

《勞資關係一般制度(法案徵詢稿)》

《勞資關係一般制度(法案徵詢稿)》的修改建議

澳門特別行政區

第 / 號法律

(法案)

勞資關係一般制度

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

本法規的目的

一、僱主與僱員之間可自由訂立有關勞動關係的協議，且須遵遵法定最低標準，但不妨礙對輪班工作、夜班工作和連續性工作制度的特別規定。

二、如僱主與僱員並無協定勞動關係的條件，則本法規訂定雙方應遵守的最低標準，但不影響在單行法規中已訂定或將訂定的其他標準。

第二條 概念

除另有規定外，為適用本法規的規定，下列各詞的定義為：

- (一) 僱主係指全部及任何自然人或法人根據與僱員所訂立的勞動協議，直接支配僱員提供勞務並給予報酬，而不論協議形式和計算報酬的標準怎樣；
- (二) 僱員係指透過協議方式，在僱主的支配和領導下，向其提供勞務的人士，而不論協議形式和計算報酬的標準怎樣；
- (三) 勞動協議係指一人為獲取報酬而有義務在別人的支配和領導下，向該人提供期限為確定或不確定的智力或勞力服務的協議；
- (四) 全職工作制度係指一僱員每七天實際工作超過二十四小時的制度；
- (五) 非全職工作制度係指一僱員每七天實際工作二十四小時或少於二十四小時且連續工作最多六日的制度；
- (六) 季節性工作係指基於工作的性質或情況，而應在一年中的某個季節或時期進行的任何類型的工作；
- (七) 偶爾工作係指在僱主的正常業務以外的任何類型的工作，在任何情況下，偶爾工作的協議期間不得超過六個月；
- (八) 工作條件係指不論在勞動關係上或在提供勞務的地點方面，

與僱主及僱員的行為和表現有關的全部及任何權利、義務或情況；

- (九) 超時工作係指在正常工作時間以外提供勞務；
- (十) 正常工作時間係指僱員有義務提供勞務的時數；
- (十一) 工作時間係指每日正常工作時間起止和休息時間的訂定；
- (十二) 具期限勞動協議係指為協議的持續時間設定確定或不確定的期限，當該期限屆滿時則協議失效；
- (十三) 休息時間是指僱員按法律規定不必從事工作，而能够自由自主地支配的時間。

第三條

適用範圍

一、本法規所定的制度，適用於全部業務領域，涉及公共企業和公共資本企業的一切勞動關係。

二、本法規不適用於公共行政，以及有關勞動關係受公務員通則規範的企業或實體。

三、本法規的規定亦不適用於下列勞動關係：

- (一) 在法律或實際上具有親屬關係且同膳宿的人之間的勞動關係；
- (二) 源自為提供具體確定服務而訂定的協議的勞動關係；該協議規定執行工作的人在提供服務時，擁有完全的支配和自主權，且係透過一整體訂定的價格訂立。

四、第十三條至第四十七條的規定，不適用於僱員在住所提供服務的勞動關係。

五、第二十七條至第三十二條和第六十七條至第七十一條的規定，不適用於非全職工作制度。

第四條 平等原則

全部僱員享有同等就業機會，以及在就業和提供勞務上的同等待遇，作為承認全部人有此權利的效果，而不論其種族、膚色、性別、年齡、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、本法規的規定，不妨礙任何僱主與為其服務的僱員之間已遵守和實行的較有利的工作條件，不論該等較有利條件的起源為何。

