

卷宗編號： 674/2008

日期： 2011 年 06 月 16 日

關鍵詞： 證據的審查、舉證責任、小費、周假、年假及強制性有薪假

摘要：

- 按照澳門現行的法律制度，法院對證據的審查和事實的認定享有自由心證，即根據常理及經驗法則去作出判斷，只有出現明顯的錯誤下，上級法院才在上訴中作出糾正。“明顯”是指常人亦能輕易發現有關錯誤。

- 當客人所給予的“小費”並非工人可直接及自由支配的。相反，需交回給雇主，再由其自行決定如何分配給工人，而工人對有關“小費”沒有任何話語權，只能服從雇主的決定時，必須計算在工人的薪金內。倘不將有關“小費”計算在內，將對工人構成不公平，同時也違反第 24/89/M 號法令第 25 條第 1 款規定工作者有權收取合理工資的立法精神。

- 不能將工人在周假、年假或強制性有薪假期間上班工作視為其放棄了享受該等假期的權利，自願無償地工作。

- 根據第 24/89/M 號法令第 26 條第 1 款的規定，對收取月薪的工作者，有關金額包括周假、年假及強制性有薪假日工資的數值，不能因在該等期間不提供服務而受任何扣除。

- 而同一法令第 17 條第 6 款和第 20 條第 1 款規定工人在周假及強制性有薪假日工作分別可獲得平常報酬的雙倍和三倍工資。

- 上述法定的補償計算方式並不排除僱主和工人訂定對工人更為有利的補償。

- 第 101/84/M 號法令第 28 條第 1 款同樣規定對收取月薪的工作者，有關金額包括周假、年假及強制性有薪假日工資的數值，不能因在該等期間不提供服務而受任何扣除。

- 因此，工人在周假和強制性有薪假日不工作的情況下，也有權利得到有關工資。那麼在額外提供了工作的情況下，應該獲得額外的報酬，否則立法者制定的<不能因在該等期間不提供服務而受任何扣除>的規則會變得沒有任何意義。

- 由於第 101/84/M 號法令沒有像第 24/89/M 號法令那樣為周假定出雙倍的平常工資報酬，並且工人在強制性假日的工作也不符合該法令第 21 條第 2 款的規定，故應該以平常工資作為補償基數。

- 根據現行《民法典》第 335 條第 1 款之規定（1966 年之《民法典》為第 342 條），應由工人提出有關證據，而非被告去反證其沒有阻止工人享用年假。

- 倘沒有阻止享用年假的事實，則不能給予三倍之工資補償，應按照第 101/84/M 號法令第 24 條第 2 款或第 24/89/M 號法令第 22 條第 2 款的規定，給予等同工資的補償。

裁判書制作人

何偉寧

民事及勞動上訴裁判書

卷宗編號: 674/2008

日期: 2011 年 06 月 16 日

上訴人: 澳門旅遊娛樂股份有限公司 (被告)

被上訴人: A (原告)

*

一.概述

被告澳門旅遊娛樂股份有限公司，詳細身份資料載於卷宗內，不服初級法院民事庭於 2008 年 09 月 02 日判處其向原告 A 支付澳門幣 \$348,242.10 元的判決，向本院提出上訴，理由詳載於卷宗第 236 至 260 背頁，有關內容在此視為完全轉錄¹。

¹ 被告的上訴結論如下:

- I. A Sentença de que ora se recorre é nula por erro na subsunção da matéria de facto na aplicação do direito. A decisão ora em crise foi proferida com base numa fundamentação que necessariamente teria de ser sustentada por matéria de facto que, no case dos presentes autos, não foi dada como provada e, porque assim foi, errou a decisão na aplicação do direito.
- II. Em momento algum conseguiu a A. fazer a prova de que a Ré o impediu de gozar dias de descanso, pelo que errou o Tribunal ao condenar a Ré ao pagamento de uma indemnização pelo não gozo de dia de descanso anual como se a Ré tivesse impedido a Autora de gozar aqueles dias.
- III. Com base nos factos constitutivos do direito alegado pelo A., ora Recorrido, relembre-se

