案件編號: 493/2013 **合議庭裁判書日期: 2014 年 3 月 27 日**

主題：

勞工事務局

實況筆錄

員工金錢補償的計算附表

用膳時間

工作時間補償金

索償額

裁判書內容摘要

一、 由於檢察院當初是基於勞工事務局所製作的實況筆錄去控訴案中的資方,而勞工事務局在實況筆錄的有關員工金錢補償的計算附表內，是以一倍的系數去計算與用膳時間相應的工作時間補償金，所以無論如何，檢察院的上訴請求也不可超越勞工事務局所採納的計算系數，否則便違反了原索償額的頂線。

二、 既然原審法庭已查明「在一小時用膳時間內員工……」、「員工在用膳時間一小時期間……」、「一小時用膳時間內，員工……」，案中與用膳時間相應的工作時間補償金當然是應以一小時為計算基準。

裁判書製作人

陳廣勝

澳門特別行政區中級法院

合議庭裁判書

上訴案第 493/2013 號

上訴人： 檢察院

原審法庭： 澳門初級法院第三刑事法庭獨任庭

案件在原審法庭的編號： CR3-12-0014-LCT

一、 案情敘述

初級法院第三刑事法庭獨任庭審理了第 CR3-12-0014-LCT 號勞動法輕微違反案，對案中被告違法者 A 有限公司一審裁定如下：

「.....本法院裁定控訴書內容部份成立，判處如下：

違法者 **A 有限公司**，觸犯：

A）一項第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款第 2 項結合第 62 條第 3 款的規定及第 85 條第 1 款 6 項處罰之勞工違例（**否定超時報酬**），科處罰金澳門幣$23,000 元（**澳門幣貳萬叁仟元正**）。

B）一項第 7/2008 號法律第 49 條的規定及第 85 條第 2 款 2 項處罰之勞工違例（**阻止享受年假**）；科處澳門幣$12,000 元（**澳門幣壹萬貳仟元正**）。

C）**兩罪競合，合共科處$35,000 元（澳門幣叁萬伍仟元正）**。

*

D）同時判處違法者 A 有限公司向以下人士支付下列款項，並附加法定利息自本判決起計算，直至完全支付：

B----------MOP$34,057.4 元

合共總數爲澳門幣：**$34,057.4** 元（澳門幣叁萬肆仟零伍拾柒元肆角）。

.....」（見本案卷宗第 443 至第 449 頁的判決書的主文）。

檢察院不服，向中級法院提起上訴，並在上訴狀內就其上訴情由作出下列結語和要求：

「.....

結論：

1. 我們不認同原審法庭的判決：違例者只需向員工 B 支付澳門幣：34,057.40 元（澳門幣叁萬肆仟零伍拾柒元肆角）。
2. 卷宗員工希望獲得勞工事務局計算表所載之賠償金額，總數爲澳門幣 68,090 元。
3. 因此，尚有澳門幣 34,032.60 元不獲賠償。
4. 原審判決存在《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款項之瑕疵，同時亦違反第 24/89/M 號法令《勞資關係法》第 1 條第 1 款的規定，以及第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 14 條及第 37 條第 2 款的規定。
5. 原審法庭一方面認定資方安排員工每日一小時用膳，另一方面又認爲用膳一頓時間最少須三十分鐘，故以三十分鐘作爲賠償的計算標準。
6. 對於原審法庭之觀點，予以尊重，但是不能認同。
7. 第一、根據適用於本卷宗員工之 2006 年舊員工福利指引，用膳時間是包含在每日八小時的工作時間之內，而資方給予的用膳時間是每日一小時，換言之，這一小時用膳時間是計算在每日八小時的工作時間之內，因此，根據合同條款這一小時雖然不是用在工作上，但是卻獲計算在工作時間上。

基此，**這一小時用膳時間是獲承認並收取工作報酬的福利條款**。

8. 第二、資方給予的用膳時間是每日一小時。而一小時的用膳時間既然獲得證實，則法庭再不能以用膳一頓時間最少須三十分鐘，並以三十分鐘作爲賠償的計算標準。同時，資方給予用膳時間一小時，資方在作出決定時已清楚上述合同條款，亦沒有作出法庭所述的區分：三十分鐘爲有薪，餘下三十分鐘無薪。

