

第 53/2011 號案件

民事事宜的司法裁判上訴

上訴人：甲

被上訴人：乙

主題：事實之陳述·證明·文書

裁判日期：2011 年 11 月 9 日

法官：利馬(裁判書制作法官)、岑浩輝和司徒民正

摘要：

載於私文書之聲明中的，沒有被對方質疑的事實，如果不是在訴辯書中被提出，而且法官也沒有根據《民事訴訟法典》第 5 條第 3 款、第 397 條第 1 款、第 427 條第 3 款或第 553 條第 2 款 f 項以及《勞動訴訟法典》第 14 條第 1 款第 3 項之規定請相關當事人就此作出陳述，便不能被視為獲認定。

裁判書制作法官

利馬

澳門特別行政區終審法院

合議庭裁判

一、概述

甲針對乙提起普通勞動宣告之訴，請求判處後者向其支付尚欠的，自1991年12月6日至2005年3月23日期間每天四個小時的超時工作報酬，共計2,813,866.36澳門元。

透過2010年6月30日的判決，被告乙被判向原告支付903,769.20澳門元(作為對1991年12月6日至2005年3月23日期間每天兩個小時超時工作的補償)。

透過2011年6月23日的判決，中級法院裁定由被告乙提出的上訴理由部分成立，並僅判處被告向原告支付自1991年12月6日至1998年12月31日期間每天兩小時的超時工作報酬，具體金額於執行判決時結算(考慮第一審判決中所查明的日數，以及在執行判決時所需要核查的原告在這段期間的月收入)。

現原告甲向本終審法院提起上訴。

並為此提出了以下有用之結論：

— 現上訴人雖尊重原審裁判，但卻不能認同其觀點，原因是原審法院認為上訴人的月收入沒有獲得認定以及上訴人僅有權收取由 1991 年 12 月 6 日至 1998 年 12 月 31 日之期間的超時工作補償，而將由 1999 年 1 月 1 日至 2005 年 3 月 23 日的期間排除在補償範圍之外的做法違反並錯誤地適用了實體法的規定。

— 原審法院認為，儘管上訴人附上了有關其本人月收入的證明文件，且被上訴人也沒有對此提出質疑，但由於原告沒有分條陳述有關其月收入數額方面的事實，因此原告的工資額並沒有獲得認定。

— 然而，實際上已經查明，根據 1999 年 1 月 2 日的合同(被視為轉錄於確定事實 B 項)，現上訴人由 1999 年 1 月 2 日開始每月收取 34,300.00 澳門元的薪金。

— 另外，上訴人在勞動關係的初始階段所收取的工資載於調查基礎表第 14 疑問點，並獲得認定。

— 至於其他的一些工資的調整情況，上訴人附上了一些文件加以證明，

而被上訴人則從未對此提出質疑。

— 《勞動訴訟法典》第 14 條第 4 款規定，“如訴訟標的為履行金錢債務，則法官在指揮訴訟進行時，應確保如作出給付判決，即能在判決中定出應付的確定金額”。

— 因此，儘管第一審法院沒有針對上訴人的工資調整情況進行質證，但其在案中擁有全部的資料足以確定其數額，並在此基礎上訂定尚未支付的超時工作補償金額，所以，第一審法院所做的只不過是求諸於這些資料以便計算出相關欠款的數額。

— 因此第一審法院可以如其在判決中所闡述的那樣訂定補償的數額，這並不違反處分原則。

— 另一方面，原審法院認為，在於 1999 年 1 月 2 日所簽訂的、效力追溯至 1999 年 1 月 1 日的工作合同的存續期間，上訴人不應因第九及第十個小時的工作獲得任何超時工作補償，因為這兩個小時包含在其正常的工作時間之內。基於此，原審法院裁定上訴人僅有權收取由 1991 年 12 月 6 日至 1998 年 12 月 31 日之期間的超時工作補償。

— 然而，綜合第 24/89/M 號法令第 10 條第 1、2 及第 3 款的規定，我們可以得出，儘管合同雙方可以透過合同的方式約定每天最多 10 個半小

時的工作時間，但有一點是強制性的，即每週的工作時間上限為 48 小時。

— 這樣，導致每週工作時間超過 48 小時的每日延時工作必須被視為超時工作，並應因此獲得補償。

— 因此，上訴人還有權收取由 1999 年 1 月 1 日至 2005 年 3 月 23 日期間的超時工作補償。

— 原審法院的決定違反了第 24/89/M 號法令第 10 條第 1、2 及第 3 款的規定。

二、事實

第一審及中級法院認定的事實如下：

透過 1991 年 12 月 6 日所簽訂的合同，被告聘請原告無限期擔任該公司保安部經理一職。(A)

1998 年，上述合同被一份由原告於 1999 年 1 月 2 日簽訂的書面合同

所取代，該合同載於卷宗第 18/21 頁，為著所有之法律效力，其內容在此視為全部轉錄。(B)

