

案件編號：第 952/2021 號（刑事上訴案）

日期：2022 年 7 月 7 日

重要法律問題：

- 降低基本報酬
- 僱員以合理理由解除勞動合同及應獲之賠償
- 重複處罰

裁判書內容摘要

1. 在任何客觀環境情況，法律不禁止僱主及僱員雙方作出薪金的下調，前提是必須符合法律設置的明確規範：其一，雙方達成的書面協議，以此維護作為勞動關係主體的僱主及僱員的權益；其二，於法定期間內將協議通知勞工事務局，以便勞工事務局知悉並行使監察權。只有同時符合上指的規定，僱主與僱員之間降低基本報酬的協議方能產生法律效力。

2. 《勞動關係法》第 85 條規定了輕微違反行為及相應的處罰。立法者根據法定特徵選擇了一些應定性為輕微違反的行為，並根據可譴責性的程度將它們分為三組（第 85 條第 1 款至第 3 款）。最嚴重的處罰保留予嚴重影響僱員生活和健康的違法行為，或損害本地法律體制基本價值的違法行為。第 85 條保護的法益包括僱員的健康、工資、社會價值、未成年的健康發展、母親身份的社會職能或休息權利。

4. 立法者旨以刑事處罰的不是單純不支付某些款項的不履行勞動合同義務的行為，而是根據不履行法定義務行為對法益之侵犯程度，規定相應之處罰，這正是《勞動關係法》第 85 條第 3 款第 4) 項和第 5) 項作分別處罰的理由。

裁判書製作人

周艷平

澳門特別行政區中級法院 合議庭裁判書

編號：第 952/2021 號（刑事上訴案）

上訴人：A 旅遊發展有限公司

（AGÊNCIA DE VIAGENS E TURISMO A LIMITADA）

日期：2022 年 7 月 7 日

一、案情敘述

於初級法院勞動法庭勞動輕微違反訴訟程序第 LB1-21-0029-LCT 號案中，法院於 2021 年 9 月 16 日作出判決：

- 判處涉嫌違反者 **A 旅遊發展有限公司（AGÊNCIA DE VIAGENS E TURISMO A LIMITADA）** 觸犯的第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(2)項結合第 62 條第 3 款以及第 85 條第 1 款(2)項及(6)項規定及處罰的 3 項輕微違反，每項科處 22,000.00 澳門元的罰金；
- 判處涉嫌違反者觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條以及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的 3 項輕微違反，每項科處 6,000.00 澳門元的罰金；

- 判處涉嫌違反者觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條以及第 85 條第 3 款(4)項規定及處罰的 3 項輕微違反，每項科處 6,000.00 澳門元的罰金；
- 對上述 9 項輕微違反進行併罰，判處 50,000.00 澳門元罰金之單一刑罰；
- 按上文之判決理由判處涉嫌違反者須支付予受害工人 B 167,047.90 澳門元、C 177,761.10 澳門元及 D 122,367.00 澳門元，上述款項須加上自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

*

A 旅遊發展有限公司不服，向本院提起上訴（上訴理由闡述載於卷宗第 360 頁至第 374 頁）。

上訴人提出以下上訴理由（結論部分）：

1. 尊敬的初級法院法官閣下(Tribunal “a quo”)於 2021 年 9 月 16 日作出決定，判處涉嫌違反者 A 旅遊發展有限公司(AGÊNCIA DE VIAGENS E TURISMO A LIMITADA)觸犯的第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(2)項結合第 62 條第 3 款以及第 85 條第 1 款(2)項及(6)項規定及處罰的 3 項輕微違反，每項科處 22,000.00 澳門元的罰金；判處涉嫌違反者觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條以及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的 3 項輕微違反，每項科處 6,000.00 澳門元的罰金；判處涉嫌違反者觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條以及第 85 條第 3 款(4)項規定及處罰的 3 項輕微違反，每項科處 6,000.00 澳門元的罰金；對上述 9 項輕微違反進行併罰，判處

50,000.00 澳門元罰金之單一刑；並判處涉嫌違反者須支付予受害工人 B167,047.90 澳門元、C177,761.10 澳門元及 D122,367.00 澳門元，上述款項須加上自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

