

澳門特別行政區

“修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》”

及 “制定非全職工作制度”

諮詢文本

諮詢期：2017 年 9 月 25 日至 11 月 8 日

勞工事務局
二零一七年

目 錄

前 言	3
第一部分 修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》	
1.1 概況	5
1.2 《勞動關係法》七項優先修訂內容	7
1.3 附表：鄰近地區及部分國家的相關規定摘錄	12
1.4 小結	18
第二部分 制定非全職工作制度	
2.1 概況	19
2.2 非全職工作制度簡介	20
2.3 附表：鄰近地區及部分國家的相關規定摘錄	24
2.4 小結	30
發表意見方式及公眾諮詢專場安排	31

前 言

澳門特別行政區政府現正推進有關“修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》”及“制定非全職工作制度”的立法工作。由於上述兩項立法工作均屬於澳門特別行政區勞動政策的整體規範，當中不僅涉及僱主與僱員雙方的勞動權益，還牽涉到社會各界及市民大眾的利益。為使有關法律的修改及制定能更切合並滿足澳門特別行政區的社會實際狀況及發展需求，從而完善現行的相關制度，我們擬備了“修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》”及“制定非全職工作制度”的諮詢文本，希望透過公開諮詢的方式集思廣益，聽取社會各界對於修法及立法內容的意見和建議。

本諮詢文本分為兩部分，第一部分為“修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》”方面的內容，而第二部分則為“制定非全職工作制度”方面的內容，當中我們提出了若干修法及立法建議供社會討論。

現誠邀社會各界人士於 2017 年 9 月 25 日至 11 月 8 日（共 45 日）的諮詢期內就諮詢文本的內容，以及諮詢文本內未有列明但與本次諮詢內容有關的其他內容，或其他在本次修法及立法過程中值得關注的問題，發表意見和提出建議。

我們將在諮詢期結束後，就所收集到的意見和建議製作諮詢總結報告並作出公開。如果需要對發表意見者的身份或所提交的意見作全部或部分保密處理，敬請作出特別說明。

索取諮詢文本的地點：

地點	地址
勞工事務局總辦事處	馬揸度博士大馬路 221-279 號先進廣場大廈
勞工事務局龍成辦事處	羅理基博士大馬路 614A-640 號龍成大廈 9 樓(入口位於果亞街 105 號)
勞工事務局職業培訓中心	關閘馬路 101-105A 號太平工業大廈第一期地下
政府資訊中心	水坑尾街 188-198 號方圓廣場
政府綜合服務大樓	黑沙環新街 52 號
法務局	水坑尾街 162 號公共行政大樓 1-3 樓
經濟局綜合服務接待中心	南灣羅保博士街 1-3 號國際銀行大廈 2 樓
財政局文書收受處	南灣大馬路 575、579 及 585 號財政局大樓 1 樓
澳門貿易投資促進局澳門商務促進中心	宋玉生廣場 263 號中土大廈 19 樓
民政總署	新馬路 163 號民政總署大樓
民政總署綜合服務中心	南灣大馬路 762-804 號中華廣場 2 樓
民政總署離島區市民服務中心	氹仔黑橋街平民新村 75K 號
民政總署中區服務站	三盞燈 5 及 7 號三盞燈綜合大樓 3 字樓
民政總署下環服務站	李加祿街下環街市市政綜合大樓 4 樓
民政總署台山服務站	台山巴波沙大馬路嘉翠麗大廈 B 座地下
民政總署筷子基服務站	筷子基社屋快達樓第二座地下 G 及 H 舖

查閱及下載諮詢文本：

特區政府入口網站：<http://www.gov.mo>

勞工事務局：<http://www.dsal.gov.mo>

第一部分 修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》

1.1 概況

《基本法》第一百一十五條第一款賦予澳門特別行政區根據經濟發展的情況，自行制定勞工政策，完善勞工法律的權限。

經第 2/2015 號法律¹修改的第 7/2008 號法律《勞動關係法》，自 2009 年 1 月 1 日生效以來，澳門特別行政區政府一直關注有關法律的執行情況，過程中，亦持續收集到包括社會協調常設委員會勞資雙方代表、相關團體及市民提出的修法意見及建議。為使有關法律能更切合並滿足社會的實際狀況及發展需要，從而促進澳門特別行政區的經濟和社會的可持續發展，經綜合分析有關法律在實施過程中所收集到的意見和建議，以及總結過往執法的經驗，並作整體審視及研究後，現循著增加靈活性、協商性及操作性等方向建議對《勞動關係法》進行修訂。而為逐步推進有關修法工作，以回應社會訴求及完善現行法律規定，故現階段建議先對社會較關注及可增加靈活性的七項事項作出修訂。

在是次修改《勞動關係法》中，建議優先修訂的七項事項如下：

- 一、增設 3 至 5 個工作日的男士有薪侍產假；
- 二、新增產假後 14 日無薪合理缺勤的規定，以增加對懷孕女性僱員的保障；
- 三、引入週假與強制性假日重疊的處理方法（即重疊當日按強制性假日處理，僱主另行安排僱員的週假）；
- 四、引入選定部分強制性假日的機制（即勞資雙方可協議將其中 3 日強制性假日調於公眾假日享受）；
- 五、增加強制性假日補償休假的靈活性（即將安排補休的期間由現

¹ 第 2/2015 號法律修改了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第七十條第四款的規定，將用作計算不以合理理由解除合同的賠償月基本報酬最高金額由澳門幣 14,000 元調升至澳門幣 20,000 元。

行規定的 30 日內享受，延長至 3 個月內享受）；

六、可選擇性的補償制度（即強制性假日工作後獲得的額外“兩工”可協議選擇金錢補償或補休，而當屬非自願於週假工作的情況，可由現行規定的“一工一假”的補償，協商為以“兩假”作補償）；

七、對於僱員因自身原因中途終止於週假或強制性假日工作的情況，增設按比例計算補償的規定（即按當日已提供工作的時數計算補償）。

上述七項優先修訂內容中，前三項為屬於社會較關注的事項，而後四項則屬於可增加靈活性的事項。提出此四項可增加靈活性的事項，實際上是因應澳門特別行政區的經濟及社會發展的需要，為配合產業結構的轉變及人資需求的增加，而對現行《勞動關係法》中的假期制度及僱員於假期提供工作的相關補償規定作出調整，冀藉此體現補償的公平性、合理性，以及增加法律的可操作性。