二、本法規絕對不得被了解或解釋為減少或撤銷僱主與僱員之間已訂定或已遵守的較有利工作條件，不論該等工作條件源自企業規章或行業特征。

改寫：為確保僱員的病假權和報酬權，第三條第四款改為：「四、第十三條至第三十一條和第三十三條至三十六條的規定，不適用於僱員在住所提供服務的勞動關係。」。

刪除：非全職工作制度在草案中的規定是沒有年假權、病假權和涉及終止勞動關係權，勞工界要求刪除第三條五款的全部內容，非全職工作制度的僱員與全職僱員應一視同仁。

增長：在草案的第一章的內容方面應增補兩項內容：
(1) 違背法律的勞動協議的處理；(2) 規定凡以書面作成的勞動協議必須勞資雙方各執一份為據。

針對前者，可於第五條增長第三款行文如下：

三、勞動協議中規定的勞動條件，低於本法所規定標準的部分視為無效，視為無效的勞動協議部分均以本法規定的標準為準。

針對後者可在第一章或第二章內增長一條條文如下：

第 xx 條 書面協議的規定

在本法規定須以書面協議作成的勞動協議又或僱主與僱員雙方用書面形式簽定的勞動協議或勞動協議，均須由僱主和僱員簽署及各執一份為據。

第二章 當事人的權利、義務和保障

第六條 僱主的義務

一、僱主應：

- (一) 尊重和以禮對待僱員；
- (二) 給予僱員合理和與其工作相符的報酬；
- (三) 為僱員的身體與精神設想，而須提供良好的工作條件；
- (四) 為提升其生產能力的水平作出貢獻；
- (五) 按相關法例賠償僱員因工作意外或職業病所導致的損失；
- (六) 遵守由勞動關係和規範勞動關係的規定所產生的其他義務。

二、僱主必須將為其提供服務的僱員的資料記錄於簿冊、資料卡或資訊系統，當中須載明：

- (一) 僱員的身分資料；
- (二) 錄用僱員的日期；
- (三) 職業種類；
- (四) 所收取的報酬；
- (五) 工作時間；
- (六) 已享有年假的期間；
- (七) 已享有的法定有薪病假天數和其他因病缺勤的天數；
- (八) 工作意外和職業病；
- (九) 一切其他有利於保障僱員的資料。

三、在勞動關係存續期間，僱主必須保存上款所指的全部資料；虽然在勞動關係終止後，仍須保存該等資料三年。

第七條 僱員的義務

一、僱員應：

- (一) 尊重並以禮及忠誠對待僱主、上級、同事和與企業有聯繫或會與企業有聯繫的其別人士；
- (二) 勤謹和準時上班；
- (三) 熱心和努力工作；
- (四) 在涉及工作的執行和紀律方面服從僱主，但僱主的命令和指示與其權利和保障有抵觸者除外；
- (五) 對僱主保持忠心，尤其不以本人或別人名義與僱主競爭作業，亦不將有關企業的組織、生產方式或業務的資料外傳；
- (六) 保養及良好使用僱主交托其保管的與其工作有關的財產；
- (七) 促進或執行旨在改善企業生產率的一切行為；
- (八) 在工作衛生和安全事宜上，透過適當途徑與僱主合作；
- (九) 遵守由勞動關係和規範勞動關係的規定所產生的其他義務。

二、上款（四）項所指的服從義務，涉及由僱主直接發出的規定和指示，以及由僱員的上級在僱主賦予的權限範圍內發出的規定和指示。

第八條

僱員的保障

一、禁止僱主：

- (一) 強迫僱員取得或使用由僱主或其指定人所提供的服務；
- (二) 強迫僱員使用由任何餐室、食堂、膳務處或其他直接與工作有關的場所向其供應的物品或提供服務；
- (三) 以任何方式反對僱員行使其正当權利，以及因僱員行使正当權利而終止其勞動關係或予以處分；
- (四) 直接或間接減低僱員的報酬，但預先取得僱員的書面同意除外，該減低報酬之書面協議自簽署日起產生效力；
- (五) 扣留僱員的身分證明文件。

二、如僱主與僱員簽署了減低報酬的書面協議後兩年內，單方面終止與被減低報酬的僱員的工作關係，則須按該僱員被減低報酬前的工資額計算解僱賠償和如有的代告知金。

第九條 紀律權

一、僱主對向其提供服務的僱員有紀律權。

二、紀律權得由僱主直接行使或由僱員的上級按僱主的規定行使。

第十條

增長：在草案的第二章的內容方面，需要增補有關勞動協議繼受的條文，以保障僱員遇到僱主轉讓經營權時的職業權益。我們要求在第八條內增長一款，具體如下：

三、僱主轉讓經營權：

(一)轉讓經營權的僱主應確實告知僱員，經營權取得人是否繼承轉讓人與僱員所訂立的勞動協議所產生的權利和義務，以及因工作關係而產生的僱員債務事宜負連帶責任。僱員在獲得告知後，可選擇不低於原工作條件繼續留任，亦可選擇獲得原僱主按本法第七十一條單方解約方式處理的賠償；但倘在轉移前有關勞動協議及因工作關係而產生的僱員債務按法律規定喪失者除外。