2. 在尊重初級法院法官閣下(Tribunal a quo)的前提下，上訴人認為被訴決定—關於判處上訴人九項輕微違反之決定沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款所規定，存在適用法律之錯誤及違反法律規定的瑕疵。

3. 關於判處上訴人觸犯的第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(2)項結合第 62 條第 3 款以及第 85 條第 1 款(2)項及(6)項規定及處罰的 3 項輕微違反，在對不同理解給予應有尊重的前提下，上訴人認為有關決定存在適用法律之錯誤。

4. 按照已證的事實並援引勞工局之計算表及卷宗所載之資料，特別是 3 名受害員工 B、C 及 D 與上訴人所簽訂之勞動合同，相關勞動合同分別於 2016 年及 2018 年簽訂。

5. 當時所訂定的薪酬條件為最低保障收入是由底薪及正常工作時間的行車津貼相加而成。

6. 司機屬於一種特殊行業，該職業實際上是以實際提供工作予以計算其薪酬，即以每一駕駛任務累積而計算其實際收入。

7. 受到新型冠狀病毒疫情的影響—各地政府採取出入境限制的政策、暫停發放簽證等(見卷宗第 335 至 339 頁之內容)，旅遊巴士司機之工作機會大幅減少。

8. 3名受害員工B、C及D投訴的時段為2020年2月至2020年9月，正值是新型冠狀病毒爆發及蔓延，且屬於不能控制之情況。

9. 上訴人因上述的出入境限制措施、旅客減少、車輛需求下降的情況下不能安排3名受害員工B、C及D工作，是客觀上履行不能，而非被訴決定所指上訴人不安排。

10. 誠如被訴判決指出，在判斷是否阻礙員工實際提供工作時要以善意原則作為考量。

11. 引用澳門勞動法教程新勞動關係制度一書第84頁之內容“.....在澳門的勞動法律體制中引入實際從業的義務，可參閱《勞動關係法草案》所附同的意見書：“因此，禁止僱主剝奪僱員的職務或令其工作崗位懸空，或收回僱員執行業務所需的物質條件，無理地使其無事可做或不進行生產性活動”僅在一些情況即“當僱主因一些客觀情況被限制向僱員提供工作，以及僱主顧及其正當利益而使其處於停工狀態(由於經濟，紀律或其他原因)，才得以容許例外”。

12. 按上訴人之理解，新型冠狀病毒疫情正正屬於一客觀原因，且屬於一個不可抗力的情況，限制了僱主(即上訴人)安排3名受害員工B、C及D提供工作。

13. 被訴判決以上訴人觸犯的第7/2008號法律《勞動關係法》第10條(2)項以及第85條第1款(2)項及處罰的3項輕微違反存有法律適用的錯誤，因有關的情況客觀上妨礙上訴人履行義務—安排僱員提供工作。

14. 上訴人與 3 名受害員工 B、C 及 D 簽訂的勞動合同是基於當時的實際情況—旅遊業興旺之狀態。

15. 於 2020 年 2 月至 9 月因新型冠狀病毒疫情而使簽訂勞動合同時的實際情況出現非正常變更。

16. 按照《勞動關係法》第 59 條第 5 款之規定，僱主及僱員可以書面協議變更相關之工作條件，特別是降低薪金之情況。

17. 已證事實指出 3 名受害員工僅於 2020 年 7 月 17 日才前往勞工事務局作投訴。

18. 按照已證事實內容所列，最低保障收入是依據一般情況下按照正常工作時間提供工作時，屬於一名僱員在正常工作時間內受法律保障的範圍。

19. 按照勞工局之計算表及卷宗所載之勞動合同，3 名受害員工 B、C 及 D 在與上訴人簽立合同時已預算每月要駕駛至少 120 程車或 116 程車(分別以澳門元 18,000.00 或澳門元 17,500.00 除以每程車澳門元 150.00 計算而來)。

20. 已證事實亦指出自 2020 年 5 月至 7 月期間在工作任務為 52 程，3 名受害員工 B、C 及 D 可獲得澳門幣 10,000.00 之薪酬(見已證事實上所提及的金額之組成及計算方式之計算表)。

