

不以合理理由解除勞動合同的賠償

(文章內容以見報日的法例為依據)

2021.02.08 見報

我們時常會聽到，由於某僱主在無合理理由解除與僱員的勞動合同後，沒有按照法律規定向僱員作出賠償或賠償不足，被勞工事務局開立卷宗調查，最後甚至被檢察院檢控。所以今天會為大家介紹僱主不以合理理由解除勞動合同時必須遵守的規定。

按照《勞動關係法》的規定，勞動合同分為“具確定期限的合同”、“具不確定期限的合同”及“不具期限的合同”。倘若僱主不以合理理由解除的合同為“具不確定期限的合同”或“不具期限的合同”，須按下列規定向僱員作出賠償：

勞動關係的期間	僱員有權收取的賠償數額
試用期完成後至一年	七日的基本報酬
一年以上至三年	每年十日的基本報酬
三年以上至五年	每年十三日的基本報酬
五年以上至七年	每年十五日的基本報酬
七年以上至八年	每年十六日的基本報酬
八年以上至九年	每年十七日的基本報酬
九年以上至十年	每年十八日的基本報酬
超過十年	每年二十日的基本報酬

如果勞動關係期間為完整的年度，則可直接按上表的規定計算賠償金額，但如果非完整的一年，則僱員勞動關係終止的年度的年資按工作的月數計算，每一個月或不足一個月但足十五日計算十二分之一。例如某僱員工作了七年兩個月零十五日（即七年

以上），當中七年按每年十六日計算，有權收取一百一十二日的基本報酬，另外的兩個月零十五日則有權收取四日的基本報酬，即一共有權收取的賠償為一百一十六日的基本報酬。

此外，按照法律規定，僱員有權收取的賠償金額是有上限的，無論勞動關係多長，賠償的最高金額以在解除合同當月僱員的基本報酬的十二倍為限，且用於計算賠償的月基本報酬的最高金額為二萬一千澳門元。也就是說，目前僱員有權收取的最高解僱賠償金額為二十五萬二千澳門元。當然，法律並不限制僱主與僱員可另行協定更高的金額。

倘若僱主不以合理理由解除的合同為“具確定期限的合同”，則按照《勞動關係法》的規定，僱主須向僱員支付的賠償按解除日至合同到期日之間的時間計算，每滿一個月或不足一個月須支付相應於三日的基本報酬，例如還有七個月零十日才約滿，則要賠償二十四日的基本報酬。

至於外地僱員，由於《聘用外地僱員法》規定僱主與外地僱員建立的勞動關係，尤其涉及權利、義務和保障的事項，補充適用《勞動關係法》，而僱主與外地僱員訂立的勞動合同必須有確定期限，不得轉換成不具期限合同，因此，上述賠償規定同樣適用於僱主不以合理理由解除外地僱員勞動合同的情況。

要注意的是，按照《勞動關係法》的規定，勞動關係終止之日起計九個工作日內，僱主須全數支付被解僱僱員應得的款項，包括上述的賠償，否則須負上輕微違反的刑事責任，不僅須支付有關款項，法院尚會按違法行為所涉及的每一僱員，向僱主科處五千元至一萬澳門元的罰金。

註：本文主要參閱《勞動關係法》第 16 條、第 70 條、第 77 條、第 85 條，以及《聘用外地僱員法》第 20 條及第 24 條規定。