

# 修訂《公共部門勞動合同制度》 諮詢文件

本文件已上載：[www.gov.mo](http://www.gov.mo)；[www.safp.gov.mo](http://www.safp.gov.mo) 及  
[www.dsrjdi.ccrj.gov.mo](http://www.dsrjdi.ccrj.gov.mo)

(諮詢期：2013年2月19日至3月20日)

行政公職局 法律改革及國際法事務局

2013年2月

## 目 錄

前 言 .....	3
第一章 行政任用合同 .....	7
第二章 創設公共部門靈活運用人力資源的機制 .....	22
第三章 個人勞動合同 .....	28
第四章 對現職人員的保障 .....	35
附 表 .....	37

## 前 言

回歸以來，特區政府持續推動公共行政的發展和改革，對公職法律制度的檢討亦是其中一項重要工作。

2004年特區政府推出《公共行政工作人員工作表現評核原則》及其後推出的《公務人員工作表現的獎賞制度》，旨在建立更客觀、公平及具透明度的人員績效評核機制，以體現激勵和改善人員表現的總體目標。2007年推出的《公務人員公積金制度》，為所有與公共部門有勞動關係的工作人員（包括採用委任和合同方式任用的人員）提供更具彈性的退休保障制度。2009年和2010年分別推出《公務人員職程制度》以及衛生範疇和教育範疇的特別職程制度，將職程制度適用於所有公務人員，並繼續貫徹公職法律制度的改革方向，逐漸使編制內及合同人員的權利義務趨向一致。2010年通過的《因執行公共職務的司法援助》，向擔任公共職務的人員因執行職務而衍生的司法訴訟提供司法援助，以完善有關人員在執行職務時的保障。2011年推出《年資獎金、房屋津貼及家庭津貼制度》，適當調整年資獎金、房屋津貼和家庭津貼的金額，規範有關發放要件及簡化相關的行政手續，以完善公務人員的福利待遇，尤其是使符合法定要件的散位

合同人員可於開始擔任職務的翌月收取房屋津貼。同年《公務人員招聘、甄選及晉級培訓》亦正式生效，對公務人員的入職及晉級的中央管理作出規範，統一編制內人員和合同人員的聘用標準和程序，以及訂立在職程內晉級的培訓制度。

上述一系列的公職法律制度改革，旨在完善公務人員的管理體制，包括公務人員的入職、在職的福利與保障，以至離職的退休安排等各方面，使公務人員的權利與義務趨向一致。隨着各項公職制度的相繼落實，目前的公職法律制度體系已較為完善。我們認為目前對公共部門以合同方式聘用人員的制度，即由編制外合同、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，是較為適合的時機。希望通過對有關制度的檢討，更好地統一公共部門的合同人員的權利和義務。

在上述三種合同中，編制外合同和散位合同主要是由 12 月 21 日第 87/89/M 號法令核准的《澳門公共行政工作人員通則》（以下簡稱《通則》）規範，而個人勞動合同則主要透過公共部門和工作人員合意訂定的合同條款所規範。隨着合同人數在公務人員比例的變動，以及針對公共部門中存在多種合同，且合同人員之間權利義務不統一的情況，我們認為有

必要對公共部門勞動合同制度作出調整。

另外，根據《通則》第 29 條規定，包工合同是由公共部門按照取得勞務的法律制度而採用，以執行特定或專門性的工作。例如，部門根據工作需要而透過包工合同向某機構或個人取得一項顧問服務。還需要指出的是，按照上述法規規定，包工合同並不構成任何與行政當局的聯繫，作為合同一方的私人不受公職制度約束，尤其不受等級從屬關係約束，即包工合同人員與公共部門並不構成勞動關係。考慮到本次諮詢範圍為公共部門中具有勞動關係的相關合同，並不涉及該種性質的合同，因此，我們建議不對包工合同作出任何調整。

基於此，行政公職局與法律改革及國際法事務局就目前公共部門勞動合同的使用情況展開調研及分析，並製作了本諮詢文件。

在此，誠邀各位就諮詢文件的內容提出意見或建議，並請於 2013 年 3 月 20 日前以下列任一方式提出書面意見或建議：

電郵地址：[consultation@dsrjdi.gov.mo](mailto:consultation@dsrjdi.gov.mo)

郵寄地址： 澳門宋玉生廣場 398 號中航大廈 6 樓

( 法律改革及國際法事務局 )

圖文傳真：2875 0813

擬將所提的意見或建議全部或部分保密的人士，請於提出書面意見或建議時清楚說明。

# 第一章 行政任用合同

## 1.1 適用範圍

公務人員包括編制內人員和編制外人員，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，屬於公共部門長期及固定的人力資源。而編制外人員則採用合同方式聘用，聘用有關人員是為了補充編制內人員的不足，因此合同人員在性質上屬於短期和臨時的人力資源。

