

澳門特別行政區

第 /2007 號法律（法案）

勞動關係一般制度

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

標的

本法律訂定規範勞動關係的一般制度。

第二條

最低標準

一、僱主與僱員之間可自由訂立勞動合同，但除本法律允許雙方協議的情況外，須遵守法定的最低標準。

二、如僱主與僱員未就工作條件作出協議，則雙方均須遵守本法律所定的最低標準。

第三條 定義

為適用本法律的規定，下列各詞的定義為：

(一) “僱主”是指透過訂立合同，直接支配及領導僱員工作，並給予僱員報酬的任何自然人或法人，而不論該合同的形式及計算報酬的標準為何；

(二) “僱員”是指透過訂立合同，在僱主的支配及領導下工作的澳門特別行政區居民，而不論該合同的形式及計算報酬的標準為何；

(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”，又稱為“工資”，是指因提供工作而獲取及其他經僱主與僱員協議，或按規章、協定、法律所定的得以金錢計算的所有常規及定期的給付，而不論以何種名義或方式計算；

(五) “浮動報酬”是指津貼、獎金、佣金、僱主無法控制的小費等各類非定期給付，或經僱主與僱員協議的其他非定期給付；

(六) “工作時間”是指僱員有義務提供工作的時間；

(七) “休息時間”是指僱員依法無須工作且可自主支配的時間；

(八) “超時工作”是指在正常工作時間以外提供的工作；

(九) “缺勤”是指僱員在必須上班的正常工作時間未上班；

(十) “具期限的勞動合同”是指所定期限屬確定或不確定，且期滿時即告失效的合同；

(十一) “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任何類型的工作；

(十二) “偶然工作”是指屬僱主正常業務以外的任何類型的工作；

(十三) “家庭勞務”是指僱員透過收取報酬而有義務在僱主的領導及支配下，定期向僱主提供旨在滿足一家團或等同者及其成員的本身及特別需要的非經濟或非商業活動；在任何情況下，偶然提供的工作以及執行間歇性、自主或社會志願服務等具體特定性工作，均不視為家庭勞務。

第四條

適用範圍

一、本法律適用於所有業務領域的一切勞動關係，包括公營企業及公共資本企業的勞動關係，但以下數款的規定除外。

二、本法律不適用於受《澳門公職法律制度》規範的勞動關係。

三、本法律亦不適用於下列勞動關係：

(一) 同膳宿且屬第二親等內的親屬關係的人之間的勞動關係；

(二) 源自為提供具體確定的服務而以整體價金訂定的合同，且合同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。

四、與非本地僱員訂立的勞動合同，由特別法例規範。

第五條

平等原則

不論種族、膚色、性別、年齡、信仰、所屬組織、政見、社會階層或社會背景為何，所有僱員均享有平等的就業機會，且在就業及提供工作方面均享有平等的待遇。

第六條

較有利原則

一、本法律的規定並不影響僱主與其僱員之間協議的工作條件，但不妨礙第三款規定的適用。

二、本法律絕對不得被理解或解釋為用作降低或撤銷僱主與僱員之間所協議的較有利工作條件，不論該等工作條件是源自企業規章或行業特性。

三、如僱主與僱員之間所協議的工作條件低於本法律規定的最低標準，則該等協議的工作條件視為無效，並以本法律所定的最低標準替代之。

第七條

約定制度的優先

僱主與僱員之間，或有關組織代表之間所訂的一切協議或協定，原則上獲接納；即使其規定與本法律有異，只要其施行不會使僱員的工作條件低於本法律的規定便可。

第八條 書面合同

按本法律規定以書面方式作成的勞動合同及勞動協議，須由雙方共同簽署，並各執一份為據。

第二章 權利、義務及保障

第九條 僱主的義務

- 一、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) 顧及僱員的身心健康，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) 遵守源自勞動關係及規範該等關係的規定的其他義務。

二、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) 僱員的身份資料；
- (二) 錄用日期；
- (三) 職業種類；
- (四) 所收取的報酬；
- (五) 工作時間；
- (六) 已享受年假的期間；
- (七) 因病缺勤的日數及在該缺勤期間獲支付工資的日數；
- (八) 工作意外及職業病；
- (九) 有助於保障僱員的一切資料。

三、在勞動關係存續期間，僱主須保存上款所指的一切資料，即使在勞動關係終止後，仍須保存該等資料三年。

第十條

僱主的權限

一、在勞動關係及規範該等關係的規定所限制的範圍內，僱主有權訂定提供工作時所應依循的規定，並可制定載明工作安排及有關紀律制度的內部規章。

二、僱主須向其僱員公開內部規章的內容，以便僱員可隨時獲悉或索閱。

第十一條 僱員的義務

一、僱員須：

- (一) 尊重並誠懇有禮地對待僱主、上級、同事及與所屬企業有聯繫或將有聯繫的其他人士；
- (二) 勤謹及守時；
- (三) 盡心及勤奮地工作；
- (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爲；
- (八) 在工作衛生與安全方面，以適當方式與僱主合作；
- (九) 遵守源自勞動關係及規範該等關係的規定的其他義務。

二、上款（四）項所指的服從義務，包括服從由僱主直接作出的規定及指示，以及由僱員的上級在僱主授權的範圍內所作出的規定及指示。

第十二條 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的人所提供的服務；
- (二) 強迫僱員使用由任何餐飲部、食堂或其他直接與工作有關的場所所提供的物品或服務；
- (三) 以任何方式阻礙僱員行使其正當權利，或因僱員行使該等權利而單方終止與其的勞動關係或給予處分；
- (四) 直接或間接降低僱員的報酬，但預先取得僱員的書面同意則除外；該同意書自簽署日起產生效力，且僱主須於僱員簽署後十日內將該同意書的副本交予勞工事務局備查；
- (五) 扣留僱員的身份證明文件。

