

上訴案件編號：595/2009

合議庭裁判日期：二零一一年五月十二日

主題：

債權時效

薪酬

定期重新作出的給付

減薪

年假

解僱補償

裁判書內容摘要：

- 一、工作報酬不應定性為「定期重新作出之給付」。
- 二、勞動法沒有就工作報酬的時效作特別的規定，故應適用《民法典》內的一般規定，即一九六六年《民法典》第三百零九條規定的二十年或一九九九年澳門《民法典》第三百零二條規定的十五年。
- 三、被告「沒有向原告提供每年六天年假」這一表述，並不完全等於24/89/M 號法令第二十四條所要求的「僱主阻止工作者享受年假」。事實上一審沒有認定任何能顯示出原告因被告阻止而未能享受年假的事實。故本案不適用第二十四條規定的補償算式。

裁判書製作法官

賴健雄

澳門特別行政區中級法院
民事及行政庭
民事訴訟上訴卷宗第 595/2009 號
合議庭裁判

一、序

A，身份資料已載於卷宗，向初級法院以勞動訴訟程序起訴包括 B 在內的三名被告，請求法院判處彼等以連帶責任方式向其支付共 MOP755,732 的勞動關係產生的債務。案件獲法院受理和審理後，初級法院第一民事法庭作出如下的判決：

1. 概述

原告 A，澳門居民，針對 B、C 物業管理有限公司及 D 地產置業有限公司提起普通勞動訴訟宣告程序，請求判處彼等被告以連帶責任給前者支付：

- a) 所欠之薪金，包括 2005 年的雙薪；
- b) 年假補償；
- c) 解僱之預先通知金；以及
- d) 解僱補償。

原告主張自 1994 年 4 月 1 日至 2005 年 12 月 8 日與第一被告維持勞資關係，但被告每月向其發放的薪金少於當初所商議的金額，並主張被告沒有讓原告享受年假日，以及當被通知獲解僱後被告沒有向其支付解僱之預先通知金和解僱補償；至於第二及第三被告，原告主張她們承擔了第一被告應有的法律責任。

法庭已適時將卷宗送往檢察院以便進行試行調解程序，但調解不成功（見卷宗第 105 頁）。

法庭依法對彼等被告作出傳喚，他們亦適時作出答辯，有關

答辯狀載於卷宗第 172 至 184 頁。

隨後，在對事實事宜作出篩選後，法庭依法定程序進行了辯論及審判之聽證。

*

2. 依據

經進行辯論及審判之聽證後，以下為被法庭認定的事實（由於被告提交的書狀以葡文撰寫，為免翻譯本異於原文，本人將按原文列出事實事宜）：

第一被告至少由 1994 年起為“E 地產置業發展公司”（羅馬拼音為：“E Tei Tchan Chi Ip Fat Chin Cong Si”，辦事處位於澳門 XX 街 XX 號地下 X 舖，以下簡稱“E 地產”）之持牌人，並一直經營“E 地產”至 2005 年 7 月份其結業為止。（參閱附於起訴狀的文件 1）（A）

第一被告由 1996 年至現在一直為第二被告之股東及行政管理機關成員。（參閱附於起訴狀的文件 2）（B）

第一被告由 2000 年至現在一直為第三被告之股東及行政管理機關成員。（參閱附於起訴狀的文件 3）（C）

“E 地產”、第二被告及第三被告之註冊辦事處地址均位於澳門 XX 街 X 號地下（以下簡稱“辦事處”）。（D）

原告於 1994 年 3 月經與第一被告面試後，獲第一被告聘請。（E）

當時，原告僅與第一被告有一口頭勞動協議（以下簡稱“該協議”），根據“該協議”，原告與第一被告同意於 1994 年 4 月份起向後者提供勞動。（F）

雙方協定，原告須在第一被告的安排下遵循第一被告指示於 1994 年 4 月同時在“E 地產”負責售樓以及在由 F 建築置業有限公司（公司地址設於澳門 XX 街 XX 號地下 X 舖，在澳門商業及動產登記局登記編號：XX，以下簡稱“F 建築”）負責興建之建築地盤內擔任地盤管工，報酬由第一被告負責支付，每月為\$9,000 澳門元加\$4,000 港元。（3）及 4）

由 1994 年 4 月 1 日至 12 月 31 日，第一被告給予原告每月的工作報酬為\$9,000 澳門元加\$4,000 港元。（5）

由 1995 年 1 月至 12 月，原告每月的工作報酬，實收為\$14,012 港元。(7)、8) 及 9))

1996 年 1 月至 12 月，原告之工作報酬，實收為\$14,212 港元。
(10))

第二被告公司於 1996 年 5 月設立，第一被告在其與原告的勞動關係未終止的情況下，要求原告同時兼任第二被告的主管。
(11))

原告按照第一被告的指示，於 1996 年 5 月份起同時兼任第二被告之主管。(12))

1997 年 1 月至 2004 年 9 月 30 日，原告獲支付之工作報酬，僅為\$9,612 港元。(13))

第三被告公司於 2000 年 3 月設立。(14))

2004 年 10 月至 12 月 31 日，原告之工作報酬，實收為\$6,000 澳門元加\$5,000 港元。(16))

