

上訴案號：47/2002

合議庭裁判書日期：2002年7月25日

主題：

- 輕微違反案件的判決的上訴
- 上訴的審理範圍
- 釋法原則
- 澳門勞資關係法
- 第 24/89/M 號法令
- 勞動法的功能、特性和規範對象
- 保護勞工原則
- 有利勞工原則
- 就業安全和穩定原則
- 勞動合同的定義和要素
- 成果歸屬他人的勞動
- 風險論
- 成果受益人論
- 勞動關係的終止
- 默示解除條件
- 工作條件的定義
- 合理理由的定義和構成要素
- 以合理理由終止合同
- 合理理由不成立的法律制裁結果
- 單方終止合同
- 解僱預先通知
- 解僱賠償
- 經營失敗

裁判書內容摘要

1. 根據澳門《刑事訴訟法典》第 380 條，如上訴的標的屬輕微違反訴訟程序中的判決，必須對之適用刑事訴訟法中在上訴方面的相應規定。

2. 上訴法院祇解決上訴人在其上訴理由闡述書的總結部份內所具體提出的問題。

3. 被告人如對一審判決不服，應於自判決通知日起計的法定 10 天期限內，就不服的部份提起上訴（見《刑事訴訟法典》第 401 條第 1 款）。如沒有依法提出上訴，就不得在檢察院提起的上訴中提出其「不服」，因為上訴審理的範圍早已限制於上訴一方的上訴理由闡述書中的結論部份。

4. 當訴訟當事人向法院提出某一問題時，必在每一處借助多種理由或理據以支持其觀點的有效性；對法院而言，所須做的是要對所提出的問題作出決定；法院並無責任去審議當事人賴以支持其請求的所有理據或理由。當然這並不妨礙上訴法院在認為適宜時，就上訴人在其理由闡述書的總結部份中所主張的任何理由發表意見的可能性。

5. 就勞動法中的條文的解釋，法律工作者永須遵從現行澳門《民法典》第8條第1款所定出的法律解釋準則(這準則與從前在澳門生效的1966年《民法典》第9條第1款所定者相同)：「法律解釋不應僅限於法律之字面含義，尚應尤其考慮有關法制之整體性、制定法律時之情況及適用法律時之特定狀況，從有關文本得出立法思想。」

6. 現今的勞動法所規範的勞動類型乃一種特定的人力勞動—具生產力、自願性、從屬他人及成果屬他人所有的勞動。

7. 在勞動關係的建立和發展過程中，工人面對其僱主時一般被公認為處於相對弱勢的地位。在無勞動法立法者介入的情況下，工人基於就業賺取工資以維持其本人及家人生計的需要，往往受制於其難於逃避的種種壓力。因此，有需要通過法律手段，對立約的「意思自治原則」的正常發揮設定某些必要的限制。就此促成了作為「保護法」的勞動法有其存在的需要。而這顧慮正好體現於4月3日第24/89/M號法令(澳門勞資關係法)第5條及第6條的條文和同一法令所規定的勞動合同的消滅制度中。

8. 由於失去工作和因而失去工資的前景是最佳的施壓手段，以促使工人接收不法工作條件或最低限度令他們不獲依法享有應得的權利，所以普遍的法律秩序特別着重考慮勞動關係消滅的制度。

9. 因此，在解釋任何勞動法的規範時，基於上述勞動法的專門性

質和功能，法律工作者必須遵從「有利勞工原則」(“*favor laboratoris*”)，以便能真正符合《民法典》第 8 條第 1 款所規定的法律解釋準則的要求。

10. 事實上，作為勞動法的「保護勞工」大原則的衍生原則之一，「有利勞工原則」除了是立法者在制訂勞動法規範時的指引外，更是法律工作者在解釋和適用勞動法條文時應予遵循的方向。

11. 如此，根據「有利勞工原則」，每遇法律解釋疑問時，法律工作者應選取在具體個案中對勞工最有利的解釋或解決方法，以符合和達到勞動法的存在所追求的目的：保護勞工。

12. 在澳門現行的法律秩序中，勞動合同明確規定於澳門《民法典》第 1079 條：

「一、 勞動合同，係指一人透過收取回報而負有義務在他人之權威及領導下向其提供智力或勞力活動之合同。

二、 勞動合同受特別法例規範。」

13. 現行《民法典》所規定的「勞動合同」概念早已載於從前於澳門生效的 1966 年《民法典》的第 1152 及 1153 條。雖然它未為被視為 1966《民法典》第 1153 條所指的特別法的第 24/98/M 號法令所明示轉載，但該法令第 2 條 b 項所下的定義仍可反映出《民法典》所定的概念：『「工作者」係指享有在澳門居住身份之人士將其工作活動通過合約提供予一直接雇主且受後者管轄及指揮，而不論合約形式及報酬的計算標

準……。」

14. 如此，勞動合同具備以下三大構成其特點的要素：工人的給付、報酬和法律上的從屬。

15. 就工人的給付這一要素而言，勞動合同所產生的債是工人本身有義務作出的活動，而對方，即僱主，所承擔者是組織及領導工人的活動以期達致勞動合同標的範圍以外的結果。故祇要工人勤謹地履行其勞動的給付，則不能對其要求要為僱主未能達致的結果負上責任。此外，祇要工人在指定的時間和地點處於聽從工作安排即被視為足以履行其勞動債。

16. 至於報酬，是僱主基於勞動合同而須主要承擔的債，是換取工人置其勞動力處於等待工作安排或候命的代價。

17. 法律從屬是指工人在履行合同時，必須處於必要的從屬關係上，亦即在合同及法律規範所定範圍內，遵從由僱主發出的指令、規則或指引行事。

18. 與其他同樣有着勞動給付及報酬的合同相比較，勞動合同特別之處在於合同的勞動給付債權人（僱主）有權指令工人應何地、何時、如何及以何種手段或工具實施其依合同所須作出的活動。這種在法律上

的從屬狀態並不僅體現於勞動給付開始之前，還在勞動給付作出過程中繼續維持。而作為僱主在法律上的權力，上述工作指揮和領導權的存在並不取決於僱主有否實際運用之，而是祇要僱主能運用之即可。

19. 勞動法的規範對象僅是「成果歸屬他人的勞動」，意謂由勞動所生成的財產用益是屬於他人，即屬於僱主而不屬工人。如此，僱主是以「原始取得的方式」取得工人的勞務給付的成果；而作為代價，僱主從工人勞動生產出的財產用益中取出部份以支付工人薪酬。

20. 「成果歸屬他人所有的勞動」的合理性亦奠基於勞動法學說所主張的「風險論」和「成果受益人論」。

21. 按「風險論」，「成果歸屬他人所有的勞動」是指工人實施勞動而無須承擔其僱主經營的風險。

22. 另根據「成果受益人論」，「成果歸屬他人所有的勞動」是指工人不能將其勞動成果據為己有。

23. 勞動合同不容存在任何解除條件。因為，如果勞動合同的存續取決於一個未來和不肯定的事實，則表示容許對合同關係及間接地對工人的生計，製造一個尤為嚴重的不肯定狀況。對工人而言，他們不知道合同何時結束而長時間處於被動狀態以面對工作關係終止的可能。這樣

的持續不穩定狀態是為保護勞工而有需要存在的勞動法所不能接受的。

24. 按此，僱主不能以經營失敗為終止勞動關係的合理理由，因接受這種說法就等於接受勞動合同中存在「默示的解除條件」，而此舉會嚴重侵犯作為勞動法根本原則之一的「就業安全及穩定性原則」。

25. 根據4月3日第24/89/M號法令的規定，澳門勞動法制度中勞動關係的終止可基於以下任何一種情況：

- 勞資任一方在試用期內解除合同(見第16條的規定);
- 雙方協議廢止合同(見第43條第3款a項的規定);
- 合同失效(見第43條第3款b、c和d項的規定;另見澳門《民法典》第779及780條的規定—這兩條條文等同1966年《民法典》的第790及791條);
- 僱主或工人任何一方以合理理由解除合同(見第43條第1款的規定);
- 以及任一方以預先通知單方面終止合同(見第47條的規定)。

26. 根據第24/89/M號法令第43條第2款所下的定義，一般而言，任何導致勞動關係不可維持的嚴重事實或情節均為合理理由。這一合理理由的法律定義，同時適用於僱主和工人。

27. 而勞動法立法者在第24/89/M號法令中分別開列由工人主動

(第 46 條) 及由僱主主動 (第 44 條, 並結合第 45 條) 解除合同的合理理由。

28. 真正的合理理由須同時符合下列要素：

- 構成合理理由事實或情節必須為嚴重者；
- 勞動關係在客觀而言不能維持；
- 以及構成合理理由的事實或情節必須屬現時者。

29. 總體而言，僱主得以下列的情況以「合理理由」為據解除勞動合同：

- 第 24/89/M 號法令第 44 條第 1 款 a、b 及 c 項所指的情況；
- 以及根據上述法令第 45 條 f 項規定的反義解釋，工人在同一曆年內因病連續缺勤超過三十天或間斷缺勤超逾四十五天。

30. 第 24/89/M 號法令第 44 條第 1 款 c 項是以非明示的方式準用 1966 年《民法典》第 437 條或現行《民法典》第 431 條所規定的「基於嗣後情況的變更為依據解除合同」的制度。

31. 因此，如欲正確地依法啟動第 24/89/M 號法令第 44 條第 1 款 c 項的「合理理由」機制，必須同時具備以下條件：

- 當事人作出訂立合同的決定所依據的情況及條件嗣後出現在立約時不能預見且屬非正常的變更；

- 該變更出現於勞動合同所建基的重要條件上；
- 以及該變更的嚴重程度足以使合同不可合理地存續。

32. 此外，第 24/89/M 號法令第 44 條第 1 款 c 項所指的「條件」的解釋必須遵從其第 2 條 d 項就「工作條件」所定的定義：「工作條件」是指「與雇主及工作者在有關工作，或在提供服務場所之行為及做法有關的所有及任何權利、義務或情況。」

