

上訴案第 691/2025 號

日期：2025 年 12 月 4 日

主題： - 具期限的勞動合同
- 聘用外地僱員合同
- 試用期

摘 要

1. 按照《勞動關係法》第 16 條的規定，依照勞動合同的性質，可分為具確定或不確定期限的合同及不具期限的合同。
2. 《勞動關係法》列明的具期限勞動合同本質上屬於應對企業臨時需要的具有可預定期限，包括具確定期限和具不確定期限的勞動合同。
3. 《聘用外地僱員法》第 24 條規定，聘用外地僱員的勞動合同本質上必須具有確定期限，且不會轉換成不具期限合同。
4. 可持續自動續期的僱用外地僱員合同雖具有合同期限但並非《勞動關係法》列明的具確定或不確定期限的合同，因後者屬法律明確規定執行標的完畢則合同完結的臨時性質的勞動合同。
5. 上訴人與涉案員工在聘用合同第 5 條規定的 180 日的試用期無法轉換為《勞動關係法》第 18 條第 3 款第(3)項列明的對具期限合同的所有僱員不得超過三十日的試用期期限。

裁判書製作人

蔡武彬

上訴案第 691/2025 號

上訴人：(A)保險股份有限公司 (Companhia de Seguros (A) S.A.)

澳門特別行政區中級法院合議庭判決書

一、案情敘述

澳門特別行政區檢察院控告並提請初級法院以勞動輕微違反訴訟程序對其進行審理(A)保險股份有限公司觸犯了第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條的規定，有關的行為構成 1 項輕微違反的違法行為，而根據同一法律第 85 條 3 款 5)項的規定，可科處 5,000.00 澳門元至 10,000.00 澳門元的罰金。。

初級法院刑事法庭在第 LB1-25-0018-LCT 號案件中，經過庭審，最後判決：

- 判處涉嫌違反者(A)保險股份有限公司 (Companhia de Seguros (A) S.A.) 觸犯 1 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款 5)項所規定及處罰的輕微違反，科處 7,000.00 澳門元之罰金；
- 按上文之判決理由判處涉嫌違反者支付予(B)327,334.00 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)保險股份有限公司不服上述判決，向本院提起了上訴，提出了載於

¹ 其葡文內容如下：

I. Do objecto do presente recurso

1. A Recorrente interpõe o presente recurso contra a decisão proferida nos autos, que a condenou ao pagamento de créditos laborais no montante de MOP327.34,00 à Trabalhadora, decisão com a qual não concorda. Embora reconheça o esforço analítico e interpretativo do Tribunal a quo na condução do processo e na fundamentação da sentença, entende que uma interpretação distinta dos factos e das normas processuais aplicáveis seria mais adequada para a justa resolução do litígio.
2. Em particular, a Recorrente defende que existia uma base substantiva para um despedimento por justa causa, que a Trabalhadora actuou de forma abusiva e de má-fé, e que a interpretação teleológica das normas legais deveria ter sido aplicada de maneira diferente.

II. Da factualidade

3. A Trabalhadora foi contratada em Maio de 2023 como Directora Executiva, uma função de elevada exigência técnica, e acordou voluntariamente um período probatório de 180 dias, conforme prática comum para cargos de similar complexidade.
4. A Recorrente, empresa com décadas de atividade em Macau e histórico exemplar de respeito pelos trabalhadores, constatou que a conduta da Trabalhadora comprometia gravemente o funcionamento da empresa, gerando queixas, afectando a produtividade e levando à demissão de vários quadros.
5. Além das falhas comportamentais, a Trabalhadora teve faltas e ausências injustificadas, sendo alertada para corrigir sua postura, mas persistiu no comportamento inadequado, conforme documentado nos autos e atestado por testemunhas (vide supra).
6. Diante da impossibilidade de objectivamente manter a Trabalhadora, a Recorrente optou por negociar o término da relação laboral com base na cláusula probatória acordada, evitando uma rescisão por justa causa para não prejudicar o currículo da Trabalhadora.
7. A Trabalhadora inicialmente aceitou o término, mas, ao perceber que a lei impõe um período probatório de 30 dias para trabalhadores não residentes, mudou de posição de forma dissimulada e abusiva, recusando a cessação nos termos discutidos, enquanto a Recorrente sempre actuou de boa-fé.
8. Ou seja, da prova documental junta aos autos e da prova testemunhal produzida em sede de Audiência de Julgamento, cremos que resulta evidente que:
 - A Trabalhadora sempre reconheceu que o período probatório era prática comum para cargos como o seu e nunca contestou essa condição inicialmente.
 - Demonstrou, em pouco tempo, uma atitude desrespeitosa e prejudicial à Recorrente, não corrigindo sua conduta mesmo após ser alertada, tornando inviável a continuidade da relação laboral.
 - Embora tenha sido oferecida uma saída pacífica para evitar impactos negativos no seu currículo, a Trabalhadora recusou-se a aceitar o término após consultar a DSAL e perceber a possibilidade de contestar a legalidade do período probatório.