2005 年 1 月至 2 月，原告之工作報酬，實收為\$6,000 澳門元加\$5,000 港元。(17))

2005 年 3 月至 10 月，原告之工作報酬為\$11,260 澳門元。(18))

2005 年 11 月原告之工作報酬為\$3,720 澳門元。(19))

2005 年 12 月 1 日至 8 日，原告之工作報酬為\$2,604 澳門元。
(20))

由 1994 年 4 月至 2004 年 12 月期間，第一被告是原告之真正僱主。(21))

於上述期間，原告的工作安排實際上是聽從第一被告之命令，且受第一被告之指示前往“E 地產”及第二被告從事工作。(22))

第一被告由 1994 年至 2004 年期間沒有向原告提供每年 6 天年假。(23))

第二被告於 2005 年並沒有按比例支付原告原有之雙糧。(24))

第二被告單方終止與原告之工作關係時，並沒有提前 15 日通知原告。(25))

第二及第三被告已同意承擔原告在第一被告工作期間（由 1994 年 4 月至 2004 年 12 月）所享有之全部勞動權益。(26))

No mês de Janeiro de 1997, o A. recebeu a quantia de

HKD\$19,224 correspondente à soma da remuneração devida pelo mês de Janeiro, no montante de HKD\$9,612 acrescida da quantia de HKD\$9,612, a título de subsídio de Natal, proporcional ao trabalho prestado no ano de 1996. (33°)

No que respeita ao subsídio de Natal pelo trabalho prestado no ano de 2004, o A. recebeu as quantias de HKD\$5,000 e de MOP\$6,000. (38°)

O A. foi contratado para trabalhar para a 3ª R. em Janeiro de 2005. (39°)

Como contrapartida dos seus serviços foi acordado o pagamento de uma remuneração mensal no montante de HKD\$5,000, que aquela sociedade suportava. (40°)

O A. em Março de 2005 cessou a sua relação laboral com a 3ª R. (41°)

Durante os meses de Janeiro e Fevereiro de 2005, o A. trabalhou também para a 2ª R. auferindo a remuneração mensal de MOP\$6,000. (42°)

Nos meses de Janeiro e Fevereiro de 2005, o A. recebeu da 2ª e 3ª RR. a remuneração de MOP\$6,000 e HKD\$5,000, respectivamente. (43°)

A 2ª R. assumiu o pagamento da remuneração mensal de MOP\$11,260 a partir de Março de 2005. (44°)

A partir de Novembro de 2005, o A. começou a faltar sucessivamente e sem qualquer motivo ao trabalho e bem assim, a trabalhar menos horas por dia. (45°)

O A. foi despedido pela 2ª R., com efeitos a partir de 8 de Dezembro de 2005. (46°)

*

現須就上述事實事宜適用法律規範。

本案重點在於解決下述問題：

A) 債權是否因完成時效而消滅；

B) 被告可否擅自裁減原告的薪金；

- C) 被告是否有合理理由解僱原告；
- D) 原告可享有年假日的補償；及
- E) 法定補償的計算。

*

A) 澳門《民法典》第 1079 條第 1 款規定“勞動合同，係指一人透過收取回報而負有義務在他人之權威及領導下向其提供智力或勞力活動之合同”。

上述規定與 1966 年《民法典》第 1152 條的規定完全一致，而 1966 年《民法典》是原告和被告設立合同關係時生效的法律。

根據上述規定，勞動合同由以下三個要素構成：

1. 勞動者提供智力或體力活動；
2. 勞動回報；及
3. 勞動者與僱主之間的法律從屬關係地位。

首先，勞動合同的一方為勞動者，其有義務提供或開展合同雙方協定的活動，既可以是體力活動，也可以是智力活動。勞動者按僱主的安排及領導提供勞動即可，至於勞動是否能達到預期的結果並不重要，這一點有別於提供勞務合同。

另一方面，報酬是勞動者付出勞動，交換得來的回報，通常以貨幣形式支付；報酬是勞動合同中最根本的構成要素，沒有報酬便稱不上為勞動合同，而報酬可以固定、非固定或一部分固定另一部分非固定的方式作出支付。

最後，勞動合同雙方具有從屬關係地位，僱主制定一系列命令、指引或規則等，而勞動者在工作中必須服從僱主的領導。

由此可見，我們可以肯定原告及被告所訂立的合同關係屬於一典型的個人勞動合同關係，因而適用於 1989 年 4 月 3 日生效的第 24/89/M 號法令 — 《勞資關係法律制度》的相關規定。

被告在答辯時主張原告提出的部分債權（關於被扣減的薪金）已因完成時效而消滅。

原告就被告的主張沒有發表意見。

現本人須就有關問題作出裁判。

澳門《勞動訴訟法典》第 27 條第 3 款規定時效期間因向被告作出試行調解的通知而中斷。

根據 1966 年《民法典》第 309 條的規定，時效的一般期間為二十年，但如涉及“定期重新作出之給付”，則時效期間僅為五年（見澳門《民法典》第 303 條 f）項，相等於 1966 年《民法典》第 310 條 g）項）。

