

卷宗編號：135/2025

(行政、稅務及海關方面的司法裁判上訴卷宗)

裁判日期：2025年11月20日

主 題：非法提供工作。

裁判摘要

1. 第21/2009號法律第1條第3款之規定旨在將那些擬在澳門特別行政區提供工作，但無須預先取得當局許可的情況排除於該法的適用範圍之外。只有“宗教、體育、學術、文化或藝術活動”，以及其他性質上類同，且同樣符合第21/2009號法律第1條第3款立法理由及目的之其他活動，方有可能跌入該條文的適用範圍之內。
2. 考慮到案中所涉具體涉及的“工作”的受益對象屬於第21/2009號法律第5條所包含的主體，且本案事實未能顯示第21/2009號法律第1條第3款所要求的提供服務合同之存在，而有關活動亦非條文所指的“宗教、體育、學術、文化或藝術活動”或與之性質類同的活動，有關“工作”不為該條文所包含的圍範之內。
3. 由於司法上訴人與涉案澳門公司之間建立了事實上的勞動關係，而澳門公司接受由外地僱員所提供的工作並從中受益，相關的工作亦不屬於第17/2004號行政法規第4條第1款所規定的例外情況，因此，被訴實體作出的處罰決定，應予以維持。

裁判書製作人

盛銳敏

澳門特別行政區
中級法院合議庭裁判

卷宗編號：135/2025

(行政、稅務及海關方面的司法裁判上訴卷宗)

裁判日期：2025年11月20日

上訴人：勞工事務局局長

被上訴人：A

一、 案件概述

司法上訴人A(本上訴中的“被上訴人”)針對被訴實體勞工事務局局長(本上訴中的“上訴人”)的決定向行政法院提起行政司法上訴。

檢察院駐行政法院辦事處主任檢察官提交了載於卷宗第191頁至195頁的意見書，建議裁定司法上訴人的司法上訴理由不成立，並駁回其司法上訴請求。

最終，行政法院法官裁定司法上訴人的訴訟理由成立，繼而撤銷被上訴行為。

*

被訴實體不服上指裁判並提出上訴。為此，其適時提交上訴理由陳述，當中載有以下結論：

1. 雖然原審法官主張按第21/2009號法律第32條第5款（1）項的規定作出處罰時，需綜合考慮同一法律第1條第2款的規定，從而得出結論，如按第21/2009號法律第32條第5款（1）項的規定作出處罰，則在個案中必須證明符合以下的前提：1）僱員與該法律第5條所規定的僱主建立勞動關係；2）其按勞動合同在澳門提供工作；3）其沒有向權限當局取得許可。

2. 倘按上述的推論，只要安排非居民工作的僱主非屬第21/2009號法律第5條所指的任一僱主，那麼必然不屬該法律第32條第5款（1）項所規定違法行為的情況？

3. 然而，根據第21/2009號法律第32條第5款（1）項的規定，當中並沒有載明非居民與該法律第5條所規定的僱主建立勞動關係作為處罰的前提要件，相反地，第21/2009號法律第1條第3款卻明確規定不適用於該法律規定的例外情況，“*本法律的規定不適用於由非本地居民透過提供服務合同或以第五條以外實體僱員的身份在澳門特別行政區提供的工作，尤其是指應本地實體的邀請，偶然前來澳門特別行政區參與宗教、體育、學術、文化或藝術活動，即使有報酬亦然*”。由此可見，法律已明確載明排除適用的例外情況，故此，從文義方面作考慮，對於該法律第32條第5款（1）項的規定中缺乏相對應文字表述的情況下，不應該理解為有關處罰前提須取決於非居民與第21/2009號法律第5條所指任一僱主建立勞動關係。而且，適用第21/2009號法律第32條第5款（1）項規定的處罰，必須證明符合以下的前提：1）非居民不具備合法在澳門工作的許可；2）非居民在澳門實際提供工作。

4. 再者，按第17/2004號行政法規第2條（1）項規定所指的非法工作情況，僅是針對非居民未有進行活動所需的許可下為他人工作的情況，而根據第21/2009號法律第43條的規定，已廢止第17/2004號行政法規中與該法律相抵觸的內容，而第17/2004號行政法規第2條（1）項及第9條第1款第（4）項已被第21/2009號法律第32條第5款（1）項所取代，故此，從立法目的、法規之間的協調性及取代性作考慮，第21/2009號法律第32條第5款（1）項所規定的處罰範圍應覆蓋第17/2004號行政法規第2條（1）項所指違法行為，並不應該理解為被第21/2009號法律第32條第5款（1）項的處罰前提須取決

於非居民與第21/2009號法律第5條所指任一僱主建立勞動關係，從而縮減在不具合法許可的情況下在澳工作的處罰範圍。

5. 綜合上述，可以得出結論，對於第21/2009號法律第32條第5款（1）項規定的處罰前提，“未獲許可以僱員身份在澳門特別行政區逗留而在澳門特別行政區提供工作”，除了法律明確規定排除適用的例外情況外（第21/2009號法律第1條第3款及第17/2004號行政法規第4條所規定的例外情況），只要證實非居民在不持有在澳門合法工作許可的情況下，在澳門實際提供工作，則構成違反第21/2009號法律第32條第5款（1）項規定的違法行為。

