

**中華人民共和國  
澳門特別行政區  
中級法院合議庭裁判**

卷宗編號：612/2021  
( 勞動上訴卷宗 )

日期：2022 年 1 月 27 日

上訴人：澳門 A 大學基金會 ( 被告 )  
被上訴人：B ( 原告 )

\*\*\*

## 一. 概述

B 持中國台灣地區旅行證( 以下簡稱“原告”或“被上訴人”，由澳門檢察院代理參與訴訟 )，針對澳門 A 大學基金會( 以下簡稱“被告”或“上訴人” ) 向勞動法庭提起訴訟，請求判處被告向其支付 556,896.15 澳門元的賠償及相關法定利息。

案件經審理後，勞動法庭最終裁定原告提起的訴訟理由成立，判處被告須向原告支付 556,896.15 澳門元的賠償，以及自作出確定金額的司法判決之日起計的法定遲延利息。

被告不服，向本中級法院提起司法裁判上訴，並在上訴的陳述中提出以下結論：

“1. 根據被上訴判決，當中尤其判處上訴人須向被告支付以專業發展津貼為名義扣除的報酬賠償 174,700.00 澳門元以及超時授課補償 382,196.15 澳門元，合共 556,896.15 澳門元，並加上自作出確定相關金額的司法判決之日起

直至完全支付為止按法定利率計算的遲延利息。

2. 然而，除應有之尊重外，上訴人並不同意被上訴判決之內容，尤其關於因工作能力的喪失之損害賠償以及超時授課補償方面。

3. 誠如原審法院所指出者，報酬必須是僱主因僱員付出勞動力而向其支付的對待回報。

4. 雖然，原審法院認為於 2011 年 6 月 24 日及 2013 年 6 月 9 日所簽訂之兩份協議中所訂定之金額為被上訴人在職期間每年收取的基本工資(Salário de base)，然而，上訴人認為有關金額並非被上訴人每年收取的基本工資，亦不等同於被上訴人每年收取的基本報酬 (Remuneração de base)，至少並非第 7/2008 號法律《勞動關係法》所定義者。

5. 必須指出的是，在前述兩份協議所使用的表述均為“Basic Compensation”，而非“Basic Remuneration”，明顯地，根據有關協議之規定，上訴人須支付的基本報酬連同澳門政府發放的所有教師津貼，於 2011 至 2012 學年，每年總額為澳門幣 242,000.00 元，於 2012 至 2013 學年，每年總額為澳門幣 287,320.00 元，而於 2013 至 2016 學年，每年總額為澳門幣 287,500.00 元。

6. 那麼，不論是上訴人抑或是被上訴人，彼等均清楚知悉作為僱主之上訴人因作為僱員之被上訴人付出勞動力而支付的對待回報並非每年澳門幣 242,000.00 元(2011 至 2012 學年)、澳門幣 287,320.00 元(2012 至 2013 學年)及/或澳門幣 287,500.00 元(2013 至 2016 學年)，而是已包括上訴人須支付的基本報酬連同澳門政府發放的所有教師津貼合共澳門幣 174,000.00 元。

7. 那麼，根據前述兩份協議的規定下，被上訴人不可能認為其在收取上訴人將等同金額預先並平均地在被上訴人的每月報酬中發放的津貼後，仍然可再次收取相關津貼。

8. 既然如此，被上訴人以將等同的津貼金額預先並平均地在被上訴人的每月報酬中發放為理由，而分別 10 次在上訴人的工資中進行交互計算的操作，

並非第 7/2008 號法律《勞動關係法》所定義之扣除行為。

9. 否則，被上訴人重覆收取相關津貼之行為(被上訴人預先將等同金額預先並平均地在被上訴人的每月報酬中發放，以及)，將構成《民法典》規定之不當得利。

10. 即使認為上訴人與被上訴人不應在合同中訂定將專業發展津貼視為報酬組成部份的條款，亦並不代表上訴人違反了第 3/2012 號法律《非高等教育私立學校教育人員制度框架》以及第 7/2008 號法律《勞動關係法》的強制性法律規定或變相降低被上訴人的工作條件。

11. 為此，被上訴判決違反了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 64 條第 1 款(八)項之規定。

12. 根據第 3/2012 號法律《非高等教育私立學校教育人員制度框架》第 30 條之規定，教學人員由學校安排的正常工作時間，每周為 36 小時，包括正常授課時間和非授課時間；其中，中學教師每周正常授課時間為 16 至 18 節課，而其餘之非授課時間，學校得安排教學人員提供與學校的教育活動有關，以促進學校教育計劃的實施之非授課工作。

13. 根據一份由上訴人與被上訴人簽訂之“諒解協議 – 教學人員資料”中指出：澳門 C 學校普通話教師實際授課節數涵蓋《非高等教育私立學校人員制度框架》所定之正常工作時間、超時工作和超時授課。現鑑於勞資雙方同意並通過勞動合同的訂立，有關實際的超時工作和超時授課之總補償，已載於澳門 C 學校與普通話老師之勞動合同中。

