



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

第一常設委員會

第 4/VIII/2026 號意見書

事由：《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》法案

一、引言

1. 澳門特別行政區政府於二零二六年六月一日向立法會提交《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》法案。立法會主席根據《立法會議事規則》第九條 c) 項的規定，並透過二零二六年六月三日第 072/VIII/2026 號批示，接納了該法案。
2. 上述法案於二零二六年六月九日經提案人向立法會全體會議引介，並經全體會議一般性討論和表決後獲得通過。立法會主席於同日透過第 075/VIII/2026 號批示，將上述法案分派給本委員會進行細則性審議，並要求委員會於二零二六年七月十四日前完成審議工作及提交意見書。
3. 為對法案進行審議，委員會分別於二零二六年六月十六



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

日、六月三十日及七月十三日舉行會議。

4. 經濟財政司司長吳惠嫻及勞工事務局局長陳元童等政府官員列席了六月三十日的會議，向委員會提供必要的解釋。
5. 與政府舉行會議前，委員會已事先透過書面形式將法案審議過程中所提出的問題交予政府，政府亦於與委員會的會議中提供必要的解釋，會議中委員會得到了政府代表相當充分的合作，並於其後收到政府就有關問題提交的書面回覆。
6. 除與委員會舉行的會議外，立法會與政府雙方顧問團隊之間亦舉行兩次工作會議，以在技術層面上完善本法案。
7. 於二零二六年七月十日，提案人向立法會提交了法案的修改文本，當中部分反映了委員會的意見和立法會及政府雙方顧問團隊對法案技術層面所作的優化。
8. 委員會須指出的是，政府就其問題所作出的書面回覆內容清晰及詳盡，能夠協助委員會理解法案內容和相關立法原意，有助推進委員會的細則性審議工作。
9. 經對法案所建議的立法取向、解決方案以及條文進行討論和作出審議後，委員會現根據《立法會議事規則》第一百



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

二十條的規定就該法案的審議情況發表意見並製作本意見書。

10. 本意見書對法案各條文的引述，將以法案的最後文本為基礎，在有需要時以最初文本作提述。

二、法案基本情況

11. 本法案屬澳門特別行政區政府提出的《2026 年施政報告》第二點“2026 年特區政府施政總體方向和施政重點”中，有關優化民生制度體系中保障居民就業權益的一項政策¹。

12. 上述報告附錄二《2026 年澳門特別行政區政府的法律提案項目》亦將《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》列入其中²。

13. 與此同時，《行政法務領域 2026 年施政方針》第二部分³

¹ “完善勞動範疇法律法規。按法定程序推進調整產假和年假日數的相關修法工作……。”詳參閱：《2026 年施政報告》中文版第 40 頁 (https://www.gov.mo/zh-hant/wp-content/uploads/sites/4/2025/11/2026_policy_cn.pdf)

² 詳參閱：《2026 年施政報告》中文版第 70 頁 (https://www.gov.mo/zh-hant/wp-content/uploads/sites/4/2025/11/2026_policy_cn.pdf)

³ “《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》法案。經對增加《勞動關係法》所訂定產假及年假日數進行可行性調研，並在廣泛聽取社會各界的意見的基礎上，將透過修法調升相關勞動假期的日數，以進一步加強對僱員勞動權益的保障。”詳參閱：《行政法務領域 2026 年施政方針》中文版第 61 頁 (https://www.gov.mo/zh-hant/wpcontent/uploads/sites/4/2025/11/1_2026SAJ_c.pdf)



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

和《經濟財政領域 2026 年施政方針》第二部分⁴均有提及有關立法工作。

14. 法案理由陳述指出：“為落實澳門特別行政區政府於施政報告提出‘完善勞動範疇法律法規，開展增加產假和年假日數的研究’的工作，特區政府於二零二五年委託了第三方機構就調升產假及年假日數進行調研，並於二零二六年進行公開諮詢，以充分聽取社會各界對於有關修法內容的意見和建議。”

15. 特區政府於 2026 年 1 月 31 日至 3 月 16 日期間進行修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》的公開諮詢⁵，期間舉行三場公眾諮詢會和三場專場諮詢會，並於 5 月 29 日公佈諮詢總結報告⁶。同時，於今年 5 月 11 日社會協調常設委員會進行會議，勞方代表、資方代表和政府三方均認同本次修改的內容為調升產假日數至九十日，以及引入按僱員年資遞增年假日數的機制。

⁴ “完善勞動範疇法律法規。在 2025 年完成對調升產假及年假日數調研的基礎上，充份聽取社會各界對有關政策的意見和建議，凝聚勞資雙方共識，並按法定程序推進有關修法工作。……” 詳參閱：《經濟財政領域 2026 年施政方針》中文版第 117 頁

(https://www.gov.mo/zh-hant/wp-content/uploads/sites/4/2025/11/2_2026SEF_c.pdf)

⁵ 諮詢文本中文版詳參閱：

https://www.dsal.gov.mo/download/pdf/policy_advice/dsal_labourlaw_zh.pdf

⁶ 諮詢總結報告中文版詳參閱：

https://www.dsal.gov.mo/download/pdf/policy_advice/dsal_labourlaw_report_zh.pdf



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

16. 綜合上述情況，以及“經充分考慮及分析公開諮詢所收集到的意見，特區政府制定了《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》法律草案，以逐步提升僱員的勞動權益，同時兼顧企業（特別是中小企業）的承受能力，達致勞資雙方利益的適當平衡。”

17. 本法案主要內容如下：

- 1) 調升產假日數。建議將現行第 7/2008 號法律《勞動關係法》（以下簡稱“現行法律”）規定的七十日產假調升至九十日，其中六十日必須於分娩後立即享受，其餘三十日可由女性僱員決定全部或部分在分娩前或分娩後享受。

法案同時建議修改《澳門公共行政工作人員通則》（以下簡稱“《通則》”）有關因成為母親而缺勤的規定，調升因非自願流產而缺勤的上限至九十日，並完善活產嬰兒死亡後的缺勤規定。

- 2) 調升年假日數。在維持現行法律規定每年至少可享有六個工作日的年假制度下，法案建議引入按僱員年資遞增年假日數的機制，僱員年資每滿兩年，年假日數增加一個工作日；年資達十二年以上，年假日數最多達十二個工作日。

18. 政府代表於立法會全體會議一般性討論和審議時表示，本



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

次修法主要是基於落實施政報告中有關完善勞動範疇法律法規的政策，特區政府基於分析前期研究和公開諮詢的結果，以及聽取社會協調常設委員會的意見，法案最終僅建議提升僱員產假和年假，並已充分顧及企業，尤其中小企業的承擔能力，務求實現勞資雙方權益的適當平衡。

19. 至於其他有關勞動權益保障等優化事項，政府認為現行法律已平衡保障僱主和僱員雙方的權利，有關檢討需勞資雙方參與其中，同時應配合社會與經濟發展，政府亦需在各方利益間取得平衡，故將留待往後階段繼續檢討。