9. 第三、用膳時間每日一小時是資方給予員工的一項福利，是有效意思表示。自員工上班的第一日起，獲得員工的接受。隨後，一直長期及重複地被實際執行。因此，即使它沒有以書面方式訂立，但是，基於它是資方給予員工的福利，且恆常地被重複履行著，已構成雙方當事人在勞動關係上的權利義務。爲此，原審法庭不能以日常的一般情況來變更本卷宗當事人的意思表示、減少僱員已獲得的權利。

10. 基此，原審法庭一方面認定資方安排員工每日一小時用膳，另一方面又以三十分鐘作爲賠償的計算標準。該決定違反第 24/89/M 號法令《勞資關係法》第 1 條第 1 款的規定，以及第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 14 條的規定，僱主與僱員可自由訂立規範工作條件的勞動合同。

11. 原審法庭應以一小時作爲賠償的計算標準，同時由於資方安排員工的工作時間已超出每日八小時，因此，該一小時應以超時工作計算補償。

12. 超時工作之補償，按照第 24/89/M 號法令第 11 條第 2 款的規定，以及資方與員工所訂合同的規定，該補償以 1.1 倍計算。

13. 按照現行的第 7/2008 號法律第 37 條第 2 款的規定，超時工作之補償以 1.2 倍計算。

14. 本卷宗員工與資方的勞動關係橫跨兩法的生效期間，故此，其賠償金額亦應按有關法律的規定，訂定出 1.1 倍或 1.2 倍的賠償，而不是在第 7/2008 號法律生效期間的賠償仍然以 1.1 倍計算。

15. 因此，原審法庭的決定違反第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 37 條第 2 款的規定。

綜上所述，請求中級法院判決本上訴理由成立，廢止原審判決中不適當部份，並作出正確判決。

.....」（見卷宗第 454 至第 455 頁的具體內容）。

就檢察院的上訴，被告違法者威尼斯人澳門有限公司認為上訴無理（詳見卷宗第 457 至第 461 頁的葡文上訴答覆書內容）。

案件經上呈後，助理檢察長在對卷宗作出檢閱後，發表下列意見書：

「在本案中，嫌疑人 **A 有限公司**被裁定觸犯了一項《勞動關係法》第 59 條第 1 款及第 62 條第 3 款所規定並受同一法律第 85 條第 1 款第 6 項所處罰的輕微違反（**否定超時報酬**），及一項同一法律第 49 條所規定並受同一法律第 85 條第 2 款第 2 項所處罰的輕微違反（**阻止享受年假**），並科處相應的罰金，及確定給予本案員工賠償合共澳門幣 34,057.4 元。

檢察院司法官對所判處的賠償額不認同，提起上訴，認爲原審法院在確定超時工作報酬的賠償方面，違反了第 24/89/M 號法令《勞資關係法》第 1 條第 l 款，以及第 7/2008 號法律《勞動關係法》的 14 條及第 37 條第 2 款的規定，存在《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款所指的適用法律的瑕疵。

除了對不同立場和觀點的充分理解和尊重，我們同意檢察院司法官的上述立場。

根據原審法院所認定的事實，本案員工於 2007 年 7 月 16 日至 2011 年 3 月 6 日受僱於本案嫌疑人；根據資方與員工簽署的工作合約，上述員工屬 F 職級人員，並於 2007 年 7 月 16 日開始爲資方工作，合約中訂明員工可享受所屬職級的福利。按照資方 2006 年 12 月 26 日所更新的員工福利指引，顯示 F 級員工的工作時間爲“每星期 48 小時（包括用膳時間）”，此一工作條件員工入職時已知悉；其後，資方單方面且在沒有取得員工的同意下，於 2007 年 8 月 3 日更新相關員工福利指引，將工作時數

由“每星期 48 小時（包括用膳時間）”改爲“每星期 48 小時”，並安排員工每日工作 8 小時及用膳 1 小時，但資方依舊給予原訂立之基本工資。

明顯，根據勞資雙方所簽訂的勞動合同，員工每日的工作時間應爲 8 小時（包括用膳時間）。

嫌疑人在沒有員工同意及未向勞工事務局作出申請的情況下，其單方面對勞動合同內容所作修改對員工並不產生任何法律效力，員工仍然享有原合同所規定的工作條件，包括工作時間。