被告所主張的部分債權已因完成時效而消滅的抗辯涉及欠薪的事宜，而薪金則屬於每月由僱主向其僱員定期發放的給付，因此，有關債權符合“定期重新作出之給付”的定義，依法時效期間只得五年。

至於應從何時開始計算時效的問題，根據澳門《民法典》第 299 條第 1 款（相等於 1966 年《民法典》第 306 條）的規定，時效期間應自權利得以行使時開始進行，換言之，應自每項債權到期時起開始計算時效期間。

此乃中級法院主流的司法見解。

被告於 2008 年 2 月 14 日接獲由檢察院發出進行試行調解的通知（見卷宗第 84 及 85 頁），即是說有關債權的時效期間於當日中斷。

由於時效期間為五年，因此本人認為於 2003 年 2 月 14 日前的債權方可視為因完成時效而消滅，在此予以駁回原告對被告提出的由 1994 年 4 月 1 日至 2003 年 2 月 13 日期間關於薪金被扣減的債權。

*

B) 關於第一被告擅自裁減原告薪金的問題，事實證明原告於 1994 年 4 月份起獲第一被告聘用為其員工，每月薪金為\$9,000 澳門元及\$4,000 港元，但被告一直沒有履行其責任向原告發放足夠薪金。由於 2003 年 2 月 14 日前的債權已因完成時效而消滅，因此只可針對由 2003 年 2 月 14 日至 2004 年 12 月 31 日（與第一被告終止勞動關係之日）期間的欠薪問題作出審理。

於 1989 年 4 月 3 日生效的第 24/89/M 號法令 —《勞資關係法律制度》— 第 9 條第 1 款 D) 項規定“僱主係被禁止減低工作者的報酬，但獲得工作者的同意且經取得勞工事務室的同意後除外”。

在本案中，原告在 2003 年 2 月 14 日至 2004 年 9 月 30 日期

間每月只收取了\$9,612 港元，而由 2004 年 10 月至 2004 年 12 月 31 日（與第一被告終止勞動關係之日）每月亦只收取了\$6,000 澳門元及\$5,000 港元，但沒有資料顯示原告曾同意第一被告削減其薪金，因此第一被告有義務給原告返還被前者擅自裁減的薪金。

另外，事實亦證明原告在與第二被告維持勞動關係期間（由 2005 年 1 月至 2005 年 12 月 8 日），曾經在 2005 年 11 月只向原告發放了\$3,720 澳門元的薪金，因此第二被告有義務給原告返還被擅自裁減的薪金。

*

C) 本案的另一問題在於分析第二被告是否有合理理由的情況下解僱原告，如是者則原告並無權要求第二被告支付解僱之預先通知金以及解僱補償；相反，如第二被告在沒有合理理由的情況下解僱原告則必須依法承擔補償責任。

在本個案中，原告被解僱的主要理由是指其長期無理缺勤及每天上班時間不足。

澳門《勞資關係法律制度》第 43 條第 1 及第 2 款規定“一、倘有充份理由，任何一方得終止工作關係，但並無賠償的支付。二、一般而言，任何事實或嚴重情況導致根本不可能維持工作關係者，便構成充份理由。”

我們先看被告主張原告長期無理缺勤及每天上班時間不足的行爲可否構成解僱原告的合理理由。

根據卷宗所載的資料，由於原告無理缺勤及每天上班時間不足的情況僅始於 2005 年 11 月，期間沒有資料顯示該被告曾經向其作出勸誡，直至被第二被告解僱相隔只有一個月，故此本人認為單憑該等事實不足以構成導致根本不可能維持工作關係的嚴重事實或狀況。

基於此，本人認為原告的行爲不構成解僱的合理理由。

正因如此，第二被告在無合理理由的情況下解僱原告，須承擔以下法律責任：

1. 根據澳門《勞資關係法律制度》第 47 條第 2 款的規定，倘僱主主動提出解約，須預先 15 天通知僱員，否則須對後者補

償相等於 15 天的工資；

2. 另外，《勞資關係法律制度》第 47 條第 4 款及 48 條規定，倘僱主在解僱僱員時所主張的合理理由被裁定為不成立，則須向員工支付解僱補償，而金額相等於一般解僱補償的兩倍。

*

D) 就年假方面，於 1989 年 4 月 3 日頒布的《勞資關係法律制度》第 21、22 及 24 條作出以下規定：

第 21 條規定：

“一、在每一平常年，工作者有權享受六個工作日的有薪假期。

二、倘工作關係的時間少於十二個月但多過三個月時，工作者有權享受的每年假期係按工作關係的時間比例計算，每月或不足一月享受半日。

三、為上款的效力起見，以翌月之同日午夜十二時被視為滿一個月；但倘翌月並無相同之日時，則以當月份之最後一日為準。”

第 22 條規定：

“一、每一工作者每年所享受的連續或間斷假期，將按機構活動需求，並在至少三十天預先期由僱主訂定之。

二、倘工作者在工作關係結束時，仍未享受有關每年假期者，將獲取相當於該假期的工資。”

第 24 條規定：

“阻止工作者享受年假之僱主，將以賠償名義給與工作者相當於不能享受假期時間之三倍報酬。”

