

**卷宗編號：** 653/2008

**日期：** 2011 年 06 月 30 日

**關鍵詞：** 證據的審查、債權之時效、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。

- 就勞動關係而產生的債權之時效，立法者並沒有作出特別的規範。因此，適用《民法典》中的一般時效規定，即 1966 年《民法典》(簡稱舊《民法典》)第 309 條規定的 20 年或 1999 年澳門《民法典》(簡稱新《民法典》)第 302 條規定的 15 年。

- 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。

- 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

## 民事及勞動上訴裁判書

卷宗編號： 653/2008

日期： 2011 年 06 月 30 日

上訴人： A (原告)

被上訴人： 澳門旅遊娛樂股份有限公司 (被告)

\*

### 一.概述

初級法院民事法庭於 2008 年 03 月 26 日作出中間判決，判處被告 澳門旅遊娛樂股份有限公司 提出之債權已失去時效的抗辯部份成立。

原告 A，詳細身份資料載於卷宗內，不服上述之判決，向本院提出上訴，理由載於卷宗第 557 至 566 背頁，有關內容在此視為完全轉錄<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 原告的中間上訴結論如下：

- A. Ao considerar parcialmente prescritos os créditos salariais, a decisão recorrida violou o art. 318.º alínea e) do CCP aplicável ao caso “sub judice”, por analogia, por força do disposto no art. 10.º n.º 1 do CCP, actual art.º 9.º, n.º 1 do CCM, ou por interpretação extensiva.
- B. Ao considerar parcialmente prescritos os créditos, a decisão recorrida violou o art.º 315.º, n.º 2 do CCM, dado que o prazo da prescrição se interrompeu no dia 10/02/2007, ou seja no quinto dia após a apresentação da petição inicial e **não** no dia 13/03/2007 como ficou decidido.

被告沒有就上述之上訴作出任何答覆。

此外，原告 A 不服初級法院民事庭於 2008 年 07 月 31 日判處被告 澳門旅遊娛樂股份有限公司 須向其支付澳門幣\$379.10 元的判決，向本院提出上訴，理由詳載於卷宗第 649 至 664 頁，有關內容在此視為完全轉錄<sup>2</sup>。

---

<sup>2</sup> 原告就最後判決之上訴結論如下：

- A. Com interesse para a caracterização da parte variável da remuneração como salário do A. ficaram provados os factos indicados nas alíneas C), F) e I) dos Factos Assentes e na resposta aos quesitos 3.º a 6.º da Base Instrutória.
- B. A quase totalidade da remuneração do A. era paga pela Ré a título de rendimento variável (cfr. alínea I) dos Factos Assentes, o qual integra o salário.
- C. Ao contrário do que sucede noutros ordenamentos jurídicos, o legislador de Macau **recortou** o conceito técnico jurídico de salário nos artigos 7.º, b), 25.º, n.º1 e 2 e 27.º, n.º 2 do RJRL.
- D. É o **salário** tal como se encontra definido nos artigos 7.º, b), 25.º, n.º1 e 2 e 27.º, n.º2 do RJRL que **serve de base ao cálculo de inúmeros direitos dos trabalhadores.**
- E. A interpretação destas normas não deverá conduzir a um resultado que derroque, por completo, a sua finalidade, a qual consiste em fixar, de forma imperativa, a **base de cálculo** dos direitos dos trabalhadores.
- F. A doutrina portuguesa invocada na dita sentença recorrida não serve de referência no caso "sub judice" por ter subjacente diplomas (inexistentes em Macau) que estabelecem o **salário mínimo**, e definem as **regras de distribuição** pelos empregados das salas de jogos tradicionais dos casinos das gorjetas recebidas dos clientes.
- G. Em Portugal quem paga as gorjetas aos trabalhadores dos casinos que a elas têm direito **não é a própria Concessionária, que nunca tem a disponibilidade do valor percebido a título de gorjetas**, mas as Comissões de distribuição das gratificações (CDG), as quais, sendo distintas e autónomas da empresa concessionária são moldadas como entidades equiparáveis a pessoas colectivas, sujeitas a registo, com sede em cada um dos casinos. ( Despacho Normativo n.º 24/89

---

que revogou o Despacho Normativo n.º 82/85, de 28 de Agosto junto à Contestação. )