21. 事實上 3 名受害員工每月所收取之薪酬較以往少，但以 2020 年 5 月至 7 月之計算方式，其薪金除以平均每一車程(澳門元 10,000.00 除以 52=澳門元 192.30)，3 名員工於 2020 年 5 月至 7 月

期間，以每一程車所收取的薪金是優於疫情前即 2020 年 2 月或以前所收取的(載於勞動合同中每一車程為澳門元 150)。

22. 按照《勞動關係法》第 57 條第 1 款規定“僱員有權因提供工作而獲得合理的報酬”；以及同條第 2 款指出但須考慮工作的數量、性質和質量。

23. 3 名員工 B、C 及 D 按其實際提供工作，即按車程所收取之薪金並沒有任何降低。

24. 被訴判決判處上訴人觸犯的第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(2)項結合第 62 條第 3 款以及第 85 條第 1 款(2)項及(6)項規定及處罰的 3 項輕微違反之決定存在適用法律之錯誤，因有關的情況並沒有違反任何規定，故應開釋上訴人所被科處之三項輕微違反及與之相關部份的賠償金額，即工資差額屬 B 的部份 117,583.70 澳門元、C132,216.30 澳門元及 D109,167.00 澳門元。

25. 由於上訴人沒有降低 3 名受害員工 B、C 及 D 之薪金。

26. 故三名員工 B、C 及 D 依據公司不按時發放部份薪金為合理理由解除合同並不成立。

27. 上訴人沒有依據支付解僱賠償。

28. 因而應將被訴判決中判處支付予 B37,736.10 澳門元、C34,666.00 澳門元及 D11,3750.00 澳門元的部份予以撤銷。

29. 關於被訴判決指出上訴人同時觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條以及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的 3 項輕微違反及觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條以及第 85 條第 3 款

(4)項規定及處罰的 3 項輕微違反之決定，上訴人認為被訴判決之決定重複判處，並違反法律。

30. 《勞動關係法》第 77 條指出“勞動關係終止之日起計九個工作日內，僱主須全數支付有關僱員應得的款項，尤其是關於報酬、賠償、及其他由已取得權利衍生的補償的款項。”

31. 上述所指的其他由已取得權利衍生的補償的款項正正亦包括尚未享受的年假的補償。

32. 當僱員離職，僱主有義務全數支付有關僱員應得之款項，即為僱員作出結算如當月的薪金、倘有的年資賠償以及仍未享受的年假而生之補償。

33. 按上訴人之微見，由於《勞動關係法》第 77 條已將同一法律第 75 條之補償權利包括在內，故有關的《勞動關係法》第 85 條第 3 款(5)項之規定已吸收了《勞動關係法》第 85 條第 3 款(4)項之規定。

34. 因此應予以開釋上訴人所被判處的 3 項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條以及第 85 條第 3 款(4)項規定及處罰的輕微違反之決定。

