

中國澳門特別行政區 中級法院合議庭裁判

卷宗編號：695/2022

(民事上訴卷宗)

日期：2023 年 4 月 20 日

上訴人：

- A (原告) 及
- B 股份有限公司 (被告)

一、概述

A(下稱 “原告”)向初級法院勞動法庭針對 B 股份有限公司(下稱 “被告”) 提起普通勞動訴訟程序，請求法庭判處被告向其支付 643,864.28 澳門元的賠償。

案件經審理後，原審法官裁定訴訟理由部分成立，判處被告向原告支付 96,562.67 澳門元的賠償，以及相關遲延利息。

原告不服，向本中級法院提起平常上訴，並在上訴的陳述中點出以下結論：

“1. O A. foi admitido para trabalhar sob a autoridade e direcção da R. no dia 13 de Setembro de 2007, deste contrato não consta horário de trabalho.

2. No dia 23 de Agosto de 2010 passou a exercer as funções de Gestor de Engenharia “Engineering Manager” em Macau sob a autoridade e direcção da R., cfr. fls. 59 do vol. I.

3. Nos termos da cláusula 9 do referido contrato de trabalho, o período de trabalho do A. era das 9h da manhã às 6h da tarde.

4. Nos termos da cláusula 10 do referido contrato de trabalho, o A. não poderia reclamar o pagamento de horas extraordinárias.

5. A 16 de Março de 2015 as partes celebraram um novo contrato de trabalho-, cfr. Doc. 6 relativo ao contrato de trabalho de 2015 cfr. fls. 65 do vol 1.

6. Nos termos da cláusula 8 do contrato de trabalho, o período de trabalho do A. era das 9h da manhã às 6h da tarde, podendo eventualmente trabalhar por turnos, o que nunca veio a acontecer.

7. No referido contrato a R. eliminou a cláusula 10 do contrato celebrado em 2010 "Overtime claim" , onde se lia: "Overtime claim is not applicable to staff at or above Manager level" , com a seguinte tradução livre: "Horas extraordinárias não são devidas aos trabalhadores com ou acima da categoria de Gestor" .

8. Do mesmo modo, "General Administration Management Manual" que está em vigor desde 2009, prevê explicitamente que "3.4. Holiday in Lieu..."

9. No referido regulamento interno consta o seguinte: GAMM 2009 Fls. 427 ss do vol. 3

"3. Daily Managements

4. 1.1 working hours

The normal working hours of employees other than shift workers and flight crew are: Monday to Friday 09:00-18:00 (including a 1 hour lunch break (i.e. 13:00-14:00) every day. The flight crew should follow the schedule in the GOM."

10. Diz a sentença recorrida que os empregadores e trabalhadores podem acordar cláusulas contratuais dispendo de modo diferente do estabelecido na

presente lei, desde que da sua aplicação não resultem condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do que as previstas na presente lei.

11. Foi dado como provado que quem elaborou o regulamento interno da empresa foi a Ré sem que o autor tenha nele colaborado.

12. Por outro lado, aquilo que o Autor acordou foi os contratos que assinou, como está bem de ver o regulamento interno da empresa ou GAMM não foi assinado pelo Autor, pelo que foi imposto pela Ré ao Autor sem que este tivesse oportunidade de participar na sua elaboração.

13. Nem os trabalhadores, nem a DSAL participam ou são ouvidos na elaboração do regulamento da empresa.

14. O conteúdo do regulamento da empresa deve cingir-se aos aspectos necessários ou convenientes à actividades dos trabalhadores e ao bom funcionamento da empresa (regras de natureza organizatória ou de disciplina), não podendo conflitar com o conjunto de direitos, liberdades e garantias que sejam reconhecidos aos trabalhadores.

15. A “lógica global” do Direito do Trabalho se destina à protecção do trabalhador, traduzida na consagração de um conjunto de normas imperativas mínimas, ou que estabeleçam condições mínimas para a parte mais fraca da relação laboral, isto é, para o trabalhador.

16. Aqui chegados, forçoso é concluir que constando dos contratos de trabalho e do regulamento da empresa norma menos favorável ao trabalhador, designadamente, quanto ao pagamento de horas extraordinárias: “Overtime claim is not applicable to staff at or above Manager level” , conflituando assim com as normas plasmadas nos artigos artigos 36º e seguintes da Lei das Relações de Trabalho, onde se encontra regulado o trabalho extraordinário, sendo este o

limite mínimo, no que respeita a esta matéria, que o empregador deve observar.

17. Por outro lado, a recusa da R., com base em procedimentos internos para a reclamação das horas extraordinárias não pode operar porque ficou provado os trabalhos referidos em itens 7º a 35º foram solicitados, foram prestados com o conhecimento e sem oposição da Ré.

18. Relativamente à isenção do horário de trabalho alegada pela Ré o tribunal “a quo” primeiro dá como provado que o Autor tinha isenção de horário de trabalho e depois dá o dito por não dito e conclui dizendo a isenção do horário de trabalho do A. é inválida nos termos do artigo 212 do Código Civil por falta de cumprimento da forma escrita prevista no artigo 35, parágrafo 2, da Lei n.º 7/2008.

19. O A. sempre teve um horário de trabalho definido nos vários contratos de trabalho que celebrou com a R., das 9h às 18h, todo o trabalho realizado para além dos referidos horários deve ser considerado como trabalho extraordinário.

20. Pelo trabalho extraordinário deve ser conferido ao trabalhador um acréscimo remuneratório cujo montante deve variar em função do número de horas de trabalho extraordinário prestado, e em função do trabalho ter sido prestado por imposição do empregador ou por iniciativa do próprio trabalhador, nos termos dos artigos 37º da Lei das Relações de Trabalho.

21. Quanto ao trabalho por turnos, nos termos da cláusula 8 do contrato de trabalho, o período de trabalho do A. era das 9h da manhã às 6h da tarde, podendo eventualmente trabalhar por turnos, o que nunca veio a acontecer, nem a Ré o provou.

22. Devido à natureza da operacionalidade dos serviços da R., que se dedica, genericamente, ao serviço de transporte aéreo de passageiros, a

manutenção e segurança das aeronaves que opera são um ponto crucial da sua operação, é frequente ser necessário garantir a operacionalidade técnica dos aviões fora do horário normal de trabalho devido a situações urgentes e/ou imprevisíveis que podem comprometer a segurança das aeronaves, com as implicações daí decorrentes.

23. O Autor requereu a junção aos autos de um documento da divisão do Departamento de "Engineering & Maintenance" – a divisão encarregue da manutenção e funcionamento do helicóptero, designada por AW139 Maintenance, que trabalha por turnos.

24. Com estes documentos o Autor esclareceu a estrutura do funcionamento do departamento "Engineering & Maintenance" de que o Autor foi o Director de 2014 a 2020 e, sobretudo, fez contraprova relativamente ao facto alegado pela testemunha da Ré quanto ao facto de que o Autor trabalhava por turnos.

25. Se o Autor trabalhasse por turnos então teria que haver um "roster" dos turnos que nunca foi apresentado pela Ré.

26. A organização e fixação de turnos de pessoal constitui mais uma manifestação do poder de direcção ou de organização do empregador e, como tal, não carece de acordo dos trabalhadores. Não obstante, sempre que a fixação do trabalho em regime de turnos configure uma alteração do horário do contrato de trabalho que tinha sido expressamente convencionado com o trabalhador, a alteração exige o acordo daquele (art. 34º n.º 2).

