

(譯本)

錯誤地指出法律規定
解僱
不存在合理理由
補償

摘要

一、在審案之時，法院不為原告在其起訴狀中提出的規定所左右，而是完全有自由運用其認為適當的法律，為事件定性，確認它們是否可在法律上納入。法院不可僅因起訴狀中錯誤地提出適用法律規定，就判請理由不成立。

二、若僱主聲稱自己是因合理理由解僱了僱員，但其後判定此合理理由並不存在，則僱主應當賠償被解僱的僱員，賠償金額應為第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款中規定的金額的兩倍。

2006 年 3 月 9 日合議庭裁判書
第 261/2005 號案件
裁判書製作法官：蔡武彬

澳門特別行政區中級法院合議庭裁判

檢察院作為甲（持有第 XXX 號澳門居民身份證，出生於 1995 年 XXX 月 XXX 日，已婚，澳門居民）的代表，於 2004 年 2 月 27 日針對乙製衣廠有限公司（總部位於澳門[地址(1)]）提起普通勞動訴訟程序，請求判被告公司向原告支付澳門幣 276,750 元，連同自被告提出解除勞動關係之日起計的到期法定利息和將到期利息。

在起訴狀中，解釋了因被告公司的股東全部下落不明，所以無法進行調解。

被告經傳喚，並提交了答辯，請求駁回原告聲請。

訴訟程序已清理，隨後進行了審判。合議庭之後回答了疑問。

合議庭主席最終宣佈了裁決，判定訴訟部分理由成立，繼而，決定判被告向原告甲支付澳門幣 141,750 元，作為按預先告知的期限解除合同的賠償，另須支付從 2002 年 3 月 28 日起計的到期利息和將到期的利息，直至實際及全額支付為止。

雙方按敗訴比例支付訴訟費用。但由於檢察院參與訴訟，因此豁免原告的費用。

作為勞工甲的代表，檢察院司法官收到裁判通知。但司法官並不認同裁判內容，因此按照《勞動訴訟法典》第 110 條和第 111 條以及《民事訴訟法典》第 583 條第 1 款、第 585 條第 1 款、第 591 條第 1 款和第 593 條第 1 款的規定，提起上訴，並作出以下陳述：

- 1.若我們留心查看起訴狀第 44 條和第 45 條的內容，就可以得出結論，其中之所以會提及 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 48 條第 2 款的內容，完全是由於筆誤；
- 2.這是因為，以起訴狀全文的邏輯線索以及提出的補償計算方式觀之，正如起訴狀第 44 條所言，補償的法律依據顯然是第 48 條第 1 款，而並非同一法規的第 2 款；
- 3.根據已證事實可知，原審法院得出的結論是：本案中的解僱沒有任何合理理由；
- 4.換言之，本案中的情況不單單是 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條中規定的單方解約；
- 5.因此，法律為類似本案的情況（解僱無合理理由）規定了其他的法律處理方式；
- 6.法律 —— 即第 48 條第 1 款 —— 規定僱主必須雙倍補償被解僱的員工，這顯示了此項

規定有明顯懲罰性的特點；

7.但是，本案已發生的情況卻不符合此項法律規定。原審法院僅完全是依照 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條的標準，確定了補償金額；