-
- aqui que estamos em sede de responsabilidade civil, pelo que a esta apenas terá o dever de indemnização caso prove que a Recorrente praticou um acto ilícito.
- IV. E, de acordo com os arts. 20º, 17º, 4, b) e 24º do RJRT, apenas haverá comportamento ilícito por parte do empregador — e consequentemente direito a indemnização — quando, o trabalhador seja obrigado a trabalhar em dia de descanso semanal, anual e ou em dia de feriado obrigatório e o empregador não o remunerar nos termos da lei.
- V. Ora nada se provou que fosse susceptível de indicar qualquer acção ou omissão (muito menos ilícita) por parte da Recorrente que haja obstado ao gozo de descansos pela A, não podendo, por isso, afirmar-se o seu direito ao pagamento da indemnização que pede, a esse título.
- VI. Porque assim é, carece de fundamento legal a condenação da ora Recorrente por falta de prova de um dos elementos essenciais à prova do direito de indemnização da A, ora Recorrida, i.e., a ilicitude do comportamento da R., ora Recorrente.
- VII. Também da matéria de facto dada como provada não resulta que a Autora auferisse um rendimento mensal, pelo que errou a MIna. Juiz ao aplicar ao caso concreto as disposições legais que prevêm compensação pelo trabalho prestado em dias de descanso pelos trabalhadores que auferem um salário mensal, sendo que toda a factualidade dada como assente indica o sentido inverso, ou seja, do salário diário.
- VIII. Em primeiro lugar, porque a proposta contratual oferecida pela ora Recorrente aos trabalhadores dos casinos, como o aqui Recorrido, é a mesma há cerca de 40 anos: auferiam um salário diário fixo, ou seja, um salário de acordo com o período de trabalho efectivamente prestado.
- IX. Para reforçar este entendimento, ficou provado que, mesmo a parte variável do rendimento dos trabalhadores — a quota parte das gorjetas oferecidas pelos clientes dos casinos — era reunida e calculada diariamente.
- X. Acresce que o "esquema" do salário diário nunca foi contestado pelos trabalhadores na pendência da relação contratual e, ademais, nunca os trabalhadores impugnaram expressamente a alegação desse facto nas instâncias judiciais nos processos pendentes.
- XI. Trata-se de uma disposição contratual válida e eficaz de acordo com o RJRT, que prevê, expressamente, a possibilidade das partes acordarem no regime salarial mensal ou diário, no âmbito da liberdade contratual prevista no art. 1º do RJRT.
- XII. Ora, na ausência de um critério legal ou requisitos definidos para aferir a existência de remuneração em função do trabalho efectivamente prestado, ao estabelecer que o (a) A.,

ora Recorrido(a), era remunerada com um salário mensal, a sentença recorrida desconsidera toda a factualidade dada como assente e, de igual forma, as condições contratuais acordadas entre as partes, não estando devidamente fundamentada e sendo arbitrária, ao tentar estabelecer como imperativo (i.e., o regime de salário mensal em contratos de trabalho típicos) o que a lei define como dispositivo (i.e., as partes poderem livremente optar pelo regime de salário mensal ou diário em contratos de trabalho típicos).

- XIII. E, é importante salientar, esse entendimento por parte da Mma. Juiz *a quo*, teve uma enorme influência na decisão final da presente lide e, em última instância, no cálculo do quantum indemnizatório, pelo que deve ser reapreciada por V. Exas. no sentido de fixar o salário auferido pela A, ora Recorrido(a), como salário diário, o que expressamente se requer.
- XIV. **Não se compreende nem aceita, com o devido respeito, a condenação da Ré no pagamento de uma indemnização como se a Autora nunca tivesse gozado dias de descanso, quando ficou feita a prova de que este podia gozar dias de descanso não remunerados!**
- XV. A única conclusão justa e adequada à matéria de facto dada como provada, seria no sentido de considerar que a R. tem direito ao pagamento da remuneração correspondente a todos os dias de descanso reconhecidos por lei.
- XVI. Remuneração essa que tem forçosamente que considerar-se inserida no valor do salário, no que respeita aos dias de descanso semanal, se considerarmos que a A. auferia um salário diário (artigo 26º nº 2 do DL. 24/89/M), e ainda no que respeita aos dias de descanso anual e feriados obrigatórios, nos termos do nº 1 do artigo 26º do RJRT, de acordo com o regime legal previsto para o salário mensal, que optou por aplicar-se ao caso concreto, não obstante ficar provado que a A auferia um salário diário ...
- XVII. Pelo que, face à matéria de facto dada como provada, nunca a Ré poderia ter sido condenada ao pagamento da quantia indemnizatória que ora se impugna.
- XVIII. Assim sendo, o Tribunal a quo errou na subsunção da matéria de facto dada como provada à solução de direito, pelo que o douto Tribunal de Segunda Instância deverá anular a decisão e absolver a Recorrente dos pedidos deduzidos pela A, ora Recorrido.
- XIX. **Ou seja: no caso dos presentes autos, o Tribunal a quo, sem qualquer fundamento factual decidiu arbitrariamente no sentido de casos semelhantes, em clara e óbvia violação do princípio da instância. Aqui reside, na opinião da ora Recorrente, o erro**

