第7/2008號法律（2009年）

维基文库 · 免费全文 · CC BY-SA 4.0

第7/2008號法律
勞動關係法
2009年1月1日

第7/2008號法律（2015年）

《第7/2008號法律》經立法會於2008年8月5日通過，行政長官何厚鏵於2008年8月12日簽署並發佈，並於2008年8月18日刊登於《澳門特別行政區公報》。

立法會根據《澳門特別行政區基本法》第七十一條（一）項，制定本法律。

第一章 一般規定

第一條
標的

本法律訂定勞動關係的一般制度。

第二條
定義

為適用本法律的規定，下列各詞的定義為：

（一）“僱主”是指透過合同，支配及領導僱員工作，並向僱員支付報酬的任何自然人、法人、無法律人格之社團或特別委員會；

（二）“僱員”是指透過合同，在僱主的支配及領導下工作，並收取報酬的自然人；

（三）“ 工作條件 ”是指不論是在勞動關係或工作地點方面，與僱主及僱員的行為及表現有關的任何權利、義務或情況；

（四）“ 基本報酬 ”是指僱員因提供工作而應獲得的，由僱主與僱員協議或法律規定的所有定期金錢給付，而不論其名稱或計算方式；

（五）“ 浮動報酬 ”是指由僱主酌情給予的所有非定期給付，尤指屬賞贈性質的津貼、獎金、佣金，以及僱主無法控制的小費等；

（六）“ 正常工作時間 ”是指僱員有義務在每日及每週提供工作的時間；

（七）“ 缺勤 ”是指僱員在正常工作時間未上班；

（八）“ 超時工作 ”是指在正常工作時間以外進行的工作；

（九）“ 季節性工作 ”是指基於工作的性質或情況，而須在一年中的某個季節或時期進行的工作；

（十）“ 家務工作 ”是指旨在滿足一家團或等同者及其成員本身及特別需要的工作；

（十一）“ 具期限的勞動合同 ”是指隨著具確定或不確定期限的期滿而終止的合同。

第三條
範圍

一、本法律適用於所有業務領域的一切勞動關係，但不影響以下數款的規定。

二、本法律不適用於下列情況：

（一）賦予公共行政當局工作人員身份的公職僱傭法律關係；

（二）配偶或具有事實婚姻關係的人之間的勞動關係；

（三）同膳宿且屬第二親等內的親屬關係的人之間的勞動關係；

（四）根據學徒培訓合同或融入就業市場的職業培訓制度建立的關係。

三、下列事宜由特別法例規範：

（一）與外地僱員之間的勞動關係；

（二）與海員之間的勞動關係；

（三）非全職工作。

第四條
工作條件

一、勞動關係中的工作條件由一般或有關行業特定的強制性法律規範、企業規章及勞動合同訂定。

二、本法律不得被解釋為用作降低或撤銷在本法律生效前已生效的對僱員較有利的工作條件。

第五條
僱主的權限

一、在勞動關係的範圍內，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。

二、上款的規定不影響對僱員源於專業規章要求的技術自主權的尊重。

三、僱主須向其僱員公佈第一款所指的企業規章的內容，以便僱員可隨時獲悉及索取副本。

第二章 權利、義務及保障

第六條
平等原則

一、所有澳門特別行政區居民均不受歧視地享有同等就業機會。

二、任何僱員或求職者均不得在沒有合理理由的情況下，尤其因國籍、社會出身、血統、種族、膚色、性別、性取向、年齡、婚姻狀況、語言、宗教、政治或思想信仰、所屬組織、文化程度或經濟狀況而得到優惠、受到損害、被剝奪任何權利或獲得豁免任何義務。