14. 必須指出的是，該份“諒解協議 – 教學人員資料”僅為一份由上訴人與被上訴人經平等協商後確認後者僅須提供正常授課工作而無須提供非授課工作之安排。

15. 為此，該協議並無違反了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 65 條第 1 款之規定。

16. 即使認為上述協議使被上訴人的工作條件低於第 3/2012 號法律及第 7/2008 號法律所給予教學人員僱員的最低保障，故根據第 7/2008 號法律第 14 條第 2 款及第 3 款規定，應視為有關條款不存在者，上訴人認為，在此情況下，在計算被上訴人有權收取之超時授課的報酬時，亦應先剔除澳門政府發放的所有教師津貼之部份，這是由於，如上所述，不論是上訴人抑或是被上訴人，彼等均清楚知悉被上訴人收取的每年澳門幣 242,000.00 元(2011 至 2012 學年)、澳門幣 287,320.00 元(2012 至 2013 學年)及/或澳門幣 287,500.00 元(2013 至 2016 學年)已包括上訴人須支付的基本報酬連同澳門政府發放的所有教師津貼合共澳門幣 174,000.00 元。

17. 最後，必須指出的是，被上訴人為一名專業外地僱員，其與上訴人訂立之勞動合同具有確定期限，倘雙方沒有相反的書面聲明，勞動合同於所訂期限屆滿時終止，不會自動續期。

18. 更甚者，被上訴人打從被聘請前已知悉其在起訴狀中所主張的內容，不論是其報酬的組成以至授課的時間；此外，被上訴人在多次合同續期時均無表示任何不滿或提出反對意見，甚至在終止工作關係後良久亦未有要求任何賠償。

19. 甚至，被上訴人多次同意續期的行為足以令上訴人確信雙方均同意有關勞動關係的內容以及有關內容並未產生任何不公平的情況。

20. 為此，被上訴人在終止工作關係後因友人在作出類似投訴後獲得巨額賠償而推翻一切其原來給予同意之安排，明顯並沒有以善意的方式行使有關權利。

綜上所述，請求尊敬的法官 閣下接納本陳述書之理由，並判處：

1) 基於被上訴判決違反了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 64 條第 1 款(八)項之規定，撤銷被上訴判決；又或

2) 基於被上訴判決違反了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 65 條第 1 款之規定，撤銷被上訴判決；又或

3) 重新訂定被上訴人有權收取之超時授課的報酬，尤其在計算上應先剔

除澳門政府發放的所有教師津貼之部份；又或

4) 基於被上訴判決違反了《民法典》第 326 條之規定，撤銷被上訴判決。”

\*

被上訴人在接獲通知後提出答覆，並提出以下結論：

“1. 上訴人不認同原審法院的判決，認為被上訴判決違反《勞動關係法》第 64 條規定、第 65 條第 1 款規定以及《民法典》第 326 條規定。

2. 就《勞動關係法》第 64 條之規定，上訴人主張教學人員的專業發展津貼屬於報酬的組成部分，上訴人扣除政府向被上訴人支付的津貼屬於《勞動關係法》第 64 條第 1 款(八)項規定之例外情況。

3. 經綜合分析《勞動關係法》及《非高等教育私立學校教學人員制度框架》之規定，正如原審法院所持見解，教學人員之專業發展津貼不屬於報酬之組成部分，原審法院判處上訴人須向被上訴人返還扣除的專業發展津貼之決定沒有違反《勞動關係法》第 64 條之規定。

4. 上訴人與被上訴人簽訂的「諒解協議 – 教學人員資料」違反《非高等教育私立學校教學人員制度框架》有關超時工作補償之強制性規定，根據《勞動關係法》第 65 條第 1 款之規定及《民法典》第 287 條之規定，有關條款屬無效，原審法院根據已證事實及以已證之報酬金額計算超時工作補償，判處上訴人須向被上訴人支付有關超時工作補償的決定沒有違法。

5. 另一方面，在不影響時效規定之前提下，法律沒有限制被上訴人行使權利之期限。上訴人以被上訴人沒有在任職期間提出反對及終止勞動關係即時要求賠償為由作為權利濫用之理據是不成立的。基於此，原審法院的決定沒有違反《民法典》第 326 條之規定。

6. 綜上所述，本院認為上訴理據不成立，請求中級法院 閣下駁回上訴。”

\*

已將卷宗送交兩位助審法官檢閱。

\*\*\*

## 二. 理由說明

經庭審後，原審法庭認定以下對審理本訴訟屬重要的事實：

被告澳門 A 大學基金會，為澳門 C 學校之准照持有實體。(A)

原告 B 於 2011 年 8 月至 2016 年 6 月期間，在澳門以書面方式受聘於澳門 C 學校，職位為中學普通話語文教師。(B)

原告須聽從澳門 C 學校的工作指令、指揮及領導，依從澳門 C 學校的指示及引導下工作。(C)