6. 在本個案中，雖然原司法上訴人主張“B（香港）”及“B（澳門）”之間存在培訓計劃協議，其只是執行“B（香港）”僱主的指示，於B（澳門）聽覺言語中心有限公司的店舖內向澳門僱員提供技術指導及評估相關員工的技術，認為屬第17/2004號行政法規第4條第1款（1）項規定的例外情況，並非屬非法工作。

7. 然而，按治安警察局第007/A/2019-P225.48號實況筆錄顯示治安警員於2019年1月8日下午3時20分前往“B（澳門）”巡查期間，警員目睹原司法上訴人於測聽室內正獨自為顧客呂凌詩進行助聽器的檢查工作，而其並不持有任何可在澳門合法工作之許可文件。

8. 原司法上訴人於詢問筆錄中承認其當時正為顧客進行助聽器的檢查工作，直至警員到來稽查時，其於案發當日已總共為5名到來之顧客分別進行聽力檢測及助聽器檢查之工作，並表示於2018年12月上旬，其接獲“B（香港）”及“B（澳門）”負責人C的通知，因“B（澳門）”人手不足，故安排其於案發當天來澳前往“B（澳門）”協助為顧客進行聽力檢測及助聽器檢查之工作。

9. 顧客呂凌詩的聲明亦指出其當時是按預約時間下午3時到“B（澳門）”進行助聽器功能檢查，進入治療室後，由原司法上訴人為其助聽器功能檢查和調校助聽器，在過程中沒有其他人員協助，直至警察到場。

10. 由此可見，不論治安警警員、原司法上訴人本人，以及顧客呂凌詩，均指出原司法上訴人於案發當日為顧客進行助聽器功能檢查和調校助聽器的工作。

11. 需要指出的是，即使經過庭審，相關證人僅指出“B（香港）”及“B（澳門）”存有協議，倘若原司法上訴人是向“B（澳門）”的僱員提供技術指導及評估相

關員工的技術，為何案發當日只有原司法上訴人於測聽室內獨自為顧客進行助聽器的檢查工作，在過程中並無其他的人員在場？在沒有培訓對象的情況下，原司法上訴人如何可以提供技術指導？但仍然無法解釋有關不合理的情況，顯然原司法上訴人當日的工作並非屬第17/2004號行政法規第4條第1款（1）項所指提供技術指導的例外情況。

12. 綜合個案調查所得的證據，尤其結合治警察局實況筆錄及相關涉案人士的證言，已有足夠的證據證明原司法上訴人在不持有任何合法在澳門工作的許可文件下，為“B（澳門）”向顧客進行助聽器的檢查及調校的工作，該行為已構成第21/2009號法律第32條第5款（1）項所指的違法行為。

13. 此外，需補充的是，根據第CR4-20-0105-PCS號普通刑事訴訟的判決書內容（該個案與本個案同樣是針對非居民A在澳工作的同一事件），顯示已證實“B（香港）”的股東E及C二人在自由、自願和有意識的情況下，共同協議，分工合作，清楚知道A為香港居民，案發時並不持有在本澳合法工作所需之文件，在聘用A後仍要求A在本澳為客人提供聽力及助聽器檢測工作。初級法院分別判處二人以直接正犯及既遂方式觸犯一項第6/2004號法律第16條第1款所規定及處罰的非法僱用罪，判處三個月徒刑，該徒刑以90日罰金替代。隨後，二人不服，向中級法院提起上訴，按第549/2022號刑事上訴案的判決書內容，亦指出E及C二人指示A來澳工作的事實，彼等事實上與A在本澳建立了一種法律所不允許的勞動關係，並認定二人觸犯了第6/2004號法律第16條第1款所規定及處罰的非法僱用罪，最終駁回二人的上訴，且該判決已於2023年3月23日轉成為確定。藉此，亦得以佐證原司法上訴人在未持有獲許可以僱員身份逗留的許可下，於“B（澳門）”為顧客進行助聽器的檢查工作的事實。

14. 因此，上訴人根據第21/2009號法律第32條第5款（1）項對原司法上訴人作出的處罰決定，並不存在錯誤理解上述規定的適用情況，故有關處罰決定並不存在瑕疵。基於此，上訴人對原司法上訴人作出的處罰決定，是在具備充足的事實及法律依據下作出的。

15. 綜上所述，現請求中級法院宣告撤銷卷宗編號第TA-20-2918-ADM號行政司法上訴的行政法院之判決。

*

司法上訴人就上訴作出答覆，當中提出以下結論：

1. Vem o recurso interposto pela Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais, do duto acórdão proferido pelo Tribunal “a quo”, que julgou procedente o recurso contencioso Administrativo interposto por A, com a anulação do acto recorrido pelo erro na aplicação da norma prevista no artigo 32º, n.º 5, alínea l) da Lei n.º 21/2009.

2. A Recorrente questiona novamente a aplicação da sanção prevista na al. 1) do n.º 5 do artº 32º da Lei n.º 21/2009, se depende ou não da existência duma relação laboral estabelecida com a entidade de Macau.

