

Processo n.º 522/2022

(Autos de recurso em matéria cível)

Relator: Fong Man Chong

Data: 17 de Novembro de 2022

ASSUNTOS:

- Prazo legalmente fixado para conservar os dados respeitantes aos trabalhadores pela entidade patronal e ónus de prova em matéria de direitos laborais

SUMÁRIO:

I – O artigo 13º da Lei nº 7/2008, de 18 de Agosto, prescreve que a entidade patronal é obrigada a conservar os dados respeitantes à situação jurídico-profissional dos seus trabalhadores enquanto perdurar a relação de trabalho e por um período de 3 anos após a sua cessação, findo este prazo a entidade patronal veio a informar o Tribunal que já não dispõe de tais dados, circunstância esta que não alterar o ónus de prova que recai sobre o trabalhador/Autor (*quem invoca o direito compete-lhe alegar e provar os factos constitutivos desse mesmo direito*), já que ele veio a alegar a violação pela entidade patronal de vários direitos laborais, tendo formulado contra o empregador o pedido de indemnizações de diversa natureza.

II – Ficou provado que o Autor/Recorrente foi despedido sem justa causa, é de

reconhecer que ele tem direito a indemnização fixada nos termos do artigo 70º/6 da citada Lei.

O Relator,

Fong Man Chong

Processo nº 522/2022

(Autos de recurso em matéria cível)

Data : 17 de Novembro de 2022

Recorrente : A

Recorrida : **B – Design, Decoração e Engenharia (Macau), Limitada (B
裝飾設計工程(澳門)有限公司)**

*

Acordam os Juízes do Tribunal de Segunda Instância da RAEM:

I - RELATÓRIO

A, Recorrente, devidamente identificada nos autos, discordando da sentença proferida pelo Tribunal de primeira instância, datado de 21/04/2022, veio, em 10/05/2022, recorrer para este TSI com os fundamentos constantes de fls. 110 a 117, tendo formulado as seguintes conclusões:

上訴人對原審判決，除了應有的尊重之外，有以下的意見：

1. 舉證責任的分配

1. 由於本案中被告**B裝飾設計工程(澳門)有限公司**(下稱為“被上訴人”)未能向法庭提交文件的行為被視為無過錯，因此需要就本案舉證責任的分配作出分析。

2. 於獲證明之事實事宜之判決書內，原審法庭認為，根據《民事訴訟法典》第456條、442條、《民法典》第337條以及第7/2008號法律《勞動關係法》第13條第2款的規定，自上訴人於2021年6月03日提起本訴訟之日距離雙方於2018年4月20日終止勞動關係(見被上訴判決獲證事實第6點)已超逾三年，故此被上訴人未能應法庭要求提交被聲請文件的行為不視為有過

錯，本案因而由原告根據《民法典》第335條負有陳述事實的舉證責任(見卷宗第92頁背頁至94頁，其內容在此視為完全轉錄)。

3. 除了應有的尊重外，上訴人不能認同有關見解。

4. 首先，本案的關鍵在於上訴人未有途徑取得僱員資料的前提下請求法庭命令被上訴人提交上訴人在職期間的僱員資料，而被上訴人未能向法庭提交被聲請文件的行為是否有過錯，從而引致舉證責任倒置的情況出現。

5. 第7/2008號法律《勞動關係法》第13條規定

“第十三條

資料記錄

一、僱主須以簿冊、資料卡或資訊系統記錄有關僱員的資料，當中須載明：

- (一) 僱員的個人資料，尤其是其姓名、性別、年齡及聯絡方法；
- (二) 錄用日期；
- (三) 職級或職務；
- (四) 按第六十三條第六款（四）項至（七）項規定，列明所收取的報酬；
- (五) 正常工作時間；
- (六) 已享受的年假；
- (七) 缺勤的總日數及獲支付報酬的因病或意外受傷的缺勤日數；
- (八) 工作意外及職業病；
- (九) 由僱員提供的有助於保障其利益的一切資料。

二、在勞動關係存續期間，且在該關係終止後三年內，僱主須保存上款所指的資料。

三、在勞動關係存續期間，僱員有權要求僱主發出載有第一款規定的資料的證明書。”