原告為澳門 C 學校經本澳有權限當局批准僱用的專業外地僱員，為澳門 C 學校提供上述中學普通話語文教師工作，從澳門 C 學校為聘用原告而填寫的申請表可見，原告的月薪（不包括住宿津貼）分別為：

- 獲聘用至 2012 年 8 月 31 日 - 17,000.00 澳門元；

- 2012 年 9 月 1 日至 2014 年 8 月 31 日 - 23,943.00 澳門元；

- 2015 年 9 月 1 日至 2016 年 8 月 31 日 - 26,136.00 澳門元。(D)

按照人力資源辦公室批准澳門 C 學校輸入/續期外地僱員的批准許可，澳門 C 學校必須遵守一系列義務，當中包括必須與原告簽訂書面勞動合同，且合同條件（包括月薪）不得低於上述申請書所載內容等。(E)

於原告在職期間，澳門 C 學校以已預先將等同的津貼金額平均地在原告的每月報酬中發放為理由，分別 10 次在原告的工資中扣除其應得的上述專業發展津貼，合共 174,700.00 澳門元，具體如下：  
(F)

序號	月份	被扣除金額 ( 澳門元 )
1	2012 年 9 月	17,200.00
2	2013 年 1 月	19,200.00
3	2013 年 5 月	19,200.00
4	2013 年 9 月	19,200.00
5	2014 年 1 月	19,200.00
6	2014 年 5 月	19,200.00
7	2014 年 9 月	19,200.00
8	2015 年 1 月	14,400.00
9	2015 年 5 月	14,400.00
10	2015 年 9 月	13,500.00

在 2012-2013 學年至 2015-2016 學年，澳門 C 學校安排原告的每周授課節數有部分是超過每周 18 節課，而每學年超出該上限的授課節數具體如下：

- 2012 至 2013 學年 - 148 節課；
- 2013 至 2014 學年 - 310 節課；
- 2014 至 2015 學年 - 至少 268 節課；
- 2015 至 2016 學年 - 307 節課。(G)

原告在職期間每年收取的基本工資如下：

- 2011 至 2012 學年 - 242,000.00 澳門元；
- 2012 至 2013 學年 - 287,320.00 澳門元；
- 2013 至 2014 學年 - 287,500.00 澳門元；
- 2014 至 2015 學年 - 287,500.00 澳門元；
- 2015 至 2016 學年 - 287,500.00 澳門元。(1.º)

按照原告與澳門 C 學校簽訂的勞動合同，雙方並未就每周正常

授課時間訂定任何協議。(2.º)

在 2014 至 2015 學年，澳門 C 學校安排原告的超過每周 18 節課的授課節數合共為 272 節課。(3.º)

被告沒有因原告提供已確定事實 G 項及調查基礎內容第 3 點的授課節數而向原告作出任何金錢補償，包括正常報酬及額外報酬。(4.º)

原告與被告於 2011 年 6 月 24 日所簽訂之 “PROFESSIONAL STAFF EMPLOYMENT AGREEMENT” 及於 2013 年 6 月 9 日所簽訂之 “CONTINUOUS PROFESSIONAL STAFF EMPLOYMENT AGREEMENT” 第 2.1 條之規定均指出：

*“ The Basic Compensation will be paid to the Teacher from two sources as follows:*

*i) Directly by C, on a monthly basis, representing the C-Paid Basic Compensation; and the balance by way of*

*ii) Any subvention entitlements of the teacher which are paid by the Macao government.*

*For the avoidance of doubt, C undertakes to ensure the Teacher's Basic Compensation is not less than the stated amount. In order for the Teacher to receive the subvention entitlement referred to above, the Teacher must be duly registered with the education authorities. Until such time as the Teacher is eligible and receives the subvention entitlement, C will directly pay the Teacher such amount in the monthly salary entitlement.”*

(5.º)

根據原告與被告於 2013 年 6 月 9 日所簽訂之 “CONTINUOUS PROFESSIONAL STAFF EMPLOYMENT AGREEMENT” 第 2.1 條之規定指出：



*"Further, the Teacher and C agree that the Basic Compensation is inclusive of instructional time, attendance at school meetings, professional development within and outside of the school, fulfillment of extra curricular activity responsibilities and attendance in other professional activities such as parent meetings. The Basic Compensation is inclusive of regular teaching hours and other hours based on local Macau school authority definitions." (6.º)*

在職期間，原告與被告簽署了 1 份“諒解協議 – 教學人員資料”，當中指出：“澳門 C 學校普通話教師實際授課節數涵蓋《非高等教育私立學校教學人員制度框架》所定之正常工作時間、超時工作和超時授課。現鑑於勞資雙方同意並通過勞動合同的訂立，有關實際的超時工作和超時授課之總補償，已載於澳門 C 學校與普通話老師之勞動合同中。” (7.º)

在與原告簽署卷宗第 14 至 16 頁及第 18 至 22 頁的勞動合同時，被告之人員會向原告清楚解釋其有權收取的津貼已平均分配於原告的基本報酬中，也向原告告知 C 學校的課程安排及報酬等事宜，包括其所收取的基本報酬已涵蓋原告為被告提供之所有正常教學活動的時數，而原告亦同意及簽署該等合同，且在職期間亦從未向被告表達任何不滿或提出反對意見。(8.º)