33. 由此可見，立法者為「工作條件」所設的法定定義祇包括勞動關係的本身因素，勞動關係以外的因素均不可包括在「工作條件」的法定定義之內。

34. 因此，具體而言，企業營運失敗的情況並不能列入「工作條件」的變更的法定定義內，因為企業營運失敗的可能性非為企業家在聘請人員時所不能預見或推測的情況。誠然，根據人們生活的經驗法則，企業家或企業經營者在決定作資金投資或聘請員工或擴大原有員工人數前，早已事先就其這決定的得利或失利的可能性作計算，並因應市場經濟情況，預計其風險及成功率。而投資風險愈高，獲利幅度自然愈大。而在另一方面，根據勞動合同的性質，勞動者僅根據合同的規定，將其勞動力置於待僱主安排工作的狀況以換取僱主根據合同所支付的報酬，而不參與分享僱主投資行為或企業營運的盈利成果。既然工人無權參與直接分享營運成果，自然地亦不應為營運虧損負上義務。

35. 根據第 24/89/M 號法令第 47 條第 1 款的規定，在勞動合同存續期間的任何時間，不論理由為何，僱主及工人，祇要履行法律規定的最基本提前通知期間，則可單方面終止合同。在這種由僱主或工人單方面終止合同的情況，終止合同的原因並不具任何重要性。儘管如此，為減少由僱主單方面終止合同而導致工人失去工作的負面結果，第 47 條第 2 和第 4 款聯合規定了僱主不但須遵守提前通知的最基本期間，還須向工人支付終止合同的賠償，賠償金額因應工人的工資和勞動關係的存續時間，根據第 47 條第 4 款、第 5 和第 6 款的規定計算。

36. 就有關如以正當的「合理理由」終止勞動合同，僱主是否亦必須履行第 47 條第 2 款規定的最起碼的提前或預先通知「解僱」的義務的這一問題，勞動法的學說根據工作穩定性的基本原則，分別視乎以下兩種情況，主張不同的處理方法：

- 如僱主所持的「合理理由」屬主觀性質，亦即是基於與僱員有關的理由，例如屬僱員瀆職或違反其本身義務等情況，則僱主無須提前通知，便可立即終止勞動合同；
- 但如「合理理由」是屬客觀性質，而非基於工人個人方面的問題，則工人預見合同終止的能力很有限甚至為零，故有需要讓工人獲得提前通知以使有一定的合理時間讓其計劃自身的工作前途及盡可能在此期間內找尋新的工作出路，避免生計受影響。因此，學說主張僱主應履行提前通知解僱的義務。

37. 然而，第 24/89/M 號法令的立法者沒有區分主觀的「合理理由」

和客觀的「合理理由」，因此雖然學說對兩者主張應有不同的處理方法，但法律卻以統一的方法看待之（見法令的第 43 條第 2 款所下的「合理理由」的法定定義，及第 44 條第 1 款的「合理理由」的法定典型情況）。故根據現行法律，基於「合理理由」，不論屬主觀或客觀者，一律無須提前通知。

38. 這是因為根據同一法令規定的終止勞動關係的法律制度：如無提前或預先通知，則不得單方面終止合同（見第 48 條第 2 款的立法精神）；但如具「合理理由」以終止合同，則無須使用單方面終止合同的手段。這是由於具合理理由終止合同與單方面終止合同兩者有別（見第 48 條第 1 款的規定）。

39. 總之，單憑根據上述的法律的規定，如僱主具有正當的合理理由，則無須提前通知便可立即終止合同。雖然在應然的層面及在人道方面去考慮，僱主應提前通知工人其終止合同的意願，以便工人能夠有一定的時間為其前途及另覓生計作準備。

40. 僱主具合理理由終止合同和僱主單方面終止合同兩者雖同樣致使合同終止，但不能混為一談。其主要分別在於單方面終止合同時，僱主須履行解約賠償及提前通知終止合同的義務。

41. 因此，僱主在考慮終止合同時，可能認為以「合理理由」終止合同較以「單方面終止合同」的手段有利，故無論其本人是否確信具「合理理由」，仍堅持以「合理理由」去終止合同。第 24/89/M 號法令立法者為針對這一種情況，繼在該法規第 44 條第 2 款作出相關規定後，還特地第 48 條明確指出解決方法。根據這等規定，法院如最終認為僱主所持的「合理理由」並不成立，則判僱主須承受民事性質的制裁，亦即依照第 48 條第 1 款的規定，僱主須向工人支付等同「正常」單方面終止合同的賠償的兩倍金額(而這「雙倍賠償金」僅按第 47 條第 4 款的準則且不受同一條的第 5 及 6 款的限制計算);同時，僱主還須根據第 48 條第 2 款規定，向工人支付因欠缺提前通知的賠償(其金額則是因應所欠缺的提前通知法定日數來計算)。

42. 根據第 24/89/M 號法令的規定，僱主在欠缺合理理由終止合同的後果，在民事方面，祇會令其須負上法定的民事性質的制裁，而不會導致已被其終止的勞動合同恢復有效。

43. 這樣，如僱主所持的「合理理由」最終被裁定理由不成立時，除須依法承擔上述的民事性質的法律後果外，還會在輕微違反層面上受到制裁：僱主因欠缺支付第 24/89/M 號法令第 47 條第 4、5 和 6 款所規定計算的單方解約賠償予解僱的工人，便成為第 47 條第 4 款規範的輕微違反者，並因而可根據第 50 條第 1 款 b 項的規定，遭科處澳門幣 \$2,500.00 圓至 \$12,500.00 圓的罰金。此外，如僱主在主張「合理理由」解僱工人時，沒有為預防他日其所持的「合理理由」最終或會被裁定不

成立時所須承擔的法律後果的發生，按照第 47 條第 2 款所規定的情況預先將其解約的意圖告知予工人知悉，那麼亦須以第 47 條第 2 款的輕微違反者身份，遭科處第 50 條第 1 款 b 項所規定的澳門幣\$2,500.00 圓至\$12,500.00 圓的罰金。原因是在解僱工人時，無人能保證其所主張的解僱「合理理由」他日必定被裁定為依法有效的「合理理由」。而這正是第 48 條第 2 款的存在價值和立法精神所在。

44. 工人被解僱前一、兩個月已沒有實際工作這一事實，在勞動法律角度而言對適用第 24/89/M 號法令第 43 條第 1 及 2 款、甚至第 44 條第 1 款 c 項的規範，並沒有任何意義或重要性。原因是工人僅須將其勞動力置於等待僱主指令或指導安排的狀態(亦即「候命」狀態)，便足以被視為履行了其勞動義務。

45. 按邏輯而言，如屬僱主以技倆安排的解僱，根本就不能算作具合理理由的解僱。另即使在非屬僱主以技倆安排的解僱情況下，亦存在欠缺合理解僱理由的可能性。

46. 因此，是否具合理解僱理由並不取決於僱主有否在解僱事宜上使用技倆，原因是勞動法並非單純以防止「假裝的解僱」的途徑去保障工人。再者，第 44 條第 2 款和第 48 條的機制並無區分「真正解僱」和「假裝解僱」的情況。故根據法律解釋應依循的其中一條基本準則，如法律對某事不作區分，則法律解釋和適用者亦不應對之作區分。

47. 此外，「在解僱有關工人後被告的工廠也停止了運作」這一事實，對根據第 24/89/M 號法令第 43 條第 2 款、第 44 條第 2 款和第 48 條的規定，審查解僱理由是否合理的工作而言，是毫不重要的。因為祇須理會在解僱行為作出時當時的(而非事後的)所有情況。

48. 任何視僱主經營失敗的客觀事實為終止勞動關係的合理理由的論點均不可被採納。因接受這種論點即等同接受勞動合同內是永含有一「默示的解除條件」，這會嚴重侵害勞動穩定性和安全性原則。

49. 另既然工人無論在經濟順景還是逆景時均不能直接參與享受僱主經營所獲的利潤，大家實難以在最起碼的合法性和合理性層面上、甚至在一個正常合理的工人角度上，找到理由要求工人在其僱主經營失敗或虧損時、甚至不能繼續經營時，與僱主一同作出承擔，而「放棄」應得的法定解僱賠償。

50. 如僱主經營失敗能作為解僱的合理理由，則不單無可救藥地違背了勞動合同在立約雙方的權利和義務層面上的等價有償特質和實定性，還無理地剝奪了工人被僱主單方面終止合同時或以不成立的「合理理由」終止合同時應得的解約賠償。須知道享有解約賠償是勞動合同關係在本質上賦予工人的其中一項根本權利，如無此權利便不存在真正的勞動合同。同時，根據經濟學的基礎原理，甚至乎按事物的一般常識，工人的薪金及其他權利以及根據勞動法規定的法定賠償等所引致的開支均應或已被歸納於僱主的經營成本內，而不應轉嫁至工人的身上。

51. 總言之，僱主以經濟不景導致虧損而不能經營下去為由終止工人的合同確實非屬依法合理解僱的情況。根據第 24/89/M 號法令的有關規定，僱主所持的「合理理由」一經被裁定為不成立，須負上法律結果。

第一助審法官兼裁判書製作者

陳廣勝

澳門特別行政區中級法院

合議庭裁判書

上訴案第 47/2002 號

上訴人(原審公訴人): 澳門檢察院。
被上訴人(原審被告人): 甲公司持有人乙公司。
上訴所針對的法院: 澳門初級法院第五庭。
案件在原審法院的編號: 勞動法違例案第 LTG-014-01-5 號。

一、敘述及原審的事實和判決法律依據

1. 在澳門檢察院根據勞工暨就業局第 71/2001 號實況筆錄所載述的指控事實而提出的公訴下，澳門初級法院第五庭獨任庭法官審理了屬輕微違反訴訟程序的第 LTG-014-01-5 號勞動法違例案，並已於 2002 年 1 月 7 日對案中被告人甲公司持有人乙公司作出了如下一審裁判(見載於本案卷宗第 131 至 132 頁後幅的裁判原文):

“檢察院以本卷宗第四頁之實況筆錄、第八及九頁的賠償計算作為基

礎，控訴甲公司觸犯以下勞動輕微違反：

1. 四項四月三日第二四/八九/M 號法令第四十七條第四款所規定，並受同一法令第五十條第一款 b) 項所處罰的不給予單方解僱賠償；
2. 四項同一法令第四十七條第二款所規定，並受同一法令第五十條第一款 b) 項所處罰的不遵守解僱預先通知期限。