27. Mal andou o tribunal recorrido ao dar como provado que o Autor tem nos vários de contrato um horário de trabalho, mas diz "é evidente que o trabalho de turno do A é diferente dos horários flexíveis" .

28. A referida decisão põe ainda em causa o princípio fundamental da segurança jurídica, uma vez que de acordo com o decidido o Autor tem que deixar de confiar no que acordou com a Ré firmados nos vários contratos que assinou.

29. Ora que se saiba em Macau não há a “trabalho flexível” nem tal conceito vem previsto na lei.

30. O que temos é trabalho com horário fixo, isenção de horário de trabalho e trabalho por turnos.

31. Não tendo o tribunal recorrido dado como provado que o Autor tinha isenção de horário de trabalho ou trabalhava por turnos, deviam ter procedido os pedidos relativamente compensação por horas extraordinárias, mutatis mutandis para o trabalho prestado em dias de descanso, constando de todos os contratos que o Autor assinou dois dias de descanso (sábado e domingo).

32. Relativamente ao trabalho prestado em dias de folga, prestado nos feriados obrigatórios e durante as férias anuais, - tal como quanto às horas extraordinárias e trabalho em dias de descanso -, o Tribunal dá como provado que a Ré teve conhecimento que o Autor trabalhou e não se opôs, refere até que por via da natureza da actividade da Ré o regime de trabalho do Autor é “Flexível” e depois decide no sentido de que:

33. “No presente processo, o Autor não alegou nem provou que, durante o gozo de férias, o envio de correio electrónico tinha a referida urgência (art.ºs 115º a 123º da petição inicial)” , em flagrante contradição com a fundamentação e o que deixou provado a anteriormente.

34. Pelo exposto a decisão recorrida encerra diversas contradições insanáveis entre o que se deixou por provado, a própria lei, a fundamentação e a decisão incorrendo em nulidade nos termos previstos na al. c) do n.º 1 do art.º

571º do Código de Processo Civil aplicável ut do artigo 43º do CPT – “quando os fundamentos estejam em oposição com a decisão” .

Termos em que, e contando com o indispensável suprimento de Vossas Excelências, deve ser dado provimento ao recurso, revogada a decisão recorrida devendo via a Ré condenada também no pagamento do pedido relativamente ao pagamento de compensação por horas extraordinárias, por trabalho prestado em dias de descanso, por trabalho prestado durante as férias anuais, por trabalho prestado nos feriados obrigatórios.

Assim procedendo, farão Vossas Excelências boa e são JUSTIÇA.”

被告在答覆中點出以下結論：

“A. Foi junto um documento, composto por 43 fls., com as alegações de recurso apresentadas pelo Recorrente, mas a sua apresentação não foi justificada.

B. Da análise do conteúdo do documento - cujas folhas, ainda para mais, encontram-se escritas na língua inglesa -, verifica-se que se tratam de e-mails do ano de 2018, ou seja, conversas muito anteriores aos articulados e aos presentes autos de processo.

C. O Recorrente podia ter apresentado os documentos até ao encerramento da discussão em 1ª instância, mas não o fez, pretendendo fazê-lo agora.

D. Se os documentos não foram apresentados em momento próprio por falta de diligência do Recorrente, então não pode o mesmo beneficiar do regime previsto nos artigos 451º, n.º 1, ex vi 616º, n.º 1 do CPC, pelo que não deve ser admitida a junção do documento, procedendo-se, como consequência, ao seu desentranhamento.

E. Vem o Recorrente afirmar que a decisão recorrida contém diversas contradições insanáveis, invocando a nulidade nos termos do disposto na alínea c) do n.º 1 do art. 571º do CPC, ex vi artigo 43º do CPT; no entanto, basta conferir as “conclusões” do Recorrente para verificar que o mesmo confunde matéria de facto provada com matéria de direito e vice-versa.

F. O Recorrente ignora que, para existir trabalho extraordinário, é necessário, primeiramente, existir matéria de facto que faça prova do horário de trabalho; mas não unicamente: é necessário ainda que exista prova do trabalho efectivamente prestado, prova do dia em que se trabalhou e prova da hora de entrada e saída desse mesmo dia.

G. Na prática, o Autor não estava sujeito a horário de trabalho e, como tal, não prestava horas extraordinárias, precisamente porque o seu período normal de trabalho não era fixo.

H. Não consta na matéria de facto provada qualquer facto que demonstre o direito a horas extraordinárias: não está provado o trabalho efectivamente prestado, o horário de trabalho ou o período normal de trabalho do Autor, nem tão-pouco os dias em que foi prestado trabalho, com a determinação das horas de entrada e saída do trabalhador.

I. Portanto, face a estes fundamentos, não restava ao Tribunal a quo outra decisão.

J. Os mesmos fundamentos servem para também para o trabalho prestado em dias de descanso, durante as férias e feriados obrigatórios.

K. O Recorrente gozava de total liberdade na forma como organizava os dias de descanso, pelo que os sábados e domingos não eram necessariamente os seus dias de descanso. E mesmo que fossem – o que não se concede –, não ficou

provada a prestação de trabalho nesses dias, nem demonstrado o horário de entrada ou saída.

L. Mais ainda, o Recorrente não provou que prestou trabalho durante o período das férias e feriados obrigatórios, nem há referência ao horário de entrada ou de saída nesses dias.

M. Andou bem o Tribunal recorrido ao decidir no sentido de julgar improcedente tais pedidos.

N. Depois, vem também o Recorrente argumentar no sentido de que a “isenção de horário” e o “trabalho por turnos” não ficaram provados, confundindo, novamente, matéria de direito e matéria de facto.

O. É sabido que, na prática laboral, o que consta no contrato de trabalho – por exemplo, quanto ao horário de trabalho – muitas vezes não é cumprido e não corresponde à realidade do trabalho efectivamente prestado; exactamente por isso, destaca-se no direito laboral o princípio da primazia da realidade, nos termos do qual a qualificação contratual relevante decorre da forma como o contrato é executado pelo trabalhador.

P. A forma como foi executado o contrato de trabalho do Recorrente, no exercício das suas funções de chefia, consta na matéria de facto e não suscita qualquer dúvida: o trabalhador beneficiou, na realidade e na prática, de uma total flexibilidade quanto às horas de entrada, horas de saída, períodos de descanso e dias de trabalho, porque não tinha horário fixo e porque ninguém fiscalizava o seu trabalho. Sendo assim, por que razão iria prevalecer o que, formalmente, se encontra escrito no contrato de trabalho?

Q. Não poderemos deixar de lembrar que não houve recurso da matéria de facto, estando exclusivamente em causa a “oposição entre os fundamentos e

a decisão” .

R. Nesse caso, teria de haver um vício real no raciocínio do julgador, com a fundamentação a apontar para um sentido e a decisão para um caminho oposto ou diferente (cfr. Ac. Supremo Tribunal de Justiça de 03-02-2005, Proc. 04B2894), mas isso não aconteceu no caso da decisão recorrida, tal como está sobejamente demonstrado: os fundamentos invocados pelo juiz, quase todos eles quanto à matéria de facto, conduzem logicamente ao resultado de direito expresso na sentença.