在本案中，證明原告自與第一被告建立勞動關係後一直沒有向前者提供每年六天有薪年假，原因不詳，故此不適用《勞資關係法律制度》第 24 條的規定，即是說原告無權收取三倍平常工資的補償，而是只可按《勞資關係法律制度》第 21 條的規定，收取每年六天並以一倍平常工資計算的補償。

*

E) 解決了上述問題後，現在是適當時候計算原告應收之補償。

I) 原告被削減的薪金數目

如上所述，原告在 2003 年 2 月 14 日至 2004 年 9 月 30 日期間每月只收取了\$9,612 港元，而由 2004 年 10 月至 2004 年 12 月 31 日（與第一被告終止勞動關係之日）每月亦只收取了\$6,000 澳門元及\$5,000 港元，因此第一被告有義務給原告返還被削減且屬於原告的薪金。

另外，原告在 2005 年 11 月份亦只收取了\$3,720 澳門元，因此第二被告有義務給原告返還被削減且屬於原告的薪金。

計算方式如下：

1. 由 2003 年 2 月 14 日至 2004 年 9 月 30 日期間（共 19 個月 15 日）

* 應付薪金為\$9,000 澳門元及\$4,000 港元，總和相等於\$13,126 澳門元（\$9,000 澳門元+\$4,000 港元 x1.0315）

* 第一被告只付了\$9,612 港元，相等於\$9,915 澳門元

* 每月還欠\$13,126 澳門元-\$9,915 澳門元 — \$3,211 澳門元

* 上述期間共欠款項\$3,211 澳門元 / 28 x 15 日 + \$3,211 澳門元 x 19 個月 — \$62,729.20 澳門元

*

2. 由 2004 年 10 月至 2004 年 12 月 31 日期間（共 2 個月）

* 應付薪金為\$9,000 澳門元及\$4,000 港元，總和相等於\$13,126 澳門元（\$9,000 澳門元+\$4,000 港元 x1.0315）

* 第一被告只付了\$6,000 澳門元及\$5,000 港元，總和相等於\$11,157.50 澳門元（\$6,000 澳門元+\$5,000 港元 x1.0315）

* 每月還欠\$13,126 澳門元-\$11,157.50 澳門元 — \$1,968.50 澳門元

* 上述期間共欠款項\$1,968.50 澳門元 x 2 個月 — \$3,937 澳門元

*

3. 2005 年 11 月（部分欠款）

* 應付薪金為\$11,260 澳門元

* 第二被告只付了\$3,720 澳門元

* 還欠\$11,260 澳門元-\$3,720 澳門元 — \$7,540 澳門元

→ 三筆欠款合共\$74,206.20 澳門元。

*

II) 年假補償

如上所言，原告每年可獲得六天以一倍平常工資計算的補償，
計算方式如下：

年份	已到期但未享受的 年假日數	每月的平均日薪 (澳門元)	補償金 (澳門元)
1994 (4月1日至 12月31日)	4.5	$\$13,126/30=\437.5	\$1,968.80
1995	6	$\text{HK}\$14,012 \times 1.0315/30=\481.80	\$2,890.80
1996	6	$\text{HK}\$14,212 \times 1.0315/30=\488.70	\$2,932.20
1997	6	$\$13,126/30=\437.5	\$2,625
1998	6	$\$13,126/30=\437.5	\$2,625
1999	6	$\$13,126/30=\437.5	\$2,625
2000	6	$\$13,126/30=\437.5	\$2,625
2001	6	$\$13,126/30=\437.5	\$2,625
2002	6	$\$13,126/30=\437.5	\$2,625
2003	6	$\$13,126/30=\437.5	\$2,625
2004	6	$\$13,126/30=\437.5	\$2,625

→ 年假日工作的總補償金為\$28,791.80 澳門元。

*

III) 雙薪

事實證明原告自 2005 年起與第二及第三被告建立勞動關係
(與後者的關係只維持了兩個月)，並由 2005 年 3 月開始，第二
被告向原告發放的薪金每月改為\$11,260 澳門元。

由於原告至今還沒有收取該年的雙薪，因此有權向第二被告
追討\$11,260 澳門元。

*

IV) 解僱之預先通知金

事實證明第二被告是在沒有合理理由的情況下解僱原告，因

此根據澳門《勞資關係法律制度》第 47 條第 2 款的規定，須預先向原告發出預先解僱通知，否則須對後者補償相等於 15 天的工資。

由於第二被告主張以合理理由解僱原告，但不被接納，因此須向原告提供相等於 15 天的工資補償共\$5,630 澳門元。

*

V) 解僱補償

另外，根據《勞資關係法律制度》第 47 條第 4 款及 48 條規定，倘僱主在解僱僱員時所主張的合理理由被裁定為不成立，則須向員工支付解僱補償，而金額相等於一般解僱補償的兩倍。

原告與第二被告的勞動關係只維持了約一年期間，依照《勞資關係法律制度》第 47 條第 4 款 A 項的規定，前者在被解僱時應可收取相等於 7 天的工資，但由於第二被告所主張的合理理由被裁定為不成立，因此須向原告作出相等於 14 天的解僱補償，金額為\$5,254.70 澳門元。

