



MACAU

澳门《劳动关系法》(第7/2008号法律) 最新修订详解

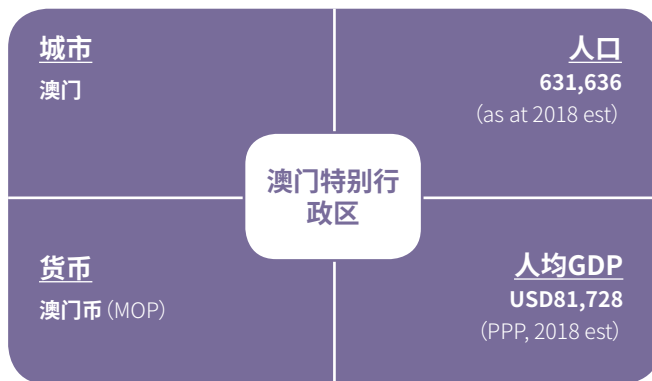
An update on Macau's Labour Relations Law (Law 7/2008)

澳门被认为是全球最开放的贸易和投资经济体之一，奉行自由市场的经济原则，服装出口与博彩旅游是其经济的主要支柱。

一直以来，稳定的经济使澳门的失业率持续保持在相对较低的水平。然而，随着最近的全球疫情影响，失业率已从年初三个月的2.4%小幅升至2020年4月至6月的2.5%。

概述

澳门《劳资关系法》(第7/2008号法律)制定了当地劳动关系的一般框架。它包含了有关劳动合同的相应规则，其中涵盖了就业协议订立原则、岗位职责、雇员及雇主的义务、试用期原则、劳动合同要求、固定期限劳动合同规范、工作时间、加班、每周休假、年假及相应补偿(如无正当理由终止合约等)。



《劳动关系法》(第7/2008号法律) 修订

本次第8/2020号法律对第7/2008号法律《劳动关系法》的相关规定进行了修订，并于2020年5月26日正式生效。该法律的修正案主要包括调升有薪产假、增设男士有薪待产假、调整休息日和法定假日的工作补偿。

1. 父亲假:男士有薪待产假

- 从当前最近2个无薪假期开始计算，共计5个工作日
- 可连续或间断地于婴儿母亲怀孕超过三个月至婴儿出生后三十天内享受
- 只有与企业雇佣关系超过一年的员工才能够享受有薪待产假
- 需提前2个工作日提交必要的证明文件并予以告知

2. 有薪产假调升

- 由五十六日产假提升至七十日产假
- 上述七十日产假，其中的六十三日必须在分娩后立即享受，其余日数可由女性雇员决定全部或部分在分娩前或分娩后享受
- 在实施的前3年(即2020年5月26日至2023年5月25日)，澳门政府将对有薪产假的14天薪酬给予补贴

3. 重叠的补偿

- 如有薪休息时间与法定假日出现重叠,则重叠的假日按法定假日处理,员工有权在30天内获得补休
- 澳门法定假日:
 - 元旦(一月一日)
 - 农历新年(农历正月初一、初二、初三)
 - 清明节
 - 劳动节(五月一日)
 - 中秋节翌日
 - 中华人民共和国国庆日(十月一日)
 - 重阳节
 - 澳门特别行政区成立纪念日(十二月二十日)

4. 法定节假日工作后的假期安排

如果雇员被要求在法定假日工作,雇员有权享受补偿性休息日,补偿性休息日由雇主在90天内指定(而不是目前的30天)。

5. 对每周休息日和法定节假日工作的补偿

- a)下列情况中,雇主可无须获得雇员同意而安排雇员在休息日工作:
- 雇主正面临重大损失或发生不可抗力的情况;
 - 雇主面对不可预料的工作增加的情形;
 - 雇员提供的工作对确保企业运营的持续性必不可少;
- b)如果雇员自愿要求在每周休息日工作,雇主应额外提供1天工资或1天假期

每周休息日工作补偿
1. 正常工资 2. 1天额外假期或者1天额外基本工资
2天假期

本地与非本地雇员的区别

- 本地雇员**
 - 持有居住身份证明(即澳门居民身份证)
 - 可以自由选择工作、更换工作岗位并且享受非本地雇员无法享受的福利
- 非本地雇员**
 - 持有“非本地雇员”身份证
 - 需将这类证明附在劳动合同上(被视为工作许可证)
 - 非本地雇员在当地的就业和职业晋升选择有限,除非获得适当的工作许可证,否则将不被允许在当地工作