6. 上述條文第2款規定僱主有義務自勞動關係終止後三年內保存有關僱員的資料，我們再來看看被上訴人是否違反上述規定的義務。

7. 根據載於卷宗內由勞工事務局提供的行政卷宗第1頁及第7頁，顯示上訴人於2020年01月15日向勞工事務局針對被上訴人就薪資一事作出投訴。

8. 其後，根據行政卷宗第13頁，勞工事務局向被上訴人作出通知，要求其等於2020年3月06日前來勞動監察廳與勞工事務局負責人會面，並遞交上訴人的勞動合同、入職至離職的出勤記錄、糧單及銀行過數記錄(詳見行政卷宗第13頁，其內容在此視為完全轉錄)。

9. 根據行政卷宗第17頁背頁，被上訴人之代表於2020年3月9日向勞動監察廳作出聲明，表示上訴人的資料已交由內地律師跟進，故被上訴人未能向勞工局提供上訴人在職期間的出勤記錄、糧單、過數記錄及僱員合同(見行政卷宗第17頁背頁，其內容在此視為完全轉錄)。

10. 被上訴人雖如此解釋，但始終未向勞工事務局提交上述資料移轉的證明，最後因輕微違反時效已過，勞工事務局無法繼續針對上訴人的投訴進行調查。

11. 由此可見，上訴人於2018年04月離職，不論按勞工事務局通知被上訴人提交文件之日或是被上訴人代表作出聲明之日，雙方的勞動關係終止尚未超逾3年，此時被上訴人的行為已違反第7/2008號法律《勞動關係法》第13條第2款之僱主有義務保存僱員資料三年的規定。

12. 在此值得一提的是，被上訴人於本案中亦是以上述同樣理由拒絕向法院提交上訴人的相關僱員資料：“**B裝飾設計工程(澳門)有限公司**，公司資料載於上述卷宗，為本案之被告，本公司現聲明其前外僱A(曾持有...號外地僱員身份認別證)在職期間的出勤記錄、糧單、銀行過數記錄及勞動合同等資料的正本曾調到國內總公司，本司將文件移送後並沒有保留相關文件備份，而且本司負責這方面文件的人員變動頻繁，故本司已遺失了上述資料的正本，亦未能向法院提供上述資料之文件正本或複印本。”(見卷宗第59頁)。

13. 須重申，被上訴人從未向勞工事務局及法庭提交相關證明文件以證實其說辭，且拒絕提交文件的理由更是讓人難以信服，我們無法理解公司負責有關文件的人員變更為何會導致文件遺失，以及即使如被上訴人所說文件已調往國內總公司，其亦應遵循法院的要求向總公司提取相關文件之副本。

14. 然而被上訴人並沒有這樣做，被上訴人僅是對上訴人於起訴狀提出欠付薪資一事提出爭執，沒有針對債權消滅主張抗辯，亦沒有提交任何與這段勞動關係相關的文件。

15. 眾所周知，在一段勞動關係中，僱員相較於僱主更容易處於不平等的地位，正是如此，立法者才制定一系列法律去約束僱主的權利，並賦予其等更多的義務。

16. 而在本案中，雙方的不平等體現在只有被上訴人才有條件取得上訴人在職期間的勞動合同、入職至離職的出勤記錄、糧單及銀行過數記錄，而被上訴人正是利用其上述的優勢，拒絕向勞工事務局提交相關文件，其行為已儼然屬於故意及過錯地違反《勞動關係法》賦予僱主保存僱員資料的義務。

17. 第7/2008號法律《勞動關係法》為一部實體法，規定具體的權利及義務內容或受法律保護的具體情況，故當行政當局(即勞工事務局)要求被上訴人提供僱員資料，而彼時期間尚未超逾三年，那麼其拒絕提供的行為已屬過錯地違反保存僱員資料三年的義務。

18. 上訴人認為，被上訴人的行為應導致上述法律第13條第2款所規定三年的期間因

自被上訴人拒絕向勞工事務局提供僱員資料時中止計算或不完成。

19. 倘若不這麼認為，將會使得僱員的權利極難得到保障，這是因為，我們不得不承認行政當局進行調查所需時間冗長，倘若僱主借故延長調查期間，那麼將使得僱員在後續入稟法院追討賠償時大概率已超逾上述三年的期間限制。