\*

被訴判決的法律理據如下：

“本案須處理的問題為：

- 被告是否得以已預先向原告發放專業發展津貼金額為理由而隨後在其工資中作出扣除；
- 被告是否應向原告就其超過每周 18 節課的授課節數作出補償；以及

- 原告的行為是為構成權利濫用。

\*

根據已獲證明的事實，被告澳門 A 大學基金會，為澳門 C 學校之准照持有實體。原告 B 為澳門 C 學校經本澳有權限當局批准僱用的專業外地僱員，於 2011 年 8 月至 2016 年 6 月期間在澳門以書面方式受聘於澳門 C 學校，職位為中學普通話語文教師。原告須聽從澳門 C 學校的工作指令、指揮及領導，依從澳門 C 學校的指示及引導下工作。

雙方當事人就勞動關係的存在並無分歧。

\*

以預先發放專業發展津貼金額為理由而在僱員工資中作出扣除

根據已證事實，原告與被告於 2011 年 6 月 24 日所簽訂之“PROFESSIONAL STAFF EMPLOYMENT AGREEMENT”及於 2013 年 6 月 9 日所簽訂之“CONTINUOUS PROFESSIONAL STAFF EMPLOYMENT AGREEMENT”第 2.1 條之規定均指出：

*“The Basic Compensation will be paid to the Teacher from two sources as follows:*

*i) Directly by C, on a monthly basis, representing the C-Paid Basic Compensation; and the balance by way of*

*ii) Any subvention entitlements of the teacher which are paid by the Macao government.*

*For the avoidance of doubt, C undertakes to ensure the Teacher's Basic Compensation is not less than the stated amount. In order for the Teacher to receive the subvention entitlement referred to above, the Teacher must be duly registered with the education authorities. Until such time as the Teacher is eligible and receives the subvention entitlement, C*

*will directly pay the Teacher such amount in the monthly salary entitlement."*

根據在 2012 至 2013 學年開始生效的第 3/2012 號法律《非高等教育私立學校教學人員制度框架》第 4 條 (七) 項規定：“教學人員從事其職業的權利主要包括：(…)(七) 參加在職培訓、進修課程及其他專業發展活動，並獲得所需的資訊、技術、財政及物質上的協助；”

同一法律第 5 條 (八) 項規定：“教學人員從事其職業的義務包括：(…)(八) 規劃自身的專業發展，透過培訓、進修等途徑不斷提升專業素養；”

同一法律第 8 條第 4 款規定：“四、個人專業發展尤其包括：(一) 參與專業交流活動、發展教育專業能力的活動；(二) 進行教育研究。”

由此可見，教學人員參與專業發展活動既是其權利，同時亦是其義務。

根據第 3/2012 號法律第 47 條第 1 款規定：“一、為對教學人員的專業發展提供財政上的支援，教育暨青年局向不牟利的本地學制私立學校的教學人員發放專業發展津貼。”

因此，教育暨青年局向教學人員發放專業發展津貼的目的在於為對教學人員的專業發展提供財政上的支援。

另外，綜合《民法典》第 1079 條 1 款、第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 2 條 (一)、(二)、(四) 及 (五) 項規定，勞動合同具有以下三項構成要素：一方(僱員)提供活動的給付、作為對待給付的報酬以及一方(僱員)與他方(僱主)之間的法律從屬關係。

首先，勞動合同的標的為合同一方(僱員)，其有義務向另一方(僱主)提供活動，不論該活動是體力活動，還是智力活動。僱員僅須按僱主指定的時間及地點處於聽從工作安排，即使勞動未能達致僱主預期的結果，亦被視為履行其義務。報酬則為僱員付出其勞動力，並置其勞動力於僱主可差遣的狀態而可換取的回報，通常以金錢形式支付。最後，作為區別於其他合同的特徵，勞動合同之雙方必須具有從屬的關係，即僱員在合同範圍內，必須遵從僱主的命令、規則或指

引而行事。

換言之，報酬必須是僱主因僱員付出勞動力而向其支付的對待回報。

從第 3/2012 號法律《非高等教育私立學校教學人員制度框架》以及第 7/2008 號法律《勞動關係法》兩方面進行分析，均可得出同一結論：專業發展津貼非為教學人員報酬的組成部分。

原告和被告在合同中訂定將專業發展津貼視為報酬組成部分的條款，明顯違反上述強制性法律規定，變相降低原告的工作條件，根據《民法典》第 285 條及第 287 條規定，有關合同條款屬於無效。

根據第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條準用第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 64 條第 1 款規定：“一、禁止僱主將所欠的報酬抵償僱員的欠債及對僱員的報酬作出任何的扣除，但下列情況除外：(一) 社會保障基金的供款；(二) 由法律規定或經法院裁判確定執行的扣除；(三) 因法院確定裁判而結算出的僱員對僱主所欠的賠償；(四) 因第七十二條第五款規定的解除合同而結算出的僱員對僱主所欠的賠償；(五) 私人退休基金的供款，但須經僱員同意；(六) 因缺勤而喪失的報酬；(七) 因僱員的過錯而對僱主的財產、設備及用具造成的損失；(八) 作為報酬而進行的預支。”

