

勞資雙方履行工作 合約中發生之重要問題

崔世昌*

本人榮幸的代表澳門中華總商會在今天這個勞工法研討會上發言。本人將就勞資雙方履行工作合約中發生的一些問題向大家作些介紹。

勞工法頒佈之前，僱主和僱員雙方都得不到保障，如工廠東主在發薪之後，就發覺一批工人沒有上班，以致影响了工廠的正常生產；批發商人，也在發薪後，司機和送貨員都相繼離去，而沒有事先辭職，影響了公司的正常運作。一些送貨員，是散工，公司每月發中期薪給他們，每當職工找到新的工作時，沒有預先辭職，而離開工作崗位，這時僱主不但損失了半個月薪金，而且沒有人工作，最後僱主學得聰明點，凡是散工發下期工資，免得受以上之損失。

現時勞工法第47條（單方解約）2款規定是倘僱主主動解約時，對與僱主維持連續性工作關係超過三個月的工作者，所需遵守期限為十五天；而第3款亦規定，倘與僱主有超過三個月工作關係的工作者、自動辭職時，應在七天前通知僱主，否則亦應向僱主作出賠償。

澳門政府於一九八四年頒佈了勞工法令（第101/84/M號法令），雖然該法令不是盡善盡美，但起碼勞資雙方在處理各自一些具體權利和義務時都有法可依。經過五年的實踐，這部勞工法交付一個由政府、工人組織、商人組織代表組成的“社會協調常設委員會”檢討修訂，勞資雙方對不少條文都達到一般共識，一九八九年四月三日公佈了（第24/89/M號法令）新的勞工法。

勞工法不是每位僱主和僱員都很明瞭的一項法例，但在第一部勞工法實施之後幾年裏，僱員漸漸從報章上刊登的消息，勞工司印發的小冊子中，慢慢地懂得勞工法賦予僱員的一些權利，利益和保障，如休息日，有薪假期，遣散費，分娩假等。

* 澳門中華總商會會董

很多僱主在僱用新的僱員時沒有是僱傭合約，每當有這樣或那樣的事情發生後才找勞工法例參照辦事，由於他們對勞工法的理解不深，認識不足，以致實施起來不能得心應手，我舉幾個例子說明。

例一：榮發公司有兩個僱員，陳先生和王先生，陳先生因與王先生私人的事情不和而發生爭執，以致在工作中有影響，陳先生平時工作態度不認真，懶散，僱主因此事而立即解僱陳先生，無補償，陳先生在榮發公司工作了四個月，陳先生就此事到勞工司申訴，結果勞工司認為僱主應該補償予陳先生七天之工資，因為未有預先通知而解僱陳先生，結果榮發公司僱主作了此項補償，榮發公司之僱主對勞工法理解不足，以致處理欠妥。

例二：僱主張先生發覺兩位僱員在其商店工作時不守店規，偷了該店之商品變賣，張先生立即把這兩位僱員解僱，補償給他們每人三個月工資，那兩位僱員在該店工作了七年，結果他們很滿意地立即接受解僱，其實張先生可引用勞工法第43條（工作關係的終止）1款尚有充份理由、任何一方得終止工作關係，但並無賠償之支付。但僱主張先生卻採用了勞工法第47條（單方解約）第4款e項，倘工作關係介乎七年至八年者，按每年服務相等於十六天的工資計算等於三個月的補償。

例三：今年五月，達成公司生意不景，實行開源節流，把店裏部份員工裁減，其中一個僱員李先生，現年五十五歲，他在該店工作了卅年，該店原來有退休條例，規定男性年齡滿六十歲，工作十年以上，可以領取每年一個月的退休金，但只按底薪計算。勞工法第47條（單方解約）4款h項、倘工作關係十年以上者，按每年服務相等於二十天的工資。他的薪金（包括一切收入）乘工作年期，每年二十天計算，但他不能取得這個數目的補償，因為勞工法第47條（單方解約）第5款規定由僱主主動的單方解除工作合約，賠償最高數值除下條規定外，以在解約日工作者月薪的十二倍數值為限，而不論有關工作關係時間的多寡。李先生懂得勞工法第5條（較有利原則）1款、本法令之規定並不影響任何僱主與為其服務之工人已遵守及實行的較有利之工作條件，而不論該等較有利條件的始原。他與該店之僱主商量，要求按該店之退休制度計算酌量補償，結果店員同意，這樣他便獲得比勞工法較優的補償金額。

勞資雙方關係是相當密切，有些問題可以協商解決，必要時才提請勞工司協助解決。

鑒於勞資糾紛發生後，往往要經過法院仲裁，不但費時失事，而且加重法院的壓力。近期成立的勞工事務調解委員會，將勞資糾紛先交予調解委員會處理，如不能解決再行經法律程序處理，相信能更有效解決糾紛。

現時已有不少僱主越來越明白，將執行勞工法列入加強經營管理中，是文明經商的需要，亦將有利於協調和改善勞資關係，促進生產發展。與此同時，我們亦希望澳門勞工司大力宣傳勞工法，多設勞工法諮詢處，而勞工團體和僱主團體亦應着力配合，使勞工界和工商都能普遍明瞭勞工法的存在價值和具體內容。