

編號：第 207/2011 號 (刑事上訴案)

上訴人：澳門 A 股份有限公司

日期：2015 年 11 月 19 日

主要法律問題：

- 基本報酬/基本工資
- 追訴時效

摘 要

1. 僱員在強制性假日上班，理應獲得額外補償。然而，僱員因在假日提供服務收取的額外補償以至其每年獲得的報酬並沒有因基本工資降低而減少，但這些並不排除上訴人實質降低了僱員的基本報酬。因為假如僱員不在假日提供工作，其不能獲得額外報酬，則基本報酬一定減少。

2. 按照《刑法典》第 110 條第 1 款 e) 項，第 112 條第 1 款 b) 項、第 2 款，以及第 113 條第 3 款的規定，本案輕微違反的追訴時效已告屆滿。

根據《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款規定，考慮到本案事實清晰，賠償計算準確，雖然上訴人輕微違反責任消滅，但原審判決的民事賠償裁決得予以維持。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 207/2011 號 (刑事上訴案)

上訴人：澳門 A 股份有限公司

日期：2015 年 11 月 19 日

一、案情敘述

於 2011 年 2 月 10 日，上訴人澳門 A 股份有限公司在初級法院刑事法庭第 CR1-10-0046-LCT 號卷宗內被裁定觸犯一項第 7/2008 號法律第 10 條第 5 款結合第 59 條第 5 款所規定，並受同法律第 85 條第 1 款第(二)項所處罰的『非法降低員工基本報酬』的輕微違反，被判處澳門幣 27,000 元罰金。

同時被判處向員工 B 支付澳門幣 41,428.30 元的賠償，以及該金額由判決確定日起直至完全繳清時的法定利息。

上訴人不服，向本院提起上訴。¹

¹其葡文結論內容如下：

1. Entendeu a Meritíssima Juiz *a quo* que ficou provado que a ora Recorrente reduziu a retribuição de base do acima identificado trabalhador e que por isso violou o disposto nos artigos 10º, nº 5 e artigo 59º, nº5, da Lei nº 7/2008.
2. A Recorrente, com todo o respeito, discorda deste entendimento da Meritíssima Juiz considerando que existiu erro na apreciação de questões de Direito de que a decisão ora recorrida devia conhecer, nos termos do disposto no artigo 400º, nº 1 do Código do Processo Penal, entendendo que o Digno Tribunal “*a quo*” fez uma interpretação redutora

-
- da designação de “Remuneração de Base” do artigo 59º, nº5, da Lei 7/2008.
3. O artigo 2º, nº 4, da Lei 7/2008 determina que “Remuneração de Base”, são todas as prestações periódicas em dinheiro independentemente da sua designação ou forma de cálculo, devidas ao trabalhador em função da prestação do trabalho e fixadas por acordo entre o empregador e o trabalhador ou por norma legal.
 4. Ficou provado em audiência de julgamento que o trabalhador é motorista e que iniciou o seu trabalho na STDm em 11/04/1994, que o seu salário era diário. Que em 30 de Abril de 2003, era no montante de MOP\$ 289,90 e que a partir de 1 de Maio de 2003 o salário diário passou a ser de MOP\$ 266,70 e na data em que rescindiu contrato (11/01/2009) com a ora Recorrente o salário diário era de MOP\$ 277,40.
 5. Ficou também provado que a partir de 1/05/2003 o trabalhador trabalhava nos feriados obrigatórios, descritos no artigo 19º da Lei nº 24/89/M e ainda afirmado em audiência pelo trabalhador e pela testemunha apresentada pela entidade patronal que o trabalhador trabalhava nas férias anuais e nos descansos semanais.
 6. Logrou também o representante da ora Recorrente explicar e provar em Tribunal que apesar de o trabalhador ver reduzido o seu salário base, a sua remuneração de base não sofreu alteração a partir de 1 de Maio de 2003, a partir de documentos apresentados pela Recorrente em audiência, juntos a fls. 153 a 158 dos autos, em comparação dos mesmos com os extractos bancários juntos pelo trabalhador nos autos a fls. 48 a 54.
 7. Pode verificar-se que não há diminuição da remuneração de base do trabalhador a partir de Maio de 2003, pois o trabalhador auferia um salário diário, mas que é pago mensalmente e por isso é uma retribuição mensal.
 8. De acordo com o artigo 59º, nº 1, a remuneração de base compreende, entre outras prestações periódicas o salário de base, e de acordo com o artigo 60º, nº 1, do mesmo diploma legal, a remuneração de base mensal inclui ainda a remuneração de base relativa ao descanso semanal, aos feriados obrigatórios, às férias anuais e às faltas por doença ou acidente remuneradas.
 9. Aliás, a lei é clara quando no artigo 59º, nº5, se refere à remuneração de base - e não ao salário de base.
 10. Ora, no caso concreto não houve qualquer redução da remuneração de base do trabalhador a partir de Maio de 2003 pois o trabalhador auferia até uma remuneração de base superior à que auferia antes de 1 de Maio de 2003, tal como pode ser comprovado pelos documentos acima identificados na conclusão 6.
 11. Tal é afirmado pela Meritíssima Juiz “*a quo*” quando refere na douta sentença recorrida que o trabalhador no sistema de retribuição adoptado posteriormente a 1 de Maio de 2003 auferia uma maior retribuição.
 12. E o Trabalhador quando em audiência foi inquirido para dizer se tinha notado diferença entre a remuneração auferida antes de Maio de 2003 e após Maio de 2003, não respondeu à essa questão, pois sabia que em termos de valor não se verificou qualquer redução remuneratória. Mas a sua remuneração de base havia aumentado.
 13. A Recorrente assim entendendo, e atendendo ao que a lei estabelecia quer no artigo 9º, alínea d) do DL nº 24/89/M e no artigo 59º nº 1, alínea 5 da Lei 7/2008, não comunicou à DSAL a alteração de salário base.
 14. Na data em que o contrato foi alterado, em 1 de Maio de 2003, o trabalhador consentiu e o contrato foi celebrado com o acordo de ambas as partes sendo incompreensível que volvidos 6 anos da assinatura deste acordo o trabalhador, após rescindir contrato com a ora Recorrente, vem apresentar queixa na DSAL.
 15. Bem sabe a Recorrente que vigora o princípio do Tratamento Mais Favorável para o