na aplicação do direito pelo Tribunal a quo, ao basear-se em matéria de facto que nunca poderia sustentar ou fundamentar a decisão proferida, de que aqui se recorre.

- XX. A A, ora Recorrida, não estava dispensado do ónus da prova quanto ao não gozo de dias de descanso e ao não pagamento da compensação pelo trabalho alegadamente prestado nesses dias e devia, em audiência, por meio de testemunhas ou por meio de prova documental, ter provado que dias alegadamente não gozou.
- XXI. Nos termos do n.º 1 do art. 335.º do Código Civil (adiante CC) "À quele que invoca um direito cabe fazer prova dos factos constitutivos do direito alegado."
- XXII. Cabia à A., ora Recorrida, provar que a Recorrente obteve ou negou o gozo de dias de descanso.
- XXIII. Requer-se, pois, que V. Exas se dignem revogar a sentença ora em crise e julgar a matéria de facto em conformidade com o ora exposto e, consequentemente, absolver a R. da Instância.
- XXIV. O n.º 1 do art. 5.º do RJRT dispõe que o diploma não será aplicável perante condições de trabalho mais favoráveis que sejam observadas e praticadas entre empregador e trabalhador, esclarecendo o art. 6.º deste diploma legal que os regimes convencionais prevalecerão sempre sobre o regime legal, se daqui resultarem condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.
- XXV. O facto da A. ter beneficiado de um generoso esquema de distribuição de gorjetas que lhe permitiu, ao longo de vários anos, auferir mensalmente rendimentos que numa situação normal nunca auferiria, justifica, *de per se*, a possibilidade de derrogação do dispositivo que impõe ao empregador o dever de pagar um salário justo, pois caso a Recorrida auferisse apenas um salário justo da total responsabilidade da Recorrente e pago na íntegra por esta — certamente que esse salário seria inferior ao rendimento total que a Recorrida, a final, auferia durante os vários anos em que foi empregado da Recorrente.
- XXVI. Não concluindo — e nem sequer se debruçando sobre esta questão — pelo tratamento mais favorável ao trabalhador resultante do acordado entre as partes — consubstanciado, sobretudo, nos altos rendimentos que a A. auferia — incorreu o Tribunal *a quo* em erro de direito, o que constitui causa de anulabilidade da sentença ora em crise.
- XXVII. A aceitação do trabalhador de que aos dias de descanso semanal, anual e em feriados obrigatórios não corresponde qualquer remuneração, e a sua renúncia aos dias de descanso teriam, forçosamente, de ser consideradas, a primeira, como provada, e a