*

駐初級法院勞動法庭的檢察院代表作出答覆，認為上訴人提出的上訴理據不成立，應予駁回（詳見卷宗第 376 頁至第 379 頁）。

檢察院在答覆狀中提出下列理據（結論部分）：

1. 首先，必須指出上訴人對原審法院經庭審後查明的事實沒有提出太大爭議。

2. 上訴人以“不可抗力”作為辯護理由說明不是上訴人不安排三名工人工作，而是客觀上不能安排三名工人工作。

3. 上訴人亦指出其沒有降低工人之工資。

4. 上訴人仍然是按工人實際工作發放工資。

5. 所謂“不可抗力”是指自然發生的事實或狀況，必須具有不可預見及不可避免(或不可抵抗)的性質，並且後果的產生不取決於個人意願或個人情況。

6. 民事學說中，不可抗力是指整個不可預見及不可逾越的事件，其產生的效果非取決於個人的意願。

7. 但個人不能以不可抗力的情況去躲避因自己的過失、疏忽或缺乏遠見而導致違反合同的情況。

8. 自爆發新型冠狀病毒後，上訴人仍選擇與三名工人維持勞動關係。

9. 就正如被上訴批示指出“作為企業主，在享受因經營商業企業而帶來營利的同時，……這個虧蝕風險都不應轉嫁由僱員承擔”（原文見第 352 頁第五自然段）

10. 企業在營運期間面對不同類型的挑戰，大大小小的考驗都依賴企業主的智慧。

11. 立法者在制訂勞動關係法時已考慮上述狀況，容許僱主透過協商方式調整員工之工資並將有關協議以書面訂定，然後在 10 日期間內將有關協議通知勞工局。

12. 上述做法其實是為了維護廣大勞工的權益，尤其是在勞動合同中處於弱勢的“打工仔”。

13. 上訴人沒有否認是其單方面發出第 85 及 86 頁之通告。

14. 細閱第 85 及 86 頁之通告，其內容是對本案三名工人工資的發放作出修改。

15. 該等修改事實上是降低三名工人工資的計算方法，而有關事實在庭審時已獲證實。

16. 由於上訴人擅自更改對工人報酬之發放，該做法在法律上被視為不生效力（《勞動關係法》第 59 條第 5 款）。

17. 上訴人在 2020 年 2 月至 9 月，多次未有按原合同計算方法向工人支付工資。

18. 據此，工人以書面方式向上訴人提出解除合同是恰當的。

19. 原審法院根據庭上查明的事實，判處上訴人觸犯案中記載的輕微違反行為是正當解釋及適用法律，並沒錯誤（即《勞動關係法》第 10 條(2)項結合第 62 條第 3 款、第 9 條(2)項、第 68 條及第 2 條(4)項、第 59 條第 1 款(8)項、第 75 至第 77 條及第 85 條規定）。

20. 本院認為上訴人的上訴理由不成立，應予駁回。

*

案件卷宗移送本院後，駐本審級的檢察院代表作出檢閱及提交法律意見，認為應裁定上訴人提出的上訴理由不成立，並維持原判（葡文原文見卷宗第 474 頁至第 475 頁）。

*

本院接受上訴人提起的上訴後，組成合議庭，對上訴進行審理，各助審法官檢閱了卷宗，並作出了評議及表決。

二、事實方面

原審法院經庭審後認定的事實

獲證明屬實之事實：

- 第 1 受害員工 B，於 2016 年 2 月 16 日至 2020 年 9 月 17 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為司機，每月工資由最低保障收入 18,000.00 澳門元及中巴津貼 1,000.00 澳門元組成。
- 第 2 受害員工 C，於 2016 年 10 月 1 日至 2020 年 9 月 17 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為司機，每月工資由最低保障收入 18,000.00 澳門元及大巴津貼 2,000.00 澳門元組成。
- 第 3 受害員工 D，於 2018 年 12 月 15 日至 2020 年 9 月 17 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為司機，每月工資由最低保障收入 17,500.00 澳門元及大巴津貼 2,000.00 澳門元組成。
- 上述 3 名受害員工於 2020 年 7 月 17 日就工資（停工）的事宜向勞工事務局作出投訴。
- 在 3 名受害員工的薪金組成方面，最低保障收入是由底薪及正常工作時間的行車津貼相加而成。另外，受害員工每次執行駕駛任務後會獲發行車津貼，倘當月在正常工作時間累積的行車津貼少於最低保障收入時，可獲發放最低保障收入金額的報酬，倘在正常工作時

間累積的行車津貼超出最低保障收入時，則按實際計算的金額收取報酬。

- 即使 3 名受害員工在當月有缺勤或無薪假的情況，涉嫌違反者亦不會對最低保障收入作任何扣減。
- 大巴/中巴津貼是一項因司機駕駛不同類型巴士而每月固定發放的津貼，駕駛大巴的司機每月可獲發 2,000.00 澳門元，駕駛中巴的司機每月可獲發 1,000.00 澳門元。
- 2020 年 2 月 5 日，涉嫌違反者向 3 名受害員工發出卷宗第 85 頁的通告，主要內容為受疫情影響而對司機員工的工作及薪金作以下安排：“一、除已有安排任務的執行工作的司機之外，未有任務的司機安排放假。倘有任務則車務部至少提前一天安排及通知司機。二、司機放假期間，可選擇優先以有薪年假、周假扣抵，其它則按無薪假期進行扣假。三、因不可抗力影響及導致業務停頓，公司無力承擔原定的保證收入計薪方式，故若司機有被安排以工作，計算方式統一為“工作當日之基本薪金+單程任務津貼+有薪假薪金（年假、周假）”。”（為着適當效力，卷宗第 85 頁的內容在此視為完全轉錄）
- 2020 年 7 月，涉嫌違反者向 3 名受害員工發出卷宗第 86 頁的通告，主要內容為受疫情影響而對司機員工於 2020 年 5 月至 8 月期間的工作及薪金作以下安排：“1、明確規定每月基本薪金（即“底薪”）所對應的每日平均任務數至少為兩程，即每位司機必須接受及執行車務部在 52 程以內的任務安排，方可達到領取基本薪