二、自簽署降低報酬同意書起計兩年內，如僱主單方與被降低報酬的僱員終止勞動關係，則須按該僱員被降低報酬前的工資計算解僱賠償，以及倘有的因僱主不遵守預先通知的規定而須支付的相應於所欠預先通知期日數的工資。

三、如屬轉讓商業企業的情況，僱員有權單方終止勞動關係，並收取一項由轉讓人按本法律第六十一條第五款規定計算的賠償，但不影響《商法典》第一百一十一條規定的適用。

第十三條

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。

第三章 勞動合同

第一節 試用期

第十四條 試用期

一、勞動關係生效的首三個月視為試用期。

二、在試用期內，任何一方均可無須預先通知及提出理由而單方終止勞動關係，且無權收取解除合同的任何賠償，但另有書面協議者除外。

三、僱員的年資由試用期開始之日起計算。

第二節 提供工作

第一分節 工作時數及時間

第十五條

工作時數

一、在正常情況下，僱員的每日工作時數不應超過八小時，每周總工作時數則不應超過四十八小時；而在每日正常工作時間之間，須至少中斷三十分鐘，以便休息或進食，並避免連續工作超過五小時。

二、如僱員在上款所指休息時間不獲允許自由離開工作地點，則該時間須計算入工作時數內。

三、第一款所指時間不包括工作前的準備時間，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。

四、因應企業的營運特性，僱主可與僱員協議工作時數超出第一款所定的限制，但須確保僱員每日有連續九小時且總時數不少於十二小時的休息時間，以及每周總工作時數不應超過四十八小時。

五、屬以非全職工作制度聘用的僱員，每四周的累計工作時數不應超過九十六小時。

第十六條

超時工作

一、超出上條所訂正常工作時數的工作，視為第三條（八）項所指的超時工作。

二、在任何情況下，非全職工作制度的僱員均不可超時工作。

第十七條

正常工作時間限制的例外情況

一、下列情況不受第十五條第一款所定的限制約束，且無須徵得僱員的同意：

（一） 發生不可抗力的情況；

（二） 僱主正面臨重大的損失，但僱員的工作時間最多可延長至第十五條第一款所定的兩倍；

（三） 僱主遇不可預料且透過聘用其他僱員亦不能應付的工作增加的情形，但僱員每日的總工作時數不得超過十二小時。

二、屬上款（一）項所指的情況，僱員除有權收取超時工作的報酬外，尚有權按下款的規定享受有薪休假。

三、在第一款（二）項規定的情況下，僱員除有權收取超時工作的報酬外，尚有權按以下的計算方式享受額外有薪休假，且有關休假須在緊接提供超時工作期間後立即享受：

（一） 如工作時間達至有關上限，有權享受不少於二十四小時的有薪休假；

（二） 如工作時間未達至有關上限，有權根據工作時數按比例享

受有薪休假。

四、如僱員須連續兩日在第一款（三）項規定的情況下提供超時工作，則除有權收取超時工作的報酬外，尚有權按以下的計算方式享受額外有薪休假，且有關休假須在緊接第二日的工作期間後立即享受：

（一）如工作時間達至有關上限，有權享受不少於二十四小時的有薪休假；

（二）如工作時間未達至有關上限，有權根據工作時數按比例享受有薪休假。

五、屬第一款（一）至（三）項規定的情況，僱主須按第十五條第一款後半部分的規定為僱員安排休息時間。

第十八條

超時工作的報酬

一、僱員有權收取因提供超時工作而按第三十七條第二款規定計算的每小時工資，以及一項超時工作的額外報酬。

二、上款所指的超時工作的額外報酬須按第三十七條第二款所定的每小時工資的百分之五十計算，但不影響僱主與僱員訂定的其他書面協議。

第十九條

不受上下班時間的限制

一、在下列情況下，僱員無須受上下班時間的限制：

- (一) 擔任領導、主管及監察的職務；
- (二) 無上級即時監管且在工作場所以外的地方工作；
- (三) 無上級監督下從事學術或研究的工作；
- (四) 由留宿僱員提供的家庭勞務。

二、工作不受上下班時間限制，須載明於僱主與僱員共同簽署的預先書面協議內。

三、不受上下班時間限制的僱員亦有權依法在每周休息日、強制性假日休息，以及享受年假及其他保障。

第二分節

夜間工作及輪班工作

第二十條

夜間工作

一、於晚上十二時至翌日早上六時期間提供的工作，視為夜間工作。

二、僱員有權因提供非固定的夜間工作而收取一項不少於按第三十七條第二款所定的每小時工資的百分之二十計算的夜間工作津

貼，但不影響僱主與僱員訂定的其他書面協議。

三、如所從事的行業須持續及固定地提供夜間工作，且有關僱員在被錄用時已清楚知悉此工作條件，則不獲發夜間工作津貼。

四、企業如因轉變營運方式而要求僱員提供持續及固定的夜間工作，僱主與僱員須以書面協議重新訂定工作條件，並須同時訂定提供夜間工作的津貼。

五、如上款所指的書面協議內未訂定夜間工作津貼，則視僱員慣常收取的工資中已包括該津貼。

六、提供夜間輪班工作並已收取輪班津貼的僱員，不獲發第二款所指的夜間工作津貼，但有權因提供超時工作而收取額外報酬。

七、提供非固定的夜間工作而收取夜間工作津貼的僱員，亦有權因提供超時工作而收取額外報酬。

第二十一條

輪班工作

一、如企業的營運時間超出正常工作時數的上限，或屬須持續運作的情況，須安排不同人員輪班工作。

二、僱主可按業務的實際營運情況調配人手及安排輪班工作，但

須考慮僱員的利益及要求。

三、每班的工作時數不得超過第十五條所定的正常工作時數上限。

四、如僱員在輪班制度下的工作橫跨兩日，則其所提供的工作時數分別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，由零時起至翌日零時止，視為一日工作。

六、如僱員一日的工作分配於兩段或多段時間進行，則在一段工作的結束與下一段工作的開始之間，應有不少於兩小時的連續休息時間，且該段休息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的輪班的結束之間，應有一段至少為連續九小時的時間，讓僱員休息。