3. Prevê o a al. 1) do n.º 5 do artº 32º da Lei n.º 21/2009 que: “5. É punido com multa de \$5 000,00 (cinco mil patacas) a \$10 000,00 (dez mil patacas), sem prejuízo de outras medidas que ao caso couberem, o não residente que: 1) Preste trabalho na RAEM sem que esteja autorizado a aqui permanecer na qualidade de trabalhador;...”

4. Em princípio, a supra punição administrativa pressupõe a existência duma relação laboral estabelecida com a entidade de Macau, mas não necessariamente, pois, o infractor pode ser um trabalhador por conta própria, daí que não tem qualquer entidade patronal.

5. Por outro lado, também pode acontecer casos em que duas sociedades com personalidades distintas mas interligadas ou pertencentes ao mesmo grupo empresarial, manda um trabalhador seu, não residente de Macau, para trabalhar na sociedade de Macau.

6. Ora, no caso em apreço, apesar do Recorrido ter sido encontrado nas instalações da empresa de Macau, o mesmo não tem qualquer relação laboral com a sociedade de Macau. A sua vinda a Macau devia-se à acção de formação profissional levada a cabo entre a empresa de Hong Kong com a empresa de Macau, conforme ficou provado em audiência de julgamento.

7. Conforme se verificou provado na duta sentença, o ora Recorrido é, concretamente, responsável pela organização e prestação de formação em audiologia quanto a técnicos e outros profissionais de Hong Kong, Macau, China e outros agentes da XX na regição da Ásia Pacífico.

8. O Tribunal também teve consideração o auto de polícia que verificou que o Recorrido se encontrava dentro da sala à prova de som, a proceder ao trabalho de medição e do ajustamento do aparelho vendido a uma cliente, sem presença dos trabalhadores da companhia L LIMITED, mas considerou provado que de acordo com o programa de formação desenhado pela XX HEARING CENTRE HONG KONG LTD, os trabalhadores da empresa de Macau estiveram sujeitos à formação e 31/01/2019, a realizar nos vários sítios incluindo o

estabelecimento de Macau como um dos formadores, conforme está documentado nos autos e que foi no âmbito desta formação que o Recorrido se deslocou a Macau em 08/01/2019.

9. A convicção sobre a matéria de facto baseou-se quer nos documentos juntos aos autos, quer no depoimento das testemunhas, designadamente, a testemunha C, que afirmou de forma convincente e coerente, ter mandado o Recorrido a Macau para formar os trabalhadores da empresa local no âmbito do programa desenhado.

10. Ou seja, o Recorrido conseguiu provar através de documentos e nomeadamente através da sua entidade patronal, XX HEARING CENTRE HONG KONG LTD., através do testemunho de C, que se encontrava em Macau no âmbito de uma acção de formação.

11. Assim, o trabalho prestado pelo Recorrido nas condições supra referidas não é considerado trabalho ilegal, porquanto, trata-se de uma excepção ao princípio geral de que o não residente que na RAEM preste trabalho precisa de obter autorizações prévias para aqui trabalhar e para aqui permanecer na qualidade de trabalhador.

12. Pelo que, uma vez que não se encontram preenchidos os requisitos da norma incriminadora, não se pode considerar que o Recorrido tenha cometido qualquer violação prevista no artigo 32º , n.º 5 da Lei n.º 21/2009, e consequentemente não se poderá aplicar qualquer multa.

13. Conforme muito bem referiu o douto Tribunal a quo na douda sentença, é manifesto que o Recorrido não violou o artigo 32º , n.º 5 alínea 1) da lei n.º 21/2009 pela inverificação dos pressupostos legais, já que em primeiro lugar, o Recorrido é, comprovadamente, o trabalhador contratado pela XX HEARING CENTRE HONG KONG LTD. (B聽覺中心有限公司), sem nenhuma relação contratual de trabalho com a empresa de Macau, L LIMITED (B (澳門) 聽覺言語中心有限公司). Em segundo, inexistente também uma relação de trabalho de facto entre ele e a empresa de Macau, uma vez que veio a Macau, por ordem da sua entidade patronal de Hong Kong no âmbito de um programa de formação dos trabalhadores locais e foi verificado a exercer trabalho apenas naquele dia, sem outros elementos reunidos que apontam para a pretensão punitiva da Administração.

*

根據《行政訴訟法典》第157條，本卷宗送交檢察院進行檢閱。檢察院主任檢察官作出本附卷第271頁至第273背頁的意見書，建議裁定上訴理由不成立，其內容如下：

Em cumprimento do disposto no artigo 157.º do Código de Processo Administrativo Contencioso (CPAC), vem o Ministério Público pronunciar-se nos termos seguintes:

1.

A, melhor identificados nos autos, interpôs recurso contencioso do acto praticado pelo **Director dos Serviços para os Assuntos Laborais** que lhe aplicou uma multa no montante de MOP\$5.000,00 por infracção ao disposto no n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 21/2009.

O Meritíssimo Juiz do Tribunal Administrativo por doura sentença que se encontra a fls. 197 a 203 dos presentes autos julgou o recurso contencioso procedente com a consequente anulação do acto recorrido.

Inconformado com a dita sentença, o Director dos Serviços para os Assuntos Laborais interpôs o presente recurso jurisdicional.

2.