三、概括性審議

20. 委員會原則上支持政府修法和法案主要修改內容，同時對法案提出部分問題、意見和建議，將在概括性層面就以下問題進行討論。

21. 關於年假方面

- 1) 委員會在分析法案的過程中留意到法案對年假日數作出調整⁷，整體上對提案人提高僱員勞動權益的政策表示支

⁷ 法案具體建議如下：

1. 年資為一年至兩年，六個工作日；
2. 年資為兩年以上至四年，七個工作日；
3. 年資為四年以上至六年，八個工作日；
4. 年資為六年以上至八年，九個工作日；



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

持，並認同應循序漸進加強僱員的保障。同時，有個別意見建議對最低年假日數和隨年資增加日數的跨度提出意見，以及建議政府對例如年假等勞動權益的事宜納入恆常性研究的機制中，並適當向社會反映研究結果。除此之外，委員會還就以下問題與提案人進行交流。

2) 年假權的取得及計算

3) 委員會留意到法案對現行法律第四十六條第一款取得年假權的規定作出修改，相關規定涉及到釐訂取得年假權的標準，為此，希望提案人加以說明。

4) 提案人回應，法案引入按年資遞增年假日數的機制，從易於理解及計算等方面考慮，建議將年假由現行曆年制改為自合同開始日起計的周年制，亦由以往僱員統一於曆年享受六個工作日的年假，調整為按僱員入職後勞動關係滿一年時，有權按年資取得相應日數的年假權，並於取得後緊接的一年內享受。因此，可以理解為，每名僱員的年假權將取決於其提供工作是否滿一年，且在取得後緊接的下一年期間內可以享受相關年假。

5) 關於對調升年假日數的評估

5. 年資為八年以上至十年，十個工作日；
6. 年資為十年以上至十二年，十一個工作日；
7. 年資為十二年以上，十二個工作日。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

- 6) 當調升年假的規定生效後，中小微企可能受到影響較大，尤其一些年資較長的僱員可能會即時獲得較大幅度的年假日數提升，該情況可能會對相關企業安排人手方面造成一定影響，為此，委員會希望瞭解政府方面是否已有所評估，特別是受到影響的企業和將獲提升年假的僱員方面的統計數據。
- 7) 提案人對此作出解釋，本次修法已參考公開諮詢的結果，同時亦綜合考慮第三方機構的調研結果及比較法方面的資料，在保障勞動權益及考慮企業（尤其中小企業）實際營運之間盡量爭取平衡。按公開諮詢所收集到的數據顯示，僱主方面提出的意見中有近八成同意按年資遞增年假日數。為此，提案人引述 2025 年勞工事務局委託機構進行的調研資料顯示，在 1,006 份僱主的問卷中（當中超過 93% 為中小企），有超過三成的僱主目前已提供超出法定標準的年假日數予僱員。
- 8) 另外，提案人還引述統計暨普查局提供的資料顯示，2025 年本澳總體僱員人數約為 34.8 萬人，超過六成僱員的年資為十年以下，而年資在十年以上的僱員僅佔 36.9%。當中聘有最多十年以上年資僱員的行業，超過五成分布在“文娛博彩及其他服務業”（33.9%）及“公共行政及社保事務”（16.6%）。為此，提案人認為，本法案對年假日



數的調升相對較為溫和，並不會有大量年資較長的員工立即獲得大幅年假日數提升。

9) 關於年假分階段享受的機制

10) 曾有委員會成員建議，鑑於法案調升年假日數，法案應允許僱員在一定年期內，分階段享受年假，尤其是法案建議新增的年假日數，以利於企業順利過渡，以及協助其合理安排人力資源。

11) 提案人表示，本次法案對年假日數的調升屬相對溫和，同時，按照現行法律和法案的規定，勞資雙方可透過協商，最多可累積兩年年假。因此，其相信可以一定程度緩解企業對人力資源安排方面的擔憂。

12) 關於提前享受年假的問題

13) 委員會留意到法案最初文本對現行法律第四十六條第二款作修改並新增提前享受年假的規定，委員會希望了解訂定有關制度的原因；倘若僱主與僱員未能達成協議，由於僱員並非真正享有年假權，只能等到實際工作滿一年後才可享受年假？另外，還有個別意見認為現行法律第四十六條第二款實際上已為首年工作的僱員提前享受年假提供法律依據，反而法案對其作出修改，改由經僱主與僱員雙



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

方協議後，僱員才可以提前享受年假，為此，委員會希望提案人給予必要的澄清。

14)提案人就有關事宜作出解釋，按現行法律規定，原則上僱員工作滿一曆年，方有權在下一曆年享受六個工作日年假。然而，鑑於並非每名僱員均是一月一日入職，現行法律第四十六條第二款的目的是為計算僱員入職首年(勞動關係在一年以下三個月以上)且有權於下一曆年按比例享受的年假日數。

15)由於法案引入按年資遞增年假日數的機制，從易於理解及計算等方面作考慮，將年假由曆年制改為周年制，亦即由勞動關係滿一曆年的僱員有權於翌年享受六個工作日的年假，調整為勞動關係滿一周年的僱員有權於緊接的一年內按年資享受相應日數的年假，故現行條文第二款的適用基礎已不存在。

16)至於首年工作未滿一年時，有關僱員並未取得年假權，雙方可透過協議讓僱員提前享受年假，而法案最初文本修改的第四十六條第二款就是為提前享受年假訂定計算方式，即工作每滿一個月可享受半日年假(首年的年假為六日，除以十二個月，每個月可享有半日)；若未能達成協議，則有關僱員只能在工作滿一年後依法享受年假。



22. 關於產假方面

- 1) 委員會在討論法案有關產假的內容時，普遍認同提案人本次涉及對產假制度調整的政策取向，包括將現行法律規定的七十日有薪產假調升至九十日有薪產假、完善其他產假方面的規定，以及一併對公職法律制度有關產假制度(《通則》)中部分內容作出調整。委員會認同有關立法舉措不但統一私法制度與公共行政法律制度的產假日數，還透過制度優化，為女性僱員提供更良好的生育條件，讓其有更充裕時間待產、產後恢復和育兒，進一步完善家庭友善措施和鼓勵生育，有助於提高澳門出生率。與此同時，委員會仍較為關注部分執行和操作方面的問題。

2) 產假規定提前生效

- 3) 委員會在審議法案的過程中，委員會曾收到懷孕女性僱員提出意見，其表示因預產期於法案生效(法案最初文本的生效日期建議為二零二七年一月一日)前而預計無法受益於法案調升的二十日產假，希望委員會關注有關情況。委員會成員亦收到市民反映的意見，並透過委員會向提案人表達有關關注。

- 4) 提案人表示經審慎評估上述意見後，為了讓目前已懷孕婦女可盡早受惠並適用本法案對產假方面的修改，政府決定



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

將產假的相關條文生效期提前至於《澳門特別行政區公報》刊登翌日起生效。與此同時，為兼顧中小企承受能力，政府還將透過獨立行政法規提供產假補貼（將於產假補貼部分詳細說明）。