八、僱主與僱員得以預先書面協議訂定提供輪班工作的輪班津貼金額。

九、如無上款所指的書面協議，則僱員有權收取不少於月工資百分之十的附加工資作為輪班津貼。

十、如所從事的行業須持續提供輪班工作，且有關僱員在被錄用時已清楚知悉此工作條件，則不獲發輪班津貼。

十一、收取輪班津貼的僱員如在強制性假日提供工作，則不獲發任何額外的金錢補償，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。

十二、無權收取輪班津貼的僱員如在強制性假日提供工作，有權按第二十五條的規定收取補償。

十三、提供輪班工作而收取輪班津貼的僱員，亦有權因提供超時工作而收取額外報酬。

第三節

提供工作的中止

第一分節

每周休息日

第二十二條

每周休息日

一、所有全職工作制度的僱員在每七日的期間內有權享受連續二十四小時的休息時間，該休息時間的相應工資按第三十六條的規定處理。

二、每一僱員的每周休息日，由僱主按企業的營運要求預先訂定。

三、在下列的情況下，僱員方須在每周休息日提供工作：

- (一) 僱主正面臨重大損失或發生不可抗力的情況；
- (二) 僱主遇不可預料且透過聘用其他僱員亦不能應付的工作增加的情形；
- (三) 僱員提供工作對確保企業營運的持續性屬不可缺少且不可代替者。

四、全職工作制度的僱員如在上款所指的情況下於每周休息日提供工作，不論其報酬形式為何，均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，且：

- (一) 屬按月收取報酬的僱員，有權收取按第三十七條第三款(一)項規定計算的一日額外工資；
- (二) 屬按實際提供工作的時間確定報酬的僱員，有權收取該日工作的正常工資及按第三十七條第三款(二)項規定計算的一日額外工資；
- (三) 屬按實際生產結果確定報酬的僱員，有權收取該日工作的正常工資及按第三十七條第三款(三)項規定計算的一日額外工資。

五、遵守第一款的規定並不影響僱員自願在每周休息日提供服務。

六、全職工作制度的僱員自願在每周休息日提供工作時，均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；如僱員未能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，則有權收取以下補償：

- (一) 屬按月收取報酬的僱員，有權收取按第三十七條第三款

(一) 項規定計算的一日額外工資；

(二) 屬按實際提供工作的時間確定報酬的僱員，有權收取該日工作的正常工資及按第三十七條第三款(二)項規定計算的一日額外工資；

(三) 屬按實際生產結果確定報酬的僱員，有權收取該日工作的正常工資及按第三十七條第三款(三)項規定計算的一日額外工資。

七、屬第五款及第六款所指的情況，須備有可證明僱員自願在每周休息日提供工作的紀錄。

第二十三條

每周休息日的例外情況

凡因業務性質而無法遵守上條第一款的規定者，須儘量安排僱員在每四周內享受不少於四日的休息時間。

第二分節

強制性假日

第二十四條

強制性假日

一、強制性假日包括：

一月一日；

農曆新年（農曆正月初一、初二及初三）；

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、屬全職工作制度的僱員，須被豁免在強制性假日提供工作，且不喪失工資。

三、為適用上款的規定，屬按實際提供工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，有權收取按第三十七條第三款（二）或（三）項規定計算的一日工資。

第二十五條

於強制性假日提供工作

一、僱員僅可在下列情況下被強制於強制性假日提供工作：

- （一）僱主正面臨重大損失或發生不可抗力的情況；
- （二）僱主遇不可預料且透過聘用其他僱員亦不能應付的工作增加的情形；
- （三）僱員提供工作對確保企業營運的持續性屬不可缺少且不可代替。

二、全職工作制度的僱員於強制性假日提供工作時，不論其報酬

形式為何，均有權在提供工作後的三十日內，享受由僱主訂定的一日補償休假，或透過與僱主協商以一日工資作為補償代替，且：

（一） 屬按月收取報酬的僱員，有權收取按第三十七條第三款（一）項計算的一日額外工資；

（二） 屬按實際提供工作的時間確定報酬的僱員，有權收取該日工作的正常工資及按第三十七條第三款（二）項規定計算的一日額外工資；

（三） 屬按實際生產結果確定報酬的僱員，有權收取該日工作的正常工資及按第三十七條第三款（三）項規定計算的一日額外工資。

第三分節

年假

第二十六條

年假權的取得

一、屬全職工作制度的僱員於每一曆年均有權享受有薪年假。

二、自每年一月一日起，僱員有權享受因在上一曆年提供工作而取得的年假，但僱主亦可安排僱員於當年享受有關的年假。

三、如勞動關係的期間少於十二個月，僱員有權以工作月數按比例享受年假，以工作未滿一個月但足十五日可享受半日年假計算。

四、為適用上款的規定，至翌月的同一日零時，視為滿一個月；

但如翌月無相同之日，則以該月份的最後一日為準。

第二十七條

年假日數

屬全職工作制度的僱員每一曆年有權享受六個工作日的有薪年假。

第二十八條

年假日期的選定

一、僱主按企業的營運要求定出僱員享受連續或間斷年假的日期，並至少須提前三十日通知有關僱員，但經僱員預先書面申請並取得僱主同意後，可更改已選定的年假日期。

二、年假一般應在到期的曆年內享受，但經僱主與僱員雙方書面協議後，最多可累積兩年。

三、勞動關係結束時，僱員有權收取到期但尚未享受的年假日數的相應工資，以及在勞動關係結束的年度按工作期間長短而計算的應有年假日數的相應工資。

第二十九條

在年假期間從事其他活動

一、在年假期間，屬全職工作制度的僱員不得從事任何有薪活動，但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，並有權收回與有關年假期間相應的工資。