*

本院依法由獨任庭進行公開審判，經審理查明：

被告甲公司於一九九三年十一月三日聘請(A)作為其針織廠之職員，月薪澳門幣四仟元；於一九九二年八月一日起聘用(B)，月薪澳門幣柒仟元；於一九九五年二月十五日起聘用(C)，月薪澳門幣四仟元；於一九九一年七月一日起聘用(D)，月薪澳門幣三千九百元。

於二零零零年九月三十日，被告解僱上述四名員工，即時生效。

被告甲公司解僱上述四名員工的原因是：因周邊地區經濟環境低迷，造成本澳經濟不景，而該廠也受到嚴重的沖擊，在經營上出現連續性虧損，財政收支入不敷出，引致陷入絕境，不能再繼續經營下去。

而在解僱有關工人前的一、兩個月，工人在甲公司裏已沒有實際的工作。在解僱有關工人後，被告工廠也停止運作。

*

未審理查明之事實：

工人(C)於一九九四年二月入職。

工人(D)於一九九零年四月入職。

工人(B)於一九九二年五月三日入職。

上述事實，有被告代表人(E)的供詞、證人(A)、(B)、(C)及(D)，勞工局調查調員(F)，以及證人張容根之證言，此外，還有本卷宗內的有關文件，證

據充分，足以認定。

*

按照『勞資關係法律制度』（四月三日第二四/八九/M 號法令）第四十三條第一款的規定，倘有合理的理由，任何一方得終止工作關係，不須支付任何賠償。

而任何事實或嚴重情況導致根本不可能維持工作關係者，便構成充份理由（同一法令第四十三條第二款）。

根據已審理查明之事實，被告在解僱有關工人前的一、兩個月，工人在工廠裏已有實際工作；在解僱後，工廠也停止了運作。由此可見，被告並非以結業為藉口去欺騙工人，而事實上因經濟不景導致虧損，而不能再經營下去。而經濟的好壞是獨立於被告的主觀意願，相信被告也是逼於無奈才會作出上述結業的決定。

因此，法庭認為有關的解僱是合理的解僱，故根據『勞資關係法律制度』（四月三日第二四/八九/M 號法令）第四十三條第一款的有關規定，僱主並沒有作出解僱賠償之義務。

然而，合理解僱並不代表僱主無需遵守法定的預先通知期限，特別是結業的決定並非是一朝一夕的事，因此僱主有充份的時間去通知工人作出準備，但僱主並沒有這樣做。

這一「不作為」，違反了『勞資關係法律制度』（四月三日第二四/八九/M 號法令）第四十七條第二款的有關規定，構成四項勞動輕微違反，並受同一法令第五十條第一款 b) 項所處罰。

同時，也構成被告需向有關工人支付就沒有遵守同一法令第四十七條第二款規定的解僱預先通知期限之民事賠償責任。

*

綜合所述，判決如下：

- 一、 宣告被告甲公司，被控觸犯四項由四月三日第二四/八九/M 號法令第四十七條第四款所規定，並受同一法令第五十條一款 b) 項所處罰，不給予單方解僱賠償的勞動輕微違反不成立。
- 二、 被告甲公司，因觸犯四項由四月三日第二四/八九/M 號法令第四十七條第二款所規定和受同一法令第五十條第一款 b) 項所處罰的，不遵守解僱預先通知期限的勞動輕微違反，判處每項罰金三千元澳門幣，合共澳門幣壹萬貳仟元正。
- 三、 判處被告甲公司，支付四位工人(A)、(B)、(C)及(D)以下金額：
 1. (A)，澳門幣貳仟元正 (MOP\$2.000,00)；
 2. (B)，澳門參仟伍佰元正 (MOP\$3.500,00)；
 3. (C)，澳門幣貳仟元正 (MOP\$2.000,00)；
 4. (D)，澳門幣貳仟元正 (MOP\$2.000,00)；和有關之法定利息，以法定利率由二零零零年九月三十日開始計算，直至完全支付，作為不遵守解僱預先通知期限的民事貼償。
被告並須繳交有關訴訟費用和一個計算單位 (1UC) 之司法費。”

2. 駐初級法院的尊敬的助理檢察長由於不贊同上述裁判中，宣告被告人原遭指控觸犯四項由 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款所規定並受同一法令第 50 條 1 款 b) 項所處罰的、不給予單方解僱賠償的輕微違反不成立的部份，向本中級法院提出上訴，並在載於本案卷宗第 134 至 140 頁的上訴理由闡述書中，請求本院撤銷該一部份判決，改判被告人原遭指控的上述四項輕微違反成立，及須按照勞工暨就業局所擬定的解僱賠償計算表上的有關金額，對四名被解僱的工人作出相應賠償。

他所主張的上訴理據主要如下：

- 勞動法屬一特別的法律部門，因為在事實情況中僱主和工人的位置之間所必然存在的不平等致使須有一套合適的法律規範以減輕這一不平等情況；
- 由於4月3日第24/89/M號法令第2條d項就“工作條件”所定的定義所指者是勞動關係的內在因素而非外在因素，故勞動關係存續期間發生的僱主的財政困難並不包括在“工作條件”的定義內；
- 在本個案中，有關勞動關係在其協定時的條件似乎沒有出現變更；
- 即使不同意以上理解，這一變更亦不是重要的變更，這是由於生產或商業活動在其盈利與否的角度而言，在本質上是一項或疑的活動，僱主在僱用其工人時必會預知這一特性，因此，僱主必須承擔這一風險，不能將其經營活動的不利結果轉嫁予工人身上；
- 本個案中已證事實的正確法律定應為僱主單方解約，因此僱主必須負上預先通知解約和支付解約賠償的義務；
- 由於履行預先通知的義務和支付解約賠償的義務在僱主單方解約時是相互連繫的，一審的判決便顯得自相矛盾；
- 因此，違反了上述法令的第43條、第44條第1款c項和第47條第4款的規定。

3. 就檢察院的上訴，原審被告人的辯護律師在其依照《刑事訴訟

法典》第 403 條第 1 款的規定所作的載於本案卷宗第 147 至 155 頁的回覆中，不僅反對檢察院的上訴主張，還請求本院改判被告人未有觸犯四項由 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 2 款所規定和受同一法令第 60 條第 1 款 b) 項所處罰的、不遵守解僱預先通知期限的輕微違反，且毋須繳付相應的罰金和民事賠償。

被上訴人(原審被告人)所持的理由主要如下：

- 被告人由於沒有作出 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條所指的單方解約行為，故應獲完全開釋於所有的指控；
- 鑑於有關的勞動關係的終止是基於被告人意願以外、不取決於其意願及違反其意願的經濟原因所導致，因此有關關係的終止的原因是可歸納於同一法令第 43 條第 1 和第 2 款及第 44 條第 1 款 c 項所指的客觀合理原因情況內；
- 故原審法官判斷被告人不須支付第 47 條所指的解約賠償和未犯有欠付解約賠償的輕微違反，是判對的；
- 但原審法官判斷被告人即使屬基於客觀合理原因終止勞動關係的情況，仍須作預先通知或支付代替預先通知的金錢補償，是誤判的；
- 因此判決的這部份違反了上述法令第 43 條第 1 款的規定，應予以撤銷，繼而被告人應獲開釋。

4. 案件卷宗移交予本上訴審級後，駐本中級法院的尊敬的助理檢察長依照《刑事訴訟法典》第 406 條的規定，對之作出了檢閱，並在其載於卷宗第 160 至 162 頁的意見書中，表示完全贊同上訴理由闡述書的

法律觀點，及認為上訴理由是成立的。

5. 隨後，本上訴案尊敬的主理法官(即原裁判書製作人)依照《刑事訴訟法典》第 407 條第 3 款的規定，對本案卷宗作出了初步審查，認為本院在毋須再次調查證據下，可對上訴的實質問題作出審理。

6. 本合議庭的其餘兩名助審法官亦相繼依照《刑事訴訟法典》第 408 條第 1 款的規定，對本案卷宗作出了檢閱。

7. 及後，合議庭依照《刑事訴訟法典》第 411 和第 414 條的規定，對本上訴案舉行了聽證，其間檢察院和被上訴人均有對上訴的標的作出口頭陳述（見載於卷宗第 166 頁的聽證紀錄）。

8. 之後，合議庭對尊敬的主理法官擬就的裁判書草案中所提出的解決上訴的實質問題的判決方案和依據進行評議。

9. 基於尊敬的主理法官在評議的表決中落敗，現須由在表決中獲勝的第一助審法官依照《刑事訴訟法典》第 417 條第 1 款及《中級法院內部運作規章》第 19 條第 1 和第 2 款的規定，根據評議表決的結果製作本裁判書。

二、 本上訴裁判書的判決依據說明

1. 雖然本案的上訴標的屬一輕微違反訴訟程序中的判決，但根據澳門《刑事訴訟法典》第 380 條規定，必須對之適用刑事訴訟法中在上訴方面的相應規定(此一見解已載於本中級法院第 62/2001 號案的 2001 年 5 月 31 日的裁判書內)。

2. 鑑於：

- 上訴法院祇解決上訴人在其上訴理由闡述書的總結部份內所具體提出和框劃的問題（此一見解尤其已載於本中級法院第 63/2001 號案的 2001 年 5 月 17 日的裁判書、第 18/2001 號案的 2001 年 5 月 3 日的裁判書、第 130/2000 號案的 2000 年 12 月 7 日的裁判書和第 1220 號案的 2000 年 1 月 27 日的裁判書內）；
- 即使在刑事性質的上訴案中，亦得適用 JOSÉ ALBERTO DOS REIS 教授在其 Código de Processo Civil Anotado, Vol. V (reimpressão), Coimbra Editora, 1984 (民事訴訟法典註釋 第五冊(再版)，葡萄牙科英布拉出版社，1984 年) 一書中第 143 頁所闡述的如右學說：「當訴訟當事人向法院提出某一問題時，必在每一處借助多種理由或理據以支持其觀點的有效性；對法院而言，所須做的是要對所提出的問題作出決定；法院並無責任去審議當事人賴以支持其請求的所有理據或理由。」（原著葡文為：“Quando as partes põem ao tribunal

determinada questão, socorrem-se, a cada passo, de várias razões ou fundamentos para fazer valer o seu ponto de vista; o que importa é que o tribunal decida a questão posta; não lhe incumbe apreciar todos os fundamentos ou razões em que elas se apoiam para sustentar a sua pretensão.”) (此一見解尤其已載於本中級法院第 84/2002 號案的 2002 年 5 月 30 日的裁判書、第 87/2002 號案的 2002 年 5 月 30 日的裁判書、第 63/2001 號案的 2001 年 5 月 17 日的裁判書和第 130/2000 號案的 2002 年 12 月 7 日的裁判書內，當然此見解並不妨礙上訴法院在認為適宜時，就上訴人在其理由闡述書的總結部份中所主張的任何理由發表意見的可能性)；