Nestes termos, e nos melhores de direito aplicáveis que Vossas Excelências mui doutamente suprirão, deve o recurso apresentado pelo Recorrente ser julgado improcedente, por não provado, procedendo as presentes alegações de resposta, deste modo fazendo Vossas Excelências a habitual e costumada Justiça.”

*

另外，被告亦不服判決而向本院提起平常上訴，並在上訴的陳述中點出以下結論：

“A) Entendeu o Tribunal a quo que as relações de trabalho entre o Recorrente e a Recorrido devem ser contadas desde 15/09/2007 até 08/07/2020, perfazendo uma antiguidade total de 12 anos, 9 meses e 23 dias.

B) No entanto, foi na qualidade de trabalhador não residente que o Recorrido celebrou o primeiro contrato a termo, tendo-lhe sido concedidos todos os “direitos especiais de trabalhador” previstos na Lei da contratação de trabalhadores não residentes, nomeadamente o direito a subsídio de alojamento e o direito ao repatriamento.

C) Mais tarde, no dia 04/02/2013, o Recorrido passou a ser residente e deixou de estar sujeito ao regime jurídico da Lei da contratação de trabalhadores

não residentes (Lei n.º 21/2009).

D) O Recorrido trabalhou durante 5 anos, 4 meses e 22 dias ao abrigo de uma autorização de contratação de trabalhador não residente.

E) Houve então motivos justificativos para a celebração de um novo contrato de trabalho diferente dos anteriores, com a celebração de um contrato sem termo.

F) As diferenças entre o contrato de trabalho sem termo celebrado a 16/03/2015 e o anterior contrato a termo, celebrado a 23/08/2010, são evidentes: o Recorrido passou da categoria de “Engineering Manager” para “Head of Engineering and Maintenance Department” ; passou de uma remuneração base mensal de MOP59.000,00 para MOP82.000,00; passou a ter 15 dias de férias em vez dos anteriores 12 dias; passou a ser contratado enquanto trabalhador residente, com consequências, por exemplo, no regime de segurança social obrigatório pago pela ora Recorrente; e passou de contrato a termo para tempo indeterminado.

G) Portanto, com todas estas diferenças nas condições contratuais, não se pode dizer que o contrato celebrado em 16/03/2015 é a continuação dos contratos celebrados anteriormente.

H) Havendo razões justificativas para celebrar um novo contrato, distinto dos anteriores, não se deve entender que estamos perante um único contrato, “mas sim dois contratos diversos” .

I) Não houve qualquer “conversão do contrato” nos termos do artigo 23º da Lei n.º 7/2008 porque: primeiro, a Lei da contratação de trabalhadores não residentes estabelece expressamente que “o contrato de trabalho com trabalhador não residente está sujeito a termo e não se converte em contrato sem

termo” , segundo, não se pode converter um contrato que foi terminado ex lege no momento em que autorização de permanência do ora Recorrido cessou por não ser possível converter o que deixou de existir, terceiro, é proibido pela própria lei de contratação de trabalhadores não residentes a conversão dos referidos contratos em contratos sem termo de residentes, quarto, foi celebrado um novo contrato, com condições diferentes e mais favoráveis para a prestação do trabalho do Recorrido com menção expressa da data em que o referido contrato entrava em vigor tal.

J) O entendimento contrário, defendido pelo douto tribunal a quo, não só não tem qualquer fundamento legal como contraria o ordenamento jurídico no seu todo, resultando na atribuição de eficácia retroactiva à obtenção de autorização de residência às pessoas, no caso sub judice ao ora Recorrido, mas (curiosamente) limitado aos benefícios laborais para o trabalhador e, de entre estes benefícios, apenas os oponíveis aos o empregador, numa espécie de discriminação positiva do trabalhador (veja-se que não houve obrigação de reembolso ao ora Recorrente dos valores pagos ao ora Recorrido a título de subsídio de alojamento pagos em cumprimento do disposto no artigo 26º, n.º 1 da Lei da contratação de trabalhadores não residentes, nem se estendeu o direito do referido trabalhador às entidades públicas, nomeadamente o Fundo de Segurança Social e a Direcção dos Serviços de Finanças).

K) Sendo assim, deve-se considerar as relações iniciadas desde 16/03/2015 como uma nova relação entre as partes, não fazendo sentido, no caso concreto, contabilizar a antiguidade desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato a termo.

L) Ainda assim, a Recorrente considerou a antiguidade do Recorrido desde

a data em que passou a ser trabalhador residente, ou seja, desde 04/02/2013, o que se trata de um cálculo mais favorável para o Recorrido. Foram contabilizados, à data da cessação do contrato, em 08/07/2020, 7 anos, 5 meses e 4 dias de antiguidade para efeitos de pagamento da indemnização prevista no artigo 70º da LRT.

M) Com tal antiguidade, o Recorrido tinha direito a dezasseis dias de remuneração de base por cada ano, por se tratar de uma relação de trabalho com uma duração superior a sete anos e até oito anos, conforme o disposto no 5) do n.º 1 do artigo 70º da LRT.

N) Sendo assim, de acordo com as regras do artigo 70º da LRT, dezasseis dias de remuneração base (=) \$11.200 vezes (x) 7 (anos), 5 (meses) e 4 (dias) de antiguidade (=) equivalem a MOP83.104,00, valor esse que foi integralmente pago nesses mesmos termos, não sendo nada devido a esse respeito (conforme comprovativo do pagamento – doc. 9 junto com a contestação).

Nestes termos e nos mais em direito aplicáveis que V. Exas. mui doutamente suprirão, deve o presente recurso ser julgado procedente, por provado, revogando-se a decisão recorrida em conformidade, na parte em que condena o ora Recorrente ao pagamento de MOP96.562,67, fazendo-se, mais uma vez, a habitual JUSTIÇA!"

原告則在答覆中點出以下結論：

"A. O Autor discorda veementemente com a prestação de caução da importância em que a Ré veio condenada porque sabe que o pagamento dos seus créditos laborais correm sério risco de não virem a ser satisfeitos pela Ré.

B. O Autor tomou conhecimento de que a Ré, no passado dia 4 de

Dezembro de 2021, enviou um comunicado a todos os trabalhadores dizendo que os sócios decidiram por unanimidade dissolver a sociedade.

C. Requer-se a execução dos efeitos da decisão recorrida, ou seja, o pagamento ao Autor da importância em que a Ré veio condenada devendo o presente recurso subir imediatamente nos próprios autos SEM EFEITOS SUSPENSIVOS, nos termos do artigo 113º n.º 1 do CPT.

D. Relativamente ao cálculo da antiguidade, o A. trabalhou um total de 12 anos, 9 meses e 25 dias para a R.

E. Durante 5 anos, 4 meses e 22 dias da duração total da relação laboral, o A., trabalhou ao abrigo de uma autorização de contratação de trabalhador não residente titulada por sucessivos contratos de trabalho a termo certo e a 4 de Fevereiro de 2013, o A. e a R. assinaram uma "Adenda" que converteu o contrato a termo em contrato sem termo, devido ao facto de o A. ter-se tornado residente não permanente da RAEM.