根據已證事實，在原告在職期間，澳門 C 學校以已預先將等同的津貼金額平均地在原告的每月報酬中發放為理由，分別 10 次在原告的工資中扣除其應得的上述專業發展津貼，合共 174,700.00 澳門元。

以上已分析並得出專業發展津貼非為教學人員報酬的組成部分以及原告和被告訂定的將專業發展津貼視為報酬組成部分的合同條款屬於無效的結論。在此前提下，被告上述對原告工資作出扣除的行為，並不符合上述法律規定的任何例外情況，尤其是第 64 條第 1 款 (八) 項。因此，被告應向原告返還扣除的報酬款項合共 174,700.00 澳門元。

但不妨礙以下審理被告所主張的原告濫用權利問題。

\*

### 超時授課補償

根據第 3/2012 號法律《非高等教育私立學校教學人員制度框架》第 31 條 (一) 項規定：“每周正常授課時間為：(一) 中學教師——16 至 18 節課；”

同一法律第 36 條第 2 款規定：“二、超過學校按照第三十一條的規定所確定的每周正常授課時間的部分，視為超時授課。”

根據已獲證明的事實，按照原告與澳門 C 學校簽訂的勞動合同，雙方並未就每周正常授課時間訂定任何協議。在 2012 至 2013 學年至 2015 至 2016 學年，澳門 C 學校安排原告的每周授課節數有部分是超過每周 18 節課，而每學年超出該上限的授課節數具體為：2012 至 2013 學年合共超過 148 節課、2013 至 2014 學年合共超過 310 節課、2014 至 2015 學年合共超過 272 節課以及 2015 至 2016 學年合共超過 307 節課。然而，被告沒有向原告作出任何金錢補償，包括正常報酬及額外報酬。

根據第 3/2012 號法律第 41 條規定：“一、教學人員提供超時工作及超時授課，有權收取超時工作及超時授課的正常報酬，以及按第 7/2008 號法律的規定收取額外報酬及享受補償休息時間。二、為計算超時授課的報酬，平均每節課的正常報酬按以下公式計算： $(Sb \times 12) \div (52 \times n)$ 。三、為適用上款的規定，以下代號為：(一)  $Sb$  指該教學人員的月基本工資；(二)  $n$  指學校按照第三十一條的規定所確定的每周授課節數。”

根據第 7/2008 號法律第 36 條第 1 款及第 4 款規定：“一、超時工作在下列情況下提供：(一) 在下款規定的情況及限制內，由僱主預先決定，不論僱員同意與否；(二) 由僱主預先要求並徵得僱員的同意；(三) 由僱員主動提供並預先徵得僱主的同意。(…) 四、屬第一款 (二) 項及 (三) 項所指的情況，須備有證明同意的紀錄。”

同一法律第 37 條第 1 款及第 2 款規定：“一、僱員在上條第一款 (一)

項規定的情況下提供超時工作，有權收取超時工作的正常報酬，以及百分之五十的額外報酬。二、僱員在上條第一款（二）項及（三）項規定的情況下提供超時工作，有權收取超時工作的正常報酬，以及百分之二十的額外報酬。”

本案中，因缺乏原告或被告曾作出書面同意的事實，應適用第 7/2008 號法律第 36 條第 1 款（一）項及第 37 條第 1 款的規定。換言之，原告有權就其提供的超時授課收取正常報酬以及百分之五十的額外報酬。

結合第 3/2012 號法律第 41 條第 2 款及第 3 款規定的計算方式，原告有權收取：

學年	基本年薪 (澳門元)	平均每節課的 正常報酬 (澳門元)	超時授課 總節數	超時授課的正常及額 外報酬(澳門元)
2012 至 2013	287,320.00	306.97	148	68,147.34
2013 至 2014	287,500.00	307.16	310	142,829.40
2014 至 2015	287,500.00	307.16	272	125,321.28
2015 至 2016	287,500.00	307.16	307	141,447.18

合共 477,745.20 澳門元。

然而，根據當事人處分原則，被告僅須向原告支付 382,196.15 澳門元。

至於被告所述的原告所收取的基本報酬已涵蓋原告提供之超時教學活動時數的說法，法庭認為完全沒有道理。

根據已證事實，原告與被告於 2013 年 6 月 9 日所簽訂之 “CONTINUOUS PROFESSIONAL STAFF EMPLOYMENT AGREEMENT” 第 2.1 條之規定指出：

*“Further, the Teacher and C agree that the Basic Compensation is inclusive of instructional time, attendance at school meetings, professional development within and outside of the school, fulfillment of extra curricular activity responsibilities and attendance in other professional activities such as parent meetings. The Basic Compensation is inclusive of regular*

