



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

理由陳述

《公共部門勞動合同制度》

（法案）

一、前言

1. 回歸以來，特區政府持續推動公共行政的發展和改革。為逐步使公務人員的權利與義務趨向一致，特區政府先後對下列公職法律制度進行修訂：第 8/2004 號法律《公共行政工作人員工作表現評核原則》、第 8/2006 號法律《公務人員公積金制度》、第 14/2009 號法律《公務人員職程制度》、第 13/2010 號法律《因執行公共職務的司法援助》及第 2/2011 號法律《年資獎金、房屋津貼及家庭津貼制度》。
2. 在公務人員的任用制度方面，目前公務人員主要可分為編制內人員和編制外人員兩大類。編制內人員採用委任方式任用，有關人員納入公共部門的人員編制，屬公共部門的基本人力資源。另外，編制外人員則採用合同方式任用，包括編制外合同、散位合同及個人勞動合同。
3. 隨著社會及經濟不斷發展，公共部門處理的工作不但日趨專業化、複雜化，且有不少臨時或突發性的工作，在確保各公共部門配備基本人力資源以履行其核心職能的基礎上持續優化公共服務，有必要繼續以合同制度聘用公務人員，以有效配合社會發展



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

所帶來的新挑戰。

4. 隨著各項公職法律制度相繼落實，我們認為適宜對由編制外合同、散位合同和個人勞動合同組成的公共部門勞動合同制度作出檢討及修訂，更好地統一合同人員的權利和義務。
5. 為此，特區政府就公共部門勞動合同制度展開調研及分析，於 2013 年 2 月 19 日至 3 月 20 日期間就修訂《公共部門勞動合同制度》向各公共部門、公務人員團體及公務人員進行諮詢，並分別於 2013 年 2 月和 3 月舉辦了多場諮詢會，各公共部門領導、主管及公務人員，以及公務人員團體代表參加。另外，透過電郵、傳真及郵寄等多個渠道廣泛收集意見及建議。經整理、歸納、分析及總結，普遍認同諮詢文件所提出的修改方向和建議。為了讓廣大公務員了解是次諮詢的總體情況，行政公職局和法律改革及國際法事務局已撰寫諮詢總結報告。

二、立法目的

制定《公共部門勞動合同制度》的主要目的，是為完善公共部門以勞動合同方式任用人員的制度，通過(1)創設行政任用合同、(2)設立行政任用合同人員的返聘制度和調職制度，以及(3)訂定可採用個人勞動合同的情況和聘用程序，更好地統一有關合同人員的權利和義務，並增加公共部門運用人力資源的靈活性。



三、本法案建議的主要內容

1. 創設行政任用合同

1.1. 統一合同制度

目前，公共部門以編制外合同、散位合同和個人勞動合同方式任用具勞動性質的人員，當中編制外合同和散位合同由十二月二十一日第 87/89/M 法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》（以下簡稱《通則》）規範。

經過一系列公職法律制度的檢討與修訂，編制外合同和散位合同的權利與義務已趨向一致。具體而言，兩種合同人員皆統一適用評核制度、公積金制度、職程制度、年資獎金及津貼制度等。然而，上述兩種合同屬不同的聘用方式，在試用期、合同期間，以至終止合同時的賠償等方面存有差異。此外，散位合同人員不屬《通則》第 2 條所指的公務員及服務人員，因此其不適用《通則》第六編所規範的紀律制度。

本法案建議創設行政任用合同以取代編制外合同和散位合同（第 3 條及第 21 條）。採用行政任用合同任用的人員將被賦予服務人員身份，並統一適用公職法律制度（第 7 條及經法案第 24 條修改的十二月二十一日第 87/89/M 法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》第 2 條）。

1.2. 試用期

根據現行制度，訂立編制外合同前，公共部門可與工作人員簽訂



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

最長 6 個月的試用期，而散位合同則沒有相關規定。

基於此，本法案建議為行政任用合同人員設立一套統一的試用期制度，以行政任用合同受聘的工作人員在其試用期內需按照《公共行政工作人員工作表現評核原則》的規定接受評核，使公共部門以客觀標準評估有關人員是否具備執行受聘職務的能力。

參考現行工作人員在訂立編制外合同前需通過最長 6 個月的試用期的規定，本法案建議公共部門以行政任用合同任用人員時須設定 6 個月的試用期（第 5 條第 1 款），但規定不設試用期的情況除外（第 5 條第 3 款）。同時，建議公共行政工作人員工作表現評核制度適用於試用期，以評定有關工作人員是否具備擔任相關職務的能力（第 5 條第 2 款）。

1.3. 行政任用合同的期間

根據現行制度，編制外合同的期間不得超過 2 年，並得以相同或較短之期間續期；散位合同人員可按日提供服務，如散位合同預先訂定期間，則合同期間不得超過 1 年，並得以相同或較短期間續期。

本法案建議，在一般情況下，行政任用合同的期間最長不可超過 2 年（第 6 條第 1 款）。另外，倘充分說明公共部門有用人的需要、工作人員在該部門已連續服務滿 4 年且在合同續期前緊接的 4 年工作表現評核均取得不低於“十分滿意”的評語，合同續期的期間可適當延長，但最多不超過 5 年（第 6 條第 3 款）。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