F. Em virtude da aquisição do estatuto de residente não permanente pelo A., o contrato de trabalho enquanto trabalhador não residente do A. com a R. terminou antes do prazo, o A. e a R. não fizeram cessar os efeitos do referido contrato por mútuo acordo, o contrato não caducou nos termos gerais previstos na lei e foi a R. quem apresentou ao A. a Adenda de 4 de Fevereiro de 2013.

G. Tendo a iniciativa da cessação antecipada do contrato de trabalho a termo certo, decorrente da conversão do contrato, sido promovida pela R, assiste ao A. o direito a ser compensado, nos termos da lei, pela cessação antecipada do seu contrato de trabalho nos termos previstos na lei.

H. Concluindo: a R. deve ao A., a título de compensação pela cessação antecipada do seu contrato de trabalho a termo certo, a quantia de

MOP135.000,00, que ora se reclama.

I. No entanto, caso assim não se entenda, o que por mera cautela de patrocínio se aventa, então sempre terá de se concluir que a conversão do contrato de trabalho a termo certo em contrato sem termo operou. Ao converterem o contrato a termo certo em contrato sem termo o A. e R. actuaram numa perspectiva de continuidade da sua relação laboral.

J. O A. tem direito, porque isso resulta do acordo e actuação das partes, a ser indemnizado pelos 12 anos, 9 meses e 25 dias em que trabalhou para a R. em 20 dias de remuneração de base por cada ano de trabalho completo, mais os proporcionais em duodécimos no ano da cessação, o que totaliza o montante de MOP179.690,00, dos quais MOP83.104,00 já se encontram pagos, encontrando-se em falta MOP96.586,00, que agora se reclamam.

K. Nos termos do n.º 1 do art. 70º da Lei das Relações de Trabalho, o empregador pode resolver o contrato a todo o tempo, independentemente de alegação de justa causa, tendo o trabalhador direito a uma indemnização nos termos previstos na lei.

L. Nos termos do n.º 6 do mesmo artigo, no caso de resolução do contrato a termo certo sem justa causa por iniciativa do empregador antes da verificação do seu termo, o empregador é obrigado ao pagamento ao trabalhador de uma indemnização calculada segundo o período de tempo que medeia entre a data da resolução e o termo acordado, correspondente a três dias de remuneração de base por cada período igual ou inferior a um mês.

M. A relação laboral entre o A. e a R. foi marcada por 2 períodos distintos, a saber:

a) Um período em que o A. mantinha o estatuto de trabalhador não

residente de 15 de Setembro de 2007 a 3 de Fevereiro de 2013;

b) Um período em que o A. mantinha o estatuto de residente de Macau de 4 de Fevereiro de 2013 a 15 de Julho de 2020.

N. O contrato de trabalho celebrado com trabalhador não residente está sujeito a termo certo e não se converte em contrato sem termo, mas esta imposição legal refere-se apenas ao período em que subsiste o estatuto de trabalhador não residente.

O. Ou seja, in casu, a lei apenas determina que o contrato de trabalho com o trabalhador não residente, enquanto este mantém essa qualidade, não se converte em contrato sem termo, atentos os princípios subjacentes à contratação de trabalhadores não residentes e ao carácter subsidiário e temporário do mesmo.

P. Alterado o estatuto do trabalhador para o de residente, nada impede que as partes do contrato, por acordo, convertam o contrato em contrato sem termo e, com isso, implicitamente reconheçam a antiguidade do trabalhador, atento o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 14º da Lei das Relações de Trabalho.

Q. Ora, 4 de Fevereiro de 2013, quando o A. e a R. assinaram uma "Adenda" , o A. já era residente não permanente de Macau e já não se lhe aplicava o disposto no artigo 24º/1 da Lei 21/2009.

R. Por outro lado, nos termos do artigo 25º/3 da Lei das Relações de Trabalho (que é a Lei que regula a Adenda de 4 de Fevereiro de 2013), havendo conversão do contrato a termo em contrato sem termo, a antiguidade é contada desde o início da produção de efeitos do primeiro contrato.

S. Na mudança de estatuto de trabalhador não residente para residente, o A. não recebeu nenhuma compensação pela cessação do contrato a termo.

T. A compensação que o A. recebeu no fim do contrato, 15 de Julho de 2020,

reporta-se apenas ao período de trabalho entre 4 de Fevereiro de 2013 e 8 de Julho de 2020.

U. Se se considerar apenas esse período, sabendo que o A. trabalhou mais 5 anos, 4 meses e 22 dias para a R., e sabendo que as partes acordaram no sentido de continuar a relação laboral até então existente, então estamos a retirar ao A. um direito que lhe assiste: o de ser integralmente compensado pela cessação unilateral do seu contrato de trabalho.

V. Portanto, ou o A. recebe a compensação pelos anos todos assumindo-se toda a sua antiguidade ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 70º da Lei das Relações de Trabalho ou recebe com base nos dois estatutos que teve: o de trabalhador não residente e o de trabalhador residente.

W. A jurisprudência local tem o mesmo entendimento, quando decide no sentido de que se trata de uma “única relação laboral” e não várias, contando-se o tempo desde o início do contrato, o que é conforme com o princípio do “favor laboratoris” .

X. Pelo que deve manter-se a decisão recorrida, improcedente o recurso.

Termos em que, e contando com o indispensável suprimento desse Venerando Tribunal, deve ser negado provimento ao recurso.

Assim procedendo, farão Vossas Excelências boa e são JUSTIÇA.”

*

已將卷宗送交兩位助審法官檢閱。

二、理由說明

經庭審後，原審法官認定以下事實：

O A. foi admitido para trabalhar sob a autoridade e direcção da R. no

dia 13 de Setembro de 2007, com efeitos a partir de 15 de Setembro de 2007, para exercer as funções de Gestor de Engenharia em Macau. (Doc. a fls. 57 a 58) (A)

As funções do A. compreendiam, entre outras, a realização das seguintes tarefas:

a) Garantir o cumprimento do programa de manutenção aprovado pela C;

b) Garantir a preparação das cartas de manutenção das aeronaves;

c) Garantir o Planeamento de Manutenção e controlar a sua aplicação;

d) Participar na selecção do equipamento a ser usado na manutenção;

e) Garantir que a frota e o equipamento da C estão em conformidade com os requisitos da Autoridade de Aeronavegação de Macau;

f) Assegurar a manutenção de manuais, catálogos, instruções e especificações técnicas de todos os materiais relacionados com as actividades da Divisão de Engenharia e Manutenção. (B)

O A. auferia, de acordo com o supra referido contrato de trabalho, as remunerações seguintes:

a) Salário de base no valor de MOP\$33.000,00;

b) Subsídio de alojamento no valor de MOP\$7.500,00;

c) Suplemento salarial anual no valor de um salário mensal, i.e. MOP\$33.000,00. (Doc. a fls. 57 a 58) (C)

No dia 23 de Agosto de 2010 passou a exercer as funções de Gestor de Engenharia "Engineering Manager" em Macau sob a autoridade e

direcção da R. (Doc. a fls. 59 a 61) (D)

As funções desenvolvidas pelo A., nos termos da cláusula 5ª do Contrato de Trabalho, compreendiam as seguintes tarefas:

