

修改第7/2008號法律《勞動關係法》

作者: 白秀蘭, 資深大律師

對第7/2008號法律《勞動關係法》作出了修改之第8/2020號法律已於今天發表, 並於2020年5月26日生效。

法律修訂包括制訂產假、增加陪產假、調整於周假日或強制性假日提供工作之補償。

產假

儘管國際勞工組織在2000年建議產假為98日, 自2008年起, 在澳門私營部門之僱員只享有56日產假。而在中國內地, 僱員可享有98日有薪產假, 包括在分娩前可享有的15日, 若不幸難產, 則可額外再享有15日。若產下雙胞胎, 則每多一名嬰兒可增加額外15日的產假。香港亦在2018財政年度施政報告中已提議將產假延長至98日。

儘管澳門仍未跟上世界趨勢及發展, 亦未能與現有公務員制度中的90日有薪產假相匹配, 澳門新修訂法律賦予僱員享有至少70日產假, 其中63日須在分娩後立即享有。剩餘7天可由僱員自行決定在分娩之前或之後全部或部分享有。另外, 根據僱員之健康狀況及醫療證明為憑, 如屬懷孕超過三個月的流產情況, 則僱員可享有至少21天至最多70天的產假;如屬死產, 則享有70日產假。如屬活產嬰兒在產假期間死亡, 則產假延長至嬰兒死亡後的10日, 且須保證至少享有總數為70日的產假。總的來說, 所有情況都已涵蓋在先前法例中, 新修訂將產假從56日增加至70日。

不應忘記的是, 關於第五十五條, 其法例維持不變, 只有在分娩之日勞動關係已超過一年的僱員才有權享有產假期間的報酬。若僱員在享受產假期間勞動關係才滿一年, 則該僱員有權享有在勞動關係滿一年後仍享受的產假期間的報酬。

除了延長產假至70日, 第8/2020號法律亦制訂了過渡制度, 規定就澳門特區的本地僱員而言, 其在法律生效後的首3年內分娩, 及在分娩之日其勞動關係已超過一年, 其僱主須向其支付至少56日的產假薪酬, 其餘時期的報酬將由澳門特區政區以產假報酬補貼向其發放, 補貼金額上限為14日基本薪酬。相同原則亦適用於死產、活產嬰兒在產假期間死亡及懷孕超過三個月的流產情況(當產假超過56日)。實際上, 如屬流產情況及產假少於56日(可能發生), 根據僱員之健康狀況及充分的醫療證明為憑, 僱主應須全面支持。

根據過渡規定, 只有澳門本地僱員才享有上述補貼。如非本地僱員, 則由第21/2009號法律第二十條保障其產假權, 且整個產假報酬須由僱主支付。

補充津貼的申請及發放程序將在補充行政法規中規定。

若僱員在懷孕期間或分娩後三個月內被無故解僱，僱主有義務支付相等於70日的基本報酬賠償，且不影響其他應作的賠償。

男士仕產假 (陪產假)

迄今為止，父親僅享有兩日的合理無薪產假。而修訂此法律後，父親可享5個工作天的陪產假。該陪產假可連續或間斷地於嬰兒母親懷孕超過三個月至嬰兒出生後30日內享受。如屬死產或嬰兒母親懷孕超過三個月的流產情況，亦可享有陪產假。

如欲申請陪產假，該僱員須提前5天或儘早通知僱主。除通知外，僱員亦須向僱主提交嬰兒出生證明或醫生證明。請注意，若嬰兒出生地不在澳門，則文件可由澳門特區政府或有關國家主管部門簽發。如無法提供上述文件，亦可提供其他證明文件(如被僱主接受)。若未能向僱主提供證明文件，則僱主可不批准陪產假。

根據產假法例，陪產假報酬僅適用於其勞動關係已超過一年的僱員。

考慮到法律中有關陪產假之規定，陪產假不再視作合理缺勤，及已修改至《勞動關係法》第五十條第二款第三項-因收養而缺勤兩個工作日。

於周假日及強制性假日工作之補償

新的法律亦修訂了於周假日及強制性假日提供工作之補償制度。

關於在周假日提供工作，根據先前法律規定，按僱主要求要在周假日提供工作的僱員，有權享有一日補償休息時間及收取一日基本報酬。但根據新修訂之法律規定，此額外報酬可用另加一日補償休息時間代替。也就是說，在周假日提供工作的僱員可享有兩日補償休息時間，或選擇享有一日補償休息時間及收取一日基本報酬。

於強制性假日提供工作之補償制度亦作出了相同修訂。的確，根據先前法律規定，於強制性公眾假日提供工作之僱員，可獲一日補償休息時間及額外一日基本報酬，但該補償休息時間可透過與僱主協商以一日基本報酬作為代替。而根據新修訂之法律規定，僱員可選擇增加一日基本報酬或一日補償休息時間。因此，於強制性公眾假日提供工作之僱員可透過以下三種方式獲得補償:享受一日補償休息時間及收取額外一日基本報酬;或收取兩日基本報酬;或享受兩日補償休息時間。

另一項新修訂是，僱員可在3個月內享有在強制性公眾假期提供工作之補償休息時間，而不是先前所規定之30日。但是，對於在周假日提供工作之補償休息時間，則仍維持在30日內享有。

選擇享有補償休息時間或補償報酬是按照僱主及僱員雙方協議所定，若無協議，則該補償須至少提前三日由僱主指定。

如僱員因自身原因僅完成部分工作時間，則補償或報酬根據其已提供工作的時數按比例計算。

假日重疊補償

法律新修訂還包括周假日及強制性假期重疊的補償制度。

根據《勞動關係法》第四十二條規定“僱員在每週有權享受連續二十四小時的有薪休息時間。”

根據新增加之第四十二-A條“如上條規定的有薪休息時間與第四十四條第一款規定的強制性假日出現重疊，則重疊的假日按強制性假日處理，僱主須在緊接的三十日內安排僱員享受上條第一款所指的有薪休息時間。”

例如：若五月一日正好是星期日，而星期日又是周假日，根據新修訂法例，則該日被視作強制性公眾假期，而僱主須在30天內向僱員補償周假。

另一方面，若僱員在該日提供工作，則按照在公眾假期提供工作之情況向其作出補償。

調升解僱賠償之月基本報酬上限

在具有或不具正當解僱理由的情況下，僱員有權根據勞動關係之年資獲得補償。用於計算所述補償之金額可能不基於員工的實際薪酬。事實上，根據新修訂法律規定，用於計算補償的月基本報酬的最高金額調升為澳門幣 21,000，而不是先前所定之澳門幣 20,000，除僱主及僱員另有協定更高金額之情況外。因此，若僱員月薪為澳門幣30,000,及在合同沒有規定的情況下，終止合同時所計算的補償將基於月薪-澳門幣21,000。

輕微違反

最後，法律亦就違反《勞動關係法》之情況對第八十五條作出了新修訂，以考慮及包括在現存法律中所規定之情況。



有關更多信息及細節，請聯絡**C&C**公正律師事務所。

白秀蘭, 資深大律師

batalha@ccadvog.com

© C&C Lawyers, 2020. WARNING: The information contained in this newsletter is provided for general knowledge purposes only, and should not be taken as legal advice, a source of advertising, or solicitation. The reader should always seek the advice of competent counsel. This newsletter is made available freely to our clients, colleagues and friends. If you do not wish to continue receiving it, please reply to this e-mail.