

勞工合約

澳門個人勞工合約的訂定

António dos Santos Ramos *

一、序論

這篇講話的對象是一般的僱主與僱員，而不是熟悉法律事物的人仕。本文將主要論述僱主與僱員都感興趣的個人勞工合約的訂定階段所涉及的幾個實際問題。在澳門現行的法律中，勞工合約是一種帶有特殊法律性質的私法合約。

《民法典》第1152條^①對這一點下了一般性的定義，且由八九年四月三十日頒佈的第24 / 89 / M 號法令作了進一步的規定。

除某些特殊情况之外^②，這一法令實施於僱主受到私法約束的勞資關係，或僱主受到公法約束的勞資關係。後者包括公共企業，合資企業以及某些法人化的公共服務機構，例如：澳門退休基金會^③和澳門貨幣暨滙兌監理署^④。

* 澳門貨幣暨滙兌監理署法律辦公室主任

① 《民法典》第1152條：“勞工合約是規定一個人，通過接受報酬，向另一個人，并在其的支配與領導下，提供腦力或體力的勞動。”

《民法典》第1153條：“勞工合約受特定法律的制約。”

《民法典》在有關“特殊契約”部份（第二卷第二章）所提及的這類契約終於在實際中起着與其他類型（或種類）契約進行比較（也就是區別）的作用，這另一類契約同樣也牽涉為他人勞動，但還沒有發現這種勞動提供者法律上的隸屬地位。

② 八九年四月三日第24 / 89 / M 號法令第3條：

“2. 但是，本法令不實施於公共行政方面，也不實施於在各工作關係中受官方章程所制約的企業或機構。

本法令條款同樣不包括下述各類工作關係：

- a) 家庭工作關係；
- b) 法律上或實際上具有家庭關係及同膳宿者之間的工作關係；
- c) 由一份指明工作性質，執行工作的人收取一筆款額全權承包工作的合約所產生的工作關係；
- d) 僱主與非居民僱員之間的工作關係，這種關係由現行的特定規例管制。

第三、四、五章的條文不適用於僱員在家中勞動的工作關係。”

③ 由八七年一月十三日頒佈的第1 / 87 / M 號法令所通過的退休基金會章程第13條規定：“退休基金會的人員可被允許加入私法制度中的勞工合約”。

④ 由八九年六月十二日頒佈的第39 / 89 / M 號法令所通過的澳門貨幣暨滙兌監理署章程第30條規定：“……澳門貨幣暨滙兌監理署的人員受勞工合約的規定以及本章程中有關社會保障制度的管制……”。

還應及時指出，四月三日頒佈的第24 / 89 / M號法令的條款規定了勞工合約訂定的最小範圍，不妨礙僱主通過私人條約，簡單的公司規矩或各方同意的形式，訂立更有利於僱員的條件。實際上，無論在形式，權利及義務上，本法令的第1條和第6條都從非常廣義的角度上，訂定了自由立約的原則。但工作條件永不能低於法律所定的或工會組織一貫接受的習慣標準^{⑤⑥}。

正如前面所述，我們將探討澳門社會經濟範疇內特有的勞動關係中共通點，並進一步論述個人勞工合約的訂定這一特定的專題。我們承認這一題目僅是勞工立法^⑦範疇中極其微小的一個部份，但這又是一個非常有意義的題目，因為制定契約是僱主與僱員之間建立勞動關係的起點，因此以正規的方法訂定契約是重要的。

我們將按下列次序論述這一專題：

1. 首先，我們看一下合約的訂定方式，或者說，那些是訂定合約時有效的程序。
- 2 然後，我們分析僱員的條件。
3. 最後，我們看一下客觀的先決條件：合約目的的確定，其自然與法律的可能性，以及合法性。

⑤第1條（法令的目的）：1. 直接僱主與居民僱員之間勞資關係的訂定是自由的，但不能損害兩者之間在契約中應遵守的最低條件，以及在其他有關法令中的規定或將訂立的規定。

四月三日第24 / 89 / M號法令第6條：

“傳統制度的優先。原則上，僱主與僱員之間，或有關組織代表之間所訂的一切協定或協議，即使與本法令所定條款有所差別，都可以接受，只要在執行中所產生的有利僱員的工作條件不低於法律中所規定的工作條件。”