檢察院對上訴作出了答覆。²

-
- Trabalhador, contudo, entende a Recorrente, salvo melhor e douta opinião, que tal princípio do “Favor Laboratoris” não pode resultar num princípio absoluto para o trabalhador e totalmente penalizador para a entidade patronal.
16. Pois poderá conduzir à desconfiança na celebração de contratos entre empregadores e trabalhadores, ameaçando assim as relações inter partes.
 17. Existe já doutrina no sentido de entender que o “favor laboratoris” deve “hoje ser entendido numa perspectiva histórica sem aplicação prática” e que “é absurdo que existindo um corpo de normas destinadas a proteger o trabalhador, se vá interpreta-las no sentido do tratamento mais favorável ao próprio trabalhador” neste sentido Pedro Romano Martinez in Direito do Trabalho, pago 219.
 18. Todos os contratos laborais devem ser norteados pelo princípio geral da boa - fé, pressupondo que uma vez assinados, todo o seu conteúdo é aceite pelas partes.
 19. Assim e face a todo o exposto, a remuneração de base do Trabalhador não sofreu qualquer redução remuneratória.
 20. Desta feita, entende a Recorrente, e é sempre com todo o respeito que o afirma, que a Meritíssima Juiz “*a quo*” adoptou uma interpretação redutora da Lei 7/2008, em particular do artigo 59º, nº5, ao cingir a remuneração de base, ao salário base, quando todas as outras componentes da remuneração de base que estão descritas nos artigos 59º e 60º, nº 1 do supra citado diploma legal, devem também ser tidas em linha de conta para o quantum remuneratório nos termos do artigo 59º, nº5.
 21. A ora Recorrente, entende que a douta sentença recorrida violou o disposto no art. 59º, nº5 e 60º nº1 da Lei nº 7/2008, devendo a mesma ser revogada, absolvendo-se a Recorrente do pagamento da indemnização ao trabalhador B e correspondente multa.

Nestes termos, e sempre com o mui duto suprimento de V. Exas., deverá o presente recurso ser considerado totalmente procedente, absolvendo-se a Recorrente do pagamento da indemnização ao trabalhador B e correspondente multa, revogando-se a decisão recorrida em conformidade, e assim se fazendo a acostumada JUSTIÇA,

