卷宗編號： 134/2008

日期： 2011 年 06 月 16 日

關鍵詞： 證據的審查、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。

- 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: 134/2008

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 2007 年 12 月 13 日判處其向原告 A 支付澳門幣 \$162,071.88 元的判決，向本院提出上訴，理由詳載於卷宗第 237 至 260 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 dada como provada relativamente ao impedimento, por parte da Ré, do gozo de dias de descanso, por parte da Autora, e bem assim, relativamente ao tipo de salário auferido pela Autora, 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, e com base no regime do salário mensal;
- II. Com base nos factos constitutivos dos direitos alegados pela A., ora Recorrida, relembre-se aqui que estamos em sede de responsabilidade civil, pelo que, esta apenas terá o dever de indemnização caso prove que a Recorrente praticou um acto ilícito.
- III. 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.
- IV. 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 — lembre-se que ficou provado que a A. precisava da autorização da R. para ser dispensado dos serviços;
- V. 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. Caso assim não se entenda sempre deve aplicar-se, para o cálculo de qualquer compensação pelo trabalho alegadamente prestado em dias de descanso, o regime previsto para o salário diário;
- VI. A A., ora Recorrida, não estava dispensado do ónus da prova quanto ao não gozo de dias de descanso e devia, em audiência, por meio de testemunhas ou por meio de prova documental, ter provado que dias alegadamente não gozou.
- VII. Assim sendo, o Tribunal a quo errou na aplicação do direito, pelo que o douto Tribunal de Segunda Instância deverá anular a decisão e absolver a Recorrente dos pedidos deduzidos pela A., ora Recorrida.
- VIII. Nos termos do nº1 do art. 335º do Código Civil (adiante CC) "À quele que invoca um direito cabe fazer prova dos factos constitutivos do direito alegado."
- IX. Por isso, e ainda em conexão com os quesitos da base instrutória, cabia à A., ora Recorrida, provar que a Recorrente obstou ou negou o gozo de dias de descanso.
- X. 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.
- XI. O nº 1 do art. 5º 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. 6º deste diploma legal que os regimes convencionais prevalecerão sempre sobre o regime legal, se daqui resultarem condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.
- XII. O facto de a 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 si*, a possibilidade de derrogação do dispositivo que impõe ao empregador o dever de pagar um salário justo, pois caso o 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 o Recorrida, a final, auferia durante os vários anos em que foi empregado da Recorrente.
- XIII. 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.
- XIV. A aceitação do trabalhador de que aos dias de descanso semanal, anual e em feriados obrigatórios não corresponde qualquer remuneração teria, forçosamente, de ser considerada como válida.
- XV. 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).
- XVI. 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.
- XVII. Onde, deveria o Tribunal ter considerado eficaz a renúncia ao gozo efectivo de tais direitos, absolvendo a aqui Recorrente do pedido.
- XVIII. 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), a Recorrida optou por ganhar mais, tendo direito à correspondente retribuição em singelo.
- XIX. E, não tendo a Recorrida, sido impedido 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 ao Recorrida.
- XX. Por outro lado, jamais pode a ora Recorrente concordar com a fundamentação do Mmo. Juiz *a quo* quando considera que a A., ora Recorrida, era remunerado com base num salário mensal, sendo que toda a factualidade dada como assente indica o sentido inverso, ou seja, do salário diário.

-
- XXI. Em primeiro lugar, porque a proposta contratual oferecida pela ora Recorrente aos trabalhadores dos casinos, como o aqui Recorrida, é a mesma há cerca de 40 anos: auferiam um salário diário fixo de MOP\$4.10/dia e HKD\$ 10.00/dia , ou seja, um salário de acordo com o período de trabalho efectivamente prestado.
- XXII. 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.
- XXIII. 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.
- XXIV. 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 a A., ora Recorrida, era remunerado 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. Salvo o devido respeito por entendimento diverso, a Recorrente entende que, nessa parte, a decisão em crise não está devidamente fundamentada e é 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).
- XXV. E, é importante salientar, esse entendimento por parte do Mmo. 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 pelo A, ora Recorrida, como salário diário, o que expressamente se requer.
- XXVI. Esse entendimento por parte do Mmo. 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 pelo A, ora Recorrida, como salário diário, o que expressamente se requer.
- XXVII. O trabalho prestado pelo Recorrida em dias de descanso foi sempre remunerado em singelo.
- XXVIII. A remuneração já paga pela ora Recorrente ao ora Recorrida por esses dias deve ser subtraída nas compensações devidas pelos dias de descanso a que a A. tinha direito, nos termos do Decreto-Lei n.º 32/90/M.
- XXIX. *Maxime*, o trabalho prestado em dia de descanso semanal, para os trabalhadores que