此外，須指出的是，基於第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》規定與外地僱員所建立的勞動關係，尤其涉及權利、義務和保障的事項，補充適用勞動關係一般制度，因此，是次《勞動關係法》優先修訂的七項事項亦適用於外地僱員。

1.2 《勞動關係法》七項優先修訂內容

一、增設有薪男士侍產假

現行《勞動關係法》尚未有有薪男士侍產假的規定，只在缺勤制度中規定男性僱員可因成為父親而享有 2 個工作日的合理缺勤。

澳門特別行政區政府重視促進家庭的和諧發展，關注家庭友善政策的重要性。考慮到家庭是社會的基石，與社會進步與發展密不可分。而為了進一步推動家庭和諧，協助僱員更好地平衡家庭和工作，尤其社會日益重視父親在家庭的責任，因此，在是次修法中優先考慮增設男士有薪侍產假。

而經參考鄰近地區及部分國家的勞動法例（詳見 1.3 附表 1），尤其是香港特別行政區的相關規定，並結合澳門特別行政區的現況，以及平衡考慮僱員保障及僱主的承受能力等因素後，現構思將現行規定男性僱員可因成為父親而享有的 2 個工作日合理缺勤，修訂為 3 至 5 個工作日，並自嬰兒出生起 30 日內享受，且完成試用期的男性僱員有權收取該段缺勤期間的報酬，亦即完成試用期的男性僱員有權享有 3 至 5 個工作日的有薪侍產假。

二、新增產假後 14 日無薪合理缺勤的規定

對於女性僱員的保障方面，現行《勞動關係法》規定女性僱員有權因分娩而享受 56 日產假，其中 49 日必須在分娩後立即享受，其餘 7 日可選擇在分娩前或分娩後享受。倘分娩之日勞動關係已超過 1 年，則女性僱員有權收取產假期間的基本報酬；而倘於產假期間勞動關係才滿 1 年，則女性僱員有權收取在勞動關係滿 1 年後仍享受的產假期間的報酬。

為加強對在職女性於產後的保障，幫助僱員更好地平衡家庭和工作，現構思新增女性僱員享受 56 日產假後，可因產後生理狀況或照顧嬰兒等需要，而再享有一定日數無薪合理缺勤的規定。

就上述合理缺勤的日數方面，經參考鄰近地區及部分國家的勞動法

例（詳見 1.3 附表 2），尤其是香港特別行政區的相關規定，當地的產假日數為 70 日，期間僱員可收取五分之四報酬，亦即相當於 70 日產假中獲發 56 日報酬。因此，綜合考量澳門特別行政區的現況，以及僱員的保障與僱主的承受能力等因素後，初步構思該合理缺勤日數為最長連續 14 日。

換言之，在增設此一合理缺勤情況後，女性僱員便可因成為母親而享受最多 70 日假期。

三、引入週假與強制性假日重疊的處理方法

現行《勞動關係法》規定了僱員享有週假及強制性假日的權利，但對於這兩類假日重疊時，僱主是否有義務額外補償 1 日休假予僱員則未有相關的法律規定。

為了確保僱員能全數享受法定強制性假日及週假，現構思增加週假與強制性假日重疊的處理方法。

經參考鄰近地區及部分國家有關週假與強制性假日重疊的相關規定（詳見 1.3 附表 3），顯示香港特別行政區、中國內地、台灣地區及新加坡均有週假與法定假日重疊時給予僱員 1 日補償休假的規定。

因此，綜合考量澳門特別行政區的現況後，現構思增設週假與強制性假日重疊的處理方法，規定重疊當日按強制性假日處理，僱主須在 30 日內另行安排僱員的週假。

四、引入選定部分強制性假日的機制

考慮到現時澳門特別行政區就業人口趨向國際化，且參考鄰近地區的法定假日制度中也設有類似於選定部分法定假日的規定（詳見附表 4），例如：香港特別行政區規定僱主有權選擇冬至或聖誕節作為僱員的法定假日；新加坡規定在勞資雙方同意下，可以任何其他日子替代法定假日。

故此，為增加法律的靈活性及可操作性，現構思引入選定部分強制性假日的機制，規定勞資雙方得以書面協議，選定其中 3 日強制性假日

改於公眾假日享受，而相關的公眾假日按《勞動關係法》的強制性假日處理；至於被代替的強制性假日則視為正常工作日，僱員如在當日提供工作，僱主無須給予其額外的報酬或補休。

期望透過引入上述機制，可有助於配合現時就業人口國際化的現況，讓來自不同民族或文化背景的僱員可與僱主協商，選擇將部分法定假日改於公眾假日休假，同時亦可有利於企業的營運及人力資源的調配。

五、增加強制性假日補償休假的靈活性

現行《勞動關係法》規定僱員於強制性假日提供工作後，可於 30 日內享受由僱主指定的 1 日補休。

為了增加靈活性，建議將僱員於強制性假日提供工作後可享受的補休，由現行規定的 30 日內享受，延長至 3 個月內享受。這將有助配合澳門特別行政區各行業的營運需要，讓僱主可與僱員協商有關的補償方式，增加商戶於強制性假日營業的意願及有利於人力資源的調配。

六、可選擇性的補償制度

根據《勞動關係法》的規定，如僱員於週假被安排提供工作，除了當日的報酬外，尚可收取額外 1 日基本報酬，以及有權在提供工作後的 30 日內，享受由僱主指定的 1 日補休，亦即有關的額外補償為 1 日基本報酬及 1 日補休。

另一方面，如僱員於強制性假日提供工作，除了當日的報酬外，尚可收取額外 1 日基本報酬，以及有權在提供工作後的 30 日內，享受由僱主指定的 1 日補休，且該補休亦可透過僱主與僱員協商而轉為以 1 日基本報酬代替，換言之，有關的額外補償可為 1 日基本報酬及 1 日補休，又或是 2 日基本報酬。

為配合澳門特別行政區各行業的營運需要，以及加強補償方式的靈活性，現構思設定可選擇性的補償制度，規定勞資雙方得以書面協議選定於週假及強制性假日提供工作而獲得補償的方式，即在維持現有補償的前提下，勞資雙方可協議將第二個的額外補償，由 1 日基本報酬轉為

以 1 日有薪補休代替。

下表顯示了現行規定與修法構思的可選擇性補償制度：

情況	現行規定	修法構思
僱員被安排於週假提供工作	① 當日報酬 ② +1 日補休 ③ +1 日基本報酬	① 當日報酬 ② +1 日補休 ③ +1 日基本報酬 / 補休
僱員於強制性假日提供工作	① 當日報酬 ② +1 日補休 / 基本報酬 ③ +1 日基本報酬	① 當日報酬 ② +1 日補休 / 基本報酬 ③ +1 日基本報酬 / 補休