金的指標。2、倘因公司業務不足原因而致司機無法執行達到 52 程基本指標的情況，視為公司責任，照常發給對應之基本薪金；公司所有任務指派皆由車務部至少提前一天發出通知，因此司機不需在無執行任務期間在崗候命。3、儘管司機每週的總工作時長，仍低於法例規定的 48 小時的法定恆常時數，但只要司機在對應指標內配（合）公司的工作安排，公司承諾仍予以按照基本薪金全部照發，但不會再另外給予疫情前的保障性津貼。相對的，倘若因司機個人原因無法配合車務部的安排，則公司只能給予單獨按程計費；倘存在故意情節或蓄意令工作效率下降、服務品質降低等情況，公司有權做出相對的處分。4、倘有超過 52 程指標以外指派給司機的接載任務，則按照此前公司規定的不同時段單程津貼或連續用車津貼另外計算及發給。公司另會考慮根據每位司機的配合及貢獻程度，單方面決定是否給予額度不等的獎勵津貼，以資鼓勵司機與公司共度時艱。”（為着適當效力，卷宗第 86 頁的內容在此視為完全轉錄）

- 2020 年 2 月至 9 月期間，受新型冠狀病毒感染造成的影響，涉嫌違反者的企業業務減少，故作出以上安排，並安排 3 名受害員工在上述期間的部分時間停工。
- 涉嫌違反者沒有就上述工作安排及更改薪金的計算方式與 3 名受害員工達成任何（書面）協議，3 名受害員工亦沒有就此作出任何（書面）同意。
- 涉嫌違反者沒有將更改薪金計算方式一事通知勞工事務局。

- 2020 年 2 月至 9 月期間，涉嫌違反者僅向受害員工 B 發放薪金合共 65,583.00 澳門元，至今沒有向其支付薪金差額合共 117,583.70 澳門元。（有關金額之組成及計算方式詳見計算表，有關內容在此視為完全轉錄）
- 2020 年 2 月至 9 月期間，涉嫌違反者僅向受害員工 C 發放薪金合共 73,017.00 澳門元，至今沒有向其支付薪金差額合共 132,216.30 澳門元。（有關金額之組成及計算方式詳見計算表，有關內容在此視為完全轉錄）
- 2020 年 2 月至 9 月期間，涉嫌違反者僅向受害員工 D 發放薪金合共 75,433.00 澳門元，至今沒有向其支付薪金差額合共 109,167.00 澳門元。（有關金額之組成及計算方式詳見計算表，有關內容在此視為完全轉錄）
- 2020 年 9 月 17 日，3 名受害員工向涉嫌違反者作出終止勞動合同的書面通知，主要理由為涉嫌違反者“多次沒有按勞務合約協定支付合約內應有的薪酬及從 2020 年 2 月至 7 月份合同內基本薪金保證收入和加班費至今還未出齊，經多次追討沒有任何回覆及跟進，直到 8 月份薪金全數至今還未出”。（為着適當效力，卷宗第 138 至 140 頁的內容在此視為完全轉錄）
- 涉嫌違反者至今沒有向 3 名受害員工支付因終止合同而產生的任何賠償。