- a) To ensure compliance with C Approved Maintenance Program(s)
- b) To ensure the preparation of aircraft maintenance job cards
- c) To ensure proper Maintenance Planning and to control its application.
- d) To participate in the selection of the equipment to be used in maintenance.
- e) To ensure the C fleet and equipment comply with Air Navigation Regulation of Macau (ANRM) requirements.

f) To ensure maintenance of manuals, catalogues, instructions, and technical specifications of all materials connected with the activities of the Engineering and Maintenance Division. (Doc. a fls. 59 a 61) (E)

O A. auferia, de acordo com o contrato de trabalho datado de 23 de Agosto de 2010, as remunerações seguintes:

- a) Salário de base no valor de MOP\$49.000,00;
- b) Subsídio de alojamento no valor de MOP\$10.000,00;
- c) Subsídio de deslocação ou “per diem” por cada dia com período de deslocação de 6 horas de viagem fora de Macau no valor de USD75,00, cerca de MOP\$600,00. (Doc. a fls. 59 a 61) (F)

Nos termos da cláusula 3 do contrato de trabalho, o contrato foi celebrado a termo certo pelo prazo de 3 anos. (Doc. a fls. 59 a 61) (G)

A 4 de Fevereiro de 2013, o A. e a R. assinaram uma “Adenda” ao contrato de trabalho datado de 23 de Agosto de 2010 convolvendo o

contrato a termo certo em contrato definitivo, devido ao facto de o A. ter adquirido o estatuto de residente não permanente. (Docs. a fls. 62 e 63) (H)

A 14 de Abril de 2014 o A. teve um ajustamento no salário de MOP\$49.000,00 para MOP\$56.360,00 e o subsídio de alojamento passou de MOP\$10.000,00 para MOP\$12.000,00. (Doc. a fls. 64) (I)

A 16 de Março de 2015 as partes celebraram um novo contrato de trabalho. (Doc. a fls. 65 a 67) (J)

O A. passou a exercer as funções de Chefe do Departamento de Engenharia e Manutenção, em Macau. (Doc. a fls. 65 a 67) (K)

Sendo as funções desenvolvidas pelo A., nos termos da cláusula 5ª do contrato de trabalho, as seguintes:

a) To head up and coordinate the activities of Engineering and Maintenance Dept.

b) To establish the standards of Engineering and Maintenance, maintenance policy of flight and ground support equipment.

c) To control development, management, and compliance with the C Approved Maintenance Program(s).

d) To ensure that any corrective/preventive action is taken to rectify any non-compliance with the Regulations, Requirements, Maintenance and Engineering Manual or applicable standards.

e) To establish the rules of technical support for flight equipment, to cover the Company's routes of operation.

f) To negotiate and manage, when economically necessary, contracts and agreements for the technical issues such as but not limited to maintenance contractors, subcontractors, pool agreements, etc.

g) To coordinate with AACM on matters of policy related to Engineering and Maintenance. (Doc. a fls. 65 a 67) (L)

O A. passou a auferir, de acordo com o contrato de trabalho datado de 2015, as remunerações seguintes:

a) Salário de base no valor de MOP\$70.000,00;

b) Subsídio de alojamento no valor de MOP\$12.000,00;

c) Subsídio de deslocação ou “per diem” por cada dia com período de deslocação de 6 horas de viagem fora de Macau no valor de USD125,00, cerca de MOP\$1.000,00. (Doc. a fls. 65 a 67) (M)

Em anexo ao contrato de trabalho datado de 16 de Março de 2015, o A. e a R. assinaram ainda uma Adenda com base na qual o A. assumia adicionalmente as funções de Gestor de Engenharia. (Doc. a fls. 68) (N)

Em virtude destas funções adicionais, o A. passou a auferir mais MOP\$4.000,00, a título de Appointment Allowance. (Doc. a fls. 68) (O)

A 20 de Janeiro de 2016, o A. e a R. assinaram uma Adenda ao contrato de trabalho datado de 16 de Março de 2015, com base na qual o A. assumia adicionalmente as funções de “Member of the Project Development and Management Group” . (Doc. a fls. 109) (P)

Em virtude destas funções adicionais, o A. passou a auferir mais MOP\$10.000,00, a título de “Appointment Allowance” . (Doc. a fls. 109) (Q)

A 9 de Abril de 2020 o A. foi informado pela R. que a sua relação laboral com a R. ia cessar em 8 de Julho de 2020. (Doc. a fls. 112) (R)

Em virtude desta cessação unilateral, o A. recebeu, no passado dia 15 de Julho de 2020, a quantia de MOP\$159.207,00 relativa aos seguintes valores:

- a) Salário básico (1 a 8 de Julho): $70.000,00/30*8 = \text{MOP}\$18.667,00$.
- b) Subsídio de desempenho de funções (1 a 8 de Julho): $14.000,00/30*8 = \text{MOP}\$3.733,00$.
- c) Subsídio de alojamento: $12.000,00$.
- d) Compensação das férias não gozadas: $96.000,00/30*(21.5+10.5-18) = \text{MOP}\$44.800,00$.
- e) Indemnização pela resolução do contrato: $21.000,00/30*16$ dias $(7+5/12) = \text{MOP}\$83.104,00$. (S)

A cláusula 3 das condições gerais no anexo 1 do contrato datado de 13 de Setembro de 2007 prevê que: "Overtime is applicable if you are staff from Grade MJ3/MT2 or below." (1.º e 57.º)

A cláusula 9 do contrato de trabalho datado de 23 de Agosto de 2010 prevê que: "Normal C office working hours are 9:00 a.m. to 6:00 p.m. Monday-Friday. Additionally, however, salaried personnel are required to work such hours as are necessary to fulfil their duties and responsibilities." (2.º)

A cláusula 10 do contrato de trabalho datado de 23 de Agosto de 2010 prevê que: "Overtime claim is not applicable to staff at or above Manager level." (3.º)

A cláusula 8 do contrato de trabalho datado de 16 de Março de 2015 prevê que: "C' s normal office working hours are 9:00 a.m. to 6:00 p.m. inclusive of 1 hour lunch break from Monday to Friday. Due to the nature of Company business, you will be required to work on shift to fulfil your duties and responsibilities according to the required Company schedules." (4.º)

O General Administration Management Manual ("GAMM"), que entrou em vigor no dia 1 de Abril de 2020, e que o Autor sempre tinha acesso, dispõe no seu ponto 3.5: "For employee with normal working hours, either Saturday and Sunday is the rest days. For flight crews and shift workers, they are entitled to enjoy a paid rest day (a period of consecutive 24-hours) every week. However, due to the nature of the company business, employees may be requested to work on their rest day. In this case staff will be entitled to have additional 1-day remuneration and 1-day compensation day off. Compensation day off must be consumed within 30 days subject to the company' s schedule." (5.º)

No ponto 3.6 do manual da versão de 2020 dispõe que: "Due to the nature of the company business, employees may be requested to work on Mandatory Holiday as defined by the Macau SAR Government. In this case, staff will be entitled to enjoy additional 1-day remuneration and 1 day compensation day off. Compensation day off must be consumed within 30 days subject to the company' s schedule." (6.º)

A 3 de Dezembro de 2013, uma aeronave teve um problema no motor de entrada o que levou o Autor enviou um email às 23h03. (7.º)