因應社會發展及公共部門的實際工作需要，目前各公共部門已較為廣泛地使用合同方式聘用人員，使得合同人員逐漸成為特區政府公務人員隊伍中重要的組成部分。

目前編制外人員以編制外合同、散位合同和個人勞動合同聘用。以編制外合同聘用的人員主要負責處理特定項目或工作，而散位合同的目的則主要是聘用人員處理屬臨時性、短期性的工作。

上述兩種合同均由《通則》規範，公共部門使用這兩種合同聘用人員處理工作，在性質上的差異亦不大，而在進行了上述一系列公職法律的修訂工作後，編制外合同和散位合

同人員的權利和義務已基本達至一致，只在一般任用要件、適用紀律制度和終止合同賠償方面仍存在一定的差異。

在一般任用要件方面，按《通則》第 10 條規定，原則上編制外合同和散位合同人員擔任公共職務必須是澳門特別行政區永久性居民，並具備擔任職務所需的學歷資格或專業資格。然而，散位合同人員如擁有適合擔任有關職務的專業經驗或才能，可例外由行政長官以批示免除有關永久性居民資格和學歷資格的任用要件（《通則》第 27 條第 4 款）。

在適用紀律制度方面，根據《通則》第 276 條規定，紀律制度適用於公務員和服務人員。《通則》第 2 條規定公務員是指採用確定委任或定期委任方式任用的人員，而服務人員是指以臨時委任（正式進入編制前 2 年內所採用的任用方式）或編制外合同方式任用的人員。散位合同人員既不屬公務員，又不屬服務人員，所以散位合同人員不適用紀律制度。

在終止合同賠償方面，根據《通則》第 26 條規定，如行政當局終止編制外合同，合同人員可獲得終止合同當月的薪俸以及收取合同尚餘期限的報酬，但最多不得超過相當於



3 個月報酬的補償。然而《通則》沒有對公共部門終止散位合同規定任何補償。

此外，公職法律制度對公共部門應採用何種合同聘用人員，亦沒有訂定明確和統一的標準。

基於上述情況，我們建議取消編制外合同和散位合同，並創設行政任用合同取代上述兩種合同聘用人員。同時，採用行政任用合同聘用的人員將被賦予服務人員身份。

日後公共部門在聘用合同人員時，在一般情況下僅可採用行政任用合同，藉該種合同聘用的人員享有同樣的權利，並須承擔相同的義務，而包括入職條件、薪酬、福利、評核、紀律制度等也將適用同一套制度。

在達至行政任用合同聘用要件基本統一的前提下，同時考慮到《澳門特別行政區基本法》第 97 條規定，澳門特別行政區聘用專業技術人員和初級公務人員可聘用非屬永久性居民的人士擔任。我們建議，僅當公共部門有實際工作需要時，並經行政長官不可轉授權批示豁免永久性居民的一般要件後，公共部門方可採用行政任用合同聘用非屬永久性居民的人士擔任有關職務。

然而，考慮到公共部門的客觀工作需要，我們建議公共部門僅在兩種例外情況下，方可採用個人勞動合同聘用人員，以滿足公共部門對特殊性和臨時性工作的人力資源需求（詳見諮詢文件第三章）。

比較表

現行規定	諮詢文件建議
合同種類 • 編制外合同 • 散位合同 • 個人勞動合同	合同種類 • 行政任用合同 • 個人勞動合同

## 1.2 適用的法律制度

行政任用合同適用公職法律制度，包括《通則》中規定的各項制度，尤其是：

- (1) 適用公務人員職程制度，以規範人員的入職、薪俸、晉階和晉級；
- (2) 適用工作表現評核制度以及評核獎賞制度，作為評價有關人員的工作表現及激勵表現良好的工作人員；

- (3) 適用年假及缺勤制度，合同人員可根據法例規定享受年假及適用法定缺勤；
- (4) 適用津貼及補助制度，合同人員如符合法定要件可取得各項津貼和補助，例如房屋津貼、家庭津貼等；
- (5) 適用超時工作或輪值工作制度，合同人員如在辦公時間以外提供工作或被安排輪值工作，可按有關制度獲得超時工作補償或輪值津貼；
- (6) 適用公務人員公積金制度，使合同人員享有退休保障；
- (7) 合同人員將被賦予服務人員身份，從而適用紀律制度，並遵守擔任公職的各項義務。

比較表

現行規定	諮詢文件建議
適用法律制度 • 編制外合同和散位合同適用公職法律制度，但散位合同沒有類似編制外合同的終止合同的補償以及不適用紀律制度。	適用法律制度 • 行政任用合同適用公職法律制度。

## 1.3 行政任用合同的期限

### 1.3.1 試用期

根據《通則》第 27 條第 3 款 c)項規定，訂立編制外合同前，公共部門可與工作人員簽訂最長 6 個月的試用期。散位合同則沒有相關規定。

考慮到設立試用期可使公共部門評估有關人員是否具備執行受聘職務的能力，亦可使合同人員更多地了解和適應任職部門的工作。同時，經參考現行編制內人員在獲確定委任前，一般需經過 2 年的臨時委任，以考察有關人員的實際任職能力，我們建議公共部門在首次以行政任用合同聘用人员時須設試用期，而期限以 1 年較為合適。