- 5) 委員會樂見特區政府充分聽取相關意見並調整產假相關條文的生效日期，這對於在法律公佈之日已懷孕或待產的女性僱員無疑是更有利的舉措。

6) 產假具體安排問題

- 7) 委員會關注現行法律第五十四條第三款規定，如女性僱員擬在分娩前享受部分產假須至少提前五日通知僱主，委員會希望了解實務操作上如何適用有關規定，僱主是否可以否決或調整女性僱員於分娩前享受的產假？
- 8) 提案人就該事宜作出解釋，對於女性僱員於分娩前享受部分產假的情況，按照現行法律第五十四條第三款的規定，須於享受產假日前五日向僱主作出通知。上述規定旨在讓僱員提前享受產假的同時，也讓僱主可以提前知悉並就企業人手方面作出適當安排。如僱主否決女性僱員提前享受產假的權利，將構成現行法律第八十五條第一款（四）項的輕微違反，可被科二萬至五萬澳門元罰金。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

9) 由於法案將女性僱員可於分娩前後享受的產假日數由七日改為三十日，有委員會成員擔憂，如沒有明確的執行細則，可能會對企業運作及人手安排造成影響。為此，希望提案人進一步說明：例如於分娩前享受的產假是否按女性僱員的意願且必須連續享受？還是可以間斷享受？是否應由女性僱員預先向僱主提交三十日產假計劃？如女性僱員於分娩前沒有全部享受三十日產假，其餘日數是否必須緊接在分娩後立即享受？

10) 提案人就相關事宜作出澄清，法案沒有限制女性僱員必須在分娩前連續享受三十日產假。因為每位僱員的身體狀況和懷孕狀況均有差異，僱員亦需要於產前進行檢查和進行休養，為此，僱員於享受產假前五日向僱主作出通知即可。提案人強調，勞資雙方應遵從善意原則，妥善作出溝通和協商，以解決實際遇到的困難。至於分娩後享受產假方面，由於相關產假是為了讓女性僱員更好地恢復及照顧新生嬰兒，倘其於分娩前享受產假少於三十日，餘下產假則必須緊接在分娩後的六十日產假後連續地享受。為此，對第五十四條第二款作出必要修改以反映有關原意。

11) 除此之外，委員會留意到法案第一條修改現行法律第五十四條第五款（二）項與法案第二條修改《通則》第九十二條第四款分別規定的“非自願流產”的前提有所不同，



前者須滿足“懷孕超過三個月”的要件，原因為何？政府是否有意就《勞動關係法》和公職產假制度中關於非自願流產方面作區別規定？因此，委員會要求提案人說明存有此差異的原因。

12) 提案人向委員會解釋，《勞動關係法》的訂定必須考慮企業，特別是中小企的承受能力。對於懷孕未超過三個月因非自願流產而患病的女性僱員，該法第五十條第二款(八)項已明確規定可合理缺勤最多三個月。

13) 提案人重申本次修改《勞動關係法》的主要目的是增加產假及年假日數，無意對享受產假的前提作調整。另基於《通則》所規定的因流產而享有的缺勤日數與《勞動關係法》所規定的日數有所不同，故對《通則》的規定作相應調整，使兩種產假制度儘量保持一致。

23. 關於產假報酬補貼方面

1) 關於產假報酬補貼的對象及範圍

2) 委員會指出，特區政府自 2020 年開始分別實施了兩輪產假報酬補貼措施，相關措施將於今年年底到期⁸。考慮到特

⁸ 為配合第 8/2020 號法律對第 7/2008 號法律修改，將當時產假由五十六日提升至七十日，特區政府透過第 20/2020 號行政法規向合資格僱員發放上限為十四日基本報酬的產假報酬補貼措施。隨後，特區政府經過檢討上述措施的實施情況，



區政府在修改現行法律的諮詢總結報告曾就補貼是否延續、補貼的對象和範圍作出回應⁹，以及在法案一般性通過的全體會議中，提案人也曾表示將就調升產假日數透過行政法規制定報酬補貼措施，然而，法案理由陳述和法案中均沒有對相關內容作出提述或規定，為此，委員會要求提案人澄清，以及說明是否需要在法案中訂定有關措施的基本準則，並由補充性行政法規加以落實。

- 3) 提案人就有關事宜作出解釋，由於第 8/2020 號法律《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》的第四條是針對該法律生效後三年內，僱主只需向本地女性僱員支付五十六日產假報酬，再由該等僱員向社會保障基金申請十四日報酬的補貼，涉及豁免僱主支付部份產假報酬的義務，故需由法律規範；而本法案規定僱主須全數支付九十日產假報酬，並沒有豁免僱主相關義務，提案人認為沒有必要在法案規範產假報酬補貼的措施，並將透過獨立行政法規作出規範。

- 4) 委員會認為提案人的解釋清晰，認同其採用獨立行政法規

顯示相關法律過渡已順利完成。然而，為體現特區政府重視對女性僱員的勞動權益的保障，並體恤中小企的經營情況，以及積極回應社會訴求，特區政府推出了新一輪臨時性的“產假報酬補貼計劃”，並透過第 34/2024 號行政法規作出具體規範，由政府向合資格僱主發放上限為十四日基本報酬的產假報酬補貼，上述行政法規經第 9/2025 號行政法規修改後，將產假報酬補貼延長至二零二六年十二月三十一日。

⁹ 詳參閱修改《勞動關係法》的諮詢總結報告中文版第 17 至 18 頁。



的處理方式，但提醒提案人行政法規應配合法案的生效¹⁰。

5) 關於產假報酬補貼的具體安排及期限

6) 如第 22 點 4) 項所述，提案人建議將法案有關產假的條文提前至法律公佈翌日生效，委員會重點關注有關產假報酬補貼如何與法案規定銜接的問題，希望提案人詳細說明有關措施的具體安排。

7) 提案人解釋，為持續減輕中小企支付產假報酬的負擔，初步考慮現行的臨時性補貼措施（十四日產假報酬補貼）將按原規定生效至本年底，而因應法案調升的二十日產假將另透過制定行政法規推出新補貼措施，亦即由法案生效後至本年底，政府將合共補貼三十四日產假報酬。自二零二七年一月一日起本法案建議調升的二十日產假的報酬，將繼續由政府負責補貼，但僱主仍須先行向本地女性僱員支付九十日產假報酬後再申請補貼。

8) 委員會認同政府的相關安排，認為補貼措施與產假規定提前生效保持一致是較為合適和合理的做法。此外，委員會還建議政府考慮研究在第二階段的補貼時增加補貼日數的可行性，例如補貼產假日數的三分之一。提案人表示會

¹⁰ 提案人還表示，即使行政法規未能與法案同步生效，也會考慮訂定具追溯效力的規定，以體現有關政策取向。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