²其葡文內容如下：

1. Entende a transgressora que a sentença padece do vício do erro na apreciação de questões de direito pela violação do disposto nos artigos 59.º, n.º 5 e 60.º, n.º 1, ambos da Lei n.º 7/2008.
2. Neste caso, a transgressora é acusada pela prática duma contravenção prevista e punida, respectivamente, pela al. 5) do artigo 10.º, conjugado com o n.º 5 do artigo 59.º e pela al. 2) do n.º 1 do artigo 85.º, todos da Lei n.º 7/2008.
3. Conforme os factos provados elencados na sentença recorrida, o salário diário do trabalhador em 30/04/2003 era de MOP\$289.90 e o mesmo em 01/05/2003 e 01/04/2008 passou, respectivamente, para MOP\$266.70 e MOP\$277.40.
4. Em 07/05/2003, foi celebrado entre a transgressora e o trabalhador um novo contrato de trabalho, onde foi fixado o salário diário do último é de MOP\$266.70 a partir do dia 01/05/2003.
5. Na óptica da transgressora, com a celebração do novo contrato de trabalho com o trabalhador, a remuneração de base do trabalhador havia aumentado, entende a transgressora que o novo regime de trabalho é mais favorável ao trabalhador.
6. Contudo, entendemos que para avaliar se o novo regime de trabalho é mais favorável ao trabalhador ou não, deve ponderar a questão a partir do ponto de salário de base e não de

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，同意檢察院司法官在其對上訴理由闡述的答覆中提出的觀點，經分析案件的具體情況，認為上訴人提出的上訴理由不成立，應予以駁回。

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

原審法院經庭審後確認了以下的事實：

1. 員工 B（持有編號 XXX 的澳門居民身份證，居住於澳門 XXX，電話：XXX），於 1994 年 4 月 11 日至 2009 年 1 月 11 日期間受僱於上訴人澳門 A 股份有限公司，職務為車務

remuneração de base.

7. Não se deve confundir o conceito de “salário de base” com o de “remuneração de base” e o critério de juízo adoptado pelo Tribunal neste caso é de salário de base.
8. Entendemos que se constata, na verdade, reduções de salário de base do trabalhador desde 01/05/2003 e reduções essas, tanto conforme a al. d) do n.º 1 do artigo 9.º do DL n.º 24/89/M como o n.º 5 do artigo 59.º da Lei n.º 7/2008, nunca foram autorizadas nem comunicadas às entidades competentes.
9. Pelo exposto, não se vislumbram razões destinadas a sustentar a revogação da decisão recorrida e a absolvição da transgressora do pagamento da indemnização e correspondente multa.

CONCLUSÃO

Pode concluir-se que:

1. Entendemos que a sentença recorrida não padece do vício de erro na interpretação de direito previsto no n.º 1 do art.º 400.º do Código de Processo Penal e não violou o disposto nos artigos 59.º, n.º 5 e 60.º, n.º 1, ambos da Lei n.º 7/2008.

Nestes termos, e nos demais de direito deve V. Exas. Venerandos Juizes julgar o recurso improcedente fazendo a habitual JUSTIÇA!

部司機，離職日期為 2009 年 1 月 12 日。

2. 上述員工於入職時工資為日薪澳門幣 171.10 元，直至 2003 年 4 月 30 日，該員工的每日工資已調升至澳門幣 289.90 元。
3. 然而，由 2003 年 5 月 1 日至 2008 年 3 月 31 日期間，上述員工每日工資降至澳門幣 266.70 元；由 2008 年 4 月 1 日至離職期間的每日工資則降至澳門幣 277.40 元。
4. 上訴人於 2003 年 5 月 7 日與上述員工簽署新工作合同，合同規定上述員工由 2003 年 5 月 1 日開始每日工資為澳門幣 266.70 元，然而，上述員工未簽署合同前，其每日工資為澳門幣 289.90 元。
5. 上訴人沒有將有關合同/協議交予勞工事務局以作同意或通知該局。
6. 上訴人於 2003 年 5 月 1 日開始，與上述員工透過書面協議將每日基本工資由澳門幣 289.90 元調整至澳門幣 266.70 元，但上訴人沒有將有關合同/協議交予勞工事務局以作同意或通知該局。
7. 上訴人已終止與上述員工的勞資關係，但至今仍未支付 2003 年 5 月 1 日至 2009 年 1 月 11 日期間的減薪差額澳門幣 41,428.30 元（具體下述第 8 頁的計算表）。
8. 上訴人在自由、自願及有意識的情況下作出上述的行為。
9. 明知此等行為是法律所禁止和處罰的。

另外在庭上亦證明以下事實：

10. 上述員工為上訴人工作期間，每月可獲兩天週假休息，在其餘週假則提供了工作。
11. 自 2003 年 5 月 1 日至 2009 年 1 月 11 日，上述員工每年於

以下的強制性假日放假：1 月 1 日、農曆新年三天（即年初一至初三）、5 月 1 日、10 月 1 日，及清明節/中秋節翌日/重陽節/12 月 20 日的其中一天放假；在其餘的強制性假日提供了工作。