原告的職責為，對外出及輪值工作的人員進行管理，其中包括檢查所有該等人員的工作，分派任務以及監督檢查任務的執行情況，尤其是款項及有價物的押送以及貨倉的開關，檢查工作人員是否在其工作崗位，以及為他們能夠完滿地完成工作提供必要的幫助及支持等。(C)

原告擁有彈性的上班時間。(D)

被告以每年 365 天每天 24 小時不間斷的方式提供其業務服務。(E)

被告從未為原告的超時工作支付任何的報酬。(F)

原告的工作時間為早上 9 點至晚上 9 點，期間分別有一小時的午飯時間以及一小時的晚飯時間。(第 1 疑問點)

第 1 疑問點所指之事實發生於 1991 年 12 月 6 日至 2005 年 5 月 23 日的期間。(第 3 疑問點)

原告只有在取得其上級，亦即被告之總經理同意的情況下才能進行超時工作。(第 5 疑問點)

原告從未向被告之總經理提出任何進行超時工作的申請。(第 6 疑問點)

原告從未就進行超時工作得到被告之總經理的許可。(第 7 疑問點)

2000 年 2 月，原告休息了 3 天，期間經邊境口岸出入澳門。(第 8 疑問點)

2000 年 6 月，原告休息了 7 天，期間經邊境口岸出入澳門。(第 9 疑問點)

2000 年 8 月，原告休息了 4 天，期間經邊境口岸出入澳門。(第 10 疑問點)

2000 年 11 月，原告休息了 4 天，期間經邊境口岸出入澳門。(第 11 疑問點)

2001 年 11 月，原告休息了 5 天，期間經邊境口岸出入澳門。(第 12 疑問點)

2002 年 5 月，原告休息了 3 天，期間經邊境口岸出入澳門。(第 13 疑問點)

1991 年，原告所收取之工資約為 5,000.00 澳門元。(第 14 疑問點)

三、法律

1. 要審理的問題

要解決的問題有兩個。

第一個是，被上訴之合議庭裁判認為因為原告沒有在起訴狀中分條陳述其在勞動關係存續期間所收取的薪金，所以第一審法院之判決將原告在審判聽證前夕才遞交的，旨在證明其所未陳述之事實的文件(被告並未對此等文件提出質疑)——納入考量的做法違反處分原則的觀點是否違反了《勞動訴訟法典》第 14 條第 2 款的規定。

第二個問題是，有關每週工作時間上限為 48 小時的規定是否為強制性規定，以致超過該時限的工作必須被視為超時工作，而原告亦應因此而獲得由 1999 年 1 月 1 日至 2005 年 3 月 23 日之期間每天兩個小時超時工作補償。

2. 處分原則·訴因之變更

原告針對其前雇主提起訴訟，請求判處後者向其支付尚欠的，由 1991 年 12 月 6 日至 2005 年 3 月 23 日期間每天四個小時的超時工作報酬。

顯然，為達成上述之目的，原告有必要指出其在超過 13 年的時間裡所收取的工資，因為超時工作的金額——在雙方沒有約定的情況下(第 24/89/M 號法令第 11 條)——是以工資為基礎計算的。

然而，起訴狀中並沒有指出原告在這段期間所收取的工資為多少。原告只是說其本人於 1991 年 12 月 6 日簽訂了一份合同(並沒有指出約定的工資)，之後該合同又被另一份於 1999 年 1 月 2 日簽訂的合同所取代，同樣也沒有指出約定的工資。

但是，原告附上了一份 1999 年 1 月 2 日的勞動合同，上面顯示由該年 1 月 1 日開始原告所收取的工資為 34,300.00 澳門元。原告並沒有提交 1991 年 12 月 6 日的合同。

也就是說，為所有法律效力計，原告僅指出了其由 1999 年 1 月 1 日起收取每月 34,300.00 澳門元的工資。

該事實因未受到被告的質疑而獲得認定，並被列為已確定之事實(b 項)。

被告在答辯中指出——也很有道理——原告並沒有說明其本人持續收取的工資為多少，而被告則指出原告於 1991 年收取約 5,000.00 澳門元的工資。該事實被列入調查基礎表，並在審判聽證中獲得認定。

在審判聽證前夕，原告才指出其在整個勞動關係存續期間所收取的工資，說明自己曾先後收取 12 種不同數額的工資，並附上了證明文件，而被告對此等文件並未提出質疑。

合議庭主席在判決中認定了原告於審判聽證前夕所陳述的事實，亦即其所持續收取的工資。

但這是不可以的。

這些事實因為屬於對構成訴因的事實的添加而造成訴因的變更，然而就相關事實，法庭甚至沒有聽取另一方當事人的意見。

既然在本案中沒有出現客觀或主觀之嗣後事實——在此情況下可以提交嗣後書狀¹（《民事訴訟法典》第 425 及第 426 條以及《勞動訴訟法

¹ 在這裡不對透過嗣後書狀對訴因進行變更是否應該遵循《民事訴訟法典》第 216 及第 217 條所確立的規則的問題發表意見。

典》第 33 條第 3 及第 4 款)——訴因之變更便應遵循《民事訴訟法典》第 216 及第 217 條所訂立的規則，根據《勞動訴訟法典》第 1 條第 1 款的規定，該等條文在《勞動訴訟法典》沒有特別規定的情況下適用，而後者僅在請求的繼後合併的部分與前者有著不同的規定(《勞動訴訟法典》第 16 條)，但本案並不屬於這種情況。