- 涉嫌違反者與 3 名受害員工協議，涉嫌違反者每年為彼等承擔 3,000.00 澳門元的車輛違章罰款，倘年終結算尚有剩餘時，將自動轉為上述員工的良好駕駛記錄津貼，並於每年年終向員工發放。
- 涉嫌違反者沒有向 3 名受害員工支付 2019 年度的良好駕駛記錄津貼。（具體金額見計算表，有關內容在此視為完全轉錄）
- 涉嫌違反者與受害員工 B 及 C 在勞動合同中協議，彼等工作滿一年，年底有權按底薪收取雙糧，若自願辭職，則涉嫌違反者無需支付。（卷宗第 23 頁及第 46 頁）
- 涉嫌違反者至今沒有向受害員工 B 及 C 按比例支付 2020 年度的雙糧。
- 涉嫌違反者與 3 名受害員工在勞動合同中協議，彼等每年可享有 6 天的年假。（卷宗第 23 頁、第 46 頁及第 63 至 64 頁）
- 在勞動合同終止時，3 名受害員工尚未享受 2020 年度的年假，涉嫌違反者至今沒有向彼等支付任何補償。（具體日數及金額見計算表，有關內容在此視為完全轉錄）
- 涉嫌違反者在自由、自願及有意識情況下實施上述行為，明知其行為屬法律所不容。

*

還查明了以下事實：

- 涉嫌違反者曾觸犯其他勞動輕微違反而被法庭判處刑罰，現時沒有其他勞動輕微違反案件待決。
- 2020年2月至9月期間，除被涉嫌違反者安排停工的日子以外，3名受害員工的實際工作量有所減少，但工作模式沒有變化，在工作時間內，若無需發車，仍需處於待命狀態，等待涉嫌違反者倘有的工作指示。

三、法律方面

除了須依職權審理的事宜，上訴法院只解決上訴人具體提出且在其上訴理由闡述的結論中所界定的問題，結論中未包含的問題已轉為確定（參見中級法院第18/2001號上訴案2001年5月3日合議庭裁判，中級法院第103/2003號上訴案2003年6月5日合議庭裁判）。

本案涉及的問題為：

- 降低基本報酬
- 僱員以合理理由解除勞動合同及應獲之賠償
- 重複處罰

*

（一）降低基本報酬

上訴人指出，其與三名受害員工的勞動合同簽訂於旅遊業興旺的2016年至2018年之間，但2020年2月之後，新型冠狀病毒疫情爆發及蔓延，上訴人因出入境限制措施導致旅客減少，車輛需求下降，不能正常安排3名受害員工的工作，屬於客觀上的履行不能。其沒有降

低員工的工資，而是根據員工的實際工作發放工資。按照《勞動關係法》第 59 條第 5 款的規定，僱主及僱員可以書面協議變更相關的工作條件，特別是降低薪金之情況。新型冠狀病毒疫情屬於客觀原因，且屬於不可抗力之情況，限制了上訴人安排員工工作。

上訴人認為，原審法院判處上訴人觸犯《勞動關係法》第 10 條(2)項結合第 62 條第 3 款以及第 85 條第 1 款(2)項及(6)項規定及處罰的 3 項輕微違反，適用法律錯誤，請求開釋被科處之 3 項輕微違反及與之相關的賠償金額。

*

第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條（僱員的保障）規定：

禁止僱主：

.....

（五）降低僱員的基本報酬，但屬本法律所規定的情況除外；

.....

同時，《勞動關係法》第 59 條（基本報酬）規定：

一、基本報酬尤其包括下列各項定期給付：

- （一）基本工資；
- （二）超時工作報酬；
- （三）夜間工作或輪班工作的額外報酬；
- （四）膳食津貼；
- （五）家庭津貼；
- （六）所擔任的職務的固有津貼及佣金；

(七) 由僱主向僱員收取的附加於賬項上且其後分發予僱員的款項；

(八) 雙糧或其他同類性質的定期給付。

.....

五、僅在雙方書面協議下方能降低基本報酬，僱主於十日內通知勞工事務局後該協議方產生效力。

六、上款所指通知目的在於使勞工事務局知悉協議內容，以便其行使第 92 條規定的監察權。

*

根據卷宗資料，上訴人分別於 2020 年 2 月 5 日及 7 月，向 3 名涉案員工發出卷宗第 85 頁及第 86 頁的通告，針對疫情影響而對員工的工作及薪金作出調整。正常情況下，即使員工在當月有缺勤或無薪假的情況，上訴人亦不會對最低保障收入作任何扣減；自 2020 年 2 月起，上訴人安排該 3 名員工由疫情前平均每日工作 8 小時，減少至平均每日工作 1 小時，並以員工的實際工作計算薪金。於 2020 年 2 月至 9 月期間，新冠疫情造成上訴人的業務減少，3 名員工部分時間停工，且因實際工作時數減少而導致實際收入的減少。雖然上訴人聲稱曾就相關的工作及薪金調整與 3 名員工協商並達成口頭協議，但是，沒有最終達成任何書面協議，上訴人亦未就更改薪金計算方式之事通知勞工事務局。