繼續聽取社會訴求和各方面意見，暫沒有進一步回應。

9) 關於產假報酬補貼執行情況

10) 委員會曾向提案人要求提供根據第 20/2020 號行政法規及第 34/2024 號行政法規的執行情況數據，包括受惠的人數及發放金額的統計數據。

11) 按提案人提供的數據，在第一輪補貼措施的三年過渡期內（即 2020 年 5 月 26 日至 2023 年 5 月 25 日），獲補貼的本地女性僱員共 1,360 人，發放金額約為 1,430 萬澳門元（當中 100 人以下的中小企佔 711 人，補貼金額約 700 萬澳門元）；第二輪補貼計劃（補貼期為 2023 年 5 月 26 日至 2026 年 12 月 31 日，僅適用於中小企業）。截至 2026 年 5 月 31 日，其中 147 宗申請已獲批准，涉及僱主實體 129 個，本地女性僱員 147 名，共發放金額約 142 萬澳門元。

24. 法案內容以外的其他事宜

1) 委員會細則性分析及討論過程中還對部分與法案有關但不屬本次修法範圍的內容與提案人進行了交流，並向提案人提出一些參考性建議，尤其是以下內容：



2) 關於分娩多胞胎的產假及產假補貼

3) 委員會希望了解提案人對於多胞胎產假及相關產假補貼的政策取向，包括是否具備條件透過本次修法就多胎產假及產假報酬補貼作出規定？如目前不具備條件，會否考慮分階段實施，在法案建議的產假基礎上，以訂定特定日數的無薪假作為首階段方向，其後逐步落實至有薪假或者透過以企業購買保險和政府提供補貼等機制，從整體上解決“少子化”的問題。也有部分意見指出，如沒有條件增加產假，可否在產假補貼部分給予一定的傾斜，例如就第二胎或第三胎給予更多的產假補貼，因相關政策主要涉及公帑支出。

4) 提案人表示，政府持續推出多項措施，包括推出育兒津貼、調升出生津貼金額等，構建生育友善環境，有關津貼均按照嬰兒數目發放。

5) 提案人引述，於是次調升產假日數方面，政府在修法過程中，已對其他國家或地區的相關制度進行研究。經比較，各地的立法取向不盡相同，如中國內地、葡萄牙會就多胞胎的情況訂定不同的產假日數；如香港特區則採用固定的產假日數，並不區分是否為多胞胎的情況。

6) 提案人還補充，考慮到本澳企業規模以中小企為主，在人



力資源調配及承受能力上，較宜採用固定產假日數的制度。另一方面，法定產假日數屬法律規定的最基本標準，政府一直鼓勵具備條件的僱主，向僱員提供優於法律規定的工作條件。

7) 關於調升侍產假日數

8) 委員會有議員認為¹¹，男士侍產假對於女性僱員的產後支援與照顧方面起着重要作用，加上本次修法公開諮詢中已收到相當數量的意見，為此，希望提案人解釋是否具備條件透過本次修法一併調升男士侍產假的日數。

9) 提案人就有關事宜解釋，本次修法的主要目的是優先修訂社會較關注的調升產假及年假日數兩個事項。現行法律是訂定勞動關係的一般制度，當中規範勞動關係最基本的工作條件，在考慮僱員勞動權益的同時，亦須平衡僱主的承受能力，是次已對產假及年假日數作一定的調升，政府須觀察及評估對企業的影響，因此本次修法沒有考慮一併調升男士侍產假日數。

10) 提案人還補充，政府同樣重視父親在家庭中的角色與需求，並一直鼓勵具備條件的僱主遵循善意原則向僱員提供

¹¹ 亦有其他議員在一般性討論及表決法案時提出相關建議，政府代表亦有作出必要的說明。



優於現行法律的工作條件；同時，政府也會持續聆聽公眾對勞動範疇法例的意見和建議，並根據本澳的實際需要和情況，逐步完善與勞動範疇相關的法例。

11)產假報酬補貼措施的性質和定位

12)委員會曾討論支付產假報酬的負責實體、產假報酬補貼措施納入到社會保障的範疇、其他國家和地區的經驗¹²，以及如何解決“少子化”問題的頂層措施，例如第 20/2020 號行政法規規定審批及發放補貼實體為社會保障基金。

— 13)提案人就有關事宜作出說明，對於產假報酬補貼納入社會保障制度方面，當中可能涉及到整體社會保障制度的設置，以及投放供款等問題，需要相關職能部門作研究及社會的共識。

14)就目前而言，為配合法案的生效，將參照現時第 34/2024 號行政法規的處理方式，由勞工事務局向符合資格的中小企支付本地女性僱員產假報酬補貼。

四、細則性審議

25. 在上述概括性審議的基礎上，委員會根據《立法會議事規

¹² 例如中國內地透過保險基金分擔（僱主須繳費），香港特區和新加坡透過僱主和政府共同承擔，葡萄牙由社會保障局全額支付，僱主須向該局作相應供款。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

則》第一百一十九條的規定，對法案所規定的具體解決方案是否切合法案的原則及法案在法律技術層面是否妥當進行了細則性審議。

26. 提案人就法案的細則性審議向委員會提供緊密配合，並於二零二六年七月十日提交最後文本。以下的分析將以法案的最後文本為基礎。需要指出的是，本法案最後文本維持最初文本條文數量，僅就部分條文作出完善，具體修改內容可參考本意見書附件的比較表。

27. 以下將按照最後文本中的條文順序，就委員會曾討論的條文及其修改作說明。

法案第一條 修改第 7/2008 號法律

第四十六條 年假權

28. 本條規範年假權的取得及享受，現行法律第四十六條共四款，法案最初文本建議新增第五款，並對第一款至第三款作出修改。

第四十六條第一款

29. 本款規定年假權的取得。如本意見書第 21 點 4) 項所述，第一款將現行於每一曆年一月一日取得年假的方式改為



以勞動關係滿一年（即年資滿一年）方取得年假。亦即僱員的年假由按曆年計算改為按周年計算。

30. 本款引入“年資”作為計算年假的基礎。按提案人解釋，相關表述在現行法律中已較為普遍¹³，較容易理解，尤其是第五十條第四款已規定不合理缺勤的期間將不會納入年資計算，實際上年資就是指扣除不合理缺勤的勞動關係存續期。

31. 除此之外，本款在維持現行法律規定，年假基本日數為六個工作日的基礎上，建議引入按僱員年資遞增年假日數的機制，如年資為一年至兩年，享有六個工作日的年假，隨後年資每滿兩年，年假日數相應增加一個工作日（詳參閱註腳7）。

第四十六條第二款

32. 本款為最初文本的第三款，提案人考慮到條文的邏輯編排對次序作出調整，並完善相關行文。

33. 本款所引入之變更涉及享受年假的期間，規定年假應於取得後緊接的一年內享受，以明確在一般情況下，僱員應享

¹³ 現行法律總共有七處使用“年資”的表述，包括第十八條第六款、第二十條第五款、第二十三條第二款、第二十五條第五款、第五十條第四款、第七十條第二款和第七十二條第四款。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