-
- segunda, válida.
- XXVIII. Os artigos 24º e seguintes da Lei Básica consagram um conjunto de direitos fundamentais, assim como os artigos 67º e seguintes do Código Civil consagram um conjunto de direitos de personalidade e, do seu elenco não constam os alegados direitos violados (dias de descanso anual e feriados obrigatórios).
- XXIX. Não tendo o legislador consagrado a irrenunciabilidade dos direitos em questão, devem os mesmos ser considerados livremente renunciáveis e, bem assim, considerada eficaz qualquer limitação voluntária dos mesmos, seja essa limitação voluntária efectuada *ab initio*, superveniente ou ocasionalmente.
- XXX. Onde, deveria o Tribunal ter considerado eficaz a renúncia ao gozo efectivo de tais direitos, absolvendo a aqui Recorrente do pedido.
- XXXI. Ao trabalhar voluntariamente — e, realce-se, não ficou em nenhuma sede provado que esse trabalho não foi prestado de forma voluntária, muito pelo contrário - em dias de descanso (sejam eles anual, semanal ou resultantes de feriados), o Recorrido optou por ganhar mais, tendo direito à correspondente retribuição em singelo.
- XXXII. E, não tendo a Recorrida sido impedida de gozar quaisquer dias de descanso anual, de descanso semanal ou quaisquer feriados obrigatórios, é forçoso é concluir pela inexistência do dever de indemnização da STDM à Recorrida.
- XXXIII. As gorjetas dos trabalhadores de casinos não são parte integrante do conceito de salário, e bem assim as gorjetas auferidas pelos trabalhadores da STDM.
- XXXIV. Neste sentido a corrente Jurisprudencial dominante, onde se destaca com particular acuidade o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 8 de Julho de 1999.
- XXXV. Também neste sentido se tem pronunciado a doutrina de uma forma *pacíficamente unânime*.
- XXXVI. O ponto essencial para a qualificação das prestações pecuniárias enquanto prestações retributivas é quem realiza a prestação. A prestação será retribuição quando se trate de uma obrigação a cargo do empregador.
- XXXVII. Nas gratificações há um *animus donandi*, ao passo que a retribuição consubstancia uma obrigatoriedade.
- XXXVIII. A propósito da incidência do Imposto Profissional: "*O Imposto Profissional incide sobre os rendimentos do trabalho, em dinheiro ou em espécie, de natureza contratual ou não, fixos ou variáveis, seja qual for a sua proveniência ou local, moeda e forma estipulada para o seu cálculo e pagamento*". É a própria norma que distingue, expressamente,

原告就被告之上訴理由沒有作出答覆。

*

二.事實

已審理查明之事實載於原審判決的第二部份 (卷宗第 214 背頁至

gorjetas de salário.

- XXXIX. Qualifica Monteiro Fernandes expressamente as gorjetas dos trabalhadores da STDM como "*rendimentos do trabalho*", esclarecendo que os mesmos são devidos por causa e por ocasião da prestação de trabalho, mas não em função ou como corresponsabilidade dessa mesma prestação de trabalho.
- XL. Na verdade, a reunião e contabilização são realizadas nas instalações dos casinos da STDM, mas com a colaboração e intervenção de *croupiers*, funcionários da tesouraria e de funcionários do governo que são chamados para supervisionar a contabilização das gorjetas.
- XLI. Salvo o devido respeito pelo Mmo. Juiz *a quo*, a posição de sustentar a integração das gorjetas no conceito jurídico de salário, com base no conceito abstracto e subjectivo de "salário justo", não tem qualquer fundamento legal, nem pode ter aplicação no caso concreto.
- XLII. Em primeiro lugar, porque o que determina se certo montante integra ou não o conceito de salário, são critérios objectivos, que, analisados detalhadamente, indicam o contrário, se não vejamos: as gorjetas são montantes, (i) entregues por terceiros; (ii) variáveis; (iii) não garantidos pela STDM aquando da contratação; (iv) reunidas e contabilizadas pelos respectivos *croupiers*, juntamente com funcionários da tesouraria e do governo de Macau.
- XLIII. E, fortalece a nossa tese, a posição do governo de Macau que nunca considerou necessário a definição de um montante mínimo salarial que pudesse servir de bitola para a apreciação — menos discricionária — do que é um *salário justo*.
- XLIV. Dessa forma, o cálculo da eventual indemnização só poderia levar em linha de conta o salário diário, excluindo-se as gorjetas.