至於原告與其他被告是基於甚麼原因而終止有關勞動關係，由於沒有充份資料允許對問題作出審理，因此與其他被告有關的解僱補償在此將不作考慮。

*

最後，由於事實證明第二及第三被告已同意承擔原告在第一被告工作期間所享有的全部勞動權益，關於後者的法律責任，三名被告須承擔連帶責任。

*

1. 決定

綜上所述，本人裁定原告 A 提起的訴訟理由部分成立，判處第一被告 B、第二被告 C 物業管理有限公司及第三被告 D 地產置業有限公司須以連帶責任向原告支付**\$95,458** 澳門元。

另外，再判處第二被告 C 東物業管理有限公司向原告支付**\$29,684.70** 澳門元。

訴訟費用由原告及被告按敗訴比例分擔。

登錄及作出通知。

原告 A 對一審判決部份不服，向本中級法院提起上訴，其上訴理由結論如下：

I.“被上訴判決” 錯誤適用澳門《民法典》第 303 條 f) 項（相當於 1966 年《民法典》第 310 條 g) 項）

1. 被上訴判決” 錯誤適用澳門《民法典》第 303 條 f) 項（相當於 1966 年《民法典》第 310 條 g) 項），而認定關於減薪債權僅適用五年時效期間。
2. 但是根據多份中級法院合議庭裁決（例如第 393/2007 號民事及勞動上訴程序合議庭裁決和第 691/2007 號民事及勞動上訴程序合議庭裁決）關於勞動債權（包括薪金債權）應適用現行《民法典》第 302 條和 1966 年《民法典》第 309 條所規定的一般時效。
3. 故此，“被上訴判決” 違反了現行《民法典》第 302 條和 1966 年《民法典》第 309 條的規定，以及現行《民法典》第 303 條 f) 項和 1966 年《民法典》第 310 條 g) 項。

II.“被上訴判決” 違反《勞資關係法律制度》第 24 條之規定

4. 根據《勞資關係法律制度》第 24 條之規定，只要證明僱主會阻止僱員享受年假，僱主就必須以三倍平常工資補償僱員之損失，並不要求任何原因。
5. 故此，就年假補償方面，應以上訴人三倍平常工資計算，而不應以一倍平常工資計算補償。
6. 故此，“被上訴判決” 違反了澳門《勞資關係法律制度》第 24 條及第 21 條之規定。

III.“被上訴判決” 違反《勞資關係法律制度》中關於減薪的規定

7. 既然“被上訴判決”（參見被上訴判決第 3 頁內既證事實第 10 點）認定上訴人之薪金最高應為港幣\$14,212.00，相等於澳門幣\$14,659.68。同時，又認為第一被告應向上訴人返還擅自裁減的薪金（參見被上訴判決第 10 頁）。
8. 故此，在計算各補償方面，應以僱員之最高工資（\$14,212 港元）去計算有關的補償，而不應以減薪後的工資去計算關於減薪和年假賠償，否則便違反了《勞資關係法律

制度》第 24、31 和 47 條之規定。

IV. 解僱補償違反《勞資關係法律制度》第 47 條規定

9. 結合既證事實第 12 點和第 46 點可知，上訴人從 1996 年 5 月至 2005 年 12 月 8 日一直在第二被告處工作。
10. 又基於既證事實第 26 點（參見被上訴判決第 4 頁），第二被告已同意承擔上訴人在第一被告工作期間（由 1994 年 4 月至 2004 年 12 月）所享有之全部勞動權益，故此無論上訴人在第二被告處工作（1996 年 5 月至 2004 年 12 月）部分期間之僱主是第一被告還是第二被告，第二被告在對上訴人作出解僱時，均應考慮 1996 年 5 月至 2004 年 12 月之工作期間（即在計算賠償時應考慮勞動關係期間為 1996 年 5 月至 2005 年 12 月 8 日）。
11. 但是被上訴判決在計算解僱賠償時僅考慮 2005 年 1 月至 12 月 8 日之期間（參見被上訴判決第 8 頁和第 13 頁），故此被上訴判決僅以上訴人與第二被告的勞動關係期間為一年（2005 年度）去計算解僱補償，違反了《勞資關係法律制度》第 47 條規定。

綜上所述，請求 中級法院法官 閣下：

裁定本上訴的理由成立，廢止和變更因上述各瑕疵而受影響的部分，並重新裁定相關補償（應更高）金額予上訴人。

三名被告對原告的上訴作出答覆，主張上訴理由應裁定不成立。

二、理由說明

綜觀上訴狀理由陳述的結論部份，上訴人就一審判決中下列的部份問題提出爭議：

- 1. 錯誤適用《民法典》第三百零三條 f 項（相當於一九六六年**

《民法典》第三百一十條 g 項）的規定；

2. 違反 24/89/M 號法令第三十一條的規定；
3. 違反 24/89/M 號法令第二十一條及第二十四條的規定；及
4. 違反 24/89/M 號法令第四十七條的規定。