上述兩條規定既相互重複又相互補充，建立了幾個基本的原則：只要確定的最低條件得到保證，便可自由訂定合約，並優先考慮傳統制度；客觀限制與本地工人訂定的合約。

⑥根據《民法典》第3條1款：“當法律有所規定時，不違背善良原則的習慣都應在法律上予以重視。”

換言之，只有當法律特別指明，習慣方可以成為法律的根據。

在第24 / 89 / M號法令第6條中，我們看到一個有法律價值的習慣的例子。如果在某一個行業，習慣支付一定數額的工資（參見第27條1款），那麼這一數額的工資便應該受到尊重，而不能企圖訂定另一個十分低的工資。

在這裏，習慣的法律效力僅僅產生於其普遍被遵循的實踐中。

另外，當出現下述情況時，勞資關係法本身明確地對習慣和慣例賦予法律價值：1）第10條2款容許每天八小時正常的工作可延至十個半小時，如果這是慣例和習慣的話；同樣，如果出於工作情況的需要，或僱員之間達成協議，又或出現第11條中所指的特殊情況，延長工作時間是可以的。2）第27條1款規定，工資應該依據慣例或習慣所定的範圍來確定。

⑦七九年五月二十六日頒佈，只在葡國生效的第16 / 79號法律對勞工的立法範疇有如下的定義：

“1. 對勞工立法的理解是，管制個人間和集體間的勞資關係，以及工人及其組織的權利的法規，其主要內容如下：

- a) 個人勞工合約；
- b) 集體勞資關係；
- c) 勞工委員會，相應的協調委員會及其權利；
- d) 工會社團與工會權利；
- e) 行使罷工權利；
- f) 全國最低與最高工資，國家規定工作時間；
- g) 職業培訓；
- h) 工傷事故與職業病。

2. 同樣，為達到本法規之效力，確認國際勞工組織（O I T）的規定亦視為是對勞工立法的內容。”

二、合約的形式

當出現互不諒解的勞資糾紛的時候，只要牽涉到無文字形式的勞工合約有關權力行使，無論是僱主還是僱員都會說“沒有立過合約”。

一般人們都認為沒有簽署的字據，就沒有合約的存在，因此，雙方都感到權力的行使受到抑制，或都擺出足夠的正當理由，不去履行各自的義務。

沒有文字字據這一事實并不表明沒有合約的存在。

實際上，澳門的勞工合約是一種承諾契約，它沒有任何特定形式。它不一定要寫成文件形式，然後由雙方簽字。契約可以用清晰而明確的說話商定而成；也可由某些顯示立約意願的公開行為而產生。如果一名僱主邀請另一個人到他的工廠做工，這個人馬上開始工作而在某一段期間後他收到相應的工資，就這一點，我們即可以確定存在勞工合約。根據現行的法律，下述訂定勞工合約的方式是有效的：

1. 書面形式，應該是僱主與僱員都喜歡的形式；
2. 口頭形式，口頭以清楚表明的方式商談訂定的，包括所有主要條款；
3. 通過默認的明確行為達成的契約。

由於所有的契約總是產生于兩個方面的協商聲明（提議和接受），所以只要工人以清楚說明或默許行為表明接受僱主提出的意圖，勞工合約便已形成。當工人在合約上簽了字，或寫信說明接受合約，或以說話表示接受僱主的提議，合約即便訂定。上述這幾種形式屬明確承認方式。如果工人什麼也不說或什麼也不寫，就開始工作，那他便是默許承認接受合約提議。工人贊同合約，這一態度足以表明合約的訂定。

