

## 書面質詢

### 就勞動關係中無理解僱制度提出書面質詢

無理解僱的勞資個案時有發生。近日又接獲市民求助個案，多位市民在沒有預先通知的情況下被僱主無理解僱，勞動權益遭受侵害。

國際勞工組織 1982 年《僱主主動終止僱傭公約》（第 158 號公約）明確規定，僱員的僱傭不應被終止，除非存在與該僱員能力或行為相關的正當事由或者基於事業、企業或服務經營的需要。依據該公約，僱主解僱僱員必須具備正當理由，即僱主只有當存在與僱員能力或行為相關的理由，或者由於經營上的需要方可解除合同，否則構成不當解僱。

葡國憲法第 53 條接納了上述公約的概念，確立保障職業的原則：「保障勞工職業，禁止無理解僱或者因政治或意識形態原因的解僱」，該公約亦在回歸前 1999 年 11 月曾經延伸適用於澳門。但澳門勞動法例對就業穩定和職業安全缺乏足夠重視，以至於無論是澳門第一部制約僱員個人合約的法例 1984 年 8 月 25 日第 101/84/M 號法令，還是之後取代它的 1989 年 4 月 3 日第 24/8/M 號法令，就如現行的《勞動關係法》的規定，在任何時候僱主得不以合理理由解除合同，只須作出相應賠償即可。缺乏解僱保護，勞動關係將處於不穩定的狀態，不利於培養勞資雙方的責任感，不利於穩定勞資雙方的合作關係，不利於僱員形成獲得穩定工作、獲取穩定收入的預期等，與社會呼籲建立和諧勞動關係的倡議背道而馳。

為此，本人提出以下質詢：

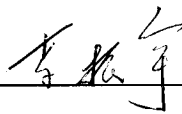
第一，勞動或工作是人類生活的基礎，對於被解僱的員工，他們不一定能即時找到新的合適的工作，勞動權益受到損害。請問本澳設立允許僱主不以合理理由解除合同（無理解僱）的制度的立法原意為何？此制度對於維護勞資關係，建立和諧社會起到什麼作用？

第二，過去曾否或未來會否對實施該制度的利與弊進行評估？具體有什麼計劃和措施？

第三，二零一五年四月，僱主不以合理理由解除合同時，用於計算賠償的月基本報酬的最高金額，由原來的一萬四千元調升為二萬元，並規定該金額須每兩年檢討一次，而且可按經濟發展的狀況作調整。如今條例實施已過

兩年，請問當局是否已經依法進行檢討？具體進展情況為何？

澳門特別行政區立法會議員



---

李振宇

二〇一八年一月十五日