在合同中，勞資雙方並沒有就用膳時間作出明確規定。而在工作安排中，資方通常安排 1 小時的用膳時間。按照勞資雙方勞動合同的精神，只要是合理的雙方接受的用膳時間，均應視爲正常用膳時間而包括在所約定的工作時間之內。

本案中，嫌疑人安排員工每日用膳時間爲 1 小時。正如檢察院司法官在其答覆中所指，用膳時間每日一小時並無違反任何強制性規定；而員工自上班伊始，已按照資方的安排，每日享受用膳時間一小時，且該用膳時間一直長期及重複地被實際執行。

因此，即使在書面合同中並無規定 8 小時工作時間內所包含的用膳時間的長短，但考慮到一小時用膳時間爲資方依照勞動合同所安排，且該安排自被員工所接受，同時恆常地被重複履行著，該工作條件已然構成僱主僱員雙方在勞動關係上的的權利義務。爲此，不能以一般情況下用膳所必需的時間爲依據變更勞動關係當事人對相關問題的處置，從而降低或減少員工已經獲得的權利。

事實上，無論是資方還是員工，對用膳時間爲 l 小時並不存在任何異議。所爭議的只是用膳時間是否應計算在工作時間之內。

基此，原審法院以一般用膳最少須 30 分鐘爲由，以該時間作爲向員工作出賠償的計算標準，明顯變更了勞動合同所衍生的工作條件，違反了第 24/89/M 號法令第 1 條第 1 款，及第 7/2008 號法律第 14 條的規定。

如前所述，在本案中，嫌疑人在沒有取得員工的同意下，於 2007 年 8 月 3 日單方面將工作時數由“每星期 48 小時（包括用膳時間）”改爲“每星期 48 小時”，並

安排員工每日工作 8 小時及用膳 l 小時，因此，應以員工每日超時工作一小時爲計算標準，向員工作出相應的賠償。

根據被上訴判決中所製作的賠償表，原審法院一律以員工相應時間工資的 1.1 倍來計算相關超時工作賠償額。

按照第 24/89/M 號法令第 11 條第 2 款的規定，以及嫌疑人與員工所訂定合同的規定，超時工作之補償以 1.1 倍計算。而根據現行的第 7/2008 號法律第 37 條第 2 款的規定，超時工作之補償以 1.2 倍計算。

本案中嫌疑人與員工的勞動關係跨越舊法及新法的生效期間。在雙方所訂定的勞動合同中，關於超時工作補償符合當時生效的法律規定。然而，隨著新法的生效，其勞動合同中與之不相符的部份，應按照新法律的規定進行處理。

故此，對員工超時工作的賠償金額應按照當其時生效的法律規定，即對第 7/2008 號法律生效前後的超時工作，分別訂定 1.1 倍及 1.2 倍的賠償。

***

綜上所述，我們認爲應裁定檢察院的上訴理由成立，裁定給予本案員工的超時工作賠償以一小時爲計算標準，並按照提供超時工作時生效的法律規定，分別訂定 1.1 倍及 1.2 倍的賠償，及依法確定相應的賠償額。」（見卷宗第 474 頁至第 475 頁背面的意見書內容）。

之後，裁判書製作人對卷宗進行初步審查，兩名助審法官亦相繼檢閱了卷宗。

本院經舉行聽證後，現須對上訴作出裁決。

二、 上訴裁判書的事實依據說明

本院經審查卷宗後，得知下列有助斷案的情事：

1. 原審法庭發表了內容如下的判決書：

「判 決 書

澳門初級法院獨任庭判決如下。

檢察院檢察官對以下違法者提出下列指控：

A 有限公司（商業登記編號：XXX02(SO)），位於澳門 XX 大馬路 XX。

***

I） 提出以下指控：

控訴書載於本卷宗第 4 頁至第 6 頁及賠償計算表載於本卷宗第 8 頁至第 10 頁，在此視爲全部轉錄。

*

檢察院指違法者觸犯：

- 一項第 24/89/M 號法令《勞資關係法律制度》第 9 條第 1 款 D 項結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條第 5 項的規定及第 85 條第 1 款 2 項處罰之勞工違例（**降低基本報酬**）；
- 一項第 7/2008 號法律第 10 條第 5 項的規定及第 85 條第 1 款 2 項處罰之勞工違例（**降低基本報酬**）。
- 最後，要求違法者向員工支付所欠的有關款項。

