

上訴案第 136/2011 號

日期：2014 年 1 月 23 日

- 主題：
- 工資的構成
 - 周假、年假及強制假期的工作補償
 - 超時工作

摘 要

1. 原審法院明確認定，員工的工資數量及構成並沒有像上訴人所說的包括沒有享用的周假的金錢補償，上訴人也沒有像其承諾的那樣以此工資為基礎支付年假和強制性假期的補償，那麼這三方面所缺乏的補償除了必須依法補償外，還構成了原審法院所判處的輕微違反。
2. 即使是在僱主與工作者之間存在協議的情況下，正常的工作間亦不能超過十個半小時，除非出現僱主面臨重大損失、不可抗拒或不可預料的例外情況。那麼，在提供超時工作的情況下，工作者有權收取增加的工資。

裁判書製作人

上訴案第 136/2011 號

上訴人：A (B 花園茶座持牌人)

澳門特別行政區中級法院合議庭判決書

一.案情敘述

澳門特別行政區初級法院刑事法庭在第 CR1-10-0028-LCT 號的勞動輕微違反訴訟程序中，判處：

1. 嫌疑人 A (B 花園茶座的所有人) 觸犯了四月三日第 24/89/M 號法令第 11 條第 2 款所規定，及受同法令第 50 條第 1 款 c 項所處罰的一項『欠付超時工作補償』的輕微違反，判處澳門幣 1,800 元罰款；
2. 嫌疑人觸犯了同法令第 17 條第 1 款及第 6 款所規定，及受同法令第 50 條第 1 款 c 項所處罰的一項『欠付週假補償』的輕微違反，判處澳門幣 1,800 元罰款；
3. 嫌疑人觸犯了同法令第 19 條所規定，及受同法令第 50 條第 1 款 c 項所處罰的一項『欠付強制性假日補償』的輕微違反，判處澳門幣 1,500 元罰款；
4. 嫌疑人觸犯了同法令第 21 條第 1 款及第 22 條第 2 款所規定，及受同法令第 50 條第 1 款 c 項所處罰的一項『欠付年假補償』的輕微違反，判處澳門幣 1,500 元罰款；

4. 四項輕微違反，合共判處澳門幣 6,600 元罰款；
5. 判處嫌疑人須向員工 C 支付澳門幣 24,856.30 元的薪金賠償，以及該金額由判決確定日起直至完全繳清時的法定利息。

A 不服初級法院判決，向本院提起上訴，其內容如下：

1. 根據辯方的兩名證人 D 先生及 E 先生在庭上的證言、卷宗所載的聲明筆錄（卷宗第 35 頁），結合卷宗第 72-76 頁的“薪給收據”，可以確定投訴人 C 的每月收入由基本底薪及週假補償兩部份組成。
2. 嫌疑人 A 先生早已明示願意以投訴人 C 的基本底薪為計算基數，支付強制性假日及年假的補償合共 MOP4,425 元。
3. 扣除投訴人依法應向嫌疑人支付 7 天預先通知期的賠償合共 MOP1,225 元後，嫌疑人僅應支付投訴人 MOP3,200 元。
4. 由於嫌疑人不論在勞工事務局的協調階段（第 46-49 頁的聲明異議）還是庭審過程，均明確表示願意依法支付強制性假日及投訴人因突然離職而尚未享受的年假之補償，只是相關督察拒絕了嫌疑人自願支付的意願，故嫌疑人根本沒有違反該兩項輕微違反，依法不應處予罰款。
5. 基於投訴人每月收入由基本底薪及週假補償兩部份組成，即投訴人早已收取了每月兩個週假日提供工作應得的法定補償款項，故嫌疑人被指控觸犯一項「欠付週假補償」的輕微違反根本不存在，相關指控亦應列為絕對不成立。
6. 再者，不論是投訴人、辯方的三名證人（D 先生、E 先生 F 小姐）及卷宗所載的聲明筆錄（卷宗第 39 頁）均毫無疑慮地得出結論，投訴人的工作時間確由早上 7 時/7 時 30 分至下午 5 時 30 分，而工作期間投訴人是絕對可以自由離開工作地點，以辦理個人的

私人事務；多名證人亦表示其曾親人多次在街市、銀行及街上遇見投訴人……而交談間均由投訴人本人向證人表明其正在辦理自己的私人事情……

7. 故此，投訴人每天工作時間絕對不超過法律規定 10.5 小時的上限限制，即嫌疑人觸犯一項「欠付超時工作補償」的輕微違反是絕對不成立的。
8. 基於此，嫌疑人根本無需支付「欠付週假補償」及「欠付超時工作補償」兩項輕微違反的罰款！

請求法官閣下判處：

1. 本上訴理由成立；
2. 認定原審法庭判決無效，並判處：
 - 2.1 嫌疑人 A 支付強制性假日及年假補償合共 MOP4,425 元予投訴人 C。
 - 2.1 投訴人 C 支付 7 天預先通知賠償 MOP1,225 元予嫌疑人 A。
 - 2.3 豁免嫌疑人 A 支付「欠付強制性假日補償」及「欠付年假補償」的兩項輕微違反之罰款。
 - 2.4 開釋嫌疑人 A 懷疑觸犯「欠付週假補償」及「欠付超時工作補償」的兩項輕微違反，同時免除其支付相關的罰款。