20. 同時，亦會導致一個本在勞工事務局應視為不合理的行為，去到法院時卻變為合理及無過錯。

21. 除此之外，第21/2009號法律《聘用外地僱員法》第27條規定，“外地僱員報酬的支付，僅可透過存入以僱員名義開立的澳門特別行政區銀行帳戶為之”。

22. 倘若被上訴人有向上訴人支付薪資，在面對大量僱員的情況下，一般做法便是透過銀行轉賬支付。

23. 然而當上訴人以上述法律規定要求被上訴人提交銀行賬戶及轉賬記錄時，被上訴人仍然以文件正本已遺失為自拒絕向法庭提交(見卷宗第68頁，其內容在此視為完全轉錄)。

24. 上述理由顯然是不合理的，因為轉賬記錄無論何時皆是可保存及提取的，被上訴人只不過是試圖不合理地不遵守提交文件的義務。

25. 接下來，我們須分析被上訴人不具合理理由拒絕向法庭提交所要求文件的後果。

26. 根據《民事訴訟法典》第442條第1款及第2款規定，“一、任何人均有義務協助發現事實真相，不論其是否案件之當事人；為此，須回答向其提出之問題，接受必要之檢驗，提交被要求提交之物，以及作出被指定之行為。二、如不提供應給予之協助，則判處繳納罰款，且不影響依法可採取之強制方法；如屬當事人不提供協助，則法官自由評價該行為在證明力方面所生之效力，且不妨礙因《民法典》第三百三十七條第二款之規定而將有關舉證責任倒置。”

27. 同一法典第456條規定，“如被通知之人不提交有關文件，則對其適用第四百四十二條第二款之規定”。

28. 以及《民法典》第337條規定，“一、如存在法律上之推定、舉證責任之免除或解除，或存在具上述意義之有效約定，則以上各條規則中之責任倒置；在一般情況下，法律每有此倒置責任之規定時亦然。二、因對方之過錯使負舉證責任之人不能提出證據時，舉證責任亦倒置，但訴訟法對違令或虛假聲明所特別規定適用之制裁仍予適用”。

29. 被上訴人作為上訴人的僱主，於本案中有且只有被上訴人持有上訴人的僱員資料，為著合作原則及發現事實真相，被上訴人有義務提交法庭所要求的文件，否則應根據《民法典》第337條第2款之規定由其負有舉證責任。

30. 這樣，由於被上訴人在本案中不具合理理由拒絕向法庭提交僱員資料，便應視為

被上訴人無法證實於2016年03月至2018年04月有向上訴人支付因其提供工作而有權獲得的報酬以及超時工作補償、周假補償、強制性假日補償及年假補償，故此，待調查事實第6條至第8條在此應視為獲得證實。

31. 基於上述理由，由於被上訴人不合理地拒絕向法庭提交上訴人的僱員資料，為此，請求尊敬的法官 閣下裁定待調查事實第6條至第8條視為獲得證實。

II. 違反一般經驗法則

32. 倘若尊敬的法官 閣下不同意上述見解，則為著完整辯護，繼續提出如下：

33. 於獲證明之事實事宜之判決書內，原審法庭認為，“此外，原告主張的自2016年3月至2018年4月均沒有收取到任何報酬的說法，亦不大符合一般生活經驗，因此，在證據不足下，原告主張的欠付工資及欠付超時工作補償等事實，均未能獲得證實”(見卷宗第94頁倒數第6行至倒數第4行)。

34. 除了應有的尊重外，上訴人認為上述的判案理由及認定並不符合一般的經驗法則。

35. 首先，須引述載於卷宗內由勞工事務局所提供行政卷宗第25頁的被上訴人之代表於勞工局所作聲明，“聲明人聲明大約在2018年曾有外地僱員就工資事宜到勞工局作出投訴，情況與A一樣，之後升人知悉僱主C曾到司法處跟進，並且將有關文件已交由內地律師處理，因萬老闆是內地居民，但詳細情形聲明人表示並不知道”(詳見行政卷宗第25頁倒數第2行至第26頁第2行)。