法定假期工作补偿

- 正常工资
- 1天额外假期或者1天额外基本工资

2天额外基本工资或者2天假期

6. 每周休息日/法定假日按比例补偿情况

如雇员因自身原因仅完成部分工作时间,不论该情况属合理或不合理缺勤,补偿休假或基本报酬根据其已提供工作的时数按比例计算。

7. 解约补偿的每月基本报酬金额计算

如若发生以下情况:

- 雇主没有正当理由解除劳动合同
- 解雇(有或没有正当理由)

在符合以上情况的条件下,雇员有权根据雇佣关系期的时长来获得补偿。

除雇主与雇员另有协定更高金额的情况外,用于计算补偿的每月基本报酬的最高数额为21,000澳门币,而非以往的20,000澳门币。

这意味着,即使雇员每月获得30,000澳门元的报酬,如果合同中没有特别规定,那么在合同终止时可获得的补偿应根据21,000澳门元的月工资进行计算。

* (1人民币 ≈ 1.1534澳门元)

8. 最低工资

最低工资适用费率取决于企业薪酬的计算方式(如:按小时、日工作制、周工作制或月工作制计算,该最低工资自2020年11月1日起生效):

- 月工作制:6656澳门币(基于每月工作208小时)
- 周工作制:1536澳门币(基于每周工作6天)
- 日工作制:256澳门币(基于每日工作8小时)
- 每小时:32澳门币

*费率每两年重新评估一次

劳动合同种类

无固定期限合同	固定期限合同
<p>该合同无明确雇佣期限:换句话说,也就是这是一项永久性工作。</p>	<p>该合同可以是固定期限,也可以是无固定期限。固定期限合同规定了一个雇佣期或完成合同目标所需的时间。</p> <ul style="list-style-type: none"> 如果合同的期限是固定的,例如:一年,那么这个合同就是固定期限合同 如果一个合同在任务完成后终止,那么这是一个无固定期限合同。 只有在符合法律规定的情况下,雇主才能与常驻员工订立固定期限合同。
<p>可以通过口头或书面约定的形式签订</p>	<p>必须采用书面形式,并且必须符合法律规定条件</p>
<p>除非具有合理、有效的解雇理由,否则如若雇员被雇主解雇,雇员有权获得按其服务年资计算的补偿。</p>	<p>由于固定期限合同中规定了雇佣期限或者约定任务所需要的期限,若因合同期满或者完成了约定任务而终止,该合同将被视为无效,不再予以赔偿。</p>

必须以书面形式订立的劳动合同

必须以书面形式订立的劳动合同包括以下:

- 固定期限劳动合同(包括续签)
- 无固定期限劳动合同
- 与外来务工人员订立的劳动合同
- 与未成年劳动者订立的劳动合同

书面形式劳动合同须包含以下内容:

- 雇主和雇员的身份证明和签名
- 工作条件
- 合同签订日期
- 合同生效日期
- 法律规定的其他条件

如果是固定期限合同(包括有固定期限合同或无固定期限合同),还必须说明雇主和雇员同意订立固定期限合同的对应理由。

结论

在最新劳动法修订后,雇主必须及时审查现有公司的休假政策,确保这些政策符合最新修订的产假和待产假要求,同时还必须考虑最低工资和补偿条例更新后,对企业经营可能产生的财务影响。

Source :

[Macau SAR Government Portal](#)

[SAR of Macau – Amendment to Law No. 7/2008 – Labour Relations Law](#)

[Macau SAR Labour Affairs Bureau](#)

[C&C Lawyers and Notaries](#)

关于BIPO

BIPO创立于2004年,作为国际化的人力资源一站式服务供应商,公司立足亚太、辐射全球,推动科技赋能,为企业提升管理品质,十多年来砥砺前行,以全球化、数字化和合规化为发展理念,分别在新加坡、中国大陆、中国香港、中国台湾、日本、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、柬埔寨、缅甸、澳大利亚和新西兰等地设立子公司,研发中心分别位于新加坡、上海、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球70多个国家和地区,服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机构雇佣管理(PEO)、外籍员工服务等,借助系统的科技化和服务网络的多国化,为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。

BIPO现有BIPO HRMS和Workio两套自主研发人力资源管理系统,通过“全模块”整合与敏捷开发,凭借灵活的系统架构和数据管理,打破信息孤岛,实现点对点链接,使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络,聚焦企业人力资源管理中的痛点,集合多种业务协作云应用,使服务覆盖全球。

BIPO,已发展成亚太区服务网络最广,落地最深的一站式人力资源合作伙伴,积累了众多高能级的全球知名企业,并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案,打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