請求 法官閣下對嫌疑人 A 先生作出一個公平的裁決！

檢察院對上訴做出了答覆，認為原審法院的判決沒有任何可以改變的地方，上訴應予以駁回。

駐本院的尊敬的助理檢察長提交了法律意見書同意檢察院司法官在其對上訴理由闡述的答覆中提出的觀點和論據，認為上訴人 A 提出的上訴

理由不能成立。

本院接受上訴人提起的上訴後，組成合議庭，對上訴進行審理，各助審法官檢閱了卷宗，並作出了評議及表決。

二.事實方面：

- 員工 C，澳門永久居民，居住於澳門，於 2004 年 10 月 22 日開始受聘於嫌疑人 A，在 B 花園茶座內工作，職務為待應，當時工資為月薪澳門幣 4,500 元；2006 年 1 月 1 日起，其工資被調升至澳門幣 4,800 元；2007 年 1 月 1 日起，其工資被調升至澳門幣 5,100 元；2007 年 12 月 1 日起，其工資被調升至澳門幣 6,000 元。
- 上述員工於 2008 年 9 月 1 日在沒有作出預先通知的情況下自行離職。
- 關於超時工作方面，上述員工自入職至 2007 年 4 月，每日工作時數原則上為 11 小時，並自入職時起便獲嫌疑人准許在雙月份遲半小時上班，而自 2007 年 5 月起，其獲嫌疑人批准提早 30 分鐘下班，故嫌疑人尚欠該員工自入職至 2007 年 4 月 30 日的每日 10.5 小時以外的超時工作補償，金額為澳門幣 3,216.30 元（具體見下述的計算表）。
- 關於週假方面，上述員工自入職起至結束工作關係，每月僅可享受兩天週假，故嫌疑人尚欠該員工在工作關係存續期內其餘未享受的每週一天週假（即每 7 天可享受連續 24 小時的休息時間）的週假補償，金額為澳門幣 18,000 元（具體見下述的計算表）。
- 關於強制性假日方面，上述員工自入職起至結束工作關係，除每年農曆年初一至初三因全店休息而享受了強制性假日外，嫌疑人沒有安排該員工在其他強制性假日休息；除當月的基本報酬外，

沒有獲得額外補償，故嫌疑人尚欠該員工在工作關係存續期內其餘未享受的強制性假日的補償（包括有薪及無薪強制性假日），金額為澳門幣 4,240 元（具體見下述的計算表）。

- 關於年假方面，上述員工在入職初期僅於農曆新年前休息一天半，但自 2005 年起可享有 6 天年假，於翌年的年初四及 6 月至 8 月期間享受。鑒於上述員工於 2008 年 9 月 1 日離職，嫌疑人尚未向其支付 2008 年 1 月 1 日至 8 月 31 日按比例應享受的年假的相應補償，金額為澳門幣 800 元。
- 嫌疑人已終止與上述員工的勞資關係，但在結束關係後仍未支付上述的超時工作補償、週假補償、強制性假日補償及年假補償，扣除 7 天預先通知期賠償（澳門幣 1,400 元），嫌疑人尚欠該員工總金額為澳門幣 24,856.30 元的薪金補償（具體見下述的計算表）。
- 勞工事務局曾要求嫌疑人自願更正有關的違例事項，但嫌疑人在期間過後沒有作出更正，即使在聲明異議及訴願被駁回的情況亦然。
- 嫌疑人在自由、自願及有意識的情況下作出上述的行為。
- 明知此等行為是法律所禁止和處罰的。

未獲證明的事實：

- 其餘載於控訴書（實況筆錄）中與已證事實不符的事實。

事實的判斷：

- 本法院客觀及綜合分析了嫌疑人（嫌疑人僅承認尚欠有關員工強制性假日及年假補償，但金額應以其所計算的日薪金額作為標準，且否認作出了其餘違法行為）、員工 C、勞工局督察及三名辯方證人在審判聽證中所作出的聲明，尤其該員工客觀及清晰的證言（關於其見工時及工作期間的工作、休息、放假及上下班的

具體情況，其中亦指出了自 2007 年 5 月份起獲嫌疑人批准提早 30 分鐘而非 15 分鐘下班)，結合在審判聽證中所審查的書證(尤其第 66 頁的招聘登記表的記錄)，形成心證，從而足以對上述的事實作出認定。