-
- auferem salário diário, deve ser remunerado como um dia normal de trabalho (*cf.* al. a) e b) do n.º 6 do art.º 17º do RJRT, tendo o Tribunal *a quo* descurado em absoluto essa questão.
- XXX. Ora, nos termos do art. 26º, n.º 4 do RJRT, salário diário inclui a remuneração devida pelo gozo de dias de descanso e, nos termos do art. 17º, n.º 6, al. b), os trabalhadores que auferem salário diário verão o trabalho prestado em dia de descanso semanal remunerado nos termos do que for acordado com o empregador.
- XXXI. No presente caso, não havendo acordo expresso, deverá considerar-se que a remuneração acordada é a correspondente a um dia de trabalho.
- XXXII. A decisão Recorrida enferma assim de ilegalidade, por errada aplicação da alínea b) do n.º 6 do art. 17º e do artigo 26º do RJRT, o que importa a revogação da parte da sentença que condenou a Recorrente ao pagamento relativo às compensações pelo não gozo dos dias de descanso, o que, expressamente, se requer.
- 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 pacificamente 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, 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 correspectividade dessa mesma prestação de trabalho.
- XL. Na verdade, a reunião e contabilização são realizadas nas instalações dos casinos da

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 215 背頁至 217 背頁), 在此視為完全轉錄²。

STDM, mas com a colaboração e intervenção dos *empregados de casino*, funcionários da tesouraria e de funcionários do governo que são chamados para supervisionar a contabilização das gorjetas.

- XLII. 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.
- XLIII. 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 *empregados do casino*, juntamente com funcionários da tesouraria e do governo de Macau.
- XLIV. 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.
- XLV. Dessa forma, o cálculo da eventual indemnização só poderia levar em linha de conta o salário diário, excluindo-se as gorjetas.
- XLVI. Finalmente, a Ré gostaria de mui respeitosamente, invocar os acórdãos 28/2007 e 29/2007 respectivamente, de 21 de Setembro e 22 de Novembro, nos quais o Tribunal de Última Instância demonstrou partilhar do entendimento da Ré, no que a matéria de retribuição diz respeito.

² 已審理查明事實如下:

-
1. A R. foi desde o início da passada década de sessenta até Março de 2002, a concessionária, em regime de exclusividade, de uma licença de exploração de jogos de fortuna e azar em casino (*alínea A) dos factos assentes*).
 2. Entre a A. e a R. foi estabelecida um relação em 21 de Junho de 1978 a qual cessou em 23 de Abril de 1991 (*alínea B) dos factos assentes*).
 3. Dessa relação a A. recebia uma quantia fixa, no valor de MOP\$4,10 por dia, desde o início até 30 de Junho de 1989; de HKD10,00 por dia, desde de 1 de Julho de 1989 (*alínea C) dos factos assentes*).
 4. A distribuição das gorjetas dadas pelos clientes dos casinos era feita a todos os trabalhadores da R., de acordo com a categoria profissional a que pertenciam (*alínea D) dos factos assentes*).
 5. Pode-se conceber a elaboração de um esquema rotativo de gozo de descansos semanais, anuais e feriados pelos trabalhadores da R. (*alínea E) dos factos assentes*).
 6. Ao gozo de dias de descanso pelos trabalhadores da R., não corresponderia qualquer remuneração (*alínea F) dos factos assentes*).
 7. Os trabalhadores da R. eram livres de pedir o gozo de dias de descanso (*alínea G) dos factos assentes*).
 8. Desde que tal gozo de dias não pusesse em causa o funcionamento da empresa da R. o pedido era deferido (*alínea H) dos factos assentes*).
 9. Em 11 de Junho de 1988, a A. deu à luz a filha, Anabela Chandra Lo (*alínea I) dos factos assentes*).
 10. Em 20 de Agosto de 1989, a A. deu à luz a filha, Claudia Mariana Lo (*alínea J) dos factos assentes*).
 11. Da relação referida em B) dos factos assentes a A. recebia ainda uma quantia variável proveniente da gorjetas dadas pelos clientes (*resposta ao quesito da 1º da base instrutória*).
 12. As quais são distribuídas segundo um critério fixado pela R. (*resposta ao quesito da 2º da base instrutória*).
 13. O rendimento recebido pela A. entre os anos de 1984 a 1991 (*resposta ao quesito da 5º da base instrutória*):
 - MOP\$63.033,00 em 1984
 - MOP\$118.289,00 em 1985
 - MOP\$110.129,00 em 1986
 - MOP\$110.053,00 em 1987