(i)

Através do acto administrativo recorrido foi aplicada ao Recorrente contencioso uma multa de cinco mil patacas, por se ter considerado que o mesmo prestou trabalho na RAEM sem que estivesse autorizado a aqui permanecer na qualidade de trabalhador, enquadrando-se, portanto, no entender da Administração, na previsão da alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 21/2009 (Lei da contratação de trabalhadores não residentes).

Na doura sentença recorrida, se bem a interpretamos, o Meritíssimo Juiz a quo, no essencial, considerou que o trabalho prestado em Macau por não residentes que caia na previsão do n.º 3 do artigo 1.º da referida Lei, como sucedeu com o Recorrido, estará excluído da previsão da alínea 1) do n.º 5 do respectivo artigo 32.º, e por isso anulou o acto recorrido.

No presente recurso jurisdicional, a Recorrente, no essencial, sustenta o entendimento de que, comprovando-se que um não residente prestou actividade laboral na RAEM sem possuir a devida autorização de trabalho, tal comportamento enquadra-se na norma punitiva da alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 21/2009, pelo que, tendo o Recorrido, que não é residente, prestado trabalho sem possuir qualquer documento de autorização para esse efeito, incorreu na infracção administrativa ali tipificada.

(ii)

(ii.1)

Em nosso modesto entendimento, a douda decisão recorrida não merece reparo. Muito brevemente, pelo seguinte.

De acordo com o disposto na alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 21/2009, é punido com multa de \$5 000,00 (cinco mil patacas) a \$10 000,00 (dez mil patacas), sem prejuízo de outras medidas que ao caso couberem, o não residente que preste trabalho na RAEM sem que esteja autorizado a aqui permanecer na qualidade de trabalhador.

Salvo o devido respeito, a interpretação da norma seguida pela Administração, quer no procedimento quer agora em sede jurisdicional, desconsidera a distinção que a própria Lei n.º 21/2009 estabelece no seu artigo 1.º, entre: (**α**) as situações de não residentes que exercem uma actividade profissional na RAEM ao abrigo de um contrato de trabalho celebrado com um dos empregadores mencionados no artigo 5.º e que são os «trabalhadores não residentes» (artigo 1.º, n.º 2 da Lei n.º 21/2009) e (**β**) as situações de não residentes que prestam trabalho na RAEM ao abrigo de um contrato de prestação de serviços ou na qualidade de trabalhadores de entidade não incluída no artigo 5.º (artigo 1.º, n.º 3 da Lei n.º 21/2009).

Ora, como resulta do n.º 1 do artigo 4.º da referida lei, só em relação aos trabalhadores não residentes, isto é, àqueles que se enquadram no n.º 2 do artigo 1.º da Lei n.º 21/2009, é que é necessária a autorização de permanência na Região na qualidade de trabalhadores para aqui poderem trabalhar. Onde, os não residentes que, apesar de prestarem trabalho na RAEM, se enquadrem no n.º 3 do artigo 1.º da mencionada lei, não carecerem de autorização de permanência na RAEM como trabalhadores, em razão, justamente, do carácter accidental, ocasional, esporádico, temporário da actividade laboral por eles desenvolvida, desenquadrada, portanto, de um contrato de trabalho com uma das entidades referidas no artigo 5.º da Lei n.º 21/2009.

Importa acentuar, neste contexto, que o n.º 3 do artigo 1.º não abrange apenas o trabalho prestado por aqueles que se desloquem ocasionalmente à RAEM, a convite de uma entidade local, para participar em actividades religiosas, desportivas, académicas, culturais ou artísticas, ainda que remuneradas. É o que resulta da utilização do advérbio «nomeadamente».

Portanto, resultando da alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 21/2009, que a sanção administrativa aí prevista se aplica ao não residente que preste trabalho na RAEM sem que esteja autorizado a aqui permanecer na qualidade de trabalhador, parece-nos relativamente linear que estarão excluídos do âmbito da previsão da referida norma os não residentes que, apesar de aqui prestarem uma actividade laboral, não carecem de autorização para aqui permanecer na qualidade de trabalhadores, nos termos permitidos pelo n.º 3 do artigo 1.º da Lei n.º 21/2009.

Deste modo, à luz das mais elementares regras da interpretação jurídica, parece-nos incontornável a seguinte conclusão: a norma legal contida na alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da Lei 21/2009 não abrange no âmbito da sua previsão todas as situações em que um não residente, apesar de não estar autorizado a permanecer na RAEM como trabalhador, aqui presta trabalho. Nessa previsão apenas cabem as situações em que um não residente que devia dispor de autorização administrativa de permanência na RAEM como trabalhador aqui presta trabalho apesar de não ter aquela autorização.

Na verdade, o entendimento contrário, que é o da Recorrente, ou seja, o entendimento de que basta que um não residente, sem estar autorizado, preste trabalho na RAEM para incorrer na infracção prevista na alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da Lei n.º 21/2009, conduz a uma insanável contradição: por um lado, a lei, no n.º 3 do artigo 1.º da Lei n.º 21/2009, dispensaria os não residentes que prestam trabalho na RAEM ao abrigo de um contrato de prestação de serviços ou na qualidade de trabalhadores de entidade não incluída no artigo 5.º de obterem autorização de permanência na RAEM como trabalhadores; por outro lado, na norma da alínea 1) do n.º 5 do artigo 32.º da mesma Lei estaria prevista como infracção administrativa a prestação de trabalho por aqueles não residentes, uma vez que, por definição, eles não dispõem de autorização de permanência como trabalhadores.