*teaching hours and other hours based on local Macau school authority definitions."*

其中最後部分的“基本報酬包括正常教學時數以及由澳門教育當局界定的其他時數”，在尊重不同見解的前提下，法庭認為，這充其量只能與第 3/2012 號法律所規定的正常工作時間和正常授課時間等一般規定相對應，而不應被解釋為該法律所提及的任何工作或授課時間。否則，不論原告額外提供多少授課節數，原告都可以或只能收取同樣的固定報酬金額，此明顯不合常理，且極可能使原告的工作條件低於第 3/2012 號法律及第 7/2008 號法律所給予教學人員僱員的最低保障；在此情況下，根據第 7/2008 號法律第 14 條第 2 款及第 3 款規定，亦應視有關合同條款不存在。

另外，本案證實，在職期間，原告與被告簽署了 1 份“諒解協議 – 教學人員資料”，當中指出：“澳門 C 學校普通話教師實際授課節數涵蓋《非高等教育私立學校教學人員制度框架》所定之正常工作時間、超時工作和超時授課。現鑑於勞資雙方同意並通過勞動合同的訂立，有關實際的超時工作和超時授課之總補償，已載於澳門 C 學校與普通話老師之勞動合同中。”

該協議涉及原告的工作條件，應視為勞動合同的補充組成部分。

基於以上同樣的理由，上述協議明顯使原告的工作條件低於第 3/2012 號法律及第 7/2008 號法律所給予教學人員僱員的最低保障，根據第 7/2008 號法律第 14 條第 2 款及第 3 款規定，應視有關條款不存在。

從另一個角度分析，該協議是在原告在職期間簽署的，因違反根據第 7/2008 號法律第 65 條第 1 款的規定，根據《民法典》第 287 條規定，亦應視為無效。

無論如何，被告的有關防禦理由都不能成立。

但不妨礙以下審理被告所主張的原告濫用權利問題。

\*

### 權利濫用

被告主張，原告在勞動合同及“諒解協議”中已清楚及明確同意被告將原告有權收取的津貼平均分配於基本報酬中以及原告的基本報酬是包括所有教學活動之時數，且原告於在職期間從未向被告表達任何不滿或提出反對意見，原告現時向被告提起本訴訟主張賠償的行為是明顯的出爾反爾（*venire contra factum proprium*），構成權利濫用。

根據《民法典》第 326 條規定：“權利人行使權利明顯超越基於善意、善良風俗或該權利所具之社會或經濟目的而產生之限制時，即為不正當行使權利。”

根據上述條文，享有權利的主體在行使其權利時，儘管在形式上沒有違反特定法律條文的規定，但其行使權利明顯地侵犯了善意原則、善良風俗或背離了立法者在設定該權利時擬希望產生的社會或經濟目的時，則構成不當行使權利，亦即是濫用權利。

易言之，權利行使的不當之處是在於使用權利的明顯不正常和過當的屬性，而非在在於其形式上違反任何具體法律條文。

《民法典》第 326 條的文字表述用上了“善意”和“善良風俗”兩個不確定概念（*conceito indeterminado*）。

就主體行使其形式上享有的權利和如何違反善意原則和善良風俗，Antunes Varela 教授曾言道：

*"Para que o exercício do direito seja abusivo, é preciso que o titular, observando embora a estrutura formal do poder que a lei lhe confere, exceda manifestamente os limites que lhe cumpre observar, em função dos interesses que legitimam a concessão desse poder. É preciso, como acentuava M. Andrade, que o direito seja exercido em termos clamorosamente ofensivos da justiça.*

*Se, para determinar os limites impostos pela boa fé e pelos bons*



*costumes, há que atender de modo especial às concepções ético-jurídicas dominantes na colectividade, a consideração do fim económico ou social do direito apela de preferência para os juízos de valor positivamente consagrados na própria lei. ....*

*De qualquer modo, para que haja lugar ao abuso do direito, é necessária a existência de uma contradição entre o modo ou o fim com que o titular exerce o direito e o interesse ou interesses a que o poder nele consubstanciado se encontra adstrito." ( 見 Antunes Varela, Das Obrigações em geral, 7ª, 第 536 至 537 頁 )*

Mota Pinto 教授亦指出 :

*"..... quando é que se pode considerar um acto como «ofensivo dos bons costumes»? O sentido desta exigência é o mesmo da fórmula «não contrariedade à moral pública» do Código de Seabra ..... . Não se trata de remeter o juiz para uma averiguação empírica dos usos, pois remete-se para os bons usos, mas também não se faz apelo a uma ética ideal, de carácter eterno. Os «bons costumes» são uma noção variável, com os tempos e os lugares, abrangendo o conjunto de regras éticas aceites pelas pessoas honestas, correctas, de boa fé, num dado ambiente e num certo momento." ( 見 Teoria Geral do Direito Civil, 3ª ed. actualizada, 第 525 頁 )*

法律學者 Manuel de Andrade 就何謂公眾道德( moral pública )時指出 :

