

(譯本/Tradução)

工作之中止
工人到工作地點報到
8 月 21 日第 43/95/M 號法令

摘要

儘管在工作中止期間，保持雙方的權利、義務及保障，但澳門的勞動法律，尤其 8 月 21 日第 43/95/M 號法令，並沒有規定工人須到工作地點以了解有關情況進展的任何義務。

2004 年 12 月 2 日合議庭裁判書
第 276/2004 號案件
裁判書製作法官：陳廣勝

澳門特別行政區中級法院合議庭裁判

(A)，其作為嫌犯的身份資料已明確載於初級法院第 6 庭第 LTG-007-03-6 號勞動輕微違反卷宗中，現針對在該法院作出的 2004 年 7 月 9 日終局裁判（即卷宗的第 216 頁至第 218 頁背頁），向本中級法院提起上訴。該裁判判處嫌犯：

- 合共澳門幣 24,000 元罰金。
- 觸犯 4 項 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 21 條所規定（沒有支付足夠的年假補償），並受同一法令第 50 條第 1 款 c 項處罰之勞動輕微違反，每項判處澳門幣 1,500 元罰款；
- 觸犯四項 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 25 條和第 28 條第 3 款，結合 8 月 21 日第 43/95/M 號法令第 5 條所規定，並受 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 50 條第 1 款 c 項處罰之勞動輕微違反，每項判處澳門幣 1,500 元罰款；
- 觸犯四項 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款，結合 8 月 21 日第 43/95/M 號法令第六條第一款所規定（沒有支付解僱償），並受 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 50 條第 1 款 b 項處罰之勞動輕微違反，每項判處澳門幣 3,000 元罰款。
- 此外，判處嫌犯向下列工人支付以下的賠償金額：
- (B)，澳門幣 20,526.10 元；
- (C)，澳門幣 22,922 元；
- (D)，澳門幣 22,335.50 元；
- (E)，澳門幣 15,598.40 元。
- 另外，判處嫌犯繳交 1/2 個計算單位的司法費以及本案件的所有訴訟費用（見載於本卷宗第 216 頁至 218 頁背頁的一審判決書的以下原文內容：

“Sentença

Processo n.º: LTG-007-03-6

1.^a

Com base nos factos constantes do auto de notícias de fls. 4 a 5 e no mapa de apuramento de fls. 8 a 12 dos presentes autos, o Ministério Público acusa a (A), Limitada pela prática na forma consumada de:

- quatro transgressões p. e p. pelos art.ºs 21.º (relativas ao não pagamento suficiente da compensação pecuniária do descanso anual) e 50.º, n.º 1, alínea c), do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril;
- quatro transgressões previstas pelas disposições conjugadas dos art.ºs 25.º e 28.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 24/89/M e do art.º 5.º do Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto, e puníveis pelo

art.º 50.º, n.º 1, alínea c), daquele Decreto-Lei;

– quatro transgressões (relativas ao não pagamento de indemnização rescisória) previstas pelas disposições conjugadas do art.º 47.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 24/89/M e do art.º 6.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto, e puníveis pelo art.º 50.º, n.º 1, alínea b), daquele Decreto-Lei;

– bem como no pagamento às trabalhadoras (B), (C), (D) e (E) de respectivas quantias indemnizatórias devidas:

*

Realizada a audiência de julgamento, a ré confessou os factos constantes da acusação, mas defendeu que não violou as transgressões supracitadas por não ter obrigação de indemnizar as 4 trabalhadoras que não cumpriram as regras estabelecidas pela fábrica, ie., durante o período de suspensão do trabalho, as trabalhadoras têm de comparecer regularmente no local de trabalho para picarem o ponto e se informarem activamente junto da parte patronal da evolução da suspensão.