而根據第 217 條之規定(不存在變更之協議)，對訴因之變更只能在對答辯狀的反駁書中作出，然而在本案中並不存在反駁階段，況且在勞動訴訟程序中亦根本沒有反駁這一階段(《勞動訴訟法典》第 33 條)。

因此，這個後添加的事實事宜本不應被考慮。眾所周知，文書只是一種證據方法，其用途在於證明當事人在訴辯書中所適時陳述之事實(《民事訴訟法典》第 389 條 c 項及第 409 條第 1 款)，而陳述構成訴因之根本事實的責任在雙方當事人(《民事訴訟法典》第 5 條)。即便認為相關事實是對根本事實的補充，亦只有在法官履行了《民事訴訟法典》第 5 條第 3 款、第 397 條第 1 款、第 427 條第 3 款或第 553 條第 2 款 f 項以及《勞動訴訟法典》第 14 條第 1 款第 3 項之規定的前提下才能被考慮，而本案並不屬此情況。

《勞動訴訟法典》第 14 條第 2 款(而非上訴人所說之第 4 款)之規定“如訴訟標的為履行金錢債務，則法官在指揮訴訟進行時，應確保如作出

給付判決，即能在判決中定出應付的確定金額”與本案問題無關。本款規定的目的在於讓法官盡可能訂出給付的具體數額，避免將清算之任務拖延至判決的執行階段。因此，這與遺漏陳述事實的情況完全無關，因為陳述事實之責任在雙方當事人。

因此，被上訴之合議庭裁判不接受相關事實獲得認定的做法並無不妥之處。

最後指出一點。本案中有些許爭議的地方是原審裁判將陳述(及證明)原告所賺取的工資的任務推至判決的執行階段，從而給予原告第二次機會的做法。既然本案已認定之事實中載有原告於 1991 年以及由 1999 年 1 月 1 日開始所賺取的工資，那麼就應該以此為基礎來進行相關之計算，因為在事實事宜中沒有任何一處提到原告曾收取其他數額的工資；即便是有迹象顯示實質事實與訴訟程序之事實有出入亦然，因為正如我們前面所看到的，這個結果在本案中完全是由原告所導致的。但是，既然不論原告還是被告都沒有對決定中的這部分提出上訴，那麼我們也就不能對此問題作出審理了。

3. 超時工作

被上訴之合議庭裁判認為，在由 1999 年 1 月 1 日至 2005 年 3 月 23 日的這段期間，第 24/89/M 號法令第 10 條第 2 款所允許的工作時間上限為每天 10 個半小時，因此，既然證明了原告每天的工作時間為 10 小時，那麼他便無權收取任何超時工作補償，也就是說不存在超時工作，因為它包含在正常的工作時間之內。

原告不同意這個觀點，認為法律(第 24/89/M 號法令第 10 條第 3 款)所規定的周工作時間上限為 48 個小時，因此所有超過這個時間限度的工作都應被視為是超時工作。

我們來看。

原告與被告約定，由 1999 年 1 月 1 日開始，前者每天工作 12 個小時，每週工作六天，每月毛工資為 34,300.00 澳門元。

原告實際每天工作 10 個小時，由早上 9 點至晚上 9 點，中間有一個小時的午飯時間和一個小時的晚飯時間。

即便原告的觀點——即根據 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 10 條第 1、2 及 3 款的規定，每週超過 48 個小時的工作，即便是在工作合同中所已經約定了的，亦應被視為是超時工作——是正確的，其主張亦無法得到支持。

按照這個觀點，由於原告每週工作 60 個小時，所以有 12 個小時屬於超時工作。

然而，根據原被告雙方以自由意願簽訂的合同，原告每月收取 34,300.00 澳門元的毛工資，而每天必須工作 12 個小時(但實際上每天只工作 10 個小時)，每週工作六天，我們應當認為，既然法律——按照上訴人的觀點——將上述時段的工作視為超時工作，那麼雙方所約定的工資中便已包含了每週超過 48 小時以外的超時工作補償。

因為，在提供超時工作的情況下，工作者將有權收取增加的工資，金額將由僱主與工作者協商(第 24/89/M 號法令第 11 條第 2 款)。

本案便是這種情況，通過 1999 年 1 月 2 日簽訂的，效力追溯至前一日書面合同，約定了增加的工資。

因此原告並沒有權利就每週超過 48 小時的工作再收取任何報酬，因為在所收取的月工資內已支付了。

所以，上訴的這部分理由也不成立，只是與被上訴之合議庭裁判所闡述的理據有所不同。

四、決定

綜上所述，駁回上訴。

訴訟費用由上訴人承擔。

2011 年 11 月 9 日，於澳門。

法官：利馬（裁判書制作法官）— 岑浩輝 — 司徒民正