36. 可見，本案欠付薪酬長達兩年的情況並非唯一個案，除了上訴人之外，亦有人就相同情況向勞工事務局作出投訴。

37. 事實上，勞資糾紛的案例在本澳並不少見，從勞工事務局2018至2020年的年度報告中涉及工資勞資糾紛的個案每年均達數千件，當中自然不乏長期欠薪的案例。

38. 而且，我們須強調上訴人身為一名外地僱員這一事實，上訴人在職期間無論是透過勞工事務局或是透過司法途徑追討薪酬，都將使其面臨一個極為不利的處境，即是因小失大，被僱主提前解僱及無法繼續在本澳從事地盤工作以賺取較優薪資的風險。

39. 此外，第21/2009號法律《聘用外地僱員法》第27條規定：“外地僱員報酬的支付，僅可透過存入以僱員名義開立的澳門特別行政區銀行帳戶為之”，第三常設委員會在第5/III/2009號意見書中強調法案所規範的其中一點主要內容是加強對外地僱員的勞工權利保障，使之原則上等同本地工人。

40. 立法者之所以針對外地僱員設立特定的支付報酬的方式，是為了以網絡且可保存

的方式使其等避免處於不平等地位，以便將來出現糾紛時，僱主及僱員可以此主張其等之權利義務。

41. 然而當上訴人以上述法律規定要求被上訴人提交銀行賬戶及轉賬記錄時，被上訴人仍然以文件正本已遺失為由拒絕向法庭提交(見卷宗第68頁，其內容在此視為完全轉錄)。

42. 上述理由顯然令人不能接受，因為轉賬記錄無論何時皆是可保存及提取的。43. 既然如此，原審法庭應充分考慮被上訴人三番五次不履行提交文件的義務，並認定被上訴人的行為背後的目的，即是被上訴人未有證據證實已向上訴人支付薪資的事實，而非在形成心證的部分認為本案追討兩年薪酬的事實不符合一般生活經驗。

44. 其次，從起訴狀的附件4開始，上訴人於2018年4月20日收到被上訴人負責人向其作出單方解僱的消息時，上訴人已憤然指出其在職期間從未收取上訴人向其支付之任何薪酬，並要求被上訴人結清其僱員工資，否則將前往勞工事務局投訴有關事宜。

45. 原審法庭在獲證明之事實事宜之判決書根據起訴狀附件4及行政卷宗第42頁及背頁資料認定待調查事實第9及第11點(見卷宗第94頁倒數第4段，其內容在此視為完全轉錄)，可見原審法庭已經對附件4的聊天內容進行審查，並認定被上訴人不合理解僱上訴人的時間。

46. 上訴人認為，原審法庭亦應一併考慮上述起訴狀附件4內包含的其它內容，這是因為在內容的聯繫上，倘若上文的不合理解僱得到證實，那麼下文上訴人在收到通知後第一時間的情緒反饋便更加接近真實。

47. 而且，在一般邏輯上，法庭認定存在不合理解僱的前提應是上訴人有在被上訴人領導下工作，然而從判決書的已證事實中僅能看見法庭認定雙方的勞動關係，卻忽略認定上訴人於在職期間確實在被上訴人的X地盤工作的事實。

48. 綜上所述，原審法庭在認定事實事宜方面存在違反一般經驗法則的瑕疵。

*

B – Design, Decoração e Engenharia (Macau), Limitada (B裝飾設計工程(澳門)有限公司), Recorrida, com os sinais identificativos nos autos, ofereceu a resposta constante de fls. 126 a 129, tendo formulado as seguintes conclusões:

1. 就舉證責任分配方面，被上訴人被投訴後是有透過證人D回覆勞工事務局相關的文件只是轉移到國內交由內地律師而並非遺失了文件；及後，在經過了法定保存義務的期間後，加上被上訴人公司內人員的頻繁調勞動才會導致相關文件的遺失，而遺失文件也是在法定保存