(二)經營權取得人應以書面方式通告僱員，有關原訂定勞動協議所產生的權利和義務的內容，以及因工作關係而產生的僱員債務事宜的解決措施。

改寫：第(四)項有關條文應按現行《勞工法》第九條 d) 項的內容表述：(四)減低工作者的報酬，但獲得工作者的同意且經取得勞工局的同意後除外。

刪除：關於紀律權的事宜，不適宜使用措施律方式規定，恐掛萬漏一，兼且會引伸更多爭議。要求將第九條至至第十一條均刪除。

紀律處分

|

一、不論是否有其他由協定所定的紀律處分，僱主得科處下列紀律處分：

- (一) 口頭申誡；
- (二) 書面申誡；
- (三) 中斷工作並喪失報酬；
- (四) 無任何賠償或補償的即時解僱。

二、紀律處分應按違紀行為的嚴重性和違紀者的過錯科處，且對同一違紀行為不得科處多於一項處罰。

三、在執行第一款(三)項的中斷工作處分時，對每次違紀行為處分不得超過五日，每一曆年總數不得超過十五日。

第十一條 紀律行動的實行

一、紀律程序應在僱主或具紀律懲戒權限的上級在得悉違紀行為之日起計四十五日內實施。

二、違反紀律的時效，在自違反紀律起計一年後或勞動協議一經終止，即告完畢。

三、在不妨礙本法規第三章第七節所規範的解僱情況下，僱員得自確定中斷工作並喪失報酬的處分的科處或措施之日起計十日內，向勞工事務局提起聲明異議。

四、如上款所指的聲明異議完全或部分理由成立，僱主應將未支付的報酬金額退回給僱員。

第十二條

傳統制度的優先

僱主與僱員之間，或有關團體代表之間所訂的一切協議或協定，原則上係被接納者，雖然其規定與本法規之規定有異；但其施行對僱員引致之工作條件，較諸本法規所引致者更為有利便可。

第三章

個人勞動协议

第一節

提供勞務

第一分節

工作時數和時間

第十三條

工作時數

一、僱員在正常情況下每日工作不應超過八小時，每七天工作不應超過四十八小時，正常工作時間至少應中斷三十分鐘供其休息或進食，以免僱員連續工作超過五小時。

二、在僱員不被允許無條件離開工作地點的情況下，上款所指的休息時間，將計算在工作時數內。

改寫：僱主與僱員之間，或有關團體代表之間所訂的一切協議或協定，原則上係被接納者，雖然其規定與本法規之規定有異，但其施行對僱員引致之工作條件，較諸本法規所引致者更為有利便可。

三、上款所定時間，不涉及為準備開始工作和已開始但未完
畢的交易、活動和服務所需的時間，且合計的時間每日不應超過
三十分鐘。

四、屬提供輪班工作、夜班工作和連續性工作制度的行業，
僱主得與僱員協定工作時間超越第一款所定的限制，但須確保
僱員每日有十二小時的休息時間。。

五、不允許以非全職工作制度聘任的僱員超時工作。

第十四條 超時工作

除上條第三款規定的情況外，每七天四十八小時以上的工作
時間，視為提供按第二條（九）項所了解的超時工作。

第十五條 正常工作時間限制的例外

一、上條所指的限制，在下列情況將得超越，且無須徵得僱
員的同意：

- （一） 當出現不可抗力的情況；
- （二） 如僱主面臨重大的損失，工作時間最多得延長
至第十三條第一款所規定的兩倍；
- （三） 如僱主須面對不可預料的，或透過僱用其他僱
員亦不能應付增長的工作，