受年假的期間，例如，僱員於 2027 年 2 月 1 日入職，如勞動關係存續期間沒有不合理缺勤，其將因應 2027 年 2 月 1 日至 2028 年 1 月 31 日的勞動關係，於 2028 年 2 月 1 日起獲得六個工作日的年假，並有權於 2028 年 2 月 1 日至 2029 年 1 月 31 日的一年期間內享受上述六日年假。與此同時，本款還保留了現行法律第四十六條第三款的規定，允許僱員與僱主透過協議，最多累積兩年年假，即按上述例子，僱員可不必要於上指的一年期間內全部享受年假，最多可延遲至 2030 年 1 月 31 日，有關規定既可保持享受年假方面有一定的彈性，又能保障僱員的休息權。

第四十六條第三款

34. 本款為法案引入的新規定，訂定提前享受年假的制度，正如在概括性審議部分第 21 點 14) 至 16) 項所述，現行法律第四十六條第二款的目的是為計算僱員入職首年（勞動關係在一年以下三個月以上）且有權於下一曆年按比例享受的年假日數，但基於年假的計算由曆年制改為周年制，故現行條文第二款的適用基礎已不存在。然而，考慮到實際需要，例如僱員處理一些個人事務等狀況，法案新增有關規定，屬首年工作的僱員，如勞動關係已超過三個月，經過其與僱主雙方協議，可提前享受年假，而工作每滿一個月可享受半日的年假。



第四十六條第五款

35. 如上所述，本款屬法案新引入的規定，目的在於明確當出現具確定期限合同不斷續期的情況，相關僱員的年資應從第一份合同開始起算，從而更大程度保障其權益。
36. 委員會有部分成員，也有其他議員在立法會全體會議一般性討論和審議法案時曾提出意見，擔憂法案建議按年資遞增年假日數，可能導致僱主透過將具確定期限勞動合同不斷續期，規避僱員因年資累計而獲得更多日數的年假。
- 37. 提案人就議員提出的問題作出解釋，現行制度已規定僱主與僱員訂立具確定期限合同的前提條件，如滿足企業的臨時需要，尤其屬季節性、過渡性或特殊性的臨時需要，倘不滿足相關要件下採用具確定期限合同，也會被視為不具期限合同，年資亦由工作的首日起開始計算。同時，為使法律更為清晰的體現立法取向，法案已於第五款作出明確規定，以避免理解上的歧義。同時，希望更大程度的保障具確定期限的合同如因短期中斷（三個月內），隨後又重新簽署合同的情況，為此，本款規定還不影響《勞動關係法》第二十二條第五款¹⁴的適用。

¹⁴ 第二十二條 續期

五、在具期限合同終止後三個月內，如雙方訂立新的合同，則視為合同的續期，僱員的年資由第一份合同開始生效之日起計算，但不包括合同間斷的時間。



第五十四條 產假期間

38. 法案最初文本主要是將產假的日數由七十日提升至九十日。委員會就如何安排產假及相關規定與提案人進行討論，相關內容已載於意見書概括性審議部分第22點6)至13)項，同時，參考現行《通則》第九十二條第二款規定，法案最後文本第二款新增“緊隨”的表述，以進一步明確當女性僱員於分娩前享受產假少於三十日時，其餘日數的產假必須緊隨在分娩後的六十日產假後連續享受。

第五十六條 女性僱員的保障

39. 因應第五十四條建議將產假由七十日提升至九十日，如出現僱主在不合理的情況下單方面與處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員終止勞動關係，則須給予相等於九十日基本報酬的賠償（現行七十日），且不會影響其他須給予的賠償。

第七十五條 尚未享受的年假的補償

40. 法案最初文本對現行法律第七十五條的第一款和第二款均作出修改。根據提案人說明，主要是因應法案對第四十六條第一款有關享受年假及因年資增加而調升年假日數的修改，因此，對於尚未享受的年假的補償規定也在行文表述上作必要的調整。然而，提案人強調，有關補償並不



會低於現行法律規定的標準，而且基於僱員的年假可按年資而增加，年假的補償也會相應的增加。另外，法案最後文本對本條行文作出優化。

第七十五條第一款

41. 本款規定勞動關係終止時僱員有權收取的年假補償：(一) 項指已取得且尚未享受的年假日數的相應基本報酬；(二) 項指勞動關係終止時尚未取得年假權利的年資(即勞動關係終止之年的年資)，以月數換算相應的年假日數，具體而言，每滿一個月或不足一個月但足十五日(十五日或以上視為一個月)均予以計算補償，為此，提案人向委員會提供以下例子，解釋如何計算有關賠償：甲於 2026 年 8 月 19 日入職，於 2030 年 4 月 5 日離職。假設甲於 2026 年 8 月 19 日至 2029 年 8 月 18 日期間(年資為 3 年)，其依法取得的年假日數合共 19 日並已全部享受，則甲於離職時有權就 2029 年 8 月 19 日至 2030 年 4 月 5 日期間尚未取得的年假日數 4.7 日獲得相應的補償，如下表：

工作期間	年資	取得的年假日數
2026 年 8 月 19 日至 2027 年 8 月 18 日	1 年	6 日
2027 年 8 月 19 日至 2028 年 8 月 18 日	2 年	6 日
2028 年 8 月 19 日至 2029 年 8 月 18 日	3 年	7 日
2029 年 8 月 19 日至 2030 年 4 月 5 日	3 年 7 個月 18 日	4.7 日 ¹⁵

¹⁵ 按勞工事務局解釋，實務上取小數點後 1 位，並採用四捨五入方式確定最終年假日數。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

同時，對於 2029 年 8 月 19 日至 2030 年 4 月 5 日期間，甲尚未取得年假權利的年資為 7 個月 18 日，按法案第七十五條第一款（二）項結合第四十六條第一款的規定，年資處於 2 年以上至 4 年，每年享有 7 日年假；如上所述，不足一個月但足十五日（十五日或以上視為一個月）的年資亦予以計算補償，剩餘的 18 日亦視為一個月，為此，甲有權取得的年假日數以 8 個月年假報酬補償。按照以月數換算相應的年假日數並計算補償，即為： $(8 \text{ 個月} \div 12 \text{ 個月}) \times 7 \text{ 日年假 (年資對應的年假日數)} = 4.7 \text{ 日年假}$ 。因此，甲可獲相等於 4.7 日的基本報酬作為尚未取得的年假的補償。

第七十五條第二款

42. 本款規範首年工作且勞動關係超過三個月的僱員的年假補償，計算規則與現行規定無異。

第八十五條 輕微違反

43. 法案本條僅涉及對第二款（二）項的修改，按提案人的解釋，由於法案已刪除現行法律第四十六條第二款規定的內容，因此，沒有必要繼續保留有關違法行為，故在本條刪除。



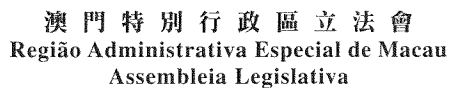
法案第二條 修改《澳門公共行政工作人員通則》

44. 提案人曾向委員會說明，法案建議修改《通則》主要基於確保特區政府是次完善產假保障制度政策一致，為此，公職法律制度因應是次政策作優化，對上述《通則》第九十二條作出修改，使兩種產假制度儘量保持一致。