第三十條

年假權的侵犯

阻止僱員享受年假的僱主，須以相應於僱員未能享受年假期間的工資的三倍金額向其作出賠償。

第四分節

缺勤

第三十一條

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缺勤，該缺勤最多為連續三個工作日；

（二）因結婚而缺勤，該缺勤最多為連續六個工作日；

（三）因參加與工作有關的考試而缺勤；

(四) 因成爲父親而缺勤，該缺勤最多爲兩個工作日；

(五) 因患病或意外受傷而缺勤，不論該缺勤是否有薪，在同一曆年內最多爲連續三十日或間斷四十五日，但第四十七條第九款所定的情況除外；

(六) 因不可歸責於僱員的事實而導致不能提供工作的缺勤，尤指履行法定義務或須向其家團成員提供不可延誤的援助，該缺勤每曆年最多爲十二個工作日；

(七) 僱主於事前或事後許可的缺勤；

(八) 因不可抗力而導致的缺勤。

三、不屬於上款所指的缺勤，視爲不合理缺勤。

四、爲年資的效力，不合理缺勤的時間不計入服務時間內。

五、除下條的規定外，所有合理或不合理缺勤均屬無薪，但另有書面協議者除外。

第三十二條

因病缺勤

一、完成試用期的全職工作制度的僱員，每一曆年內因病缺勤而有權收取工資的日數爲六日。

二、僱員在因病缺勤期間不得從事任何與醫療或恢復健康無關的活動。

三、僱員因病缺勤時，須提交由政府註冊醫生或僱主認可的醫生所發出的醫生證明。

四、如屬第一款規定的情況而僱員不遵守第二款或第三款的規定時，僱主有權收回與因病缺勤期間相應的工資。

五、在任何情況下，僱員須接受由僱主為其指定的註冊醫生作健康檢查，以便核實其病況，但有關費用由僱主支付。

第三十三條

有關合理缺勤的通知及證明

一、就可預見的合理缺勤，僱員至少須提前三日通知僱主。

二、就不可預見的合理缺勤，僱員須儘早通知僱主。

三、不遵守上兩款規定者，有關缺勤視為不合理缺勤。

四、對任何情況下的合理缺勤，僱員均須向僱主提交證明以解釋有關缺勤的事實。

第四節

報酬

第三十四條

特性

一、僱員有權因提供工作而收取一項合理報酬。

二、報酬包括基本報酬及浮動報酬。

三、報酬可純粹以金錢給付，或以金錢及物質給付，又或以金錢及其他性質的方式給付；如屬後兩者，金錢給付的金額不應少於報酬總值的百分之五十。

四、為適用第三條（四）項的規定，工資尤其包括下列各項定期的固定所得：

- （一）輪班津貼；
- （二）夜間工作津貼；
- （三）膳食津貼；
- （四）家庭津貼；
- （五）所擔任的職務的固有津貼及佣金；
- （六）超時工作報酬；
- （七）小費；
- （八）雙糧或其他同類性質的定期給付。

五、上款（六）項所指的超時工作報酬，僅在有關僱員以常規及定期的方式提供超時工作，又或在最近六個月內，超時工作報酬的平均數不少於僱員在相同期間內的每月平均基本工資的百分之二十的

情況下，方被列作工資計算。

六、第四款（七）項所指的小費，僅指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。

七、為適用本法律的規定，因提供有關服務所需而向僱員提供的在工作地點使用的服裝、設備及其他配備物件的價值，不視為工資。

第三十五條

工資概念的適用範圍

一、工資的概念適用於一切涉及因產假、年假、強制性假日、每周休息日、中止勞動關係以及減少工作時數、單方解約之預先通知、解僱賠償、工作意外及職業病等方面而作出支付的情況，但上條第四款（八）項所規定者除外，且不影響以下兩款規定的適用。

二、上條第四款（一）及（二）項所指的輪班津貼及夜間工作津貼，僅在中止勞動關係以及減少工作時數、單方解約之預先通知、解僱賠償、工作意外及職業病的情況下，方列入工資計算。

三、終止勞動合同時，雙糧或其他同類性質的定期給付須根據所提供服務的期間按比例計算。

第三十六條

工資的內容

一、按月收取報酬的僱員，其工資中已包括每周休息日、強制性假日及年假的工資，並不得因在該等期間沒有提供工作而作任何扣除。

二、按實際提供工作的時間或實際的生產結果而確定報酬的僱員，其工資中僅包括每周休息日的工資，僱主須額外支付強制性假日及年假的工資。

三、同時以上述兩款所指形式收取報酬的僱員，其每周休息日的工資已包括在協定的報酬內，但不影響僱員有權收取僱主須額外支付的作為浮動報酬部分的強制性假日及年假的工資。

第三十七條

工資的計算

一、計算工資程式中的代號的註解如下：

- (一) R_n 指僱員在計算事項前一個月的正常工作時間的工資；
- (二) T_d 指僱員在計算事項前一個月的每日正常工作時數；
- (三) D_t 指僱員在計算事項前一個月的實際提供工作的日數；
- (四) R_m 指僱員在計算事項前一個月的工資；
- (五) R_{m1} 指僱員在計算事項之前的第二個月的工資；
- (六) R_{m2} 指僱員在計算事項之前的第三個月的工資；
- (七) D_{t1} 指僱員在計算事項之前的第二個月實際提供工作的日數；