改寫：第十三條四款最後一句改為「但須確保僱員每日
有連續十二小時的休息時間」。

改寫：（三）如僱主須面對不可預料的，或透過僱用其
他僱員亦不能應付增長的工作，

但每日總工作時數不得超越十二小時三十分。

二、在上款第二項規定的情況下，僱員除有權收取超時工作的補償外，還有權享有不少於二十四小時的額外有薪休假，而且應在緊接有關工作期間後立即享有；

三、如僱員須連續兩天在第一款(三)項規定的情況下提供超時工作，該僱員除有權收取超時工作的補償外，還有權享有不少於二十四小時的額外有薪休假，而且應在緊接第二天的工作期間後立即享有；

四、在第一款（一項）至（三項）規定的情況下，僱主應根據第十三條第一款後半部分的規定給僱員安排小息時間。

第十六條 超時工作的報酬

一、僱主與僱員可透過預先書面協議訂定超時工作的額外報酬。

二、如無預先書面協議，僱員有權因提供超時工作而收取一項不少於按第四十條規定計算的每小時工資的 15%的額外報酬，或按超出的工作時數享有有薪休假。

但每日總工作時數不得超越十二小時三十分。

改寫：四、在第一款（一項）至（三項）規定的情況下，僱主應根據第十三條第一款後半部分的規定給僱員安排小息時間及提供膳食。

改寫：

第十六條 超時工作的報酬和最長工作時數限制

一、超時工作是僱員自願提供服務的情況下，透過僱主與僱員預先書面協議訂定超時工作的時數和額外附加報酬，但須遵守如下規定。

二、除上條的情況外，僱員每七天正常工作時數和超時工作時數累計的總工作時數不得超出 60 小時。

三、超時工作的最低額外附加報酬應按第四十條規定計算的每小時工資 50%額外附加報酬。

第十七條
工作時間的免除

- 一、在下列情況，所提供的勞務不受固定工作時間約束：
- (一) 擔任領導、主管和監察職務；
 - (二) 在無上級即時監督下，在工作場所以外地方按常規工作。
- 二、無固定工作時間必須透過僱主和僱員簽署的書面條款載明。
- 三、無固定工作時間不妨礙僱員享有每七天休息和強制性假日的權利。