8.同一法規第 48 條的規定適用於本案，這一點完全被忽略了；

9.因此，這就顯然違反了同一法律規定。

基於此，並基於上述原因，我們認為應當受理本上訴。應當判上訴理由成立，變更原審判決，判對本案勞工的賠償金額為最初請求的金額。

被上訴人未回應上訴。

現應審理。

各助審法官的法定檢閱已完成。

原審法院將以下事實因素視為確鑿：

—— 1986 年 11 月，原告甲在澳門接受被告的聘請，此聘請無期限（詳述 1 項）。

—— 作為被告的僱員，原告開始擔任裁縫主管的職務，接受被告的命令、指令和指導，當時其月薪為澳門幣 36,000 元（詳述 2 項）。

—— 自 1997 年起，原告甲被被告提拔為工廠經理。他繼續接受被告的命令、指令和指導，並依令行事（詳述 3 項）。

—— 作為工廠經理，原告的職務為在被告的管理下，依照被告直接發出的指令，全面管理工廠事務（詳述 4 項）。

—— 原告的薪酬轉為澳門幣 135,000 元，一直持續到 2002 年 3 月 27 日，即被告結束其與原告的勞動關係之日（詳述 5 項）。

—— 2002 年 2 月初，被告要求原告撰寫一份關於庫存所有類型布匹的總體質量報告（詳述 6 項）。

—— 2002 年 3 月 27 日，被告向原告發了一份傳真，據載於第 30 頁的文件內容 —— 在此視其全文經轉錄，當中寫道：「（……）但由於你仍不重視此問題，因此已經嚴重地違反了僱員的義務。所以，本公司不再希望您繼續在此服務，勞動關係自此解除。你自 2002 年 3 月 28 日起，便無需到崗工作」（詳述 7 項）。

調查基礎內容：

—— 2002 年 2 月，在委託另一家公司生產一批褲子時，原告一時疏忽，忘記客戶要求褲子應當向外翻邊（疑問 3 答覆）。

—— 結果，就需要修改已製成的褲裝，這就給被告帶來了價值港幣 9,153.83 元的損失（疑問 4 答覆）。

—— 在調整某批貨物的價格時，原告將每十二件服裝所需的布料計算為 6.25 碼，但實際上應當為 7.38 碼（疑問 5 答覆）。

—— 這個錯誤使得被告無法請求客戶修改已訂購貨物價格，這是因為價格已經雙方商議協定。這就為被告帶來了價值美元 1,897.81 元的損失，折合澳門幣 15,182.48 元（參見第 91 頁）（疑問 6 答覆）。

—— 在調整另一批貨物的價格時，原告將每十二件服裝所需的布料計算為 12 碼，但實際上根據所述貨物中包含的服裝系列不同，應當為 13.15、13.29 或 13.04 碼（疑問 7 答覆）。

—— 由於與疑問 6 中所提及的相似的原因，被告便不能要求客戶提高訂購價格。因此，遭受了價值美元 1,698.75 元的損失，相當於澳門幣 13,590 元（參見第 93 頁）（疑問 8 答覆）。

—— 一批布料的質量不合要求，不能用作原定用途，但儘管如此，原告還是允許向布料供應商結清了貨款，雖然有設備供他使用。他本可以測出材料的缺陷，發現這些布料並不合適（疑問 9 答覆）。

—— 這就對被告造成了價值美元 2,558.64 元的損失，折合澳門幣 20,469.12 元（參見第 91 頁）（疑問 10 答覆）。

—— 原告沒有撰寫已確定事實 6 項中提到的報告（疑問 11 答覆）。

—— 2002 年 3 月 27 日上午 10 時，被告的秘書蘇小姐致電原告，要求其編制上述報告（疑問 12 答覆）。

—— 原告請求其他僱員幫忙查點材料數量並對其質量作描述，但是這些僱員拒絕與原告合作。原告將此事告知了被告（疑問 13 和 14 答覆）。

茲予審理。

本上訴的標的在於了解以下法律問題的答案：在本案中，由僱主提出的因合理理由而導致的解僱，其補償是應當按照第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款和第 48 條第 1 款的規定確定，還是僅應依據第 47 條第 4 款確定。

因為是否存在合理理由的問題並不屬於本上訴的標的。

由卷宗可知，本案中的被告／現上訴人在解僱原告時宣稱原告違反了 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 8 條第 1 款 a 項及 b 項的內容，這就構成了合理理由。因此被告主動提出終止勞動關係，並且無需為此行為支付補償。

在答辯狀中，被告繼續陳述此合理理由。

法院判被告陳述的合理理由不成立，但考慮到勞動的存續時間，僅依據第 24/89/M 號法令第 47 條第 2 款和第 4 款 h 項的規定判定了補償金額。

判決僅說明：「原告引述勞動關係法規第 48 條第 2 款的規定，以請求得到價值澳門幣 27 萬元的補償。但是我們不明白其中的原因！此條規定，當工作者不遵守預先告知期限時，則應當對工作者施以制裁，以補償僱主！但很明顯這並不是本案的情況」。裁判隨後引述了其他幾位作者關於辨析由工作者提出的單方終止和由僱主提出的單方終止的區別的觀點，作為其理據。

