第24/89/M號法令

维基文库 · 免费全文 · CC BY-SA 4.0

本法規已于2008年被第7/2008號法律废止。

第24/89/M號法令
四月三日
1989年4月3日

《第24/89/M號法令》經總督文禮治於1989年3月30日核准，並於1989年4月3日刊登於《澳門政府公報》。

一、澳門地區勞資關係法律制度由八月廿五日第101/84/M號法令核准，該法令第七二條二款規定，其所訂定制度經過一年後必須由行政當局及勞雙方社團代表共同審議。

社會協調常設委員會經由六月一日第31/87/M號法令設立，其宗旨是為行政當局與社會夥伴間之對話及協調提供方便。

鑑于該委員會之諮詢性質及由三方面組成，政府因而認為，由該委員會研究勞資關係法尤為適宜。

鑑于該委員會已展開運作，政府建議該委員會在年度活動計劃內，將八月廿五日第101/84/M號法令的檢討列為優先項目，藉此對合理要求作出回應及對尤其是勞方在該方面屢次顯示的期望予以滿足。

檢討的工作已由社會協調常設委員會付諸實行，并以一致通過現時所核准修訂建議作為工作的完結，而該建議代表了在本地區社會力量間所取得的廣泛共識。

本法令草案設法引進了有助理解有關規定的適當修訂；解決了從經驗所得出的疑問和遺漏，使理解上出現困難的規定變為淺白，并改變了關于與工作者的期望不符的情況。

關于八月廿五日第101/84/M號法令之革新與改善，值得強調的有以下幾點：

a)在周假日工作

訂明倘工作者在周假日提供工作，該日收受雙倍的平常報酬；

b)強制性假日

增加由于民間或教節日而強制性中止工作合約的日數，而工作者在該等日數內中止工作之同時有權收受相應的報酬；

c)年假

訂定原則，倘工作者被阻止享受年假，將獲償三倍于所無享受時間的相應報酬的回報；

d)由僱主主動取消合約的充分理由

減少藉詞理由充分而撤消合約的理由，并訂定原則，凡提出被認為不當的理由者付雙倍賠償；

e)單方解約

實質性增加給與遭無理解僱工作者的賠償金額。綜上所述；經聽取諮詢會的意見；按照《澳門組織章程》第十三條一款之規定，澳門總督合制訂在澳門地區具法律效力之條文如下：

第一章 概則

第一條
（法令的對象）

一、關於直接僱主與居住本地區工作者之間工作關係的合約，係自由者，但不妨礙法定

最低條件的遵守。工作關係或由有關團體代表自由接納慣例而產生，或由機構管理章程或一般通行的風俗習慣產生。

二、除散見經訂定或將來訂定的其他條件外，本法令訂定直接僱主與居住本地工作者之間合約應遵守的最低條件。

第二條
（定義）

為本法令的效力起見，除另有不同之規定外，定義如下：

a)「僱主」係指所有及任何個人或集體按照與工作者簽訂的工作合約直接使用一個工作者的工作活動，而不論合約形式及報酬的計算標準。該標準得係依確實取得之結果；

b)「工作者」係指享有在澳門居住身份之人士將其工作活動通過合約提供予一直接僱主且受後者管轄及指揮，而不論合約形式及報酬的計算標準。該標準得係依確實取得之結果；

c)「工作關係」係指僱主與為其服務的工作者所定或應有的，與經提供或應提供的服務／工作活動，及該提供應進行之方式有關的行為、權利與義務的整體；

d)「工作條件」係指與僱主及工作者在有關工作，或在提供服務場所之行為及做法有關的所有及任何權利、義務或情況；

e)「超時工作」係指在平常工作時間外所提供的一切服務；

f)「長期性工作者」係指與同一僱主有連續工作關係一年或以上的工作者；

g)「平常工作時間」係指工作者有責任提供的小時數；

h)「工作時間」為每日工作平常時間起止及工間休息時間的訂定。

第三條

（實施範圍）

一、本法令所定制度，可實施於所有活動方面的一切工作關係，包括公共機構及公共資本機構。

二、本法令不實施於公共行政方面，以及在有關工作關係上受公務員章程所管制的機構或人士。

三、本法令的規定亦不包括下列的工作關係體系：

a)家庭工作關係；

b)法律或實際上具有家庭關係及同膳宿者之間的工作關係；

c)為具體訂定服務者全部提供服務及有自主權，並透過整體定價所立合約而產生的工作關係；

d)由僱主與非居住本地工作者之間的工作關係由現時實施的特別規則管制。

四、第二、第三及第四章的規定，不實施於工作者在其住所提供服務的工作關係。

第四條
（平等原則）

所有工作者享有同等就業機會，以及在就業及提供服務上的同等待遇，作為承認所有人有此權利的效果，而不論其種族、膚色、性別、信仰、所屬組織、政見、社會階層或社會背景。

第五條
（較有利原則）

一、本法令之規定並不影響任何僱主與為其服務之工作者間已遵守及實行的較有利的工作條件，而不論該等較有利條件的始源。

二、對本法令絕對不得意味或理解作為將僱主與工作者所定或遵守的工作條件減少或撤消，而係出於慣例、機構章程或風俗習慣而訂立遵守者，但該等工作條件須係與本法令所定者較有利而言。

第六條
（傳統制度的優先）

僱主與工作者之間，或有關組織代表之間所訂的一切協議或協定，原則上係被接納者，即使其規定與本法令之規定有異；但其施行對工作者引致之工作條件，較諸本法令所引致者更為有利便可。