1.4. 終止合同的賠償

根據現行制度，行政當局可提前 60 日通知工作人員終止編制外合同，並設有賠償，最多可收取不超過相當於 3 個月的報酬。散位合同方面，如合同期間無預先訂定，公共部門可以最少提前 30 日通知散位人員終止合同，但現行制度沒有規定任何賠償。

為統一上述兩種合同人員的權利和義務，本法案建議，當公共部門提前 60 日通知工作人員終止合同，以及因工作人員長期絕對無擔任職務的能力而終止行政任用合同時，該工作人員可獲得終止合同當月的薪俸以及收取合同尚餘期間的報酬，但最多不得超過相當於 3 個月報酬的賠償（第 13 條）。

2. 設立行政任用合同人員的返聘制度和調職制度

為增加公共部門運用人力資源的靈活性，本法案建議設立行政任用合同人員的返聘制度和調職制度。

2.1. 行政任用合同人員的返聘制度

在現行制度下編制外合同人員和散位合同人員如需暫時中斷工作關係，只能選擇辭職。為使公共部門能留用具經驗的人才，現建議設立返聘制度，以允許具有相當經驗的人才在短期離職後能重返原工作崗位，繼續為政府服務。

已離職的行政任用合同人員可無須經過開考程序而向原任職公共部門申請重返公職，只要合同是由工作人員提出或經雙方協議



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

而終止，具體條件包括：

- (1) 公共部門有用人需要和有編制外人員配備的空缺；
- (2) 在行政任用合同的終止日前，申請人須在該公共部門連續提供服務滿 7 年；
- (3) 申請人在上述 7 年期間內的工作表現評核中取得的評語均不低於“十分滿意”；
- (4) 申請人沒有在行政任用合同終止後擔任任何公共職務；
- (5) 返聘的申請在行政任用合同終止日起計 2 年內向原公共部門提出。

如原公共部門接受申請，可藉行政任用合同按其離職前相同職程、職級及職階重新聘用有關人員（第 8 條）。

2.2. 行政任用合同人員的調職制度

現行的公職法律制度沒有一套適合合同人員的調職制度，為增加調動人員的靈活性，並使人員可從中擴闊經驗，本法案建議設立一套行政任用合同人員在公共部門之間調職的制度，如工作人員在調職建議之日在原公共部門連續提供服務滿 2 年或以上，可無須經過開考程序而轉至其他公共部門（第 9 條第 1 款），具體程序包括：

- (1) 調職建議由擬聘用工作人員的公共部門經取得工作人員的同意或應工作人員的申請而作出（第 9 條第 2 款）；



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

調職建議須取得工作人員的原公共部門的贊同意見，並附同行政公職局按擬聘用工作人員的公共部門編制外人員配備的空缺情況所給予的意見（第 9 條第 3 款）；

- (2) 調職須經原公共部門所屬的監督實體及擬聘用工作人員的公共部門所屬的監督實體許可（第 9 條第 4 款）。

行政任用合同人員調至擬聘用人員的公共部門的職程、職級及職階與原合同保持一致（第 9 條第 1 款），原公共部門訂定的行政任用合同則自該工作人員按新行政任用合同開始擔任職務之日起失效，但為產生一切法律效力，原先所提供的服務時間均予以計算（第 9 條第 5 款）。

3. 個人勞動合同

為保障公共部門可採用相對彈性的方式任用特定人員以履行職責，本法案建議保留個人勞動合同作為行政任用合同以外的一種例外任用方式，而該種合同僅可用作任用工作人員擔任顧問或專業技術職務，以及任用工作人員以應付臨時性或緊急性的工作需要（第 3 條），但以專有人員通則任用的個人勞動合同人員則不適用於本法案的規定（第 2 條第 2 款(1)項）。

3.1. 顧問或專業技術職務

由於採用個人勞動合同任用人員是一種例外情況，故須訂定機制以監督該用人制度的應用。本法案建議當公共部門有實際工作需要且其組織法規中亦允許採用個人勞動合同聘用工作人員，在經



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

由行政長官不可轉授權批示許可後，有關公共部門方可採用個人勞動合同在澳門特別行政區或外地聘用工作人員擔任顧問或專業技術職務（第 16 條），並對該工作人員適用個人勞動合同的條款，以及補充適用公職法律制度，包括經十二月二十一日第 87/89/M 號法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》第六編規定的紀律制度（第 19 條）。

3.2. 臨時工作人員

本法案建議公共部門可以個人勞動合同聘用臨時工作人員（第 17 條），對其適用有關個人勞動合同的條款，並補充適用公職法律制度，包括經十二月二十一日第 87/89/M 號法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》第六編規定的紀律制度（第 19 條）。

4. 權利的保障

4.1. 編制外合同和散位合同

編制外合同和散位合同合併為行政任用合同，有關人員的薪俸、津貼和補助均予以保留（第 20 條），而所提供的服務時間亦將計入行政任用合同的服務時間（第 21 條第 4 款）。

4.2. 個人勞動合同

考慮到個人勞動合同人員的權利和義務是透過公共部門和工作人員協商訂定的，在本法律生效前訂立的個人勞動合同及其續期，繼續受該等合同的原有條款規範（第 22 條第 1 款），但如個



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政長官辦公室
Gabinete do Chefe do Executivo

人勞動合同人員已納入職程制度規範，同時符合擔任公共職務所需的一般要件及特別要件，並經雙方同意，可在本法案指定期間內選擇訂立行政任用合同（第 22 條第 2 款及第 3 款）。