
監管概覽

法律及法規

下文所載為有關本集團於澳門營運之澳門法律及法規若干方面之概要。

澳門

規管商業公司以及其擁有人的一般制度乃根據以下法律建立：

澳門商法典

澳門商業登記法典

澳門民法典

根據澳門商法典第61條，商業登記旨在公開商業企業家及企業之法律地位，以確保交易受法律保障。所有相關的商業註冊均由商業及動產登記局負責。

工程執照

建築工程法律框架內的法律乃根據以下法律制定：

第79/85/M號法令 — 《都市建築總章程》

第24/2009號行政法規修訂「《都市建築總章程》」

第44/91/M號法令 — 《建築安全與衛生規章》

第34/93/M號法令 — 《適用於職業性噪音的法律制度》

第54/94/M號法令 — 《預防和控制環境噪音的法規》

第24/95/M號法令 — 《核准防火安全規章》

第46/96/M號法令 — 《澳門供排水規章》

第47/96/M號法令 — 《地工技術規章（地工技術工程規章）》

第56/96/M號法令 — 《屋宇結構及橋樑結構之安全及荷載規章》

監管概覽

第2/91/M號法律 — 《環境綱要法》

第8/2014號法律 — 《預防和控制環境噪音》

第60/96/M號法令 — 《鋼筋混凝土及預應力混凝土結構規章》

第63/96/M號法令 — 《水泥標準》

第64/96/M號法令 — 《鋼筋混凝土用熱軋鋼筋標準》

第32/97/M號法令 — 《擋土結構與土方工程規章》

第42/97/M號法令 — 《混凝土標準》

第1/2015號法律 — 《都市建築及城市規劃範疇的資格制度》

第79/85/M號法令制訂管制進行土木工程之工程計劃審閱及核准案卷以及准照發給及稽查的行政性質規則。未經土地工務運輸局核准有關工程計劃及發給相關准照，不得進行新建築物施工、對現有建築物進行重建、修葺、維修、更改或擴建工程、建築物的拆卸，以及任何導致地形改變的工程或工作。

為進行上述工程，利害關係人須填妥由土地工務運輸局提供的專用表格，向該局通知擬進行的工程項目，以及預計動工及竣工日期，並附同已在該局註冊的建築公司或建築商簽署的聲明書，以及該局要求遞交與工程相關的其他文件。

經查核利害關係人遞交的上述的文件後，該局須在上述的表格加蓋專用印章，並將之發回予利害關係人而利害關係人在進行工程時，必須將表格張貼在工程地點的當眼處。

該局具職權監察對上述法令及其補足法例的遵守情況。僅在澳門本地註冊的法人方得獲該局核准有關工程計劃及發給相關的工程准照。有關對該局審核的工程計劃、或有關工程計劃草案及修改工程計劃，須經由預先在該局註冊的技術員簽署。有關已核准計劃之工程的指導，須由在土地工務運輸局註冊的合資格技術員進行。有關已核准計劃之工程的施工，只可由經在該局註冊之建築公司或建築商進行。施工過程中，容許透過合約形式聘用或判給他人按照已核准的工程計劃內容進行指定的工程項目。

監管概覽

建築公司及建築商資格的審定，按其向該局遞交之申請書，連同所擁有的技術工具名表，及已完成工程名單進行。

根據第1/2015號法律第17條及第18條第1款，僅私營部門的技術員及至少聘有一名已註冊技術員的自然人商業企業主及公司可向土地工務運輸局申請註冊，以負責編製計劃、指導或監察工程。註冊的有效期於註冊翌年年底屆滿。註冊續期須於註冊屆滿後的公曆年十一月一日至十二月三十一日間進行。

根據第1/2015號法律第18條第2款，民事責任保險對註冊及註冊續期至關重要，技術員、自然人商業企業主及公司須購買一份有效的民事責任保險，以承保執行編製計劃、指導或監察工程時所造成的損害。

稅收合法性

企業稅主要根據以下法律制訂法律框：

第15/77/M 號法律

第16/84/M 號法令

第16/85/M 號法令

第60/GM/97號批示

第102/GM/96號批示

第26/GM/99號批示

第11/2016號法律

監管概覽

所得稅補充主要根據以下法律制訂法律框：

第21/78/M 號法律

第12/80號批示

第49/80號批示

第15/96/M 號法律

第59/GM/97號批示

第12/2003號法律

第4/2005號法律

第11/2016號法律

根據澳門營業稅規章第2條第1款，從事任何工商業活動的自然人或法人須繳納營業稅。然而，根據第11/2016號法律第11條，第15/77/M 號法律所附的澳門營業稅規章表1及表2（於十二月三十一日獲批核）所載列之活動獲澳門特別行政區政府豁免繳納二零一七年營業稅。