*"..... é o conjunto das regras morais aceites pela consciência social. Não se trata pois de usos ou práticas morais, mas de ideias ou convicções morais; não da moral que se observa e se pratica (mores), mas daquela que se entende dever ser observada (bónus mores). Não se trata tão-pouco da moral subjectiva ou pessoal do juiz, antes sim da moral objectiva, e*

*precisamente da que corresponde ao sentido ético imperante na comunidade social. Não se trata ainda, portanto, da moral transcendente, religiosa ou filosófica, mas da moral positiva (hoc sensu)..... Por último importa distinguir entre o que ela exige e o que apenas recomenda, entre aquilo que ela considera louvável – sendo virtude a sua observância – e aquilo que ela reputa estritamente obrigatório – constituindo vício ou pecado mortal a sua inobservância. Só este mínimo releva para os efeitos do artº 671º nº 4.” ( 見 Teoria Geral de Relação Jurídica, II, 第 331 頁註記 1 )*

此外，Pires de Lima 及 Antunes Varela 兩位教授就如何定出善意和善良風俗的限制時，必須特別考慮當時社會主流道德和法律的觀念，*“ Para determinar os limites impostos pela boa fé e pelos bons costumes, há que atender de modo especial às concepções ético-jurídicas dominantes na colectividade”* ( 見 Código Civil Anotado, Vol. I, 4ª edição revista e actualizada, 第 299 頁 )。

根據以上具權威學者就權利的行使如何因明顯違反善意原則和社會主流的道德和善良風俗可被視為不當而構成濫用權利的情況，法庭相信已具備條件審視原告主張賠償的行為是否有濫用權利。

與現在審理的問題有關，本案證實以下事實：

- 原告與被告於 2011 年 6 月 24 日所簽訂之 “PROFESSIONAL STAFF EMPLOYMENT AGREEMENT ” 及於 2013 年 6 月 9 日所簽訂之 “CONTINUOUS PROFESSIONAL STAFF EMPLOYMENT AGREEMENT” 第 2.1 條之規定均指出：

*“ The Basic Compensation will be paid to the Teacher from two sources as follows:*

i) Directly by C, on a monthly basis, representing the C-Paid Basic Compensation; and the balance by way of

ii) Any subvention entitlements of the teacher which are paid by the Macao government.

For the avoidance of doubt, C undertakes to ensure the Teacher's Basic Compensation is not less than the stated amount. In order for the Teacher to receive the subvention entitlement referred to above, the Teacher must be duly registered with the education authorities. Until such time as the Teacher is eligible and receives the subvention entitlement, C will directly pay the Teacher such amount in the monthly salary entitlement."

- 原告與被告於 2013 年 6 月 9 日所簽訂之 "CONTINUOUS PROFESSIONAL STAFF EMPLOYMENT AGREEMENT" 第 2.1 條之規定指出：

"Further, the Teacher and C agree that the Basic Compensation is inclusive of instructional time, attendance at school meetings, professional development within and outside of the school, fulfillment of extra curricular activity responsibilities and attendance in other professional activities such as parent meetings. The Basic Compensation is inclusive of regular teaching hours and other hours based on local Macau school authority definitions."

- 在職期間，原告與被告簽署了 1 份 "諒解協議 - 教學人員資料"，當中指出："澳門 C 學校普通話教師實際授課節數涵蓋《非高等教育私立學校教學人員制度框架》所定之正常工作時間、超時工作和超時授課。現鑑於勞資雙方同意並通過勞動合同的訂立，有關實際的超時工作和超時授課之總補償，已載於澳門 C 學校與普通話老師之勞動合同中。"

- 在與原告簽署卷宗第 14 至 16 頁及第 18 至 22 頁的勞動合同時，被告

之人員會向原告清楚解釋其有權收取的津貼已平均分配於原告的基本報酬中，也向原告告知 C 學校的課程安排及報酬等事宜，包括其所收取的基本報酬已涵蓋原告為被告提供之所有正常教學活動的時數，而原告亦同意及簽署該等合同，且在職期間亦從未向被告表達任何不滿或提出反對意見。

在此，必須指出，不論在勞動關係的磋商或存續期間，相對於僱主，僱員的議價能力或空間要低得多（作為外地僱員更甚），加上勞動關係的從屬性，必然會打破原本應該平等的兩個主體之間的平衡，造成作為強勢主體的僱主和作為弱勢群體的僱員之間的不平等。調整勞動關係的法律正是在保護弱勢群體理論的基礎上應運而生。

現行《勞動關係法》第 14 條就明確規定：“一、僱主與僱員可自由訂立規範工作條件的勞動合同，但不妨礙以下各款規定的適用。二、僱主與僱員可協定與本法律的規定有異的合同條款，但其施行不可使僱員的工作條件低於本法律的規定。三、如在合同中訂定的工作條件低於本法律對僱員的工作條件的規定，則該合同條款視為不存在，並以本法律的規定代替。四、如僱主與僱員在合同中沒有對工作條件作出規定，則補充適用本法律的規定。”