義務的期間過後發生。

2. 由於被上訴人在提交文件方面並沒有過錯，因此不適用舉證責任倒置的規定，因不符合《民法典》第337條第2款的規定。

3. 故根據《民法典》第335條的規定，應由上訴人負舉證責任證明其所陳述的事實屬真實。

4. 因此，在上訴人在未能提交任何其在職期間的出勤紀錄的情況下，原審法院駁回上訴人要求支付欠薪、超時工作補償、週假補償、強制性假日補償及年假補償的請求並沒有不妥之處。

5. 其次，被上訴人認為原審法院在缺乏證據的情況下，駁回上訴人要求支付欠薪、超時工作補償、週假補償、強制性假日補償及年假補償的訴訟請求是不合理的且符合一般經驗法則。

6. 但反觀上訴人主張自2016年3月至2018年4月工作期間均沒有收取到任何報酬，並在勞動關係結束後的一年多才向勞工事務局作出投訴被上訴人欠薪，被上訴人認為上訴人在追討欠薪方面似乎更不符合一般生活經驗。

*

Corridos os vistos legais, cumpre analisar e decidir.

* * *

II - PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

Este Tribunal é o competente em razão da nacionalidade, matéria e hierarquia.

O processo é o próprio e não há nulidades.

As partes gozam de personalidade e capacidade judiciária e são dotadas de legitimidade “*ad causam*”.

Não há excepções ou questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

* * *

III – FACTOS ASSENTES:

A sentença recorrida deu por assente a seguinte factualidade:

- 1) B 裝飾設計工程(澳門)有限公司為澳門一有限公司。(A)
- 2) 於 2016 年 11 月 11 日，原告獲被告續簽上述“藍卡”至 2018 年 11 月 10 日。(B)
- 3) 原告於 2015 年 12 月 3 日首次獲簽發編號為...之外地僱員身份識別證（俗稱“藍卡”），僱主為 B 裝飾設計工程(澳門)有限公司，即本案被告。(1º)
- 4) 被告作為原告之僱主，於 2016 年 02 月 29 日為其發出編號為...之正式員工證，標有工作地點“X MACAUX”。(2º)
- 5) 原告於 2015 年 10 月與被告簽署個人勞動合同，並於同年 12 月份入職被告之公司，任職水泥工。基本工資為每月澳門幣 12,000 元，被安排到氹仔 X 地盤工作。(3º)
- 6) 於 2018 年 4 月 20 日，原告收悉僱主之代表告知其取消外地僱員身份事宜，並要求原告最遲於同年 4 月 24 日前向僱主提交來往港澳通行證及外地僱員身份識別證。(9º)
- 7) 於 2018 年 5 月 08 日，由於被告未有續聘原告為其工作，故此原告在澳門之僱員身份的逗留許可已轉為失效。(11º)

* * *

IV – FUNDAMENTAÇÃO

Como o recurso tem por objecto a sentença proferida pelo Tribunal de 1ª instância, importa ver o que o Tribunal *a quo* decidiu. Este afirmou na sua doura decisão:

1.案件概況：

A，身份資料載於卷宗，針對 B 裝飾設計工程(澳門)有限公司(B - DESIGN, DECORAÇÃO E ENGENHARIA (MACAU), LIMITADA)提起本訴訟，請求判處被告向原告支付賠償MOP\$344,090.00及判處被告支付本案之訴訟費用，包括職業代理費及開支費用。上述賠償應加上自判決日起至完全支付時按法定利率計算的利息。

*

檢察院其後進行試行調解，但雙方並無法達至和解。

*

在傳喚被告後，其作出答辯，有關答辯狀載於卷宗第39至43頁。

被告認為，原告所提出的事實均未能證實，應駁回原告針對被告所提出的所有訴訟請求。

*

在依法進行辯論及審判之聽證後，本院現對案件作出審理。

*

本院對此案有管轄權。

本案訴訟形式恰當及有效。

訴訟雙方具有當事人能力及正當性。

不存在待解決之無效或其他先決問題以妨礙審理本案之實體問題。

*

2.理由說明

2.1事實

經辯論及審判之聽證後，本案以下事實被視為獲得證實：

(.....)