(續)上述只是一種舉例。還有一些規定也屬於勞動法規的範疇，而這裏是沒有提及的，例如：勞工程序法，勞工衛生及安全法。

特別有關澳門勞工立法的基本文件主要如下：

- 四月三日頒佈的第24 / 89 / M 號法令，旨在管制本澳勞資關係法律制度；
- 一九六三年十二月三十日頒佈的第45497號法令，批准了“勞動程序法”，這一法律通過七〇年三月十四日發佈的第87 / 70 號訓令，其實施範圍擴大到澳門，該訓令刊登在一九七〇年三月十四日的第11期政府公報上；
- 五月二十二日頒佈的第37 / 89 / M 號法令批准了“商業機構、寫字樓及服務行業勞工衛生與安全總則”；
- 十月二十二日頒佈的第57 / 82 / M 號法令批准了“工業部門勞工安全及衛生總則”；
- 二月十九日頒佈的第2 / 83 / M 號法律規定了對工業部門違反勞工安全及衛生法規與條例實行處分；
- 八月十日第78 / 85 / M 號法令規定了因工傷與職業病造成損失要求補償的權利；
- 六月十九日第49 / 89 / M 號法令，成立勞工暨就業司；
- 九月十八日第60 / 89 / M 號法令批准了勞工暨就業司的“勞工稽查規則”；
- 二月一日第12 / GM / 88號批示確定了輸入非技術勞工的法律制度；
- 五月十六日的第49 / GM / 88號批示確定了輸入技術勞工的制度。

一份契約書一般應包括所有主要條款，這樣，只要工人一接受，契約便訂定了。但是在勞工合約的訂定上，并不總是這樣的。

有時經常發生這樣的事情，工人只是在後來才了解有關其勞動地位的所有條款。工作的需要和害怕大胆地要求澄清問題，會使工人只限于知道勞動的時間。而其他一類問題，如在公司的職位，假期與節日、醫療，有時甚至連工資也是後來或開始工作後才知道。在這種情況下，訂定的契約可以部份以明確的方式說明，部份以默許的方式表示。工人開始工作，并默然接受他並未了解的條件的這一行為，足以說明他是贊同這些條件的。

總之，可以說澳門的勞資關係法並沒有要求勞工合約必須是書面形式的，只要有關各方以明確的聲明或默許的行為，表示自願承擔各自的義務，勞工合約便存在了。我們還應補充一點，在出現訴訟的情況時，契約的條款可以通過任何法律認可的證明手段，特別是文件和証人，重新進行修訂。

三、對當事人的要求

1. 立約的法律資格——最低年齡

關於這一點，要求有關工作者提供所具備條件具有特別的重要性，無疑地僱主對了解這一點也是感興趣的。

首先，我們應該注意，工人必須是一個人，一個自然人。不能在企業之間訂定勞工合約。在契約中工人的位置不能被一個集體所佔據。集體之間的契約另有一套不同于勞工合約的規定：包工，提供服務，買賣等等。

然後，才應該考慮其他主要方面。

法律規定，可以被僱傭的工人的最低年齡為十六歲。但可破例準許這個限制降低到十四歲，只要能事先證明其有足夠的體力從事有關職業活動^⑧。

足夠的體力檢查將由有資格的醫生進行，并且每年至少應做一次認證體格檢查，體檢證明文件應由進行檢查的人士或機構盖章予以証實，此證明應隨時向有關稽查部門人員出示，接受查驗^⑨。

⑧四月三日第24 / 89 / M 號法令第39條規定：“（最低年齡）1）任何僱主不得僱傭及利用十六歲以下的童工替其工作。2）只要僱主履行第42條1款的規定，十四歲至十六歲童工才可獲特別批准提供勞務”。

第42條1款：“當未經事先證明十六歲以下童工具有必需的體能以從事有關職業活動時，僱主不得僱傭此等童工”。

⑨四月三日第24 / 89 / M 號法令第42條第2、3及4款：

“2. 在提供服務期間，童工每年至少要作一次正常及定期健康及體格檢查，以視其是否勝任從事其服務。

3. 檢查須由合資格的醫生進行，有關費用由僱主直接負擔。

4. 第1、2款所規定遵守之證明文件，應由進行檢查的人士或機構蓋印予以証實，并應隨時向有關稽查部門人員出示驗証。

請注意，關於訂定勞工合約的資格，澳門的法律尊重與此問題有關的國際慣例^⑩。

2. 立約的法律資格——居留

另一個使僱員可以有效地訂定勞工合約的條件，是僱員應是本澳的居民。

實際上，前面多次提到的澳門現行勞工法清楚地規定，它只適用於定居在本澳的勞動者⁽¹¹⁾。

在前一部勞工法中（八四年八月二十五日頒佈的第101 / 84 / M號法令），關於外籍勞工有專門的一章（第七章）共六條（第50條至55條）來論述；而對來自中華人民共和國的華籍勞工也另有一章（第八章）一條來論述。