第二章 當事人的權利、義務及保障

第七條
（僱主的義務）

一、僱主應：

a)尊重及以禮對待工作者；

b)在共益要求範圍，給與工作者合理的及與其工作相符的工資；

c)給與工作者不論在體質及精神方面良好的工作條件；

d)為工作者生產水平的提高作出貢獻；

e)對工作者因工作意外及／或因提供服務導致患病所產生的損害給與賠償；

f)遵守由工作關係及其管制規則所產生的其他義務。

二、僱主必須在一月及二月份內將有關工作時間、提供方式、周假及年假、必遵假日、職業病、工資、婦女及兒童的工作，以及外籍及無國籍人士的工作等，以適當時所提供

的表格，經填妥後送交勞工事務室。

第八條
（工作者的義務）

一、工作者應：

a)尊重和以禮及忠誠對待僱主、及其上級、同事及與機構有關的其他人士；

b)勤謹返工，並熱心及努力工作；

c)在所有涉及工作的施行及紀律方面服從僱主，但僱主的命令及指示顯示與其權利及義務有抵觸者除外；

d)對僱主保持忠心，例如不以本人或他人名義與僱主競爭作業，亦不將有關其組織、生產方式或業務的資料外傳；

e)對由僱主所給與保管的與其工作有關的資財予以照顧其保養及良好使用；

f)促進或施行為改善機構生產的一切行為；

g)對有關工作衛生與安全事宜，通過適當途徑與僱主合作；

h)遵守由工作關係及其管制規則所產生的其他義務。

二、上款c項所指服從義務，不但涉及由僱主直接給與的規則及指示，亦涉及由工作者的上級在僱主賦予職權範圍內給與者。

第九條
（工作者的保障）

一、僱主係被禁止：

a)強迫工作者購買或使用由僱主或其指定人所供應的服務；

b)強迫工作者使用任何餐室、食堂、包伙食或其他直接以工作有關之場所作為向工作者供應物品或提供服務；

c)以任何方式反對工作者行使其權利，以及因提出有歧見情況作出申駁理由而終止工作關係、予以處分或損害工作者；

d)減低工作者的報酬，但獲得工作者的同意且經取得勞工事務室的同意後除外。

二、*

* 已廢止 - 請查閱：第40/99/M號法令

第三章 提供服務

第一節 工作時間

第十條

（工作時間）

一、任何工作者正常不應每天提供服務超過八小時，每周不應超過四十八小時，而平常工作時間應有不少於三十分鐘短休，以便工作者不作超過五小時連續性工作。

二、按照風俗習慣、工作方式或僱主與工作者之間的訂定，上款所指限額得超出至每天十小時半，但每天工作八小時以外的提供服務，並無強制性質者。

三、因提供超時工作可容許每周超過四十八小時工作時間，超時工作係以第二條 E 項之規定理解之。

四、一款所定時間，並不包括為準備開始工作，及已開始而未完成的交易、活動及服務所需的時間，但合計每天不得超過三十分鐘。

第一壹條

（工作平常時間限額的例外）

一、上條所指的限額，在下列情況將得超越，並毋須徵得工作者的同意：

a)倘僱主面臨重大的損失或出現不可抗拒的情況；

b)倘僱主須面對不可預料的，或透過僱用其他工作者亦不能應付的工作增加。

二、在提供超時工作情況，工作者將有權收取增加的工資，金額將由僱主與工作者協商。

三、除A項預料情況外，日工作時間超過十一小時的部分，中止其強制性。

第一二條
（工商業及服務場所活動時間）

工作時間所訂制度，不實施於工商業及服務場所的活動時間，亦不得視為該等場所活動時間之限制條件。

第二節 提供服務方式

第一三條
（僱主的職權）

一、在工作關係及其管制規範圍內，訂定應提供的工作規定屬僱主的職權，並得編製載有有關組織及紀律規則的內部章程。

