

《工会法》（四）

第 6/2024 号法律《工会法》及第 25/2024 号行政法规《工会法施行细则》，于二零二五年三月三十一日起正式生效，早前为大家介绍了工会及工会联合会的机关及机关据位人的规定。今天再为大家介绍工会及工会联合会的职权与义务，对行使工会权利的保障，以及机关据位人的合理缺勤等规定。

工会及工会联合会具有哪些职权？

工会及工会联合会的职权包括：代表会员处理和协商其个人劳资纠纷或争议事宜，但属法律另有规定者除外；就劳动条件和职业安全健康等事宜代表会员向雇主发表意见；就劳动范畴的立法事宜发表意见；提供促进就业的辅助措施；举办职业培训；提供社会服务；行使依法获赋予的其他职权。

工会联合会亦可向其会员辖下的会员行使上述职权。

需补充说明的是，对于未获登记为工会或工会联合会的团体，不得行使“代表会员处理和协商其个人劳资纠纷或争议事宜”的职权。工会及工会联合会在行使上述职权时，必须先取得会员的同意，且会员同一时间只可由一个工会或工会联合会代表。过程中，会员亦可随时提出终止或指定由另一工会或工会联合会代表；此情况下，则终止原有工会或工会联合会的代表。

工会及工会联合会具有哪些义务？

工会及工会联合会须遵守《工会法》所规定的通知和申报的义务，例

如：属修改章程、变更机关据位人，又或加入或退出外地的组织或团体的情况，须向劳工事务局作出通知（如加入外地非雇员性质的组织或团体，须事先获行政长官许可）；每年四月及十月须向劳工事务局申报过去六个月已参加及合办（涉及外地组织或团体）的活动；每年四月须向劳工事务局提交年度申报（当中包括机关据位人名单、会员数目和经执业会计师审核的年度账目等）。

至于其他应遵的义务，包括：须依法进行与其宗旨相关的活动，且有关活动不得危害澳门的公共秩序及卫生，亦不得影响社会基本运作所需的公共服务，以及其他不可缺少的紧急服务的持续和有效运作；须遵守经费的取得和用途的规定；须记录和保存现有会员的数据等。

对行使工会权利的保障

为体现自由结社原则和平等原则，《工会法》明确规定，禁止任何人妨碍或限制他人组织、加入或退出工会，又或参加或不参加工会活动，但法律另有规定者除外；禁止雇主或其代表因雇员行使组织或加入工会、参加工会活动，又或担任工会的职务等权利而作出损害雇员的行为（例如：解雇、降职、调职、降低报酬等）。对于求职者而言，亦禁止雇主或其代表以求职者不加入或退出工会、不参加工会活动作为聘用或给予优惠的条件。违反相关规定构成轻微违反，按违法行为所涉及的每一人士，科二万至五万澳门元罚金。

机关据位人的合理缺勤

《工会法》亦规定，除法律另有规定外，雇员作为机关据位人因从事领导活动而缺勤，视为合理缺勤。领导活动是指因行使工会职权或与实现工会宗旨相关的活动，但不包括仅具联谊或礼节性质的活动。在缺勤日数

方面，每历年最多六个工作日，而每月缺勤最多一个工作日。至于通知方面，雇员须至少提前三日通知雇主，或如属不可预见的情况，则须尽早通知雇主；此外，亦须提交缺勤证明。同时，机关据位人在进行上述活动时，不得影响澳门的公共秩序或社会基本运作所需的公共服务及紧急服务的持续和有效运作。

此外，劳工事务局亦会透过信息途径（包括该局网站：www.dsal.gov.mo）对外公布和更新工会及工会联合会的名单及相关信息。

注：本文内容主要参考第 6/2024 号法律《工会法》第 19 至 27 条、33、34 条规定，以及第 25/2024 号行政法规《工会法施行细则》第 7、10 至 14 条。



第 6/2024 号法律《工会法》全文



第 25/2024 号行政法规
《工会法施行细则》全文