另外，我們還建議在下列情況下可豁免試用期：

- (1) 聘任曾以相同職程擔任職務至少 1 年且終止職務未滿 1 年的人員；
- (2) 聘任沒有公務員身份的實習員；
- (3) 通過返聘制度聘用的行政任用合同人員（詳見諮詢文件第二章）。

此外，經參考現行編制內人員的情況，即公共部門為評估人員在被納入編制前（臨時委任期間）的工作表現，會按照《公共行政工作人員工作表現評核原則》的規定，對其進行評核，以最終確定其可否正式被納入編制（以確定委任方式任用），我們建議須對試用期內工作人員表現進行評核，而具體則按照《公共行政工作人員工作表現評核原則》的規定進行。如最終評核結果顯示有關人員適合擔任職務，則公共部門可按行政任用合同的一般期限聘用有關人員（詳見諮詢文件第 1.3.2）。反之，則有關合同於試用期屆滿時失效。

比較表

現行規定	諮詢文件建議
<p>試用期</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 編制外合同，公共部門與工作人員訂立有關合同前，可簽訂最長 6 個月的試用期。</li> <li>● 散位合同沒有試用期的規定。</li> </ul>	<p>試用期</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 在首次以行政任用合同聘用人員時設定 1 年的試用期。</li> </ul>
<p>—</p>	<p>可免除試用期的情況：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 聘任曾以相同職程擔任職務至少 1 年且終止職務未滿 1 年的人員；</li> <li>● 聘任沒有公務員身份的實習員；</li> <li>● 通過返聘制度聘用的行政任用合同人員。</li> </ul>

### 1.3.2 行政任用合同的一般期限

根據《通則》第 26 條第 1 款規定，編制外合同的期間不得超過 2 年，而以散位合同聘用的人員可按日提供服務，如有關合同預先訂定期限，合同期間不得超過 1 年（《通則》第 28 條）。

我們建議在一般情況下，行政任用合同的期限最長不得超過 2 年，不論是工作人員與公共部門簽訂的首份合同的期限（不包括試用期 1 年），還是續期的每份合同的期限。

比較表

現行規定	諮詢文件建議
<ul style="list-style-type: none"><li>• 編制外合同的期限不得超過 2 年。</li><li>• 散位合同提供服務可按日計算。如合同預先訂定期限，其期間不得超過 1 年。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 行政任用合同的一般期限最長不得超過 2 年，包括首份合同（不包括試用期 1 年）以及獲續期的每份合同。</li></ul>

### 1.3.3 行政任用合同的特別期限

隨着社會的發展及經濟狀況不斷變化，市民對公共服務的質和量均寄予較高的期望，為了更好回應社會的訴求和滿足公眾對公共部門提供更多持續及長期服務的需要，各公共部門已較為普遍地採用編制外合同或散位合同聘請人員。

編制外合同和散位合同人員原作為編制內人員的補充性質也產生了較大的變化，即以這兩種合同聘用的工作人員已由原來為處理特定項目或臨時性質的工作，逐漸轉變為處理屬持續及較長期的工作。因此，可以說以這兩種合同聘用的人員已成為特區政府公務人員隊伍中重要的組成部分。

我們認為，基於合同的固有特性，行政任用合同應維持有期限，同時在該合同的一般期限（最長不超過2年）的基礎上，允許公共部門根據實際工作需要，適當延長合同的存續期。這樣不但可以提高合同人員的穩定性，而且也可以減少各公共部門處理合同續期事宜的行政工作。

具體而言，我們建議公共部門在實際工作需要的前提下，如工作人員已連續服務滿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，在合同

到期時，合同人員可向部門申請將合同的期限例外延長至最多不超過 5 年。公共部門可按照工作的實際需要，決定是否給予延長合同期限。

我們建議行政任用合同人員如轉換服務部門（包括諮詢文件第二章第 2.2 建議的行政任用合同人員流動制度的情況），合同人員與新部門簽訂的首份行政任用合同的期限必須按照一般期限，即最長不得超過 2 年；合同到期時，新部門可按照以上建議的條件決定是否延長合同期限，即可考慮合同人員轉換部門前的公共部門提供的連續服務時間內的工作表現評核。

#### 諮詢文件建議

##### 行政任用合同的特別期限

行政任用合同人員同時符合下列條件時，可向部門申請將合同期限延長至最多不超過 5 年：

- 公共部門有實際工作需要；
- 工作人員已連續服務滿 4 年且在合同續期前緊接的 4 年工作表現評核均不低於“十分滿意”。



## 1.4 合同終止補償

### 1.4.1 公共部門主動終止合同

根據《通則》第 26 條規定，行政當局可於下列兩種情況下終止編制外合同：

- (1) 提前 60 日通知終止合同；
- (2) 當發生例如工作在原定期限前完成等原因（其他理由詳見附表），而隨時終止合同。

有關合同人員可獲得終止合同當月的薪俸以及收取合同尚餘期限的報酬，但最多不得超過相當於 3 個月報酬的補償。

散位合同方面，《通則》第 28 條規定，如散位合同的期間無預先訂定，公共部門可以在最少提前 30 日通知散位人員的情況下終止散位合同，但《通則》沒有規定任何補償。