216 背頁), 在此視為完全轉錄²。

² 已審理查明事實如下:

1. A R. tem por objecto social a exploração de jogos de fortuna ou azar, e a indústria hoteleira, de turismo, transportes aéreos, marítimos e terrestres, construção civil, operações em títulos públicos e acções nacionais e estrangeiros, comércio de importação e exportação (*alínea A) dos factos assentes*).
2. A R. foi a única concessionária de jogos de fortuna ou azar em Macau até 31 de Março de 2002 (*alínea B) dos factos assentes*).
3. A A. teve uma relação laboral com a R., sob direcção efectiva e fiscalização desta, foi estabelecida em 29 de Agosto de 1974 a qual cessou em 31 de Dezembro de 1993 (*alínea C) dos factos assentes*).
4. O horário de trabalho da A. foi sempre fixado pela R. em função das suas necessidades, por turnos diários, em ciclos de 3 dias, num total de 8 horas, alternados de 4 em 4 horas, existindo apenas o período de descanso de 8 horas diárias durante dois dias e um período de 16 horas de descanso no terceiro dia (*alínea D) dos factos assentes*).
5. Dessa relação, a A recebia um rendimento composto por uma parte fixa e outra variável (*alínea E) dos factos assentes*).
6. A parte variável era constituída por gorjetas dadas pelos clientes da R. (*alínea F) dos factos assentes*).
7. A parte fixa era inicialmente de HKD\$4,10 por dia; e partir de 1 de Julho de 1989, de HKD\$10,00 por dia (*resposta ao quesito da 1ª da base instrutória*).
8. O rendimento referido em E) dos factos assentes era anualmente de (*resposta ao quesito da 3ª da base instrutória*):
 - MOP\$125.341,00 em 1984
 - MOP\$129.822,00 em 1985
 - MOP\$114.685,00 em 1986
 - MOP\$122.566,00 em 1987
 - MOP\$141.954,00 em 1988
 - MOP\$148.671,00 em 1989
 - MOP\$190.592,00 em 1990

-
- MOP\$151.416,00 em 1991
 - MOP\$182.990,00 em 1992
 - MOP\$187.464,00 em 1993
9. Desde o início da relação até 31 de Dezembro de 1993, nunca a R. autorizou a A. descansar um período consecutivo de 24 horas em cada período de 7 dias sem perda do respectivo rendimento *(resposta ao quesito da 4º da base instrutória)*.
 10. Nunca a R. autorizou a A. descansou 6 dias por ano sem perda do respectivo rendimento *(resposta ao quesito da 5º da base instrutória)*.
 11. Até 30 de Março de 1989, nunca a R. autorizou a A. descansar nos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio, 1 de Outubro, 10 de Junho, nos dias de Chong Chao, Chong Yeong e Cheng Meng e durante três dias no Ano Novo Chinês tendo a A. trabalhado nesses dias *(resposta ao quesito da 6º da base instrutória)*.
 12. De 30 de Março de 1989 até 31 de Dezembro de 1993, nunca a R. autorizou a A. descansar nos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio, 1 de Outubro, durante três dias no Ano Novo Chinês, no dia 10 de Junho, e nos dias de Chong Chao, Chong Yeong e Cheng Meng tendo a A. trabalhado nesses dias *(resposta ao quesito da 7º da base instrutória)*.
 13. Sem que a R. tivesse proporcionado qualquer acréscimo no rendimento da A. *(resposta ao quesito da 8º da base instrutória)*.
 14. As gorjetas dadas pelos clientes eram diariamente reunidas e contabilizadas por uma comissão paritária composta por um funcionário do Departamento de Inspeção de Jogos de Fortuna ou Azar, um membro do departamento de tesouraria da R., um "floor manager" (gerente do andar) e os trabalhadores/ croupiers das mesas *(resposta ao quesito da 9º da base instrutória)*.
 15. As gorjetas eram distribuídas, de dez em dez dias, por todos os trabalhadores da R., de acordo com a categoria profissional a que pertenciam *(resposta ao quesito da 10º da base instrutória)*.
 16. Nunca em anos em que o rendimento proveniente das gorjetas sofreu flutuações várias, a A. tivesse solicitado à R. uma correcção dessas flutuações *(resposta ao quesito da 11º da base instrutória)*.
 17. Aquando da contratação da A., esta era informado de que o gozo de dias de descanso não corresponderia a qualquer rendimento *(resposta ao quesito da 12º da base instrutória)*.
 18. Permitia a A. o gozo de um número ilimitado de dias de descanso não remunerado desde que o gozo dos mesmos não pusesse em causa o funcionamento da empresa da R. *(resposta ao quesito da 15º da base instrutória)*.