以下讓我們着手逐一審議。

1. 錯誤適用《民法典》第三百零三條 f 項（相當於一九六六年《民法典》第三百一十條 g 項）的規定

根據一審法院認定的事實，原告自一九九四年四月起至二零零四年十二月期間為第一被告的僱員。此外，於二零零五年一月，原告被僱用為第三被告工作，並在該月後受取第三被告報酬，另於二零零五年一月及二月期間，原告亦為第二被告工作。最後於二零零五年十一月八日被第二被告解僱。自二零零五年三月起，第二被告一直負責支付薪酬予原告。

原告追討者是自一九九四年四月起至其被解僱的二零零五年十二月八日期間其主張被扣減的報酬、年假補償等給付。

一審法院認為該等給付當中的「報酬」屬一九六六年《民法典》第三百一十條 g 項或《民法典》第三百零三條 f 項所指的「定期重新作出的給付」，並結論其追討權利的時效為五年。

鑑於在本案中，被告於二零零八年二月十四日接獲由檢察院發出進行試行調解的通知，有關債權的追討時效自該日中斷，因經過五年時間原告未有行使追討的權利而因時效而消滅，故一審法院駁回原告主張的自一九九四年四月一日起至二零零三年二月十三日期間關於被扣減的報酬的債權。

然而，原告即上訴人則主張工作報酬的給付不屬《民法典》第三

百零三條 f 項或一九六六年《民法典》第三百一十條 g 項所指的「定期重新作出之給付」，故其時效期間為一般法規定的二十年或十五年。

就工資報酬的屬性，本中級法院曾於不同的案件中均一致認為不屬「定期重新作出的給付」——見二零零九年六月十一日於編號 78/2009 卷宗所作的合議庭裁判。

事實上，工作報酬並非「定期」和「重新」的給付，而是工作者在一特定期間內的勞動酬勞，每一份報酬均為一定量的勞動的相應價金。

因此，工作報酬不應定性為「定期重新作出之給付」，故一九六六年《民法典》第三百一十條 g 項或澳門《民法典》第三百零三條 f 項均不適用。

在本案所涉的期間，即一九九四年至二零零五年期間，規範勞動關係事宜的法律為四月三日第 24/98/M 號法令。

然而，第 24/89/M 號法令沒有就包括工作報酬在內的給付的時效作任何規定。

其間雖然有一九九九年澳門的《民法典》及二零零三年《勞動訴訟法典》相繼的公布生效，但亦沒有就工資報酬的時效作特別的規定，故應適用《民法典》內的一般規定，即一九六六年《民法典》第三百零九條規定的二十年或一九九九年澳門《民法典》第三百零二條規定的十五年。

鑑於原告主張被扣減的酬勞所涉的法律關係自一九九四年四月存續至二零零五年十二月八日，故有需要審查應適用在勞動關係於一九九四年四月開始時正生效的一九六六年《民法典》或其後於一九九九年開始生效的澳門《民法典》。

此乃法律的時之效力的問題。

一九九九年澳門《民法典》於一九九九年十一月一日起開始生效。

關於現由原告主張於一九九九年十一月一日或以後取得的權利，則當然適用一九九九年《民法典》第三百零二條規定的十五年。毫無疑問，這部份的權利時效即使至今仍未完成。

然而關於現由原告主張於一九九九年十一月一日前由原告取得的權利，按當年生效的一九六六年《民法典》其時效為二十年。

在這些權利的時效開始計算後，但完成前，一九九九年澳門《民法典》開始生效，並把原來為二十年的時效減為十五年。

那麼這些在一九六六年《民法典》生效期間已被原告聲稱取得的權利應適用按舊法規定的二十年時效或新法規定的十五年辦理？

就這一問題，現行《民法典》第二百九十條作了相關的規範。

根據《民法典》第二百九十條規定：

「第二百九十條

（期間之更改）

一、不論為着何種目的而定出短於前法所定期間之法律，亦適用於正在進行之期間，但該期間僅以新法開始生效之日起算；然而，尚餘較短時間即屆滿舊法所定期間者，不適用新法。

二、定出較長期間之法律亦適用於正在進行之期間，但須將後者自開始進行後已經過之整段時間計算在內。

三、以上各款之規定，在可適用之情況下，延伸適用至法院或任何當局所定之期間。」

倘適用舊法規定的二十年，則最先（一九九四年四月底）取得的權利亦僅在二零一四年四月底才完成時效。若適用新法，則在二零一四年十月底前沒有任何權利已完成十五年的時效。

因此，任何於一九九九年十一月一日或以前被原告主張取得的權

利，無論其時效計算有否被中斷計算，均未有在二零一四年四月前完成其時效，故上訴人主張的債權仍未因時效完成而消滅，即使適用新法亦然。

故上訴人這部份上訴理由成立，應廢止原審法院這一部份的裁決，取而代之改判原告所主張的薪酬被扣減部份的給付因時效未完成，仍可追討，繼而駁回被告主張部份債權因時效完成而消滅的抗辯。

2. 違反 24/89/M 號法令第三十一條的規定

上訴人認為一審判決違反了 24/89/M 號法令中規定關於減薪的規定。

根據一審判決的內容，原審法院裁定涉及部份報酬債權的追訴時效業已完成，即自一九九四年四月一日至二零零三年二月十三日期間原告主張應取得的債權的追討時效已完成，並駁回這部份的請求。