(ii.2)

A conclusão que antecede permite-nos pois, se estamos a ver bem, sistematizar os pressupostos constitutivos da infracção administrativa em litígio. São eles os seguintes:

(α) Que ocorra uma prestação de trabalho na RAEM por parte de um não residente;

(β) Que o não residente careça de autorização de permanência na RAEM na qualidade de trabalhador não residente para efectuar aquela prestação de trabalho;

(γ) Que a prestação de trabalho tenha lugar sem que o não residente esteja autorizado a permanecer na RAEM como trabalhador.

Naturalmente, é sobre a Administração que recai o ónus da prova de todos os factos integradores de cada um dos mencionados pressupostos enquanto factos constitutivos da sua pretensão punitiva. Na verdade, o acto administrativo não corresponde a uma manifestação de um domínio de *licere* que apenas se delimite pela negativa, mas uma manifestação de um domínio de *posse* que se define pela positiva e cuja consistência cumpre sempre demonstrar (nestes termos, MÁRIO AROSO DE ALMEIDA, *Sobre as regras de distribuição do ónus material da prova no recurso contencioso de anulação de actos administrativos*, Cadernos de Justiça Administrativa, n.º 20, Março/Abril 2000, p. 46. Sobre a contraposição entre o domínio do *licere* e o domínio do *posse*, ali o

das normas que impõem deveres e proibições e estabelecem faculdades; aqui o das normas que constituem poderes, possibilidades de alteração ou conservação das situações jurídicas preexistentes, com reflexo na esfera jurídica de terceiros, cfr. ROGÉRIO GUILHERME EHRHARDT SOARES, *Interesse Público, Legalidade e Mérito*, Coimbra, 1955, pp. 36 a 41).

Ora, dos referidos pressupostos fácticos de verificação cumulativa indispensável em ordem a legitimar a actuação sancionatória da Administração, não ficou provado, tal como se decidiu na douda sentença recorrida, o segundo, ou seja, não se demonstrou que o Recorrido, que é não residente, por ter celebrado um contrato de trabalho com uma das entidades referidas no artigo 5.º da Lei n.º 21/2009, carecesse de autorização de permanência na RAEM na qualidade de trabalhador.

Pelo contrário. Como ficou consignado na douda sentença impugnada, o Recorrido «em primeiro lugar (...) é, comprovadamente, o trabalhador contratado pela XX Hearing Centre Hong Kong Ltd (...) **sem nenhuma relação contratual de trabalho com a empresa de Macau, L Limited (...)**. Em segundo, inexistente uma relação de trabalho de facto entre ele e a empresa de Macau, **uma vez que veio a Macau, por ordem da sua entidade patronal de Hong Kong no âmbito de um programa de formação dos trabalhadores locais e foi verificado a exercer trabalho apenas naquele dia (...)**» (destacados da nossa responsabilidade).

Por isso, faltando a demonstração de um dos pressupostos constitutivos da infracção administrativa imputada ao Recorrido estamos modestamente em crer que, como muito bem decidiu o Meritíssimo Juiz do Tribunal Administrativo, o acto administrativo não podia este deixar de ser anulado, nos termos em que efectivamente o foi.

3.

Face ao exposto, salvo melhor opinião, somos de parecer de que deve ser negado provimento ao presente recurso jurisdicional.

*

各助審法官已對卷宗進行檢閱。

現對案件進行審理。

二、 訴訟前提

本院對此案具有管轄權。

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，且已適當地被代理。

不存在待解決之無效、抗辯或其他先決問題。

三、 事實

原審法院認定了以下事實：

1. O Recorrente A (A) não é residente da RAEM, nem é titular de autorização para trabalhar em Macau.
2. O Recorrente tem bacharelato em Ciências Sociais e um Mestrado de Ciência em Audiologia da Universidade de Hong Kong (cfr. a fls. 48 e 50 do P.A.).
3. Desde 30/6/2018, o Recorrente exerce o cargo de audiolologista na companhia XX HEARING CENTRE HONG KONG LTD (B聽覺中心有限公司)，mediante um salário mensal de HKD\$28,000.00 (conforme o doc. junto a fls. 55 e 56 do P.A.).
4. A função exercida pelo Recorrente para a qual ele foi contratado consiste em, entre outros, dar formação e realizar controlo de qualidade dos serviços prestados pelos técnicos e estagiários com quem a sua empresa tem acordos de prestação de serviços, providenciando formação e apoio profissional (conforme o doc. junto a fls. 54 e 56 do P.A.).