III. Da interpretação da matéria factual e aplicação do direito

9. A Recorrente tinha motivos para despedir a Trabalhadora, mas optou por uma abordagem conciliadora, para evitar impactos negativos no seu currículo.
10. Embora a Lei Laboral estabeleça um período probatório de 30 dias para contratos a termo, a aplicação estritamente literal dessa norma sem considerar as especificidades do caso concreto seria inadequada, tanto mais que a legislação pertinente também prevê um período experimental mais extenso para cargos de direção e chefia, como o que ela ocupava.

11. Além disso, a conduta abusiva da Trabalhadora não pode ser ignorada.

Efectivamente,

a. Da substância sobre a forma

12. A Recorrente defende que havia uma base substantiva clara para um despedimento por justa causa, conforme demonstrado pela documentação nos autos e pelos testemunhos apresentados em julgamento, sendo essa a verdadeira razão para o fim da relação laboral.
13. No entanto, a DSAL ignorou esses factos ao analisar o conflito, limitando-se a uma interpretação estritamente formal e truncada da lei, sem considerar a substância e as circunstâncias concretas do caso e sem a necessária praxis interpretativa (*vide supra*).
14. A Recorrente admite que nem todos os procedimentos formais exigidos pela Lei Laboral foram estritamente seguidos, mais isso ocorreu devido à tentativa de encerrar a relação de forma pacífica, o que foi posteriormente explorado de maneira abusiva pela Trabalhadora.
15. A falta de consideração pelas circunstâncias que justificariam um despedimento por justa causa representa uma falha grave, pois foram esses factores que, objectiva e concretamente, fundamentaram o término da relação laboral.
16. cremos que o Tribunal deveria priorizar a substância jurídica do caso sobre meras formalidades, evitando penalizar a atitude conciliadora da Recorrente e, ao mesmo tempo, impedir que a Trabalhadora se beneficie de um abuso de direito.
17. Tanto mais que, a nosso ver, a mera alegação de performance deficiente deveria consubstanciar, per se, fundamento suficiente para proceder com o despedimento com justa causa, atentas as funções de elevado grau de responsabilidade da Trabalhadora.
18. Em suma, a verdade material deve prevalecer sobre os processos formais, reconhecendo que a conduta da Trabalhadora tornou impossível a continuidade da relação laboral, justificando plenamente o seu término.

b. Do abuso do direito e do favor laboratoris

19. Recorrente considera que a Trabalhadora agiu de forma abusiva em relação à lei, apesar de ter aceite previamente a necessidade de um período probatório extenso, condizente com a complexidade do cargo que ocupava.
20. Mesmo após ter alertado para cessar os conflitos e comportamentos prejudiciais à empresa, a Trabalhadora ignorou as instruções da entidade empregadora e não tomou qualquer medida correctiva.
21. Inicialmente informada verbalmente sobre o término da relação laboral para garantir uma saída harmoniosa, a Trabalhadora procurou a DSAL e, ao perceber a possibilidade de contestar o período probatório, recusou firmar o acordo, tentando obter benefícios indevidos.
22. A queixa apresentada à DSAL surpreendeu a Recorrente, que nunca teve intenção de encerrar a relação de forma hostil, reforçando a necessidade de impedir o abuso de direito no contexto jurídico.
23. Submete-se que a ninguém deverá ser tolerado abusar de um Direito e, se nos é permitido um paralelismo com a Jurisprudência comparada, faça-se aqui menção do que vem dito no Ac. do Tribunal da Relação de Coimbra (Proc. 102/11.8TBALD.C2, de 1.9.2017) – *vide supra*.
24. A Recorrente sustenta que o entendimento jurisprudencial aplicável ao caso é incontestável, sendo corroborado (*mutatis mutandis*, mormente no contexto do assunto sobre o qual ali se discorre) por decisões anteriores, como o Acórdão do TUI nº 100/2021, que trata da interpretação das normas laborais, da boa-fé na execução do contrato e da proibição do abuso do direito.
25. Embora a legislação laboral reconheça, a vulnerabilidade dos trabalhadores e adopte o princípio do favor laboratoris, essa protecção não pode ser absoluta e ilimitada, devendo ceder quando há abuso no exercício de um direito.