所得補充稅是徵收境內任何居住地的自然人或法人所賺取的總收入。根據第11/2016號法律第20條，所得補充稅規章第7條列明的適用稅率於九月九日經第21/78/M 號法律批核，二零一六年的免稅額為600,000澳門元。當收入超過該金額時，將按12%的稅率納稅。

勞工、健康及安全

有關僱用澳門本地及外地員工的法律框架乃根據以下法律制訂：

第7/2008號法律 — 《勞動關係法》

第40/95/M 號法令（《僱員賠償保險條款》）

第37/89/M 號法令（《商業場所、辦事處場所及勞務場所之衛生與安全總規章》）

第13/91/M 號法令（《違反商業場所、辦事處場所及勞務場所之衛生與安全總規章罰則》）

監管概覽

第4/2010號法律（《社會保障制度》）

第142/2016號行政長官批示（《修改每月退休金、殘疾津貼及福利補貼金額》）

第357/2016號行政長官批示（《僱員及僱主的供款金額及各自供款比例》）

第13/2010號行政法規（《規範聘用外地僱員許可內設定的條件或負擔規章》）

第21/2009號法律（《聘用外地僱員法》）

第8/2010號行政法規（《聘用外地僱員法施行細則》）

第17/2004號行政法規（《禁止非法工作規章》）

第7/2008號法律《勞資關係法》是訂定勞動關係的一般制度。在澳門的勞動關係範圍內，僱主有權根據相關法規訂明提供工作時所應依循的規定，並可為此制定載明工作安排及工作紀律的企業規章，但其施行不可使僱員的工作條件低於該法律之規定。根據同一法律第33條有關正常工作時間之規定，僱員每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時。僱員在每週有權享受連續二十四小時的有薪休息時間。而勞動關係滿一年的僱員，於翌年有權享受不少於六個工作日的有薪年假。倘僱主因不履行第7/2008號法律規定的義務而構成違法行為，除被科處處罰以及繳納罰金或罰款外，並不免除違法者履行仍屬可履行的有關義務。

第40/95/M 號法令《僱員賠償保險條例》適用於彌補因工作意外及職業病所引致之損害之制度。其範圍包括在任何行業提供服務之僱員，享有該法規所規定之對工作意外及職業病所引致之損害之彌補權。如在澳門招聘而為在澳門合法從事業務之僱主提供服務之僱員，在外地發生工作意外，該受害人可收取該法規所規定之給付，但發生意外地點之法律賦予受害人及其家人享有彌補權之情況除外。若發生意外地點之法律賦予之彌補是低於該法規所規定之彌補，僱主應負擔有關之差額。僱主應為其僱員強制購買保險，以保障並補償給因工作意外及職業病受損的僱員。

監管概覽

第4/2010號法律是訂定社會保障制度。其目的是為澳門居民提供基本的社會保障，尤其是養老保障，以改善居民的生活素質。所有與他人建立勞動關係的僱主，須在社會保障基金註冊，以履行供款責任。受益人（即僱員）及僱主有義務向社會保障基金進行供款。社會保障制度包括殘疾金、失業津貼、出生津貼、結婚津貼及喪葬津貼。該制度亦可包括經行政長官核准的特定援助計劃內的其他社會保障措施。

根據第21/2009號法律《聘用外地僱員法》的規定，僱主如需聘用非本地居民在澳門工作，必須事先獲得聘用許可，有關申請須向澳門人力資源辦公室提出。申請獲得批准後，受聘的非本地居民亦須到治安警察局申請僱員身份之逗留許可及辦理「外地僱員身份認別證」後方可在澳門工作。該法律第五條第一款規定下列者可獲許可聘用外地僱員：(1) 澳門居民；(2) 住所或場所設於澳門的法人；(3) 在澳門設有商業或工業場所的非本地居民。