七、平衡勞資雙方權益的補償制度

對於僱員因自身原因中途終止被安排於週假或強制性假日工作的情況，基於現行《勞動關係法》並未就該情況規定有關補償的計算方式，故實務操作上會因僱員已於週假或強制性假日當天提供了工作，而給予額外的 1 日基本報酬及 1 日補休，又或是 2 日基本報酬。

為完善現行的制度，讓在該種情況下提供工作的補償方式更能體現公平性和合理性，從平衡勞資雙方權益方面作出考慮，現構思增設按比例計算補償的處理方法，規定如僱員因自身原因而中途終止被安排於週假或強制性假日工作時，除了當日的報酬外，有關的額外補償（基本報酬或有薪補休）均按其已提供工作的時數計算。

與此同時，對於僱員因自身原因中途終止自願於週假工作的情況，如上所述，由於現行《勞動關係法》並未就該情況規定有關補償的計算方式，故實務操作上亦會因僱員已於週假當天提供了工作，而給予額外的 1 日補休或基本報酬。

而正如上述的考慮，故亦構思增設按比例計算補償的處理方法，如僱員因自身原因而中途終止自願於週假工作時，有關的額外補償（基本報酬或有薪補休）同樣地按其已提供工作的時數計算。

須要指出的是，所謂“僱員因自身原因”是指僱員基於自身的個人原因，不論屬於具有合理理由（如因病早退）或是沒有合理理由（如擅自早退）下，而在提供週假或強制性假日工作期間中途終止有關工作。

下表顯示了現行規定與修法構思的按比例計算補償方法：

情況	現行規定	修法構思
僱員於強制性假日提供工作	① 當日報酬 ② +1 日補休 / 基本報酬 ③ +1 日基本報酬	① 當日報酬 ② + <u>按當日已提供的工作時數計算</u> 補休 / 基本報酬 ③ + <u>按當日已提供的工作時數計算</u> 基本報酬
僱員被安排於週假提供工作	① 當日報酬 ② +1 日補休 ③ +1 日基本報酬	① 當日報酬 ② + <u>按當日已提供的工作時數計算</u> 補休 ③ + <u>按當日已提供的工作時數計算</u> 基本報酬
僱員自願於週假提供工作	① 當日報酬 ② +1 日補休 / 基本報酬	① 當日報酬 ② + <u>按當日已提供的工作時數計算</u> 補休 / 基本報酬

1.3 附表：鄰近地區及部分國家的相關規定摘錄²

附表 1 - 男士侍產假

香港特別行政區

男性僱員符合下列法定情況，即有權就其配偶或伴侶每次分娩享有3天侍產假。僱員可一次過放取3天侍產假，或分開逐日放取。侍產假可在嬰兒的預計出生日期前4個星期，至嬰兒出生日期起計的10個星期內的任何日子內放取。符合領取侍產假薪酬資格的僱員，其侍產假薪酬是每日平均工資的五分之四。

■ 享有侍產假的資格：

- (1) 為嬰兒的父親或有嬰兒即將出生的男性僱員；
- (2) 已按連續性合約受僱（根據《僱傭條例》，僱員如連續受僱於同一僱主4星期或以上，而每星期最少工作18小時，有關的僱傭合約便屬連續性合約）；及
- (3) 已按法例所需通知僱主放取侍產假。

■ 享有侍產假薪酬的資格：

- (1) 在緊接放取侍產假的日子前，已按連續性合約受僱不少於40個星期；
- (2) 在指定日期前，向僱主提供所需文件（如嬰兒在香港出生：嬰兒的出生證明書，其上記有僱員的姓名，顯示僱員為嬰兒的父親。如嬰兒在香港以外地方出生：由有關地方的主管當局發出的嬰兒出生證明書，其上記有僱員的姓名，顯示僱員為嬰兒的父親。）

相關法規：《僱傭條例》

中國內地

■ 廣東

符合法律法規規定生育子女的夫妻，男方享受15日的陪產假，期間的工資照發，且不影響福利待遇和全勤評獎。

■ 福建

男方照顧假為15日，期間的工資照發，且不影響晉升。

■ 上海

符合法律法規規定生育的夫妻，男方享受配偶陪產假10天，期間的工資按照本人正常出勤應得的工資發給。

相關法規：各省市的《人口與計劃生育條例》

² 資料更新至2017年5月底，有關內容僅供參考。

附表 1 - 男士侍產假

台灣地區

男性僱員於其配偶分娩時，僱主應給予5日陪產假，期間的工資照發。有關的陪產假應於配偶分娩之日及其前後合計15日期間內，選擇其中5日享受。

相關法規：《性別工作平等法》、《性別工作平等法施行細則》

新加坡

符合以下條件的在職父親，包括自僱人士，有資格獲得政府資助的2週有薪侍產假，以一週2,500新加坡元為限，總數不可超過5,000新加坡元：

- (1) 孩子是新加坡公民；
- (2) 在分娩前，已經和孩子的母親合法結婚；
- (3) 對於受僱人士，在孩子出生前已為僱主工作至少 3 個月；對於自僱人士，在孩子出生已連續工作至少 3 個月，並在陪產假期間失去收入。

每週的侍產假日數取決於每週的工作天數。

侍產假需在孩子出生後16週內連續享受，但不妨礙勞資雙方協議延遲至孩子出生後的12個月內連續享受；或將侍產假分攤，日數則為每週工作日的兩倍或12日（以較低者為準）。

相關法規：Child Development Co-Savings Act

葡萄牙

於嬰兒出生首30日期間，父親可連續或間斷地享受15個工作日的假期，其中5個工作日須在嬰兒出生後立即及連續享受。此外，於母親享受成為父母假期期間，父親尚有權選擇連續或間斷地享有10個工作日之假期。換言之，屬於父親的成為父母假期最長達25個工作日。

屬多胞胎的情況，有關的假期，由第二胎起計算，按每胎增加2日。至於享受專屬於父親的成為父母假期期間，父親可向社保收取相等於其參考收益100%的津貼。

註：參考收益是指用以計算日津貼的參考值，是自僱員開始享受假期或未能提供工作起，過去8個月中首6個月收入的總和（不包括假期及聖誕津貼等收益）除以180。

相關法規：Lei n.º 120/2015 de 1 de setembro, Código do Trabalho, Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril

附表 2 - 產假

香港特別行政區

女性僱員在產假開始前已按連續性合約受僱滿 40 星期，並向僱主作出懷孕及準備放取產假的通知及出示相關證明，可享有 10 星期（即 70 日）的有薪產假。倘服務的時間少於 40 星期，則可享有 10 星期無薪產假。

產假期間的每日薪酬相等於僱員在產假首天前 12 個月內所賺取的每日平均工資的五分之四。

相關法規：《僱傭條例》

中國內地

女職工生育享受 98 日產假，其中產前可以休假 15 日；難產的，增加產假 15 日；生育多胞胎的，每多生育 1 個嬰兒，增加產假 15 日。女職工懷孕未滿 4 個月流產的，享受 15 日產假；懷孕滿 4 個月流產的，享受 42 日產假。女職工享受產假期間的工資，由生育保險基金³以生育津貼的形式支付，而有關的生育保險費則由僱主向基金繳納。

註：為全面實施二孩政策，中國內地各地自 2015 年底至今相繼修訂地方計劃生育條例，當中包括調整產假日數，將《女職工勞動保護特別規定》所訂的 98 日產假計算在內，最長可達 180 日產假（如福建），最短的也有 128 日產假（如廣東、上海）。

相關法規：《女職工勞動保護特別規定》、各省市的《人口與計劃生育條例》

台灣地區

女性僱員分娩前後，享有 8 星期產假；妊娠 3 個月以上流產者，享有 4 星期產假；妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，享有 1 星期產假；妊娠未滿 2 個月流產者，享有 5 日產假。

至於產假期間的報酬方面，勞動關係為 6 個月以上，產假期間獲發全數工資；未滿 6 個月者，則可獲發 50% 工資。

相關法規：《性別工作平等法》、《勞動基準法》

³ 生育保險基金為社會保險基金的一個組成部分，專門為因生育而暫時離開工作崗位的女職工支付醫療費用和生育津貼。

附表 2 - 產假

新加坡

女性僱員在分娩時已為僱主工作至少 3 個月、育有少於 2 個孩子（除非在同一次懷孕中生出多個子女，如雙胞胎或三胞胎），且在享受產假前提前至少 1 週通知僱主，及儘早將分娩情況告知僱主，則可享有首 8 週的有薪產假。否則，無其他充份理由下，僱員未有提前作出通知，則只能在休產假期間享有一半的產假薪金。至於餘下 4 週產假的薪金則屬自願性質，受制於雙方合同的約定。

倘為合法結婚、孩子是新加坡公民及女性僱員在分娩前已為僱主工作至少 3 個月，則女性僱員有權享受 16 週產假：

- (1) 屬首兩次分娩的情況，僱主可向政府申請償付最後 8 週產假的薪金，以每 4 週 10,000 新加坡元為限，總數上限為 20,000 元；
- (2) 屬第三次或之後分娩的情況，則僱主可向政府申請償付 16 週產假的薪金；以每 4 週 10,000 新加坡元為限，總數上限為 40,000 元。

相關法規：Employment Act、Child Development Co-Savings Act

葡萄牙

僱員有權因生育而享有成為父母假期 120 或 150 日，期間可獲取相等於其參考收益 100% 或 80% 的津貼（倘嬰兒父母選擇共享成為父母假期，則共同享受合共 150 或 180 日的假期，期間可獲得相當於參考收益 100% 或 83% 的津貼），在分娩前最多 30 日，以及分娩後的 42 日，為專屬於母親的成為父母假期。該女性僱員可向社保收取相等於其參考收益 100% 的津貼。

註：參考收益是指用以計算日津貼的參考值，是自僱員開始享受假期或未能提供工作起，過去 8 個月中首 6 個月收入的總和（不包括假期及聖誕津貼等收益）除以 180。

相關法規：Lei n.º 120/2015 de 1 de setembro, Código do Trabalho, Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril

附表 3 - 每週休息日與強制性假日重疊

香港特別行政區

如法定假日適逢休息日，僱主應安排僱員於翌日放取該法定假日，惟該翌日須並非法定假日、另定假日、代替假日或休息日。

當農曆年初一、年初二或年初三適逢星期日時，會以農曆年初四替代成為法定假日；當中秋節翌日適逢星期日時，則以中秋節翌日之後的第一日（即農曆八月十七日）替代成為法定假日。

相關法規：《僱傭條例》

中國內地

全體公民放假的節日（例如 1 月 1 日、農曆正月初一至初三），如適逢星期六、星期日，應當在工作日補假。部分公民放假的節日（例如婦女節、兒童節），如適逢星期六、星期日，則不補假。

相關法規：《全國年節及紀念日放假辦法》

台灣地區

《勞動基準法》規定，紀念日、節日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。《勞動基準法施行細則》規定，上述休假日與例假重疊，應給予補休。

此外，《紀念日及節日實施辦法》規定，紀念日及節日之放假日適逢例假日應予補假，例假日為星期六者於前一個上班日補假，為星期日者於次一個上班日補假；但農曆除夕及春節放假日適逢例假日，均於次一個上班日補假。

相關法規：《勞動基準法》、《勞動基準法施行細則》、《紀念日及節日實施辦法》

新加坡

如法定假日適逢休息日，僱主應安排僱員於緊接的工作天內享受一天的有薪補假。

相關法規：Employment Act, Holidays Act

註：葡萄牙未有相關規定

附表 4 - 選定部分強制性假日

香港特別行政區

在法定假日當中冬至或聖誕節，僱主有權選擇哪日為法定假日。

另，倘僱主要求僱員在法定假日工作，僱主可另選一日（該日並非法定假日或代替假日）作為另定假日，而該另定假日是在緊接該法定假日前後 60 天期間內選定；僱主須口頭或書面通知其僱員，或在僱傭地點顯眼處張貼有關該另定假日的通知：

- (1) 如另定假日安排在法定假日前的 60 天內，須在另定假日最少 48 小時前通知僱員；
- (2) 如另定假日安排在法定假日後 60 天內，則須在法定假日最少 48 小時前通知僱員。

倘雙方同意，僱主可在法定假日或另定假日的 30 天前後的期間內安排代替假日給僱員。

相關法規：《僱傭條例》

台灣地區

休假日均應休假，該休假日包括紀念日、節日、勞動日及其他由中央主管機關規定應放假之日子。倘僱主徵得僱員同意於休假日工作，須向僱員給予加倍工資。

相關法規：《勞動基準法》、《勞動基準法施行細則》

然而，根據勞動部官方網站的“勞動基準法權益簡介”，顯示僱主如徵得僱員同意將休假日調移至工作日以達週休 2 日，調移後之原休假日已成為工作日，僱員當天提供工作不獲發加倍工資。（<http://www.mol.gov.tw/topic/3066/5837/19493/>）