*

三.理由陳述

被告的上訴理由可綜合為：

1. 證據的審查及事實的認定存有錯誤。
2. 錯誤認定工人的工資為月薪而非日薪。
3. 錯誤將“小費”計算入薪金內。
4. 錯誤否定工人可自由放棄周假、年假及強制性有薪假的權利及適用對其更有利之勞動合同。
5. 錯誤否定被告阻止原告享用年假。

現在我們逐一審理其上訴理由是否成立。

1. 關於證據的審查及事實的認定存有錯誤方面：

按照澳門現行的法律制度，法院對證據的審查和事實的認定享有自由心證，即根據常理及經驗法則去作出判斷，只有出現明顯的錯誤下，上級法院才在上訴中作出糾正。“明顯”是指常人亦能輕易發現有關錯誤。

-
19. A A. podia requerer até 40 dias de descanso não remunerado, desde que para tanto preenchessem um formulário e apresentassem o requerimento com 5 dias de antecedência (*resposta ao quesito da 16º da base instrutória*).
 20. A A. não gozou dias de descanso porque quis auferir os respectivos rendimentos (*resposta ao quesito da 17º da base instrutória*).

在本個案中，經分析卷宗的所有資料，並未發現原審法院在證據的審查和事實的認定方面有任何明顯錯誤。

基於此，有關上訴理由並不成立。

2. 關於錯誤認定工人的工資為月薪而非日薪方面:

被告認為，原告是按其實際的工作日數收取薪金的，因此有關薪金為日薪而非月薪。

本院對此並不認同。

工人有固定的工作時間及需根據被告的安排輪更工作，不能隨意休息（需要得到被告的批准），故其薪金是為月薪而非日薪。

3. 關於錯誤將“小費”計算入薪金內方面:

關於工人的“小費”是否應計算在其薪金的問題，在尊重不同的見解下，本院的一貫立場（可見於本院在多個同類卷宗的裁決，特別是卷宗編號 780/2007）是認為必須計算在內的，其核心理由在於客人所給予的“小費”並非工人可直接及自由支配的。相反，需交回給被告，再由其自行決定如何分配給工人。從中可見工人對有關“小費”沒有任何話語權，只能服從被告的決定。另一方面，倘不將有關“小費”計算在內，將對工人構成不公平，同時也違反第 24/89/M 號法令

第 25 條第 1 款規定工作者有權收取合理工資的立法精神。

4. 關於錯誤否定工人可自由放棄周假、年假及強制性有薪假的權利及適用對其更有利之勞動合同方面:

根據已審理查明的事實，工人倘放假將失去該日的工資(當中包括該日的“小費”部份，從中亦可印證“小費”是工資的構成部份)。

基於此，不能將工人在周假、年假或強制性有薪假期間上班工作視為其放棄了享受該等假期的權利，自願無償地工作。相反，其上班工作的目的正是為了不想失去有關的工資。

根據第 24/89/M 號法令第 26 條第 1 款的規定，對收取月薪的工作者，有關金額包括周假、年假及強制性有薪假日工資的數值，不能因在該等期間不提供服務而受任何扣除。

而同一法令第 17 條第 6 款和第 20 條第 1 款規定工人在周假及強制性有薪假日工作分別可獲得平常報酬的雙倍和三倍工資。

上述法定的補償計算方式並不排除僱主和工人訂定對工人更為有利的補償。

然而，沒有任何事實證明原告和被告間的勞動合同比上述之法定補償更為有利，因當中並沒有明確表明有關假期的補償方式，只是簡

單的約定了工人的工資由兩部份組成 — 小費和固定薪金，以及不上班就沒有工資。

在此情況下，不能認定原告已獲得了比法定更為高的假期補償。

我們同意原審法院在第 101/84/M 號法令生效期間周假及年假的補償及其計算方式。

然而，在強制性有薪假日的補償方面，原審法院認為，由於第 101/84/M 號法令沒有像第 24/89/M 號法令樣規定工人在強制性有薪假日工作有權獲得三倍的工資補償，故工人在該些假期工作是沒有工資補償。

在尊重不同的見解下，我們對此並不認同。

第 101/84/M 號法令第 28 條第 1 款同樣規定對收取月薪的工作者，有關金額包括周假、年假及強制性有薪假日工資的數值，不能因在該等期間不提供服務而受任何扣除。