現行的法令沒有這樣的條款，并在其實施範圍內也排除了這些條款所規定的內容。

有關外籍或無國籍勞工的工作，在前一部法令中有幾個有趣的原則：

- 1) 必須以書面簽訂勞工合約及在勞工事務署登記備案。
- 2) 僱員必須持有在本澳合法停留的證件。
- 3) 規定與本地僱員平等的原則，禁止不公平待遇，特別是在工資方面。
- 4) 禁止僱主扣押僱員的證件。

對來自中華人民共和國的華籍勞工，則只規定：

“在本澳從事其活動的僱主可以招收來自中華人民共和國的華籍公民為其工作，但這些華籍公民應持有警方發給的身份証，或其他本澳當局承認的身份證明文件或任何臨時居留證件。”

在第101 / 84 / M號法令仍然有效的那段時間，一九八八年二月一日政府發出第12 / GM / 88號批示，這個批示被認為是針對上述法令第七和第八章內容進行調整的一個文件。

我說被認為，是因為“批示”本身是不能將比它高一級的法律文件如“法令”等予以廢除的，它只能在限定的範圍內對“法令”作出調整。另一方面，批示作為一個自主的立法文件來使用似乎也是不正確的，因為《澳門組織章程》第13條1款規定，總督的立法權是通過發佈法令來實施的。

^⑩國際勞工組織有關簽訂勞工合約的最低年齡的國際公約是第58號（1936），第59、60號（1937）和第112號（1959）。

⁽¹¹⁾“直接僱主與居民勞工之間勞資關係的訂定是自由的……”（四月三日第24 / 89 / M號法令第1條第1款）。

“本法令同樣不包括下述各類工作關係：…… d) 僱主與非居民勞工之間的勞資關係，這種關係應由現行的有關特殊規定管制”。（參見四月三日第24 / 89 / M號法令第3條第3款d項）。

事實上第12/GM/88號批示並沒有清楚指明要調整那一條法例⁽¹²⁾。

但是，問題是第101/84/M號法令被廢除了，而第12/GM/88號批示卻繼續被本澳政府做為有效的法律文件來執行⁽¹³⁾，似乎把它當作為第101/84/M號法令的一個特殊的法律⁽¹⁴⁾，但從法律技術角度來看，這種看法引起許多疑問。

(12) 葡萄牙共和國政治憲法第115條第7款規定了下面的原則：

“條例應明確說明為之規定細則的法律以及通過頒佈條例所規定的該項法律的主體與客體權能”。

憲法所規定的這一原則通過《澳門組織章程》第2條在澳門實施。

因此，所提及的批示其形式是不正規的，帶有違憲性質；如果注意到澳門存在對這類弊行進行稽查的機構，實際這一批示便會產生幾乎無用的後果及效益。

(13) 廢除某項法律意味着同樣將廢除在被廢除的法律中沒有清楚表明規定。

政府公報繼續依據第12/GM/88號批示發佈各種規定，因此我們可得出結論：政府仍認為此批示有效。

根據此批示發佈的規定始終一直照顧到下列先決條件：

1. 勞工暨就業司和財政司提供的意見。
2. 在本地居民勞工數量不能滿足工作整體的需要的情況。
3. 給予非本地居民勞工的工資水平與本澳實行的工資相吻合。
4. 在一定的限度內輸入額外勞工，不會危及企業認為可接受的居民勞工與非居民勞工的比例。
5. 對於通過勞工合約僱用的居民勞工，僱主應履行法定的義務。
6. 預期的生產額和投放市場的前景可作為接受非居民勞工的根據。
7. 有關僱主引進可接受的改進技術，并以此證明接受非居民勞工不會阻碍新技術的引進。
8. 提出申請的僱主，由于缺少勞動力，其生產潛力得不到發揮。

除了上述的先決條件外，規定還向僱主提出了如下義務：

1. 申請者必須同一個提供非居民勞工的代理機構一起呈交一份提供服務的契約。
2. 僱主要維持在其呈交申請書前三個月內為他提供服務的本地勞工的平均數。
3. 保證為其服務的居民勞工每天有工作，保證他們各自的工資，不管以什麼方式計算，其水平要與前一條提到的三個月內的平均數相同。
4. 總體上，在執行與他們有關的法律義務上，其實施與具有預期法律權力的居民勞工相同，并受到勞工暨就業司正常的稽查之保證。

