

澳门新劳动关系法将于2009年1月1日起实施

由澳门劳工事务局提供的数据显示，2008年5月份澳门的外地雇员共有95,471人，其中53,365人来自中国大陆。官方数据并未统计外地雇员的省份，但估计当中以广东人为主，特别是在服务性行业如旅游业、酒店业、及零售业。而在建筑业、工厂等工作的外地雇员，福建人则比较多。

新劳动法将于明年1月1日实施，并同样适用于本地及外地雇员。新劳动法规定对外地雇员予本地雇主的劳动关系将作出特别的规范。当中包括劳工局帮忙追讨欠薪、缩短追讨欠薪的程序、禁扣雇员身份证明、解约补偿等权利保障。按照澳门立法会在表决新《劳动关系法》法案的最后文本，禁止雇主扣留雇员的身份证明文件。这一“禁止”对外地劳工的保障尤其重要，因为该条文同样对外地雇员适用。如外地雇员的银行存折、户口密码都被扣置，而这方面将来是绝对禁止的。新劳动法关于雇员追讨欠薪的规定，同样适用于外地雇员。而澳门劳工事务局将修订《劳工稽查章程》，缩短处理欠薪投诉的程序，以配合《劳动关系法》强化追讨欠薪的机制。这样，外地雇员能及时得到赔偿，不用陷入长时间的司法诉讼中。关于外地雇员的各项权利与义务，其实都适用于《劳动关系法》。例如，法案明确了适用范围，加入了家庭劳务的劳动关系；在雇员权利、工作意外、职业病、处罚等方面，外地雇员同样受保障，内外雇员关系平等；禁止雇主扣留外地雇员的身份证明文件；在解约补偿的问题上，在外地雇员合约解除后9天之内，雇主就必须缴付补偿等条款。

新《劳动关系法》简介：

适用范围

该法律适用于所有业务领域的一切劳动关系（包括家庭劳务），但不适用于以下的情况：

- 一、赋予公共行政当局工作人员身份的公职雇佣法律关系；
 - 二、配偶或具有事实婚姻关系的人之间的劳动关系；
 - 三、同膳宿且属第二亲等内的亲属关系的人之间的劳动关系；
 - 四、根据学徒培训合同或融入就业市场的职业培训制度建立的关系。
- 另外，与外地雇员之间的劳动关系、与海员之间的劳动关系，以及非全职工作等情况，则会由特别法例规范。

权利、义务、及保障

该法规定，在平等原则下，所有澳门特区居民均不受歧视且享有同等就业机会。在磋商及订立劳动合同时，双方应根据善意规则来进行；而雇主及雇员在履行其义务及行使其权利时，亦应遵循善意规则。双方均应尊重对方的人格权，尤其有责任不透露对方私人生活隐私范围的事宜。

劳动关系规定

在订立合同时，双方可自由订立规范工作条件的劳动合同，但不妨碍法律的规定适用，例如双方可协议与法律的规定有异的合同条款，但其施行不可使雇员的工作条件低于法律的规定。劳动合同分为具确定或不定期限的合同及不具期限的合同，可以口头或书面方式订立，但具期限的合同及未成年人的劳动合同必须要以书面方式订立。在不妨碍有相反的书面协议的情况下，属不具期限的合同，试用期推定为九十日，属具期限的合同，则推定为三十日。

原则上，雇员的最低录用年龄为年满十六岁；倘与未满十六岁的未成年人订立劳动合同，须经劳工事务局听取教育暨青年局的意见后作出批准，方可例外地获允许。不过，若年满十四岁未满十六岁的未成年人在暑假期间可例外工作。