三、凡因工作性質，或有關因素對提供的工作構成合理及決定性的要件，則基於上款因素而作出的行為不構成歧視。

四、上述各款的規定，不影響對需要特定保護的社群的優待，但該待遇必須正當及適度。

第七條
善意

一、在磋商及訂立勞動合同時，雙方應根據善意規則來進行。

二、僱主及僱員在履行其義務及行使其權利時，應遵循善意規則。

第八條
保護私人生活隱私

一、僱主及僱員均應尊重對方的人格權，尤其有責任不透露對方私人生活隱私範圍的事宜。

二、私人生活隱私權的保留包括限制取得及散佈與雙方隱私及個人有關的事宜，尤其是與家庭生活、感情生活及性生活、健康狀況，以及政治和宗教信仰有關的事宜。

第九條

僱主的義務

僱主須：

（一）尊重僱員及以禮相待；

（二）向僱員支付與其工作相符的合理報酬；

（三）向僱員提供良好的工作條件；

（四）為提高僱員生產能力的水平採取適當措施；

（五）對僱員因工作意外或職業病而蒙受的損失按有關法例給予賠償；

（六）保持更新每名僱員的資料記錄；

（七）遵守由規範勞動關係的規定所衍生的其他義務。

第十條
僱員的保障

禁止僱主：

（一）以任何方式阻礙僱員行使本身權利，以及因該等權利的行使而損害僱員；

（二）無理阻礙實際提供工作；

（三）未經僱員書面同意，將其讓與另一對其行使支配及領導權的僱主；

（四）無理降低僱員的職級；

（五）降低僱員的基本報酬，但屬本法律所規定的情況除外；

（六）強迫僱員取得或使用由僱主直接提供或其指定的人所提供的財貨或服務；

（七）扣留僱員的身份證明文件。

第十一條
僱員的義務

一、僱員須：

（一）尊重並有禮地對待僱主、上級、同事及與所屬企業有聯繫的其他人士；

（二）勤謹及守時；

（三）熱心及努力地工作；

（四）在工作的執行及紀律方面服從僱主，但僱主的命令及指示與僱員本身的權利及保障有抵觸者除外；

（五）忠於僱主，尤其不得以本人或他人名義與僱主競爭作業，亦不得將與企業的組織、生產方法或業務有關的資料外洩；

（六）保存及良好使用僱主所交託的與其工作有關的財產；

（七）配合旨在改善企業生產效率的一切行為；

（八）在工作衛生與安全方面，以適當方式與僱主合作；

（九）遵守由規範勞動關係的規定所衍生的其他義務。

二、上款（四）項所指的服從義務，包括服從由僱主直接作出的命令及指示，以及由僱員的上級在僱主賦予職權的範圍內所作出的命令及指示。

第十二條

職業安全與衛生的條件

一、工作須在良好的衛生及安全的條件下提供，且工作地點須符合法律或規章所定的條件。

二、僱主與僱員須恪守法律及規章的規定，以及遵守主管實體就工作衛生與安全所作的指示。

第十三條
資料記錄

一、僱主須以簿冊、資料卡或資訊系統記錄有關僱員的資料，當中須載明：

（一）僱員的個人資料，尤其是其姓名、性別、年齡及聯絡方法；

（二）錄用日期；

（三）職級或職務；

（四）按第六十三條第六款（四）項至（七）項規定，列明所收取的報酬；

（五）正常工作時間；

（六）已享受的年假；

（七）缺勤的總日數及獲支付報酬的因病或意外受傷的缺勤日數；

（八）工作意外及職業病；

（九）由僱員提供的有助於保障其利益的一切資料。

二、在勞動關係存續期間，且在該關係終止後三年內，僱主須保存上款所指的資料。

三、在勞動關係存續期間，僱員有權要求僱主發出載有第一款規定的資料的證明書。

第三章 勞動合同

第一節 一般規定

第十四條
合同的訂立

一、僱主與僱員可自由訂立規範工作條件的勞動合同，但不妨礙以下各款規定的適用。

二、僱主與僱員可協定與本法律的規定有異的合同條款，但其施行不可使僱員的工作條件低於本法律的規定。

三、如在合同中訂定的工作條件低於本法律對僱員的工作條件的規定，則該合同條款視為不存在，並以本法律的規定代替。

四、如僱主與僱員在合同中沒有對工作條件作出規定，則補充適用本法律的規定。

第十五條
能力

訂立勞動合同的能力受一般法規範，且訂立合同者須年滿十六歲。

第十六條
類型

勞動合同分為具確定或不確定期限的合同及不具期限的合同。

第十七條
形式

一、勞動合同不須遵守特定形式，可以口頭或書面方式訂立，但不妨礙下款規定的適用。

二、具期限的合同及未成年人的勞動合同必須以書面方式訂立。

三、以書面方式訂立的合同或協議，其內應載有雙方的身份資料及簽名，且由雙方各執一份為據。

第十八條
試用期

一、勞動合同包括試用期，以便雙方在該期間內考慮是否繼續維持有關的勞動關係。

二、在不妨礙有相反的書面協議的情況下，屬不具期限的合同，試用期推定為九十日，屬具期限的合同，則推定為三十日。

三、如訂立上款所指的協議，得免除試用期或另訂試用期限；屬後者的情況，試用期應遵從下列規定：

（一）對一般僱員不得超過九十日；

（二）對擔任涉及複雜技術或要求特別資格職位的僱員以及對領導人員及主管人員不得超過一百八十日；

（三）對屬具期限合同的所有僱員不得超過三十日。

四、在試用期內，任何一方均可無須提出理由而終止合同，且無權收取終止合同的任何賠償。

五、在試用期內，終止合同無須預先通知，除非：

（一）雙方有如此的書面協定，但協議中規定的預先通知期不得超過本法律為試用期以外的終止勞動合同而訂定的預先通知期間；

（二）試用期已持續超過九十日，則雙方須提前七日作出預先通知。

六、僱員的年資由試用期開始之日起計算。

第二節 具期限勞動合同

第一分節 一般規定

第十九條
可接納的情況

一、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。

二、視為企業臨時需要的情況尤其包括：

（一）開展期限不定的新工作；

（二）發展非僱主日常業務的計劃，包括創作、調查、領導及監察的相關工作；

（三）以承攬制度或以直接管理的方式執行、領導和監察建築工程、公共工程、工業裝配及修理工作，包括有關計劃及其他管制和跟進的補充活動，以及其他性質及時間相近的工作；

（四）提供季節性工作；

（五）因企業業務的特別增長而執行的不可預計的工作；

（六）替代缺勤的僱員。

三、不容許以訂立具不確定期限的勞動合同來提供季節性工作。

四、非在上述數款所指的情況下訂立的勞動合同，均被視為不具期限的勞動合同。

第二十條
必須載明的事項

一、在不妨礙第十七條第三款規定的適用下，具期限的勞動合同須載明下列事項：

（一）訂立合同人雙方的住所；

（二）合同期限及理由說明；

（三）職級或所協議的職務及有關報酬；

（四）工作地點；

（五）上下班時間及正常工作時間；

（六）合同開始生效的日期；

（七）如屬替代缺勤僱員的情況，則需載明被替代僱員的姓名及職務；

（八）訂立合同的日期。

二、欠缺下列任一要件的合同，均視為不具期限的合同：

（一）書面形式；

（二）雙方的身份資料及簽名；

（三）所訂期限的理由說明。

三、所訂期限的理由說明須明確指出構成該理由的各種事實，所指出的理由與所訂的期限之間須有關聯性。

四、欠缺載明第一款（六）項規定的事項，視為合同自訂立日開始生效。

第二分節 具確定期限的勞動合同

第二十一條
期限

一、具確定期限的合同以所協議的期間為限，但該期間包括續期在內不得超過兩年。