-
26. A conduta da Trabalhadora merece reprovação, pois, apesar de estar ciente da necessidade de um período probatório extenso, tentou tirar proveito da postura conciliadora da Recorrente, apoiando-se numa interpretação literal e paternalista da legislação por parte da DSAL.
27. O princípio do favor laboratoris não deve ter hoje o mesmo peso que teve no passado, conforme defendido na melhor Doutrina sobre o assunto, incluindo o Prof. Pedro Romano Martínez, que, inter alia, destaca a necessidade de equilíbrio entre activismo jurídico e segurança jurídica na aplicação das normas laborais (vide supra), fazendo o devido enquadramento histórico e jurídico.

Ainda que não houvesse motivos para despedimento por justa causa (o que havia), entende-se que o aplicação estrita do artigo 18º, nº 3, alínea 3) da Lei Laboral não seria adequada. Em vez disso, deveria prevalecer o disposto no artigo 18º, nº 3, alínea 2), considerando a natureza do cargo ocupado pela Trabalhadora, pois que:

c. Da aplicação do artigo 18, N. 3, al. 2) da lei laboral

28. A situação laboral da Trabalhadora pode enquadrar-se tanto no artigo 18º, nº 3, alínea 3) da Lei Laboral, mas também no artigo 18º, nº 3, alínea 2), considerando a complexidade técnica do cargo que ocupava.
29. Embora seja uma trabalhadora não residente, a sua função exigia um elevado nível técnico, o que justifica a aplicação do período probatório mais extenso previsto na segunda alínea.
30. O princípio do favor laboratoris não deve ser interpretado de forma ilimitada, pois existe para evitar discriminação injustificada, e não para conceder benefícios desproporcionais.
31. Aplicar o artigo 18º, nº 3, alínea 2) aos trabalhadores não residentes garantiria igualdade material, colocando-os na mesma posição que os residentes que ocupam funções semelhantes.
32. O legislador nunca pretendeu que o período probatório de 30 dias para trabalhadores a termo abrangesse cargos de chefia, sendo que a proposta inicial da Lei Laboral previa, aliás, um período de 180 dias para todos os não-residentes.
33. Até 2020-2021, os trabalhadores não residentes em cargos de chefia podiam obter cartão de residente não permanente, evitando a limitação do período probatório curto.
34. Com as mudanças sociais, esses trabalhadores passaram a estar sujeitos ao regime de *blue card*, que originalmente não foi concebido para a contratação de quadros de chefia.
35. O *blue card* destinava-se a trabalhadores de níveis baixos e médios, como funcionários administrativos, seguranças e gerentes de lojas, não a cargos de elevada exigência técnica.
36. Tratar trabalhadores de chefia de forma diferenciada apenas com base na sua proveniência criaria uma discriminação injustificada, oferecendo condições mais favoráveis aos não residentes.
37. O Tribunal deve validar um entendimento que respeite a lógica, a razoabilidade e a igualdade, garantindo que a legislação laboral seja aplicada conforme a exigência do cargo e não apenas a origem do trabalhador.
38. Julgamos também que da apurada concatenação com o artigo 6º da Lei Laboral se chegaria a idêntica solução jurídica (*vide supra*).
39. Defende-se, pois, que trabalhadores residentes e não residentes que ocupem cargos de elevada exigência técnica devem ter o mesmo período experimental, evitando benefícios injustificados e garantindo um tratamento equitativo, pois tais funções não se enquadram nos chamados “grupos sociais necessitados” protegidos pela lei.
40. A Jurisprudência comparada parece reforçar esse entendimento, pois que (embora noutro contexto e com as devidas diferenças) destaca que a desigualdade de tratamento para funções materialmente idênticas viola princípios constitucionais de igualdade e não discriminação, aplicáveis também à duração do período probatório (*vide supra*).
41. O artigo 18º, nº 3, alínea 2) deve prevalecer, pois reflecte o verdadeiro intuito legislativo, sendo