- 由於檢察院及被告人均沒有針對原審裁判中已證實的事實部份提出上訴，故該等已被原審認定的事實已成定案而不能對之再作審查；

故根據《刑事訴訟法典》第 392 條第 1 款及 393 條第 1 款的規定，本上訴案所要處理的問題是：根據原審法院確定的事實部份，被告人解僱其四名工人的行為是否屬 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 43 條第 1 款及第 44 條的規定所容許的具合理理由的解僱？

當然，根據《刑事訴訟法典》第 393 條第 3 款規定，如上訴理由成立時，本法院還得對原審判決依法作出相應的改動。

3. 被告人在答覆上訴理由闡述時，提出應被完全開釋於檢察院的控訴書以至無須作出由於未遵守預先通知義務而須向被解僱工人支付的賠償。然而由於這請求逾越了上指的上訴標的範圍，所以本法院無須對

之進行審理。理由是如被告人對一審判決不服，應於自判決通知日起計的法定 10 天期限內，就不服的部份提起上訴（見《刑事訴訟法典》第 401 條第 1 款的規定）。如被告人沒有依法提出上訴，今亦不能在檢察院提起的上訴中提出其「不服」。正如上文所言，上訴審理的範圍早已限制於上訴理由闡述書中的結論部份。

4. 以下就讓我們着手審理本上訴的標的問題。誠然，這離不開解釋及適用 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 43 條第 2 款所規定的「合理理由」的概念，因這概念對理解同一法令第 44 條所指的「由僱主以合理理由主動解除勞動關係的機制」提供重要的依據。

4. 1. 為此，首先須就勞動法的功能和性質作出一些一般性的探討，以作為正確解釋和適用「由僱主主動解除勞動關係的制度」的出發點。”

而就上述勞動法中的條文的解釋，我們永須遵從現行澳門《民法典》第 8 條第 1 款所定出的如下法律解釋準則(這準則與從前在澳門生效的 1966 年《民法典》第 9 條第 1 款所定者相同)：

—「法律解釋不應僅限於法律之字面含義，尚應尤其考慮有關法制之整體性、制定法律時之情況及適用法律時之特定狀況，從有關文本得出立法思想。」

4. 1. 1. 正如我們所知，隨着一種特定的人力勞動——具生產力、自願性、從屬他人及成果屬他人所有的勞動——類型的普及，舊世界的經濟模式中典型的強迫勞動最終被取代。進而隨着工業革命到來，新模

式的勞動類型取得足夠的重要性而促使有需要創造一套對其作出細則規範的法律，亦即今為我們所認識的勞動法（參見 AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA, Lições de Direito do Trabalho（著作名稱可中譯為勞動法教程），1991/1992 學年澳門大學法學院三年級的課程講義，第二章，第二節，第五點）。

在法律學說角度而言，在勞動關係的建立和發展過程中，工人面對其僱主時一般被公認為處於相對弱勢的地位。人們察覺到在無勞動法立法者介入的情況下，工人基於就業賺取工資以維持其本人及家人生計的需要，往往受制於其難於逃避的種種壓力。因此，有需要通過法律手段，對立約的「意思自治原則」的正常發揮設定某些必要的限制。就此促成了作為「保護法」的勞動法有其存在的需要。

上述的結論和考慮正好體現於 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 5 條及第 6 條的條文和同一法令所規定的勞動合同的消滅制度中。

事實上，失去工作和因而失去工資的前景是最佳的施壓手段，以促使工人接收不法工作條件或最低限度令他們不獲依法享有應得的權利。

因此，基於下述的理由，普遍的法律秩序特別着意勞動關係消滅的方法的考慮：

- 就業問題是社會的巨大負擔，且最終是由整個社會承受的問題。因此，單憑這一點足以促使必須採取措施以限制可能終止勞動關係的情況；
- 另一方面，失業不單具社會意義，還對失業者個人方面造成打擊，尤其是當就業困難是基於勞動市場的疲弱所導致。失去工作所引致的傷害深刻地影響工人的人格尊嚴。明顯地，失去工

作會產生心理、家庭和社會上後果，對此立法者不能坐視不理。

上述見解可見於 JOSÉ ANTÓNIO PINHEIRO TORRES 所著的題為 Da Cessação do Contrato de Trabalho em face do D.L. nº 24/98/M – breves notas (著作名稱可中譯為在第 24/89/M 號法令下的勞動合同的終止—若干點滴) 的澳門大學 1994/95 學年法學院三年級勞動法學生講義中的第 3 及第 4 頁的內容。

4. 1. 2. 因此，在解釋任何勞動法的規範時，基於上述勞動法的專門性質和功能，我們必須遵從「有利勞工原則」(註:這原則在拉丁法律術語中原稱為“*favor laboratoris*”)，以便能真正符合《民法典》第 8 條第 1 款所規定的法律解釋準則的要求。

事實上，作為勞動法的「保護勞工」大原則的衍生原則之一，「有利勞工原則」除了是立法者在制訂勞動法規範時的指引外(典型例子正是 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 5 條第 1 款及第 6 條的規範)，還是法律工作者在解釋和適用勞動法條文時應予遵循的方向。

如此，根據「有利勞工原則」，每遇法律解釋疑問時，法律解釋和適用者應選取在具體個案中對勞工最有利的解釋或解決方法，以符合和達到勞動法的存在所追求的目的——保護勞工。

就這一見解，可見 MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO 所著題為 A Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho (著作名稱可中譯為勞動法教理的自治性) (Coleção Teses, Almedina, 2000 年 9 月) 的博士論文的第 947 至 948、974 至 976 頁的內容。

4. 2. 掌握了上文的勞動法的基本原則後，在我們着手分析澳門勞動法中勞動關係終止的制度前，還應先認識某些在這方面的理論和學說的主張，以便有利於我們更好地理解澳門現行的制度（參見 AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA，上述著作，第三章，第 1 及 2 點的內容）：

4. 2. 1. 在澳門現行的法律秩序中，勞動合同明確規定於澳門《民法典》第 1079 條：

「一、 勞動合同，係指一人透過收取回報而負有義務在他人之權威及領導下向其提供智力或勞力活動之合同。

二、 勞動合同受特別法例規範。」

上述載於現行《民法典》的「勞動合同」的概念早載於先前生效的 1966 年《民法典》的第 1152 及 1153 條。雖然它未為被視為 1966《民法典》第 1153 條所指的特別法的第 24/98/M 號法令所明示轉載，但該法令第 2 條 b 項所定的如下定義仍可反映出《民法典》所定的概念：

— 「『工作者』係指享有在澳門居住身份之人士將其工作活動通過合約提供予一直接僱主且受後者管轄及指揮，而不論合約形式及報酬的計算標準……。」

4. 2. 2. 如此，勞動合同具備以下三大構成其特點的要素：

— 工人的給付；

— 報酬；

— 及法律上的從屬。

4. 2. 2. 1. 就第一特點要素而言，勞動合同所產生的債（拉丁文法律術語為“*obligatio*”）是工人本身有義務作出的活動，而對方，即僱主，所承擔者是組織及領導工人的活動以期達致勞動合同標的範圍以外的結果。

因此，祇要工人勤謹地履行其勞動的給付，則不能對其要求要為僱主未能達致的結果負上責任。

對工人而言，祇要其本人在指定的時間和地點處於聽從工作安排即被視為足以履行其勞動債。

4. 2. 2. 2. 至於報酬，是僱主基於勞動合同而須主要承擔的債，是換取工人置其勞動力處於等待工作安排或候命的代價。

4. 2. 2. 3. 法律從屬是指工人在履行合同時，必須處於必要的從屬關係上，亦即在合同及法律規範所定範圍內，遵從由僱主發出的指令、規則或指引行事。

與其他同樣有着勞動給付及報酬的合同相比較，勞動合同特別之處在於合同的勞動給付債權人（僱主）有權指令工人應何地、何時、如何及以何種手段或工具實施其依合同所須作出的活動。這種在法律上的從屬狀態並不僅體現於勞動給付開始之前，還在勞動給付作出過程中繼續維持。

作為僱主在法律上的權力，上述工作指揮和領導權的存在並不取決於僱主有否實際運用之，而是祇要僱主能運用之即可。

4. 2. 3. 學者 AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA 在其上述著作第一章第 2.4 點中指出，我們不能忽略勞動法的規範對象僅是「成果歸屬他人的勞動」，意謂由勞動所生成的財產用益是屬於他人，即屬於僱主而不屬工人。如此，僱主是以「原始取得的方式」（葡文法律術語為“aquisição originária”）取得工人的勞務給付的成果。根據勞動合同，由工人生產的財貨或勞務不屬工人，而屬其僱主所有；而作為代價，僱主從工人勞動生產出的財產用益中取出部份以支付工人薪酬。

4. 2. 3. 1. 因此，「成果歸屬他人所有的勞動」的合理性亦奠基於勞動法學說所主張的「風險論」（葡文法律術語為“teoria de risco”）和「成果受益人論」（葡文為“teoria de beneficiário dos resultados obtidos”）。