另外，《民法典》第 311 條第 1 款 c 項第二部分亦規定：“一、在下列期間，時效不完成：(…) c) (… ) 對於其他工作關係之當事人之間就該工作關係而產生之債權，在工作關係存續期間直至關係終止後一年；”

這亦是建基於相同的邏輯，以避免僱員因受到僱主的壓力而未能在勞動關係存續期間主張其債權而導致時效完成。

而按照被告的說法，若僱員在合同中同意其自身工作條件低於法律給予他們的最低保障，且在職期間亦從未向僱主表達任何不滿或提出反對意見，那麼就不得向僱主要求賠償，否則就是出爾反爾，構成權利濫用。

在給予充分尊重的前提下，法庭只能說，被告的邏輯充分體現了其強勢主體的地位，完全無視弱勢僱員在勞動關係中的保障以及否定《勞動關係法》第 14

條第 2 款及第 3 款的可適用性。

實際上，法庭並不排除構成濫用權利的可能性，只是在勞動關係此一背景下，為着證明原告的行為構成濫用權利，被告必須陳述及證明更多的原告在磋商及履行勞動合同的過程中如何違反善意原則的具體事實。

本案中，根據已獲證明的事實，即使連同當事人所陳述的事實或在卷宗中取得的事實作出推斷<sup>1</sup>，都不足以斷言原告現時主張賠償的行為有明顯違反善意原則、善良風俗或背離了立法者在設定該權利時擬希望產生的社會或經濟目的。

被告的上述抗辯理由不成立。”

\*

就上訴人提出的上訴，經分析所有資料後，本院認為原審法院法官在判決中已就上訴人提出的問題作具體分析及精闢論述，判決中的理據充分，因此根據《民事訴訟法典》第 631 條第 5 款的規定，本院同意引用被訴裁判所持的依據來裁定是次上訴理由不成立。

事實上，正如原審法院法官所言，澳門政府為教學人員發放的專業發展津貼並不屬於教學人員報酬的組成部分，從而不符合《勞動關係法》第六十四條第一款（八）項所規定的例外情況，也就是說，上訴人作為僱主，不得對被上訴人即其教員的報酬作扣除。

再者，若上訴人堅持認為澳門政府為教學人員發放的專業發展津貼屬於教學人員報酬的一部分，然而經上訴人作扣減後，被上訴人的實際月收入明顯少於上訴人向人力資源辦公室申報的僱員月薪，難

---

<sup>1</sup> 葡萄牙 Guimarães 中級法院於 2018 年 4 月 10 日作出的第 1047/14.5TBGMR-A.G1 號合議庭裁判中指出：“II- O abuso de direito (artigo 334º do CC) pode ser objecto de conhecimento officioso e, por conseguinte, o seu conhecimento não está vedado ao Tribunal, ainda que a sua invocação constitua questão nova (artigo 660º do CPC/artigo 608º, n.º 2 NCPC) mas isso não significa que o Tribunal considere ocorrido o abuso de direito à luz de factos que não foram alegados nem se podem considerar adquiridos nos autos. III- Assim, desta limitação ao princípio do conhecimento ex officio do abuso de direito, decorre que, mesmo que se considere que esse fundamento (abuso de direito) é de conhecimento officioso, será sempre necessário que esteja demonstrada a respectiva factualidade para que o mesmo possa ser apreciado.”

道上訴人是想表示向政府部門提交的資料屬於虛假聲明？

至於超時授課補償方面，被上訴人向上訴人提供的工作時間明顯比《非高等教育私立學校教學人員制度框架》第三十一條第一款所訂定的每周 18 節課為多。

雖然雙方簽訂了所謂的“諒解協議”，當中被上訴人表示同意每月報酬涵蓋所有超時工作補償，但該協議明顯有違《勞動關係法》第十四條第二及第三款所給予僱員的最低保障。此外，勞動收益在勞動關係結束前基本上屬於員工不可處分的權利，因此要求員工在任職期間接受實際上等同於放棄應有超時工作報酬的工作條件，有關協議毫無疑問是無效的。

有見及此，本院得裁定上訴人提起的上訴理由不成立，其須向被上訴人支付原審法院法官所定的賠償。

\*

另外，根據第 3/2012 號法律（《非高等教育私立學校教學人員制度框架》）第 47 條的規定，教育暨青年發展局有權監督有關教學人員專業發展津貼的發放。因此，待本合議庭裁判書確定後，本院命令將本裁判書通知教育暨青年發展局，以便該局就有關情況作出適當跟進及處理，以避免類似情況再次發生。

\*\*\*

### 三. 決定

綜上所述，本院合議庭裁定上訴人澳門 A 大學基金會提起的上訴理由不成立，維持原判。

基於上訴人為行政公益法人，因此免除有關之訴訟費用。

待本合議庭裁判書確定後，通知教育暨青年發展局，以便該局

就本案所涉及的問題作出跟進處理。

登錄及作出通知。

\*\*\*

澳門特別行政區，2022 年 1 月 27 日

唐曉峰

李宏信

賴健雄