*

2.2法律適用

現分析已認定的事實及適用法律。

*

欠付薪酬、超時工作補償、週假補償、強制性假日補償及年假補償

原告主張被告從未支付2016年3月至2018年4月的薪酬澳門幣192,270元、超時工作補償澳門幣94,953元、週假補償澳門幣45,849元、強制性假日補償澳門幣2,438元及年假補償澳門幣4,680元。

然而，關於上述主張的訴因事實均未獲得證實，因此，只能裁定這部份訴訟請求不成立。

*

解僱賠償

原告指2018年4月20日解除與原告訂立的勞動合同，屬不具合理理由，因此，

原告有權收取澳門幣3,900元作為解僱賠償。

需考究被告解除與原告訂立的勞動合同，當中是否已完全遵守法律的規定。

第7/2008號法律(《勞動關係法》)第68條、第69條規定：

第六十八條

解除

一、無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同。

二、任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般均構成解除勞動合同的合理理由。

第六十九條

僱主以合理理由解除合同

一、如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述。

二、下列情況尤其構成僱主解除合同的合理理由：

(一) 無正當理由而不服從上級的命令；

(二) 重複漠視對所執行的職務或其工作崗位的固有義務的履行；

(三) 在沒有批准下，經常遲到、早退或於工作時間內擅離職守；

(四) 對企業直接造成嚴重損失的未經合理解釋的缺勤；或不論有否造成任何損失的不合理缺勤每年超過連續三日或間斷五日；

(五) 就缺勤的解釋作虛假聲明；

(六) 僱員蓄意令本身的生產能力明顯下降；

(七) 屢次挑起與企業其他僱員的衝突；

(八) 在企業範圍內，對僱主、上級或企業的其他僱員使用暴力、作出侮辱或法律予以處罰的其他傷害行為；

(九) 嚴重損害企業的利益；

(十) 因過錯而違反在工作上的衛生及安全規定。

三、屬僱主有合理理由解除合同的情況，僱主無須支付任何補償性賠償。

四、在無第一款規定的書面通知或所引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由被視為不合理，而僱員則有權收取下條規定的賠償的兩倍金額。

從上述法律規定看出，僱主以合理理由解除合同，必須同時符合形式及實質前

提。

*

案中已證事實顯示，被告解除合同時，未以書面方式通知原告，以便簡要說明解僱理由，無疑未符合形式前提的要求。

事實上，被告只是單方要求原告最遲於**2018年4月24日**前向僱主提交來往港澳通行證及外地僱員身份識別證，並無指出任何可歸責原告而導致不能繼續勞動關係的事實，在實質要件上無疑亦未能符合。

基於此，被告解僱原告不具合理理由。

*

第7/2008號法律第70條規定如下：

第七十條

僱主不以合理理由解除合同

一、在任何時候，僱主得不以合理理由解除合同，而僱員則有權收取以下數額的賠償：

- (一) 勞動關係的期間超過試用期至一年，七日的基本報酬；
- (二) 勞動關係的期間為一年以上至三年，每一年獲十日的基本報酬；
- (三) 勞動關係的期間為三年以上至五年，每一年獲十三日的基本報酬；
- (四) 勞動關係的期間為五年以上至七年，每一年獲十五日的基本報酬；
- (五) 勞動關係的期間為七年以上至八年，每一年獲十六日的基本報酬；
- (六) 勞動關係的期間為八年以上至九年，每一年獲十七日的基本報酬；
- (七) 勞動關係的期間為九年以上至十年，每一年獲十八日的基本報酬；
- (八) 勞動關係的期間為十年以上，每一年獲二十日的基本報酬。

二、為適用上款的規定，僱員於勞動關係終止的年度的年資按月數計算，每一個月或不足一個月但足十五日計算十二分之一。

三、無論勞動關係的期間多長，第一款所指賠償的最高金額以在解除合同之月僱員的基本報酬的十二倍為限。

四、為適用第一款及第三款的規定，除僱主與僱員另有協定更高金額的情況外，用於計算賠償的月基本報酬的最高金額為澳門幣二萬一千元。

五、上款規定的金額須每兩年檢討一次，且可按經濟發展的狀況作調整。

六、如僱主於合同期限屆滿前，並非以合理理由解除具確定期限合同，須向僱

員支付一項賠償，該賠償按解除日至合同到期日之間的時間計算，每滿一個月或不足一個月須支付相應於三日的基本報酬。

七、自通知勞工事務局第五十九條第五款規定的降低基本報酬的協議起計兩年內，如僱主並非以合理理由解除合同，則第一款及第七十二條第四款所規定的賠償按有關僱員在簽署該協議書之前所收取的基本報酬金額計算。

