

## 口頭質詢

### 就《勞動關係法》中“不以合理理由解除合同”事宜提出質詢

《勞動關係法》第 70 條明確規定，在任何時候，僱主得不以合理理由解除合同，而僱員則有權收取賠償。對於法律訂定允許僱主不以合理理由解除合同的條文的立法原意，勞工事務局去年 3 月在回覆本人書面質詢時表示，現行制度是以先前的勞資關係法律制度規定的兩大方向為基礎，一是勞動關係的終止具靈活性，以確保勞動市場能與經濟發展相協調，另一方面，則確立一定程度的保障，讓僱員得到個人、職業和經濟的穩定。

不過，國際勞工大會 1982 年通過的第 158 號《工作終止公約》強調，勞工之工作不得任意終止，除非所持終止工作之理由有關該勞工之能力或行為，或有關企業、工廠、或服務之運作要求。該公約曾於回歸前短暫延伸適用於澳門。但澳門勞動法律法規對就業穩定缺乏足夠重視，以至於無論是第一部規範僱員個人合約的第 101/84/M 號法令，還是之後的第 24/89/M 號法令，以及現行的《勞動關係法》均規定在任何時候僱主得不以合理理由解除合同，只需作出相應賠償即可。

與本澳《勞動關係法》不同的是，內地《勞動合同法》強化了國家干預，將勞動者看成是社會的弱勢群體，側重於對勞動者權益進行保護。如內地《勞動合同法》第 42 條明確規定了 6 種“用人單位不得解除勞動合同的情形”，包括從事接觸職業病危害作業的勞動者未進行離崗前職業健康檢查，或者疑似職業病病人在診斷或者醫學觀察期間的；在本單位患職業病或者因工負傷被確認喪失或者部分喪失勞動能力的；患病或者非因工負傷，在規定的醫療期內的；女職工在孕期、產期、哺乳期的；在本單位連續工作滿 15 年，且距法定退休年齡不足 5 年的；法律、行政法規規定的其他情形。可見，內地《勞動合同法》對僱主解僱權的限制水平相對較高，使得僱主一開始行使解僱權時便受到立法的嚴格監控，彰顯了勞動法律在立法上最大限度地向勞動者傾斜的價值取向。

在世界各國對僱員勞動權益尤其是就業權的保障日益重視的趨勢下，《勞動關係法》仍保留僱主可“不以合理理由解除合同”的法律條文，明顯不合時宜。

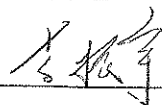
因此，本人提出以下質詢：

第一，《勞動關係法》訂定允許僱主不以合理理由解除合同的條文過於強調靈活性，卻忽視了就業關係的穩定性以及失去了對作為弱勢群體的僱員的保護作用，更與和諧勞動關係的倡議背道而馳。請問，當局未來會否考慮取消“不以合理理由解除合同”法律條文？若不予取消，當局又將如何強化對僱主解僱權的限制，以加強對僱員的解僱保護？

第二，2015年4月生效的第2/2015號法律規定無理解僱賠償的月薪上限須每兩年檢討一次。因此，該法生效後對無理解僱賠償的月薪上限的首次檢討本應於2017年4月進行，但政府表示要收集綜合消費物價指數和本地僱員就業工資中位數等數據後，才能徵集勞資雙方的意見，導致首次檢討拖延一年。2018年6月，政府向社會協調常設委員會執行委員會提交檢討報告。對於政府提出的維持最高2萬元、假設調升至最高2.1萬元和假設調升至最高2.2萬元三個方案，勞資雙方均有異議。又因政府一如既往未有任何定案，導致相關金額的調整至今未有結果。雖然社協已將檢討解僱賠償的月薪上限列為今年的工作計劃，卻僅表述為“對‘修改《勞動關係法》中有關調升用於計算解僱賠償的月基本報酬最高金額法案’發表意見”。請問，這是否意味著當局無意於年內就相關金額調整與否作出最終決定？

第三，按法律規定，今年4月應對無理解僱賠償的月薪上限進行第2/2015號法律生效後的第二次檢討。但現實是，本應於2017年4月完成的首次檢討目前仍在進行並極有可能拖至明年，導致兩年一檢的法律規定形同虛設。請問，當局未來如何改善檢討期限不斷遭到拖延的現狀？對於相關金額的下次檢討當局預計會於何時進行？

澳門特別行政區立法會議員



李振宇

2019年02月19日