按「風險論」，「成果歸屬他人所有的勞動」是指工人實施勞動而無須承擔其僱主經營的風險。

另根據「成果受益人論」，「成果歸屬他人所有的勞動」是指工人不能將其勞動成果據為己有。

4. 2. 4. 此外，根據學者 AUGUSTO TEIXEIRA GARCIA（見上述著作，第四章，第 4.1 點）的見解，勞動合同是不容存在任何解除條件的（葡文法律術語為“condição resolutive”）：

「事實上，如果勞動合同的存續取決於一個未來和不肯定的事實，則表示容許對合同關係及間接地對工人的生計，製造一個尤為嚴重

的不肯定狀況。對工人而言，他們不知道合同何時結束而長時間處於被動狀態以面對工作關係終止的可能。這樣的持續不穩定狀態是為保護勞工而有需要存在的勞動法所不能接受的。」（原著葡文為：“Na verdade, deixar-se a subsistência do contrato na dependência da verificação de um acontecimento futuro e incerto seria permitir a criação de um estado de incerteza, sobremaneira grave, quanto ao destino da relação contratual e, reflexamente, quanto à própria subsistência do trabalhador. Este, não sabendo até quando o seu contrato vigoraria e estando sujeito a todo o tempo a ver cessar a sua relação de trabalho, ficaria numa situação de insegurança permanente, de todo desaconselhável neste ramo do direito, todo ele informado pela necessidade de protecção do trabalhador.”）

按照這種見解，以僱主經營失敗為據的作為終止勞動關係的合理理由的說法完全站不住腳，因接受這一說法就等於接受勞動合同中存在「默示的解除條件」，而此舉會嚴重侵犯作為勞動法根本原則之一的「就業安全及穩定性原則」（葡文為“princípio da segurança e estabilidade no emprego”）。

4. 3. 經過以上的陳述後，以下讓我們着手根據學者 JOSÉ ANTÓNIO PINHEIRO TORRES 在上述著作第 5 頁及隨後各頁中的見解，具體探討澳門勞動關係終止的法律制度。

4. 3. 1. 根據 4 月 3 日第 24/89/M 號法令的規定，澳門勞動法制度中勞動關係的終止可基於以下任何一種情況：

- 勞資任何一方在試用期內解除合同(見第 16 條的規定);
- 雙方協議廢止合同(見第 43 條第 3 款 a 項的規定);
- 合同失效(見第 43 條第 3 款 b、c 和 d 項的規定;另見澳門《民法典》第 779 及 780 條的規定——這兩條條文等同 1966 年《民法典》的第 790 及 791 條);
- 僱主或工人任何一方以合理理由解除合同(見第 43 條第 1 款的規定);
- 以及任一方以預先通知單方面終止合同(見第 47 條的規定)。

4. 3. 2. 對解決本上訴的標的問題而言，我們必須並僅在此研究僱主以合理理由解除勞動關係的制度，和與之相關的第 24/89/M 號法令第 47 條第 1、2、4、5 和 6 款及第 48 條第 1 款的規定所指的由僱主單方面終止合同的機制。

4. 3. 2. 1. 根據第 24/89/M 號法令第 43 條第 2 款所下的定義，一般而言，任何導致勞動關係不可維持的嚴重事實或情節均為合理理由。

這一合理理由的法律定義，除適用於僱主亦適用於工人。

構成合理理由的內容和範圍有下列要素：

- 構成合理理由事實或情節必須為嚴重者;
- 勞動關係在客觀而言不能維持;

— 以及構成合理理由的事實或情節必須屬現時者。

立法者在同一法令中分別開列由工人主動（第 46 條）及由僱主主動（第 44 條，並結合第 45 條）解除合同的合理理由。

總體而言，僱主得以下列的情況以「合理理由」為據解除勞動合同：

- 第 24/89/M 號法令第 44 條第 1 款 a、b 及 c 項所指的情況；
- 以及根據上述法令第 45 條 f 項規定的反義解釋，工人在同一曆年內因病連續缺勤超過三十天或間斷缺勤超逾四十五天。

值得強調的是，正如同一法令第 43 條第 2 款所規定般，構成「合理理由」的情況的嚴重性必須為可導致勞動關係實際上不能存續。

4. 3. 2. 2. 而就第 24/89/M 號法令第 44 條第 1 款 c 項的情況，由於切合本上訴標的的問題，故我們亦需對之作特別的探討。

就這一條文的解釋，我們同意學者 JOSÉ ANTÓNIO PINHEIRO TORRES 在其上述著作的第 14 頁中所主張。

他認為第 44 條第 1 款 c 項是以非明示的方式準用 1966 年《民法典》第 437 條或現行《民法典》第 431 條所規定的「基於嗣後情況的變更為依據解除合同」的制度。

因此，如欲正確地依法啟動第 44 條第 1 款 c 項的「合理理由」機制，必須同時具備以下條件：

- 當事人作出訂立合同的決定所依據的情況及條件嗣後出現在立約時不能預見且屬非正常的變更；

- 該變更出現於勞動合同所建基的重要條件上；
- 該變更的嚴重程度足以使合同不可合理地存續。

此外，第 44 條第 1 款 c 項所指的「條件」的解釋必須遵從同一法令第 2 條 d 項就「工作條件」所定的定義。根據第 2 條 d 項，「工作條件」是指“與僱主及工作者在有關工作，或在提供服務場所之行爲及做法有關的所有及任何權利、義務或情況”。

由此可見，立法者為「工作條件」所設的法定定義祇包括勞動關係的本身因素，且一如檢察院在陳述其上訴理由時所指，勞動關係以外的因素均不可包括在「工作條件」的法定定義之內。

因此，具體而言，企業營運失敗的情況並不能列入「工作條件」的變更的法定定義內。道理很簡單：企業營運失敗的可能性非為企業家在聘請人員時所不能預見或推測的情況。

因為根據人們生活的經驗法則，企業家或企業經營者在決定作資金投資或聘請員工或擴大原有員工人數前，早已事先就其這決定的得利或失利的可能性作計算，並因應市場經濟情況，預計其風險及成功率。而投資風險愈高，獲利幅度自然愈大。

而在另一方面，根據勞動合同的性質，勞動者僅根據合同的規定，將其勞動力置於待僱主安排工作的狀況以換取僱主根據合同所支付的報酬，而不參與分享僱主投資行為或企業營運的盈利成果。既然工人無權參與直接分享營運成果，自然地亦不應為營運虧損負上義務。

4. 3. 3. 以下讓我們具體探討第 24/89/M 號法令第 47 條第 1、2、

4、5 和 6 款及第 48 條第 1 款所指的由僱主單方面終止合同的制度。

4. 3. 3. 1. 根據第 24/89/M 號法令第 47 條第 1 款的規定，在勞動合同存續期間的任何時間，不論理由為何，僱主及工人，祇要履行法律規定的最基本提前通知期間，則可單方面終止合同。在這種由僱主或工人單方面終止合同的情況，終止合同的原因並不具任何重要性。

儘管如此，為減少由僱主單方面終止合同而導致工人失去工作的負面結果，第 47 條第 2 和第 4 款聯合規定了僱主不但須遵守提前通知的最基本期間，還須向工人支付終止合同的賠償，賠償金額因應工人的工資和勞動關係的存續時間，根據第 47 條第 4 款、第 5 和第 6 款的規定計算。

4. 3. 3. 2. 好了，如屬基於正當的「合理理由」為據而由僱主終止勞動合同，僱主是否亦必須履行第 47 條第 2 款規定的最起碼的提前或預先通知「解僱」的義務？

就這一問題，勞動法的學說根據工作穩定性的基本原則，分別視乎以下兩種情況，主張不同的處理方法：

- 如僱主所持的「合理理由」是基於主觀方面與僱員有關的理由，例如屬僱員瀆職或違反其本身義務等情況，則僱主無須提前通知，便可立即終止勞動合同；
- 但如「合理理由」是屬客觀性質，而非基於工人個人方面的問題，則工人預見合同終止的能力很有限甚至為零，故有需要讓工人獲得提前通知以便有一定的合理時間讓其計劃自身

的工作前途及盡可能在此期間內找尋新的工作出路，避免生計受影響。因此，學說主張僱主應履行提前通知解僱的義務。

然而，第 24/89/M 號法令的立法者沒有區分主觀的「合理理由」和客觀的「合理理由」，因此雖然學說對兩者主張應有不同的處理方法，但法律卻以統一的方法看待之。（見法令的第 43 條第 2 款所下的「合理理由」的法定定義，及第 44 條第 1 款的「合理理由」的法定典型情況。）因此，根據現行法律，基於「合理理由」，不論屬主觀或客觀者，一律無須提前通知。（見 JOSÉ PINHEIRO TORRES 在澳門大學法學院主辦名為“Globalizações e diferença. O direito ocidental em contextos não “ocidentais””的國際學術研討會（研討會的主題可中譯為「全球化與異同、處於非西方環境中的西方法律」）上發表的論文文本的第 8 及 9 頁的內容）。

這是因為根據同一法令規定的終止勞動關係的法律制度：

- 如無提前或預先通知，則不得單方面終止合同（見第 48 條第 2 款的立法精神）；
- 但如具「合理理由」以終止合同，則無須使用單方面終止合同的手段。這是由於具合理理由終止合同與單方面終止合同兩者有別（見第 48 條第 1 款的規定）。

由此可見，單憑根據上述的法律的規定，如僱主具有正當的合理理由，則無須提前通知便可立即終止合同。雖然在應然的層面及在人道方面去考慮，僱主應提前通知工人其終止合同的意願，以便工人能夠有一定的時間為其前途及另覓生計作準備，但似乎法律並沒有考慮到這一點。（從這角度看，原審法院在承認僱主具合理理由終止合同的前提下，

判被告人須支付由於欠缺提前通知的賠償這一做法雖不符合明文的法律規定，卻恰巧呼應了學說在這方面的主張。)

4. 3. 3. 3. 一如上文所言，僱主具合理理由終止合同和僱主單方面終止合同兩者雖同樣致使合同終止，但不能混為一談。其主要分別在於單方面終止合同時，僱主須履行解約賠償及提前通知終止合同的義務。

因此，可能出現的情況是，僱主在考慮終止合同時，認為以「合理理由」終止合同較以「單方面終止合同」的手段有利，故無論其本人是確信具「合理理由」，仍堅持以「合理理由」去終止合同。