從上可見，工人在強制性有薪假日不工作的情況下，也有權利得到有關工資。那麼在額外提供了工作的情況下，應該獲得額外的報酬，否則立法者制定的<不能因在該等期間不提供服務而受任何扣除>的規則會變得沒有任何意義。

因此，在強制性有薪假日工作應給予補償，但考慮到工人沒有就此作出上訴，基於當事人進行原則下，維持原審法院的計算結果。

在第 24/89/M 號法令生效後，原審法院認定工人在周假上獲得三倍的工資補償，而就強制性有薪假期方面，則認定工人可獲二倍的工資補償。

我們認同須向工人作出補償，但不同意有關補償金額的計算方式。

就周假方面，根據上述法令第 17 條第 6 款的規定，工人有權收取相當兩倍平常工資的補償，而非三倍。

就強制性有薪假日方面，原審法院在計算強制性有薪假日補償沒有以三倍計算，原因在於認為工人已取得了該等假日的平常工資，故只有權再收取相當兩倍平常工資的補償。

對此，在尊重不同的見解下，我們希望指出的是，如上所述，第 24/89/M 號法令第 26 條第 1 款規定，對收取月薪的工作者，有關金額包括周假、年假及強制性有薪假日工資的數值，不能因在該等期間不提供服務而受任何扣除。

在此前提下，工人已收取的是他在強制性有薪假日不提供工作下

也有權收取的原工資，而非在額外提供了工作的報酬。

因此，應以三倍的平常工資作為補償基數，但考慮到工人沒有就此作出上訴，基於當事人進行原則下，維持原審法院的計算結果。

5. 錯誤否定被告阻止原告享用年假方面:

原告認為，被告沒有證明其已按照第 24/89/M 號法令第 22 條第 1 款之規定訂定工人享用年假之安排，故應認定其阻止工人享用年假。原審法院認同這點，並按照同一法令第 24 條之規定，給予在該法令生效後的年假三倍之工資補償。

我們對此並不同意。

根據現行《民法典》第 335 條第 1 款之規定（1966 年之《民法典》為第 342 條），應由工人提出有關證據，而非被告去反證其沒有阻止工人享用年假。

從已審理查明的事實中，並不足以認定被告阻止工人享用年假。

由於沒有阻止享用年假的事實，故不能給予三倍之工資補償，應按照同一法令第 22 條第 2 款的規定，給予等同工資的補償。

*

綜上所述，應修正原審判決在第 24/89/M 號法令生效後就周假及

年假方面的決定如下：

周假補償			
年份	日數	日薪金	總計 (日薪金 X 工作日數 X 2) MOP\$
1989/04/03 ~ 1989/12/31	39	407.30	31,769.40
1990	52	522.20	54,308.80
1991	52	414.80	43,139.20
1992	52	501.30	52,135.20
1993	52	513.60	53,414.40
總計			234,767.00

年假補償			
年份	日數	日薪金	總計 (日薪金 X 工作日數 X 1) MOP\$
1990	6	522.20	3,133.20
1991	6	414.80	2,488.80
1992	6	501.30	3,007.80
1993	6	513.60	3,081.60
總計			11,711.40
合共			246,478.40

*

四. 決定

綜上所述，判處被告之上訴部份成立，並決定如下：

須向原告支付澳門幣 246,478.40 元，作為在 24/89/M 號法令生效後沒有享用周假的補償，以及在 1990 年至 1993 年沒有享用年假的補償。

1. 維持原審判決的其他金錢補償的決定。

*

兩審之訴訟費用按勝負比例由原被告承擔。

作出適當之通知。

何偉寧

José Cândido de Pinho

賴健雄 (com declaração de voto)

Processo nº 674/2008
Declaração de voto

Subcrevo o Acórdão antecedente à excepção da parte que diz respeito à existência dos direitos do trabalhador à compensação e aos factores de multiplicação para efeitos de cálculos de indemnização pelo trabalho prestado nos descansos semanais e anuais e nos feriados obrigatórios, em tudo quanto difere do afirmado, concluído e decidido, nomeadamente, nos Acórdãos por mim relatados e tirados em 27MAIO2010, 03JUN2010 e 27MAIO2010, nos processos nºs 429/2009, 466/2009 e 410/2009, respectivamente.

RAEM, 16JUN2011

O juiz adjunto

Lai Kin Hong