第二分節
夜間工作、輪班工作和連續工作

第十八條
夜間工作

- 一、在晚上十一時至翌日早上六時之間工作，視為夜間工作。
- 二、僱主與僱員可透過預先書面協議訂定提供非固定夜間工作的額外報酬。
- 三、如無預先書面協議，

改寫：

主管外延太大，建議刪除。

- (一) 擔任領導 ~~→主管~~ 和監察職務；

僱員有權因提供非固定的夜間工作而收取一項不少於按第四十條規定計算的日間工作每小時工資的 25% 的額外報酬。

四、不論是否具有預先書面協議，如所從事的行業為持續性需要提供夜間工作，而有關僱員在入職時已清楚知悉有關的工作條件者，則不獲發額外報酬。

五、提供夜間輪班工作並已收取有關輪班津貼的僱員，不獲發放第三款所指的額外報酬。

六、在支付因提供非固定的夜間工作而發放的額外報酬的同時，亦須支付因提供超時工作而發放的額外報酬。

第十九條 輪班工作和連續工作

一、如運作期間超出正常工作時間的上限或在須持續工作的情況下，應安排由不同人員輪班工作。

二、應盡量按僱員的利益和要求安排輪班。

三、每班的工作時間不得超過第十三條對正常工作時間所定的上限。

四、如僱員在輪班制度下連續工作兩日，所提供的工作時數分別歸入和計入相等於上述兩日的每一日的正常工作時間。

五、為適用上款的規定，由零時至晚上十一時五十九分，

視為一日工作。

六、如僱員一日的工作被分配在兩段或多段時間內進行，則在一段工作的結束與下一段工作的開始之間，應存在不少於兩小時的連續休息時間，且該段時間不計算入工作時數。

七、僱員在一日工作中的第一次輪班的開始與前一日輪班的結束之間，應存在一段至少為連續十二小時的時間，以讓僱員休息。

八、僱主與僱員可透過預先書面協議訂定提供輪班工作的額外報酬。

九、如無上款所指的書面協議，則在僱員提供輪班工作滿三十日後，僱主應安排該僱員享有一天的有薪休假。

十、不論是否具有預先書面協議，如所從事的行業為持續性需要提供輪班工作，而有關僱員在入職時已清楚知悉有關的工作條件者，則不獲發額外報酬。

十一、收取輪班津貼的僱員，如在強制性假日提供勞務，不再獲得任何額外的金錢補償，但有權享有休息補償日，其應在強制性假日後的十五日內享有。

十二、支付輪班津貼的同時，亦須支付因超時工作而發放的額外報酬。

改寫：九、如無上款所指的書面協議，則在僱員提供輪班工作滿四面後，僱主應安排該僱員享有一天額外的有薪休假。

刪除。

第二節 提供勞務方式

第二十條 僱主的權限

一、在勞動關係和規範勞動關係的規定的限制內，僱主有權訂定提供勞務所應遵照的規定，並得制定載明有關工作安排和紀律的規定的內部規章。

二、僱主應向其管轄下的僱員公開內部規章的內容，以便僱員可隨時獲悉或索閱。

第二十一條 工作條件

一、勞務應在良好衛生和安全條件下提供，工作地點應具備法律或規章所規定的條件。

二、僱員和僱主應嚴格遵遵法律和規章的規定，以及有權限實體對工作衛生和安全的指示。

第二十二條 試用期

一、勞動關係生效的首三個月視為試用期，但有相反的書面協議除外；透過書面協定的試用期總期間最多為一年。

改寫：試用期的條文應按現行《勞工法》第十六條的內容表述，不應改動。即：

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告知，亦無須提出充分理由，並無權收取任何因解約之賠償，

二、在試用期期間，任何一方得單方面終止勞動關係而無須預先告知和提出充分理由，且僱員無權收取第七十三條第四款規定的解僱賠償，但有相反的書面協議除外。

三、僱員的年資由試用期開始起計。

第三節 提供勞務的中斷

第一分節 每七天休息和公眾假期

第二十三條 每七天休息

一、全部僱員在每七日期間，有權享有連續二十四小時的休息時間，但不妨礙其收取按照第四十條規定計算的相應報酬。

二、每一僱員的每七天休息，將由僱主按企業的運作要求，而預先訂定。

三、享有每七天休息日的僱員，只限在下列情況，方得被告知提供勞務：

- (一) 如僱主面臨重大的損失或出現不可抗力的情況；
- (二) 如僱主須面對不可預料的，或透過僱用其他僱員亦不能應付增長的工作；

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。

(三) 如提供勞務對確保企業運作的持續性係不可缺少和不可替代者。

四、在上款規定的每七天休息日提供勞務時，不論僱員的報酬形式怎樣，僱員在提供勞務後的三十日內，有權享有由僱主即時訂定的一日補假，且：

- (一) 如屬月報酬的僱員，有權收取按第四十條第二款(一)項計算的相等於一日工資的補償；
- (二) 如報酬是按實際提供勞務時間確定的僱員，有權收取該日工作的正常工資和按第四十條第二款(二)項計算的一日工資的補償；
- (三) 如報酬是按實際生產勞務確定的僱員，有權收取該日工作的正常工資和按第四十條第二款(三)項計算的一日工資的補償。

五、對第一款所規定權利的遵守，不妨礙僱員在每七天休息日提供自願服務，但不得被強迫提供服務。

六、如在每七天休息日自願提供勞務，僱主可與僱員透過預先書面協議訂定有關的補償，如無預先書面協議，僱員有權收取下列補償：

- (一) 如屬月報酬的僱員，收取按第四十條第二款(一)項計算的相等於一日的工資；
- (二) 如報酬是按實際提供勞務時間確定的僱員，收取該日工作的正常報酬和按第四十條第二款(二)項計算的一日工資；
- (三) 如報酬是按實際生產勞務確定的僱員，