此外，根據公職法律的規定，如編制外合同人員基於工作表現評核不佳或因紀律處分而被公共部門主動終止合同或不續期，即屬合同人員過錯的原因而導致被公共部門終止合同，在這兩種情況下不獲任何補償。

我們建議行政任用合同維持現行有關編制外合同的相關補償方面的制度，並結合諮詢文件第 1.1 及第四章關於取消編制外合同和散位合同以及將兩種合同人員轉由行政任用合同聘用的建議，補償制度將統一適用於行政任用合同，具體如下：

(1) 當公共部門提前 60 日通知或以下列原因主動終止行政任用合同，有關人員可按現行制度獲得補償，即可獲得終止合同當月的薪俸以及收取合同尚餘期限的報酬，但最多不得超過相當於 3 個月報酬的補償：

- a. 工作在原定期限前完成；
- b. 受聘人喪失提供原定服務的能力；
- c. 合同所定的工作已再無需要；
- d. 組織單位被撤銷。

(2) 因工作表現評核不佳或因紀律處分而被公共部門主動終止合同的情況，不獲任何補償。



#### 1.4.2 合同因存續期屆滿而失效

《通則》第 26 條規定行政當局在編制外合同期滿前 60 日內不表示續期，合同在存續期屆滿時失效，有關人員不會獲得任何補償。《通則》也沒有對不獲續期的散位合同作出任何規定。

自公務人員公積金制度生效後，於該制度登記的合同人員如因合同期滿不獲續期而被終止職務時，其可取得個人全部供款以及按照供款時間計算的權益歸屬比率取得政府供款部分。例如，已於公積金制度登記及供款 5 年的編制外合同或散位合同人員，如因合同期滿不獲續期而被終止職務，其可獲得政府供款帳戶的 25% 結餘。

考慮到現行公務人員公積金制度已覆蓋所有合同人員，而行政任用合同本身性質是有期限的，合同到期時是否給予續期須根據公共部門的實際工作需要而決定，我們建議對行政任用合同因存續期屆滿而失效的情況維持現行編制外合同和散位合同的處理方法，即行政任用合同人員除可依法領取相應的公積金供款外，將不會獲得其他補償。

比較表

現行規定	諮詢文件建議
<p>合同期滿不獲續約</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 公共部門於編制外合同期滿前 60 日內不表示續期，合同在到期時失效，有關人員不會獲得任何補償。</li><li>• 依法提取公積金供款。</li></ul>	<p>行政任用合同期滿不獲續約</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 維持。</li> <li>• 維持。</li></ul>

## 第二章 創設公共部門靈活運用人力資源的機制

### 2.1 行政任用合同人員的返聘制度

根據《通則》第 136 條至 142 條規定，公務員可以申請短期無薪假或長期無薪假，前者的期限為 1 個月至最長 1 年，期限屆滿後，有關人員可直接返回原職位；後者的期限則為 1 年以上至最多 10 年，當期限屆滿後，有關人員可向原部門申請填補其職級內的職位空缺。如原部門沒有有關職位空缺，又或原編制、原職級或原部門已被撤銷，其可在提出申請的 6 個月後，向行政公職局申請調任至其他部門或轉職。

設置無薪假制度的目的是在於保持公務員團隊穩定以及重視具有相當經驗的人才，為公務員暫時離開公職後再返回創設條件。

由於編制外合同人員和散位合同人員並不是《通則》所指的公務員，因此不適用無薪假的制度，亦沒有規定合同人員的“停薪留職”制度，如需暫時離開崗位，則只能選擇辭職。因此，為了增加合同人員的穩定性，較好平衡部門人力資源需求與合同人員個人發展需要，重視具有相當經驗的人

才，我們建議設立一套適合行政任用合同的返聘制度。行政任用合同人員在同時符合下列各項條件時，可向原任職公共部門申請重返公職：

- (1) 有關人員在公共行政當局連續服務滿 7 年且期間取得工作表現評核不低於“滿意”的評語；
- (2) 行政任用合同是因工作人員單方提出或經雙方協議終止，且有關人員並未以其他方式被行政當局任用或指派擔任其他職務；
- (3) 原任職公共部門有實際工作需要和相關職位空缺，且有關人員的行政任用合同終止至再申請返聘時尚未超過 2 年；
- (4) 原任職公共部門可無須經過開考程序而重新聘用有關人員擔任其離職前的職位（相同職程、職級、職階以及職務）。

#### 諮詢文件建議

##### 行政任用合同人員返聘的條件

- 在公共行政當局連續服務滿 7 年且期間取得工作表現評核不低於“滿意”的評語；

### 行政任用合同人員返聘的條件

- 行政任用合同是因工作人員單方提出或經雙方協議終止，且有關人員並未以其他方式被行政當局任用或指派擔任其他職務；
- 原任職公共部門有實際工作需要以及相關職位空缺；
- 合同終止至再申請入職時尚未超過 2 年；
- 原任職公共部門可無須經過開考程序而重新聘用有關人員擔任其離職前的職位（相同職程、職級、職階以及職務）。