***

本法庭依照適當之程序進行審判，在違法者代理出席的情況下進行。

***

答辯狀：

違法者提交書面答辯，載於卷宗第 298 至 303 頁，爲著一切的法律效力，視爲全文轉錄。

***

II） 已證事實：

一） 本法庭經聽證後，下列爲已證事實：

員工 **B**（持澳門居民身份證編號 1XXXXX7(9)），於 2007 年 7 月 16 日至 2011 年 3 月 6 日受僱於違法者，職務爲廚師，2007 年 7 月 16 日至 2008 年 5 月 31 日期間之工資爲月薪澳門幣 10,000 元，2008 年 6 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間之工資爲月薪澳門幣 10,600 元，2010 年 8 月 1 日至 2011 年 3 月 6 日期間之工資爲月薪澳門幣 10,971 元。

根據資方與上述員工簽署的合約，顯示該員工屬 F 職級人員，並由 2007 年 7 月 16 日開始爲資方工作，合約中訂明員工可享受所屬職級之福利。而按照資方 2006 年 12 月 26 日更新的員工福利指引，顯示 F 職級員工的工作時間爲“每星期工作 48 小時（包括用膳時間）”，此一工作條件員工入職時已知悉。

其後，資方單方面且在沒有取得員工的同意下，於 2007 年 8 月 3 日更新相關員工福利指引，將工作時數“每星期 48 小時（包括用膳時間）”，改爲“每星期 48 小時”，資方安排員工每日工作 8 小時及用膳時間 1 小時，但資方依舊給予原訂立之基本工資。

資方一方面沒有取得員工的同意，另一方面亦沒有向勞工事務局作出申請。

另外，根據員工入職條件，詳見員工手冊第三章第 6 條（見第 170 頁），“員工的有薪病假爲每年 6 日，於年內未使用之有薪病假，可於年終作爲年假使用”。

員工 B 在 2009 年度及 2010 年度分別享受了 l 天及 5 天的有薪病假；然而，違法者沒有將員工 B 未享受的病假轉換爲年假准許員工享用，亦沒有給予金錢補償。

違法者在自由、自願及有意識的情況下作出上述行爲，且清楚知道其行爲是法律所禁止的。

***

答辯狀上之已證事實：

根據合同規定，四十八小時以外的超時工作報酬以 1.1 倍計算。

資方沒有強制員工於用膳時間留在工作地點，員工可以自由決定如何利用這段休息時間。

在一小時用膳時間內員工 B 完全有自由作出支配。

員工 B 在用膳時間一小時期間停止工作，僅在一小時過後回到工作崗位。

一小時用膳時間內，員工可以離開工作崗位，自由選擇在公司飯堂用膳或外出。

***

未獲證實之事實：控訴事實及答辯狀上與已證事實不乎之重要事實，尤其是：

在職期間員工 B 被資方安排每天工作 9 小時。

2006 年 12 月 26 日福利指引只適用於 C 員工，故並不適用於員工 B。

資方從來沒有向員工 B 遞交 2006 年 12 月 26 日福利指引。

從 2009 年 1 月 1 日起，六日未放病假轉爲有薪住院假，最多可以累積 60 日。

***

二） 本法庭詳細分析及考慮卷宗所載之書證，以及在庭上證人的證言而對事實作出判斷。

根據員工 B 在庭上所言，從來沒有被公司告知未放的病假轉爲住院假，只知道從 2009 年 1 月 1 日起自己的有薪病假沒有顯示在自己的假表上，到離職時也沒有作出相應賠償。