檢察院就上訴人(A)保險股份有限公司所提出的上訴作出答覆：

1. 本案中，上訴人被判處觸犯第 21/2009 號法律 (《聘用外地僱員

que o período experimental de 180 dias acordado entre as partes é válido e razoável, alinhado com o que se aplica a residentes em cargos de chefia, sem prejudicar direitos laborais.

42. A interpretação da lei deve considerar não apenas o seu importante carácter literal, mas também o seu propósito teleológico, respeitando a liberdade contratual das partes e garantindo que acordos válidos sejam cumpridos sem distorções arbitrárias.

43. Também este entendimento parece encontrar apoio na Jurisprudência de Macau, mormente no Acórdão de 7 de Janeiro de 2002 (*vide supra*) – referência que aqui é feita, naturalmente, salvaguardando as devidas diferenças contextuais.

44. O princípio da igualdade material exige que situações iguais sejam tratadas de forma igual e que diferenças relevantes sejam consideradas na aplicação da norma, justificando que o término da relação laboral foi correctamente executado e que a Recorrente deve ser absolvida *in casu*, garantindo uma decisão Justa.

Sem prejuízo, à cautela e sem transigir, sempre se dirá aína o seguinte:

IV. Do aumento salarial

45. A Doutra Sentença ora recorrida calculou a indemnização com base num salário que a Trabalhadora nunca auferiu, considerando que teria direito ao acréscimo salarial após 30 dias, apesar de o acordo entre as partes estipular 180 dias.

46. Essa interpretação baseou-se na premissa de que o período probatório não poderia exceder 30 dias, levando à conclusão equivocada de que a Trabalhadora teria direito ao aumento salarial antecipadamente.

47. No entanto, mesmo que se aceitasse a limitação do período probatório (no que não se concede, como exposto *supra*), nada na lei impede que o acréscimo salarial só fosse activado na data acordada entre as partes, ou seja, após 180 dias.

48. O Código Civil, nomeadamente o artigo 399º, sustenta que os termos acordados entre as partes devem prevalecer, tornando válida a estipulação dos 180 dias para efeitos de aumento salarial.

49. Qualquer decisão que conceda à Trabalhadora um salário que nunca auferiu resultaria numa dupla penalização injustificada para a entidade empregadora, sem fundamento na realidade dos factos ou na legislação aplicável, pelo que, a considerar-se que a Recorrente deverá compensar a Trabalhadora, deverá fazer-se em função do salário que esta auferia e não pelo que haveria (potencialmente) de vir a auferir.

50. Acrescente-se, por último, em todo e qualquer caso, considerando todas as circunstâncias relevantes, a multa que se fixou em MOP7,000.00 deveria também ela ser reduzida em consonância.

Nestes termos, e nos mais de direito aplicável, mui respeitosamente se quer a este Douto Tribunal que se julgue procedente o presente recurso, revogando-se a Doutra Sentença recorrida, substituindo-a por outra que absolva a Recorrente de todos os pedidos formulados pela Recorrida, com o que V. Exas. farão a habitual Justiça!

À cautela e sem transigir, ainda que assim não seja entendido, deverá qualquer compensação a atribuir à Trabalhadora ser aferida em função do salário que efectivamente auferia e não em virtude de qualquer acréscimo salarial, bem como reduzir-se o montante da multa aplicada, em atenção às circunstâncias do caso concreto.