根據上訴人作出的工作安排及薪金計算方式的變更，3 名員工的每日平均工作時數較正常情況大幅減少，即使以每一程車所收取的薪金

衡量尚優於疫情之前的水平，但因變更為以員工的實際工作計算薪金，故此，其等實際收取的總體薪金較之前明顯減少，即：按照新的薪金計算方式，其等的基本報酬在實質上是降低了。

本院認為，即使是在正常時期，法律亦不禁止僱主及僱員雙方作出薪金的下調，前提是必須符合法律設置的明確規範：其一，雙方達成的書面協議，以此維護作為勞動關係主體的僱主及僱員的權益；其二，於法定期間內將協議通知勞工事務局，以便勞工事務局知悉並行使監察權。只有同時符合上指的規定，僱主與僱員之間降低基本報酬的協議方能產生法律效力。

另一方面，誠如上訴人所言，新冠疫情的爆發及蔓延，無論是對社會經濟還是市民生活均產生重大的影響，尤其是相關的出入境限制措施導致旅客大幅減少，對於從事旅遊關聯產業的企業而言，衝擊之大係有目共睹。面對此種困境，僱主是直接選擇放棄經營而遣散僱員，還是與僱員協商減薪、壓縮成本而維繫經營，哪種方法更加符合企業的社會責任、抑或更有助於兼顧勞動關係雙方的利益，並非本案討論的課題。然而，不論在任何情況，即便是在惡劣的客觀環境之下，改變勞動關係條件，必須遵守法律的規定，不僅在法律允許的範圍內、還需嚴格遵守法定的程序，經營困境不能成為僱主違反法律規定進而免於承擔法律責任的合理合法藉口。

本案，上訴人雖聲稱與 3 名員工曾達成口頭協議，但並未針對變更薪金計算方式、降低基本報酬之事宜而依法與員工達成書面協議，更未於法定期間內將協議通知勞工事務局，上訴人的行為明顯違反法

律規定。原審法院判處上訴人觸犯《勞動關係法》第 10 條(2)項結合第 62 條第 3 款以及第 85 條第 1 款(2)項及(6)項規定及處罰的 3 項輕微違反，適用法律正確，不存在上訴人指稱的瑕疵。

藉此，上訴人的相關上訴理由不成立。

**

(二) 僱員以合理理由解除勞動合同及應獲之賠償

上訴人認為，其沒有降低 3 名員工的薪金，3 名員工以公司不按時發放部份薪金為合理理由解除合同並不成立，上訴人沒有依據支付解僱賠償。因而，應將被訴判決所判處支付的相關賠償予以撤銷。

*

承上，上訴人作出的工作安排及薪金計算方式的變更，在實質上降低了 3 名員工的基本報酬，在未與 3 名員工達成書面協議、且未將相關變更協議通知勞工事務局的情況下，上訴人作出的變更不產生法律效力，其須依照原有合同約定之薪金計算方式向員工支付報酬。

卷宗資料顯示，上訴人於 2020 年 2 月至 9 月期間，多次未有按原合同計算方法向工人支付工資，3 名員工據此於 2020 年 9 月 17 日書面通知上訴人終止勞動合同，符合《勞動關係法》第 71 條有關僱員解除合同的規定。故此，上訴人應於雙方勞動關係終止之日起計九個工作日內，根據《勞動關係法》第 77 條的規定，向員工支付全部的應得款項。

《勞動關係法》第 77 條（支付）規定：

勞動關係終止之日起計九個工作日內，僱主須全數支付有關僱員應得的款項，尤其是關於報酬、賠償、及其他由已取得權利衍生的補償的款項。

原審法院認定三名員工以合理理由解除勞動合同，決定正確。同時，建基於此，原審法院根據《勞動關係法》第 71 條結合第 77 條、62 條、75 條、76 條之規定，裁定上訴人應支付受害工人 B167, 047.90 澳門元、C177, 761.10 澳門元及 D122, 367.00 澳門元，並附加定出相關款項之確定判決作出之日起至完全付清為止之法定利息，沒有任何錯誤。原審法院不存在適用法律錯誤的情況。