另按勞動部於 2016 年 1 月的新聞稿，僱主如欲將休假調移至其他工作日，仍須經勞資雙方協商合意後始得為之。（<http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/24581/>）

新加坡

在勞資雙方同意下，可以任何其他日子替代法定假日。

相關法規：Employment Act, Holidays Act

葡萄牙

可透過特別法例，將強制性假期調至緊接的星期一享受。而強制性假期中的耶穌受難日，可按當地意義，在復活節期間以另一天代替。

相關法規：Código do Trabalho

註：中國內地未有相關規定

1.4 小結

上述諮詢文本中所有建議的內容，澳門特別行政區政府都是持開放的態度，希望藉此諮詢聽取社會各界的意見，以便集思廣益更好地完善有關法律，現誠邀各界人士對本部分有關《勞動關係法》優先修訂的七項事項提出意見和建議，有關的諮詢問題如下：

- 一、就增設男士有薪侍產假制度方面，應規定男性僱員享有多少個工作日有薪侍產假？須符合哪些條件方有權享受？
- 二、對新增女性僱員產假後 14 日無薪合理缺勤的規定有何看法？
- 三、有關引入週假與強制性假日重疊的處理方法方面，是否認同將重疊當日按強制性假日處理，僱主須另行安排僱員週假的構思？
- 四、對於引入選定部分強制性假日的機制（即勞資雙方可協議將其中 3 日強制性假日調於公眾假日享受）有何看法？例如應規定為任選 3 日，還是法律指定哪 3 日？
- 五、是否認同將僱主安排僱員享受強制性假日補休的期間，由現行規定的 30 日內延長至 3 個月內享受，以增加法律的靈活性？如不認同，則有何意見？
- 六、對於可選擇性的補償制度的構思（即強制性假日工作後獲得的額外“兩工”可協議選擇金錢補償或補休，而當屬非自願於週假工作的情況，可由現行規定的“一工一假”的補償，協商為以“兩假”作補償）有何看法？
- 七、對於僱員因自身原因中途終止於週假或強制性假日工作的情況，是否認同增設按比例（即按僱員當日已提供工作的時數）計算補償的規定？
- 八、對《諮詢文本》內容是否尚有其他意見或建議？

對撥冗閱讀本《諮詢文本》的讀者，以及提供寶貴意見的各界人士，謹以致謝！

第二部分 制定非全職工作制度

2.1 概況

在制定第 7/2008 號法律《勞動關係法》的過程中，經立法會第三常設委員會討論後，委員會認同考慮到非全職勞動關係的性質及提供活動的模式，有需要以不同的制度規範此類型的勞動關係，故《勞動關係法》第三條第三款（三）項明確規定，非全職工作由特別法規範。

隨著澳門特別行政區社會的經濟發展，勞動市場上有需要非全職工作模式的僱員，為此類僱員制定專門的工作制度，可讓不具備條件提供全職工作的人士投入勞動市場，且更符合僱員的家庭及學習等個人需要。另一方面，亦可讓企業更靈活地分配人力資源，以提升企業的生產，使它們能夠在經濟循環、多變的經營環境和產品市場變化下維持競爭力。

此外，根據近年多宗的司法判決，顯示司法機關對非全職僱員應否享有《勞動關係法》規定的年假權存在不同的理解：有判決認為非全職僱員應按比例享有年假權；有判決認為非全職僱員享有與全職僱員相同的年假權；亦有判決認為非全職僱員無權享有年假權。可見，在未有特別法規範非全職工作制度下，對於非全職的勞動關係是否適用及如何適用一般的勞動法，確實是一個頗具爭議性的問題，且亦對勞資雙方的權利與義務構成影響。

基於上述的原因，澳門特別行政區政府認為確有需要儘快為非全職工作訂定專門的法律規定，這除了可為勞動市場提供更靈活及可彈性操作的工作模式，亦能使勞資雙方的權益更為明確和清晰。

2.2 非全職工作制度簡介

正如前述，在制定《勞動關係法》的過程中，經立法會第三常設委員會討論後，委員會認同考慮到非全職勞動關係的性質及提供活動的模式，有需要以不同的制度規範此類型的勞動關係，因而在《勞動關係法》中明確規定需由特別法規範非全職工作。當時委員會意見認為，非全職工作僅在工作時間方面有所不同而給予不同的對待，而這種差別對待，在法律上應透過按比例的原則及職務內容的對照加以體現⁴。

在目前尚未有非全職工作制度下，隨著澳門特別行政區社會的經濟發展，勞動市場上已有提供非全職工作模式的僱員。為配合未來產業發展與經濟適度多元，以及澳門特別行政區建設成為“世界旅遊休閒中心”的發展方向，有部分行業往往在短期或不特定期間內需要人力資源配合，故須以較靈活的方式聘用人員應付業務的實際需要，而在該等情況下所聘請的僱員，其工作時數相對較短及工作關係較為不固定。

因此，綜合考慮澳門特別行政區的社會實況和立法會在討論《勞動關係法》時的意見，以及經參考鄰近地區及部分國家的非全職工作制度，現構思設置一套具有一定靈活性、協商性、可操作性的非全職工作制度。

在是次立法研究過程中，我們參考了中國內地、香港特別行政區、台灣地區、新加坡、馬來西亞及葡萄牙的法律制度（詳見 2.3 附表）。以下就該等地區及國家的非全職工作定義，以及非全職僱員所享有的勞動權益方面作出相關的說明。

一、非全職工作的定義

經參考鄰近地區及部分國家的相關法律制度，當中除了香港特別行政區的《僱傭條例》並沒有界定何謂非全職工作外⁵，中國內地、台灣地

⁴ 參閱立法會第三常設委員會第 1/III/2008 號意見書第 28 至 29 頁（中文版）。

⁵ 香港特別行政區的《僱傭條例》並沒有就“全職”或“非全職”作出定義，僅規定了僱員如連續受

區⁶、新加坡、馬來西亞及葡萄牙均有就非全職工作的定義作明確的界定，而所採用的定義準則分為以下三種：

1. 直接規定非全職僱員的工作時數不超過某一時數：中國內地的《勞動合同法》規定，“非全日制用工”是指於同一僱主平均每日工作不超過 4 小時、每週工作不超過 24 小時的勞動關係；新加坡方面則規定非全職僱員是指根據勞動合同每週工作少於 35 小時的僱員。
2. 規定非全職僱員的工作時數不超過同類工種全職僱員正常工作時數的某一比率：馬來西亞的勞動法例規定非全職僱員是指與僱主協定平均工作時數為同一企業內類似職位全職僱員正常工作時數的 30% 至 70%。
3. 只規定非全職僱員的工作時數相較於全職僱員的為少：台灣地區的《僱用部分時間工作勞工應行注意事項》規定⁷“部分工時勞工”的工作時數較同一僱主的“全部時間工作勞工”的工作時間有相當程度縮短，其縮短的時數由勞資雙方協商議訂定；而葡萄牙的《勞動法典》則規定非全職僱員每週的正常工作時數少於相應的全職僱員。