(八) Dt2 指僱員在計算事項之前的第三個月實際提供工作的日數。

二、為適用本法律的規定，每小時工資按下列程式計算：

(一) 按月收取報酬的僱員： $[(Rn \div 30) \div Td]$ ；

(二) 按實際提供工作的時間或生產結果確定報酬的僱員： $[(Rn \div Dt) \div Td]$ 。

三、為適用本法律的規定，每日工資按下列程式計算：

(一) 按月收取報酬的僱員： $Rm \div 30$ ；

(二) 按實際提供工作的時間確定報酬的僱員： $Rm \div Dt$ ；

(三) 按實際生產結果確定報酬的僱員： $(Rm + Rm1 + Rm2) \div (Dt + Dt1 + Dt2)$ 。

第三十八條

報酬的訂定

一、報酬金額須由僱主與僱員協議訂定，但須遵守行業特性、企業規章、協定或法律規定所設的限制。

二、訂定報酬金額時，須考慮僱員的需要及利益、消費指數、企業或其產業部門的經濟能力及經濟財政狀況，以及經濟競爭條件等。

第三十九條

支付報酬的期間

一、僱主須定期履行支付第三十四條第二款所指報酬的義務，有關期間由僱主與僱員協定。

二、報酬須在提供工作之日及工作期間，或在該期間之前、之後支付，但不影響下款規定的適用。

三、報酬須在緊接結算日後的三個工作日內支付，而結算則須自報酬所涉工作期間結束起計六個工作日內進行。

第四十條

支付報酬的地點

一、報酬須在僱員的工作地點支付，但另有協議者除外。

二、經協定後，如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賭博場所支付報酬，但屬向在該等場所工作的人士支付報酬的情況除外。

四、報酬亦得以支票、郵政匯票或以僱員名義在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。

第四十一條

報酬的收據

一、在支付報酬時，僱主須給予僱員一份收據，該收據至少須載有：

- (一) 僱主的名稱；
- (二) 僱員的姓名、職位、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；
- (三) 屬全職或非全職工作制度；
- (四) 與報酬相應的期間；
- (五) 以分條縷述的方式敘述的工資項目及倘有的浮動報酬；
- (六) 所有扣除及扣減的金額；
- (七) 應收的淨金額；
- (八) 公司蓋章或僱主簽名。

二、上款所指的文件須以一式兩份繕立，雙方各執一份。

三、在勞動關係存續期間，僱主必須保存上述文件；即使在勞動關係終止後，仍須保存該等文件三年。

第四十二條

抵償及扣除

一、禁止僱主將僱員的信貸抵償所欠的報酬，亦不得在報酬內作任何扣除或扣減，但屬下款規定者除外。

二、在下列情況下，僱主有權在報酬內作扣除或扣減：

- (一) 社會保障基金的供款；
- (二) 由法律或規章規定，或經法院裁判確定執行的撥歸澳門特別行政區的扣除；
- (三) 因確定裁判或因第六十一條第四款規定的單方解約而結算出的僱員對僱主所欠的賠償；
- (四) 二月八日第 6/99/M 號法令規定的私人退休基金的供款；
- (五) 合理缺勤或不合理缺勤；
- (六) 因僱員的過錯而對僱主的財產、設備及用具造成損失；
- (七) 須從報酬扣除的已支付補助及預支，但該扣除不得超出報酬的六分之一。

三、在任何情況下，上款（六）項所指的扣除每月不得超出僱員月工資的六分之一，且每年不得超出僱員總報酬的十分之一，但不影響僱主向有管轄權的法院提起民事損害賠償之訴。

第四十三條

優先受償權

如企業破產或對企業的財產進行司法清算，則僱員因勞動關係而產生的債權優先於其他的一般債權人的債權受償。

第四十四條

收取報酬權利的不可處分性

在任職期間收取報酬為不可處分的權利，僱員不得將其報酬的債權讓與他人，亦不得以其他方式將之作無償或有償的轉讓；但屬社會保障基金預支補償金且其金額等於或高於債權金額的情況除外。

第五節

女性僱員的保障

第四十五條

禁止或受限制的工作

一、如因服務的性質或提供服務的場所對婦女的生育機能產生確實或可能的危害，則禁止或限制安排婦女提供該等服務。

二、婦女在懷孕期及至產後三個月，不應擔任對其身體不適宜的工作。

第四十六條

同等報酬

一、須確保向同一僱主提供同一或同等價值工作的男、女性僱員收取同等報酬。

二、在以件數或效益訂定報酬時，須確保對提供同一或同等價值工作的男、女性僱員按同一基礎單位計算報酬。

第四十七條

產假

一、已維持勞動關係超過一年的屬全職工作制度的懷孕女性僱員，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，其餘七日可全部或部分在分娩前或分娩後享受。

三、為適用上兩款的規定，女性僱員須在一經知悉懷孕後的五日內及在分娩後五日內向僱主提交有關證明。

四、如無法遵守上款規定的期限，女性僱員須儘早向僱主提交有關證明，該證明須附同有關無法遵守期限的證據一併提交。

五、如女性僱員擬在分娩前享受產假，須於開始享受產假前至少提前五日，將其意願預先通知僱主。

六、即使女性僱員誕下死嬰，仍有權享受五十六日產假。

七、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，其有權享受最少二十一日至最多五十六日的產假。

八、如活產嬰兒在女性僱員分娩後的產假期間死亡，則該產假期間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。