***

III） <u>法律定性</u>

根據第 24/89/M 號法令第 9 條第 1 款 D 項規定（**工作者的保障**）：

一、僱主係被禁止：

a）強迫工作者購買或使用由僱主或其指定人所供應的服務；

b）強迫工作者使用任何餐室、食堂、包伙食或其他直接以工作有關之場所作爲向工作者供應物品或提供服務；

c）以任何方式反對工作者行使其權利，以及因提出有歧見情況作出申駁理由而終止工作關係、予以處分或損害工作者；

d）減低工作者的報酬，但獲得工作者的同意且經取得勞工事務室的同意後除外。

***

根據《勞動關係法》第 10 條規定（**僱員的保障**）：

禁止僱主：

（一）以任何方式阻礙僱員行使本身權利，以及因該等權利的行使而損害僱員；

（二）無理阻礙實際提供工作；

（三）未經僱員書面同意，將其讓與另一對其行使支配及領導權的僱主；

（四）無理降低僱員的職級；

（五）降低僱員的基本報酬，但屬本法律所規定的情況除外；

（六）強迫僱員取得或使用由僱主直接提供或其指定的人所提供的財貨或服務；

（七）扣留僱員的身份證明文件。

***

根據《勞動關係法》第 4 條規定（**工作條件**）：

“一、勞動關係中的工作條件由一般或有關行業特定的強制性法律規範、企業規章及勞動合同訂定。

二、本法律不得被解釋爲用作降低或撤銷在本法律生效前已生效的對僱員較有利的工作條件。”

*

根據《勞動關係法》第 46 條規定（**年假權**）：

“一、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。

二、勞動關係在一年以下三個月以上的僱員，工作每滿一個月於翌年享有半日年假，餘下時間滿十五日亦可享有半日年假。

三、年假在到期的曆年內享受，但經僱主與僱員雙方協議後，最多可累積兩年。

四、合理缺勤不會對僱員的年假權利造成影響。”

*

根據《勞動關係法》第 47 條規定（**年假日期的選定**）：

“一、年假的日期由僱主與僱員雙方協議訂定。

二、如沒有協議，則由僱主按企業的營運要求定出。

三、年假的日期至少須提前三十日選定。

*

根據《勞動關係法》第 49 條規定（**年假權侵犯**）：

“如僱主因可歸責於本身的事實而阻止僱員享受年假，須以相應於僱員未能享受年假期間基本報酬的三倍金額向其作出賠償。”

*

根據《勞動關係法》第 59 條規定（**基本報酬**）：

“一、基本報酬尤其包括下列各項定期給付：

（一）…；

（二）超時工作報酬；

（三）…；

（四）…；

（五）…；

（六）…；

（七）…；

（八）…。

二、…。

三、…。

四、…。

五、…。

六、…。”

*

根據《勞動關係法》第 62 條規定（**支付期**）：

“一、

二、…。

三、基本報酬須由有關支付義務的到期日起計九個工作日內支付。

四、…。”

***

根據第 7/2008 號法律之《勞動關係法》第 85 條規定：

一、作出下列行爲的僱主，按違法行爲所涉及的每一僱員，科$20,000.00（澳門幣二萬元）至$50,000.00（澳門幣五萬元）的罰金：

（一）…；

（二）…；

（三）…；

（四）…；

（五）…；

（六）違反第六十二條第三款及第六十四條規定，全部或部分否定獲報酬的權利。

二、作出下列行爲的僱主，按違法行爲所涉及的每一僱員，科$10,000.00（澳門幣一萬元）至$25,000.00（澳門幣二萬五千元）的罰金：

（一）…；

（二）違反第三十三條、第三十六條第三款、第三十八條第一款至第三款、第四十條第三款及第四款、第四十二條第一款、第四十三條第三款、第四十四條第二款、第四十六條第一款及第二款及第四十九條規定，全部或部分否定休息的權利；

（三）…；

***

綜合上述已獲證明之事實，由於員工可以自由離開工作地點，未能界定午膳的一小時爲工作時間（第 7/2008 號法律第 33 條第 4 款），然而，由於最初合同中協議 8 小時（包括用膳時間），而最終員工須利用自己的私人時間用以用膳，如果將用膳時間撥回工作時間之內，則多出來的工作時間就是超時工作，然而，資方卻依舊給予員工原訂立之基本工資，法庭認爲資方行爲屬未於到期日起計九個工作日內支付超時工作報酬，資方行爲爲繼續犯，觸犯一項第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款第 2 項結合第 62 條第 3 款的規定及第 85 條第 1 款 6 項處罰之勞工違例（**否定超時報酬**）；