## 2.2 行政任用合同人員的流動制度

根據《通則》第 31 至 34 條規定，公務員的調動方式包括調任、派駐和徵用。

調任屬永久性，即有關公務員將由其原部門轉往另一個部門的相同職程或另一個與原職程薪俸相同、職務性質相似及資格要件相同的職程。調任可通過由公務員提出申請，或由行政當局在說明理由和聽取公務員意見後作出。

派駐和徵用均屬短期性質，即公務員在原屬部門及實體以外的部門或實體暫時擔任職務。上述兩種調動均可由公務員提出申請或由用人部門取得公務員所屬部門的贊同意見後作出。派駐的期間最長為 1 年，且不得延長。徵用的期間



不得超過 1 年，可以相同期限續期，但總徵用期間不得超過 3 年。

公務員調動制度的設立為公共部門靈活運用人力資源，加強人才流動提供良好的渠道。

編制外合同人員和散位合同人員並不屬《通則》所指的公務員，因此，有關人員並不適用前述的公務員的調動制度。目前，合同人員如希望到其他部門擔任職務，則必須與其任職部門解除合同並離開公職，再透過法定的開考程序重新入職，並與新部門重新簽訂合同。

考慮到合同人員已成為特區政府的公務人員隊伍的重要組成部分，以及增加公共部門在人力資源方面運用的靈活性，我們認為有需要為行政任用合同人員設立一套無須經過開考程序就可在部門之間流動的制度，具體條件為：

- (1) 適用於一般公共部門及實體的行政任用合同人員；
- (2) 行政任用合同人員必須在原服務部門的現職程(指調至用人部門所擔任的相同職程) 服務最少滿 2 年；

(3) 行政任用合同人員被調至用人部門，所擔任的職程、職級及職階等應與原合同保持一致；

(4) 原服務部門簽訂的行政任用合同自動失效，行政任用合同人員須與新部門重新簽署新行政任用合同。

行政任用合同人員流動須按下列程序進行：

(1) 用人部門提出建議，並取得行政任用合同人員及其原服務部門的贊同意見；

(2) 經由行政公職局按用人部門每年編制外人員配備限額給予意見；

(3) 經用人部門的所屬監督實體及行政法務範疇監督實體的批示批准。

#### 諮詢文件建議

##### 行政任用合同人員流動制度的條件

- 適用於一般公共部門及實體的行政任用合同人員；
- 行政任用合同人員必須在原服務部門的現職程（指調至用人部門所擔任的相同職程）服務最少滿 2 年；
- 行政任用合同人員被調至新服務部門，其擔任的職程、職級及職階等應與原合同保持一致；
- 原服務部門簽訂的合同自動失效，行政任用合同人員須與新部門重新簽署新行政任用合同。

### 行政任用合同人員流動制度的程序

- 用人部門提出建議，並取得行政任用合同人員及其原服務部門的贊同意見；
- 經由行政公職局按用人部門每年編制外人員配備限額的使用情況給予意見；
- 經用人部門的所屬監督實體及行政法務範疇監督實體的批示批准。

## 第三章 個人勞動合同

目前，部分公共部門可透過本身專有人員通則聘用個人勞動合同人員，例如民政總署、貿易投資促進局、澳門大學、澳門理工學院等。考慮到專有人員通則的特殊性，因此該類合同不屬本次諮詢文件的檢討範圍。

根據諮詢文件第一章的建議，一般情況下，公共部門僅可採用行政任用合同聘用人員，個人勞動合同將作為一種例外的聘用方式，僅在以下兩種情況下方可採用：

- (1) 聘用個人勞動合同人員擔任顧問及專業技術職位；
- (2) 聘用臨時工作人員。

### 3.1 聘用個人勞動合同人員擔任顧問及專業技術職位

#### 3.1.1 適用範圍

考慮到公共部門為了履行某些特定職務需要一些專業範疇的技術人員提供協助（例如在某些大型基礎建設項目上聘用專業人士），而有關人員的聘用條件難以適用一般公職法律的入職要件、學歷、專業資格及薪酬等，而需採用相對彈性的聘用條件，因此，在這種情況下，公共部門以個人勞

動合同方式聘用有關人員具有客觀上的需要。

我們建議公共部門基於實際工作需要可採用個人勞動合同聘用擔任顧問及專業技術職位的人員，以作為本地人力資源的補充。具體而言，將來公共部門可藉個人勞動合同並按照《基本法》第 99 條的規定，從澳門以外聘用人員擔任顧問及專業技術職位。