第九十二條 因成為母親而缺勤

45. 本條最初文本建議修改《通則》第九十二條第一款、第四款和第六款，第六款為現行《通則》第九十二條第三款，同時建議新增第三款。委員會認同有關修改的立法取向，上述修改確保女性公務人員的產假制度不低於私法制度，惟法案將現行《通則》第九十二條第四款規定的“自然流產”、“優生流產”或“治療性流產”統一由“非自願流產”取代，委員會認為對於“優生流產”和“治療性流產”所發生的情況可能與“非自願流產”有所不同，並希望了解有關修改原因。

46. 提案人表示，政府的政策取向十分明確，就是確保公職制度和私法制度中的產假規定方面盡量保持一致。為謹慎起見，經過分析和研究，以及徵詢相關衛生部門的專業意見，並基於以下幾點考慮建議對有關表述作出修改。醫學上，“非自願流產”僅包括“自然流產”、“優生流產”和“治療



性流產”三種情況，“優生流產”是指預計將出生者可能患有不可治癒的嚴重疾病或嚴重畸形、出生後不能存活的胎兒而進行流產。“治療性流產”是指對孕婦有生命危險，或對於其身體上或精神上的健康有受嚴重及持久損害的危險，又或因侵犯性自由或性自決罪而懷孕而進行流產。

47. 在本澳法律制度下，不存在合法且單純基於孕婦意願的中斷懷孕，“優生流產”及“治療性流產”均是基於存在某些不取決於孕婦本人意願的客觀事實狀況，在醫生判斷或其主導下作出中斷懷孕，故兩者均包含於“非自願流產”的概念內。提案人補充，勞工事務局的一貫理解認為，只要經過醫生的專業判斷而進行流產均視為非自願流產。

48. 基於此，提案人經綜合考慮醫學上意見及公職法律制度和私法制度的協調性後，於法案最初文本第二條修改《通則》第九十二條第四款，將“自然流產”、“優生流產”和“治療性流產”統一為“非自願流產”，其認為相關處理更貼合立法原意，亦與《勞動關係法》相關立法政策保持一致。提案人同時強調，本修改內容不會對相關規定的適用造成限縮，亦不會減損女性公務人員現有權利。

考
 $\frac{3}{8}$
 16
 13
 L.
 却

 C
 29



法案第三條 在時間上的適用

第三條第一款

49. 本款規定法案第一條所修改條文的適用時間。基於法案細則性審議期間政策有所調整，法案最後文本對本款規定作相應修改。法案第一條中修改的規定適用於法律生效前或後訂立的勞動關係，即使勞動合同或協議於法律生效前訂立，僱員仍可根據於法律生效後或相關條文產生效力後所發生的事實，適用法案第一條中相關規定。具體而言，倘於本法律生效後出現引致享受產假事實，例如分娩或其他事實¹⁶，女性僱員才可享受九十日的產假。同樣，於法律生效後僱主單方面不合理與處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員終止勞動關係（現行法律第五十六條第二款¹⁷），僱員才享有相等於九十日基本報酬的賠償；在取得年

¹⁶ 提案人補充，如女性僱員在法律生效前已進行分娩，按現行《勞動關係法》第五十四條第一款的規定，已確定其產假日數為七十日，倘於法律生效後出現活產嬰兒死亡情況，其產假仍未完結的情況則按第六款規定會延長產假至嬰兒死亡後的十日，且產假總數不少於七十日。

¹⁷ 第 7/2008 號法律《勞動關係法》

第五十六條 女性僱員的保障

一、不得安排處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員擔任對其身體不適宜的工作。

二、僱主不得單方面與處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員終止勞動關係；但具合理理由除外。

三、違反上款規定的僱主，須向被解僱的女性僱員作出相等於七十日基本報酬的賠償，且不影響其他應作的賠償。

四、女性僱員須將懷孕或分娩的事實通知僱主後，方有權享有本條規定的保障。



假方面，僅於二零二七年一月一日或之後僱員取得的年假權利方適用法案相關規定。

第三條第二款

50. 本款的行文參考現行法律第九十三條第二款和第 8/2020 號法律《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》第五條第二款，主要目的是保障已簽訂的勞動合同或協議不低於法案規定的條件。根據本款規定，法案第一條的強制性規定，於本法律生效後將自動取代低於法案標準的規定（例如產假九十日的規定），但此不妨礙僱主和僱員雙方協定優於法案規定的條件。

第三條第三款

51. 法案第二條修改的《通則》第九十二條的規定，僅適用於法律生效後發生的事實，立法取向上與第一款中享受產假的內容保持一致，即於本法律公佈翌日起公務人員如發生因成為母親而缺勤的事實或該條規定的其他導致缺勤的事實¹⁸，方適用法案所修改上述《通則》的規定。

¹⁸ 提案人補充，如女性公務人員在法律生效前已進行分娩，但於法律生效後出現活產嬰兒死亡且缺勤仍未完結的情況下，按法案所修改《通則》第九十二條第三款規定，其缺勤將延長至嬰兒死亡後的第十日，且總數不少於九十日。



法案第四條 生效及產生效力

52. 法案最初文本為獨一款，原建議本法律的生效日期為二零二七年一月一日，提案人曾於法案一般性討論和表決時作出解釋，基於第 34/2024 號行政法規《僱主支付產假報酬的補貼計劃》延長至二零二六年十二月三十一日結束。因應法案對產假規定的修改，其後將會考慮接續推出新一輪產假報酬的補貼計劃，為此建議訂定上述生效日期。
53. 然而，由於委員會審議期間，提案人宣佈政府擬調整有關法律生效方面的立法取向，具體建議將涉及產假規定的條文提前生效（詳參閱概括性審議部分第 22 點 2)項至 5)項）。

第四條第一款

54. 為充分體現將法案中產假相關規定提前生效之目的，本款建議整項法律自公佈於《澳門特別行政區公報》翌日起生效。

第四條第二款

55. 本款規定涉及年假的相關條文，即經第一條修改的第 7/2008 號法律的第四十六條、第七十五條及第八十五條自二零二七年一月一日起產生效力。



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

五、結論

56. 委員會經對法案進行分析，作出如下結論：

- 1) 認為本法案已經具備在全體會議作細則性審議及表決所必需的要件；
- 2) 建議邀請政府代表列席細則性審議法案的全體會議，以提供必需的解釋。

二零二六年七月十三日於澳門

委員會

黃潔貞

(主席)

李良汪

(秘書)