在這一前提下，一審法院僅認為第一被告及第二被告分別在二零零三年二月十四日至二零零四年十二月三十一日，及自二零零五年一月至二零零五年十二月八日期間曾削減原告應享有的報酬，故裁定第一及第二被告須返還擅自裁減的薪金部份。

一如上文於第一個上訴問題所裁決者，原告主張的全部關於薪酬的債權，即自一九九四年四月一日起至二零零五年十二月八日期間所取得但未收取的債權的時效期間仍未完成。因此，基於上訴人就減薪事宜提出上訴，故本院得整體考慮自一九九四年四月一日至二零零五年十二月八日原告被解僱時這段期間內報酬被削減的情況，以確定原告應獲返還被不法削減的薪酬。

一如原審法院所裁定，一審獲證事實顯示出原告的薪酬在這段期間有減少，但未有獲證事實顯示減薪是獲得原告同意且經勞工局同意而作出的，因此屬違反 24/89/M 號法令第九條第一款 d 項的規定，故

原告應獲返還被非法削減的部份薪酬。

一審判決中就原告在一九九四年四月一日至二零零五年十二月八日期間實際收取報酬的事實如下：

.....

原告於 1994 年 3 月經與第一被告面試後，獲第一被告聘請。

(E)

當時，原告僅與第一被告有一口頭勞動協議（以下簡稱“該協議”），根據“該協議”，原告與第一被告同意於 1994 年 4 月份起向後者提供勞動。(F)

雙方協定，原告須在第一被告的安排下遵循第一被告指示於 1994 年 4 月同時在“E 地產”負責售樓以及在由 F 建築置業有限公司（公司地址設於澳門 XX 街 XX 號地下 XX 舖，在澳門商業及動產登記局登記編號：XX，以下簡稱“F 建築”）負責興建之建築地盤內擔任地盤管工，報酬由第一被告負責支付，每月為 \$9,000 澳門元加 \$4,000 港元。(3) 及 4))

由 1994 年 4 月 1 日至 12 月 31 日，第一被告給予原告每月的工作報酬為 \$9,000 澳門元加 \$4,000 港元。(5))

由 1995 年 1 月至 12 月，原告每月的工作報酬，實收為 \$14,012 港元。(7)、8) 及 9))

1996 年 1 月至 12 月，原告之工作報酬，實收為 \$14,212 港元。(10))

.....

1997 年 1 月至 2004 年 9 月 30 日，原告獲支付之工作報酬，僅為 \$9,612 港元。(13))

.....

2004 年 10 月至 12 月 31 日，原告之工作報酬，實收為 \$6,000 澳門元加 \$5,000 港元。(16))

2005 年 1 月至 2 月，原告之工作報酬，實收為 \$6,000 澳門元加 \$5,000 港元。(17))

2005 年 3 月至 10 月，原告之工作報酬為 \$11,260 澳門元。(18))

2005 年 11 月原告之工作報酬為 \$3,720 澳門元。(19))

2005 年 12 月 1 日至 8 日，原告之工作報酬為 \$2,604 澳門元。

(20))

.....

Durante os meses de Janeiro e Fevereiro de 2005, o A. trabalhou também para a 2ª R. auferindo a remuneração mensal de MOP\$6,000. (42º)

Nos meses de Janeiro e Fevereiro de 2005, o A. recebeu da 2ª e 3ª RR. a remuneração de MOP\$6,000 e HKD\$5,000, respectivamente. (43º)

A 2ª R. assumiu o pagamento da remuneração mensal de MOP\$11,260 a partir de Março de 2005. (44º)

.....

當中可見在一九九四年四月一日至一九九五年十二月期間的原告收取的薪酬分別為 HKD13,000 及 HKD14,012，並沒有低於一九九四年四月一日約定的 HKD13,000，因而沒有減薪情況，故上訴人主張涉及一九九五年十一月至十二月減薪的理由不成立。

然而，原告於一九九六年一月至十二月所獲的報酬為 HKD14,212，但其後於不同時段獲發少於 HKD14,212 的薪酬。因此，我們應視 HKD14,212 為原告應獲的月報酬，並以此為基準以查明及計算原告應獲返還的薪酬，其明細情況可見下表：