法》) 第 20 條結合第 7/2008 號法律 (《勞動關係法》) 第 77 條結合第 85 條第 3 款第 5 項的規定，有關行為構成 1 項輕微違反，被科處 7,000.00 澳門元的罰金，並依職權判處上訴人須向僱員(B)支付 327,334.00 澳門元，以及自判決作出至完全付清為止之法定利息。

2. 上訴人提出被上訴判決沾有法律適用錯誤的瑕疵、僱員(B)濫用權利、上訴人合理解僱僱員(B)。
3. 關於上訴人主張法律適用錯誤的瑕疵，核心在於分析涉案勞動合同的試用期限限制適用《勞動關係法》第 18 條第 3 款(二)項還是(三)項規定。
4. 原審法院認為適用《勞動關係法》第 18 條第 3 款(三)項規定的 30 日限制，而上訴人則主張適用《勞動關係法》第 18 條第 3 款(二)項規定的 180 日限制。
5. 在法律適用方面，檢察院完全認同原審法院的決定的理由說明。
6. 事實上，從條文的系統解釋，我們不難理解《勞動關係法》第 18 條第 3 款(一)項及(二)項是規範一般情況訂立的不具期限合同，當中(一)項設置一般本地僱員的限制而第(二)項則進一步規範擔任特定職務或職位的本地僱員之特殊限制。第(三)項則規範特殊情況所訂立的具期限勞動合同，不論職務或職位為何亦受第(三)項所規範。
7. 此外，基於第(三)項的條文明確「對屬期限合同的所有僱員」作出規範，並沒有類推適用第 18 條第 3 款(二)項規定的空間。
8. 因此，原審法院適用《勞動關係法》第 18 條第 3 款(三)項規定於涉案勞動合同並以此作為判決基礎之決定沒有沾有法律適用錯誤之瑕疵。
9. 上訴人亦主張根據《民法典》第 399 條規定的合同自由原則，勞資雙方得於勞動合同制定 180 日後方調升報酬，故認為在 180 天屆滿前，無需調升僱員的基本報酬。

10. 就上述問題，須審視涉案勞動合同的內容。
11. 涉案勞動合同在「基本薪金」的欄目是以「試用期後」而非「180 天後」作為表述。
12. 基於 180 日試用期之條款違反《勞動關係法》第 18 條第 3 款(三)項規定的限制，故須根據《勞動關係法》第 14 條的規定，將 180 日的試用期視為不存在，並由 30 日的上限代替。
13. 因此，僱員(B)在試用期屆滿後(即勞動關係開始起 30 日後)便享有已調升的基本報酬。
14. 關於權利之濫用部分，本案涉及試用期超過法律規定的限制。這個瑕疵非形式瑕疵，且涉及當事人的權利，尤其是試用期屆滿後的報酬調升。
15. 再者，根據一般經驗法則，有關勞動合同是由僱主(即上訴人)草擬予僱員(B)簽署的，屬一般合同條款，僱員方沒有修訂條款的空間。因此，試用期違反法律規定的情況非源於僱員，本案不適用“*venire contra factum proprium*”。
16. 外地僱員(B)所行使的權利正是《勞動關係法》賦予其之權利，且同一法律第 14 條亦明確對勞動合同規範低於該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。基於此，上訴人提出僱員濫用權利是明顯不成立。
17. 此外，上訴人指出，雖然其於 2023 年 7 月 26 日解僱僱員(B)的電郵沒有載明合理理由，但其認為透過庭審聽證可以證實其實際上存在合理理由解僱僱員(B)。上訴人認為解僱意思表示的形式瑕疵不妨礙其實際上存在合理理由解僱僱員(B)之事實。
18. 根據《勞動關係法》第 69 條第 1 款及第 4 款的規定，如僱主沒有作出法律要求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。
19. 形式要件是僱主合理解僱僱員的其中一項要件，而中級法院於 1287/2019 號裁判亦明確作出相同解釋。

20. 本案中，上訴人於 2023 年 7 月 26 日正式透過電郵向僱員(B)作出解僱的意思表示，當中沒有載明任何合理理由，根據《勞動關係法》第 69 條第 4 款規定，視之為不合理的解僱。
21. 即使上訴人於 2023 年 8 月 10 日後補解僱理由，亦不能改變其於 2023 年 7 月 26 日作出的書面解僱欠缺理由說明之事實，更無須探究是否實際上欠缺解僱的合理理由。
22. 根據已證事實，上訴人沒有在 30 日試用期屆滿後調升僱員的基本報酬、在欠缺書面合理理由之前提下單方解除其與僱員(B)的勞動關係且沒有遵守勞動合同所訂立的預先通知期。
23. 然而，上訴人沒有在勞動關係終止起計九個工作天內向僱員(B)支付已調升的報酬差額、部分預先通知期賠償及解僱賠償。
24. 基於此，檢察院認同原審法院的決定，上訴人觸犯《勞動關係法》第 77 條結合第 85 條第 3 款 5 項規定的一項勞動輕微違反。
25. 綜上所述，檢察院認為上訴人針對輕微違反部分的上訴理據不成立，應駁回上訴。