- H. Ao contrário, em Macau, quem paga aos trabalhadores a quota-parte a que eles têm direito sobre o valor das gorjetas **é a própria concessionária** que o faz seu, e não a comissão responsável pela sua recolha e contabilização.
- I. O primitivo carácter de liberalidade das gorjetas diluiu-se no momento e na medida em que as gorjetas dadas pelos clientes não revertiam directamente para os trabalhadores mas, ao invés, eram reunidas, contabilizadas e distribuídas pela Ré, segundo um critério por ela fixado (distribuição essa, sublinhe-se, que, como ficou provado, era feita por todos os trabalhadores da Ré e não apenas por aqueles que contactavam com os clientes).
- J. No caso dos autos, as gorjetas que se discutem **não** pertencem aos trabalhadores a quem são entregues pelos clientes dos casinos (resposta ao quesito 4.º da Base Instrutória).
- K. Estas gorjetas pertencem à Ré que com elas faz o que entende, nomeadamente o especificado nas alíneas C), F) e I) dos Factos Assentes e nas respostas aos quesitos 3.º a 6.º da base Instrutória.
- L. A Ré tinha o dever jurídico de pagar ao A. quer a parte fixa, quer a parte variável da remuneração do trabalho (alínea G) dos Factos Assentes e resposta ao quesito 3.º da Base Instrutória.
- M. O pagamento da parte variável da retribuição do A. — que corresponde à quase totalidade da contrapartida do seu trabalho — traduziu-se numa prestação regular, periódica, não arbitrária e que sempre concorreu durante todo o período da relação laboral para o orçamento pessoal e familiar do trabalhador.
- N. Assim, nos termos do disposto nos artigos 7.º, b) e 25.º, n.º 1 e 2 do RJRL, a parte variável da retribuição do A deverá considerar-se como salário para efeitos do cálculo da indemnização pelo trabalho prestado nos períodos de dispensa e descanso obrigatório.
- O. As gorjetas dos trabalhadores dos Casinos e, em especial as auferidas pelo A. durante todo o período da sua relação laboral com a Ré, em *ultima ratio* devem ser vistas como “rendimentos do trabalho”, porquanto devidos em função, por causa e por ocasião da prestação de trabalho, ainda que não necessariamente como correspondente dessa mesma prestação de trabalho, mas que o passam a ser a partir do momento em que pela prática habitual, montantes e forma de distribuição, com eles o trabalhador passa a contar, sendo que sem essa componente o trabalhador não se sujeitaria a trabalhar com um salário que, na sua base, é um salário insuficiente para prover às necessidades básicas resultantes do próprio trabalho.
- P. Acaso se entenda que o salário do A. não era composto por duas partes: uma fixa e uma variável, então o mesmo será manifestamente injusto — porque intoleravelmente reduzido ou diminuto — e, em caso algum, preenche ou respeita os condicionalismos mínimos fixados no Regime Jurídico

---

das Relações Laborais da RAEM, designadamente nos artigos 7.º, b), 25.º, n.º 1 e 2 e 27.º, n.º 2 desse diploma.

- Q. De tudo quanto se expôs resulta que, a dita Sentença do Tribunal de Primeira Instância, na parte em que não aceita que a quantia variável auferida pelo A. durante toda a relação de trabalho com a Ré seja considerada como sendo parte variável do salário do A., terá feito uma interpretação incorrecta do disposto nos artigos 5.º; 27.º; 28.º; 29 n.º 2, 36.º todos do Decreto-lei n.º 101/84/M, de 25 de Agosto e, bem assim, uma interpretação incorrecta do consagrado nos artigos 5.º; 7.º, n.º 1, al. b); 25.º; 26.º e n.º do art. 27.º todos do Decreto-lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril.
- R. Nesta parte, a dita sentença deve ser alterada com as legais consequências, designadamente no que respeita ao cômputo da indemnização pelo trabalho prestado nos períodos de descanso e feriados obrigatórios.
- S. Termos em que a decisão relativa à fórmula (salário médio diário X 1) de cálculo do montante da compensação por descanso semanal no valor de MOP10,638.75 deverá ser revogada por violação do disposto no art.º 17.º, n.ºs 4 e 6, a) do RJRL, fixando-se esse valor em MOP689,525.53 por aplicação da fórmula (salário médio diário X 2).
- T. Os *croupiers* dos casinos não são remunerados em função do volume de apostas realizadas na mesa de jogo, nem são eles que fixam o seu período e horário de trabalho, sendo-lhes vedado trabalhar, quando e quanto lhes convém, conforme resulta também da resposta aos quesitos 10.º e 13.º da Base Instrutória.
- U. O salário diário destina-se a remunerar os trabalhadores nas situações em que não é fácil, nem viável, prever, com rigor, o termo do trabalho a realizar, como sucede, e.g., nas actividades sazonais, irregulares, ocasionais e/ou excepcionais, bem como na execução de trabalho determinado, precisamente definido e não duradouro, ou na execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária.
- V. O salário diário é, pois, próprio dos contratos de trabalho onde a prestação do trabalho não assume carácter duradouro, o que **não** sucede com o desempenho da actividade de *croupier*, que consiste num trabalho continuado e duradouro, a que, automaticamente, corresponde o estatuto de trabalhador permanente no termo do primeiro ano de trabalho consecutivo.
- W. O entendimento de que a remuneração dos *croupiers* da Ré, e o do A. em particular, consiste num salário diário, não ficou provado por se tratar de matéria de direito, nem se coaduna com este tipo de funções, nem com as condições de trabalho, nem com estatuto de trabalhador permanente definido no artigo 2.º, f) do RJRL), o qual pressupõe o exercício de uma determinada função dentro da empresa, de forma continuada e duradoura no tempo.