從上述資料可見，在界定非全職工作的準則上，若採用第 2 及第 3 種準則，則需要與同類工種全職僱員的正常工作時數作比較。而此情況下，基於沒有規定具體的工作時數時，故亦會出現不同工種有不同工時標準的情況，因而在適用上會存有一定的複雜性，而且也容易產生爭議；反之，第 1 種準則透過明確規定工作時數不超過某一時數來界定非全職工作，在適用上相對簡單，且可避免爭議。

僱於同一僱主 4 週或以上，且每星期最少工作 18 小時，其僱傭合約便屬“連續性合約”，這類僱員較非按“連續性合約”受僱的僱員享有更多權益，例如可享有休息日、有薪法定假日、有薪年假、疾病津貼、產假、產假薪酬及不得解僱懷孕僱員的保障、遣散費、長期服務金等；至於非按“連續性合約”受僱的僱員，則仍享有《僱傭條例》中的一些基本保障，例如工資的支付、扣薪的限制，以及享受法定假日等。

⁶ 台灣地區雖未就非全職工作制定專門的法律法規，但其《勞動基準法》及相關法令並未排除非全職僱員的適用。而為保障從事非全職僱員的勞動權益，當地行政院勞工委員會於 2014 年訂定《僱用部分時間工作勞工應行注意事項》以作參酌。

⁷ 與註腳 6 相同。

二、非全職僱員的勞動權益

經參考鄰近地區及部分國家對於非全職工作制度資料，綜合來說，有關非全職僱員的勞動權益大致如下：

1. 按比例計算非全職僱員的勞動權益：按非全職僱員工作時數佔同一企業內同類工種全職僱員的工作時數的比例而計算非全職僱員的勞動權益。這種制度雖可體現公平性，但在計算上卻較為複雜，且會出現同一企業內不同工種的非全職僱員享有不同的權利，如新加坡和馬來西亞。
2. 未有具體訂明非全職僱員的勞動權益：未有具體訂明如何給予非全職僱員各種勞動權益，只規定非全職僱員享有的待遇應與全職僱員相稱。這種制度可能會衍生如何確定非全職僱員的權利，以及如何計算該等權利等問題，如葡萄牙。
3. 具體訂明非全職僱員的勞動權益，但有關的勞動權益並非按比例方式計算：如中國內地的《勞動合同法》訂定非全職工作制度的原則性規定，並由各地方政府按當地的情況透過相關辦法具體訂明非全職僱員享有某些權利，包括：於法定假日工作的工資計算方法、某些地方的非全職僱員不享有年假等。這種制度讓不同地區在遵守原則性規定的同時，亦可因應當地的實際情況而訂定某些僱員權利，具有一定的靈活性，但不同地區的非全職僱員之間的權利可能會出現不對等的情况。
4. 具體訂明非全職僱員的勞動權益，當中某些勞動權益為按比例方式計算，或與全職僱員享有的權利相同：如台灣地區的《僱用部分時間工作勞工應行注意事項》訂明非全職僱員享有法定假日及週假的工資，並以按比例方式（與全職僱員的工作日相比）計算有關的年假日數，另就缺勤、資遣及退休等事項均遵照《勞動基準法》的規定。這種制度能讓勞資雙方的權益更為明確和清晰。

三、構思中的非全職工作制度

經綜合考量澳門特別行政區的社會狀況、現時勞動市場上所出現的非全職工作模式，結合立法會在制定《勞動關係法》時，討論到需透過特別法來規範此類型的勞動關係，以便因應非全職工作在工作時間方面的不同而給予不同的對待，以及經參考鄰近地區及部分國家的非全職工作制度後，現構思設置一套具有一定靈活性、協商性、可操作性的非全職工作制度如下：

- 工作時數方面，構思以單一的工作時數，亦即每 4 週工作時數不超過 72 小時，界定為非全職工作；
- 勞動合同方面，勞資雙方可以口頭方式訂立非全職勞動合同，但必須備有建立勞動關係的書面證明；
- 容許勞資雙方另行協議超時工作的額外補償，以及於週假及強制性假日提供工作的額外補償；
- 僱員可享有無薪的病假及產假；
- 僱員的基本報酬已包括週假、強制性假日的基本報酬；
- 非全職勞動關係並不適用試用期制度、年假、預先通知期、解除合同賠償的制度，以及社會保障制度中的強制性供款制度。

上述的設置是從操作層面上較為簡單及便捷作出考慮，而訂定出有別於全職勞動關係的勞動權益，且容許勞資雙方可透過協議訂定部分事項的額外補償，體現出靈活性和協商性。

我們期望透過是次公開諮詢充份聽取社會各界人士對於上述構思的意見，以便可訂定出一套切合社會發展，且亦能使勞資雙方的權益更為明確和清晰的非全職工作制度。

2.3 附表：鄰近地區及部分國家的相關規定摘錄⁸

非全職工作制度

中國內地

“非全日制用工”是指於同一僱主平均每日工作不超過4小時、每週工作不超過24小時的勞動關係。

勞資雙方可以口頭協議訂立勞動合同，但不得設試用期，且須以小時計算報酬，每小時薪酬不得低於各地方政府規定的最低小時工資標準，而報酬結算支付週期最長不得超過15日。

僱員可以與一個或以上的僱主訂立勞動合同，但後訂立的勞動合同不得影響先訂立的勞動合同的履行。

每週休息日方面，非全日制用工不存在工作日和休息日的區別，故不存在每週休息日提供工作及支付休息日工作報酬的問題。

法定休假日方面，各地政府有不同的規定，例如：北京市規定如僱主安排有關僱員在法定休假日工作，其小時工資不得低於當地規定的非全日制從業人員法定休假日小時最低工資標準；湖南省、深圳市則規定該工資不得低於當地最低小時工資標準的3倍，而上海、安徽、浙江、廣東等省市則未對此作限制，但僱員獲得的每小時工資不得低於當地最低小時工資標準。