駐本院助理檢察長提出法律意見書，認為上訴人所謂合理解僱相關員工以及案中員工濫用權利和惡意行事的上訴理由不成立，但是關於被上訴裁判存在法律適用錯誤的上訴理由應該得以成立，本案應宣告上訴人在試用期內終止與相關員工的勞動合同並不構成觸犯第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第(5)項規定和處罰的一項勞動輕微違反，故此，相關員工亦無權收取被上訴裁判定出的按照合同試用期完結後的上調薪金起計的未收工資、預先通知期補償和解僱賠償等補償款項。

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

案件經庭審辯論後查明以下已證事實：

1. 員工(B)，於 2023 年 5 月 16 日至 2023 年 7 月 28 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為行政總裁。
2. 上述員工於 2023 年 8 月 2 日向勞工事務局作出投訴。
3. 根據勞工事務局局長第 14557/IMO/DSAL/2023 號批示，上述員工獲批擔任行政總裁的專業外地僱員（見卷宗第 25 頁，有關內容在此視為完全轉錄）
4. 根據涉嫌違反者及員工(B)所簽署的勞動合同，當中訂明該員工的試用期為 180 日（見卷宗第 67 頁至第 68 背頁，有關內容在此視為完全轉錄）
5. 根據涉嫌違反者及員工(B)所簽署的勞動合同，當中訂明上述員工於試用期內的每月基本報酬為 80,340.00 澳門元，而通過試用期後，其每月基本報酬將調升至每月 82,400.00 澳門元（見卷宗第 67 頁至第 68 背頁，有關內容在此視為完全轉錄）
6. 涉嫌違反者自 2023 年 6 月 15 日至 2023 年 7 月 28 日期間都沒有調整上述員工的基本報酬至每月 82,400.00 澳門元。
7. 涉嫌違反者至今僅向上述員工支付 2023 年 6 月 15 日至 2023 年 7 月 28 日期間的工資共 115,154.00 澳門元。
8. 涉嫌違反者於 2023 年 7 月 26 日向上述員工發出電郵，通知該員工未能成功通過試用期，以及其最後工作日為 2023 年 7 月 28 日（見卷宗第 16 頁，有關內容在此視為完全轉錄）
9. 涉嫌違反者於 2023 年 8 月 10 日向上述員工發出卷宗第 72 頁的解除合同通知書（有關內容在此視為完全轉錄）。
10. 涉嫌違反者至今僅向上述員工支付 4 天預先通知期補償共 10,712.00 澳門元。
11. 涉嫌違反者至今仍未向上述員工支付任何解僱賠償。

12. 涉嫌違反者在自願、自由及有意識的情況下實施上述行為，亦深知其行為屬法律所不容。

還查明了以下事實：

13. 涉嫌違反者為初犯。

未獲證明的事實：

- 與上述已證事實不符或沒有列於上方的載於控訴筆錄中的其他事實。

三、法律部分

上訴人在起上訴理由中認為：

- 上訴人具有解僱涉案員工的合理理由，被上訴裁判存在法律適用的錯誤；
- 涉案員工最初接受議定的試用期，其後，涉案員工在試用期間不接受公司指示作出改善，並在公司以友好方式終止合同之後前往勞工局投訴，為此，相關員工濫用權利和惡意行事；
- 被上訴裁判以《勞動關係法》第 18 條第 3 款第(3)項而非同款第(2)項釐定涉案員工的試用期期限，存在法律適用的錯誤。

我們看看

首先，上訴人在本案中被原審法院基於上訴人在與涉案員工的勞動合同關係結束之時沒有如期支付其應得的款項（包括第二個月沒有依合同提升受僱員工的工資、結束合同的通知僅限兩天離開和僅支付四天的結束合同補償）而被判處觸犯《勞動關係法》第 77 條以及第 85 條地 3 款（五）項的勞動輕微違反。