二、僱主應將內部章程內容予以公佈，例如標貼在工作地點，以便工作者隨時及以明白方式完全獲知其內容。

第一四條
（工作條件）

一、服務應在良好衛生及安全條件下提供，工作場所應具法律或章程所規定之條件。

二、工作者及僱主應嚴格遵守法律及章程之規定，以及有關當局對工作衛生及安全的指示。

三、有關各方面活動的衛生及安全章程，將在特別法例內訂定。

第一五條
（工作意外及職業病）

一、工作者因提供服務而患病，以及在提供服務時遭受意外，應獲適當的援助、治療及賠償的保障。

二、本法令所訂制度，實施於所有工作情況，並不得透過僱主與工作者之間的協議而背離。

三、僱主須關注受害者，並對其殷切及有效地提供所需之援助。

四、以上各款所預料的保障及負擔，得由僱主直接或通過保險予以確保。

五、僱主應在發生意外起至多四十八小時內，將在工作地點或在工作時間發生的工作意外通知勞工事務室。

第一六條
（試用期）

一、工作關係生效的首三個月視為試用期，任何一方得單方面結束工作關係而無須預先通知，亦無須提出充分理由，並無權收取任何因解約之賠償，但有相反的書面協議除外。

二、工作者之年資係由試用期開始起計。

第四章 提供服務的暫停

第一節 周假及假日

第一七條*（周假）

一、所有工作者在每七天期有權享受連續二十四小時的休息時間，但不妨礙其收受按照第廿六條規定計算的回報。

二、每一工作者的周假，將按機構的活動需求，由僱主作適當的事先訂定。

三、享受周假的工作者，只限在下列情況方得被通知提供服務：

a)倘僱主面臨重大的損失或出現不可抗拒的情況；

b)倘僱主須面對不可預料的，或透過僱用其他工作者亦不能應付的工作的增加；

c)倘提共服務對確保機構活動的持續係不可缺少及不可代替者。

四、在周假內提供服務時，工作者在提供服務後三十天期內，有權享受立即訂定的補假一天。

五、對一款所指權利的遵守，不妨礙工作者在每休息日提供自願服務的可能，但不得被強迫作出服務。

六、倘在每周休息日提供工作，應支付：*

a）平常報酬的雙倍予收取月薪的工作者；*

b）按照風俗習慣所定範圍而與雇主協定的金額，予收取按照實際生產結果或實際提供工作時間而定工資的工作者。*

*** 已更改 - 請查閱：第32/90/M號法令**

第一八條
（例外）

凡因活動方面之性質，出現對上條一款之規定的遵守不可行時，將應對工作者在每四周或不足期內給予連續之四天休息，而係不少於平均每周廿四小時計算者。

第一九條*（強制性假日）

一、強制性假日如下：*

一月一日

農曆新年（三天）

清明節

五月一日

中秋節翌日

十月一日

重陽節

十二月二十日

二、在強制性假日，完成試用期之工作者應被豁免提供服務。

三、上款所指之工作者有權收取一月一日、農曆新年（三天）、五月一日及十月一日假日的工資。

* 已更改 - 請查閱：第8/2000號法律

第二十條
（例外）

一、工作者在上條三款所指之強制性假日內提供工作，給予永遠不低於平常報酬的補充工資，並只限在下列情況方可進行：

a)當僱主面臨重大損失或出現不可抗力的情況時；

b)當僱主需要應付不可預料的工作的增加；

c)當提供服務對確保機構活動的持續性是不可缺少的，而該活動按習俗應在假日內進行者。

二、按照一款b項之規定在無薪強制性假日提供服務時，已完成試用期之工作者有權收取絕不少於平常工資百分五十的一項附加工資，而由互相間協商而定。

第二節 年假

第二一條
（年假權利的取得）