一九九七年一月至二零零四年九月三十日的減薪：

$(\text{HKD}14,212 - \text{HKD}9,612) \times 93$

= HKD427,800

= MOP441,275.90

二零零四年十月至二零零五年二月的減薪：

$(\text{HKD}14,212 - \text{MOP}6,000 - \text{HKD}5,000) \times 5$

= HKD15,115

= MOP15,591.12

二零零五年三月至十月的減薪：

$$(HKD14,212 - MOP11,260) \times 8$$

$$= MOP27,197.42$$

二零零五年十一月的減薪：

$$HKD14,212 - MOP3,720$$

$$= MOP10,939.68$$

二零零五年十二月一日至八日的減薪：

$$\frac{HKD14,212}{30} \times 8 - MOP2,604$$

$$= MOP1,305.24$$

因此，原告有權獲返還上表所列的各時段減薪的總和。

3. 違反 24/89/M 號法令第二十一條及第二十四條的規定

原審法院基於原告與第一被告建立勞動關係後一直沒有向前者提供每年六天的有薪年假，裁定原告有權獲得收取每年六天並以一倍平常工資計算的補償。

上訴人對一審判決中認定其未享有年假的日數沒有提出爭議，但對補償計算有異議。

上訴人認為只要證明僱主曾阻止僱員享受年假，僱主就須根據 24/89/M 號法令第二十四條以三倍工資補償僱員之損失，並不要求任何原因。

根據一審法院認定的事實事宜，第一被告由一九九四年至二零零四年期間沒有向原告提供每年六天年假。

然而，被告「沒有向原告提供每年六天年假」這一表述，並不完全等於 24/89/M 號法令第二十四條所要求的「僱主阻止工作者享受年假」。事實上一審沒有認定任何能顯示出原告因被告阻止而未能享受年假的事實。故本案不適用第二十四條規定的補償算式，即給予原告

其應享受的年假日數時間的三倍報酬。

然而，24/89/M 號法令並沒有就僱員單純未有享受年假的事實而規定工作者應獲補償的計算方式。

就這一法律漏洞，本中級法院過往的大多數的司法見解均認為應類推適用同一法令第十七條第五款及第六款規定關於工作者在週休自願工作的相應補償方式，即以兩倍報酬方式補償。（參見中級法院第 429/2009、455/2009、466/2009 號等合議庭裁判）

因此，原告應獲一審法院認定未有享受的年假日數的兩倍報酬的補償。

此外，基上述第二部份關於減薪問題的裁決，年假的補償應以上文所裁定月薪為基礎以計算年假的補償，其明細見下表：

1994	$\frac{\text{HKD}13,000}{30} \times 4.5 \times 2 = \text{HKD}3,899.99$
1995	$\frac{\text{HKD}14,012}{30} \times 6 \times 2 = \text{HKD}5,604.79$
1996	$\frac{\text{HKD}14,212}{30} \times 6 \times 2 = \text{HKD}5,684.79$
1997	$\frac{\text{HKD}14,212}{30} \times 6 \times 2 = \text{HKD}5,684.79$
1998	$\frac{\text{HKD}14,212}{30} \times 6 \times 2 = \text{HKD}5,684.79$
1999	$\frac{\text{HKD}14,212}{30} \times 6 \times 2 = \text{HKD}5,684.79$
2000	$\frac{\text{HKD}14,212}{30} \times 6 \times 2 = \text{HKD}5,684.79$
2001	$\frac{\text{HKD}14,212}{30} \times 6 \times 2 = \text{HKD}5,684.79$
2002	$\frac{\text{HKD}14,212}{30} \times 6 \times 2 = \text{HKD}5,684.79$
2003	$\frac{\text{HKD}14,212}{30} \times 6 \times 2 = \text{HKD}5,684.79$

$$2004 \quad \frac{\text{HKD}14,212}{30} \times 6 \times 2 = \text{HKD}5,684.79$$

年假的補償總金額為：HKD60,667.89
= MOP62,578.92

4. 違反 24/89/M 號法令第四十七條的規定

上訴人認為一審判決僅以上訴人與第二被告於二零零五年度的勞動關係存續時間來計算解僱補償，而非考慮一九九六年五月至二零零五年十二月八日的勞動關係存續期間，故違反了 24/89/M 號法令第四十七條的規定。

就解僱事宜，一審法院已裁定第二被告是在無合理理由的情況下解僱原告。

這一點的結論上訴人沒有爭議。

此外，一審法院認定第二及第三被告同意承擔原告在第一被告工作期間（由一九九四年四月至二零零四年十二月）所享有的全部勞動權益。

因此，應視其勞動關係存續時間為一九九四年四月至二零零五年十二月八日，即超逾十年時間，故應適用第四十七條 h 項及第四十八條第二款的規定，並應獲補償如下：

$$\begin{aligned} & \frac{\text{HKD}14,212}{30} \times 11 \times 20 \times 2 \\ & = \text{HKD}208,442.66 \\ & = \text{MOP}215,008.60 \end{aligned}$$

三、裁判

綜上所述，中級法院合議庭裁定上訴人 A 的上訴理由部份成立，在以下三方面的補償，改判三名被告，以連帶責任的方式，向原告支付下列補償金額：

1. 年假補償： MOP62,578.92
2. 減薪補償： MOP441,275.70+MOP15,591.12+MOP27,197.42
+ 10,939.68 + 1,305.24
= MOP496,309.16
3. 解僱補償： MOP215,008.60

其餘載於一審判決但原告未有上訴或上訴敗訴部份則維持不變。

由上訴人及三被告按敗訴比例支付訴訟費用。

二零一一年五月十二日，於澳門特別行政區

賴健雄

João A. G. Gil de Oliveira (foi-me traduzido o acórdão)

蔡武彬 (Vencido na parte da decisão sobre a compensação dos trabalhos prestados nos dias de descanso anual que devia ser à formula de X1 e não 2, mantendo-se a nova posição assumida no proc. 780/2007)