其次，從原審法院在本案所認定的已證事實可以看到，在本案中，上訴人與涉案員工所結束的勞動關係的理由先後出現了試用期結束而結束的理由以及合理理由解僱的理由。

那麼，要解決本案的問題，我們需要分析上述所列舉的原審法院所認定的已證事實：

- 根據勞工事務局局長第 14557/IMO/DSAL/2023 號批示，香港居民(B)獲批在上訴人的公司擔任行政總裁的專業外地僱員。
- 根據上訴人及員工(B)於 2023 年 5 月 16 日所簽署並開始生效的勞動合同，當中訂明該員工的試用期為 180 日，每月基本報酬為 80,340.00 澳門元，而通過試用期後，其每月基本報酬將調升至每月 82,400.00 澳門元。
- 上訴人於 2023 年 7 月 26 日向上述員工發出電郵，通知該員工未能成功通過試用期，以及其最後工作日為 2023 年 7 月 28 日。
- 涉嫌違反者於 2023 年 8 月 10 日向上述員工發出卷宗第 72 頁的解除合同通知書（有關內容在此視為完全轉錄）。
- 上訴人向上述員工支付了 4 天預先通知期補償共 10,712.00 澳門元。

首先，本案所涉及的勞動關係屬於第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》所調整的勞動關係，而最關鍵的問題在於一切都發生在員工的勞動關係的試用期之內。

其次，上述法律並沒有明確對試用期制度作出規定，作為聘用外地僱員法律制度的補充制度，上述法律第 20 條明確規定：“與外地僱員建立的勞動關係，尤其涉及權利、義務和保障的事項，補充適用勞動關係一般制度。”

也就是說關於規定僱用外地僱員的合同期限的《聘用外地僱員法》第 24 條並沒有規定試用期的條款：

“一、與外地僱員訂立的勞動合同須有確定期限，且不會轉換成不具期限合同。

二、勞動合同的期限不得超越聘用許可的期限。

三、如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。

四、如具有聘用許可，勞動合同可續期，且續期不受時間及次數的限制。

五、勞動合同的續期須符合訂立合同的實質性要件，如涉及更改上條第三款規定的必須載明的內容，則還須符合形式要件。

六、僱員的年資由試用期開始之日起計算。”

似乎很顯然，基於此，相關問題需比照適用《勞動關係法》的一般規定，即有關試用期及期間的勞動關係比照適用《勞動關係法》第 18 條的規定：

“一、勞動合同包括試用期，以便雙方在該期間內考慮是否繼續維持有關的勞動關係。

二、在不妨礙有相反的書面協議的情況下，屬不具期限的合同，試用期推定為九十日，屬具期限的合同，則推定為三十日。

三、如訂立上款所指的協議，得免除試用期或另訂試用期限；屬後者的情況，試用期應遵從下列規定：

（一）對一般僱員不得超過九十日；

（二）對擔任涉及複雜技術或要求特別資格職位的僱員以及對領導人員及主管人員不得超過一百八十日；

（三）對屬具期限合同的所有僱員不得超過三十日。

四、在試用期內，任何一方均可無須提出理由而終止合同，且無權收取終止合同的任何賠償。

五、在試用期內，終止合同無須預先通知，除非：

（一）雙方有如此的書面協定，但協議中規定的預先通知期不得超過本法律為試用期以外的終止勞動合同而訂定的預先通知期間；

（二）試用期已持續超過九十日，則雙方須提前七日作出預先通知。”

從原審法院的決定的理由可見，即使勞資雙方有約定試用期的期限，基於《勞動關係法》的限製性規定，有關期限不得超過 30 天（第 18 條第 3 款第（三）項）。

但是，問題並不能那麼簡單地理解。

問題在於如何理解“聘用外地僱員法”的立法原意，尤其是其強制性的有期限合同的性質的規定。

我們知道，按照《勞動關係法》第 16 條的規定，依照勞動合同的性質，可分為具確定或不確定期限的合同及不具期限的合同。

針對可訂立具期限勞動合同的前提，《勞動關係法》第 19 條明確規定：

“一、在不妨礙就業政策特別法例訂定的情況下，僅在為了滿足企業的臨時需要，尤其屬季節性、過渡性或特殊性的臨時需要，且僅以滿足有關需要所需期間為限的情況下，方可訂立具期限合同。