一、在每一平常年，工作者有權享受六個工作日的有薪假期。

二、倘工作關係的時間少於十二個月但多過三個月時，工作者有權享受的每年假期係按工作關係的時間比例計算，每月或不足一月享受半日。

三、為上款的效力起見，以翌月之同日午夜十二時被視為滿一個月；但倘翌月並無相同之日時，則以當月份之最後一日為準。

第二二條
（年假的編訂）

一、每一工作者每年所享受的連續或間斷假期，將按機構活動需求，並在至少三十天預先期由僱主訂定之。

二、倘工作者在工作關係結束時，仍未享受有關每年假期者，將獲取相當於該假期的工資。

第二三條
（在年假中從事其他活動）

一、工作者在每年有薪假期中，不得事任何其他有薪的活動；但倘原已兼職或獲得僱主許可者除外。

二、不遵守上款規定的工作者，僱主有權對其作紀律追究，並取回相當於每年假期的工資。

第二四條
（年假權利的侵犯）

阻止工作者享受年假之僱主，將以賠償名義給與工作者相當於不能享受假期時間之三倍報酬。

第五章 工資

第二五條
（概則）

一、按提供的服務或工作活動，工作者有權收取一項合理工資。

二、所有得以金錢計算而無論其名稱及計算方式若何；按服務的提供應有及由僱主與工作者之間的協議、章程、慣例或法律規定而訂出的支付，即為工資。

三、工資得只用本地區貨幣支付，金錢及物質支付或其他性質的支付所構成；但在最後者情況，金錢支付的數值，原則上不應少於工資總金額百分之五十。

第二六條*（工資的計算）

一、對收取月薪的工作者，有關金額包括周假、年假及強制性假日工資的數值，不能因在該等期間不提供服務而受任何扣除。

二、周假的工資值，同樣視作包括在按照實際生產結果或實際提供工作時間而計算的工作者工資。但應給于他們與年假及強制性假期有關的額外補償。*

三、對同時收取上述各款所指方式組合工資的工作者，在不妨礙獲得與不固定報酬相應的部分內的年假及強制性假期的補償權利下，周假的工資值同樣視作包括在協定報酬。*

四、為著二及三款規定之目的，年假及強制性假期應得的補償，將按照近三個月實際提供的工作每日平均數計算，或日期較短，則以實際維持工作關係的時間計算，在任何情況下，超時工作亦包括在上述平均數的訂定。*

* 已更改 - 請查閱：第32/90/M號法令

第二七條
（工資的訂定）

一、工資的金額，將由僱主與工作者協商並遵守可引用的習慣、企業章程、協定或法律規定的範圍而訂定者。

二、工資的金額，應顧及工作者的需要與利益、生活消費幅度、企業或其所屬經濟方面的經濟能力、及財經狀況，以及經濟競爭條件而訂者。

第二八條
（遵守的方式）

一、支付工資的義務，係定期及同期履行者，由僱主與工作者透過協議而定。

二、工資的支付，應在提供服務之日及服務期間，或服務期間前後，以本地貨幣進行。

三、工資的支付，應于工資有關期間告滿後最多三個工作日內進行，但下款之情況則不在此限。

四、倘工作者之工資是按確實提供的服務時間、效能或產量而收受，有關的支付應在截算日起計三個工作日內進行，而截算則應於工資有關期間告滿後六個工作日內進行。

第二九條
（遵守地點）

一、工資應在工作者提供活動的地點支付，但倘有其他協定的地點則除外。

二、倘訂定不在提供服務場所支付，僱主應方便工作者前往收取工資。

三、禁止在出售含酒精飲品店或賭博場所進行支付工資，但在此等場所工作的人士則除外。

四、當有可接受的理由，并盡可能得到工作者的同意時，工資將得以本票、郵政匯票或以工作者名義作銀行存款等方式支付，但倘該等支付方式對工作者收取工資引致嚴重或難以克服的困難時除外。