九、因懷孕、分娩或非自願流產而患病，女性僱員有權缺勤的日數得超出第一款、第七款或上款所定的產假期間，但該缺勤的總期間最多為三個月，且須提交有效的醫療證明文件。

十、如女性僱員不能提交第三款、第四款及第七款所指的證明，僱主無須給予其產假及支付有關工資，亦無須為該缺勤的女性僱員保留職位。

十一、如女性僱員不能提交第八款及第九款所指的證明，僱主無須為該缺勤的女性僱員保留職位。

第四十八條

產假的工資

女性僱員享受產假期間，其職位須予保留，其工資則按第三十七條所定的方式計算，並由僱主支付。

第四十九條

職位的保障

一、基於上條所賦予的保障，僱主不得解僱處於懷孕期或分娩後

三個月內的女性僱員，只要該等情況是僱主所知悉者；但有合理理由則除外。

二、不遵守上款規定的僱主，須向被解僱的女性僱員作出相等於五十六日工資的賠償，且不影響其他應作的賠償。

第六節

未成年僱員的勞動條件

第五十條

一般原則

一、僱主須向未成年僱員提供適合其年齡的工作條件，並須特別預防發生危及其安全、健康，妨礙其接受教育的任何情況，以及避免對其身心及道德發展造成任何損害。

二、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。

三、未成年僱員的法定代理人的任何書面許可，不得視為可豁免遵守有關未成年僱員的健康及培訓方面的規定。

第五十一條

最低錄用年齡

一、提供工作的最低錄用年齡為十六歲，但第二款及第三款所規

定的情況除外。

二、經未成年人的法定代理人向勞工事務局局長作附同理由的預先申請並獲得批准後，未滿十六歲的未成年人可在有條件限制的情況下，例外地參與工作。

三、第一款的規定不適用於年滿十四歲的未成年人在學校暑假期間向公共或私人的組織或機構提供工作的情況，但有關未成年人只可在該期間內提供工作。

四、聘用第二款及第三款所指的未成年人尚須符合本節所規定的其他條件。

五十二條

錄用條件

一、僅可錄用同時具備下列條件的未成年人工作，不論報酬的類別及支付方式為何，但上條第二款及第三款所指的情況除外：

- (一) 已滿最低錄用年齡；
- (二) 完成澳門特別行政區非高等教育制度規定的義務教育；
- (三) 具備第五十五條所規定的適合執行職務的身心方面的能力。

二、未完成義務教育的未成年人只要同時具備下列條件，亦可被錄用提供工作：

- (一) 工作時間不影響未成年人上學或參加職業培訓計劃；
- (二) 具有法定代理人的書面許可。

第五十三條

法定代理人的反對

一、如證實有危及未成年人心理或生理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反對未成年人提供工作並立即終止勞動合同。

二、上款所指的反對須以書面方式作出。

第五十四條

勞動合同

一、如未成年人符合第五十二條規定的條件，可直接訂立勞動合同。

二、與未成年僱員訂立的勞動合同須按本法律組成部分的附件所載的書面格式以一式三份作成，由雙方簽署及各執一份為據，另一份則送交教育暨青年局。

三、僱主須在與未成年僱員訂立勞動合同後十五日內將有關事宜通知勞工事務局，但屬聘用第五十一條第三款所指的未成年僱員的情況除外。

第五十五條 健康保護的保證

一、僱主須安排未成年僱員每年接受身體檢查，並將有關結果通知該僱員，且支付有關身體檢查的費用；但屬聘用第五十一條第三款所指的未成年僱員的情況除外。

二、上款所指的身體檢查的目的尤其是：

（一）證明未成年僱員具備適合執行所擔任職務的身心方面的能力；

（二）防止因進行職業活動而損害未成年僱員的健康、身體及心智發展。

三、如未成年僱員的首次身體檢查非在勞工事務局進行，則該身體檢查的結果須附於上條第三款所指的通知內。

四、首次身體檢查之後的其他身體檢查如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。

第五十六條 禁止

一、禁止未成年僱員於晚上九時至翌日上午七時期間提供工作。

二、禁止未成年僱員提供超時工作。

三、禁止未成年僱員在有危害性的環境下工作，有關具危害性的因素、工序及工作的清單由行政長官以批示訂定。

四、禁止僱主聘用未成年僱員在禁止未滿十八歲人士進入的場所提供工作。

五、未成年僱員可在有條件限制下，在某些危害低的環境中工作，有關具危害性的因素及工作的清單由行政長官以批示訂定。

六、僱主須在勞動關係開始前對未成年僱員受該等因素及工作影響的性質、程度及期間作出評估。

七、如評估的結果證實存在危害，僱主須採取必需措施，以避免未成年僱員受上款所指批示訂定的因素、工序及工作條件影響。

八、僱主須將第五款所指的評估結果送交勞工事務局，經該局批准後，未成年僱員方可提供工作。

第七節

勞動關係的終止

第五十七條

終止方式

一、終止勞動關係的方式如下：

- (一) 具合理理由而終止；
- (二) 單方解約；
- (三) 經雙方協商。

二、如有合理理由，任何一方可終止勞動關係，且無須預先通知及支付賠償。

三、任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般均構成終止勞動關係的合理理由。

四、經僱主與僱員協議終止勞動關係，亦無須預先通知及無須作出賠償，但對此不得預先在勞動合同內訂明。

第五十八條

僱主終止勞動關係的合理理由

一、除其他事實外，下列情況構成僱主終止勞動關係的合理理由：

- (一) 無正當理由而不服從上級的命令，且導致企業蒙受損失；
- (二) 屢次挑起與企業其他僱員的衝突；
- (三) 在受到僱主按第十條第一款所定紀律制度科處處分後，仍繼續漠視對所執行的職務或其工作崗位的固有義務的履行；
- (四) 故意損害企業的財產利益；

(五) 直接對企業造成損失或嚴重危害企業的未經合理解釋的缺勤；或不論有否造成任何損失或危害的不合理缺勤每年達連續三日或間斷五日；

(六) 遲到、早退或於工作期間擅自離開工作崗位，且導致企業蒙受嚴重損失；

(七) 因嚴重過錯而違反在工作上的衛生及安全規定；

(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) 僱員蓄意令其本身的生產能力明顯不正常及下降；

(十) 就缺勤的解釋作虛假聲明；

(十一) 僱員的行為或其所提供的工作違反有關法律或依法訂立的合同所規定的義務。

二、如屬有合理理由而解僱的情況，僱主須將該決定以書面方式通知僱員，當中須對可歸責於僱員的事實作出簡述。

三、在無上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，僱主必須以第六十一條第五款規定的解僱賠償的兩倍金額向僱員作出賠償。