未獲證明的事實：其餘載於控訴書及卷宗第 5 頁的計算表中與已證事實不符的事實。

三、 法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 基本報酬/基本工資
- 追訴時效

1. 上訴人認為，雖然有關員工的基本工資有所降低，但其基本報酬自 2003 年 5 月 1 日並沒有減少，故此，上訴人並未違反有關禁止“降低僱員的基本報酬”的法律規定。

第 7/2008 號法律第 2 條第(四)項規定：

““基本報酬”是指僱員因提供工作而應獲得的，由僱主與僱員協議或法律規定的所有定期金錢給付，而不論其名稱或計算方式；”

第 7/2008 號法律第 59 條規定：

“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)由僱主向顧客收取的附加於帳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。

二、在不妨礙上款（二）項及（三）項規定的適用下，以及為適用第六十一條的規定，超時工作報酬、夜間工作及輪班工作的額外報酬僅在該等報酬在最近六個月內，合計不少於每月平均基本報酬百分之二十的情況下，方被視為基本報酬的一部分。

三、在不妨礙第一款（八）項及第七十六條規定的適用下，雙糧或其他同類性質的定期給付不列入第六十一條規定的基本報酬的計算內。

四、在僱主與僱員雙方協議下，基本報酬可按月、週、日、小時、實際提供的工作或實際的生產結果計算；如雙方沒有明確的協議，則推定是以月作計算。

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，以便其行使第九十二條規定的監察權。”

從上述條文中可以看到，基本工資是基本報酬的一個組成部分。

“基本報酬”是指僱員因提供工作而應獲得的、由僱主與僱員協

議或法律規定的所有定期金額給付，不論其名稱或計算方法為何。

第 59 條第 1 款則詳細列明了組成基本報酬的各項定期給付，包括基本工資、超時工作報酬、夜間工作或輪班工作的額外報酬、膳食津貼及家庭津貼等等。

一般來說，基本工資作為基本報酬的重要組成部分，在包括在基本報酬中的其他定期給付不變的情況下，基本工資的降低會直接影響到僱員的基本報酬，只有在其他定期給付有所增加的情況下基本工資的降低才有可能不影響基本報酬的總額。

值得注意的是，在僱員的基本報酬中包括了超時工作報酬及夜間工作或輪班工作的額外報酬等等，而這些報酬會因超時工作的時間長短或有無夜間工作或輪班工作等因素而導致僱員每月的基本報酬有所不同。

考慮到法律規定的基本報酬的組成部分的內容，僱員的基本報酬是否被降低不應僅根據其報酬總數來進行分析，而應考究僱員的基本報酬並未隨基本工資的降低而減少的真正原因。立法者禁止僱主降低僱員基本報酬的立法意圖不可能只是為了保證僱員每月的基本報酬不變，而放任僱主降低僱員的基本工資。

本文中，僱員 B 於 2003 年 5 月與上訴人簽訂新的工作協議，其每日基本工資由澳門幣 289.90 元降低至澳門幣 266.70 元，於 2008 年 4 月 1 日則降至澳門幣 277.4 元。上訴人並未將該減薪情況告知勞工事務局。

在 2003 年 5 月 1 日因簽訂新工作協議而採取制度後，僱員的基本工資降低了，但其每年的報酬也有所增加，因為僱主增加了“假日

上班補水金額”的其他福利。

僱員在強制性假日上班，理應獲得額外補償。然而，僱員因在假日提供服務收取的額外補償以至其每年獲得的報酬並沒有因基本工資降低而減少，但這些並不排除上訴人實質降低了僱員的基本報酬。因為假如僱員不在假日提供工作，其不能獲得額外報酬，則基本報酬一定減少。

因此，上訴人提出的上訴理由明顯不成立。

2. 另外，需要考慮訴權是否因時效而消滅的問題。

根據《勞動訴訟法》第 94 條規定：

“一、自違法行為完成之日起經過兩年，有關輕微違反的訴權因時效完成而消滅。

二、將定出審判日期的批示通知嫌疑人，或按第十二條第二款及第三款的規定通知公設辯護人，上述時效即中斷。”