另一方面，員工手冊指明員工每年 6 日有薪病假於年內未使用，可於年終作年假使用，本案的重點在於該些未被享受的病假，是否能界定爲《勞動關係法》中所指的年假。

根據《勞動關係法》第 46 條第 1 款規定，員工有權享受不少於六個工作日的有薪年假，在本案中，員工每年享有十二日有薪年假外，還有六日有薪病假，員工手冊內並明確指出未享受的病假可於年終作年假使用，對於員工來說這是個工作條件之一，他們在入職時認爲只要自己沒有生病，將能享受十八日有薪年假，鑑於雙方議定，未放的病假將變成年假，所以法庭認爲相等於雙方協定每年享有十八日有薪年假，基此，未享受的病假與《勞動關係法》中規定的年假是相同的。

同樣地，我們看見新法中，指明員工有權享受六日有薪病假，但沒有指出如無享受的病假如何處理，故此，如合同中沒有協定，未享受的有薪病假是無須作出賠償的；反觀本案合同規定將未享受的病假作爲年假享受，基此，違法者違反年假規定是無疑的。

僱主未讓員工將餘下的病假轉爲年假享用，沒有作出相應賠償的行爲違反年假規定，而非違反降低僱員的基本報酬的規定。

綜合上述已獲證明之事實，根據《勞動關係法》第 93 條規定，違法者已觸犯了：一項第 7/2008 號法律第 49 條的規定及第 85 條第 2 款 2 項處罰之勞工違例（**阻止享受**

年假）。

*

本院決定違法者因觸犯《勞動關係法》：

- 一項第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款第 2 項結合第 62 條第 3 款規定及第 85 條第 1 款 6 項處罰之勞工違例（**否定超時報酬**），科處罰金澳門幣$23,000 元（**澳門幣貳萬叁仟元正**）。
- 一項第 7/2008 號法律第 49 條的規定及第 85 條第 2 款 2 項處罰之勞工違例（**阻止享受年假**）；科處澳門幣$12,000 元（澳門幣壹萬貳仟元正）。
- **兩罪競合，合共科處$35,000 元（澳門幣叁萬伍仟元正）**。

*

至於賠償方面，根據已證事實，超時工作報酬以 1.1 倍計算，故賠償亦以 1.1 倍計算，雖然資方實際上給予一小時午膳時間予員工，而此一小時員工又可以自由進出，不能視爲工作時間（第 7/2008 號法律第 33 條第 4 款），究竟當中是否應該全部予以補償？如果資方平日給予員工兩小時用膳小休，是否資方須予兩小時補償？本院認爲補償必須追溯到合同究竟承諾給予員工何種福利，最初訂立合同時，雙方並未訂明 48 小時（包括用膳時間）的用膳時間具體爲多少，法庭無法認定一小時的有薪用膳時間是合同給予的權利，合同並無議定七小時實際工作一小時用膳，至於資方後來實際上給予員工一小時用膳的做法不會因此而演變成爲員工的權利就是擁有一小時有薪用膳時間，其權利必須由原來合同所衍生；那麼，究竟以何準則作爲補償呢？以一般情況，一頓用膳最少須三十分鐘，故以此作爲賠償標準。有關補償金額詳細如下：

1）B

<u>工人資料</u>

職位：　　廚師

入職日期：　2007 年 7 月 16 日

最後工作日：2011 年 3 月 6 日

每月已收之基本工資：

在 2007 年 7 月 16 日 – 2008 年 5 月 31 日期間已付之每月基本工資：MOP$10,000 元

在 2008 年 6 月 1 日 – 2010 年 7 月 31 日期間已付之每月基本工資：MOP$10,600 元

在 2010 年 8 月 1 日 – 2011 年 3 月 6 日期間已付之每月基本工資：MOP$10,971 元

每月應收之三十分鐘用膳時間補償：

在 2007 年 7 月 16 日 – 2008 年 5 月 31 日期間應收取之每月補償：MOP$10,000/30/8/2x30x1.1 = MOP687.4 元。