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

李靜儀

崔世平

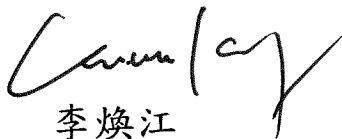
謝誓宏

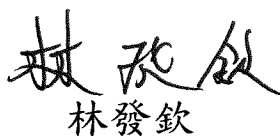
柳智毅

黃
李
13
L
a
u

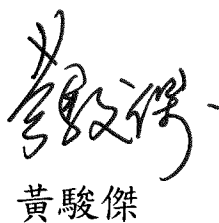


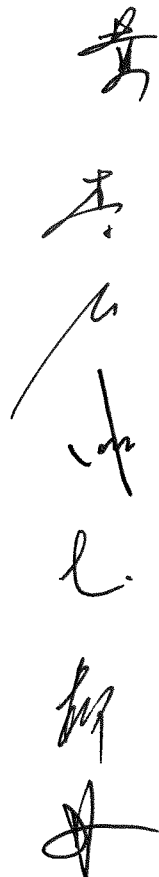
澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

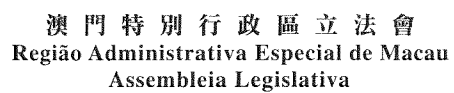

李煥江


林發欽


何敬麟


黃駿傑





附件

《送立法會第一文本與第二文本比較表》

(由提案人提供)

者。



✓

~~1 cm~~

17

2

29



U

7

《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》（法案）

送立法會第一文本與第二文本比較表

送立法會第一文本	送立法會第二文本
第 /2026 號法律（法案） 修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》 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 /2026 號法律（法案） 修改第 7/2008 號法律《勞動關係法》 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。
第一條 修改第 7/2008 號法律 經第 2/2015 號法律、第 10/2015 號法律、第 8/2020 號法律修改及第 134/2020 號行政長官批示重新公佈，以及經第 23/2024 號法律修改的第 7/2008 號法律第四十六條、第五十四條、第五十六條、第七十五條及第八十五條修改如下： “第四十六條 年假權 一、勞動關係滿一年的僱員，有權按下列規定於緊接的一年內享受不少於以下相應日數的有薪年假：	第一條 修改第 7/2008 號法律 經第 2/2015 號法律、第 10/2015 號法律、第 8/2020 號法律修改及第 134/2020 號行政長官批示重新公佈，以及經第 23/2024 號法律修改的第 7/2008 號法律第四十六條、第五十四條、第五十六條、第七十五條及第八十五條修改如下： “第四十六條 年假權 一、勞動關係滿一年的僱員，有權按下列規定取得不少於以下相應日數的有薪年假：

《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》(法案)

送立法會第一文本與第二文本比較表

送立法會第一文本	送立法會第二文本
(一) 年資滿一年至兩年，有權享受六個工作日； (二) 年資為兩年以上至四年，有權享受七個工作日； (三) 年資為四年以上至六年，有權享受八個工作日； (四) 年資為六年以上至八年，有權享受九個工作日； (五) 年資為八年以上至十年，有權享受十個工作日； (六) 年資為十年以上至十二年，有權享受十一個工作日； (七) 年資為十二年以上，有權享受十二個工作日。 二、屬首年工作且勞動關係超過三個月的情況，經僱主與僱員雙方協議後，僱員可提前享受年假，工作每滿一個月可享受半日年假。 三、經僱主與僱員雙方協議後，最多可累積兩年年假。	(一) 年資為一年至兩年，六個工作日； (二) 年資為兩年以上至四年，七個工作日； (三) 年資為四年以上至六年，八個工作日； (四) 年資為六年以上至八年，九個工作日； (五) 年資為八年以上至十年，十個工作日； (六) 年資為十年以上至十二年，十一個工作日； (七) 年資為十二年以上，十二個工作日。 二、年假於取得後緊接的一年內享受，經僱主與僱員雙方協議後，最多可累積兩年年假。 三、屬首年工作且勞動關係超過三個月的情況，經僱主與僱員雙方協議後，僱員可提前享受年假，工作每滿一個月可享受半日年假。

《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》(法案)

送立法會第一文本與第二文本比較表

送立法會第一文本	送立法會第二文本
四、〔 …… 〕 五、為適用以上數款的規定，如屬具確定期限合同的續期，年資由第一份合同開始生效之日起計，但不影響第二十二條第五款規定的適用。 第五十四條 產假期間 一、女性僱員有權因分娩而享受九十日產假。 二、上款所規定的九十日產假，其中六十日必須在分娩後立即享受，其餘日數可由女性僱員決定全部或部分在分娩前或分娩後享受。 三、〔 …… 〕 四、〔 …… 〕 五、〔 …… 〕 (一) 如誕下死嬰，享有九十日的產假；	四、〔 …… 〕 五、為適用以上數款的規定，如屬具確定期限合同的續期，年資由第一份合同開始生效之日起計，且不影響第二十二條第五款規定的適用。 第五十四條 產假期間 一、女性僱員有權因分娩而享受九十日產假。 二、上款所規定的九十日產假，其中六十日必須在分娩後立即享受，其餘日數可由女性僱員決定全部或部分在分娩前或緊隨分娩後享受。 三、〔 …… 〕 四、〔 …… 〕 五、〔 …… 〕 (一) 如誕下死嬰，享有九十日的產假；

《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》(法案)

送立法會第一文本與第二文本比較表

送立法會第一文本	送立法會第二文本
(二) 如屬懷孕超過三個月的非自願流產的情況，視乎女性僱員的健康狀況及根據具適當證明的醫生建議，享有至少二十一日至最多九十日的產假。 六、如活產嬰兒在女性僱員產假期間死亡，則該產假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九十日的產假。 七、〔……〕 第五十六條 女性僱員的保障 一、〔……〕 二、〔……〕 三、違反上款規定的僱主，須向被解僱的女性僱員作出相等於九十日基本報酬的賠償，且不影響其他應作的賠償。 四、〔……〕	(二) 如屬懷孕超過三個月的非自願流產的情況，視乎女性僱員的健康狀況及根據具適當證明的醫生建議，享有至少二十一日至最多九十日的產假。 六、如活產嬰兒在女性僱員產假期間死亡，則該產假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九十日的產假。 七、〔……〕 第五十六條 女性僱員的保障 一、〔……〕 二、〔……〕 三、違反上款規定的僱主，須向被解僱的女性僱員作出相等於九十日基本報酬的賠償，且不影響其他應作的賠償。 四、〔……〕

《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》(法案)

送立法會第一文本與第二文本比較表

送立法會第一文本	送立法會第二文本
第七十五條 尚未享受的年假的補償 一、[……] (一) 按第四十六條第一款的規定已取得但尚未享受的年假日數的相應基本報酬； (二) 未按上項規定取得年假權利的勞動關係的期間，按已提供工作的月數及第四十六條第一款的規定計算應有年假日數的相應基本報酬，每滿一個月或不足一個月但足十五日計算十二分之一。 二、屬首年工作且勞動關係超過三個月的僱員，有權收取按已提供工作的月數計算的年假補償，每滿一個月或不足一個月但足十五日計算半日的基本報酬。	第七十五條 尚未享受的年假的補償 一、[……] (一) 已取得但尚未享受的年假日數的相應基本報酬； (二) 尚未取得年假權利的年資，按第四十六條第一款的規定以月數計算應有年假日數的相應基本報酬，每滿一個月或不足一個月但足十五日計算十二分之一。 二、屬首年工作且勞動關係超過三個月的僱員，有權收取按其年資相應的月數計算的年假補償，每滿一個月或不足一個月但足十五日計算半日的基本報酬。