A 22 de Agosto de 2014, uma aeronave teve um problema relativo à sua aeronavegabilidade o que levou o Autor enviou um email às 19h28m11. (8.º)

A 05 de Outubro de 2015, na sequência de um problema recorrente numa aeronave, o Autor enviou um email às 21h45. (9.º)

A 21 de Dezembro de 2015, uma aeronave teve um problema técnico o que levou o Autor enviou um email às 19h17m14. (10.º)

A 11 de Agosto de 2016, uma aeronave teve um problema técnico o que levou o Autor enviou um email às 19h01m17. (11.º)

A 3 de Outubro de 2016, uma aeronave teve um problema técnico o que levou o Autor enviou várias mensagens, e a última mensagem foi enviada às 21h06. (12.º)

A 13 e 14 de Abril de 2017, uma aeronave teve um problema técnico o que levou o Autor enviou vários emails e mensagens, e o último email foi enviado às 07h09m35 no dia 14 de Abril de 2017. (13.º)

A 1 de Junho de 2017, na sequência da queda de um relâmpago numa aeronave, o Autor enviou um email às 21h17. (14.º)

A 28 de Novembro de 2017, uma aeronave teve uma questão técnica no motor o que levou o Autor enviou um email às 22h50m27. (15.º)

A 11 de Dezembro de 2017, houve uma questão relativa a manutenção de rotina o que levou o Autor enviou um email às 18h24m22. (16.º)

A 23 de Janeiro de 2018, houve uma questão relativa ao transporte de equipamento o que levou o Autor enviou um email às 18h41m27. (17.º)

A 24 de Janeiro de 2018, houve uma questão relativa ao transporte de equipamento o que levou o Autor enviou um email às 22h00m11. (18.º)

A 7 de Fevereiro de 2018, houve uma questão relativa a suporte técnico o que levou o Autor enviou um email às 21h59m34. (19.º)

A 12 de Fevereiro de 2018, por causa de uma questão técnica relativa ao motor de uma aeronave, o Autor enviou um email às 08h43. (20.º)

A 26 de Fevereiro de 2018, houve uma questão relativa à reparação de motores de uma aeronave o que levou o Autor enviou um email às

19h57m22. (21.º)

A 21 de Março de 2018, houve uma questão técnica relativa a um pedido de assistência de um piloto o que levou o Autor enviou um email às 20h25. (22.º)

A 9 de Abril de 2018, houve uma questão técnica relativa a um pedido de assistência de um piloto o que levou o Autor enviou um email às 18h44m39. (23.º)

A 20 de Abril de 2018, houve uma questão técnica o que levou o Autor enviou um email às 19h25. (24.º)

A 23 de Abril de 2018, houve uma questão técnica o que levou o Autor enviou um email às 19h22m07. (25.º)

A 14 de Maio de 2018, houve uma revisão de tarefas o que levou o Autor enviou um email às 18h40m11. (26.º)

A 25 de Maio de 2018, houve uma questão relativa a flutuações de pressão no hidráulico 1 o que levou o Autor enviou um email às 21h 25. (27.º)

A 28 de Maio de 2018, houve uma questão relativa a flutuações de pressão no hidráulico 1 o que levou o Autor enviou um email às 20h18m. (28.º)

A 30 de Maio de 2018, houve uma questão relativa a flutuações de pressão no hidráulico 1 o que levou o Autor enviou um email às 21h06. (29.º)

A 20 de Junho de 2019, houve uma questão relativa a furos de berbequim o que levou o Autor enviou um email às 22h04m40. (30.º)

A 16 de Julho de 2019, houve uma questão relativa a um barulho no

cokpit de uma aeronave o que levou o Autor enviou um email às 19h34. (31.º)

A 5 de Dezembro de 2019, houve uma questão relativa a ruídos na cabine de uma aeronave o que levou o Autor enviou um email às 18h09m48. (32.º)

A 10 de Dezembro de 2019, houve uma questão relativa a uma discrepância o que levou o Autor enviou um email às 19h29m51. (33.º)

A 27 de Dezembro de 2019, houve uma questão relativa a ruídos na cabine de uma aeronave, o Autor tratou do assunto e enviou vários emails às 01h19, 08h57 e 22h07. (34.º)

A 30 de Dezembro de 2019, na sequência do problema relativo aos ruídos na cabine da aeronave que o Autor estava a tratar no dia 29 de Dezembro de 2019 (Domingo), o Autor enviou os emails às 02h10 e 18h43m34. (35.º)

Os trabalhos referidos nas respostas aos itens 7.º a 35.º foram prestados com conhecimento e sem oposição da Ré. (36.º)

De acordo com o GAMM da versão de 2020, ponto 3.4: “Employees who work overtime at the request of the company; shall be enjoying 100% of the actual Overtime produced. The calculaiton of overtime is based on a 15 minutes interval.” (37.º)

Durante o ano de 2013, o Autor enviou os emails relativos ao seu trabalho nos dias seguintes: 9 de Novembro (Sábado) e 15 de Dezembro (Domingo). (38.º)

Durante o ano de 2014, o Autor enviou os emails e mensagens relativos ao seu trabalho nos dias seguintes: 16 de Março (Domingo), 26 de

Abril (Sábado), 27 de Abril (Domingo), 3 de Maio (Sábado), 18 de Maio (Domingo), 24 de Maio (Sábado), 7 de Junho (Sábado), 21 de Junho (Sábado), 28 de Junho (Sábado), 5 de Julho (Sábado), 12 de Julho (Sábado), 19 de Julho (Sábado), 20 de Julho (Domingo), 23 de Novembro (Domingo), 6 de Dezembro (Sábado), 7 de Dezembro (Domingo). (39.º)

Durante o ano de 2015, o Autor enviou os emails e mensagens relativos ao seu trabalho nos dias seguintes: 7 de Fevereiro (Sábado), 7 de Março (Sábado), 8 de Março (Domingo), 14 de Junho (Domingo), 27 de Junho (Sábado), 28 de Junho (Domingo), 26 de Setembro (Sábado), 27 de Setembro (Domingo), 4 de Outubro (Sábado), 15 de Novembro (Domingo), 6 de Dezembro (Domingo), 19 de Dezembro (Sábado), 26 de Dezembro (Sábado). (40.º)

Durante o ano de 2016, o Autor enviou os emails e mensagens relativos ao seu trabalho nos dias seguintes: 9 de Janeiro (Sábado), 17 de Janeiro (Domingo), 23 de Janeiro (Sábado), 7 de Fevereiro (Domingo), 13 de Fevereiro (Sábado), 20 de Março (Domingo), 14 de Maio (Sábado), 4 de Junho (Sábado), 5 de Junho (Domingo), 2 de Julho (Sábado), 10 de Setembro (Sábado), 15 de Outubro (Sábado), 16 de Outubro (Domingo). (41.º)

Durante o ano de 2017, o Autor enviou os emails e mensagens relativos ao seu trabalho nos dias seguintes: 18 de Fevereiro (Sábado), 18 de Março (Sábado), 29 de Abril (Sábado), 30 de Abril (Domingo), 21 de Maio (Domingo), 28 de Maio (Domingo), 3 de Junho (Sábado), 15 de Julho (Sábado), 5 de Agosto (Sábado), 9 de Dezembro (Sábado), 10 de Dezembro (Domingo). (42.º)