### **3.1.2 聘用擔任顧問及專業技術職位人員的條件和程序**

我們建議可採用個人勞動合同聘用人員擔任顧問及專業技術職位的條件如下：

- (1) 公共部門有實際工作需要；
- (2) 公共部門於本地聘用人員時，所聘用職位所需提供職務內容與一般職程或特別職程的職務內容無法對應，且在該公共部門本身組織法規中已規定可採用個人勞動合同聘用人員的情況下，方可採用個人勞動合同聘用有關人員；
- (3) 採用個人勞動合同從澳門以外聘用人員時，則按照《基本法》第 99 條的規定處理；

(4) 個人勞動合同人員的權利和義務可由合同訂定並須補充適用公職法律制度。

另外，按上述條件並採用個人勞動合同聘用擔任顧問及專業技術職位的人員時，仍須符合下列聘用程序：

- (1) 聘用部門必須說明理由；
- (2) 經由行政公職局發表意見；
- (3) 經行政長官不可轉授權的批示批准。

### **3.1.3 權利及義務**

如上所述，採用個人勞動合同聘用擔任顧問及專業技術職位的人員的各項權利及義務均可由合同訂定，故工作人員的薪酬及其他福利可不同於公職法律制度的規定，如合同未有訂定的事宜則須補充適用公職法律制度，尤其是適用工作表現評核制度以及紀律制度。例如，倘個人勞動合同內並沒有訂定強制性假日提供超時工作補償，則透過補充適用公職法律中的超時工作制度而獲得補償。

## 諮詢文件建議

### 於本地或從外地聘用人員擔任顧問及專業技術職位的條件

- 公共部門有實際工作需要；
- 公共部門於本地聘用人員時，所聘用職位所需提供職務內容與一般職程或特別職程的職務內容無法對應，且在該公共部門本身組織法規中已規定可採用個人勞動合同聘用人員的情況下，方可採用個人勞動合同聘用有關人員；
- 採用個人勞動合同從澳門以外聘用人員時，則按照《基本法》第 99 條的規定處理。

### 聘用程序

- 聘用部門必須說明理由；
- 經由行政公職局發表意見；
- 經行政長官不可轉授權的批示批准。

### 權利和義務

- 個人勞動合同人員的權利和義務可由合同訂定並補充適用公職法律制度，尤其是適用工作表現評核制度以及紀律制度；
- 合同未有訂定的事宜補充適用公職法律制度。

## 3.2 聘用從事臨時工作的人員

### 3.2.1 適用範圍

公共部門除須處理日常工作外，還須處理屬臨時性、突發性、階段性或季節性的工作，例如“非典”的防疫工作、

人口普查或公共泳池救生服務。

根據諮詢文件建議，行政任用合同將作為公共部門日後聘用合同人員的主要方式，而行政任用合同的一般期限為最長 2 年，並在特定情況下可延長至最多 5 年。因此以行政任用合同聘用上述從事臨時工作的人員並不適宜。

此外，按諮詢文件建議，行政任用合同將受公職法律制度規範，基於《公務人員職程制度》和《公務人員招聘、甄選及晉級培訓》規定的開考程序包括發佈開考通告、報考、准考、甄選及評分等多個環節，對人員的招聘和甄選程序有較為明確和嚴謹的要求，較難滿足部門聘用處理臨時性、突發性、短期性工作的人員的實際需要。

因此，我們建議公共部門可透過個人勞動合同聘用執行臨時性、突發性、階段性或季節性工作的人員。

### **3.2.2 聘用從事臨時工作的人員的條件和程序**

我們建議聘用從事臨時工作的人員須同時符合下列條件：

- (1) 公共部門有實際工作需要；



(2) 合同期限最長不得超過 1 年，且不能續期，但在發生重大危險和意外事件的情況下，經行政長官不可轉授權的批示批准除外（例如：自然災害和嚴重疫情）；

(3) 合同終止後 3 個月內，原聘用從事臨時工作的人員的部門不得再與該名工作人員簽訂個人勞動合同。

另外，我們建議聘用從事臨時工作的人員的程序如下：

(1) 聘用部門必須說明理由；

(2) 經由行政公職局發表意見；

(3) 經行政長官不可轉授權的批示批准。

### **3.2.3 權利及義務**

如諮詢文件第 3.1.3 所述，我們建議採用個人勞動合同聘用從事臨時工作的人員的各項權利及義務可透過合同訂定，如合同未有訂定的事宜則補充適用公職法律制度。但是，基於臨時合同的固有特性，有關人員將不適用工作表現評核制度及公積金制度。

## 諮詢文件建議

適用範圍
<ul style="list-style-type: none"><li>- 執行臨時性或突發性的工作；</li><li>- 執行階段性或季節性的工作。</li></ul>
聘用條件
<ul style="list-style-type: none"><li>- 公共部門有實際工作需要；</li><li>- 合同期限不得超過 1 年，且不能續期，例外情況下可經由行政長官不可轉授權的批示批准延長聘用；</li><li>- 合同終止後 3 個月內，原聘用從事臨時工作的人員的部門不得再與該名工作人員簽訂個人勞動合同。</li></ul>
聘用程序
<ul style="list-style-type: none"><li>- 聘用部門必須說明理由；</li><li>- 經由行政公職局發表意見；</li><li>- 經行政長官不可轉授權的批示批准。</li></ul>
權利和義務
<ul style="list-style-type: none"><li>- 個人勞動合同人員的權利和義務可透過合同訂定，如合同未有訂定的事宜則補充適用公職法律制度，但工作表現評核制度及公積金制度除外。</li></ul>