三.法律部份：

上訴人提出的問題的內容看，首先是，根據卷宗的資料，尤其是辯方的兩名證人證言、第 35 頁的聲明筆錄以及第 72-76 頁的“薪給收據”，可以確定投訴人 C 的每月收入由基本底薪及週假補償兩部份組成。其次，上訴人不論在勞工事務局的協調階段(第 46-49 頁的聲明異議)還是庭審過程早已明示願意以投訴人 C 的基本底薪為計算基數，支付強制性假日及年假的補償，故嫌疑人根本沒有違反該兩項輕微違反，依法不應處予罰款。同樣道理，基於投訴人每月收入由基本底薪及週假補償兩部份組成，即投訴人早已收取了每月兩個週假日提供工作應得的法定補償款項，故嫌疑人被指控觸犯一項「欠付週假補償」的輕微違反根本不存在。

另一方面，上訴人還提出兩個問題，一是，在確定賠償投訴人時應該扣除投訴人依法應向嫌疑人支付 7 天預先通知期的賠償；二是，投訴人每天工作時間絕對不超過法律規定 10.5 小時的上限限制，即嫌疑人觸犯一項「欠付超時工作補償」的輕微違反是絕對不成立的。

讓我們看看。

1、事實上，本上訴的關鍵問題是確定投訴人的基本工資的數量。上訴人主張有關工人的工資由基本工資和周假補償組成，既然每月已經支付了周假補償就沒有缺乏周假補償的輕微違反了，另一方面，上訴人承諾以基本工資支付強制假期和年假的補償，也就不存在這兩方面缺少支付補償的輕微違反。

首先，上訴人所主張的根據卷宗的資料，尤其是辯方的兩名證人證言、第 35 頁的聲明筆錄以及第 72-76 頁的“薪給收據”，可以確定投訴

人 C 的每月收入由基本底薪及週假補償兩部份組成的理由，事實上是不同意原審法院的事實認定，但沒有根據《刑事訴訟法典》第 415 條的規定提出重新調查證據的要求，也沒有明確指出其認為被上訴判決帶有的任何規定於第 400 條第 2 款的瑕疵，故此無從對原審法院認定的事實進行重新認定。

既然上訴人無法讓上訴法院通過已經認定的事實的障礙，那麼，其所有的上訴理由就失去了最根本的事實基礎。

原審法院明確認定，員工 C 於 2004 年 10 月 22 日開始受聘於嫌疑人 A，至 2008 年 9 月 1 日在沒有作出預先通知的情況下自行離職，在 B 花園茶座內工作，職務為侍應，當時工資為月薪澳門幣 4,500 元；2006 年 1 月 1 日起，其工資被調升至澳門幣 4,800 元；2007 年 1 月 1 日起，其工資被調升至澳門幣 5,100 元；2007 年 12 月 1 日起，其工資被調升至澳門幣 6,000 元，其中並沒有像上訴人所說的包括沒有享用的週假的金錢補償，上訴人也沒有像其承諾的那樣以此工資為基礎支付年假和強制性假期的補償，那麼這三方面所缺乏的補償除了必須依法補償外，還構成了原審法院所判處的輕微違反。原審法院的決定完全正確，沒有任何可以質疑的地方，反而是上訴人的這方面的上訴明顯沒有理由。

2、就超時工作方面，根據第 24/89/M 號法令第 10 條第 1 款及第 2 款的規定，工作者正常的工作時間為每天八小時，每周不超過四十八小時；但按照風俗習慣、工作方式或僱主與工作者之間的協議，每天的工作時間可以超出八小時而增加至每天十個半小時。

以上法定的工作時間應予遵守，除非出現第 11 條第 1 款所明確規定的例外情況，即僱主面臨重大的損失或出現不可抗拒的情況以及僱主須面對不可預料的、或透過僱用其他工作者亦不能應付所增加工作的情況。

從以上法律規定我們可以清晰看到，即使是在僱主與工作者之間存在協議的情況下，正常的工作間亦不能超過十個半小時，除非出現僱主面

臨重大損失、不可抗拒或不可預料的例外情況。

第 24/89/M 號法令第 11 條第 2 款則明確規定，在提供超時工作的情況下，工作者有權收取增加的工資。

在本案中，顯而易見的是並沒有出現第 11 條第 1 款所規定的例外情況，因此僱主與工作者協定的工作時間不可超過每天十個半小時。

根據原審法院認定的事實，有關工人自入職至 2007 年 4 月，每日的工作時間原則上為十一小時，但獲上訴人准許在雙月份遲半小時上班。換言之，工人在單月每日的工作時間為十一小時，故此有權收取超時工作補償。

3、關於上訴人提出的有關工人應向其支付 7 天預先通知賠償的要求，但是，原審法院已在上訴人應支付的賠償金額中作出相應扣除，上訴人在這方面沒有受到損害，這個上訴請求就缺乏正當性。

那麼，上訴人提出的所有上訴理由不能成立，應予以駁回。

四.決定：

綜上所述，合議庭裁定上訴人 A (B 花園茶座持牌人) 的上訴理由不成立，維持原審法院的判決。

本上訴程序由上訴人支付，以及 4 個計算單位的司法費。

澳門特別行政區， 2014 年 1 月 23 日

蔡武彬

(裁判書製作人)

José Maria Dias Azedo (司徒民正)
(第一助審法官)

陳廣勝
(第二助審法官)