根據第7/2008號法律(《勞動關係法》)第70條的規定，當終止勞動關係的理由被視為不合理，而僱員則有權收取賠償。

然而，既然原告為外地僱員，外地僱員的勞動合同必定為具有確定期限合同(第21/2009號法律(聘用外地僱員法)第24條第1款)，因此，賠償金額方面應適用第70條第6款的規定。

按照上述規定，結合原告的勞動合同期間應至2018年11月10日方屆滿，但該合同在2018年4月20日即被解除，原告每月基本報酬澳門幣12,000元，原告有權收取澳門幣8,400.00元($MOP12,000 / 30 * 7 * 3$)解僱賠償。

*

上述被判處的金額需加上以法定利率計算的遲延利息，此利息按終審法院第69/2010號統一司法見解所定的方法計算。

*

3.決定

綜上所述，本庭裁定原告針對被告的訴訟理由及請求部份成立，裁定：

- 被告 **B 裝飾設計工程(澳門)有限公司(B - DESIGN, DECORAÇÃO E ENGENHARIA (MACAU), LIMITADA)**終止與原告 **A** 的勞動關係的理由為不合理。

- 判處被告支付原告解僱賠償澳門幣 8,400.00 元。

- 上述被判處的金額需加上以法定利率計算的遲延利息，此利息按終審法院第 69/2010 號統一司法見解所定的方法計算。

- 開釋針對被告的其餘請求。

*

訴訟費用由雙方按敗訴比例承擔。

登錄及通知。

*

判決確定後將行政卷宗送回勞工事務局。

*

Quid Juris?

Ora, em primeiro lugar, não foi impugnada a matéria de factos fixada pelo Tribunal de 1ª instância, o que resta analisar é se aquele Tribunal fez bem ou não uma subsunção dos factos assentes às normas jurídicas aplicáveis.

Em segundo lugar, nesta sede de recurso, não foram suscitadas novas questões para ser objecto de reflexões por parte do Tribunal *ad quem*, aliás, todas as questões levantadas pelas partes já foram objecto de análise do Tribunal recorrido, cuja argumentação merece a nossa concordância, a qual é reproduzida aqui para todos os efeitos legais.

Além disso, nesta sede, destacamos ainda os seguintes aspectos:

a) – O Recorrente imputou ao Tribunal recorrido cometer o erro na apreciação de provas, por violar as regras da experiência de vida, ora, salvo o melhor respeito, não nos parece que ele tem razão, pois, no que respeita aos critérios da valoração probatória, nunca é demais sublinhar que se trata de um raciocínio problemático, argumentativamente fundado no húmus da razão prática, a desenvolver mediante análise crítica dos dados de facto veiculados pela actividade instrutória, em regra, por via de inferências indutivas ou analógicas pautadas pelas regras da experiência colhidas da normalidade social, que não pelo mero convencimento íntimo do julgador, não podendo a intuição deixar de passar pelo crivo de uma razoabilidade persuasiva e susceptível de objectivação, o que não exclui, de todo, a interferência de factores de índole intuitiva, compreensíveis ainda que porventura inexprimíveis. Ponto é que a motivação se

norteie pelo *princípio da completude racional*, de forma a esconjurar o arbítrio¹.

b) - É, pois, nessa linha que se deve aferir a razoabilidade dos juízos de prova especificamente impugnados, mediante a análise crítica do material *probatório* constante dos autos, incluindo as gravações ou transcrições dos depoimentos, tendo em conta o respectivo teor, o seu nicho contextual histórico-narrativo, bem como as razões de ciência e a credibilidade dos testemunhos. Só assim se poderá satisfazer o critério *da* prudente convicção do julgador na apreciação *da* prova livre, em conformidade com o disposto, designadamente no artigo 390º do CCM, em conjugação com o artigo 558º do CPC, com vista a obter uma decisão que se possa ter por justa e legítima.