5. O Recorrente é, concretamente, responsável pela organização e prestação de formação em audiologia quanto a técnicos e outros profissionais de Hong Kong, Macau, China e outros agentes da XX na região da Ásia Pacífico.
6. A sociedade L LIMITED (B (澳門) 聽覺言語中心有限公司) constituiu-se em Macau, cujo sócio maioritário é a companhia XX HEARING CENTRE HONG KONG LIMITED e que se dedica à venda dos aparelhos electrónicos e a prestação da assistência pós-venda, manutenção técnica, etc. (conforme o doc. junto a fls. 15 a 23 do P.A.).
7. De acordo com o programa de formação desenhado pela XX HEARING CENTRE HONG KONG LTD., os trabalhadores da empresa de Macau estiveram sujeitos à formação durante o período entre 29/11/2018 e 31/1/2019, a realizar nos vários sítios incluindo o estabelecimento de Macau, tendo o Recorrente sido indicado como um dos formadores (conforme o doc. junto 65 a 71 do P.A.).
8. Foi neste âmbito de formação que o ora Recorrente se deslocou a Macau em 8/1/2019.
9. Nesse mesmo dia, por volta das 15h20, o agente do CPSP, na actuação de fiscalização dirigida ao estabelecimento da L LIMITED, verificou que o Recorrente se encontrava, dentro da sala à prova de som, a proceder ao trabalho da medição e do ajustamento do aparelho vendido a uma cliente, sem presença dos trabalhadores daquela companhia (conforme o doc. junto 3 a 4v do P.A.).

10. Até então, o Recorrente tinha prestado o mesmo tipo de serviço de medição ao total de 5 clientes naquele dia (conforme o doc. junto 7 e v do P.A.).
11. Pelo despacho proferido na informação 026869/DIT/ZIZE/2019 de 19/7/2019, o Chefe do Departamento da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais decidiu aplicar ao Recorrente uma multa de MOP5,000.00 por violação do artigo 32.º, n.º 5, alínea 1) da Lei n.º 21/2009 (cfr. a fls. 89 a 93 do P.A.).
12. Desse despacho o Recorrente recorreu hierarquicamente para a Entidade recorrida, que pelo despacho datado de 13/11/2019, exarado na informação 042604/DEI/DJE/2019, indeferiu o recurso hierárquico interposto (cfr. a fls. 115 a 120 do P.A.).
13. Em 17/1/2020, o ora Recorrente apresentou o presente recurso contencioso.

四、 法律適用

司法上訴是針對被訴實體依據第21/2009號法律第32條第5款（1）項所作出的處罰決定而提起。

透過被上訴判決，原審法院決定撤銷被訴決定，其主要理據如下：

- 第17/2004號行政法規第4條第1款第1項基於第21/2009號法律第43條第3項，以及同一法律第1條第3款的規定，應視作已被廢止；

- 由於司法上訴人實際受僱於「B(香港)聽覺中心有限公司」(以下簡稱“香港B”),故其與「澳門B」之間並不存在法律上的勞動合同關係,且兩者之間亦不存在事實上的勞動關係;

- 第21/2009號法律第32條第5款第1項所規定的處罰,僅適用於那些未獲許可以同一法律第5條所列僱主之外地僱員在澳門特別行政區提供工作。

被訴實體不服上述決定並提出上訴。為此,其提交了上訴理由陳述,簡要而言,其提出了以下理據:

- 被訴實體質疑,是否只要安排非本地居民工作的僱主不屬第21/2009號法律第5條所指的任一僱主,那麼必然不屬該法律第32條第5款第1項所規定違法行為的情況;

- 司法上訴人當日的工作並非屬於第17/2004號行政法規第4條第1款第1項所指提供技術指導的例外情況;

- 案中已有足夠的證據證明司法上訴人在沒有持有任何合法在澳門工作許可的文件下,為「澳門B」提供工作,該行為已構成第21/2009號法律第32條第5款第1項所指的違法行為。

*

本院現分析以上問題並對上訴進行審理。

第21/2009號法律第1條規定:

第一條

標的及範圍

一、本法律訂定聘用外地僱員在澳門特別行政區提供工作的一般制度。

二、為適用本法律的規定，外地僱員是指在澳門特別行政區沒有居留權，但獲許可按照與第五條所指任一僱主簽訂的勞動合同而在澳門特別行政區臨時從事職業活動的人。

三、本法律的規定不適用於由非本地居民透過提供服務合同或以第五條以外實體僱員的身份在澳門特別行政區提供的工作，尤其是指應本地實體的邀請，偶然前來澳門特別行政區參與宗教、體育、學術、文化或藝術活動，即使有報酬亦然。