二、視為企業臨時需要的情況尤其包括：

（一）開展期限不定的新工作；

（二）發展非僱主日常業務的計劃，包括創作、調查、領導及監察的相關工作；

（三）以承攬制度或以直接管理的方式執行、領導和監察建築工程、公共工程、工業裝配及修理工作，包括有關計劃及其他管制和跟進的補充活動，以及其他性質及時間相近的工作；

（四）提供季節性工作；

（五）因企業業務的特別增長而執行的不可預計的工作；

（六）替代缺勤的僱員。

三、不容許以訂立具不確定期限的勞動合同來提供季節性工作。

四、非在上述數款所指的情況下訂立的勞動合同，均被視為不具期限的勞動合同。”

基於此規定，僅在為了滿足企業的臨時需要，尤其屬季節性、過渡性或特殊性的臨時需要，包括開展期限不定的新工作、發展非僱主日常業務的計劃、因企業業務的特別增長而執行的不可預計的工作、替代缺勤的僱員等具體情況且僅在滿足有關需要所需期間為限的情況下，方可訂立具期限勞動合同。

那麼，很顯然，《勞動關係法》列明的具期限勞動合同本質上屬於應對企業臨時需要的具有可預定期限，包括具確定期限和具不確定期限的勞動合同——《勞動關係法》第 21 條和第 24 條。

而作為聘用外地僱員的政策指引，《聘用外地僱員法》第 2 條第(1)項和第(2)項明確規定：

“聘用外地僱員須遵守以下原則：

(一) 補充——聘用外地僱員是為了在沒有合適的本地僱員或合適的本地僱員不足時，以同等的成本及效率條件補充勞動力；

(二) 臨時——聘用外地僱員須受時間限制；

……。”

同時，《聘用外地僱員法》第 24 條規定，聘用外地僱員的勞動合同本質上必須具有確定期限，且不會轉換成不具期限合同。

比較《勞動關係法》第 16 條和第 19 條關於具期限勞動合同本身具有的臨時性質的本質特徵與聘用外地僱員勞動合同必須具有確定期限的具體規定的不同制度，《聘用外地僱員法》第 2 條也相應規定了作為保護本地勞工利益的政策性規定的補充和臨時的原則。

在此前提下，可以得出結論：可持續自動續期的僱用外地僱員合同雖具有合同期限但並非《勞動關係法》列明的具確定或不確定期限的合同，因後者屬法律明確規定執行標的完畢則合同完結的臨時性質的勞動合同。

那麼，涉案員工擔任上訴人公司行政總裁的具特定期限的僱用外地僱員合同並不包含於《勞動關係法》第 18 條第 3 款第(3)項列明的具期限合同，上訴人與涉案員工在聘用合同第 5 條規定的 180 日的試用期無法轉換為《勞動關係法》第 18 條第 3 款第(3)項列明的對具期限合同的所有僱員不得超過三十日的試用期期限。

基於此，原審法院在認定已證事實的時候，也就存在了事實前提的錯誤：“涉嫌違反者自 2023 年 6 月 15 日至 2023 年 7 月 28 日期間都沒有調整上述員工的基本報酬至每月 82,400.00 澳門元”。也就是說，原審法院在雙方缺乏明確的條款對試用期予以縮減的情況下，錯誤地將試用期理解為一個月，而實際上雙方所訂立的合同明確寫明 180 天。

基於這樣的錯誤，原審法院作出了不符合《勞動關係法》第 18 條第四、五款的規定：上訴人解除合同需要預先通知以及合理理由，並可以收取終止合同的賠償。

無需更多的分析，上訴人的上訴理由成立，廢止原審法院的被上訴決定，開釋上訴人被判處的輕微違反以及所確定的賠償金額。

四、決定

綜上所述，中級法院合議庭裁定上訴人(A)保險股份有限公司的上訴理由成立，廢止被上訴的判決，開釋上訴人被判處的輕微違反以及民事賠償。

無需判處兩個審級的訴訟費用的支付。

澳門特別行政區，2025 年 12 月 4 日

蔡武彬 (裁判書製作人)

譚曉華 (第一助審法官)

周艷平 (第二助審法官)