刪除第二十三條的五款、六款、七款的條文，因為在上述改寫後的第十六條的條文中已可解決問題。

收取該日工作的正常報酬和按第四十條第二款（三）項計算的一日工資。

七、本條第五款和第六款所規定的情況，應有可證明僱員於每七天休息日所提供的勞務是出於自願的紀錄。

第二十四條 例外

凡因業務的性質，而無法遵守上條第一款的規定，應在每四週屆滿時，給予僱員的休息時間不少於四日。

第二十五條 強制性假日

一、強制性假日如下：

一月一日

農曆新年（三日）

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，僱員應被豁免提供勞務，且不喪失工資。

三、為上款效力，如僱員

|

的報酬是按實際提供勞務時間或按實際生產勞務確定，有權收取按第四十條第二款（二）項、（三）項計算的一日工資。

第二十六條

例外

一、除僱員自願於強制性假日提供勞務外，僱員僅得在下列情況被強制提供工作：

- （一）如僱主面臨重大損失或出現不可抗力的情況；
- （二）如僱主需要應付不可預料的增長的工作；
- （三）如提供服務對確保企業運作的持續性是不可或缺的，而按行業特征企業必須於假日內運作。

二、任何於強制性假日提供勞務的情況，僱員有權收取一項絕不少於日常工資的一倍的額外報酬，或透過書面協議在提供勞務後的三十天內享有有薪休假一天。

三、第一款前部分所規定的情況，應有可證明僱員於強制性假日所提供的勞務是出於自願的紀錄。

第二分節

年假

第二十七條

年假權的取得

一、每一曆年，僱員有權享有有薪年假。

改寫：

第二十六條 例外

一、僱員僅得在下列情況下被強制提供工作：

- （一）如僱主面臨重大損失或出現不可抗力的情況；
- （二）如僱主需要應付不可預料的增長的工作；
- （三）如提供服務對確保企業運作的持續性是不可或缺的，而按行業特征企業必須於假日內運作。