2.^a

Factos provados:

Todos os factos constantes do auto de notícias de fls. 4 a 5 e do mapa de apuramento de fls. 8 a 12 dos presentes autos, nomeadamente:

(B) (portadora do BIRM n.º [...]), residente n [...], Tel.: [...]), contratada pela companhia acima referida como costureira de máquina de orlar (com salário calculado à peça) desde Março de 1989 e o salário diário médio é de MOP\$60,30. Entre os meses de Janeiro e Junho de 2002, a ré não concedeu à referida trabalhadora as quantias resultantes da compensação por motivo da suspensão de trabalho nem o descanso anual. Além disso, a trabalhadora em causa requereu à ré ao abrigo do disposto no artigo 6.º do DL. n.º 43/95/M de 21 de Agosto a resolução da relação de trabalho com esta, nestes termos, do mapa de apuramento em anexo resulta que a ré lhe deve uma quantia total de MOP\$20.526,10, correspondente ao salário de descanso anual, compensação por motivo da suspensão de trabalho e indemnização rescisória.

(C) (portadora do BIRM n.º [...]), residente n [...], Tel.: [...]), contratada pela companhia acima referida como costureira de máquina de orlar (com salário calculado à peça) desde Setembro de 1989 e o salário diário médio é de MOP\$67,70. Entre os meses de Janeiro e Junho de 2002, a ré não concedeu à referida trabalhadora as quantias resultantes da compensação por motivo da suspensão de trabalho nem o descanso anual. Além disso, a trabalhadora em causa requereu à ré ao abrigo do disposto no artigo 6.º do DL. n.º 43/95/M de 21 de Agosto a resolução da relação de trabalho com esta, nestes termos, do mapa de apuramento em anexo resulta que a ré lhe deve uma quantia total de MOP\$22.922,00, correspondente ao salário de descanso anual, compensação por motivo da suspensão de trabalho e indemnização rescisória.

(D) (portadora do BIRM n.º [...]), residente n [...], Tel.: [...]), contratada pela companhia acima referida como costureira de máquina de orlar (com salário calculado à peça) desde Setembro de 1989 e o salário diário médio é de MOP\$76,70. Entre os meses de Janeiro e Junho de 2002, a ré não concedeu à referida trabalhadora as quantias resultantes da compensação por motivo da suspensão de trabalho nem o descanso anual. Além disso, a trabalhadora em causa requereu à ré ao abrigo do disposto no artigo 6.º do DL. n.º 43/95/M de 21 de Agosto a resolução da relação de trabalho com esta, nestes termos, do mapa de apuramento em anexo resulta que a ré lhe deve uma quantia total de MOP\$22.335,50, correspondente ao salário de descanso anual, compensação por motivo da suspensão de trabalho e indemnização rescisória.

(E) (portadora do BIRM n.º [...]), residente n [...], Tel.: [...]), contratada pela companhia acima referida como costureira de máquina de orlar (com salário calculado à peça) desde Setembro de 1989 e o salário diário médio é de MOP\$62,70. Entre os meses de Janeiro e Junho de 2002, a ré não concedeu à referida trabalhadora as quantias resultantes da compensação por motivo da suspensão de trabalho nem o descanso anual. Além disso, a trabalhadora em causa requereu à ré ao abrigo do disposto no artigo 6.º do DL. n.º 43/95/M de 21 de Agosto a resolução da relação de trabalho com esta, nestes termos, do mapa de apuramento em anexo resulta que a ré lhe deve uma quantia total de MOP\$15.598,40, correspondente ao salário de descanso anual, compensação por motivo da suspensão de trabalho e indemnização rescisória.

*

Factos não provados: nenhum.

*

Os factos acima referidos foram provados pela confissão da ré em relação aos factos, pelos depoimentos prestados pelas 4 trabalhadoras, além de provas documentais constantes dos autos, as provas são suficientes e convincentes.

3.^a

Dispõe o artigo 21.º do DL. n.º 24/89/M:

“1. Os trabalhadores têm direito a seis dias úteis de descanso anual, sem perda de salário, em cada ano civil.

2. Nos casos em que a duração da relação do trabalho for inferior a 12 meses, mas superior a 3 meses, o período de descanso anual a que o trabalhador tem direito é o proporcional, na medida de 1/2 dia por cada mês ou fracção de duração da relação de trabalho.

3. Para efeitos do disposto no número anterior, cada mês considerar-se-á completo às 24 horas do correspondente dia do mês seguinte, mas se no último mês não existir dia correspondente ao inicial, o prazo finda no último dia desse mês.”