在 2008 年 6 月 1 日 – 2010 年 7 月 31 日期間應收取之每月補償：MOP$10,600/30/8/2x30x1.1 = MOP728.7 元。

在 2010 年 8 月 l 日 – 2011 年 3 月 6 日期間應收取之每月補償：MOP$10,971/30/8/2x30x1.1 = MOP754.2 元。

***

2007 年						
月份	7	8	9	10	11	12
已收基本工資	$5,384.6	$10,000	$10,000	$10,000	$10,000	$10,000
三十分鐘補償：	$370.1	$687.4	$687.4	$687.4	$687.4	$687.4

2008 年						
月份	1	2	3	4	5	6
已收基本工資	$10,000	$10,000	$10,000	$10,000	$10,000	$10,600
三十分鐘補償：	$687.4	$687.4	$687.4	$687.4	$687.4	$728.7

2008 年						
月份	7	8	9	10	11	12
已收基本工資	$10,600	$10,600	$10,600	$10,600	$10,600	$10,600
三十分鐘補償：	$728.7	$728.7	$728.7	$728.7	$728.7	$728.7

2009 年						
月份	1	2	3	4	5	6
已收基本工資	$10,600	$10,600	$10,600	$10,600	$10,600	$10,600
三十分鐘補償：	$728.7	$728.7	$728.7	$728.7	$728.7	$728.7
月份	7	8	9	10	11	12
已收基本工資	$10,600	$10,600	$10,600	$10,600	$10,600	$10,600
三十分鐘補償：	$728.7	$728.7	$728.7	$728.7	$728.7	$728.7

2010 年						
月份	1	2	3	4	5	6
已收基本工資	$10,600	$10,600	$10,600	$10,600	$10,600	$10,600
三十分鐘補償：	$728.7	$728.7	$728.7	$728.7	$728.7	$728.7
月份	7	8	9	10	11	12
已收基本工資	$10,600	$10,971	$10,971	$10,971	$10,971	$10,971
三十分鐘補償：	$728.7	$754.2	$754.2	$754.2	$754.2	$754.2

2011 年			
月份	1	2	3
已收基本工資	$10,971	$10,971	$2,194.2

三十分鐘補償：	$754.2	$754.2	$150.8

合計應付補償：MOP31,620.5 元

***

2009 年尚欠 5 天病假及 2010 年欠付 1 天病假轉爲年假的工資：

澳門幣（403.8 x 5）元 +（417.9 x l）= 澳門幣 2,436.9 元（澳門幣貳仟肆佰叁拾陸元玖角）

合計：澳門幣 2,436.9 元（澳門幣貳仟肆佰叁拾陸元玖角）

***

違法者 **A 有限公司**應支付予**員工 B** 之總數爲：**澳門幣 34,057.4 元（澳門幣叁萬肆仟零伍拾柒元肆角）**。

***

IV）決定

根據上述內容及依據，本法院裁定控訴書內容部份成立，判處如下：

違法者 **A 有限公司**，觸犯：

A）一項第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款第 2 項結合第 62 條第 3 款的規定及第 85 條第 1 款 6 項處罰之勞工違例（**否定超時報酬**），科處罰金澳門幣$23,000 元（**澳門幣貳萬叁仟元正**）。

B）一項第 7/2008 號法律第 49 條的規定及第 85 條第 2 款 2 項處罰之勞工違例（**阻止享受年假**）；科處澳門幣$12,000 元（**澳門幣壹萬貳仟元正**）。

C）兩罪競合，合共科處$35,000 元（澳門幣叁萬伍仟元正）。

*

D）同時判處違法者 A 有限公司向以下人士支付下列款項，並附加法定利息自本判決起計算，直至完全支付：

B----------MOP$34,057.4 元

合共總數爲澳門幣：$34,057.4 元（澳門幣叁萬肆仟零伍拾柒元肆角）。

.....」（見卷宗第 443 至第 449 頁的判決書原文內容）。

2. 檢察院在本案中，是根據勞工事務局所製作的第 11/0708/2012 號實況筆錄（見卷宗第 4 至第 6 頁的筆錄內容）去控訴資方 A 有限公司，在該筆錄內載明資方欠付澳門幣 65653.10 元的工資差額和 2436.90 元的年假補償金，而此兩筆金額的計算方法則詳列於筆錄的附表內（亦即卷宗的第 8 至第 10 頁內容），在該計算表內，上述工資差額是以一倍的系數去計算。