二、在上款的情況下僱員於強制性假日提供工作後，有權收取一項按第四十條規定計算的每日工資 200%額外附加報酬。

三、如強制性假日與僱員慣常性周休日重疊，應於三十天內獲得補假一天。

二、由每年一月一日開始，僱員有權享有因上一曆年提供勞務而取得的年假，但僱主得安排僱員在當年度享有應有的年假。

三、如勞動關係的期間少於十二個月，僱員有權享有相應實際提供的勞務月數的年假，以每月或足十五日工作可享有半天年假計算。

四、為適用上款的規定，至翌月的同一日午夜十二時，視為滿一個月；但如翌月並無相同之日時，則以當月份的最後一日為準。

五、為一切效力，年假期間作服務時間計算。

第二十八條 年假期間

每一曆年，全職制度的僱員有權享有六個工作日的有薪年假。

第二十九條 年假日期的選定

一、僱主按企業在運作上的要求，至少應提前三十日定出僱員將享有的連續或間斷的年假日期；但僱員預先以書面申請及取得僱主同意，得修改已編排之年假日期。

改寫：每一曆年，~~全職制度的~~僱員有權享有六個工作日的有薪年假。

二、年假一般應在到期的曆年內享有，但最多可累積兩年的年假。

三、僱員在勞動關係結束時，有權獲發給累積到期但仍未享有的年假的相應工資，以及在該年實際提供勞務時間的相應工資。

第三十條 在年假期間從事其他活動

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

二、僱主有權對不遵守上款規定的僱員作紀律追究，並有權收回與該年假期間相應的工資。

第三十一條 年假權的侵犯

阻止僱員享有年假的僱主，以僱員未能享有年假期間的工資的二倍金額對其作出賠償。

第三十二條 病假

一、完結試用期的僱員，每年可享有六日有薪病假。

二、在病假期間，僱

改寫：阻止僱員享有年假的僱主，以僱員未能享有年假期間的工資的三倍金額對其作出賠償。

改寫：一、完結試用期的僱員，每年可享有十二日有薪病假。

員不得從事任何與醫療或健康復元活動無關的活動。

三、僱員不遵守上款的規定，僱主有權收回與有薪病假期間相應的工資。

四、僱員享有有薪病假須具有政府註冊醫生或僱主認可的合適醫療證明。

五、在任何情況下，僱員應接受由僱主為其指定的註冊醫療單位作健康檢查，以便核實其病況，而有關費用由僱主支付。

第三分節

缺勤

第三十三條

定義

缺勤係指僱員在每日必須上班的正常期間內不上班。

第三十四條

缺勤種類

一、缺勤得分為合理缺勤或不合理缺勤。

二、下列者被視為合理缺勤：

- (一) 因非分居及非分產的配偶死亡，又或因第一親等直系血親或姻親死亡而缺勤，該缺勤最多為連續三個工作日；

- (二) 結婚時期的缺勤，該缺勤最多為連續六個工作日；
- (三) 因要參加與工作有關或企業指派進修的考試而缺勤；
- (四) 因成為父親而缺勤，該缺勤相等於實際工作二日；
- (五) 因患病或意外而缺勤，該缺勤在同一曆年內最多連續三十日或間斷四十五日；
- (六) 因不可歸責於僱員的事實而引致不能提供勞務的缺勤，尤指推行法定義務或有需要向其家團成員提供不可延緩的援助，該缺勤每月最多為兩個工作日及每曆年最多為十二個工作日；
- (七) 僱主在之前或之後所許可的缺勤。

三、一切上款未有規定的缺勤，均視為不合理缺勤。

第三十五條

關於合理缺勤的告知和證明

一、可預見的合理缺勤，必須至少提前三日告知僱主。

二、不可預見的合理缺勤，必須盡早告知僱主。

三、不遵守以上兩款的規定，合理缺勤將會變為不合理缺勤。

四、在任何合理缺勤的情況下，僱員必須向僱主呈交就作解釋時所引用事實的證明。

第三十六條

合理缺勤和不合理缺勤的效力

- 一、合理缺勤不引致對僱員科處任何紀律處分。
- 二、不合理缺勤引致科處符合有關違紀行為輕重的紀律處分。

第四節 報酬

第三十七條 特征描寫

- 一、按提供的服務或勞務，僱員有權收取一項合理報酬。
- 二、報酬涉及基礎報酬和浮動報酬。基礎報酬又稱為工資，指全部因提供勞務而支付或經僱主與僱員之間協議、協定，或由規章、法律規定所定的得以金錢計算而無論其名稱及計算方式的常規和定時給付；浮動報酬指各類非定時給付的津貼、獎金或佣金和不能由僱主控制的小費或其他經僱主與僱員協定之非定時性給付。
- 三、報酬得純粹以金錢給付，或以金錢和物質給付，又或以金錢和其他性質的方式給付；但在後兩者的情況，金錢給付的金額，不應少於報酬總金額 50%。
- 四、為適用本條第二款的規定，工資尤其涉及下列各項固定和定時的收入：

- (一) 輪班津貼；
- (二) 膳食津貼；
- (三) 家庭津貼；
- (四) 住宿津貼；
- (五) 所擔任的職務的固有津貼和佣金；
- (六) 超時工作津貼；
- (七) 小費；
- (八) 雙糧或其他類似性質的定時給付。

五、上款(六)項所指的超時工作津貼，僅在提供常規和定時的超時工作或在過去六個月超時工作的平均數不少於僱員在相同期間內的每月平均基本工資 30%的情況下，才被涉及在工資的概念內。

六、本條第四款(七)項所指的小費，僅指由僱主向顧客所收取的附加於賬項上的金額，該金額之後分發給僱員。

七、為適用本法規的規定，為提供有關服務而向僱員提供的服裝、設備和其他提供予僱員在工作地點使用的配備物件的價值，不視為工資。

第三十八條

工資概念的適用範圍

一、除下兩款的規定外，工資的概念正如上條所描述，

增長：(九) 博彩業茶資。

改寫：五、上款(六)項所指的超時工作津貼，僅在提供常規和定時的超時工作或在過去六個月超時工作的平均數不少於僱員在相同期間內的每月平均基本工資 20%的情況下，才被涉及在工資的概念內。