根據《刑法典》第 112 條規定：

“一、除法律特別規定之情況外，追訴時效亦在下列期間內中止：

a) 因無法定許可或無非刑事法院所作之判決，或因必須將一審理前之先決問題發回予非刑事法庭，又或因訴訟程序之暫時中止，而依法不能開始或繼續刑事程序期間；

b) 自作出控訴通知時起刑事程序處於待決狀態期間，但屬缺席審判之訴訟程序除外；或

c) 行為人在澳門以外服剝奪自由之刑罰或保安處分期間。

二、如屬上款 b 項所規定之情況，中止之時間不得超逾三年。

三、時效自中止之原因終了之日起再度進行。”

根據《刑法典》第 110 條規定：

“一、自實施犯罪之時起計經過下列期間，追訴權隨即因時效而消滅：

a) 可處以最高限度超逾十五年徒刑之犯罪，二十年；

b) 可處以最高限度超逾十年但不超逾十五年徒刑之犯罪，十五年；

c) 可處以最高限度為五年或超逾五年但不超逾十年徒刑之犯罪，十年；

d) 可處以最高限度為一年或超逾一年但少於五年徒刑之犯罪，五年；

e) 屬其他情況者，兩年。

二、為著上款之規定之效力，在確定對每一犯罪可科處之刑罰之最高限度時，須考慮屬罪狀之要素，但不考慮加重情節或減輕情節。

三、對於法律規定可選科徒刑或罰金之任何犯罪，為著本條之規定之效力，僅考慮前者。”

根據《刑法典》第 112 條規定：

“一、除法律特別規定之情況外，追訴時效亦在下列期間內中止：

a) 因無法定許可或無非刑事法院所作之判決，或因必須將一審理前之先決問題發回予非刑事法庭，又或因訴訟程序之暫時中止，而依法不能開始或繼續刑事程序期間；

b) 自作出控訴通知時起刑事程序處於待決狀態期間，但屬缺席審判之訴訟程序除外；或

- c) 行為人在澳門以外服剝奪自由之刑罰或保安處分期間。
- 二、如屬上款 b 項所規定之情況，中止之時間不得超逾三年。
- 三、時效自中止之原因終了之日起再度進行。”

根據《刑法典》第 113 條規定：

“一、在下列情況下，追訴時效中斷：

- a) 作出行為人以嫌犯身分被訊問之通知；
- b) 實施強制措施；
- c) 作出起訴批示或具相同效力之批示之通知；或
- d) 定出在缺席審判之訴訟程序中進行審判之日。

二、每次中斷後，時效期間重新開始進行。

三、在不計算中止之時間下，自追訴時效開始進行起，經過正常之時效期間另加該期間之二分之一時，時效必須完成；但基於有特別規定，時效期間少於兩年者，時效之最高限度為該期間之兩倍。”

根據原審法院認定的事實以及卷宗資料顯示，員工 B 於 2009 年 1 月 12 日以離職，該名員工於 2010 年 5 月 5 日向勞工事務局作出作出投訴，原審法院於 2010 年 11 月 11 日通知上訴人控訴書以及有關的審判日期(參看本卷宗第 90 至 92 頁)。

按照《刑法典》第 110 條第 1 款 e) 項，第 112 條第 1 款 b) 項、第 2 款，以及第 113 條第 3 款的規定，本案輕微違反的追訴時效已告屆滿。

根據《刑事訴訟法典》第 74 條規定：

“一、如無依據第六十條及第六十一條之規定在有關刑事訴訟程

序中或透過獨立之民事訴訟提出民事損害賠償請求，則當出現下列情況時，即使有關判決為無罪判決，法官亦須在判決中裁定給予一金額，以彌補所造成之損害：

- a) 該金額係為合理保護受害人之利益而須裁定者；
- b) 受害人不反對該金額；及
- c) 從審判中得到充分證據，證明依據民法之準則而裁定給予之彌補之前提成立及應裁定給予有關金額。

二、在上款所指之情況下，就調查證據方面，法官須確保尊重辯論原則。

三、上條之規定，相應適用於裁定有關彌補之判決。”

根據上述第 74 條第 1 款規定，考慮到本案事實清晰，賠償計算準確，雖然上訴人輕微違反責任消滅，但原審判決的民事賠償裁決得予以維持。

四、 決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人的上訴理由明顯不成立，予以駁回。

合議庭依職權宣告對上訴人的輕微違反責任因時效屆滿而消滅。

維持原審判決民事賠償的裁決。

判處上訴人繳付 3 個計算單位之司法費，以及上訴的訴訟費用。

根據《刑事訴訟法典》第 410 條第 3 款所規定，上訴人須繳

付 3 個計算單位的懲罰性金額。
著令通知。

2015 年 11 月 19 日

譚曉華 (裁判書製作人)

蔡武彬 (第一助審法官)

司徒民正 (第二助審法官)