Estipula o artigo 25.º do mesmo DL.:

“1. Pela prestação dos seus serviços ou actividade laboral, os trabalhadores têm direito a um salário justo.

2. Entende-se por salário toda e qualquer prestação, susceptível de avaliação em dinheiro, seja qual for a sua designação ou forma de cálculo, devida em função da prestação de trabalho e fixada ou por acordo entre empregador e trabalhador, ou por regulamento ou norma convencional ou por norma legal.

3. O salário pode ser constituído apenas por prestação pecuniária, expressa em moeda local, ou por prestação pecuniária e géneros ou prestação de outra natureza, mas neste caso o valor da prestação pecuniária não deve ser inferior a 50% do montante total do salário.”

Dispõe o artigo 28.º n.º 3 do mesmo DL.:

“3. O pagamento do salário, salvo o disposto no número seguinte, deve ser efectivado, no máximo, dentro dos três dias úteis imediatamente seguintes ao termo do período a que o salário respeita.”

Estipula o artigo 47.º n.º 4 do mesmo DL.:

“4. Sempre que a iniciativa da denúncia pertencer ao empregador, e para além do cumprimento do aviso prévio previsto no n.º 2, será devida ao trabalhador uma indemnização rescisória, cujo montante, limitado ao máximo consignado no n.º 5, será estabelecido da forma seguinte:

e) O equivalente a 16 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração de entre sete a oito anos;

f) O equivalente a 17 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração de entre oito a nove anos;

g) O equivalente a 18 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração de entre nove a dez anos;

h) O equivalente a 20 dias de salário por cada ano de serviço, se a relação de trabalho tiver uma duração superior a dez anos.”

Estipula o artigo 50.º n.º 1 al. b) e c) do mesmo DL.:

“1. A violação culposa do disposto no presente diploma dará lugar à aplicação das seguintes multas aos empregadores infractores:

b) Pela infracção ao disposto nos artigos 4.º; 35.º a 37.º; 39.º e 40.º; 42.º; 44.º, n.º 2; 46.º alíneas b) e c); 47.º - \$ 2 500 a \$ 12 500, por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção;

c) Pela infracção ao disposto nos artigos 10.º e 11.º; 17.º e 19.º, n.º 3; 20.º e 21.º; 24.º; 28.º a 31.º — \$ 1.000 a \$ 5.000, por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção;”

*

De acordo com os factos provados, o Tribunal entende que a ré cometeu as transgressões imputadas na acusação.

Quanto à alegada desobediência por parte das 4 trabalhadoras às instruções estabelecidas pela fábrica no sentido de comparecerem regularmente no local de trabalho para picarem o ponto e se informarem activamente junto da parte patronal da evolução da suspensão, invocou a ré que por este motivo não tem obrigação de pagar respectivas indemnizações às trabalhadoras em causa. cremos, porém, que não lhe assiste razão, na medida em que do Decreto-Lei n.º 43/95/M não resulta, durante o período de suspensão do trabalho, qualquer obrigação, por parte do trabalhador, de comparecer periodicamente no local de trabalho, ao contrário, é permitido aos trabalhadores o exercício de outra actividade remunerada noutra empresa durante a suspensão de trabalho (n.º 3 do artigo 7.º), razão pela qual é ilegítima a exigência da comparência dos trabalhadores nas instalações fabris para picarem o ponto durante o período de suspensão. Se fosse assim, não estando os trabalhadores perante uma suspensão de trabalho, mas sim uma situação de prestação efectiva de serviço, só que estavam numa situação de preparação, mesmo que não recebessem nenhuma ordem de trabalho, situação essa que era considerada como estavam a trabalhar e o empregador tinha de pagar o valor total de salário.

Quanto ao invocado contacto por iniciativa dos trabalhadores com a fábrica para se informarem

da situação de coisas, o Tribunal entende que os trabalhadores não têm qualquer obrigação em relação a isto, dado que sendo a fábrica que directamente dispõe da actividade laboral dos trabalhadores, é evidente que a direcção da fábrica conhece melhor as disposições dos trabalhadores e a duração do trabalho, pelo que cabendo à fábrica comunicar activamente aos trabalhadores a data e a hora do recomeço do trabalho.