適用於全部涉及有關產假、年假、強制性假日、每七天休息、勞動协议的中斷、預先告知、解除协议的損害賠償、工作意外和職業病等方面的支付的情況。

二、上條第四款（一）項所指的輪班津貼僅在勞動协议的中斷、預先告知、解除协议的損害賠償、工作意外和職業病的情況下才作工資計算。

三、雙糧或其他類似性質的定時給付在終止勞動协议時，以提供服務的期間按百分比計算。

第三十九條

工資的內容

一、對領取月報酬的僱員，有關金額涉及每七天休息、年假和強制性假日的工資，並不得因在該等期間無提供勞務而作任何扣除。

二、以實際生產結果或實際提供勞務時間計算報酬的僱員，有關金額亦涉及每七天休息期間的工資，但有關年假和強制性假日應獲額外補償。

三、猶如時以上兩款規定的形式領取報酬的僱員，其每七天休息期間的金額亦涉及在經協議的報酬內，

但不影響僱員有權因年假和強制性假日而收取相應於浮動報酬部分的補償。

第四十條 工資的計算

一、為適用本法規的規定，每小時工資按下列程式計算：

- (一) 收取月報酬的僱員： $[(R_n \div 30) \div T_d]$ ， R_n 為僱員在緊接計算對象前一個月的正常工作時間的工資， T_d 為緊接計算對象前一個月的每日正常工作時間；
- (二) 按實際提供勞務時間確定報酬或按實際生產的勞務確定報酬的僱員： $[(R_n \div D_t) \div T_d]$ ， D_t 為僱員在緊接計算對象前一個月的實際提供勞務的日數。

二、同樣，為適用本法規的規定，每日工作的工資按下列程式計算：

- (一) 收取月報酬的僱員： $R_m \div 30$ ， R_m 為僱員在緊接計算對象前一個月的工資；
- (二) 按實際提供勞務時間確定報酬的僱員： $R_m \div D_t$ ， D_t 為僱員在緊接計算對象的前一個月實際提供勞務的日數；
- (三) 按實際生產的勞務確定報酬的僱員： $(R_m + R_{m1} + R_{m2}) \div (D_t + D_{t1} + D_{t2})$ ， R_{m1} 和 R_{m2} 分別為僱員在緊接計算對象之前的第二個月和第三個月的工資金額，而 D_{t1} 和 D_{t2} 則分別為僱員在緊接計算對象之前的第二個月和第三個月實際提供勞務的日數。

第四十一條

|

工資的訂定

一、工資金額由僱主與僱員協議定出，並遵守適用的行業特征、企業規章、協定或法律規定所設的限制。

二、訂定工資金額時，應顧及僱員的需要和利益、生活消費幅度、企業的經濟能力或其所屬經濟領域的經濟能力和經濟財政狀況，以及經濟競爭條件。

第四十二條

遵守的方式

一、須定時推行支付第三十七條第二款所指報酬的義務；該等期間由僱主與僱員透過協議定出。

二、報酬應在提供勞務之日及工作期間、或在該期間之前或之後支付。

三、除下款的規定外，應於緊接報酬涉及的工作期間結束後的最多三個工作日內支付報酬。

四、如僱員所收取的報酬是按實際提供勞務時間、效益或產量而確定，有關的支付應在緊接結算日的三個工作日內進行，而結算則應於報酬涉及的工作期間結束起計六個工作日內進行。

第四十三條

推行地點

一、應在僱員提供勞務的地點支付報酬，但另有協議者除外。

二、經協議後，如不在提供勞務的地點支付報酬，僱主應向僱員提供所需以便，讓其前往收取報酬。

三、禁止在出售含酒精飲品的場所或賭博場所支付報酬，但屬支付報酬予在該等場所工作的人士者除外。

四、如有可接受的理由，並盡可能得到僱員的同意，亦得以支票、郵政匯票或以僱員名義作銀行存款等方式支付報酬，但如該等支付方式對僱員收取報酬引致嚴重或難以克服的困難除外。

第四十四條 報酬的收據

一、在支付報酬或截至報酬到期日，僱主應給予僱員一份載有其姓名、職級、社會保障基金受益人編號、與報酬相應的期間，以分條縷述之形式敘述的工資項目及，或如有的浮動報酬、全部扣除、減少和應收的淨金額的文件。

二、上款所指的文件為本法規附件一所載者，一式兩份，每方各執一份。

第四十五條 抵償和扣除

一、禁止僱主將僱員的信貸作為所欠報酬的抵償，

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/917115026111006123>