二、屬第十九條第二款（四）項規定的情況，合同僅得以最長六個月的期限訂立，且不得續期。

三、屬第十九條第二款（五）項規定的情況，不論合同有否續期，其期限不得超過一年。

第二十二條
續期

一、如雙方沒有相反的書面聲明，合同於所訂期限屆滿時終止，不會自動續期。

二、合同的續期須符合訂立合同的實質性要件，如涉及更改第二十條第一款規定的必須載明事項，則還須符合形式要件。

三、如屬需續期的合同，有關續期不得多於兩次。

四、以續期為標的的合同，視為同一份合同。

五、在具期限合同終止後三個月內，如雙方訂立新的合同，則視為合同的續期，僱員的年資由第一份合同開始生效之日起計算，但不包括合同間斷的時間。

第二十三條
合同的轉換

一、如屬下列情況者，合同轉換成不具期限的合同：

（一）超出第二十一條或第二十二條第三款訂定的限制；或

（二）協議的期間屆滿後，僱員在僱主的指示下繼續提供工作。

二、屬上款規定的情況，年資由第一份合同開始生效之日起計算。

第三分節 具不確定期限的勞動合同

第二十四條
期限

一、具不確定期限的合同以完成合同標的所需時間為期限，但不得超過兩年。

二、僱主在得知完成合同標的的預計日期的情況下，須按本法律為解除合同而規定的預先通知期，以書面方式通知有關僱員。

三、如僱主未按上款規定預先作出通知，須向僱員支付相應於所欠的預先通知日數的基本報酬。

第二十五條
合同的轉換

一、在下列情況下，合同轉換成不具期限的合同：

（一）超出第二十四條第一款訂定的限制；

（二）預先通知期過後，僱員在僱主的指示下繼續提供工作；或

（三）如欠缺上項所指通知，在合同標的完成十五日後，僱員在僱主的指示下繼續提供工作。

二、屬上款規定的情況，年資由第一份合同開始生效之日起計算。

第三節 未成年人的勞動合同

第二十六條
一般原則

一、由年滿十六歲未滿十八歲的未成年人所提供的工作視為未成年僱員的工作，但不妨礙下條第一款規定的適用。

二、僱主須向未成年僱員提供適合其年齡的工作條件，並須特別預防發生妨礙其接受教育及危害其安全、健康及身心發展的任何情況。

三、僱主須促進對未成年僱員的職業培訓，並在不具備實現此目的的資源時向主管當局要求協助。

第二十七條
例外情況

一、與未滿十六歲的未成年人訂立勞動合同，須經勞工事務局聽取教育暨青年局的意見後作出批准，方可例外地獲允許。

二、第一款的規定不適用於年滿十四歲未滿十六歲的未成年人在學校暑假期間向公共或私人的實體提供工作的情況。

三、在不妨礙上兩款的規定下，完成義務教育的未成年人方可被聘用提供工作。

四、只要取得第一款所指的批准，且不影響上學，任何年齡的未成年人均可被聘用從事屬文化、藝術或廣告性質的活動。

五、向勞工事務局申請批准是由僱主在訂立有關勞動合同前預先辦理，並須附同未成年人的法定代理人的書面許可。

第二十八條

錄用條件

一、在不妨礙上條的規定下，未成年人須同時具備以下條件方可被錄用提供工作，不論有關報酬的類別及支付方式：

（一）已滿最低錄用年齡；

（二）具備經醫生書面證明的適合執行職務的身心能力；

（三）具有法定代理人的書面許可。

二、如未成年人的工作涉及由行政長官批示核准的清單中所列的有條件限制的工作，則僱主須在勞動關係開始前，對僱員接觸具危害性的因素及工作的性質、程度及持續時間作出評估。

三、勞工事務局得要求僱主採取特殊措施，以避免未成年僱員受有關工作條件的影響。

第二十九條
禁止

僱主不得安排未成年人：

（一）提供家務工作；

（二）提供超時工作；

（三）在晚上九時至翌日上午七時期間工作；

（四）在禁止未滿十八歲人士進入的場所內工作；

（五）提供載於由行政長官批示核准的清單中所列的禁止提供的工作。

第三十條

健康保護

一、僱主須負責安排未成年僱員每年接受身體檢查，以證明其僱員具備適合執行所擔任職務的身心能力，並防止其健康、身體及心智發展受到損害；該身體檢查的費用由僱主支付。

二、僱主須將身體檢查的結果告知未成年僱員；如身體檢查非在勞工事務局進行，則須自未成年僱員工作滿一年起計的十五日內，將該身體檢查的結果送交勞工事務局。

第三十一條
通知

一、僱主須在與未成年僱員訂立勞動合同之日起計十五日內以合同副本將有關事宜通知勞工事務局，但屬第二十七條第二款的情況除外。

二、上款所指的通知須附上有關執行所擔任職務的身心方面能力的醫生證明副本，以及第二十八條第二款所指的評估。

第三十二條
法定代理人的反對

如證實有危及未成年人身心健康及阻礙其學業進度的情況，未成年人的法定代理人可隨時以書面方式反對未成年人工作。

第四章 勞動關係

第一節 工作時間

第三十三條
正常工作時間

一、正常工作時間每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時。

二、因應企業的營運特性，僱主可與僱員協議每日的工作時間超出第一款所定的限制，但須確保僱員每日有連續十小時且總數不少於十二小時的休息時間，以及每週工作時間不得超過四十八小時。

三、僱主須安排一段不少於連續三十分鐘的時間讓僱員休息，以避免僱員連續工作超過五小時。

四、如僱員在上款所指休息時間不獲允許自由離開工作地點，則該時間須計算入正常工作時間內。

五、第一款所指時間不包括工作前所需的準備時間，亦不包括為完成已開始但尚未完成的交易、業務及服務所需的時間，但兩者合計每日不得超過三十分鐘。

第三十四條
上下班時間

一、僱主有權訂定為其服務的僱員的上下班時間。

二、修改載於勞動合同內的上下班時間需得到雙方同意。

第三十五條
不受上下班時間的限制

一、從事下列工作的僱員無須受上下班時間的限制：

（一）領導、主管及外勤監察的工作；

（二）在工作場所以外的地方進行且無上級即時監管的工作；

（三）無上級監督的學術或研究的工作；

（四）家務工作。

二、不受上下班時間限制的情況須載明於書面協議內。

三、屬不受上下班時間限制的情況可無須遵守正常工作時間的規定，但不會損害僱員享有休息時間、每週休息日、強制性假日、年假及其他保障的權利。

第三十六條
超時工作

一、超時工作在下列情況下提供：

（一）在下款規定的情況及限制內，由僱主預先決定，不論僱員同意與否；

（二）由僱主預先要求並徵得僱員的同意；

（三）由僱員主動提供並預先徵得僱主的同意。

二、遇有下列情況時，僱主可無須徵得僱員的同意而安排僱員提供超時工作：

（一）發生不可抗力的情況，僱員的每日工作時間不可超過十六小時；

（二）僱主面臨重大的損失，僱員的每日工作時間不可超過十六小時；

（三）僱主面對不可預料的工作增加的情形，僱員的每日工作時間不得超過十二小時。

三、僱主須按第三十三條第三款的規定，為僱員安排休息時間。

四、屬第一款（二）項及（三）項所指的情況，須備有證明同意的紀錄。

第三十七條
超時工作的報酬

一、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。

二、僱員在上條第一款（二）項及（三）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，以及百分之二十的額外報酬。