《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》(法案)

送立法會第一文本與第二文本比較表

送立法會第一文本	送立法會第二文本
第八十五條 輕微違反 一、〔 …… 〕 二、〔 …… 〕 （一）〔 …… 〕 （二）違反第三十三條、第三十六條第三款、第三十八條第一款至第三款、第四十條第三款及第四款、第四十二條第一款、第四十二-A 條第一款、第四十三條第四款、第四十四條第二款、第四十六條第一款及第四十九條規定，全部或部分否定休息的權利； （三）〔 …… 〕 （四）〔 …… 〕 三、〔 …… 〕”	第八十五條 輕微違反 一、〔 …… 〕 二、〔 …… 〕 （一）〔 …… 〕 （二）違反第三十三條、第三十六條第三款、第三十八條第一款至第三款、第四十條第三款及第四款、第四十二條第一款、第四十二-A 條第一款、第四十三條第四款、第四十四條第二款、第四十六條第一款及第四十九條規定，全部或部分否定休息的權利； （三）〔 …… 〕 （四）〔 …… 〕 三、〔 …… 〕”

《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》(法案)

送立法會第一文本與第二文本比較表

送立法會第一文本	送立法會第二文本
第二條 修改《澳門公共行政工作人員通則》 經十二月二十一日第 87/89/M 號法令核准，並經六月八日第 37/91/M 號法令、一月六日第 1/92/M 號法令、九月二十一日第 70/92/M 號法令、十二月二十一日第 80/92/M 號法令、一月十八日第 2/93/M 號法令、二月二十七日第 12/95/M 號法令、四月十日第 17/95/M 號法令、六月一日第 23/95/M 號法令、十二月二十八日第 62/98/M 號法令、十一月二十九日第 89/99/M 號法令、八月十七日第 11/92/M 號法律、第 16/2001 號法律、第 17/2001 號法律、第 8/2004 號法律、第 14/2009 號法律、第 4/2010 號法律、第 2/2011 號法律、第 1/2014 號法律、第 12/2015 號法律、第 4/2017 號法律、第 5/2018 號法律、第 18/2018 號法律、第 2/2021 號法律、第 1/2023 號法律及第 8/2025 號法律修改，以及第 24/2026 號行政長官	第二條 修改《澳門公共行政工作人員通則》 經十二月二十一日第 87/89/M 號法令核准，並經六月八日第 37/91/M 號法令、一月六日第 1/92/M 號法令、九月二十一日第 70/92/M 號法令、十二月二十一日第 80/92/M 號法令、一月十八日第 2/93/M 號法令、二月二十七日第 12/95/M 號法令、四月十日第 17/95/M 號法令、六月一日第 23/95/M 號法令、十二月二十八日第 62/98/M 號法令、十一月二十九日第 89/99/M 號法令、八月十七日第 11/92/M 號法律、第 16/2001 號法律、第 17/2001 號法律、第 8/2004 號法律、第 14/2009 號法律、第 4/2010 號法律、第 2/2011 號法律、第 1/2014 號法律、第 12/2015 號法律、第 4/2017 號法律、第 5/2018 號法律、第 18/2018 號法律、第 2/2021 號法律、第 1/2023 號法律及第 8/2025 號法律修改，以及第 24/2026 號行政長官

《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》（法案）

送立法會第一文本與第二文本比較表

送立法會第一文本	送立法會第二文本
批示重新公佈的《澳門公共行政工作人員通則》第九十二條修改如下： “第九十二條 （因成為母親而缺勤） 一、女性工作人員有權因分娩，活產嬰兒死亡或誕下死嬰的情況而缺勤九十日，但不影響第三款規定的適用。 二、〔 〕 三、如活產嬰兒在女性工作人員因成為母親而缺勤期間死亡，則該缺勤延長至嬰兒死亡後的第十日，且應確保該女性工作人員享有不少於九十日的缺勤。 四、屬非自願流產的情況，缺勤期間為連續二十一日至九十日，由主診醫生根據女性工作人員的健康狀況訂定缺勤期間，而該期間由引致缺勤的事實發生後起計。 五、〔 〕	批示重新公佈的《澳門公共行政工作人員通則》第九十二條修改如下： “第九十二條 （因成為母親而缺勤） 一、女性工作人員有權因分娩，活產嬰兒死亡或誕下死嬰的情況而缺勤九十日，且不影響第三款規定的適用。 二、〔 〕 三、如活產嬰兒在女性工作人員因成為母親而缺勤期間死亡，則該缺勤延長至嬰兒死亡後的第十日，且應確保該女性工作人員享有不少於九十日的缺勤。 四、屬非自願流產的情況，缺勤期間為連續二十一日至九十日，由主診醫生根據女性工作人員的健康狀況訂定缺勤期間，而該期間由引致缺勤的事實發生後起計。 五、〔 〕

《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》（法案）

送立法會第一文本與第二文本比較表

送立法會第一文本	送立法會第二文本
六、女性工作人員因本條規定而缺勤時，年假根據其利益而中斷或中止。 七、〔原第六款〕 八、〔原第七款〕”	六、女性工作人員因本條規定而缺勤時，年假根據其利益而中斷或中止。 七、〔原第六款〕 八、〔原第七款〕”
第三條 在時間上的適用 一、第一條的規定適用於本法律生效後僱員取得的年假權利及出現引致女性僱員享受產假的事實，以及出現第 7/2008 號法律第五十六條第二款所指的終止勞動關係的情況，即使相關勞動合同或協議在本法律生效前訂立亦然。 二、於本法律生效前訂立的勞動合同條款，如為本法律所不容許者，自動被經第一條修改的強制性規定所取代。 三、經第二條修改的《澳門公共行政工作人員通則》第九十	第三條 在時間上的適用 一、第一條的規定適用於本法律生效後出現引致女性僱員享受產假的事實及第 7/2008 號法律第五十六條第二款所指的終止勞動關係的情況，以及適用於下條第二款所指條文產生效力後僱員取得的年假權利，即使相關勞動合同或協議在本法律生效前訂立亦然。 二、於本法律生效前訂立的勞動合同條款，如為本法律所不容許者，自動被第一條的強制性規定所取代。 三、經第二條修改的《澳門公共行政工作人員通則》第九十

《修改第 7/2008 號法律〈勞動關係法〉》(法案)

送立法會第一文本與第二文本比較表

送立法會第一文本	送立法會第二文本
二條的規定，僅適用於在本法律生效後發生的引致缺勤的事實。	二條的規定，僅適用於在本法律生效後發生的引致缺勤的事實。
第四條 生效 本法律自二零二七年一月一日起生效。	第四條 生效及產生效力 一、本法律自公佈翌日起生效，但不影響下款規定的適用。 二、經第一條修改的第 7/2008 號法律第四十六條、第七十五條及第八十五條的規定，自二零二七年一月一日起產生效力。