第五十九條

不構成僱主終止勞動關係的合理理由

下列情況，不構成僱主終止勞動關係的合理理由：

(一) 僱員參加代表其利益的團體，或在團體內從事活動；

(二) 僱員為滿足其有權獲得的工作條件而向僱主提出異議或向任何主管當局舉報；

(三) 僱員的種族、膚色、性別、婚姻狀況、懷孕、信仰、政見、籍貫或社會背景；

(四) 僱員因工作意外或職業病而缺勤。

第六十條

僱員終止勞動關係的合理理由

一、除其他事實外，下列情況構成僱員終止勞動關係的合理理由，且僱員有權收取一項相等於下條第五款及第六款規定的解僱賠償：

(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法定或約定保障；

(三) 因過錯而欠缺工作上的衛生及安全條件；

(四) 因過錯而侵害僱員的重要財產利益；

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

(六) 對勞動關係中已協定的條件的重大的更改。

二、僱主連續兩次未在三十九條規定的期間內支付全部報酬，即被視為屬上款（一）項所指的情況。

第六十一條

單方解約

一、試用期過後，僱主或僱員均可在遵守書面合同規定的預先通知期的情況下，單方終止勞動關係。

二、如無上款所指的書面合同，僱主或僱員亦可在遵守下列的預先通知期的情況下，單方終止勞動關係：

（一）僱主主動提出終止勞動關係時，須提前十五日通知；

（二）僱員主動提出終止勞動關係時，須提前七日通知。

三、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工資；該期間須計算在僱員的年資內。

四、如僱員不遵守預先通知的規定，則須以相應於所欠預先通知期日數的工資額向僱主作出賠償。

五、如僱主主動解除合同，除須遵守預先通知期的規定外，尚須給予屬全職工作制度的僱員一項解僱賠償，其金額按下列方式訂定，但以第七款及第八款所定的最高金額為限：

（一）如勞動關係的期間為超過三個月至一年，賠償相等於七日的工資；

（二）如勞動關係的期間為一年以上至三年，按每服務一年賠償相等於十日的工資計算；

（三）如勞動關係的期間為三年以上至五年，按每服務一年賠償相等於十三日的工資計算；

（四）如勞動關係的期間為五年以上至七年，按每服務一年賠償相等於十五日的工資計算；

(五) 如勞動關係的期間為七年以上至八年，按每服務一年賠償相等於十六日的工資計算；

(六) 如勞動關係的期間為八年以上至九年，按每服務一年賠償相等於十七日的工資計算；

(七) 如勞動關係的期間為九年以上至十年，按每服務一年賠償相等於十八日的工資計算；

(八) 如勞動關係的期間為十年以上，按每服務一年賠償相等於二十日的工資計算。

六、在上款(二)至(八)項規定的情況下，如有不足一年的剩餘月數，以每滿一個月或不足一個月按十二分之一的比例計算。

七、除設有下列款規定的限制外，不論有關勞動關係的期間為何，第五款所指賠償的最高金額以在解除合同之日僱員的月工資的十二倍為限。

八、為適用第五款至第七款的規定，用於計算賠償的月工資金額不得超過\$14,000.00(澳門幣壹萬肆仟元)；該金額可按經濟發展的情況作出調整。

九、為適用第三款至第五款的規定，有關工資應根據第三十七條的規定計算。

第六十二條

發給僱員的證明書

一、僱員可於在職期間要求僱主發給載有有關任職事實的任職證明書。

二、勞動關係終止時，僱員有權要求僱主發給載有下列事項的工作證明書：

- (一) 開始提供工作的日期；
- (二) 結束提供工作的日期；
- (三) 工作的性質或曾從事的工作。

三、上兩款所指的證明書均不得載有對僱員不利或僱員認為對其不利的任何說明；但僱員以書面方式提出請求者除外。

第四章

具期限的勞動合同

第一節

一般規則

第六十三條

可訂立具期限的合同的的情況

一、僅在下列情況下，方可訂立具期限的合同：

- (一) 企業業務的臨時增長或特別增長；
- (二) 季節性工作；

- (三) 執行某項偶然的特定工作或非持久性的特定服務；
- (四) 開展一項期間不定的新工作；
- (五) 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；
- (六) 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；
- (七) 聘用屬就業政策特別法例所規定的其他情況的人士；
- (八) 經陳述合理理由後，由勞工事務局局長許可的其他情況。

二、非在上款所指的情況下簽訂具期限的合同，導致所訂定的期限無效。

第六十四條

形式

一、具確定或不確定期限的合同均須以書面方式作成，並由雙方簽署，其內須載明下列事項，但不影響第四款規定的適用：

- (一) 訂立合同者的姓名或名稱、居所或住所；
- (二) 職業種類或所協議的職務，以及僱員的報酬；
- (三) 工作地點及時間；
- (四) 開始工作的日期；
- (五) 說明訂立合同期限的合理原因；
- (六) 如屬不確定期限的合同，須列明訂立該合同的標的、特定工作或屬暫代他人工作等情況；

(七) 如屬上項所指的暫代他人工作的情況，尚須指明被替代的僱員的姓名及職務；

(八) 訂立日期。

二、欠缺第一款(四)項規定的資料，視為合同自訂立日開始生效。

三、欠缺下列任一要素的合同，均視為不具期限的合同：

(一) 以書面方式訂定；

(二) 雙方簽署；

(三) 雙方的姓名或名稱；

(四) 第一款(五)及(六)項所規定的資料。

四、如訂定確定或不確定期限的合同的期限為兩個月或少於兩個月，則豁免以書面方式作成。

第六十五條

合同的試用期

在執行具期限的合同的首三十日內，任何一方均可解除合同而無須預先通知或具備合理理由，且僱員無權收取第六十一條第五款規定的解僱賠償；但以書面協議訂定在試用期內解除合同須作預先通知的除外。