Durante o ano de 2018, o Autor enviou os emails relativos ao seu trabalho nos dias seguintes: 11 de Fevereiro (Domingo), 21 de Abril (Sábado), 26 de Maio (Sábado), 14 de Julho (Sábado), 11 de Novembro (Domingo). (43.º)

Durante o ano de 2019, o Autor enviou os emails relativos ao seu trabalho nos dias seguintes: 21 de Abril (Domingo), 22 de Junho (Sábado), 18 de Agosto (Domingo), 28 de Dezembro (Sábado), 29 de Dezembro (Domingo). (44.º)

Durante o ano de 2020, o Autor enviou os emails relativos ao seu trabalho nos dias seguintes: 19 de Janeiro (Sábado), 1 de Fevereiro (Sábado), 8 de Fevereiro (Sábado), 15 de Fevereiro (Sábado), 29 de Março (Domingo). (45.º)

Os trabalhos referidos nas respostas aos itens 38.º a 45.º foram prestados com conhecimento e sem oposição da Ré. (46.º)

Em 2020, o Autor enviou os emails relativos ao seu trabalho enquanto estava de férias nos dias 23 e 24 de Janeiro. (47.º)

Os trabalhos referidos na resposta ao item anterior foram prestados com conhecimento e sem oposição da Ré. (48.º)

O Autor enviou várias mensagens relativas ao seu trabalho no dia 20 de Dezembro de 2015. (49.º)

O Autor enviou várias mensagens relativas ao seu trabalho no dia 20 de Dezembro de 2016. (50.º)

Os trabalhos referidos nas respostas aos itens 49.º e 50.º foram prestados com conhecimento e sem oposição da Ré. (51.º)

Antes de 4 de Fevereiro de 2013, o A. trabalhou ao abrigo de uma

autorização de contratação de trabalhador não residente titulada por sucessivos contratos de trabalho a termo certo. (52.º)

Antes de 4 de Fevereiro de 2013, o A. estava autorizado a permanecer em Macau enquanto trabalhador não residente especializado. (53.º)

O A. estava isento de horário de trabalho. (54.º)

Desde o contrato de trabalho datado de 13 de Setembro de 2007, o Autor auferiu um salário correspondente ao “GRADE MT3” . (55.º)

No contrato de trabalho datado de 13 de Setembro de 2007, não constava qualquer referência escrita ao horário de trabalho. (56.º)

No General Administration Management Manual, desde Julho de 2009, constava: “3.4. Holiday in Lieu Company Policy - Managerial and or above Grade during weekdays are not entitle to enjoy any OT hours based on HR (...).” (58.º)

Este manual, entregue ao Autor, foi revisto e alterado, mais tarde, em 2020. (59.º)

No General Administration Management Manual, da versão de 2009, constava expressamente o seguinte: “1. Daily Managements - 1.1. Working Hours - The normal working hours of employees other than shift workers and flight crew are: Monday to Friday 09:00-18:00 (including a 1 hour lunch break (i.e. 13:00-14:00) every day. (...).” (60.º)

As funções de manutenção, fiscalização, gestão e chefia das questões relacionadas com a engenharia de aeronaves que o Autor exercia não tinham horário de trabalho fixo. (61.º)

Por virtude das suas funções, o horário de trabalho efectivamente

realizado pelo Autor não foi controlado superiormente, sendo o próprio a ajustar as suas horas, com total flexibilidade, consoante o aparecimento das situações de trabalho relacionadas com a segurança das aeronaves. (62.º e 64.º)

Não tinha ninguém a fiscalizar a hora de entrada ou hora de saída do Autor, este não tinha de “picar ponto” de forma física ou electrónica e, no geral, não estava sujeito ao controlo de pontualidade e assiduidade por parte da Ré. (63.º)

O Autor era livre de comparecer nos escritórios da Ré, na Taipa, podendo entrar e sair livremente do seu local de trabalho e fazer as suas próprias interrupções e intervalos destinados a descanso e alimentação. (65.º)

O Autor era livre de gerir os seus tempos de repouso diários e semanais e de escolher os dias de descanso, podendo delegar os seus deveres e responsabilidades noutros trabalhadores seus subordinados – tal como sucedeu, por diversas vezes, com o trabalhador C. (66.º)

*

附隨事項 – 文件的可接納性

原告連同上訴陳述附具多份文件。

根據《民事訴訟法典》第 616 條第 1 款的規定，“在第四百五十一條所指之情況下，或僅因第一審所作之審判而有需要附具文件時，當事人得將有關文件附於其陳述”。

Viriato Lima 對條文的理解有以下觀點：

“在第 451 條所指的情況下(1 – 辯論終結後，僅當有人上訴時，方接納不可能於辯論終結前提交的文件；2 – 用作證明於提交訴辯書狀階段後出現的事

實的文件，或因嗣後出現的情況而導致有需要提交的文件，得於訴訟程序的任何時刻提供)，或僅因第一審所作的審判而有需要附具文件時，當事人得將有關文件附於其陳述(第 616 條第 1 款)。

關於最後部分所指的，僅因第一審所作的審判而有需要附具文件時，當事人得將有關文件附於其陳述...”¹

終審法院於 2003 年 4 月 30 日在第 2/2003 號合議庭裁判中提到，*“如果第一審裁判依據的是由法院出其不意地主動附具的證據，或者依據的是當事人有理由預料不到其適用的法律規定，該文件才因為該審判(而不是由於提出申請或提交辯護書)而必不可少。”*

原告之所以連同上訴陳述附具有關文件，目的是希望本院予以支持其在本上訴中提出的主張，即裁定判決的依據與所作的裁判相矛盾。

然而，原告不但沒有主張及證明為何無法在第一審辯論終結前提交有關文件，而且該等文件亦並非用作證明訴辯書狀之後出現的事實，或因第一審所作之審判而導致該等文件屬必不可少。基於此，原告不符合條件在上訴階段附具文件。

即使不認同上述的見解，但因原告沒有針對獲證事實提出爭執，所以批准附具文件亦沒有任何實質意義及作用。

基於以上所述，本院不接納原告連同上訴陳述所附具的文件，並退還給原告。

判決無效

原告在其上訴中提出原審判決所持的依據與所作的裁判相矛盾，認為應根據《民事訴訟法典》第 571 條第 1 款 c 項的規定裁定判決

¹ 民事訴訟法教程，第二版譯本，2009，第 424 頁

無效。

《民事訴訟法典》第 517 條第 1 款 c 項規定判決所持依據與所作裁判相矛盾，屬無效。

Viriato Lima² 認為“上述 c 項列明的無效(所持依據與所作裁判相矛盾)指所持依據與裁判之間出現邏輯矛盾的情況，例如，按照理由說明應作出判處，但是，裁判最終卻以不判處被告作為結局。”

在本案中，根據已獲證明的事實，原告是不受上下班時間的限制，即是屬於所謂的“彈性時間上下班”。

原審法官又認為由於該不受上下班時間限制的情況沒有載於書面協議內，因此認定有關情況屬無效而不適用於原告身上，從而原告有權就其所提供的超時工作收取報酬。

然而，因未能證明原告在正常工作時間以外從事工作，故裁定原告的請求理由不成立。

從上所見，未見存在所謂的所持依據與所作裁判相矛盾的情況。事實上，原審法官在理由說明中已就應予處理的問題作出事實及法律方面的分析，最終以未能證明原告在正常工作時間以外從事(超時)工作而裁定原告的請求理由不成立。