## 第四章 對現職人員的保障

按照本諮詢文件的修改建議，編制外合同和散位合同將合併為行政任用合同，除合同的名稱有所更改外，其所有權利包括薪俸、晉級、津貼和補助、缺勤、年假、所在退休撫恤或公積金制度下享有的權利均獲保留。同時，編制外合同和散位合同所提供的服務時間亦會計入行政任用合同的服務時間。

在個人勞動合同方面，考慮到有關工作人員的權利和義務是透過部門和工作人員協商訂定的，因此我們建議在新制度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。

如個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，則可向所屬部門申請並獲部門同意後，可選擇訂立行政任用合同，有關人員將從過往的由雙方協商合同內容轉為受公職法律制度規範和保障。

另外，考慮到行政任用合同將有其專用印件，如在法律生效日要求將所有部門的編制外合同和散位合同改用行政

任用合同的專用印件，將對部門的工作構成一定的壓力，因此我們建議在法律生效之日所有以編制外合同和散位合同方式任用的人員均被視為按行政任用合同任用的人員，待有關人員於合同續期時才改用行政任用合同印件簽訂合同。

## 附表

類別	<p>現行法例規定</p> <p>12月21日第87/89/號法令核准</p> <p>《澳門公共行政工作人員通則》</p>
合同種類	<p style="text-align: center;">第十九條（任用方式）</p> <p>任用得以委任或合同方式作出。</p> <p style="text-align: center;">第二十一條（合同）</p> <p>一、合同之形式有：</p> <p>a) 編制外合同；</p> <p>b) 散位合同。</p> <p>二、上款所指之合同須以書面方式訂立，為此須使用專用印件。</p>
合同期限及續期	<p style="text-align: center;">第三分節 編制外合同</p> <p style="text-align: center;">第二十六條（規則）</p> <p>一、編制外合同之期間不得超過兩年，並得以相同或較短之期間續期。</p> <p style="text-align: center;">第四分節 散位合同</p> <p style="text-align: center;">第二十八條（規則）</p> <p>一、訂立及執行散位合同時，應遵守下列規則：</p> <p>a) 即使已預先訂定提供服務之日數，服務仍屬按日提供，並以默示方式續期至既定日數告滿或合同終止；</p> <p>b) 如預先訂定散位合同之期間，該期間不得超過一年，但不影響連續續期；</p>

<p style="text-align: center;">類別</p>	<p style="text-align: center;">現行法例規定 12月21日第87/89/號法令核准 《澳門公共行政工作人員通則》</p>
<p style="text-align: center;">公務員調動制度</p>	<p style="text-align: center;">第五節 調動方式 第三十一條 (一般原則)</p> <p>調動之方式分為：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 調任；</li> <li>b) 派駐；</li> <li>c) 徵用。</li> </ul> <p style="text-align: center;">第三十二條 (調任)</p> <p>一、調任係指應公務員申請，又或由行政當局在適當說明理由之情況下，經聽取公務員之意見後，主動將公務員轉往其原屬編制以外之另一編制。</p> <p>二、調任係轉往相同職程及職級之空缺，又或轉往不同之職程，但須薪俸相同、職務性質相似及資格要件相同。</p> <p>三、調任須經許可，並須事先取得原部門之意見。</p> <p style="text-align: center;">第三十三條 (派駐)</p> <p>一、派駐係指公務員在其原屬部門或機構以外之部門或機構暫時擔任職程及職級相同之職務；派駐期不得超過一年，且不得延長。</p>

<p>類別</p>	<p>現行法例規定 12月21日第87/89/號法令核准 《澳門公共行政工作人員通則》</p>
	<p>二、派駐係應公務員申請或由當事部門取得原部門之贊同意見後主動為之。</p> <p>三、應公務員要求或經兩部門協議，得隨時終止派駐。</p> <p>四、處於派駐狀況之公務員：</p> <p>a) 不占其駐在部門編制內之職位；</p> <p>b) 其薪俸由原部門支付，但不影響收取因在駐在部門擔任職務而應得之補充性報酬；</p> <p>c) 維持與原部門之聯繫，處於派駐狀況時所提供服務之時間計算入原部門之服務時間內，而有關職位不得以任何方式被填補。</p> <p>五、派駐得轉換為徵用。</p> <p style="text-align: center;"><b>第三十四條</b> (徵用)</p> <p>一、徵用係指公務員在其原屬實體或部門以外之實體或部門暫時擔任職級與原職級相同或高一級之職務；如屬後者，該公務員須在現職級工作最少滿一年，且工作評核不低於“良”。</p> <p>二、徵用係應公務員申請，或由徵用部門取得原部門之贊同意見後主動為之。</p> <p>三、徵用期不得超過一年，得以相同期限續期，最多至三年。</p> <p>四、應公務員要求或經兩部門協議，得隨時終止徵用。</p>