Quanto à indemnização civil, o Tribunal entende que a ré deve pagar às 4 trabalhadoras as quantias constantes do mapa de apuramento de fls. 9 a 12 dos autos.

4.^a

Pelo exposto, decido condenar

A (A), Limitada no pagamento de:

– MOP\$1.500,00 (mil e quinhentas patacas) de multa, por cada uma das quatro transgressões p. e p. pelos art.ºs 21.º e 50.º, n.º 1, alínea c), do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril;

– MOP\$1.500,00 (mil e quinhentas patacas) de multa, por cada uma das quatro transgressões previstas pelas disposições conjugadas dos art.ºs 25.º e 28.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 24/89/M e do art.º 5.º do Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto, e puníveis pelo art.º 50.º, n.º 1, alínea c), daquele Decreto-Lei;

– e MOP\$3.000,00 (três mil patacas) de multa, por cada uma das quatro transgressões previstas pelas disposições conjugadas do art.º 47.º, n.º 4, do Decreto-Lei n.º 24/89/M e do art.º 6.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 43/95/M, de 21 de Agosto, e puníveis pelo art.º 50.º, n.º 1, alínea b), daquele Decreto-Lei;

Um total de MOP\$24.000,00 de multa.

Além disso, a seguinte frase a demandada a pagar os salários dos trabalhadores trabalhar paradas compensação, compensação por férias e indemnização por despedimento:

1. MOP\$20.526,10 (vinte mil, quinhentas e vinte seis patacas e dez avos) a favor da trabalhadora (B);

2. MOP\$22.922,00 (vinte e duas mil, novecentas e vinte e duas patacas) a favor da trabalhadora (C);

3. MOP\$22.335,50 (vinte e duas mil, trezentas e trinta e cinco patacas e cinquenta avos) a favor da trabalhadora (D);

4. e MOP\$15.598,40 (quinze mil, quinhentas e noventa e oito patacas e quarenta avos) a favor da trabalhadora (E);

*

para além das custas no processo, com 1/2 UC de taxa de justiça.

Notifique a presente sentença aos interessados.

Da presente sentença pode ser interposto recurso, junto do Tribunal Judicial de Base da RAEM, para o Tribunal de Segunda Instância da RAEM, no prazo de 10 dias.”)

為此，嫌犯提出其上訴理由陳述，其內容如下：

“[...]

1.上訴人與各被上訴人維持勞資關係長達 10 年之久。雖然沒有訂定書面的勞動合同，但也根據澳門《民法典》第 219 條及 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 2 條 a 及 b 項規定的方式自由原則訂定協議。

2.由於市場蕭條、經濟及財政困難、技術轉型之必要性，以及影響企業活動之災禍或其他事件，根據 8 月 21 日第 43/95/M 號法令第 3 條第 1 款的規定，僱主得暫時中止勞動合同，或暫時減少正常工作時數；但雖然中止工作，但仍保持同一法規第 7 條第 2 款所載的雙方之權利、義務及保障，尤其第 8 條提到的工人義務。

3.當中止其工人工作時，上訴人已通知工人在停工之日起，工人應如常回到工作地點報到以便了解停工的狀況並收取相關補償。但只有該些被上訴人沒有遵守僱主設定的規則。

4.根據第 24/89/M 號法令第 8 條第 1 款 c 項的效力，這個決定要求所有工人服從，這是絕對合理且易於由工人執行，因為只要求每個人各自實地了解工廠的開工狀況。對上訴人而言尋找所有工人是非常困難的，而且還有逐個向他們通知最新情況，尤其行政人員人手在縮減，顯然停工事實已解釋了行政文員無須留在企業，他們就好像上訴人的其他工人一樣，要麼留在家中，要麼向其他的僱主尋找工作機會。

5.再者，就算是平時日常的工作，各被上訴人與其他工人一樣，都習慣如常跟廠方聯絡以了解生產的需要並管理好她們在本工廠的工作時段，以配合廠方的上述需要、其自身的利益以及她