但是，勞動力輸入者必須明確注意以下兩點：

1. 批准許可不是必定的，一旦在十五天內向招募單位發出免人聲明，批准書隨時可以撤銷；當出現不執行前一條規定時，批准書亦必撤銷。
2. 應有關方面請求，根據當時勞動市場的發展及其他可以接受的條件，批准書可以在六個月內進行修訂。

(14) 《民法典》第7條第3款：

“一般法律不能廢除特別法律，除非是立法者確切無疑的意圖。”

四月三日第24/89/M號法令第3條：

“3. 本法令同樣不包括下述勞資關係：

d) 僱主與非居民勞工之間的勞資關係，關係受現行的特別規例管制。

第12/GM/88號批示的序言：

“更確切地說，這是以特殊方式接受的決定，是由極其複雜的內容和急迫性所決定的。因此，它以簡單的批示予以發表，尚好似乎無任何高一層的規定對其表示反對。”

與非居民簽訂的勞工合約乃受第12 /GM/ 88 號批示所管制，這裏所指非居民包括所有沒可能通過除建立勞動關係以外的其他途徑而獲得在澳門合法居留權的人仕。這個批示所涉及內容是有關輸入勞動力作為商業需求的問題，而不是本文真正談論的勞工法。至於涉及技術勞工的問題時，應執行八八年五月十六日發佈的第49 /GM/ 88號批示。

總而言之，我們認為本澳僱主們在聘用僱員時必須注意，法律要求僱員必須是本澳居民，如果不是，就要視乎僱員是技術還是非技術勞工而依照第12/GM / 88號批示或第49 /GM/ 88號批示的規定，進行申請輸入勞工。

但就建立勞資關係本身來說，勞工法並沒有說明什麼樣的人可被認為是本澳居民。

這樣，我們必須求助於有關的進入及逗留或居住本澳之法律⁽¹⁵⁾，似乎從那裏才能得到更廣泛的解釋：所有持有在澳門合法居留證件的人，即使是短期的，都被認為是本澳居住者。

如果居留證件是短期的，一但僱員逾期非法居留時，勞動契約亦即時隨之失效。

四、有關合約目的的前提

在這一點上，我們將論述一下有關提供服務的目的必須是可能的，自然的與合法的，同時又是可以確定的，即不與公共秩序相對抗，又遵守良好的習俗⁽¹⁶⁾。

在一般地談及法律交易時，一位著名的葡國法學家曾經說過：“在現實裏不可能做到的便視為不可能的交易；例如，交出月亮；以超乎當時交通工具可及的速度將一個人從此地運送到彼地，等等⁽¹⁷⁾”。

(續) 《澳門組織章程》第13條第1款：

“總督係通過頒佈法令行使其立法權，範圍係所有只屬於本地區利益的事宜，凡屬共和國主權機構或立法會的專有範圍者則除外。

《澳門組織章程》第15條2款：

“在行使其執行職能時，總督發出訓令後應命令在政府公報內公佈，而作出批示後得按其性質訂定公佈方式”。

(15) 對此曾進行過管制的是一九六九年七月七日頒佈的第1796號立法令，但這一法令後來被一九八九年五月二日頒佈的第28 /89/ M 號法令所廢除，並於七月二日開始生效。這段期間則由七月十九日頒佈的第41 /89 / M 號法令將生效期延長六十天，後來又被第50 /89 / M 號法令延長為一百二十天。

(16) 《民法典》第280條：

“交易的客體必須具備的條件。1. 在法律交易的客體不具自然與法律的可能性、違反法律或無法確定時，這種交易屬於無效。2. 與法律制度相違背或有損良好習俗的交易是無效的。