-
- MOP\$67.860,00 em 1988
 - MOP\$94.860,00 em 1989
 - MOP\$162.210,00 em 1990
 - MOP\$16.030,00 em 1991
14. A R. foi sempre regular na entrega das gorjetas à A. *(resposta ao quesito da 6° da base instrutória).*
 15. As gorjetas eram diariamente reunidas e contabilizadas pela R. e, de dez em dez dias, distribuídas *(resposta aos quesitos das 7°, 22° e 23° da base instrutória).*
 16. A A. era expressamente proibido de guardar as gorjetas dadas pelos clientes dos casinos *(resposta ao quesito da 8° da base instrutória).*
 17. O horário de trabalho da A. era fixado pela R. por turnos de 4 horas intercalados sucessivamente por períodos de descanso de 4, 8 ou 16 horas em cada ciclo de 3 dias *(resposta ao quesito da 9° da base instrutória).*
 18. Desde o início da relação até 23 de Abril de 1991, nunca a A. descansou um período consecutivo de 24 horas em cada período de 7 dias sem perda do respectivo rendimento *(resposta ao quesito da 10° da base instrutória).*
 19. Nunca a A. descansou 6 dias por ano sem perda do respectivo rendimento *(resposta ao quesito da 11° da base instrutória).*
 20. Até 30 de Março de 1989, nunca a A. descansou nos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio, 1 de Outubro, 10 de Junho, nos dias de Chang Chao, Chang Yeong e durante três dias no Ano Novo Chinês tendo a A. trabalhado nesses dias *(resposta ao quesito da 12° da base instrutória).*
 21. De 30 de Março de 1989 até 23 de Abril de 1991, nunca a A. descansou 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 Chang Chao, Chang Yeong e Cheng Meng tendo a A. trabalhado nesses dias *(resposta ao quesito da 13° da base instrutória).*
 22. Sem que a R. tivesse proporcionado qualquer acréscimo no rendimento da A *(resposta ao quesito da 14° da base instrutória).*
 23. Nem compensado a A. com outro dia de descanso *(resposta ao quesito da 15° da base instrutória).*
 24. Anabela Chandra Lo nasceu do segundo parto da A. *(resposta ao quesito da 16° da base instrutória).*
 25. Por força do facto referido em I) dos factos assentes, a A. descansou pelo menos 5 dias antes do

*

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。

現在我們同時逐一審理有關上訴理由是否成立。

parto e 30 dias depois do parto (*resposta ao quesito da 17º da base instrutória*).

26. Durante esse período a A. não recebeu qualquer rendimento (*resposta ao quesito da 18º da base instrutória*).
27. Claudia Mariana Lo nasceu do terceiro parto da A. (*resposta ao quesito da 19º da base instrutória*).
28. Por força do facto referido em J) dos factos assentes, a A. descansou pelo menos 5 dias antes do parto e 30 dias depois do parto (*resposta ao quesito da 20º da base instrutória*).
29. Durante esse período a A. não recebeu qualquer rendimento (*resposta ao quesito da 21º da base instrutória*).
30. A actividade da R. é rigorosamente contínua não se interrompendo em qualquer dia ou momento, seja em fins de semana, estações de veraneio ou feriados obrigatórios (*resposta ao quesito da 25º da base instrutória*).
31. Ao gozo de dias de descanso pelos trabalhadores da R., não corresponderia qualquer remuneração (*resposta ao quesito da 30º da base instrutória*).
32. Os trabalhadores da R. eram livres de pedir o gozo de dias de descanso (*resposta ao quesito da 31º da base instrutória*).

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。

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³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。

因此，被告需向原告就沒有享用有關假期作出補償。

我們同意原審法院就第 101/84/M 號法令和第 24/89/M 號法令生效期間年假的補償及其計算方式，故維持原審法院的計算結果。

我們亦同意原審法院在第 101/84/M 號法令生效期間的周假補償及其計算方式，故維持原審法院的計算結果。但就原審法院認定工人在第 24/89/M 號法令生效期間的周假上獲得三倍的工資補償及強制性有薪假期上獲得二倍的工資補償方面，我們並不認同。

³ 在中文的法律文本上沒有像葡文文本上有三倍報酬的表述。考慮到原始立法語言為葡文，故以葡文文本為準。

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，但考慮到工人放棄有關上訴，故在此不作處理，維持原審法院的計算結果。

*

綜上所述，應修正原審判決在第 24/89/M 號法令生效期間就周假補償方面的決定如下：

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	287.50	22,425.00
1990	52	444.40	46,217.60
1991/01/01 ~ 1991/04/23	16	141.90	4,540.80
總計			73,183.40

*

四. 決定

綜上所述，判處被告之上訴部份成立，並決定如下：

1. 廢止原審判決關於第 24/89/M 號法令生效期間周假補償部份之決定，改判處被告須向原告支付澳門幣\$73,183.40 元，作為在 24/89/M 號法令生效後沒有享用周假的補償。
2. 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 134/2008
Declaração de voto

Subscrevo 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