年假方面，各地方政府有不同的規定，例如：廣東及浙江則規定有關僱員不享年休假。

產假方面，《女職工勞動保護特別規定》亦適用於與用人單位簽訂勞動合同或者建立“事實勞動關係”的非全日制女職工，但該《特別規定》現不適用於私人僱傭關係，包括個人僱傭的家政服務員。

終止工作關係方面，任何一方均可隨時通知對方終止工作關係，除非另有約定，否則僱主無須向僱員支付補償。

自願參加社會保險的非全日制從業人員應當向社會保險經辦機構申請辦理社會保險登記，並可直接向社會保險費徵收機構繳納社會保險費。

相關法規：《中華人民共和國勞動合同法》、各省市的《工資支付暫行規定》、各省市的《關於企業貫徹實施職工帶薪年休假制度的若干意見》、《女職工勞動保護特別規定》、《中華人民共和國社會保險法》

⁸ 資料更新至 2017 年 5 月底，有關內容僅供參考。

非全職工作制度

新加坡

兼職僱員是指根據勞動合同每週工作少於35小時的僱員，他們的年假、病假、法定假日等權益是按其工作時數佔相應的全職僱員的工作時數的比例而計算。

每週至少工作5天的兼職僱員有權每週享受1天休息日。如兼職僱員於休息日提供工作，則有關的報酬會因應屬僱主或是兼職僱員的要求，並按下列不同的工作時數而計算相應的額外報酬：

- (1) 不多於兼職僱員的正常工時的一半（收取1日或半日）；
- (2) 多於其正常工時的一半（收取2日或1日）；
- (3) 超過其正常工時但不多於全職僱員的正常工時（收取2日或1日，另加時薪計算的超時部分工資）；
- (4) 又或超過其本人及全職僱員的正常工時（收取2日或1日，另加以時薪計算其正常工時至未超出全職正常工時時段的工資，以及以1.5倍時薪計算超出全職正常工時時段的工資）。

在超時工作方面，倘工作時數超過正常工時但不多於全職僱員的正常工時，僱員收取按時薪計算的工資；倘超出全職僱員的正常工作時數，則收取的時薪按1.5倍計算。

兼職僱員享有有薪法定假日及年假，有關的休息時數均按其全年工時佔全職僱員全年工時的比例計算；而在僱員同意下，亦可將法定假日及年假的報酬攤分計入每小時薪金總額內，但合同內必須清楚列明有關協議（然而，不得對每週工作不多於5天且工時為30至34小時的非全職僱員之年假作攤分）。

若僱員在法定假日工作，除能獲得當日的工資外，還獲得另一天的額外報酬，以及合同內載明倘有的交通津貼。

兼職僱員工作滿3個月可享有有薪病假，有關的報酬亦是按其全年工時佔全職僱員全年工時的比例計算，但不得對此作分攤。

在產假方面，兼職女性僱員享有與全職僱員女性相同的權利和保障，包括產假及育兒假，而產假的報酬以協議提供工作的日數計算。

終止工作關係方面，Employment (Part-Time Employees) Regulations未有作特別規定，故補充適用Employment Act (Chapter 91)規定的全職僱員終止合約規定處理。

僱主須為兼職僱員繳交公積金。

相關法規：Employment (Part-Time Employees) Regulations, Employment Act (Chapter 91), Central Provident Fund (Chapter 36)

非全職工作制度

馬來西亞

兼職僱員是指與僱主協定平均工作時數為同一企業內類似職位全職僱員正常工作時間的30%至70%之間的僱員（倘企業內未有全職僱員，則以每日8小時或每週48小時為比對標準），但不包括家務工作者及臨時僱員（即偶爾或不定期的工作，該僱員每週工作時數不超過全職僱員的30%）。

僱員每年可享受最少7天有薪法定假期，倘其每週工作5天或每週工作時數不小於20小時，可每週享有1天休息日。

倘法定假日與休息日重疊，則以緊接休息日的工作日代替有薪的法定假日。

在超時工作方面，倘工作時數不超出全職僱員的正常工作時數，兼職僱員可收取不少於其原來時薪的工資；倘超出全職僱員的正常工作時數，工資則以每小時1.5倍計算。

在法定假日工作可享有2天的工資，若於法定假日超時工作，但未超過全職僱員的正常工作時數，超時的部份，以兼職僱員正常時薪的1.5倍計算，若超過全職的工作時間，則超時的部份為兼職僱員時薪的2倍。

在休息日工作可享有2天的工資，若於休息日超時工作，但未超過全職僱員的正常工作時數，超時的部份，以兼職僱員正常時薪的2倍計算，若超過全職的工作時間，則超時的部份為兼職僱員時薪的3倍。

兼職僱員可享有有薪年假（6日至11日）及有薪病假（10日至15日），而相關日數按其年資而訂定。

兼職僱員可享有產假但期間不獲發產假津貼。

僱主須為兼職僱員作公積金和社保供款。

相關法規：Employment Act 1955, Employment (Part Time Employees) Regulations 2010

非全職工作制度

葡萄牙

非全職工作者其每週的正常工作時間少於相應的全職工作者，且可以是每週、每月或每年提供數日的工作。非全職應與在同一場所內提供同類型工作的全職工作者相比，若同一場所內未有相應的全職工作者，則以其他場所內提供相應工作的工作者作比較，但應考慮年資及資歷等因素。

集體工作施行細則應規定，對於具有家庭責任、工作能力下降、殘疾、慢性病患者或就學的僱員，可優先選擇採用非全職工作制度。

非全職工作者享有與相應的全職工作者平等的待遇。而差別待遇僅可在具有合理理由，且須透過集體工作施行細則才可出現。

非全職工作者有權按法律或集體工作施行細則獲得基本報酬及其他給付；以及按集體工作施行細則獲得膳食津貼（但每日工作少於5小時除外）。

非全職合同必須透過書面訂定，並須列出每日及每週的正常工作時間，否則視為全職工作。

在超時工作方面，對於工作量增加的情況，非全職工作者每年的超時工作時數上限為80小時，又或優於相應全職工作的每年超時工作時數；而勞資雙方協議超時工作的情況，非全職工作者每年超時工作時數上限為130小時，若透過集體工作施行細則訂定，該上限最多可達200小時。