第8/2010號行政法規規範外地僱員聘用許可的授出、逗留許可的授出、聘用費的繳付及徵收聘用費所得的用途。聘用許可的申請須載明僱主擬提供予外地僱員的工資及其他主要勞動條件。非本地居民在獲發以「外地僱員逗留許可」後，且僅在該許可維持有效的情況下，方可在澳門工作。僱主須在每年一月、四月、七月及十月，以式樣經社會保障基金核准的憑單繳付前一季度的聘用費。徵收聘用費所得，屬社會保障基金的收入。

勞工暨就業局、治安警察局或海關如認為非居民所從事的活動不符合上指的情況，將立即通知該非澳門居民提供服務的澳門的自然人或法人，該自然人或法人在獲悉通知後應立即終止該非居民的活動。

違反《禁止非法工作規章》第4條所規定的限制及條件的澳門的涉事僱員，按第6/2004號法律第16條各處以20,000.00澳門元至50,000.00澳門元的罰款及負上刑事責任。

監管概覽

香港

以下為與本集團於香港的業務有關的香港法律及法規若干方面的概要。

僱傭條例（香港法例第57章）

工資定義

「工資」指支付予僱員作為其所做或將要做的工作的所有報酬、收入、津貼（包括交通津貼、勤工津貼、佣金及超時工作薪酬）、小費及服務費，不論其名稱或計算方法，但不包括：

- (a) 僱主提供的居所、教育、食物、燃料、水電或醫療的價值；
- (b) 僱主對任何退休計劃的供款；
- (c) 屬於賞贈性質或僅由僱主酌情發給的佣金、勤工津貼或勤工花紅；
- (d) 非經常性的交通津貼、任何交通特惠的價值或僱員因工作引致的實際開銷的交通津貼；
- (e) 僱員支付因工作性質引致的特別開銷而須付給僱員的款項；
- (f) 年終酬金或屬於賞贈性質或僅由僱主酌情發給的每年花紅；及
- (g) 完成或終止僱傭合約時所付的酬金。

僱員可得的年終酬金、產假薪酬、待產假薪酬、遣散費、長期服務金、疾病津貼、假日薪酬、年假薪酬及代通知金，均根據上述工資的定義計算。

計算上述款額時，亦須將超時工作薪酬包括在內，惟：

- (a) 超時工作薪酬屬固定性質；或
- (b) 超時工作薪酬在過去12個月內每月平均款額不低於該僱員在同期的平均月薪的20%。

監管概覽

支付工資

工資在工資期最後一天完結時即到期支付，僱主必須盡快支付所有工資給僱員，在任何情況下不得遲於工資期屆滿後七天。僱主如果未能於工資期屆滿後七天內支付工資，須就欠薪支付利息給僱員。

僱主如故意及無合理辯解而不依時支付工資給僱員，可被檢控，一經定罪，可處罰款350,000港元及監禁三年。

僱主如故意及無合理辯解而不支付欠薪的利息給僱員，可被檢控，一經定罪，可處罰款10,000港元。

未能支付工資

僱主如果不能再支付到期的工資，須根據僱傭合約的條款而終止該合約。

僱員如果超過1個月仍未獲發已到期的工資，可認為其僱傭合約在未經通知下已被僱主終止，並有權領取代通知金及其他法定及合約終止付款。為避免爭議，僱員在行使僱傭條例所賦予的該等權利時，應知會僱主。

僱員補償條例（香港法例第282章）

僱員補償條例就僱員因工傷制定一個不論過失及無須供款的僱員補償制度。該條例的主要條文包括：

適用範圍

僱員因工及在僱用期間遭遇意外而致受傷，或患上僱員補償條例所指定的職業病，僱主有責任支付補償。

僱員補償條例一般適用於根據僱傭合約或學徒合約受僱的僱員。由香港僱主在本港僱用，而在外地工作時因工受傷的僱員，亦受保障。

監管概覽

評估喪失工作能力的程度

兩級制評估委員會－僱員補償（普通評估）委員會及僱員補償（特別評估）委員會－負責評估僱員因工傷所須缺勤的期間和永久喪失工作能力的程度。

解決索償

視乎個案情況，僱員索償可循下列途徑解決：

- (a) 直接支付補償
- (b) 按僱員補償條例藉協議釐定補償
- (c) 以簽發證明書方式解決
- (d) 由法院裁決

強制保險

僱主須持有有效的工傷補償保險單，以承擔其根據僱員補償條例及普通法就僱員因工受傷所要負的法律責任。

強制性公積金計劃條例（香港法例第485章）

範圍

強制性公積金（「強積金」）為一項僱員退休保障制度。除獲豁免人士外，年滿18歲至未滿65歲的僱員（全職或兼職）及自僱人士均需參加強積金計劃。

註冊

全職及兼職員工（除獲豁免人士外）均適用於強積金制度。

所有行業用人單位應當於聘請後第一個60日內為其正式員工（即年滿18歲至未滿65歲的僱員，且獲聘60日或以上）辦理強積金計劃。

監管概覽

建築業或餐飲業的僱主應於僱傭後第一個10日內為其兼職僱員辦理強積金計劃，無論聘用期限的長短。兼職僱員為年滿18歲至未滿65歲，並每日或少於60日的固定期間受僱於其中一個行業。