該法律第5條第1款則規定：

第五條

僱主

一、下列者可獲許可聘用外地僱員：

- (一) 澳門特別行政區居民；
- (二) 住所或場所設於澳門特別行政區的法人；
- (三) 在澳門特別行政區設有商業或工業場所的非本地居民。

而該法律第32條第5款第1項則規定：

五、在不影響其他倘適用的措施下，非本地居民作出下列行為，處罰款\$5,000.00（澳門幣五千元）至\$10,000.00（澳門幣一萬元）：

（一）未獲許可以僱員身份在澳門特別行政區逗留而在澳門特別行政區提供工作；

（二）獲許可以僱員身份在澳門特別行政區逗留，但向非獲許可為其工作的僱主提供工作。

此外，該法律第43條第3款規定：廢止：（三）第17/2004號行政法規中與本法律相抵觸的內容；

至於第17/2004號行政法規第1條、第2條以及第4條則規定：

第一條

標的

本行政法規規定禁止非法接受或提供工作，以及訂定相關的處罰制度。

第二條

適用範圍

為適用本行政法規的規定，下列者視為非法工作：

（一）非居民在未持有為他人進行活動所需的許可下從事活動，即使無報酬者亦然；

（二）非居民雖持有為他人工作所需的許可，但為並非申請聘用該非居民的實體服務，即使有報酬或無報酬者亦然；

（三）除（二）項所指的情況外，非居民雖持有為他人工作所需的許可，但在不遵守相關許可批示強制規定的其他聘用條件下從事活動；

（四）非居民在不遵守下條所定的條件下為自身的利益從事活動。

第四條

例外情況

一、除法律另有規定外，非居民在下列情況下工作，不適用本行政法規第二條（一）項的規定：

（一）住所設於澳門特別行政區以外的企業與住所設於澳門特別行政區的自然人或法人協定進行指定及偶然性的工程或服務時，尤其是需僱用澳門特別行政區以外的僱員提供指導性、技術性、品質監控或業務稽核的服務；

（二）住所設於澳門特別行政區的自然人或法人邀請非居民從事宗教、體育、學術、文化交流及藝術活動。

二、在第一款規定的例外情況下，非居民為提供工作或服務而逗留的最長期限為每六個月內連續或間斷四十五日。

三、上款所指的六個月期間由非居民合法進入澳門特別行政區之日起計。

四、在第一款（一）項規定的情況下，必須存有非居民實際提供服務的日期記錄，並在下款所指的稽查實體要求時出示。

五、勞工暨就業局、治安警察局或海關如認為非居民所從事的活動不符合第一款所指的情況，應立即通知該非居民提供服務的澳門特別行政區的自然人或法人，該自然人或法人在獲悉通知後應立即終止該非居民的活動。

*

首先須予以分析的，是第21/2009號法律第1條第3款與第17/2004號行政法規第4條第1款第1項之間的關係。

第21/2009號法律訂定了聘用外地僱員在澳門特別行政區提供工作的一般制度。從上述法律第2條所定下的一般原則可見，聘用外地僱員具有補充性及臨時性，其須有當局的預先許可，且有關聘用須確保本地僱員優先就業。簡言之，上述法律是就外地僱員的聘用及與之相關的事宜訂定了一般原則、訂定了哪些工作內容必須受制於該法律的預先許可程序、僱主的責任與義務，以及進行非法工作所須承擔的法律責任及處罰機制等。

至於第17/2004號行政法規則規範與禁止非法接受或提供工作相關的事宜，並訂定相應的罰則。

上述所提及的法律及行政法規欲規範的事宜不完全等同，當中部份內容有可能存在重疊，而第21/2009號法律第43條第3項的廢止性規定亦表明，該法律廢止第17/2004號行政法規中與其相抵觸的內容。

分析第21/2009號法律第1條第3款之規定，其旨在將那些擬在澳門特別行政區提供工作，但無須預先取得當局許可的情況排除於該法的適用範圍之外。根據有關規定，當涉及“由非本地居民透過提供服務合同”，又或“由非本地居民以第五條以外實體僱員的身份”所提供的工作，“尤其是指應本地實體的邀請，偶然前來澳門特區參與宗教、體育、學術、文化或藝術活動，即使有報酬亦然”時，該法將不適用於有關情況。

本院認為，儘管條文使用了“尤其”二字，然而，不應將立法者的意圖解讀為任何“宗教、體育、學術、文化或藝術活動”以外的其他活動同樣是包含在該條文所欲包含的範圍之內。正確的解讀應為，只有“宗教、體育、學術、文化或藝術活動”，以及其他性質上類同，且同樣符合第21/2009號法律第1條第3款立法理由及目的之其他活動，方有可能跌入該條文的適用範圍之內。若不如此理解，而將“尤其”二字延伸至其他日常行業或活動，將有可能發生第21/2009號法律第5條之外的外地實體，指派其員工偶然前來澳門提供工作，而有關工作卻無須事前獲得許可，後果是將整部第21/2009號法律欲透過第2條落實的一般原則落空。

一旦發現某一非本地居民在澳門特別行政區提供與“宗教、體育、學術、文化或藝術活動”無關(僅作為例子，試想，在各類日常行業或活動中被發現的一名非本地居民，其聲稱正提供技術指導)的“工作”，由於有關狀況不屬於第21/2009號法律第1條第3款所例外，有關行為是否受到法律的處罰，須接受第17/2004號行政法規第4條第1款至第3款的檢驗。

在上述情況中，有關“工作”儘管不屬於“宗教、體育、學術、文化或藝術活動”或與之性質類同的活動，然而，倘其屬於第17/2004號行政法規第4條第1款第1項所指之情況(即：“住所設於澳門特別行政區以外的企業與住所設於澳門特別行政區的自然人或法人協定進行指定及偶然性的工程或服務時，尤其是需僱用澳門特別行政區以外的僱員提供指導性、技術性、品質監控或業務稽核的服務”)，且不超過同一條文第2款及第3款所指的期限，則有關情況不視作非法提供工作。

以上分析表明，第21/2009號法律第1條第3款與第17/2004號行政法規第4條第1款第1項所規範的對象及功能並不相同(就該兩項規範的適用前提，見終審法院2020年6月10日在第14/2020號卷宗合議庭裁判)。即使第21/2009號法律的制定後於第17/2004號行政法規，但在性質上，此一行政法規的第4條第1款至第3款具有補充及具體執行第21/2009號法律的價值。