**

（三）重複處罰

上訴人認為，《勞動關係法》第 77 條所指的其他由已取得權利衍生的補償的款項應包括尚未享受的年假的補償，被上訴判決裁定上訴人同時觸犯《勞動關係法》第 77 條以及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的 3 項輕微違反及觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條以及第 85 條第 3 款(4)項規定及處罰的 3 項輕微違反，屬於重複判處，違反法律規定，應開釋上訴人被判處的 3 項《勞動關係法》第 75 條以及第 85 條第 3 款(4)項規定及處罰的輕微違反。

《勞動關係法》第 85 條第 3 款規定：

三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科 \$5,000.00（澳門幣五千元）至 \$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰金：

(一) 違反第二十四條第三款規定，不履行關於具不確定期限的勞動合同方面，因未作出預先通知而須支付補償的義務；

(二) 不遵守第三十七條第一款及第二款、第三十九條第二款、第四十一條第一款及第三款、第四十三條第二款、第五款及第八款、第四十五條第二款、第五款及第六十條規定的報酬計算規則；

(三) 違反第五十三條第二款規定，不履行支付有薪缺勤的相關報酬的義務；

(四) 不履行第七十五條規定對未享受的假期作出補償的義務；

(五) 全部或部分不履行第七十七條規定的按時支付僱員應獲得的金錢給付的義務。

在立法會的《勞動關係法》草案立法說明中，第三常設委員會第1/III/2008號意見書中寫道：

“8. 合同確立的勞動關係屬民事性質，這種合同亦具有一般合同存在的問題，當遇上不遵守義務的情況也按一般規定處理。然而，除了規範私人關係外，勞動規則通常也會對雙方和對社會重要的法益作出保護。因此，也就有理由建立一個公法上的有關違反勞動規範的處罰制度。

法案中的處罰制度主要將違反社會基本道德價值而要以《刑法典》作處理的情況與其他違法情況亦即在道德層面上還未需要以刑法作處理的違法情況作出劃分，對後者只須以行政處分處理便可。因此，法案將違法行為劃分為輕微違反（第八十五條）和行政違法（第八十八條）。

8.1. 輕微違反具有刑事性質，是單純違反或不遵守法律或規章之預防性規定之不法行為（刑法典第一百二十三條第一款）。將一種行為定為輕微違反，是考慮到其對受保護的法益或某種利益造成危險，這種危險是由於違反保全規定而引致的，因此這裏並沒有要求不法行為須對任何法益構成具體危險或損害。

法案根據法定特徵選擇了一些應定性為輕微違反的行為，並根據可譴責性的程度將它們分為三組（第八十五條第一款至第三款）。最嚴重的處罰保留予嚴重影響僱員生活和健康的違法行為，或損害本地法律體制基本價值的違法行為。第八十五條保護的法益包括僱員的健康、工資、社會價值、未成年的健康發展、母親身份的社會職能活休息權利。

……”

立法者旨以刑事處罰的不是單純不支付某些款項的不履行勞動合同義務的行為，而是根據不履行法定義務行為對法益之侵犯，規定相應之處罰。不履行支付不同款項義務之行為所侵害的法益不同或對相同法益侵害程度不同，這正是《勞動關係法》第 85 條第 3 款第 4) 項和第 5) 項作分別處罰的理由。

本案，原審法院判處上訴人觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條以及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的 3 項輕微違反，並觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條以及第 85 條第 3 款(4)項規定及處罰的 3 項輕微違反，並無錯誤。

據此，上訴人的上訴理據不成立。

四、決定

綜上所述，本合議庭裁定上訴人 A 旅遊發展有限公司的上訴理由不成立，維持原判。

**

本上訴之訴訟費用由上訴人支付，其中，司法費定為六個計算單位。著令通知。

—*—

澳門，2022 年 7 月 7 日

周艷平（裁判書製作人）

蔡武彬（第一助審法官）

陳廣勝（第二助審法官）