工作时间、假期及报酬

在工作时间方面，雇主须安排一段不少于连续三十分钟的时间让雇员休息，以避免雇员连续工作超过五小时，但所指的休息时间不获允许自由离开工作地点，则该时间须计算入正常工作时间内。法律亦规定，如须超时工作，雇主预先要求并征得雇员的同意，并订出强制超时的上限。在假期方面，劳动关系满一年的雇员，其年假在到期的历年内享受，但经雇主与雇员双方协议后，最多可累积两年。另外，关于女性雇员的产假方面，除因分娩的情况外，如诞下死婴、怀孕超过三个月的非自愿流产、活产婴儿在女性雇员产假期间死亡等，女性雇员同样可享受产假。

在报酬方面，雇员有权因提供工作而获得合理的报酬，工作的报酬包括基本报酬及浮动报酬。基础报酬如基本工资、超时工作报酬、夜间工作或轮班工作的额外报酬等。若雇主主要降低雇员的基础报酬，必须在双方书面协议下才能作出调整，雇主亦须于调整十日内通知劳工事务局后该协议才产生效力。又雇主有义务定期及按时支付基本报酬，该基本报酬须由有关支付义务的到期日起计九个工作日内支付。

合同的终止

劳动合同的终止有四种方式：废止、解除、失效及单方终止。法律规定，在任何时候，如雇主以不合理的理由解除合同，雇员有权收取法定数额的赔偿，如劳动关系的期间超过试用期至一年，收取七日的基本报酬；劳动关系的期间为十年以上，每一年获二十日的基本报酬等。另外，自通知劳工事务局降低雇员基本报酬的协议起计两年内，如雇主无理解雇，雇员的年资和预先通知金，均需按雇员在签署减薪协议前所收取的金额计算。

资料来源：[澳门法务局](#)

如雇员以合理理由解除合同（例如雇主因过错而侵害雇员的财产利益），则有权收取法定计算的赔偿。又如雇主不遵守预先通知的规定，则雇员有权收取相应于所欠的预先通知期日数的基本报酬；该期间必须计算在雇员的年资内。劳动关系终止之日起计九个工作日内，雇主须全数支付有关雇员应得的款项，尤其是关于报酬、赔偿，及其它由已取得权利衍生的补偿的款项。

当因不履行义务而构成违法行为时，依法科处罚以及缴纳罚金（轻微违反）或罚款（行政违法行为），并不免除违法者履行仍属可履行的有关义务。法律规定，法人，即使其属不合规范设立者，无法律人格的社团及特别委员会，均须对其机关或代表以其名义且为其集体利益而作出法律所规定的违法行为承担责任、缴纳罚金或罚款。

如欲咨询，请联系：

于小姐 电话：+86 (0) 755 8311 4358 ext. 8572 传真：+86 (0) 755 8319 7579 电子邮箱：cn.fa.enquiries@sgs.com

亚洲—香港：电话：+852 2334 4481 传真：+852 2144 7001 电子邮箱：mktg.hk@sgs.com

欧洲—伦敦—英国：电话：+44(0) 20 8991 3410 传真：+44(0) 20 8991 3417 电子邮箱：ukenquiries@sgs.com

非洲和中东地区—土耳其：电话：+90 212 225 0024 传真：+90 212 296 47 82 电子邮箱：sgs.turkey@sgs.com

美洲—美国：电话：+1 973 575 5252 传真：+1 973 575 1193 电子邮箱：Marketing.CTS.US@sgs.com

网址：www.sgs.com 全球能力支持中心：电子邮箱：gcsc@sgs.com

© 2008 SGS. 版权所有 本信息为SGS出版物，但不包括由SGS提交或批准使用的第三方内容。SGS并没有认可也没有不认可上述第三方的内容。本出版物所提供技术信息，并不应视为对所涉及的题目的详尽论述。本刊物仅具有教育性，并不可以取代任何法律要求或适用规则。本刊物并不提供咨询或专业建议。本刊物所包含的信息将不再更改，SGS不保证本刊物所包含的内容没有任何错误或能够满足任何特定的性能或质量标准。如无SGS预先同意，请勿引用或涉及本刊物所包含的信息。