第 24/89/M 號法令立法者為針對這一種情況，繼在該法規第 44 條第 2 款作出相關規定後，還特地第 48 條明確指出解決方法。根據這等規定，法院如最終認為僱主所持的「合理理由」並不成立，則判僱主須承受民事性質的制裁，亦即依照第 48 條第 1 款的規定，僱主須向工人支付等同「正常」單方面終止合同的賠償的兩倍金額(而這「雙倍賠償金」僅按第 47 條第 4 款的準則且不受同一條的第 5 及 6 款的限制計算);同時，僱主還須根據第 48 條第 2 款規定，向工人支付因欠缺提前通知的賠償(其金額則是因應所欠缺的提前通知法定日數來計算)。

值得注意的是，根據第 24/89/M 號法令的規定，僱主在欠缺合理理由終止合同的後果，在民事方面，祇會令其須負上法定的民事性質的制裁，而不會導致已被其終止的勞動合同恢復有效。

這樣，如僱主所持的「合理理由」最終被裁定理由不成立時，除須依法承擔上述的民事性質的法律後果外，還會在輕微違反層面上受到制

裁：僱主因欠缺支付第 47 條第 4、5 和 6 款所規定計算的單方解約賠償予解僱的工人，便成為第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款規範的輕微違反者，並因而可根據第 50 條第 1 款 b 項的規定，遭科處澳門幣\$2,500.00 圓至\$12,500.00 圓的罰金。此外，如僱主在主張「合理理由」解僱工人時，沒有為預防他日其所持的「合理理由」最終或會被裁定不成立時所須承擔的法律後果的發生，按照第 47 條第 2 款所規定的情況預先將其解約的意圖告知予工人知悉，那麼亦須以第 47 條第 2 款的輕微違反者身份，遭科處第 50 條第 1 款 b 項所規定的澳門幣\$2,500.00 圓至\$12,500.00 圓的罰金。原因是在解僱工人時，無人能保證其所主張的解僱「合理理由」他日必定被裁定為依法有效的「合理理由」。而這正是第 48 條第 2 款的存在價值和立法精神所在。

4. 4. 經闡述以上學說基礎理論和現行法律的相關規定後，以下就讓我們處理本上訴的具體情況，亦即因應被一審認定為經證實的事實，審查被告人甲公司持有人乙公司在解僱案中四名工人時所持的理由是否真正屬第 24/89/M 號法令第 43 條第 1 款和第 44 條的規定所指的「合理理由」(見上文第 2 點的最後部份的內容)。

4. 4. 1. 為此，須重溫以下被原審法院查明的事實：

被告於 1993 年 11 月 3 日聘請(A)作為其針織廠的職員，月薪澳門幣\$4,000.00；於 1992 年 8 月 1 日起聘用(B)，月薪澳門幣\$7,000.00；於 1995 年 2 月 15 日起聘用(C)，月薪澳門幣\$4,000.00；於 1991 年 7 月 1

日起聘用(D)，月薪澳門幣\$3,900.00。

2000年9月30日，被告解僱上述四名員工，即時生效。

被告解僱上述四名員工的原因是：因周邊地區經濟環境低迷，造成本澳經濟不景，而該廠也受到嚴重的沖擊，在經營上出現連續性虧損，財政收支入不敷出，引致陷入絕境，不能再繼續經營下去。

而在解僱有關工人前的一、兩個月，工人在被告的公司裏已沒有實際的工作。在解僱有關工人後，被告的工廠也停止了運作。

4. 4. 2. 就是基於這些經查明的事實，原審法院認為「被告並非以結業為藉口去欺騙工人，而事實上因經濟不景導致虧損，而不能再經營下去，而經濟的好壞是獨立於被告的意願，相信被告也是逼於無奈才會作出上述結業決定。」因此，原審法院認定有關的解僱行為具「合理理由」。

然而，在不妨礙在學術層面上尊重別人不同意見的義務下，我們基於以下闡述的三大理由，認為被告人所持的理由不屬第24/89/M號法令第43條第2款所指定義的合理理由，亦不構成第44條第1款c項所指的勞動合同條件出現重大變更的情況。

4. 4. 2. 1. 首先，我們不認同原審法院及本上訴案件尊敬的主理法官所持的理解，因為我們認為有關工人被解僱前一、兩個月已沒有實際工作這一事實，在勞動法律角度而言對適用第24/89/M號法令第43條第1及2款、甚至第44條第1款c項的規範，並沒有任何意義或重要性。

原因是工人僅須將其勞動力置於等待僱主指令或指導安排的狀態(亦即「候命」狀態)，便足以被視為履行了其勞動義務。(見上文第 4.2.2.1、4.2.2.2 及 4.2.2.3 點的內容)。

4. 4. 2. 2. 其二，原審法院認為被告人並非以結業為藉口去欺騙工人。

而本上訴案尊敬的主理法官在其提出的裁判書草案中提到：由於經查明的事實證實有關工廠的經濟困難和結業，這一事實足以使認定本具體個案不屬合理解僱的結論不合理。有些學者認為僱主的經營風險不應構成無須提前通知及無須支付解約賠償的解僱合理理由。這些學者基於這一考慮及勞動安穩性原則，可能認為如本個案般的情況不屬合理終止勞動關係的情況。但明顯地，這種立場是為了更好地保障工人免受僱主可能使用的伎倆所損害，和使一些可能的「假裝解僱」不容易得逞。

然而，我們並不認同這種見解。因為按邏輯而言，如屬僱主以伎倆安排的解僱，根本就不能算作具合理理由的解僱。另即使在非屬僱主以伎倆安排的解僱情況下，亦存在欠缺合理解僱理由的可能性。

因此，是否具合理解僱理由並不取決於僱主有否在解僱事宜上使用伎倆，原因是勞動法並非單純以防止「假裝的解僱」的途徑去保障工人。

我們認為，解僱理由合理與否必須根據第 24/89/M 號法令第 43 條第 2 款、第 44 條第 2 款和第 48 條的規定，審查有關具體事實以達致應有的合理結論。

再者，第 44 條第 2 款和第 48 條的機制並無區分「真正解僱」和「假裝解僱」的情況。故根據法律解釋應依循的其中一條基本準則，如法律對某事不作區分，則法律解釋和適用者亦不應對之作區分。

此外，「在解僱有關工人後被告的工廠也停止了運作」這一事實對審查解僱理由是否合理的工作而言，是毫不重要的。因為正如在上文中第 4.3.2.1 點所指，我們祇須理會在解僱行為作出時當時的(而非事後的)所有情況。

4. 4. 2. 3. 其三，我們不能接受僱主經營失敗可作為解僱工人的合理理由。

在上文中的第 4.2.2.1、4.2.2.2、4.2.3、4.2.3.1 點裏，我們以抽象和概括的方式詳述了這觀點，此外在第 4.2.4 點裏，更特別提到，無論如何，任何視僱主經營失敗的客觀事實為終止勞動關係的合理理由的論點均不可被採納。因接受這種論點即等同接受勞動合同內是永含有一「默示的解除條件」，這會嚴重侵害勞動穩定性和安全性原則。由於工人無法得知其合同生效的時間，任何時刻均面對其合同被終止的可能，故祇會處於持續不安的狀態，而這負面後果實為以保障工人為己任的勞動法所不容的。

我們不接受僱主可以其經營失敗作為合理理由解僱工人，其實是基於一個非常簡單的理由：

勞動法的規範對象僅是「成果歸屬他人的勞動」。根據這一概念，僱主通過勞動合同，向工人支付一定報酬以原始取得方式取得工人勞動過程產出的財貨或勞務的財產用益。在學說上甚至在事實上，工人祇作出勞動給付或置其勞動力於待僱主安排工作的候命狀態而無須承擔其僱主

的經營風險（見上文第 4.2.3.1 點所提及的「風險論」），因此工人亦不能將其勞動成果據為己有（見同一點中介紹的「成果受益人論」）。「成果歸屬他人的勞動」特點正確地反映出這兩大理論的現象。

因此，如既然工人無論在經濟順景還是逆景時均不能直接參與享受僱主經營所獲的利潤，我們實難以在最起碼的合法性和合理性層面上、甚至在一個正常合理（reasonable man）的工人角度上，找到理由要求工人在其僱主經營失敗或虧損時、甚至不能繼續經營時，與僱主一同作出承擔，而「放棄」應得的法定解僱賠償。

基於以上理由，我們不採納原審法院的見解。

同樣，本上訴案尊敬的主理法官在其草擬的裁判書草案中所倡議的見解，由於與上述理據相悖，亦不應被採納。詳見該草案的如下葡文原文：

- “atenta a situação económica em que se achava a arguida, com grandes prejuízos durante anos sucessivos, com receitas insuficientes para cobrir as despesas que tinha, tendo estado os dois últimos meses antes do seu encerramento sem trabalho para dar aos seus trabalhadores, afigura-se-nos constituir a mesma, (dada a sua gravidade), motivo bastante para, rescindir justificadamente os contratos dos trabalho que mantinha com os seus quatro trabalhadores” (sic);
- “importa também não esquecer que a empresa, como “centro de produção” que é, depende tanto do empregador como dos seus

trabalhadores, não se devendo, indiscriminadamente, responsabilizar apenas o empregador pelo insucesso da sua actividade empresarial.

Afigura-se-nos mais razoável, considerar o dito risco como “ónus” sobre a empresa, (como um todo) e, não havendo culpa de nenhuma das partes – como “in casu” também sucede – não constituir (tal “risco”), elemento de relevo para se dar por justificada ou não a cessação de trabalho.

Entendemos, pois, que perante a situação económica da arguida em causa, tinha ela a faculdade de, justificadamente, fazer cessar a relação de trabalho que com os seus trabalhadores mantinha, dado não lhe ser exigível que os mantivesse como tais.”