(17) 比勒斯·德·利馬和安杜奈斯·瓦萊拉對《民法典》第280條所作的注釋。

在勞資關係范疇內，不用再列舉某些極端的例子，可以這樣說，要使一紙合約無效，合約內容所訂服務超出體力所能應付是仍不夠的還需服務本身必須是不可能實現的⁽¹⁸⁾。

有關法律上的不可能性以及一般法律交易的問題，這位法學家還舉例說：“在法律不容許情況下，承諾出售一件屬於公家的物件，這在法律上是不可能的。”⁽¹⁹⁾

這種法律上不可能性的要求，在勞動契約的範圍內意義不大，因為從契約所產生的法律關係，在僱主的引導下變成了一種“活動”，僱主所關心的是從中獲得的結果。

在法律交易的廣泛的範圍裏，法律上的不可能性同違法的區別是非常清楚的。

“當法律與交易目的處于無可克服的矛盾時，交易目的便成爲不可能；而當交易目的觸犯某項法律規定，便成爲違法。

是故，只有以另一項交易作爲目的的交易，才會出現法律上不可能的目的物，例如：一座非法建築物的承諾買賣合約。”⁽²⁰⁾

在勞資的法律關係裏，合約目的在法律上的不可能性有時會與合約的本身的非法性相混淆；例如：一份服務內容（目的）包括走私和運毒的勞工合約。

法律上的不可能性與違法在勞資關係中是兩個直覺的、完全處于雙方價值觀念中的概念，在現實中，不會給勞資法律的和諧帶來巨大的混亂。

另外的一個條件，即目的的可確定性，也是有某種實際意義的，我們認爲法律并未要求在訂定契約時，一定要將所提供服務清楚地說明。可以用一般泛泛的詞語，或甚至以選擇的方式加以說明，以便稍後時間可再確定。

以一份目的未確定的勞動契約爲例，一般都會這樣說明：不管什麼工作，僱員都必須做，其所有精力和能力必須受僱主支配，僱員幾乎處于一種奴隸的境地，失去了其人格。

(18) 《民法典》第401條第3款與1867年《法典》（第670條）的規定相和諧：“只認爲與客體有關，不僅僅是指債務人提供的服務是不可能的。”

一般規定是，提供服務的不可能性（正確理解是從一開始）會影響交易的有效性。這一規定只在客觀上認爲具體債務人提供服務的不可能性一類事情置於一旁。”（蒙特依羅·費爾南德斯，《勞工法》第五卷第255頁）

(19) 比勒斯·德·利馬和安杜奈斯·瓦萊拉對《民法典》第280條的所作的注釋。

(20) 阿利比奧·納圖對《民法典》第280條所作的注釋。

五、不遵守主要規定所產生的後果

與年齡未足十四歲的童工訂定的勞工合約無疑是無效的。同樣，與十四歲以上十六歲以下的童工訂定勞工合約，如未能證明他擁有所必需的體能時，那麼所立契約也是無效的。

與非法勞工訂定的契約同樣無效。

所訂契約的內容不能實現或者違法，也是沒有效力。

還有其他一些弊行，特別是強加意願的弊行和真實願望與所聲明願望之間的不一致，都會使契約變得無效。

不同後果的差別在於“任何一方都可以隨時提出合約無效，也可由法院正式宣佈（見《民法典》第286條）”，而廢除合約只能由確定的人在一定的期限內提出要求⁽²¹⁾。

一旦契約無效或被廢除，在常見的法律交易中，便會產生歸還僱員所曾提供的一切服務的問題，如果不可能的，則應支付價值相當的報酬⁽²²⁾。

鑒於其特殊的性質，這一規定實施于勞動契約時會產生困難，因為不可能將已提供的勞動重新歸還僱員。在無可能向僱員歸還其所付出的勞動時，只要僱員收到與其工資數額相等的報酬，契約失效產生的後果就抵消了。

這一特殊性使得普遍都接受了理論家們提出的下述立場，即：勞工合約的特殊性使得契約的失效只對將來而言，而對過去而言，一切又都在消失，就好像契約曾經是有效的一樣⁽²³⁾。

除了上述提及的後果之外，如果出現僱用未滿十四歲或未滿十六歲而又沒有必須的體能證明時，便是違法行爲，可被罰款澳門幣二千五百元至一萬二千五百元⁽²⁴⁾。

(21) 《民法典》第287條：“廢除規定. 1. 利益受到法律保障的人才可對廢除提出反駁，并只能在做為依據的弊行終止後的一年裏提出。2. 當交易還沒有完成，不須理會期限，可通過訴訟或特別途徑對廢除提出反駁”。

(22) 《民法典》第289條第1款：“不論失效聲明或是取消交易行爲都具有追溯效力的作用，對曾經提供的一切服務應予歸還，或以相應的價值補償。”

(23) 1969年11月24日頒佈的第49408號法令“私人勞工合約的法律制度”只在葡萄牙實施，沒有延伸到澳門，其中第15條專門涉及到聲明勞工合約無效或取消這一問題：