本案中，獲證事實表明：

- 司法上訴人A並非澳門特別行政區居民，亦未持有在澳門工作的許可；

- 於2019年1月8日下午約3時20分，治安警察局人員在對「澳門B」進行巡查時，發現司法上訴人正在測聽室內獨自為一名客人進行檢查助聽器之工作，而當時，該公司的其他員工並不在場。此外，司法上訴人亦於當天分別為五名客人進行了聽力檢測及助聽器檢查之工作。

從行政卷宗所載由治安警察局製作的實況筆錄可見，司法上訴人承認其得悉「澳門B」人手不足，故在其負責人C安排的情況下於案發當日前往上述公司協助為客人進行聽力檢測及助聽器檢查之工作。此外，司法上訴人亦表示負責人C是清楚知悉其本人為香港居民，且沒有任何可在本澳合法工作之許可。

另一方面，在被訴行為當中，被訴實體亦表示司法上訴人在治安警察局詢問筆錄中表示其是得悉「澳門B」人手不足，並按「澳門B」及「香港B」負責人C指示來澳為「澳門B」的顧客進行聽力檢測及助聽器檢查。

上引事實情狀是否屬於第21/2009號法律第1條第3款所規定的例外情況？

案中所涉的“工作”(司法上訴人為客人進行助聽器檢查工作)的受益對象是「澳門B」。該公司一方面屬於第21/2009號法律第5條所包含的主體，另一方面本案事實亦未顯示司法上訴人與「澳門B」之間又或該澳門公司與香港公司之間存在提供服務合同，而相關活動亦非第21/2009號法律第1條第3款所指的“宗教、體育、學術、文化或藝術活動”或與之性質類同的活動。

基於此，在第21/2009號法律的框架下，「澳門B」接受了非本地居民，即司法上訴人所提供的工作，亦同樣地，司法上訴人應負責人C的要求，在澳門特別行政區以僱員身份向「澳門B」提供工作，其須預先獲得許可，否則，並在有關工作不屬第17/2004號行政法規第4條第1款所規定的例外情況時，司法上訴人將須受同一法律第32條第2款第1項的處罰。

一如本中級法院2020年4月23日在第173/2019號上訴案的合議庭裁判中指出：

“Prevê o a al. 1) do nº 5 do artº 32º da Lei nº 21/2009 que:

“...

5. É punido com multa de \$5 000,00 (cinco mil patacas) a \$10 000,00 (dez mil patacas), sem prejuízo de outras medidas que ao caso couberem, o não residente que:

1) Preste trabalho na RAEM sem que esteja autorizado a aqui permanecer na qualidade de trabalhador;

...”

Em princípio, a supra punição administrativa pressupõe a existência duma relação laboral estabelecida com a entidade de Macau, mas não necessariamente.

Vejamos.

Em primeiro lugar, o infractor pode ser um trabalhador por conta própria, daí que não tem qualquer entidade patronal.

Por outro lado, também pode acontecer casos em que duas sociedades com personalidades distintas mas interligadas ou até pertencentes ao mesmo grupo empresarial, sendo que a sociedade fora de Macau manda um trabalhador seu, não residente de Macau, para trabalhar na sociedade de Macau.

Neste caso, embora o trabalhador não tenha qualquer relação laboral com a sociedade de Macau, não deixa de estar abrangido pela al. 1) do nº 5 do artº 32º da Lei 21/2009.

Para nós, e salvo o devido respeito por opinião contrária, entendemos que o que o legislador sanciona através da referida norma é quem trabalhar ilegalmente em Macau, independentemente da sua forma.”

本案例中，由於司法上訴人與涉案澳門公司之間建立了事實上的勞動關係，而涉案澳門公司接受由外地僱員所提供的工作並從中受益，此一行為並不為法律所容許。(就此，見上引終審法院的合議庭裁判)。

司法上訴人所提供的工作並不屬於第17/2004號行政法規第4條第1款所規定的例外情況。按照有關規定，相關的工作須屬於技術性、品質監控或與業務稽核有關，惟本案例中，司法上訴人被發現其所提供的工作包括協助為客人進行聽力檢測及助聽器檢查，這已超出單純的培訓及指導。

作為補充，載於卷宗第179至189頁的判決(中級法院2023年3月7日在第549/2022號卷宗的合議庭裁判)顯示，涉案澳門公司的兩名負責人根據第6/2004號法律第16條之規定，亦已被判罰。

基於上述理由，須裁定上訴理由成立。

五、 決定

綜上所述，本院合議庭裁定上訴人/被訴實體上訴理由成立，繼而廢止原審法院的被上訴裁決，並維持被訴行為的效力。

兩審的訴訟費用均由司法上訴人/被上訴人承擔，其中，一審的司法費用訂為4個計算單位，而上訴審的司法費用定為5個計算單位。

依法登錄本裁判並作出通知。

澳門特別行政區，2025年11月20日

盛銳敏

(裁判書製作人)

馮文莊

(第一助審法官)

蔡武彬

(第二助審法官)

鄧澳華

(主任檢察官)