除上述理由外，我們不能接受原裁判書草案所主張的見解是基於以下的考慮：

— 如僱主經營失敗能作為解僱的合理理由，則不單無可救藥地違背了勞動合同在立約雙方的權利和義務層面上的等價有償特質和實定性（見 CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, Teoria Geral do Direito Civil (著作名稱可中譯為民法總論), 3.^a Edição actualizada, Coimbra Editora, Limitada, 1992, 第 391、403 至 405 頁)，還無理地剝奪了工人被僱主單方面終止合同時或以不成立的「合理理由」終止合同時應得的解約賠償。須知道享有解約賠償是勞動合同關係在本質上賦予工人的其中一項根本權利，如無此權利便不存在真正的勞動合同（就權利的分類，見 ORLANDO DE CARVALHO, Teoria Geral do Direito Civil (著作名稱可中譯為民法總論) (Sumários desenvolvidos para uso dos alunos do 2º ano (1.^a

turma) do Curso Jurídico de 1980/81), Centelha, Coimbra, 1981, 第 101 頁至 105 頁、尤其是第 102 至 103 頁的內容)。

不贊同我們這見解的人士或會認為如我們的主張成立的話，則無人再膽敢聘用工人。但這一反駁論點明顯理由不成立，因為根據經濟學的基礎原理，甚至乎按事物的一般常識，工人的薪金及其他權利以及根據勞動法規定的法定賠償等所引致的開支均應或已被歸納於僱主的經營成本內，而不應轉嫁至工人的身上。

4. 4. 3. 綜上所述，本案被告人以經濟不景導致虧損而不能經營下去為由終止四名工人的合同確實非屬依法合理解僱的情況。

根據第 24/89/M 號法令的有關規定，僱主所持的「合理理由」一旦被裁定為不成立，須負上在上文第 4.3.3.1、4.3.3.2 和 4.3.3.3 點中所詳述的法律結果。

4. 4. 4. 基於上述理由，原審查明的事實的正确法律定性應為欠缺合理理由終止勞動關係的情況，因此被告人的解僱行為實屬單方終止勞務合同的行為，故本院尚應根據《刑事訴訟法典》第 393 條第 3 款定出與判檢察院上訴理由成立相適應的所有法律後果。由於本上訴是由檢察院純為維護合法性而提起的上訴，因此「禁止上訴加重原則」(“proibição de reformatio in pejus”) 在本上訴中並不適用(見《刑事訴訟法典》第 399 條的反義解釋)。

4. 4. 5. 這樣，本法院應依法：

(1) 廢止原審判決正文的第一點，改判被告人的行為構成原被指控的四項違反第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款的輕微違反(欠缺支付因單方終止合同的賠償)。每項違反可被處以罰金澳門幣\$2,500.00 至\$12,500.00。根據同一法令第 51 條所定的罰金裁量標準，考慮到本個案中的情節(如：被告人的不法行為的嚴重程度屬一般;由於行為人主觀認為其工廠不得繼續經營而解僱屬合理解僱，故其罪過程度低;由於工廠結業，行為人的經濟能力想應較低等)，每項輕微違反應被處以澳門幣\$3,000.00 罰金，四項一併處罰共澳門幣\$12,000.00 罰金。

(2) 判處被告人根據第 48 條第 1 款的規定，向四名被解僱工人支付雙倍的解除合同賠償，其具體金額應以下列方式計算：

- 向(A)(服務時間自 1993 年 11 月 3 日起至 2000 年 9 月 30 日止，共 6 年零 10 個月零 27 日，月薪為澳門幣\$4,000.00)支付澳門幣\$24,000.00 ($MOP\$4,000.00 \div 30 \times 15 \times 6 \times 2$ ，即十五天薪金乘 6 年服務年數再乘以 2——見第 47 條第 4 款 d 項及第 48 條第 1 款的規定)，另加自 2000 年 9 月 30 日起計算直至完全付清日為止的法定利息；
- 向(B)(服務時間自 1992 年 8 月 1 日起至 2000 年 9 月 30 日止，即 8 年零 1 個月零 29 日，月薪澳門幣\$7,000.00)支付澳門幣\$63,466.66 ($MOP\$7,000.00 \div 30 \times 17 \times 8 \times 2$ ，即 17 天薪金乘 8 年服務時間再乘以 2——見第 47 條第 4 款 f 項及第 48 條第 1 款的規定)，再加上自 2000 年 9 月 30 日起計算直至完全付清日為止的法定利息；
- 向(C)(服務時間自 1995 年 2 月 15 日起至 2000 年 9 月 30 日，

即 5 年零 7 個月零 15 日，月薪為澳門幣\$4,000.00)支付澳門幣\$20,000.00 (MOP\$4,000.00 ÷ 30 x 15 x 5 x 2，即 15 天薪金乘 5 年服務時間再乘以 2——見第 47 條第 4 款 d 項及第 48 條第 1 款的規定)，再加上自 2000 年 9 月 30 日起計算直至完全付清日為止的法定利息；

- 向(D)(服務時間自 1991 年 7 月 1 日起至 2000 年 9 月 30 日，即 9 年零 2 個月零 29 日，月薪為澳門幣\$3,900.00)支付澳門幣\$42,120.00 (MOP\$3,900.00 ÷ 30 x 18 x 9 x 2，即 18 天薪金乘 9 年服務時間再乘以 2——見第 47 條第 4 款 g 項及第 48 條第 1 款的規定)，再加上自 2000 年 9 月 30 日起計算直至完全付清日的法定利息。

(3) 維持原審法院判被告人的行為違反第 24/89/M 號法令第 47 條第 2 款的規定並構成四項輕微違反的部份，並維持相應罰金(註:正如已在上文中的第 4.3.3.2、4.3.3.3 和 4.4.4 點所闡述一樣，維持原審法院這部份決定是出於遵守《刑事訴訟法典》第 393 條第 3 款所指的義務的需要，因為這判處是檢察院上訴理由成立的必然合法和邏輯結果，至於罰金金額，因本院認為原審所科處的金額適當，故亦予以維持不變)。

(4) 維持原審法院判被告人須向四名工人支付下列代替提前通知的賠償(第 48 條第 2 款及第 47 條第 2 款)(由於(D)的月薪為澳門幣\$3,900.00 而非\$4,000.00，故其應獲的賠償金額不是\$2,000.00 而是\$1,950.00):

- 被告人應向(A)支付澳門幣\$2,000.00，作為代替 15 天提前通知的賠償，再加法定利息；

- 應向(B)支付澳門幣\$3,500.00,作為代替 15 天提前通知的賠償,再加法定利息;
- 應向(C)支付澳門幣\$2,000.00,作為代替 15 天提前通知的賠償,再加法定利息;
- 及應向(D)支付澳門幣\$1,950.00,作為代替 15 天提前通知的賠償,再加法定利息。

三、 判決

基於上述的依據,本合議庭決定:

1. 判檢察院上訴理由成立,亦即判甲公司持有人乙公司所主張的“合理解僱”非為由 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 43 條第 1 款所指的合法合理解僱;
2. 廢止初級法院第五庭獨任庭法官於 2002 年 1 月 7 日在第 LTG-014-01-5 號勞動法違例案中所作的一審裁判中,宣告甲公司持有人乙公司原遭指控觸犯四項由 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款所規定並受同一法令第 50 條 1 款 b)項所處罰的不給予單方解僱賠償的輕微違反不成立的部份;
3. 改判甲公司持有人乙公司原遭指控的四項由 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款所規定並受同一法令第 50 條 1 款 b)項所處罰的不給予單方解僱賠償的輕微違反成立,每項違反處以澳門幣\$3,000.00 圓的罰金,合共澳門幣\$12,000.00 圓的罰金,

另須對四名被解僱的工人(A)、(B)、(C)和(D)作出 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 48 條第 1 款所規定的雙倍單方解僱賠償，賠償金額如下：

- (1) (A)：澳門幣\$24,000.00 圓；
- (2) (B)：澳門幣\$63,466.66 圓；
- (3) (C)：澳門幣\$20,000.00 圓；
- (4) (D)：澳門幣\$42,120.00 圓。

4. 維持一審裁判書的其餘判決部份，包括依照 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 2 款和第 50 條第 1 款 b)項的規定所科處的四項罰金(每項為澳門幣\$3,000.00 圓，合共澳門幣\$12,000.00 圓)，及依照同一法令第 48 條第 2 款的規定所判處的涉及上述四名工人的解僱預先通知補償金(但(D)的解僱預先通知補償金須改判為澳門幣\$1,950.00 圓而非原判的澳門幣\$2,000.00 圓)。即各人的解僱預先通知補償金為：(A)澳門幣\$2,000.00 圓；(B)澳門幣\$3,500.00 圓；(C)澳門幣\$2,000.00 圓；(D)澳門幣\$1,950.00 圓)。
5. 在上述所指的雙倍單方解僱賠償金和解僱預先通知補償金內一概加上自 2000 年 9 月 30 日起計算的法定利息，直至完全付清為止。

對本上訴案不須科處訴訟費用。

命令將本裁判書通知予檢察院和被告人甲公司持有人乙公司知悉。

命令透過寄送本裁判書的複印本，將其內容告知上述四名工人和勞工暨就業局。

澳門，2002 年 7 月 25 日。

陳廣勝（第一助審法官兼本裁判書製作者）

賴健雄（第二助審法官）

司徒民正（本案主理法官） - *vencido nos termos da declaração que produzi oralmente em audiência e que oportunamente juntarei.*

Declaração de voto de vencido

1. Em processo contravencional, respondeu a arguida “A Limitada”, acusada da prática, em concurso real, de quatro contravenções ao disposto no artº 47º, nº 4 e artº 50º, nº 1, al. b) do D.L. nº 24/89/M de 3 de Abril, e, de outras quatro contravenções ao disposto no dito artº 47º, nº 2, artº 28º, nº 3 e 50º, nº 1, al. c) do referido Decreto-Lei.

Realizada a audiência, decidiu o Tribunal “a quo” julgar parcialmente provada a acusação, e assim, absolvendo-a das imputadas contravenções previstas no artº 47º, nº 4 do D.L. nº 24/89/M, condenou-a pela prática das quatro contravenções previstas no artº 47º, nº 2 e 50º, nº 1 al. b) do referido diploma legal.

Considerou, pois, que a extinção da relação de trabalho havida entre a arguida e os seus quatro trabalhadores, ocorreu com justa causa, não lhes sendo assim devida nenhuma indemnização.