第三十條
（給予工作者的文件）

在支付工資時，僱主應給予工作者一份載有其姓名與薪酬的相應期及／或工作，所有扣除及經已減除以及應收的淨金額。

第三一條
（抵償及扣除）

一、僱主不得將工作者倘有的信貸作為所欠薪金的抵償，並不得在工資內作任何扣除或減除。

二、容許下列的減除或扣除：

a)由法律、章程或經法院裁判確定執行撥歸地區的扣除；

b)工作者應向資方付出的賠償，係因法院裁判確定執行或按第四八條之規定因不繼續工作關係而結算者；

c)作為報酬而進行的支付或預支。

三、上款b及c項所指的扣除，在任何情況，不得超出工資的六分之一（但b項第二部份除外）。

第三二條
（債權的優先）

倘企業倒閉或法院裁定清盤時工作者的債權，對其他一般債權人而言，係享有優先者。

第三三條
（債權的轉讓）

工作者不得將其工資的債權作轉讓，亦不得以任何其他方式將之作有償或無償的轉移。但給與社會福利基金而倘該基金給與的津貼金額與債款相同或高於者除外。

第六章關於婦女工作

第三四條
（概則）

一、第四條所規定的就業權利與平等原則，不引致任何基於不論直接或間接的性別歧視，尤其婚姻或家庭狀況方面。

二、由於上款所指的原則，對婦女機會上、待遇、工作及就業方面，與男性工作者係平等者。

三、因由於當更改一項實際上不平等的情況，或本屬利於社會之分娩而須對性別訂定優惠的臨時性規定，並不作為歧視者。

第三五條
（禁止或受限制的工作）

一、禁止或限制婦女提供對其生育機能產生確實或可能危害的服務，而係因服務之性質或因提供服務之場所導致者。

二、在懷孕期及產後至多三個月，婦女不應擔任對其身體不適宜的工作。

第三六條
（同等工資）

一、對同一僱主提供同一或同等價值的服務，確保男、女性工作者同等工資。

二、在以價格或效能訂定工資，應對男女工作者的同一或同價格工作之有關計算基本單位係同一者。

第三七條
（特別權利）

一、工作關係超出一年的懷孕婦女，在分娩時有權享受三十五天假期，並保留職位及不喪失第五款規定範圍內的工資。

二、上款所定之三十五天，三十天在產後必須及立即享受，其餘五天可在產前或產後全部或局部享受。

三、在懷孕或分娩時導致疾病而超出所定的假期時，工作者有權缺勤，且不喪失工作職位，但無權收取工資。

四、在分娩假期內的工作者權收取如下工資：

a)倘屬固定報酬的工作者，收取相等於其分娩假期前一星期內服務時間實際有權收取的同等工資；

b)倘屬按確實提供的服務時間、效能或產量而定工資的工作者，收取相等於為同一僱主服務最近三個月內所收取的工資平均數字的工資。

五、分娩假期的工資，將由僱主確保，不論為任何僱主服務的每一工作者三胎為限。

六、為著本條的效力起見，僱主有權要求為其服務的女工作者提供懷孕狀況及分娩的證明。

七、倘欠缺所要求的證明時，僱主毋須給予分娩假期及有關報酬，以及對缺勤者的職位不予保留。

八、僱主不得解僱在懷孕期及分娩後三個月內的工作者，而係資方知悉該等情況的；但有充份理由時則除外。

九、不遵守上款規定的僱主，必須支付相等於三十五天工資的賠償予被解僱的女工作者，且不妨礙其他任何應得的賠償。

第七章 童工

第三八條
（概則）

僱主應給予為其服務的童工適合彼等年齡的工作條件，並特別地避免對其身體、精神及道德發展的任何損害。

第三九條
（最低年齡）

一、任何僱主不得僱用及使用十六歲以下工作者的服務。

二、倘僱主遵守第四二條一款之規定，由十六歲以下十四歲以上未成年人士提供服務得例外地獲得批准。

第四十條
（禁止或受限制的工作）