們與其他工廠之間的勞動承諾，因為她們的工作是以件數計算，所以無須在預先定好的日期及時間回到工作地點報到。這已習以為常，上訴人的所有其他工人在收到工廠的停工通告後仍秉承過往的做法，唯獨各被上訴人成為例外。

6.事實是各被上訴人音信全無，自 2002 年 2 月收到關於前一年 11 月的工作欠款的支付後，就再沒有回到公司的寫字樓報到（文件 1、2、3 及 4）。

7.上訴人仍向社會保障基金支付所欠供款直至 2002 年 3 月，即停工後的 75 日，但由於各被上訴人再沒有到其工作地點報到，上訴人認為他們已無意收取他們有權收取的回報，並以此看到放棄工作聯繫。

8.因此，基於該些利害關係人單方意願的決定，使人認為支付事實回報的義務解除。

9.被上訴人最近訴諸法院的行動才使我們認定他們最終是與上訴人在勞動關係上維持利害關係。但是，是因為他們的行為而導致上訴人不能準時作出支付，因此我們面對的是債權人遲延的情況，不可向債務人歸責，這樣根據民事法律，尤其《民法典》第 793 條第 1 及第 2 款的規定免除債務人因在履行上的延誤而賠償債權人的義務。

10.如各被上訴人遵守上訴人的指示回到公司報到，必然一如所有的其他工人般取得支付，因為上訴人沒有任何原因對她們與其他工人作出區別對待。

11.因此，不存在各被上訴人提出的工作合同的合理解除。

12.以不同方式作出裁決，被上訴的裁判違反第 24/89/M 號法令第 8 條第 1 款 c 項、《民法典》第 793 條第 1 及第 2 款的規定，並不適當適用第 43/95/M 號法令第 6 條第 1 款的規定，因此應被撤銷，繼而裁定上訴因被證實而理由成立以及訴訟不獲證實而理由不成立，並免除上訴人所有請求的責任。

結論：

（1）各被上訴人不服從上訴人的合法指示，尤其須要跟公司接觸以便了解強制上訴人單方面宣佈停工狀況的進展；

（2）所有其他工人都根據該指示行事，並且取得全數的支付；

（3）各被上訴人的行為令上訴人確信他們無意眷戀並願意放棄工作聯繫，而出現是作為支付相應停工期間的工資補償的解釋原因；

（4）因此證實債權人（各被上訴人）的遲延，債務人（被上訴人）不可以對不準時履行義務（支付金錢補償）負責；

（5）基於此，各被上訴人不具備以合理原因解除工作合同的權利；

（6）現在只有權收取如遵守上訴人指示而本應按時向他們支付的金額；

（7）這一支付不應對上訴人規定利息或其它的加重又或處罰；

（8）以另一方法作出決定，被上訴的裁判違反第 24/89/M 號法令第 8 條第 1 款 c 項、《民法典》第 793 條第 1 及第 2 款的規定，並不適當適用第 43/95/M 號法令第 6 條第 1 款的規定。

基於此，[...]，本上訴因被證實而應被裁定上訴理由成立，撤銷被上訴的行為，因此考慮不被證實而訴訟理由不成立，繼而免除上訴人所有請求的責任[...]”（參見本卷宗中第 224 頁至第 228 頁原文的相關內容，此外我們注明上訴人使用的“各被上訴人”根據上文下理指的是被上訴裁判所指的四名工人）。

就這上訴，駐初級法院的檢察院作出了答覆，並以下列結語認為應維持原判：

“[...]”