可見，原告在計算補償金額時引用了第 48 條第 2 款，而在整份起訴狀中，他是以第 48 條第 1 款作為其法律依據的。儘管第 24/89/M 號法令第 48 條第 1 款不適用，但對於在引述適用法律規定方面出現的錯誤，判決還是予其以重要意義。起訴狀中錯誤地引用了法律規定，但若因此而判理由不成立，那就不適當也不正確了。

即使理解有異於此，那我們還是要說，在審案之時，法院不為原告在其起訴狀中提出的規定所左右，而是完全有自由運用其認為適當的法律，為事件定性，確認它們是否可在法律上納入。

一旦判定僱主宣稱的合理理由不存在，第 24/89/M 號法令第 48 條第 1 款連同第 47 條第 2 款和第 4 款 h 項的適用性的問題就馬上出現。

第 48 條（無有效理由及無預先通知的解約）規定：

「一、對僱主所提出的其後顯示不成立的充分理由終止工作關係情況，僱主須向工作者支付一項賠償，其金額相等于上條四款所預料者的兩倍。

二、倘工作者全部或局部不遵守預先的通知期限，將向僱主以賠償名義支付相等于所欠預先期間的工資數值。」

法律明確地規定，若僱主聲稱自己是因合理理由解僱了僱員，但其後判定此合理理由並不存在，則僱主應當賠償被解僱的僱員，賠償金額應為第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款中規定的金額的兩倍。

經證實，1986 年 11 月至 2002 年 3 月 28 日期間，被告和原告間存在勞動關係，原告為計算效力的平均工資為澳門幣 13,500 元。這就相當於說，為了計算的效力，原告的情況符合第 47 條第 4 款 h 項的規定。

第 47 條（單方解約）規定：

「一、在任何時間不論所憑的理由，不論僱主或工作者倘遵守以下各款所指預先通知的最低期限，均得終止工作關係。

二、倘僱主主動解約時，對與僱主維持連續性工作關係超過三個月的工作者，所需遵守期限為十五天。

三、倘工作者主動解約時，對與僱主維持連續性工作關係超過三個月的工作者，所需遵守期限為七天。

四、每當僱主主動解約時，除遵守二款所指預先通知期限外，應給與工作者一項解僱賠償，

其金額以五款所定之最高額為限，並按下列方式訂定：

- a) 倘工作關係介乎三個月至一年者，相等於七天的工資；
- b) 倘工作關係介乎一年至三年者，按每年服務相等於十天的工資；
- c) 倘工作關係介乎三年至五年者，按每年服務相等十三天的工資；
- d) 倘工作關係介乎五年至七年者，按每年服務相等於十五天的工資；
- e) 倘工作關係介乎七年至八年者，按每年服務相等於十六天的工資；
- f) 倘工作關係介乎八年至九年者，按每年服務相等於十七天的工資；
- g) 倘工作關係介乎九年至十年者，按每年服務相等於十八天的工資；
- h) 倘工作關係介乎十年以上者，按每年服務相等於二十天的工資。

五、由僱主主動的單方解除工作合約，賠償最高數值除下條規定外，以在解約日工作者月薪的十二倍數值為限，而不論有關工作關係時間的多寡。

六、為著四及五款所指賠償之計算之目的，月薪數值不得超過澳門一萬四千元，而該數值可每年由總督視乎屆時經濟發展情況而以訓令調整。」¹

第 48 條第 1 款中補償的確定不受第 47 條第 5 款中規定的上限所限制。

因此，毋庸贅言，應當判本上訴理由成立，廢止被上訴判決此部分的内容，換言之，按照上訴中請求的内容，根據第 24/89/M 號法令第 48 條第 1 款的規定，確定因無「合理理由」解僱而需支付的補償金額，維持判決其餘部分不變。

綜上所述，本中級法院合議庭決定判原告甲提起的上訴理由成立，因此判被告／現被上訴人即向上訴人支付澳門幣 276,750 元（其中包括由於未預先告知而須支付的補償，價值澳門幣 6,750 元，維持此部分判決不變，此外還有 1986 年 11 月至 2002 年 3 月 27 日期間因無合理理由而須支付的解除合同損害補償，現宣佈此決定），作為補償，維持關於利息的決定不變。

第一審級的司法費由被告負擔；由於被告／現被上訴人未參與訴訟，因此第二審級無司法費。

蔡武彬（裁判書製作法官）—— José M. Dias Azedo（司徒民正）—— 賴健雄

¹第 6 款内容已經第 254/97/M 號訓令修改。