三、上兩款規定的超時工作報酬不會損害僱員享有額外金錢補償的權利，尤其是因提供夜間工作及輪班工作獲得的權利。

第三十八條
補償休息時間

一、屬第三十六條第二款（一）項及（二）項所指的情況，僱員有權享受按一般規定計算的有薪額外休息時間，且有關休息時間須按下列方式安排：

（一）如工作時間每達至相關的每日上限，休息時間不少於二十四小時；

（二）如工作時間未達至相關的每日上限，休息時間根據工作時間按比例計算。

二、上款規定適用於僱員連續兩日在第三十六條第二款（三）項規定的情況下提供的超時工作。

三、補償休息時間的權利須在緊接提供超時工作十五日內享受，日期由僱員選定，但須徵得僱主的同意。

四、如僱員與僱主之間沒有就補償休息時間的日期達成協議，則有關日期由僱主訂定。

第二節 夜間工作及輪班工作

第三十九條
夜間工作

一、於零時至早上六時期間提供的工作，視為夜間工作。

二、僱員有權因提供夜間工作而收取工作的正常報酬，以及百分之二十的額外報酬。

三、明確獲聘用提供包括夜間時段工作的僱員無權收取上款所指的額外報酬。

第四十條
輪班工作

一、僱員並非按照固定的上下班時間而是於不同時間提供工作，視為輪班工作。

二、如企業的營運時間超出正常工作時間的上限，僱主有權安排輪班工作及指派僱員提供有關的工作，但須考慮僱員的利益及要求。

三、在安排輪班工作時，須遵守正常工作時間的上限，並須確保僱員每日有連續十小時且總數不少於十二小時的休息時間；且可以按連續或分段工作的方式訂定上下班時間。

四、如按分段方式訂定上下班時間，則每段工作時間之間須有不少於兩小時的休息時間，而該休息時間不計入正常工作時間內。

五、如上下班時間橫跨兩日，則所提供的工作時數分別計入每一日的正常工作時間。

第四十一條
輪班工作的報酬

一、提供輪班工作的僱員有權收取工作的正常報酬，以及百分之十的額外報酬。

二、明確獲聘用提供輪班工作的僱員無權收取上款所指的額外報酬。

三、於當月收取輪班工作報酬，且金額等於或超過基本報酬百分之十的輪班僱員，如在強制性假日提供工作，則無權收取任何的額外金錢補償，但有權在有關強制性假日後的三十日內享受有薪補償休假。

四、於當月收取輪班工作報酬的僱員無權收取夜間工作的額外報酬。

第三節 每週休息日

第四十二條
休息時間

一、僱員在每週有權享受連續二十四小時的有薪休息時間。

二、基於雙方協議或企業活動的性質，得安排僱員非平均性地在每週享受有關休息時間，但僱員有權每四週享受為期四日的有薪休息時間。

三、有關的休息時間由僱主因應企業的營運需要最少提前三日訂定。

第四十三條
於休息日工作

一、在下列情況下，僱主可無須徵得僱員同意而安排僱員在休息日工作：

（一）僱主正面臨重大損失或發生不可抗力的情況；

（二）僱主面對不可預料的工作增加的情形；

（三）僱員提供工作對確保企業營運的持續性屬不可缺少。

二、僱員如在上款所指的情況下提供工作，則有權在提供工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休息時間，以及有權收取：

（一）屬收取月報酬的僱員，額外的一日基本報酬；

（二）屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，所提供的工作的正常報酬另加一日基本報酬。

三、僱員得自願申請在每週休息日工作，並有權在工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休息時間。

四、如僱員未能享受上款所指的補償休息時間，則有權收取：

（一）屬收取月報酬的僱員，額外的一日基本報酬；

（二）屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，所提供的工作的正常報酬另加一日基本報酬。

五、屬第三款所指的情況，須備有可證明僱員自願在每週休息日工作的紀錄。

第四節 強制性假日

第四十四條
假日

一、強制性假日包括：

（一）一月一日；

（二）農曆新年（農曆正月初一、初二及初三）；

（三）清明節；

（四）五月一日；

（五）中秋節翌日；

（六）十月一日；

（七）重陽節；

（八）十二月二十日。

二、僱員須被豁免在強制性假日工作，且不喪失基本報酬。

三、為適用上款的規定，屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，分別有權收取按第六十一條第一款（二）及（三）項規定計算的一日基本報酬。

第四十五條
於強制性假日工作

一、在下列情況下，僱主可無須徵得僱員同意而安排僱員在強制性假日工作：

（一）僱主正面臨重大損失或發生不可抗力的情況；

（二）僱主面對不可預料的工作增加的情形；

（三）僱員提供工作對確保企業營運的持續性屬不可缺少。

二、僱員如在上款所指的情況下提供工作，則有權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，但該休假得透過與僱主協商以一日基本報酬作為補償代替，以及有權收取：

