性假期補償一樣改為三個月。

### (一)舊法的法律規定

所謂的「兩工一假」：「第一工」就是當日報酬；

「一假」就是僱員在提供工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休假(舊法第四十三條第二款)；

「第二工」為再額外的收取一日基本報酬(舊第四十三條第二款第一項)。

### (二)新法的法律規定

關於新法，則是在上述選項的基礎上，加上「一工兩假」的選項。法律的設置就是，將舊法強制給予「第二工」的部分，改為讓僱傭雙方協議兩點：一是「第二工」是否以補休代替；二是何時補休(必須在三十日內)。

如沒有協議，則由僱主因應企業的營運需要指定。如屬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(新法第四十三條第二、三、七款)。

## 六、僱員假日加班因私早退按比例計算補償

根據新法第四十五條第五款，若僱員在週假或強制假日被安排上班期間，因自身原因僅完成部分工作時間，不論該早退的情況屬合理或不合理缺勤，則除當日的報酬外，有關的額外報酬(基本報酬或有薪補休)均按其已提供工作的時數計算。不然的話，僱員因自身原因而提早離開，僱主還要按全日作出補償是不合理的<sup>18</sup>。新法的設置是希望完善現行機制，讓有關補償方式更為公平和合理<sup>19</sup>。

須強調的是，新引入按比例計算的補償方式僅用於僱員因自身原因而提前早退的情況，倘是因僱主的原因而終止工作，僱主仍須按舊有的制度去補償，即無論當日上班多久，補償須以一整日為單位去計算<sup>20</sup>。

僱員因自身原因而提早離開的情況，尚可分為合理缺勤(例如因病早退)或不合理缺勤(所有不屬五十條第二款的合理缺勤均為不合理缺勤)。針對已提供的部分工作，兩者均有權按時數得到補償，只是若涉及到不合理缺勤的情況，僱主可按法律及規章行使紀律懲戒權。

## 七、解僱賠償

### (一)不以合理理由解僱的賠償制度

---

<sup>18</sup> 前述意見書第 28 頁。

<sup>19</sup> 前述意見書第 27 頁。

<sup>20</sup> 前述意見書第 29 頁。

根據第七十條，若僱主不以合理理由解僱僱員，僱員有權收取賠償。賠償按勞動關係的時間計算。按該條第一款的規定，例如一至三年，每年年資賠十日報酬；三至五年，每年年資賠十三日報酬等等，總之時間越長賠償越多。

以一名勞動關係為一年六個月零十四日的僱員為例，若被僱主不以合理理由解僱，他可以獲得多少解僱賠償呢？為方便計算，我們將其年資拆為一年、六個月及十四日。

一 年：十日賠償 (七十條第一款第二項：勞動關係的期間為一年以上至三年，每一年獲十日的  
基本報酬)；

六個月：五日賠償 (這名僱員的年資為一至三年，故每整年年資的解僱賠償為十日報酬「七十  
條第一款第二項」，以這十日為基數乘十二分之一「七十條第二款」再乘  
僱員的六個月年資)；

十四日：沒有賠償 (七十條第一款第二項：不夠十五日所以沒有賠償)。

總數是十五日的賠償。

須注意的是，無論勞動關係的期間多長，上述所指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)。

以上是不以合理理由解僱的賠償制度，該機制在二零二零年修法時並沒有修改，有修改的是  
法定的每月最高賠償金額。

## (二) 調升作計算解僱賠償的月報酬至二萬一千元

關於每月最高賠償金額基數，新法第七十條第四款將舊法的二萬元提升至二萬一千元，那  
麼上述例子的僱員實際上會獲得的金額是多少呢？。二萬一千除以三十即每日的報酬為七百(第六  
十一條第一款第一項)，再乘以十五，即一萬零五百。

須強調的是，這個作計算賠償的二萬一千元基數是法定「最高」的金額，但又不排除「僱  
主與僱員另有協定更高金額的情況」(新法第七十條第四款)。即是甚麼意思呢？例如一名僱員的  
月報酬為三萬，而又無更高賠償金額的協議，相關的月賠償金額基數也是按法定的「最高」二萬  
一千元，而不會按其本來的三萬月薪。當然，如有更高的賠償金額協議，則按協議金額去計算。  
所以，將二萬一千元視為「解僱賠償金額的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<sup>21</sup>」似乎更容易理解。

## (三) 金額的修改歷程

有關作計算解僱賠償的月報酬金額，自二零零八年《勞動關係法》立法以來已作了兩次修  
改，第一次是二零一五年由一萬四千元提升至二萬元，第二次就是二零二零年由二萬元提升至二  
萬一千元(新法第七十條第四款)。

在二零零八年立法之初，相關金額是一萬四千元，並規定「該金額可按經濟發展的情況作  
出調整」；在二零一五年，修改《勞動關係法》的第2/2015號法律生效，唯一的內容就是修改第  
七十條，將相關金額由一萬四千元提升至二萬元，並加入了定期檢討機制，規定「金額須每兩年  
檢討一次，且可按經濟發展的狀況作調整(第七十條第五款)。」雖然法律規定了「兩年一檢」，

---

<sup>21</sup> 前述意見書第 36 頁。

但此金額在二零一七年並沒有修訂，一直至二零二零年新法生效，才再提升至二萬一千元，且「兩年一檢」機制維持。

## 總結

由回歸前一九八九年的四月三日第 24/89/M 號法令《勞資關係法律制度》到回歸後的第 7/2008 號法律《勞動關係法》，足足走了十九年。再由二零零八年到今次的《勞動關係法》大修改，又經歷了十二個寒暑。不管是十二年還是十九年，這次修法也將是澳門勞動關係的法制上又一個里程碑。這次的七大修改，雖不一定能完全滿足各持份者的利益，但也一定程度上回應了社會的訴求，至於在實踐上能否解決現有問題，我們將拭目以待。