僱主可選擇參與一種或多種市場強積金計劃並向其僱員提供有關計劃。政府鼓勵僱主就選擇強積金計劃諮詢其僱員。

供款

受強積金制度涵蓋的僱員及僱主均須定期向強積金計劃作出供款，雙方的供款額均為僱員有關入息的5%，並受限於最低及最高有關入息水平。對於收取月薪的僱員，最低及最高有關入息水平分別為7,100港元及30,000港元。

僱傭條例項下的「有關收入」指僱主以金錢形式支付或應付予僱員的任何工資、薪金、假期津貼、費用、佣金、花紅、合約酬金、賞錢或津貼，遣散費或長期服務金則除外。

僱員和僱主皆可選擇在強制性供款以外作出額外的自願性供款。

職業安全及健康條例（香港法例第509章）

職業安全及健康條例規定須為僱員在工作地點提供安全健康的措施，無論是工業或非工業。此條例基本為載列一般要求而賦權條例。

涵蓋範圍

職業安全及健康條例覆蓋幾乎所有工作地點，即僱員工作的地點。除廠房、建築地盤及餐館外，辦公室、實驗室、商場、教育場所等其他地方亦受法律所管轄。然而，有些工作地點例外，即：

- (a) 位於公眾地方的飛機或船隻；
- (b) 位於公眾地方的陸上載具的司機佔用位置（但其他在載具內工作的僱員則包括在法例內）；
- (c) 在其內的僱員僅屬家庭傭工的住宅所處；及
- (d) 僅自僱人士工作的地方。

監管概覽

責任承擔者的角色

根據職業安全及健康條例，所有人均有責任創造安全及健康的工作環境。

僱主應採取以下措施，促進工作地點的安全及健康：

- (a) 提供及維持不會危害安全或健康的作業裝置及工作系統；
- (b) 作出確保使用、處理、貯存或運載作業裝置或物質時安全及健康的安排；
- (c) 提供所有所需的資料、指導、訓練及監督，確保安全及健康；
- (d) 提供及維持安全進出工作地點的途徑；及
- (e) 提供及維持安全及健康的工作環境。

處所佔用人有責任確保：

- (a) 該處所；
- (b) 進出該處所的途徑；及
- (c) 存放於該處所的任何作業裝置或物質，

是安全和不會危害該等處所工作人員的健康，即使彼等未直接僱用該名人士在該等處所工作。

僱員應透過以下措施促進工作地點的安全及健康：

- (a) 照顧工作地點中的人的安全及健康；及
- (b) 使用由僱主提供的任何設備，或遵照僱主訂定的制度或工作方式工作。

條例的執行

勞工處處長獲授權簽發敦促改善通知書及暫時停工通知書，以防止工作地點的活動對僱員構成即時的危險。僱主如未能遵從通知書的規定，即屬犯罪，可分別處以罰款200,000港元和500,000港元，以及監禁長至12個月。

監管概覽

最低工資條例（香港法例第608章）

最低工資條例確立法定最低工資（「法定最低工資」）制度，目的是在防止工資過低、減少低薪職位流失、維持本港經濟發展及競爭力等重要考慮中，取得適當平衡。

法定最低工資設定工資下限，保障基層僱員。

法定最低工資於二零一一年五月一日開始實施。由二零一七年五月一日起，法定最低工資水平為每小時34.5港元。就僱主備存僱員的總工作時數記錄的金額上限，亦同時修訂為每月14,100港元。

法定最低工資以時薪為單位，基本原則是僱員在任何工資期的工資，按他的總工作時數以平均計算，不得低於法定最低工資的水平。

最低工資條例的重要條文（例如工資的定義）盡量緊貼僱傭條例，以確保法例的一致性和有效執法，避免對勞資雙方產生混淆，以及盡量減輕僱主的遵行成本。