（一）屬收取月報酬的僱員，額外的一日基本報酬；

（二）屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，所提供工作的正常報酬另加一日基本報酬。

第五節 年假

第四十六條
年假權

一、勞動關係滿一年的僱員，於翌年有權享受不少於六個工作日的有薪年假。

二、勞動關係在一年以下三個月以上的僱員，工作每滿一個月於翌年享有半日年假，餘下時間滿十五日亦可享有半日年假。

三、年假在到期的曆年內享受，但經僱主與僱員雙方協議後，最多可累積兩年。

四、合理缺勤不會對僱員的年假權利造成影響。

第四十七條
年假日期的選定

一、年假的日期由僱主與僱員雙方協議訂定。

二、如沒有協議，則由僱主按企業的營運要求定出。

三、年假的日期至少須提前三十日選定。

第四十八條
在年假期間從事活動

一、在年假期間，僱員不得從事任何其他有薪活動，但原已兼職或獲得僱主書面許可者除外。

二、僱員違反上款規定，僱主有權收回與有關年假期間相應的基本報酬。

第四十九條
年假權的侵犯

如僱主因可歸責於本身的事實而阻止僱員享受年假，須以相應於僱員未能享受年假期間基本報酬的三倍金額向其作出賠償。

第六節 缺勤

第五十條
缺勤種類

一、缺勤分為合理缺勤及不合理缺勤。

二、下列者視為合理缺勤：

（一）因配偶、第一親等直系的血親或姻親死亡而連續缺勤三個工作日；

（二）因結婚而連續缺勤六個工作日；

（三）因成為父親或收養而缺勤兩個工作日；

（四）因母親在生產活產嬰兒過程中或在產假期間死亡，嬰兒之生父缺勤十二個工作日；

（五）須向其家團成員提供不可延誤的援助，該缺勤每曆年最多為十二個工作日；

（六）因職業病或工作意外；

（七）因患病或意外受傷而缺勤，該缺勤每曆年最多為連續三十日或間斷四十五日；

（八） 因懷孕、分娩或非自願流產而患病，該缺勤最多為三個月；

（九） 因不可歸責於僱員的事實而導致的缺勤，尤指出現不可抗力或履行法定義務的情況；

（十）因自行參加與工作有關的考試而缺勤；

（十一）僱主於事前或事後許可的缺勤；

（十二）法律規定的其他缺勤情況。

三、不屬於上款所指的缺勤，視為不合理缺勤。

四、不合理缺勤的期間不作僱員的年資計算。

第五十一條
有關合理缺勤的通知及證明

一、如屬合理缺勤，僱員至少須提前三日通知僱主，或如該缺勤屬不可預見，僱員則須儘早通知僱主。

二、除上款所指的通知外，僱員還須向僱主提交證明以解釋有關缺勤的事實。

三、如沒有通知、沒有提交證據或缺勤的解釋不屬實，有關缺勤視為不合理缺勤。

第五十二條
因病或意外受傷的缺勤

一、僱員在因病或意外受傷而缺勤期間，僅在與其健康狀況相兼容的情況下，方可從事非與治療有關的活動。

二、僱員因病或意外受傷缺勤時，須提交獲澳門特別行政區政府發出執照的醫生或僱主接受的醫生所發出的醫生證明。

三、除住院的情況外，僱員因病或意外受傷而缺勤期間，僱主可指定獲澳門特別行政區政府發出執照的醫生為該僱員作身體檢查，以便核實其健康狀況，但有關費用由僱主支付。

四、如上款所指的身體檢查結果否定所指稱的健康狀況，僱主應立即將該結果通知有關僱員；自接獲通知的翌日起的缺勤，視為不合理缺勤。

第五十三條
缺勤的報酬

一、除下款及法律有相反的規定，或僱主與僱員另有書面協議外，缺勤不獲發報酬。

二、完成試用期的僱員，每一曆年內因病或意外受傷缺勤而有權收取報酬的日數為六日。

三、如屬獲發給報酬的缺勤，沒有提交醫生證明或不遵守上條第一款的規定，僱主有權收回已支付的相關基本報酬。

第七節 產假

第五十四條
產假期間

一、女性僱員有權因分娩而享受五十六日產假。

二、上款所規定的五十六日產假，其中四十九日必須在分娩後立即享受，其餘日數可由女性僱員決定全部或部分在分娩前或分娩後享受。

三、如女性僱員擬在分娩前享受部分產假，須至少提前五日，將該意願通知僱主。

四、女性僱員須將已分娩的事實儘早通知僱主，並須提交獲澳門特別行政區政府發出執照的醫生或僱主接受的醫生所發出的醫生證明。

五、女性僱員在下列情況下也有權享有產假：

（一）如誕下死嬰，享有五十六日的產假；

（二）如屬懷孕超過三個月的非自願流產，視乎女性僱員的健康狀況及根據具適當證明的醫生建議，享有最少二十一日至最多五十六日的產假。

六、如活產嬰兒在女性僱員產假期間死亡，則該產假延長至嬰兒死亡後的十日，且須保證該女性僱員至少享有總數為五十六日的產假。

七、如女性僱員沒有提交第四款至第六款所指的事實證明，僱主無須給予其產假，亦無須為該缺勤的女性僱員保留職位。

第五十五條
產假的報酬

一、在分娩之日勞動關係已超過一年的女性僱員有權收取產假期間的基本報酬。

二、在享受產假期間勞動關係才滿一年的女性僱員有權收取在勞動關係滿一年後仍享受的產假期間的基本報酬。

三、在產假期間的報酬按女性僱員在正常工作的情況下以相同期間及方式支付。

第五十六條
女性僱員的保障

一、不得安排處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員擔任對其身體不適宜的工作。

二、僱主不得單方面與處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員終止勞動關係；但具合理理由除外。

三、違反上款規定的僱主，須向被解僱的女性僱員作出相等於五十六日基本報酬的賠償，且不影響其他應作的賠償。

四、女性僱員須將懷孕或分娩的事實通知僱主後，方有權享有本條規定的保障。

第五章 工作的報酬

第五十七條
報酬的訂定

一、僱員有權因提供工作而獲得合理的報酬。

二、在不妨礙遵守適用於特定行業法律規定的情況下，工作的報酬由僱主與僱員協議訂定，但須考慮工作的數量、性質和質量，並須遵守同工同酬的原則。

第五十八條
種類

一、工作的報酬包括基本報酬及浮動報酬。

二、向僱員提供的在工作地點使用的服裝、設備或其他配備物件不視為工作的報酬。

第五十九條
基本報酬

一、基本報酬尤其包括下列各項定期給付：

（一）基本工資；

（二）超時工作報酬；

（三）夜間工作或輪班工作的額外報酬；

（四）膳食津貼；

（五）家庭津貼；

（六）所擔任的職務的固有津貼及佣金；

（七）由僱主向顧客收取的附加於帳項上且其後分發予僱員的款項；

（八）雙糧或其他同類性質的定期給付。

二、在不妨礙上款（二）項及（三）項規定的適用下，以及為適用第六十一條的規定，超時工作報酬、夜間工作及輪班工作的額外報酬僅在該等報酬在最近六個月內，合計不少於每月平均基本報酬百分之二十的情況下，方被視為基本報酬的一部分。