一、錄用童工擔任若干工作而因其性質或所提供的條件對其身體、精神或道德的發展有損害者，得受總督訓令予以禁止或限制。

二、不准未滿十六歲兒童提供家庭服務。

三、為進行居住地的保養及烹飪所需的工作，在一個家庭提供服務，被視為家庭服務，例如：

a)房屋清潔及整理；

b)烹飪；

c)洗及處理衣物；

d)看管及照顧兒童及老年人；

e)與上述有關的外勤工作；

f)園丁工作；

g)縫紉；

h)習慣上所定的其他類似工作；

i)上述工作的協調及管理。

第四一條
（例外）

一、為維護童工良好的發展、安全及生命，總督得以訓令禁止童工在某些職業或活動範圍工作。

二、對若干服務方式、職業及活動範圍，上各條所指之年齡限制，將得以訓令提高之。

第四二條
（工作的條件）

一、當未經事先證明未滿十六歲的童工具有執行其職業活動所需的良好體格時，僱主不得使用未滿十六歲童工的服務。

二、在提供服務期間，童工每年至少作一次正常及定期之健康及體格檢查，以視乎其是否勝任。

三、檢查將由有資格的醫生進行，有關費用將由僱主直接負擔。

四、一及二款所定的遵守之證明文件，應由進行檢查的人士或機構蓋印及證實，並將應隨時向有關稽查部門人員出示。

第八章 工作合約的終止

第四三條
（工作關係的終止）

一、倘有充份理由，任何一方得終止工作關係，但並無賠償的支付。

二、一般而言，任何事實或嚴重情況導致根本不可能維持工作關係者，便構成充份理由。

三、無須預先通知或賠償的支付而可終止工作關係之情況如下：

a)透過工作者與僱主彼此協議者；

b)當工作關係之訂定係為擔任具體的工作及經已完成者；

c)當工作關之訂定係為偶然性或季節性的工作者；

d)當工作關係之訂定期限不足一年者，倘曾被續期三次者則除外。

第四四條
（由僱主主動取消工作關係之充份理由）

一、除其他外，足以構成僱主取消工作關係之充份理由事實如下：

a)工作者的過錯行為而是違反本法令及合約所衍生義務者；

b)所提供服務的質素；

c)對工作關係經已協訂條件的重大更改。

二、當所提出的充份理由顯示不成立時，解僱被視為不合理，並受法定的後果。

第四五條
（妨礙）

不足以構成終止一項工作關係之有效理由的情況如下：

a)因工作者參加代表其利益的團體，且在團體內活動者；

b)因工作者為滿足其有權享受的工作條件而向僱主提出異議或通知任何有關人士者；

c)工作者的種族、膚色、性別、婚姻狀況、懷孕、宗教、政見、祖籍或社會背景；

d)因分娩假期缺勤者；

e)因工作意外及職業病缺勤者；

f)在同一平常年度連續至三十天或間歇性至四十五天因病缺勤者。

第四六條
（由工作者主動取消合約之充份理由）

除其他外，足以構成工作者取消工作關係之充份理由的事實如下：

a)對身體所加強暴的有充份理由之恐懼，或欠缺工作衞生、安全及紀律的最低限度條件者；

b)不準時支付應付的工資；

c)對工作關係經已協訂條件的重大更改。

第四七條
（單方解約）

一、在任何時間不論所憑的理由，不論僱主或工作者倘遵守以下各款所指預先通知的最低期限，均得終止工作關係。

二、倘僱主主動解約時，對與僱主維持連續性工作關係超過三個月的工作者，所需遵守期限為十五天。

三、倘工作者主動解約時，對與僱主維持連續性工作關係超過三個月的工作者，所需遵守期限為七天。

四、每當僱主主動解約時，除遵守二款所指預先通知期限外，應給與工作者一項解僱賠償，其金額以五款所定之最高額為限，並按下列方式訂定：

a)倘工作關係介乎三個月至一年者，相等於七天的工資；

b)倘工作關係介乎一年至三年者、按每年服務相等於十天的工資；