第二節

具確定期限的勞動合同

第六十六條

訂定期限及合同續期

一、合同內須明確訂定期限，且須遵守以下各款的規定。

二、如屬需續期的合同，有關續期不得多於兩次，且合同總期限不得超過三十六個月。

三、屬第六十三條第一款（四）項規定的情況，不論合同有否續期，其期限均不得超過二十四個月。

四、如企業具合理理由，可向勞工事務局局長申請延長上兩款所指的期限或續期；但在任何情況下，合同總期限不得超過六十個月。

五、續期的合同及其後續期的合同，均視為同一個合同。

第六十七條

合同的期間

一、屬第六十三條第一款（一）至（三）項規定的情況，合同僅得以最長六個月的期限訂立。

二、屬訂立期限最長為六個月的合同，其期限不得少於有關特定

工作或服務所需的期限。

三、如違反第二款的規定，合同的期限視為六個月。

第六十八條

合同的失效

合同於所定期限屆滿時失效；但經雙方協議續期者除外，在該情況下，對原合同所引入的條款修改，須以書面方式作成。

第六十九條

合同的轉換

如超過第六十六條及第六十七條所定的期限，則合同轉換成不具期限的合同，且適用第十四條第三款的規定。

第七十條

合同的終止

一、對具確定期限的勞動合同，適用本法律有關勞動合同的終止的一般規定，且須遵守下款的規定；但不適用第六十一條第五款的規定。

二、如僱主於合同期限屆滿前單方解約，除須遵守預先通知的規定外，尚須向僱員支付一項賠償，該賠償按解約日至原訂的到期日之

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工資。

第三節

具不確定期限的勞動合同

第七十一條

可訂立具不確定期限的合同的的情況

屬第六十三條第一款（四）至（六）項規定的情況，可訂立具不確定期限的勞動合同。

第七十二條

合同的期間

具不確定期限的合同的期間，是完成合同所訂立的標的、特定工作或工程的所需時間。

第七十三條

合同的失效

一、僱主在已知上條所指標的、特定工作或工程的結束時間的情況下，須按第六十一條第一款或第二款規定的預先通知期以書面方式通知僱員有關結束時間。

二、如聘用多個僱員，須自各僱員所從事的活動、特定工作或工

程的正常減少而使工作量逐漸減少時起，依次向有關的僱員作出上款所指的通知。

三、如僱主不遵守第一款所指的預先通知，須向僱員支付相應於所欠的預先通知期日數的工資。

第七十四條

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) 如僱員在預先通知期過後，仍獲僱主繼續指派工作；或
- (二) 雖欠缺上述通知，但僱員在被聘任從事的活動、特定工作或工程結束的十五日後，仍獲僱主繼續指派工作。

二、在上款規定的情況下，適用第十四條第三款的規定。

第七十五條

合同的終止

對屬不確定期限的勞動合同，經作出適當的配合後，適用本法律有關勞動合同的終止的一般規定。

第五章

家庭勞務

第七十六條

提供家庭勞務的最低年齡

僅得錄用已滿十八歲的僱員提供家庭勞務。

第七十七條

種類

一、家庭勞務合同得以不論提供住宿或膳食與否的方式訂立。

二、為適用本法律的規定，留宿僱員是指獲得實物報酬包括住宿或住宿及膳食的僱員。

第六章

處罰制度

第七十八條

自願更正

一、如出現下條所指的任一違法行為，具職權監察本法律遵守情況的實體將定出七日至十四日的連續期間，以便有關違法情況得以更正。

二、如上款所指期間過後，違法的情況仍然持續，違法者將被科處相應的罰金。

三、如違法者在六個月的期間內作出同一違法行爲，則不獲給予第一款所指的期間。

第七十九條

罰金

違反本法律的規定將構成輕微違反，並科下列罰金：

（一） 違反第十六條第二款及第七十六條規定者，按違法行爲所涉及的每一僱員，科\$10,000.00（澳門幣壹萬元）至\$50,000.00（澳門幣伍萬元）的罰金；

（二） 違反第十二條第一款（四）及（五）項、第四十五條、第四十六條、第五十一條、第五十二條、第五十四條第二款、第五十五條第一款及第五十六條規定者，按違法行爲所涉及的每一僱員，科\$5,000.00（澳門幣伍仟元）至\$25,000.00（澳門幣貳萬伍仟元）的罰金；

（三） 違反第五條、第十二條第二款、第四十七條至第四十九條、第五十四條第三款、第五十五條第三款及第四款、第五十八條第二款及第三款、第五十九條、第六十一條第一款至第三款及第五款至第九款、第七十條第二款及第七十三條第三款規定者，按違法行爲所涉及的每一僱員，科\$3,000.00（澳門幣叁仟元）至\$15,000.00（澳門幣壹萬伍仟元）的罰金；

（四） 違反第八條、第十五條、第十七條、第十八條、第二十條第二款、第四款至第六款、第二十一條至第二十三條、第二十四條第二款及第三款、第二十五條至第二十八條、第三十條、第三十一條第

二款、第三十二條第一款、第三十九條至第四十二條及第六十二條規定者，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$2,000.00（澳門幣貳仟元）至\$10,000.00（澳門幣壹萬元）的罰金；

（五）違反第九條、第十條第二款、第十二條第一款（一）至（三）項及第三款規定者，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$1,000.00（澳門幣壹仟元）至\$5,000.00（澳門幣伍仟元）的罰金。

第八十條

不可轉換原則

按本法律的規定而科處的罰金不得轉換為徒刑。

第八十一條

罰金的酌科

一、如自願繳納罰金，則以最低金額結算。

二、不自願繳納者，由司法機關按刑事法例的一般規定酌科罰金。

第八十二條

罰金的歸屬

對觸犯本法律的規定而科處的罰金所得，屬社會保障基金的收入。

第八十三條

監察

根據九月十八日第 60/89/M 號法令核准的《勞工稽查章程》的規定，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。

第七章

最後及過渡性規定

第八十四條

時效制度

所有因勞動關係而產生的債權的時效期間為三年。

第八十五條

廢止性規定

廢止一切與本法律的規定相抵觸的法例，尤其：

- (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) 五月八日第 8/2000 號法律。

第八十六條

生效

本法律於公佈後滿一百二十日生效。

二零零七年 月 日通過。

立法會主席_____

曹其真

二零零七年 月 日簽署。

命令公佈。

行政長官_____

何厚鐸