三、在不妨礙第一款（八）項及第七十六條規定的適用下，雙糧或其他同類性質的定期給付不列入第六十一條規定的基本報酬的計算內。

四、在僱主與僱員雙方協議下，基本報酬可按月、週、日、小時、實際提供的工作或實際的生產結果計算；如雙方沒有明確的協議，則推定是以月作計算。

五、僅在雙方書面協議下方能降低基本報酬，僱主於十日內通知勞工事務局後該協議方產生效力。

六、上款所指通知目的在於使勞工事務局知悉協議內容，以便其行使第九十二條規定的監察權。

第六十條
基本報酬的範圍

一、按月計算的基本報酬包括每週休息日、強制性假日、年假及獲支付報酬的因病或意外受傷缺勤的基本報酬，並不得因在該等期間沒有提供工作而作任何扣除。

二、按實際工作時間或實際生產結果計算的基本報酬只包括每週休息日的基本報酬，僱主須額外支付強制性假日、年假及獲支付報酬的因病或意外受傷缺勤的基本報酬。

三、同時按上述兩款所指方式確定報酬的僱員，其基本報酬分別按上述兩款的規定計算。

第六十一條
基本報酬的計算

一、每日的平均基本報酬按下列程式計算：

（一）按月收取報酬的僱員：Rb1÷30；

（二）按實際工作的時間確定報酬的僱員：Rb1÷Dt1；

（三）按實際生產結果確定報酬的僱員：(Rb1+Rb2+Rb3)÷(Dt1+Dt2+Dt3)。

二、平均每小時的基本報酬按下列程式計算：

（一）按月收取報酬的僱員：[(Rb1÷30)÷Ht]；

（二）按實際工作的時間或生產結果確定報酬的僱員：[(Rb1÷Dt1)÷Ht]。

三、為適用上兩款的規定，以下代號為：

（一）Rb1指僱員在計算事項前一個月的基本報酬；

（二）Rb2指僱員在計算事項之前的第二個月的基本報酬；

（三）Rb3指僱員在計算事項之前的第三個月的基本報酬；

（四）Ht指僱員在計算事項前一個月的每日正常工作時數；

（五）Dt1指僱員在計算事項前一個月的實際提供工作的日數；

（六）Dt2指僱員在計算事項之前的第二個月實際提供工作的日數；

（七）Dt3指僱員在計算事項之前的第三個月實際提供工作的日數。

第六十二條
支付期

一、僱主有義務定期及按時支付基本報酬。

二、雙方協議訂定的計算基本報酬期間的最後一日為支付義務的到期日。

三、基本報酬須由有關支付義務的到期日起計九個工作日內支付。

四、僱主如因歸責於本身的理由，未能按時讓僱員取得其基本報酬，僱主則構成遲延。

第六十三條
支付的地點及方式

一、報酬須於僱員在澳門特別行政區的工作地點支付，但另有協議者除外。

二、如僱主與僱員協議不在工作地點支付報酬，僱主須向僱員提供方便，讓其前往收取報酬。

三、禁止在出售含酒精飲品的場所或經營娛樂場幸運博彩的場所支付報酬，但屬向在該等場所工作的人士支付報酬的情況除外。

四、報酬是以澳門特別行政區法定貨幣支付。

五、報酬得以在澳門特別行政區的銀行支票或以僱員名義在澳門特別行政區的銀行存款等方式支付，但該等支付方式對僱員收取報酬產生嚴重或難以克服的困難者除外。

六、僱主須給予僱員一份支付報酬的單據，其內載有：

（一）僱主的身份資料；

（二）僱員的姓名及職位；

（三）社會保障基金受益人編號或倘有的法律規定給予僱員的編號；

（四）與報酬相應的期間；

（五）以分條縷述的方式敍述的報酬項目；

（六）所有扣除的金額；

（七）應收的淨金額。

第六十四條
抵償及扣除

一、禁止僱主將所欠的報酬抵償僱員的欠債及對僱員的報酬作出任何的扣除，但下列情況除外：

（一）社會保障基金的供款；

（二）由法律規定或經法院裁判確定執行的扣除；

（三）因法院確定裁判而結算出的僱員對僱主所欠的賠償；

（四）因第七十二條第五款規定的解除合同而結算出的僱員對僱主所欠的賠償；

（五）私人退休基金的供款，但須經僱員同意；

（六）因缺勤而喪失的報酬；

（七）因僱員的過錯而對僱主的財產、設備及用具造成的損失；

（八）作為報酬而進行的預支。

二、上款（七）項及（八）項所指的扣除單獨或合共不得超出僱員基本報酬的六分之一。

第六十五條
保障

一、僱員不得將其報酬的不可查封的債權以無償或有償的方式轉讓與他人。

二、如僱員因勞動關係所引起的債權由社會保障基金根據法律規定予以保障，則基金享有該僱員的相關權利的代位權。

第六章 勞動關係的終止

第六十六條
終止方式

勞動合同可以下列方式終止：

（一）廢止；

（二）解除；

（三）失效；

（四）單方終止。

第六十七條
廢止

一、僱主與僱員在雙方協議下得終止合同，且無須預先通知及作出任何賠償，但對此不得預先在勞動合同內訂明。

二、終止合同的協議須以書面方式作成，其內須載明協議訂立的日期及開始生效的日期。

第六十八條
解除

一、無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同。

二、任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般均構成解除勞動合同的合理理由。

第六十九條
僱主以合理理由解除合同

一、如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述。

二、下列情況尤其構成僱主解除合同的合理理由：

（一）無正當理由而不服從上級的命令；

（二）重複漠視對所執行的職務或其工作崗位的固有義務的履行；

（三）在沒有批准下，經常遲到、早退或於工作時間內擅離職守；

（四）對企業直接造成嚴重損失的未經合理解釋的缺勤；或不論有否造成任何損失的不合理缺勤每年超過連續三日或間斷五日；

（五）就缺勤的解釋作虛假聲明；

（六）僱員蓄意令本身的生產能力明顯下降；

（七）屢次挑起與企業其他僱員的衝突；

（八）在企業範圍內，對僱主、上級或企業的其他僱員使用暴力、作出侮辱或法律予以處罰的其他傷害行為；

（九）嚴重損害企業的利益；

（十）因過錯而違反在工作上的衛生及安全規定。

三、屬僱主有合理理由解除合同的情況，僱主無須支付任何補償性賠償。

四、在無第一款規定的書面通知或所引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由被視為不合理，而僱員則有權收取下條規定的賠償的兩倍金額。

第七十條
僱主不以合理理由解除合同

一、在任何時候，僱主得不以合理理由解除合同，而僱員則有權收取以下數額的賠償：

（一）勞動關係的期間超過試用期至一年，七日的基本報酬；

（二）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；

（三）勞動關係的期間為三年以上至五年，每一年獲十三日的基本報酬；

（四）勞動關係的期間為五年以上至七年，每一年獲十五日的基本報酬；

（五）勞動關係的期間為七年以上至八年，每一年獲十六日的基本報酬；

（六）勞動關係的期間為八年以上至九年，每一年獲十七日的基本報酬；

（七）勞動關係的期間為九年以上至十年，每一年獲十八日的基本報酬；

（八）勞動關係的期間為十年以上，每一年獲二十日的基本報酬。

二、為適用上款的規定，僱員於勞動關係終止的年度的年資按月數計算，每一個月或不足一個月但足十五日計算十二分之一。

三、無論勞動關係的期間多長，第一款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。

四、為適用第一款及第三款的規定，除僱主與僱員另有協定更高金額的情況外，用於計算賠償的月基本報酬的最高金額為澳門幣壹萬肆仟元（$14,000.00）；該金額可按經濟發展的情況作出調整。