就家庭權利方面：

對於餵哺母乳或享有育兒時間的全職工作者，其有權每日享有2節的哺乳或育兒時間，而每節最長為1小時，若父母任一方為非全職工作者，則哺乳或育兒時間會以其正常工作時間按比例計算，但每日不得少於30分鐘。

對於僱員要照顧12歲以下子女，又或子女殘疾或慢性疾病的情況，父母一方或雙方有權從事非全職工作。在這情況下，除非有相反協定，其正常工作時間為相應全職僱員的一半，可以是每天的上午或下午，又或每週工作3天。期間僱員不得從事其他有償的工作，又或在常居地以外提供工作。有關提供非全職工作的期間，會因應子女的情況，持續2年至4年不等。

就其他權利方面，有關法律未有就非全職工作者作特別的規定。

相關法規：Código do Trabalho

非全職工作制度

台灣地區⁹

“部分時間工作勞工”是指工作時間較該事業單位內的全時勞工工作時間（通常為法定工作時間或企業所定的工作時間），有相當程度縮短的勞工，其縮短的時數由勞資雙方協商訂定。事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照該注意事項辦理。

常見之部分時間工作型態為：

- (1) 在正常的工作時間內，每日工作有固定的開始及終止時間，但其每日工作時數較全時勞工為少；或企業為因應全時勞工正常工作時間外之營運需求，所安排之班別；或企業為因應營運尖峰需求所安排之班別，在1日或1週之工作量尖峰時段中，工作某一固定時間。
- (2) 結合部分時間工作與彈性工作時間制度，亦即約定每週（每月或特定期間內）總工作時數，但每週（每月或特定期間內）內每日工作時段及時數不固定者。
- (3) 分攤工作的安排，如兩人一職制。

僱用部分時間工作勞工的勞動合同宜以書面訂定，其勞動條件及勞動合同形式應與全時勞工相同，並應明確告知部分工時勞工其權益。僱主於招募全時勞工時，對於原受僱從事相同職種工作之部分工時勞工，宜優先給予僱用之機會。

工資由勞資雙方協定，但按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資；按時計酬者，不得低於每小時基本工資，且其工資不宜約定一部以實物給付；按日計酬者，於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額。

超時工作方面，倘工作時間超過約定工作時間而未達法定正常工作時間，該部分工資由勞資雙方協訂；超出法定正常工作時間之部分工資，則依《勞動基準法》的規定按全時勞工的超時工作處理。

每週休息日方面，每7日中至少有2日休息，其中1日為例假，1日為休息日，工資照給；按時計酬者，勞資雙方議定不低於基本工資每小時工資額，除另有約定外，得不另行加給每週休息日照給的工資。

法定休假日均應休假，工資應由僱主照給。僱主經徵得勞工同意於休假日工作，工資應加倍發給，但得由勞資雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假。

年假方面，其休假期日由勞工排定，年度可休假的時數，得參考下列方式比例計算：部分工時勞工工作年資滿6個月以上未滿1年者，自受僱當日起算，6個月正常工作時間佔全時勞工6個月正常工作時間之比例；部分工時勞工工作年資滿1年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以《勞動基準法》第38條所定休假日數計給。不足1日部分由勞資雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但

⁹ 與註腳6相同。

非全職工作制度

部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依《勞動基準法》第38條規定給予休假日數。

產假方面，依《勞動基準法》及《性別工作平等法》的規定辦理。

至於請假（缺勤）、資遣、退休及職災補償等事項均遵照《勞動基準法》的規定。

年資方面，應自部分工時勞工受僱日起算。部分工時勞工轉換為全時勞工，或全時勞工轉換為部分工時勞工，其年資的計算亦同。

受僱於僱用勞工5名以上的事業單位之部分工時勞工，應依勞工保險條例規定由僱主辦理加保。至於僱用勞工未滿5人之事業單位部分工時勞工，依勞工保險條例規定，得自願加保。惟僱主如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分工時勞工，亦應辦理加保。

相關法規：《勞動基準法》、《性別工作平等法》、行政院勞工委員會訂定的《僱用部分時間工作勞工應行注意事項》

註：香港特別行政區¹⁰未有相關規定

¹⁰ 與註腳 5 相同。

2.4 小結

上述諮詢文本中所有建議的內容，澳門特別行政區政府都是持開放的態度，希望藉此諮詢聽取社會各界的意見，以便集思廣益更好地完善有關法律，現誠邀各界人士對本部分有關制定非全職工作制度的事宜提出意見和建議，有關的諮詢問題如下：

- 一、全職僱員與非全職僱員應如何界定？
- 二、對本諮詢文本的非全職工作制度構思（詳見 2.2 第三點）有何意見？
- 三、非全職僱員應否適用社會保障制度中的強制性制度進行供款？
- 四、對《諮詢文本》內容是否尚有其他意見或建議？

對撥冗閱讀本《諮詢文本》的讀者，以及提供寶貴意見的各界人士，謹以致謝！



發表意見方式及公眾諮詢專場安排

發表意見方式：

歡迎社會各界人士於 2017 年 9 月 25 日至 11 月 8 日的諮詢期內將有關意見或建議透過以下方式送交勞工事務局，又或掃描本頁右上方的二維條碼直接進入勞工事務局的專題網頁發表意見。

專題網頁：www3.dsal.gov.mo/survey/labourlaw_parttime/

電郵地址：labourlaw_parttime@dsal.gov.mo

圖文傳真：28581862

郵寄地址：澳門馬揸度博士大馬路 221-279 號先進廣場大廈勞工事務局

公眾諮詢專場安排：

此外，在諮詢期內，勞工事務局將舉行公眾諮詢場，以介紹諮詢文本的內容和直接聽取各持份者的意見，詳情安排如下：

日期	時間	地點
2017 年 10 月 8 日 (星期日)	下午 3 時至 6 時	誠豐商業中心七樓公務人員培訓中心演講廳(附設中葡傳譯)
2017 年 10 月 14 日 (星期六)	下午 3 時至 6 時	誠豐商業中心七樓公務人員培訓中心演講廳(附設中葡傳譯)
2017 年 10 月 21 日 (星期六)	下午 3 時至 6 時	誠豐商業中心七樓公務人員培訓中心演講廳(附設中葡傳譯)
2017 年 11 月 5 日 (星期日)	下午 3 時至 6 時	寶豐工業中心二樓勞工事務局職安健訓練中心

歡迎社會各界人士參與。另因會場座位有限，敬請透過以下方式登記留座：

電話報名：83999299

電郵報名：enrollment@dsal.gov.mo