三、 上訴裁判的法律依據說明

本院須指出，上訴庭除了須依職權審理的事項外，祇須解決上訴人在上訴狀總結部份所具體提出和框劃的問題，而無需分析上訴人在提出這些問題時所主張的每項理由（此一見解可見於本中級法院第 47/2002 號案 2002 年 7 月 25 日合議庭裁判書、第 63/2001 號案 2001 年 5 月 17 日合議庭裁判書、第 18/2001 號案 2001 年 5 月 3 日合議庭裁判書、第 130/2000 號案 2000 年 12 月 7 日合議庭裁判書，和第 1220 號案 2000 年 1 月 27 日合議庭裁判書內）。

從檢察院的上訴狀內容可見，檢察院祇對原審判決中涉及與膳食時間相應的工作時間的補償金的計算部份表示異議。檢察院認為此部份的補償金不應以半小時為計算基準，而是一小時，當中亦主張由於本案員工的勞動合同的存續期是橫跨了 4 月 3 日第 24/89/M 號法令（舊勞動關係法）和 8 月 18 日第 7/2008 號法律（現行勞動關係法）這兩個法規，故有關補償金理應根據勞動合同的具體存續期，分別在舊法和新法的不

同法律框架下計算。

具體而言，檢察院認為在舊法的框架下，由於案中的合同條款已定出「1.1 倍」的金錢補償的計算系數，故應以此系數去計算補償金，而在新法下，則應以法定的「1.2 倍」系數去計算之。

然而，本院認為由於檢察院當初是基於勞工事務局所製作的實況筆錄去控訴 A 有限公司，而勞工事務局在該份實況筆錄的有關金錢補償金的計算附表內，實質上是以一倍的計算系數去計算與用膳時間相應的工作時間補償金，所以無論如何，檢察院的上訴請求也不可超越勞工事務局所採納的計算系數，否則便違反了原索償額的頂線。

現是時候去審理本上訴的核心問題：究竟應以「一小時」還是「半小時」去計算涉及午膳時間的工作補償金？

本院認為，由於原審法庭已查明「在一小時用膳時間內員工 B……」、「員工 B 在用膳時間一小時期間……」、「一小時用膳時間內，員工……」，所以案中與用膳時間相應的工作時間補償金當然是應以「一小時」（而非「半小時」）為計算基準。

至此，本院在遵守本案的原先索償頂線下，得把有關與用膳時間相應的工作時間補償金的索償總金額定為勞工事務局原先提出的澳門幣 65653.10 元（詳見載於卷宗第 8 至第 10 頁的計算表），即使在抽象層面而言，檢察院在上訴狀內所主張的有關先「1.1 倍」、後「1.2 倍」的計算系數的法律觀點是對的亦然。換言之，資方 A 有限公司最終須向勞方 B 一共支付澳門幣 68090 元（65653.10 ＋ 2436.90 ＝68090）的民事賠償金，另加法定利息，直至完全清付為止（65653.10 元的法定利息由今天才開始計算，而 2436.90 元的法定利息則由原審判決日起開始計算—見終審法院第 69/2010 號案 2011 年 3 月 2 日的統一司法見解裁判書）。

四、 判決

綜上所述，中級法院合議庭裁定檢察院的上訴理由成立，判處 A 有限公司須向 B 支付澳門幣 68090 元的賠償金，另加法定利息至清付為止（利息的計算方法則見上文）。

本上訴案的訴訟費一概由違法者承擔，當中包括捌個訴訟費用計算單位的司法費。

把本上訴判決告知 B。

澳門，2014 年 3 月 27 日。

裁判書製作人
陳廣勝

第一助審法官
譚曉華

第二助審法官
蔡武彬