五、如僱主於合同期限屆滿前，並非以合理理由解除具確定期限合同，須向僱員支付一項賠償，該賠償按解除日至合同到期日之間的時間計算，每滿一個月或不足一個月須支付相應於三日的基本報酬。

六、自通知勞工事務局第五十九條第五款規定的降低基本報酬的協議起計兩年內，如僱主並非以合理理由解除合同，則第一款及第七十二條第四款所規定的賠償按有關僱員在

簽署該協議書之前所收取的基本報酬金額計算。

第七十一條
僱員解除合同

一、如僱員以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知僱主，並須對歸責於僱主的事實作出簡述。

二、下列情況尤其構成僱員解除合同的合理理由：

（一）屢次不按時以雙方協定或法定的形式支付報酬；

（二）因過錯而違反對僱員的權利及保障；

（三）因過錯而違反工作上的衛生及安全規定；

（四）因過錯而侵害僱員的財產利益；

（五）僱主或其正當代理人作出法律所處罰的侵犯僱員的身體完整性、自由、名譽及尊嚴的行為；

（六）轉讓公司；

（七）對合同訂定的勞動條件作重大的更改。

三、僱主連續兩次未在第六十二條規定的期限內支付全部或部分報酬，即被視為屬上款（一）項所指的情況。

四、未成年人的法定代理人按第三十二條的規定提出反對，視為具合理理由解除合同的情況。

五、如僱員以合理理由解除合同，則有權獲得按上條規定計算的賠償。

六、屬公司轉讓的情況，支付賠償的責任按《商法典》第一百一十一條規定為之。

七、在無第一款規定的書面通知或所引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由被視為不合理，僱員必須按下條的規定向僱主賠償相應於預先通知期日數的基本報酬。

第七十二條
預先通知

一、屬具合理理由解除合同的情況，提出解除的一方無須為終止勞動關係作出預先通知。

二、屬不以合理理由解除合同的情況，必須按合同所定的預先通知期作出有關的通知，但僱員須遵守的預先通知期間不應超過僱主須遵守的期間。

三、如合同中沒有規定預先通知期或所定的預先通知期少於本款的規定，則解除合同須遵守的預先通知期為：

（一）僱主提出時，提前十五日通知；

（二）僱員提出時，提前七日通知。

四、如僱主不遵守預先通知的規定，則僱員有權收取相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬；該期間須計算在僱員的年資內。

五、如僱員不遵守預先通知的規定，則僱主有權收取一項相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬的賠償。

第七十三條
失效

一、合同按一般規定失效，尤其包括：

（一）屬具期限的勞動合同，所訂定的期限屆滿或所訂立的標的完成；

（二）僱員因長期患病或傷殘等原因導致不能提供工作。

二、在不妨礙第二十四條第二款規定的適用下，因合同失效而終止勞動關係無須作預先通知，亦不會有任何賠償。

第七十四條
單方終止

雙方均可按照第十八條的規定，在試用期內終止合同。

第七十五條
尚未享受的年假的補償

一、勞動關係終止時，僱員有權收取以下補償：

（一）相應上一曆年尚未享受的年假日數的基本報酬；

（二）在勞動關係終止的年度按第四十六條第二款的規定計算的應有年假日數的相應基本報酬。

二、屬首年工作的僱員，有權收取按上款（二）項的規定計算的年假日數的相應基本報酬。

第七十六條
雙糧

勞動關係終止時，雙糧或其他同類性質的定期給付須根據已工作的期間按比例計算。

第七十七條
支付

勞動關係終止之日起計九個工作日內，僱主須全數支付有關僱員應得的款項，尤其是關於報酬、賠償、及其他由已取得權利衍生的補償的款項。

第七十八條
工作證明書

一、勞動關係終止時，僱員有權要求僱主發給載有任職事實的工作證明書。

二、證明書應載有下列事項：

（一）開始提供工作及結束提供工作的日期；

（二）工作的性質或曾擔任的職位；

（三）僱員要求的其他有關任職的資料。

第七章 處罰制度

第一節 一般規定

第七十九條
適用制度

因違反或不遵守本法律而構成的違法行為制度，由本章規範，並補充適用《刑法典》、《勞動訴訟法典》及行政違法行為的一般制度。

第八十條
履行未履行的義務

當因不履行義務而構成違法行為時，科處處罰以及繳納罰金或罰款並不免除違法者履行仍屬可履行的有關義務。

第八十一條
累犯

一、自科處處罰或處分的司法裁判或行政決定轉為確定性之日起一年內作出相同的違法行為，視為累犯。

二、屬累犯的情況，所適用的罰金或罰款的下限提高三分之一。

第八十二條
法人的責任

一、法人，即使其屬不合規範設立者，無法律人格的社團及特別委員會，均須對其機關或代表以其名義且為其集體利益而作出本法律所規定的違法行為承擔責任。

二、如行為人違抗有權者的明確命令或指示而作出行為，則排除上述責任。

三、第一款所指實體的責任不排除有關行為人的責任。

四、就違法行為人根據上款規定被判支付的罰金或罰款、賠償、訴訟費用及其他給付，法人，即使其屬不合規範設立者，無法律人格的社團及特別委員會，均須負連帶責任。

第八十三條
繳納罰金或罰款的責任

一、違法者，包括法人，即使其屬不合規範設立者，無法律人格的社團或特別委員會，須負責繳納罰金或罰款。

二、違法者為法人時，其行政管理機關成員或以任何其他方式代表該法人的人，如被判定須對有關違法行為負責，亦須就罰金或罰款的繳納與該法人負連帶責任。

三、如對無法律人格的社團或特別委員會科處罰金或罰款，則該罰金或罰款以該社團或委員會的共同財產支付；如無共同財產或共同財產不足，則以各社員或委員的財產按連帶責任方式支付。

第八十四條
罰金或罰款的歸屬

因違反本法律而科處的罰金或罰款所得，屬社會保障基金的收入。

第二節 輕微違反責任

第八十五條
輕微違反

一、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科$20,000.00（澳門幣二萬元）至$50,000.00（澳門幣五萬元）的罰金：