Não se conformando com o assim decidido, recorreu o Exmº Magistrado do Ministério Público pugnando pela revogação da decisão na parte que absolveu a referida arguida da contravenção ao artº 47º, nº 4 do dito D.L..

Perante a questão assim colocada – de saber se a extinção da relação laboral ocorreu com justa causa – elaborei, como primitivo relator, projecto de acórdão no qual, (considerando ter havido justa causa), propunha fosse o

recurso julgado improcedente, mantendo-se a decisão recorrida.

Submetido à apreciação dos meus Exm^{os} Colegas Juízes-Adjuntos – em reunião que se realizou no dia 21.05.2002 – fiquei vencido.

Impossibilitado de apresentar esta declaração (escrita) no dia em que se procedeu à leitura do douto Acórdão que fez vencimento (em 25.07.2002) – até mesmo porque só na parte da manhã me foi feito chegar um seu exemplar – passo agora a expender, abreviadamente, dos motivos que me levaram a não poder aderir à tese que fez vencimento, e que, oralmente, deixei explicitados na audiência em que teve lugar a referida leitura.

2. Antes demais, cabe salientar que, (para além das datas da celebração dos contratos de trabalho e dos montantes acordados a título de salário) resultou provado que “com a má situação económica mundial e local, ficou também a arguida com grandes prejuízos durante vários anos sucessivos, fazendo com que as suas receitas não fossem suficientes para fazer face às despesas que tinha”, e que, “depois de dois meses sem trabalho para dar aos referidos trabalhadores, a arguida pôs termo aos referidos contratos de trabalho e não mais funcionou”.

Foi, pois, ponderando esta factualidade que entendeu o Mm^o Juiz “a quo” que a denúncia unilateral ocorreu por justa causa.

Em nossa opinião, e sem embargo do muito respeito devido a opinião diversa, temos como correcto este entendimento.

Especifiquemos.

Como é sabido, o Direito do Trabalho, é um ramo de direito

relativamente recente, que teve na sua origem a necessidade então sentida de, através de um conjunto de normas específicas, proteger-se a classe operária dos poderes exercidos de forma arbitrária pelo patronato; (cfr., nesse sentido, v.g., Cândida da Silva Antunes Pires in, “Dtº do Trabalho de Macau”, pág. 27 e segs.).

Assumia-se, então, como um ramo de direito que tinha como escopo, garantir, a todo o custo, o posto de trabalho do trabalhador, independentemente das nefastas consequências que esta manutenção – protecção do trabalhador – originasse na esfera jurídica do empregador, (e, quiçá, na própria economia).

Entendia-se que o trabalhador, como “parte mais fraca”, tinha que (ser e) estar protegido, para só assim se alcançar o desejável equilíbrio na “relação trabalhador/empregador”.

Tal perspectiva – algo radical, dado que não olhava a meios para atingir os fins a que se propunha – foi, com o passar dos tempos, objecto de evolução impulsionada pelas próprias leis naturais do mercado de trabalho e pela própria evolução económica, social e cultural.

Com tal evolução, surge um direito do trabalho que, sem deixar de proteger o trabalhador – embora sem “radicalismos” – tem antes, como objectivo primordial, incentivar e cultivar sãs e dignas relações laborais, e com elas, o progresso económico-social e a realização profissional de ambas as partes envolvidas na dita relação de trabalho, (trabalhador/empregador).

Em síntese, “liberalizou-se” o direito do trabalho e, como trave mestra

do seu ordenamento, deixou de figurar apenas a pessoa do “trabalhador” para passar a figurar a “empresa” como entidade produtiva, com igual relevo para o trabalhador e empregador.

Assim cremos dever-se identificar o regime jurídico laboral local, nomeadamente, o D.L. n.º 24/89/M de 03.04, ainda vigente, e cuja redacção mereceu a aprovação, por unanimidade, do então Conselho Permanente de Concertação Social, onde, como é sabido, se encontravam presentes representantes de diversas associações de trabalhadores e de empregadores de Macau; (cfr., preâmbulo do dito Dec.-Lei).

Quanto à matéria da “cessação da relação de trabalho”, estipula este diploma no seu artigo 43.º que:

“1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo à relação de trabalho, não havendo lugar ao pagamento de indemnizações.

2. Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3. Pode ainda ser posto termo à relação de trabalho, sem lugar a aviso prévio ou pagamento de indemnização, nos seguintes casos:

a) Por mútuo acordo do trabalhador e do empregador;

b) Quando a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas concretas entretanto realizadas;

c) Quando a relação de trabalho foi estabelecida para o desempenho de tarefas ocasionais ou sazonais;

d) Quando a relação de trabalho é estabelecida por um período inferior a um ano, salvo se já tiver sido objecto de três prorrogações”; (sub. nosso).

E, por sua vez preceitua o artº 44º (“Justa causa de rescisão por iniciativa do empregados”) e artº 45º (“Impedimentos”) que:

(Artigo 44º)

“1. Constituem justa causa para o empregador rescindir a relação de trabalho, entre outros, os seguintes factos:

a) A conduta culposa do trabalhador que viole os deveres emergentes do presente decreto-lei e do contrato;

b) A qualidade do trabalho prestado;

c) Alteração das condições em que a relação de trabalho foi acordada, desde que relevante.

2. A invocação de justa causa que venha a revelar-se insubsistente, torna o despedimento ilegítimo e sujeito às consequências decorrentes da lei”; (sub. nosso).

(Artigo 45º)

“Não constituem razão válida para que seja posto termo a uma relação de trabalho:

a) O facto de o trabalhador se filiar em associação representativa dos seus interesses e de nela exercer actividade,

b) O facto de o trabalhador reclamar junto do empregador ou de participar a qualquer entidade competente, com vista a ver satisfeitas as condições de trabalho a que tem direito;

c) A raça, a cor, o sexo, o estado matrimonial, a gravidez, a religião, a opinião política, a ascendência nacional ou a origem social dos trabalhadores;

d) A ausência do trabalho durante a licença de maternidade;

e) A ausência do trabalho por motivos de acidente de trabalho e doença

profissional;

f) A ausência do trabalho por motivos de doença até, ao limite de 30 dias seguidos ou 45 interpolados, no mesmo ano civil.”

“In casu”, impõe-se averiguar se a situação de facto que o Tribunal “a quo” deu como assente, (e que não foi impugnada nem se mostra de alterar) integra o conceito de “justa causa”.

Nos termos do citado artº 43º, nº 2, relembremos, “Constitui, em geral, justa causa qualquer facto grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho”; (sub. nosso).

E, por sua vez, como se viu, dispõe a alínea c) do artº 44º como “justa causa de rescisão por iniciativa do empregador”, “A alteração das condições em que a relação de trabalho foi acordada, desde que relevante”; (sub. nosso).

Por nós, ressalvado o muito respeito devido a opinião diversa, somos de opinião que a situação fáctica em que se encontrava a arguida dos presentes autos, constitui(u) justa causa para que a mesma fizesse cessar a relação de trabalho que mantinha com os seus trabalhadores.

Com efeito, o conceito de justa causa, exemplificativamente descrito no artº 44º, abrange toda a situação – “qualquer” – de natureza disciplinar ou outra, que em concreto, torne impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe.

E, atenta a situação económica em que se achava a arguida, com grandes prejuízos durante anos sucessivos, com receitas insuficientes para cobrir as despesas que tinha, tendo estado os dois últimos meses antes do seu encerramento sem trabalho para dar aos seus trabalhadores, afigura-se-nos constituir a mesma, (dada a sua gravidade), motivo bastante para, justificadamente, rescindir os contratos de trabalho que mantinha com os seus quatro trabalhadores.

Argumentar-se-á que assim não deve ser dado que é ao empregador que impende o risco inerente à sua actividade, (seja ela comercial ou industrial) e, nesta conformidade, a dificuldade económica superveniente (ou até mesmo, falência), não pode reflectir-se (negativamente) na esfera jurídica dos seus trabalhadores como causa que, justificadamente, os permita despedir, sem indemnização rescisória.

Tem tal posicionamento, obviamente, a virtude de proteger o trabalhador contra manobras da entidade patronal, obstaculizando “despedimentos camuflados”.

Porém – e dado até que não estamos perante “eventuais manobras” mas “factos assentes” que comprovam grave dificuldade económica superveniente e conseqüente encerramento da empresa – não nos parece o entendimento adequado.

Importa também não esquecer que a empresa, como “centro de produção” que é, depende tanto do empregador como dos seus trabalhadores,

não se devendo, indiscriminadamente, responsabilizar apenas o empregador pelo insucesso da sua actividade empresarial.

Afigura-se-nos mais razoável, considerar o dito risco como “ónus” da empresa, (como um todo) e, não havendo culpa de nenhuma das partes – como “in casu” sucede – não dever constituir tal “risco”, elemento de relevo para, objectivamente, se dar por não justificada uma cessação da relação de trabalho.

Entendemos, pois, que perante a situação económica da arguida em causa, tinha ela a faculdade de, justificadamente, fazer cessar a relação de trabalho que com os seus trabalhadores mantinha, dado não lhe ser exigível que os mantivesse como tais.

Na verdade, seria razoável exigir-se que, sem culpa, com as dificuldades financeiras que tinha, e sem trabalho para dar aos seus trabalhadores, os mantivesse ligados à empresa, a receber os respectivos salários?

Mesmo sem nada para fazer ou produzir?

Creemos que a nossa resposta não pode deixar de ser negativa.

No caso em apreço, a continuidade da vinculação representaria, objectivamente, uma insuportável e injusta imposição ao empregador, que pensamos, não pretendida pelo legislador local.

Tal “continuidade”, constituiria, a nosso ver, um estado de “sujeição”, (desmesurado), em nada compatível com os deveres que à arguida, como empregadora, se encontrava vinculada por força dos respectivos contratos de trabalho, ou por disposições legais aplicáveis.

3. Nestes termos, considerando dever-se identificar a situação económica da arguida com o preceituado no artº 43º, nº 2 e 44º, nº 1, al. c) do D.L. nº 24/89/M, mantinha a decisão recorrida.

Macau, aos 02 de Setembro de 2002

Dr. José Maria Dias Azedo