由此可見，依據與裁判之間並不存在任何矛盾地方。

事實上，由於原告並沒有在本上訴中針對已獲證明的事實提出爭執，本院只能按照原審法官對事實事宜的認定來審理本上訴。

本院認同原審法官的見解，即原告有權因提供超時工作而收取報酬，但原告須先證明其每日工作超過八小時。

根據已獲證明的事實，未能證明原告是在達到每日正常工作時間上限(即八小時)後才發出有關電郵或訊息，故此本院認為原審法

² 民事訴訟法教程，第二版譯本，法律及司法培訓中心，2009，第 338 頁

官的決定正確，裁定這部分的上訴理由不成立。

至於原告主張其在每週休息日提供工作而有權收取相應補償的問題，儘管證明原告在 2013 年 11 月 9 日至 2020 年 3 月 29 日期間某些星期六及星期日曾向被告發出與工作有關的電郵或訊息，但亦無法證明該等日子必然是原告的每週休息日。

因此，在欠缺事實依據的支持下，這部分的上訴同樣不能成立。

最後，原告還主張其在年假日及強制性假日期間曾向被告提供工作，要求收取應得的報酬。

正如原審法官所言，現今通訊科技及軟件發達，僱員在正常工作時間以外或假期期間以電郵、手機或通訊軟件與僱主進行聯絡的情況越趨普遍，因此在認定是否屬於執行職務行為時，需視乎有關工作是否屬於僱主領導、要求及指示下進行而定。

已獲證明的事實僅顯示原告在個別年假日及強制性假日曾向被告發出與工作有關的電郵或訊息，但該等行為是否屬僱主所要求或指示下須進行的工作，在案中並未得以主張及印證。

在日常工作中，員工透過電郵或手機通訊軟件方式將工作上的事務告知僱主的情況十分普遍，該等行為不一定是僱主所要求，很大程度上屬於員工的自發行為，以表現其對工作的認真及負責態度。

基於此，在欠缺充分事實依據的情況下，難以斷定原告在個別年假日及強制性假日向被告發出與工作有關的電郵或訊息屬於必要工作，因此這部分的上訴同樣不能成立。

基於以上所述，本院裁定原告提出的司法裁判上訴理由不成立。

*

解僱賠償

就被告提出的上訴，其表示已向原告支付有關解僱賠償。

我們認為被告有理。

透過於 2007 年 9 月 13 日簽立的合同，原告自 2007 年 9 月 15 日起以外地僱員身份受僱於被告。其後又透過於 2010 年 8 月 23 日簽立的合同，繼續以外地僱員身份受僱於被告。

因原告隨後取得非永久性澳門居民身份，透過於 2013 年 2 月 4 日簽立的附於 2010 年 8 月 23 日合同的附件，原告與被告協議將合同轉為不具期限的勞動合同。

雙方最終在 2020 年 7 月 8 日終止彼等的勞動關係。

本上訴要處理的問題是，究竟在訂定《勞動關係法》第 70 條的解僱賠償時，原告以外地僱員身份受僱於被告的期間應否計算在內。

事實上，在 2013 年 2 月 4 日以前，原告是以外地僱員身份及具確定期限的勞動合同受僱於被告，僅在該日期後，原告才以本地僱員身份及轉為以不具期限的勞動合同受僱於被告。

第 21/2009 號法律（下稱《聘用外地僱員法》）訂定聘用外地僱員在澳門特別行政區提供工作的一般制度。

根據《聘用外地僱員法》第 24 條第 1 款的規定，“與外地僱員訂立的勞動合同須有確定期限，且不會轉換成不具期限合同。”

由此可見，與外地僱員建立的必定屬於具期限的勞動關係，有關勞動合同不會因任何期間屆滿後而轉換成不具期限的合同，即是說，勞動合同將於所訂期間屆滿後終止。

相反，對於適用一般制度的勞動關係，第 7/2008 號法律（下稱《勞動關係法》）第 23 條規定具期限的合同在一定期間屆滿後轉換成不具期限的合同。

因此，對於適用一般制度的勞動關係，因僱主與僱員之間的勞動關係不具期限，一旦僱主不以合理理由解除合同，僱員有權按照《勞動關係法》第 70 條第 1 至第 4 款的規定收取解僱賠償。有關規定是針對不具期限的勞動合同而設，是出於對本地長工僱員的一項保障。

簡而言之，針對與外地僱員建立的勞動關係，因有關勞動合同不會因任何期間屆滿後而轉換成具期限的合同，故《勞動關係法》第 70 條的規定並不適用於外地僱員。

儘管如此，立法者亦有為外地僱員提供適當和合理的法律保障。

《聘用外地僱員法》第 25 條第 1 款的規定“因聘用許可被廢止而失去工作的僱員有權獲得賠償，賠償按一般法為僱主不以合理理由解除合同所定規則計算，由僱主支付”。

根據上述規定，如在與外地僱員訂立的勞動合同生效期間，一旦聘用許可被廢止而導致外地僱員失去工作，該僱員便有權獲得賠償。

根據卷宗資料顯示，原告因取得澳門非永久性居民身份，於 2013 年 2 月 4 日與被告透過簽立的附於 2010 年 8 月 23 日合同的附件，協議將外地僱員的勞動合同轉為不具期限合同。考慮到原告並無因此而失去工作，故無權根據《聘用外地僱員法》第 25 條第 1 款的規定收取賠償。

就本個案而言，由於原告自 2013 年 2 月 4 日起由外地僱員轉為本地僱員（不具期限的勞動合同），因此僅應自該時候起計算《勞動關係法》第 70 條所規定的解僱賠償。

案中資料顯示，原、被告在 2020 年 7 月 8 日終止上述勞動關係。

根據《勞動關係法》第 70 條第 1 款第 5 項的規定，“在任何時候，僱主得不以合理理由解除合同，而僱員則有權收取以下數額的賠償：勞動關

係的期間為七年以上至八年，每一年獲十六日的基本報酬”。

根據《勞動關係法》第 70 條第 3 款及第 4 款的規定，用於計算賠償的每日基本報酬的最高金額為 700 澳門元。

因此，按照以上所述，原告有權收取的賠償金為 83,067 澳門元 (700 澳門元 x 16 x 7 + 700 澳門元 x 16 x 5/12)。

根據已證事實，被告已向原告支付 83,104 澳門元的賠償，因此被告無需再向原告作支付。

基於上文的分析，本院裁定被告提起的上訴理由成立，廢止原審判決內關於判處被告向原告支付 96.562,67 澳門元的決定。

三、決定

綜上所述，本院合議庭裁定：

- 原告 A 提起的**上訴理由不成立**，維持原判；
- 被告 B 股份有限公司提起的**上訴理由成立**，廢止原審判決。

第一審及本審級的訴訟費用由原告承擔。

退還文件的司法費為 1.5 個計算單位，並由原告承擔。

登錄及作出通知。

澳門特別行政區，2023 年 4 月 20 日

唐曉峰

(裁判書製作人)

李宏信

(第一助審法官)

馮文莊
(第二助審法官)