（一）違反第六條第二款規定，在沒有合理理由下歧視某僱員或求職者；

（二）違反第十條規定的對僱員的保障；

（三）違反第二十七條第一款及第二十八條規定，聘用未成年人提供工作；

（四）違反第五十四條第一款、第二款、第五款及第六款規定，全部或部分否定享受產假的權利；

（五）在違反第五十六條第一款規定下安排女性僱員擔任工作；

（六）違反第六十二條第三款及第六十四條規定，全部或部分否定獲報酬的權利。

二、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科$10,000.00（澳門幣一萬元）至$25,000.00（澳門幣二萬五千元）的罰金：

（一）在違反第二十九條的禁止規定下安排未成年人提供工作；

（二）違反第三十三條、第三十六條第三款、第三十八條第一款至第三款、第四十條第三款及第四款、第四十二條第一款、第四十三條第三款、第四十四條第二款、第四十六條第一款及第二款及第四十九條規定，全部或部分否定休息的權利；

（三）違反第五十五條第一款及第二款規定，不履行於產假期間支付報酬的義務；

（四）違反第六十三條第一款至第五款關於支付的地點及方式的規則。

三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科$5,000.00（澳門幣五千元）至$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰金：

（一）違反第二十四條第三款規定，不履行關於具不確定期限的勞動合同方面，因未作出預先通知而須支付補償的義務；

（二）不遵守第三十七條第一款及第二款、第三十九條第二款、第四十一條第一款及第三款、第四十三條第二款及第四款、第四十五條第二款及第六十條規定的報酬計算規則；

（三）違反第五十三條第二款規定，不履行支付有薪缺勤的相關報酬的義務；

（四）不履行第七十五條規定對未享受的假期作出補償的義務；

（五）全部或部分不履行第七十七條規定的按時支付僱員應獲得的金錢給付的義務。

第八十六條
自動繳納

一、倘輕微違反行為涉及僱員的債權，且在有關筆錄送交法院前，嫌疑人已履行載於欠款計算表內的金錢債務，則獲免除繳納罰金。

二、倘嫌疑人屬累犯，則不適用上款的規定。

第八十七條
罰金轉換為監禁

第八十五條第一款（六）項規定的罰金可按《刑法典》的規定轉換為監禁。

第三節 行政違法行為

第八十八條
違法行為

一、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科$5,000.00（澳門幣五千元）至$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰款：

（一）不履行第十三條第三款及第七十八條規定的發給證明書的義務；

（二）違反第十七條第二款規定，沒有以書面方式與未成年人訂立勞動合同；

（三）違反第十七條第三款規定，不向僱員提供一份以書面訂立的合同或協議；

（四）違反第三十條第一款規定，不履行安排未成年人定期接受身體檢查的義務；

（五）違反第三十四條第二款規定，在沒有得到僱員同意下修改上下班時間；

（六）在不屬第三十六條第二款規定的情況下安排提供強制超時工作；

（七）在不屬第四十三條第一款規定的情況下安排於休息日提供強制工作；

（八）在不屬第四十五條第一款規定的情況下安排於強制性假日提供強制工作；

（九）不履行第六十三條第六款規定的發給支付單據的義務。

二、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科$1,000.00（澳門幣一千元）至$5,000.00（澳門幣五千元）的罰款：

（一）不履行第十三條第一款及第二款規定的紀錄資料的義務；

（二）訂立欠缺第二十條第一款規定的必須載明的事項的具期限合同；

（三）不履行第三十條第二款及第三十一條規定的通知義務；

（四）發給欠缺第六十三條第六款規定的必須載明的事項的支付單據。

第八十九條
職權

就本節規定的行政違法行為科處罰款，屬勞工事務局局長的職權。

第九十條
程序

一、如出現行政違法行為，勞工事務局就該違法行為組成卷宗和提出控訴，並將之通知違法者。

二、在控訴的決定中訂定十五日的期間，以便違法者：

（一）更正違法行為，但累犯的情況除外；

（二）提出辯護。

三、上款所指期限屆滿後：

（一）如違法行為已被更正，或證明違法行為沒有發生，有關卷宗歸檔；

（二）如違法行為持續，或沒有上項所指的證明，科處罰款。

第九十一條
罰款的繳納

一、罰款應自處罰決定被通知之日起計十五日內繳納。

二、如有關的違法行為已被更正，罰款可於處罰決定被通知前繳納，其金額以本節規定的下限結算。

第八章 最後及過渡規定

第九十二條
監察

監察本法律的遵守情況屬勞工事務局的職權，但不影響法律賦予其他實體的職權。

第九十三條
在時間上的適用

一、本法律的規定適用於在其生效前訂立的勞動合同及協議，但就此前的形式效力條件以及事實效力或狀況已完結的情況除外。

二、於本法律生效前訂立的合同條款，若為本法律所不容許者，自動被本法律的強制性規定所取代。

三、本法律規定的處罰制度適用於在其生效後作出的違法行為。

第九十四條
修改十月九日第52/95/M號法令

十月九日第52/95/M號法令第十五條修改如下：

“

第十五條
（處罰）

一、違反本法規規定者，構成輕微違反，按違法行為所涉及之每一位女性勞工，科$20,000.00（澳門幣二萬元）至$50,000.00（澳門幣五萬元）的罰金。

二、【廢止】。

三、【廢止】。

四、 在累犯之情況下，適用之罰金的下限提高三分之一。

五、【.....】。”

第九十五條
修改《勞動訴訟法典》

由第9/2003號法律通過的《勞動訴訟法典》內所載的第九十二條及第九十六條修改如下：

“

第九十二條
將筆錄送交法院

一、倘嫌疑人不自動繳納罰金，且不屬獲免除罰金的情況，則在繳納期間屆滿後，須將有關筆錄送交法院。

二、【.....】。

三、【.....】。

第九十六條
在法院的自動繳納

一、嫌疑人可在審判聽證開始前聲請自動繳納罰金，在此情況下，罰金以最低額結算，並附加最低的訴訟費用。

二、【.....】。

三、【.....】。

四、【.....】。”

第九十六條
廢止性規定

廢止一切與本法律的規定相抵觸的法例，尤其是：

（一）四月三日第24/89/M號法令；

（二）七月九日第32/90/M號法令；

（三）第8/2000號法律。

第九十七條
生效

本法律於二零零九年一月一日生效。

二零零八年八月五日通過。

立法會主席 曹其真

二零零八年八月十二日簽署。

命令公佈。

行政長官 何厚鏵

本作品來自澳門法律，依據《第43/99/M號法令》第六條，不受著作權保護。

Public domainPublic domainfalsefalse