1.第 43/95/M 號法令的立法原意是：在面對凸顯失去競爭力以及新競爭者加入的澳門經濟形勢下，力求建立一個容許維持工廠及工人生存的機制。

2.工作之中止或減少的機制力求減低僱主實體的工資成本，尤其當面對訂單不足並須維持工人的最起碼的生計，即使在平常收入的實質減少。基於這個原因，容許工人從事另一有薪之工作，因為這是可以維持工人一般生計的唯一方法；

3.基於這個原因，每日到工廠報到以了解停工的最新狀況既不合法也沒有道理，這樣會妨礙工人從事另一有薪之工作，該權利受到上述法例的第 7 條第 3 款保障；

4.僱主實體的命令屬不合法，對其的不履行絕對不違反第 24/89/M 號法令第 8 條第 1 款 c 項的規定；

5.工人沒有報到的義務，不報到不構成任何遲延，也不違反《民法典》第 793 條第 1 及第 2 款的規定；

6.也不可以視為工人一方的單方終止。”（參見卷宗第 241 頁至第 242 頁原文內容）。

案件卷宗上呈後，駐本上訴審級的助理檢察長對之作出了檢閱，實質上也認為應維持已作出的裁定（見卷宗第 247 頁至第 250 頁內的有關內容）。

隨後，對卷宗作出了初步審查（當中認為因上訴理由明顯不成立而應當在評議會作出裁決），而本合議庭的其餘兩名助審法官亦相繼對卷宗作出檢閱，現須對上訴作出裁決。

為此，經考慮現被質疑的被上訴的裁判中的事實上及法律上的理據後（卷宗第 216 頁至第 218 頁背頁），我們認為非常清楚應對現上訴嫌犯的上訴投下落敗一票，在此尤應參照助理檢察長在其意見中的獨到分析：

“在審議上訴人提出的問題時，我們必須觀察第 43/95/M 號法令的規定，因為有關勞動輕微違反的實施與該些工人所處於的暫時中止工作關係的情況有關。

從該法律本身的行文得知，上述法規的公佈是鑑於“中止工作或減少工作時數而失去或減少報酬之勞工數目日益增加之現象”，以“合理平衡受上述現象影響之勞工及僱主之正當利益”，因此立法者訂定在中止僱主及勞工間之勞動關係（以及減少工作時數）時，應遵守之規則。

“第 3 條

（工作之中止或減少）

一、由於市場蕭條、經濟及財政困難、技術轉型之必要性，以及影響企業活動之災禍或其他事件，僱主得暫時中止勞動合同，或暫時減少正常工作時數。

二、為本法規之效力：

a) 如一個月內提供勞務之日數少於十六個工作日，視為暫時中止勞動合同；

b) 如提供勞務之時數每日少於八小時，視為減少正常工作時數。

三、在十二月至三月期間，針織業領域勞動合同之暫時中止不得影響勞工每月至少工作十三個工作日之規定。

四、...

五、...

六、...

七、...

第 4 條

（限度）

一、在連續四個月內，提供勞務之日數不得少於七十二日，而屬上條第三款所指之中止情況，則不得少於六十三日。

二、上款所指四個月之期間，自暫時中止勞動合同之月起算。

第 5 條

（補償）

遭暫時中止勞動合同之勞工，至少應得到以下給付：

a) 按第三條第二款 a 項或第三款所指日數百分之五十之工資；

b) 剩餘之日數按每日澳門幣 50 元計，但僅以上項所指之工作日數為限。

第 6 條

（解除）

一、如僱主違反第四條或第五條之規定，連續工作三個月以上之勞工得以之作為合理理由而解除有關勞動合同，並獲得按四月三日第 24/89/M 號法令第四十七條第四款之規定所計算之賠償。

二、解除合同之通知應以書面一式三份之方式為之；正本交予僱主，一份副本交予勞工暨就

業司。

第 7 條

（權利及義務）

一、在中止期間，僱主不得僱用其他勞工以填補可由正處於中止合同狀態之勞工擔任之職位。

二、在中止勞動合同或減少工作時數期間，保持雙方在不以實際工作為前提下之權利、義務及保障，尤其是對職位之權利及計算年資之權利。

三、在中止勞動合同期間，勞工得在其他企業從事有薪之工作。

四、...

五、...”