<p>類別</p>	<p>現行法例規定 12月21日第87/89/號法令核准 《澳門公共行政工作人員通則》</p>
	<p>五、處於徵用狀況之公務員：</p> <p>a) 不佔徵用機關編制內之職位；</p> <p>b) 其薪俸由徵用機關支付；</p> <p>c) 可選擇收取原薪俸；</p> <p>d) 繼續保持原職位據位人之身分，以徵用方式提供服務之時間計算入原職位之服務時間內。</p> <p>六、原職位得以署任方式由他人出任；但該職位如屬出缺時予以取消者，不在此限。</p> <p>七、被徵用於相同職級擔任職務之公務員，如在其原編制升級，則該徵用亦自動轉至新職級。</p>
<p>公務員無薪假制度</p>	<p>無薪假 第一百三十六條 (列舉)</p> <p>得批給下列無薪假：</p> <p>a) 短期無薪假；</p> <p>b) 長期無薪假；</p> <p>c) 因公共利益之無薪假。</p> <p>第一百三十七條 (批給之要件)</p> <p>一、無薪假僅得批予確定委任且同時符合下列要件之公務員：</p> <p>a) 現職且非正受紀律程序追究；</p>



<p>類別</p>	<p>現行法例規定 12月21日第87/89/號法令核准 《澳門公共行政工作人員通則》</p>
	<p>b) 無拖欠公鈔局款項；</p> <p>c) 不致對部門之工作造成不便。</p> <p>二、無薪假之批給取決於利害關係人向總督申請，其內應載明擬請假之期間。</p> <p>三、經長期無薪假後重新擔任職務未滿三年，或經短期無薪假後重新擔任職務未滿一年，不得批給短期無薪假。</p> <p>四、以確定委任公務員身分提供實際服務滿五年，或經長期無薪假後重新擔任職務滿三年，方得批給長期無薪假。</p> <p>五、短期無薪假後得緊接一長期無薪假，而兩假之間無需提供實際服務之期間，但兩假之總時間不得逾長期無薪假之上限。</p> <p>六、公務員應將享受無薪假期間之聯絡地點通知所屬部門。</p> <p style="text-align: center;"><b>第一百三十八條</b> <b>(中斷及終止)</b></p> <p>一、基於工作需要，總督得以批示隨時中斷或終止無薪假。</p> <p>二、應利害關係人說明理由之申請，在無薪假結束前，總督得以批示終止之，但不影響長期無薪假之規定。</p> <p>三、公務員在無薪假期間申請退休、到達年齡上限或被認為絕對無工作能力時，自有關批示公布之日起，獲發其應得之臨時退休金，但如已享受之無薪假期間少於一年，則自享受滿一年之日起，獲發退休金。</p>

<p>類別</p>	<p>現行法例規定 12月21日第87/89/號法令核准 《澳門公共行政工作人員通則》</p>
	<p>第一百三十九條 (短期無薪假) 短期無薪假之批給期間下限為一個月，上限為一年。</p> <p>第一百四十條 (長期無薪假) 一、長期無薪假之批給期間須逾一年，上限為十年。 二、公務員有權按其中止職務之年度內提供服務每滿一個月，收取2.5日薪俸作為金錢補償。 三、公務員一旦處於長期無薪假狀況，其原職位即定為空缺，自該假開始起一年內不得申請回任，或處於長期無薪假狀況滿十年後亦不得申請回任。</p> <p>第一百四十一條 (效力) 處於短期無薪假或長期無薪假狀況之公務員，不得擔任任何公共職務，尤其不得以包工方式或以個人勞動合同方式為之，亦不得參加開考或升級，以及無權收取任何報酬，且無薪假之期間及回任前之期間不為任何效力而計算；但繼續有為衛生護理作扣除者，則仍得享有衛生護理服務。</p> <p>第一百四十二條 (回任) 一、享受長期無薪假之公務員申請回任後，有權填</p>

<p>類別</p>	<p>現行法例規定 12月21日第87/89/號法令核准 《澳門公共行政工作人員通則》</p>
	<p>補其職級或同等職級內所配備職位之首個空缺或在申請後出現之空缺。</p> <p>二、如無空缺或原部門、編制、職級或官職已撤銷，公務員得按其所具備之法定要件投考相應之職級職位，或自申請回任之日起六個月後，向行政暨公職司申請，以便該司採取進行下列程序所需之措施：</p> <p>a) 調任至其他部門；</p> <p>b) 轉職，如屬不可能調任之情況。</p> <p>三、上兩款之規定不妨礙填補在提交申請之日已開考之空缺。</p> <p>四、根據上述各款之規定等待空缺之公務員，維持處於無薪假之狀況。</p> <p>五、獲准回任前，必須根據進入公職之規定，接受健康檢查。</p> <p>六、如無薪假持續逾十年，而公務員未在該期限屆滿前申請回任，則其與行政當局之聯繫以免職方式自動消滅，但不影響法定之退休權利。</p>