c) – No caso dos autos, não nos parece normal que um trabalhador (Recorrente) durante quase dois anos sem receber salário sem ter agido no momento próprio;

d) – Igualmente parece-nos ilógico que, depois de cessação da relação laboral mais de 2 anos é que ele veio a apresentar queixa junto dos serviços competentes (DSTE);

e) – Tal como o Recorrente alegou, se antes ele tivesse recebido algum salário mediante depósitos bancários feitos pela entidade patronal, ele devia juntar aos autos cópias de cadernetas bancárias para comprovar esta situação, nomeadamente para demonstrar que, a partir de certo momento, a Ré deixou de lhe pagar os respectivos salários, mas nada isto foi feito pelo Autor;

f) – Depois, efectivamente a relação laboral terminou em 20/04/2018 e a presente acção deu entrada no TJB em 03/06/2021 (fls. 2 dos

¹ Sobre o princípio *da completude da motivação da decisão judicial* ditado, pela necessidade *da* justificação cabal *das* razões em que se funda, com função legitimadora do poder judicial, vide acórdão do STJ, de 17-01-2012, relatado pelo Exm.º Juiz Cons. Gabriel Catarino, no processo n.º 1876/06.3TBGDM.P1 .S1, disponível na Internet – <http://www.dgsi.pt/jstj>

autos), é de verificar-se que já passou o prazo de 3 anos que falou o artigo 13º da Lei nº 7/2008, período de tempo durante o qual a entidade patronal deve guardar os registos respeitantes à situação jurídico-profissional dos trabalhadores.

1) – Por outro lado, o Recorrente entendeu que o Tribunal errou também na aplicação de normas jurídicas porque ele, trabalhador, alegou que tinha dificuldade em apresentar certos documentos para comprovar os factos por ele alegados, neste aspecto, mais uma vez, sem razão, porque nesta matéria continua a valer a regra básica de que, *quem invoca um direito, compete-lhe alegar e provar os factos constitutivos desse mesmo direito*. A dificuldade de apresentar os respectivos documentos não é razão bastante para dispensar tais provas, nem para inverter o ónus de prova, ainda que nos termos do artigo 437º do CPC, *ex vi* do artigo 1º do CPT.

Quanto ao demais, tal como se refere supra, o Tribunal recorrido fez já análise exaustiva sobre as questões levantadas, é da nossa conclusão que aquele Tribunal fez uma análise ponderada dos factos e uma aplicação correcta das normas jurídicas aplicáveis, tendo proferido uma decisão conscienciosa e legalmente fundamentada, motivo pelo qual, ao abrigo do disposto no artigo 631º/5 do CPC, é de manter a decisão recorrida.

*

Síntese conclusiva:

I – O artigo 13º da Lei nº 7/2008, de 18 de Agosto, prescreve que a entidade patronal é obrigada a conservar os dados respeitantes à situação jurídico-profissional dos seus trabalhadores enquanto perdurar a relação de trabalho e por um período de 3 anos após a sua cessação, findo este prazo a

entidade patronal veio a informar o Tribunal que já não dispõe de tais dados, circunstância esta que não altera o ónus de prova que recai sobre o trabalhador/Autor (*quem invoca o direito compete-lhe alegar e provar os factos constitutivos desse mesmo direito*), já que ele veio a alegar a violação pela entidade patronal de vários direitos laborais, tendo formulado contra o empregador o pedido de indemnizações de diversa natureza.

II – Ficou provado que o Autor/Recorrente foi despedido sem justa causa, é de reconhecer que ele tem direito a indemnização fixada nos termos do artigo 70º/6 da citada Lei.

*

Tudo visto e analisado, resta decidir.

* * *

V – DECISÃO

Em face de todo o que fica exposto e justificado, os juízes do Tribunal de 2ª Instância **acordam em negar provimento ao presente recurso**, mantendo-se a sentença recorrida.

*

Custas pelo Recorrente.

*

Registe e Notifique.

*

RAEM, 17 de Novembro de 2022.

Fong Man Chong

Ho Wai Neng

Tong Hio Fong