“a) 就如同在其執行期間內有效力一樣，宣佈無效或取消勞動契約都會產生後果；

b) 在契約執行期間的修改行爲（改變級別，改變工資，等等）或終止行爲（雙邊協議，辭退，僱員毀約）有效力。

c) 如果契約訂定有時限者（終止時間），這一條款不再產生正常的結果。這一點特別與中止關係制度有關。”（蒙特依羅，《勞工法》第一卷，第273頁）

(24) 四月三日第24 / 89 / M號法令（澳門勞資關係法）第50條：

“1. 因過失觸犯本法令規定，將向違例僱主執行下列罰款：（……）b) 觸犯第4條；第35至37條；第39條和40條；第42條；第44條第2款；第46條b) 款和c) 款；第47條之規定者，按違例所牽涉的每一個勞工，罰款二千五百至一萬二千五百澳門元”。

過往在澳僱用沒有合法居住証明的外國人或無國籍勞工，是違反澳門前一部勞資關係法，同樣亦受到處分⁽²⁵⁾。

但是前一部勞資關係法第56條有關僱用來自中華人民共和國華籍勞工的規定，卻沒有清楚說明對僱主實行什麼樣的罰款（參閱八月二十五日，第101 /84 / M 號法令第65條）。

上述兩種情況都被排除在現行有關勞資關係的法律之外，在法例裏我們看不到對僱用非法勞工的僱主實行任何罰款的條款。對此類僱主的處分已轉由“進入、逗留或定居法例”來規定。八九年五月二日頒佈的第28 /89 / M 號法令的條例乃由治安警察廳廳長負責執行而非勞工暨就業司。

還應注意到，儘管澳門勞資關係法不將非居民勞工列在其管制範圍內，但其中仍有一條提到了他們，即第7條第2款，要求僱主必須將外籍與無國籍勞工的名字列於僱員表內，并每年向勞工暨就業司呈報。違例者，將處以五百至二千五百澳門元的罰款（見第50條1款d項）。

六、結論

1 現時在澳門管制勞資關係的法律是八九年四月三日頒佈的第24 /89 / M 號法令，它取代了八四年八月二十五日所頒佈的第101 /84 / M 號法令。

2 在特別有關勞工合約的訂定上，以下幾點應予較大的關注：

- a) 法令並不強制雙方以書面形式訂立合約，依據第24 /89 / M 號法令第2條a款的說明，契約的存在及生效是“獨立於其外表形式的”；
- b) 只要遵守勞資關係法中規定的有利于僱員的最低權利和保障，雙方可自由對合約條款進行調整；
- c) 僱用未滿十四歲或未滿十六歲而沒有進行體檢以証實其具備必需的體能的童工時，將導致合約無效，因為這違反了法律的規定，而違法的僱主更會被處以五百至一萬二千五百澳門元的罰款；
- d) 倘契約的目的是從事違法活動，它同樣是無效的。例如：走私或運毒；

(25)八月二十五日第101 /84 / M 號法令第50條：“2. 禁止僱主與未符合上款規定，而持有護照的人訂定勞工合約。”

第65條：“1 觸犯本法令規定，將向違例僱主執行下列罰款：a) 觸犯本法令第4、5條；第38至40條；第46條；第48條；第50條；第52條；第59條及第62條之規定者，按違例所牽涉每一個勞工，罰款二千至一萬澳門元”。

- e) 另一個在立約階段十分重要的問題就是僱員是不是澳門居民的問題。雖然勞資關係法沒提及非居民勞工的問題，在訂定勞工合約的規定裏卻有重要的要求，即在第2條b款所規定“只有那些在澳門享有居留地位的人仕”才可成爲向他人提供勞務的僱員；
- f) 勞資關係法沒有特別說明居民的概念，我們必須參考進入、逗留或定居本澳的法例。依據這一法律，似乎可以這樣理解：爲體現勞資關係法的作用，所有在澳門合法停留，即使是臨時停留，都視爲居民；
- g) 關於臨時居留的居民的勞工合約的合法性，取決於其在本澳合法居留的可能性。

3. 關於僱用被澳門勞資關係法明確排除在外的非居民勞工，澳府可視其屬技術或非技術勞工而按八八年二月一日發佈的第12 /GM/88號批示或五月十六日的第49 /88 /M 號批示的規定，批准其僱用。