上述的法律規定力求保障工人的利益，因為在從屬他人的工作關係中被視為較弱的一方，其生計十分依賴其工作的收益，因為工作關係的聯繫對他們來說是其經濟、社會及職業地位的主要支柱，立法者預期即使是處於暫時停工期間，也應要向工人支付按照法律規定計算的補償。

也賦予工人在停工時在另一企業從事有薪工作的權利。

同時，保持雙方之權利、義務及保障，尤其是對職位之權利及計算年資之權利。

還有，如屬於違反第四條或第五條規定的情況，連續工作三個月以上之勞工甚至可以透過書面通知並以之作為合理理由而解除有關勞動合同，並獲得賠償。

解釋清楚規範暫時停工的制度後，現在我們回到本案。

上訴人指出工人不服從“合法指示”，尤其沒有如常回到工作地點報到以便了解停工的進展，並陳述稱這樣導致上訴人認為工人放棄工作聯繫，並證實債權人（各工人）關於不準時支付回報方面的遲延，因此應免除上訴人因在履行上的延誤而賠償債權人的義務。

我們不同意上訴人的解釋。

另一方面，在被證實的事實中沒有載明上訴人有作出過該些指示，也沒有載明所述稱的其餘所有工人對該些指示遵守。

雖然，在中止工作期間雙方須要維持權利、義務及保障，但肯定的是從法律（無論是第 43/95/M 號法令，還是第 24/89/M 號法令）中均看不到工人有義務到工廠設施以便知道有關情況的進展。

此外，立法者容許工人在中止工作的情況下尋找及從事其他有薪之工作，因為只有這樣工人才可維持生計。

因此，一如檢察院司法官在其答覆中斷言，同時既提出工人回到工廠的要求但又賦予他們可從事另一工作的權能，這兩者之間存有一定矛盾。

另一方面，上訴人本人直接支配工人的工作活動，而工人在其管轄及指揮下，將工作活動提供與上訴人（第 24/89/M 號法令第 2 條 a 及 b 項），顯然上訴人是清楚知道工廠的狀況及中止工作的進展，因為是上訴人負責管理工廠活動、通知工人中止的完結以及情勢的或有改變。

工人不到工廠並不構成違反其義務。

事實上，工人應該“在所有涉及工作的施行及紀律方面服從僱主，但僱主的命令及指示顯示與其權利及義務有抵觸者除外”。（第 24/89/M 號法令第 8 條第 1 款 c 項）

然而，令人質疑的除了該些工人從事其他有薪之工作外，還有疑問的是，如存在該些指示，是否也應被視為與“涉及工作的施行及紀律方面”有關的指示。

根據法律規定，如證實違反第 43/95/M 號法令第四條或第五條的規定，工人可以以之作為合理理由而解除有關勞動合同，並有權獲得由僱主支付賠償。

上訴人陳述指出，該些工人作出不到工作地點的行為，已放棄了工作聯繫並無意收取回報。

然而，在該條件下解除合同的權利只屬於該些工人，該權利應以書面通知履行，讓僱主及勞工局知悉，但該事實只在 2002 年 7 月發生，而非僱主理解的 2002 年 3 月發生。

無論如何，基於違反上述法律規定的理解必須向該些工人給付解僱賠償。

經認定不存在工人在中止工作的情況下須到工作地點的義務後，我們有強烈理由相信上訴人提出的理解沒有法律依據。”

因此，基於駐本上訴法院的檢察院上述的精闢準確的內容，我們必須認定本上訴理由明顯不成立，繼而根據《刑事訴訟法典》第 410 條第 1 款最後部份的規定駁回上訴，因為我們明確認為被上訴的裁決並不沾染現上訴人指出的任何違法行為。

基此，**本合議庭裁定駁回嫌犯提出的上訴。**

本上訴的訴訟費用由上訴人承擔，還須支付 2 個計算單位（澳門幣一千元）的司法費（依據《法院訴訟費用制度》第 69 條第 1 款和第 72 條第 1 和第 3 款的規定確定），並支付 3 個計算單位（澳門幣 1,500 元）的金錢處罰（根據《刑事訴訟法典》第 410 條第 4 款以及 10 月 25 日核准《法院訴訟費用制度》的第 63/99/M 號法令第 4 條第 1 款 g 項的規定實施）。

命令將本裁判書通知嫌犯本人和檢察院知悉。

命令將本裁判書通知勞工事務局作出適當處理。

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