c)倘工作關係介乎三年至五年者，按每年服務相等十三天的工資；

d)倘工作關係介乎五年至七年者，按每年服務相等於十五天的工資；

e)倘工作關係介乎七年至八年者，按每年服務相等於十六天的工資；

f)倘工作關係介乎八年至九年者，按每年服務相等於十七天的工資；

g)倘工作關係介乎九年至十年者，按每年服務相等於十八天的工資；

h)倘工作關係介乎十年以上者，按每年服務相等於二十天的工資。

五、由僱主主動的單方解除工作合約，賠償最高數值除下條規定外，以在解約日工作者月薪的十二倍數值為限，而不論有關工作關係時間的多寡。

六、為著四及五款所指賠償之計算之目的，月薪數值不得超過澳門一萬四千元，而該數值可每年由總督視乎屆時經濟發展情況而以訓令調整。*

* 已更改 - 請查閱：第12/96/M號訓令，第254/97/M號訓令

第四八條
（無有效理由及無預先通知的解約）

一、對僱主所提出的其後顯示不成立的充份理由終止工作關係情況，僱主須向工作者支付一項賠償，其金額相等于上條四款所預料者的兩倍。

二、倘工作者全部或局部不遵守預先的通知期限，將向僱主以賠償名義支付相等于所欠預先期期間的工資數值。

第四九條
（發給工作證明書）

一、每當工作關係被終止時，工作者有權向僱主要求發給一份證明書。除被要求的其他

事項外，應載有下列事項：

a)開始提供服務的日期；

b)結束提供服務的日期；

c)工作的性質或曾從事的工作。

二、上款所指的證明書不得載有對工作者不利或工作者認為不利的任何說明。

第九章 關於勞工法例的觸犯

第五十條
（罰款）

一、蓄意觸犯本法令的規定，將向違例僱主執行下列罰款：

a)觸犯第四八條一款之規定者——按違例所牽涉的每一工作者，為三千至一萬五千元；

b)觸犯第四條、第三五至三七條、第三九條及第四十條、第四二條、第四四條二款、第四六條b及c項、第四七條者——按違例所牽涉的每一工作者，為二千五百至一萬二千五百元；

c)觸犯第一十條及一一條、第一七條及一八條、第一九條三款、第二十條及第二一條、第二四條、第二八至三一條者——按違例所牽涉的每一工作者，為一千至五千元；

d)觸犯第七條及第九條者——為五百至二千五百元。

二、當察覺上款所指任何違例，有權稽查之人士將訂出一星期以上兩星期以下之期間更正有關違例，逾該期間倘違例仍維持者，施予相應之罰款。

三、按一般刑法所訂定的再犯情況，上款所定罰款的界限將被提升為兩倍。

第五一條
（罰款的輕重）

罰款係按照違例的嚴重性、違例者的責任程度及其經濟能力訂定其輕重。

第五二條
（不得替代的原則）

按本法令之規定所處之罰款不得以監禁替代，且成為本地區的收入。

第五三條
（稽查）

對遵守本法令規定的稽查係屬勞工事務室的職權。

第五四條
（司法職權）

一、當對勞工事務室所提出的起訴未作自動遵守，或未有該室的參與時，按本地區現行法例的規定，對本法令所規定的違例事宜係屬法院審訊職權。

二、即使經已提交法院處理，倘自動繳付罰款時，有關金額仍照有關起訴案卷所訂之數目辦理。

第十章 最後條文

第五五條
（特別法例）

特別法例將管制輪班工作、夜班工作及連續性工作等制度。

第五六條
（撤銷的條例）

八月二十五日第101/84/M號法令及與本法令有抵觸的其他法例概予撤銷。

第五七條
（生效）

本法令即時生效。

一九八九年三月三十日通過

着頒行

總督　文禮治

本作品來自澳門法令，依據《第43/99/M號法令》第六條，不受著作權保護。

Public domainPublic domainfalsefalse