被告就原告之上訴理由作出答覆，有關內容載於卷宗第 669 至 677 頁，在此視為完全轉錄。

\*

## 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 636 背頁至 638 背頁)，在此視為完全轉錄<sup>3</sup>。

---

<sup>3</sup> 已審理查明事實如下:

1. O A. iniciou a relação contratual com a R. desde 1 de Janeiro de 1984. (A)
2. O A. cessou a relação contratual com a R. em 30 de Junho de 2002. (B)
3. O rendimento do A. era composto por duas partes, uma parte fixa outra parte variável. (C)
4. A parte variável do rendimento dependia do valor global do dinheiro recebido dos clientes de casinos vulgarmente designado por gorjetas. (D)
5. Esta parte variável constituía a parte mais significativa do rendimento da A. (E)
6. As ditas gorjetas não se destinavam, em exclusivo, aos empregados que lidavam directamente com os clientes de casinos, mas também a outros nomeadamente gerentes administrativos e pessoal da área de informática. (F);
7. Desde a data em que a R. iniciou a actividade de exploração de jogos de fortuna e azar e até à data em que cessou a sua actividade — por motivo do termo de vigência da licença que a permitia exercer — que as gorjetas oferecidas a cada um dos seus colaboradores pelos seus clientes eram reunidas e contabilizadas pelos seguintes indivíduos: um funcionário do Departam da Inspeção de Jogos de Fortuna ou Azar, um membro do departamento tesouraria da R., um "floor manager" (gerente do andar) e um ou mais trabalhadores das mesas de jogo da R. e depois distribuídas, de 10 em 10 dias, por todos os trabalhadores dos casinos da R. (G)
8. O A. tinha direito a pedir dias de dispensa ao serviço, mas não eram pagos, quer com rendimento diário fixo, quer com gorjetas correspondentes. (H)
9. O A. foi admitido como empregado de casino, recebendo de dez em dez dias da R., desde o início da relação contratual até à data da sua cessação, duas quantias, uma fixa, no valor de MOP\$4,10 por dia desde o seu início até 30 de Junho de 1989, e de HKD\$10,00 por dia desde 1 de Julho de

---

1989 até 30 de Abril de 1995, e de MOP\$20,00 por dia desde 1 de Maio de 1995 até à data da cessação da relação contratual, e ainda outra parte variável, em função do dinheiro recebido dos clientes de casinos vulgantemente designado por gorjetas. (I)

10. O A. recebeu no dia 7 de Setembro de 2005, através da Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais, a quantia de Mop\$13.429,45. (Doc. n.º 1 de fls. 460) (J)
11. Desde a data da cessação da relação contratual até hoje, a R. não efectuou o pagamento das impOrtâncias correspondentes aos dias de descanso semanal, anual e feriados obrigatórios. (1º)
12. A R. nunca deixou de considerar, quer a parte fixa quer a parte variável do rendimento do A., como contrapartida do serviço por este prestado. (2º)
13. Os trabalhadores de categoria profissional superior e os próprios trabalhadores que trabalhavam nas salas de casinos, ou seja, aqueles que prestavam directamente serviços aos clientes, recebiam percentagens do valor diferente das gorjetas. (3º)
14. O A., como era regra, não podia ficar com quaisquer gorjetas, que lhe fossem entregues pelos clientes do casino. (4º)
15. As gorjetas recebidas pelos empregados eram obrigatoriamente colocadas, por ordem da R., numa caixa destinada exclusivamente para esse efeito, as quais eram contadas, e depois distribuídas de 10 em 10 dias aos diversos empregados consoante uma dada percentagem anteriormente fixada pela R. (5º)
16. Sempre na perspectiva do A., a sua quota-parte no valor das gorjetas que lhe era entregue pela R., fazia parte do seu rendimento, pois caso não tivesse direito a essa prestação pecuniária, não teria celebrado qualquer relação contratual com a STDM. (6º)
17. A R. não ignora que, caso não incluísse a prestação paga a título de gorjetas no rendimento do A., lhe seria extremamente difícil ou mesmo impossível contratar um empregado de casino por HKD\$10.00 por dia, i.e., HKD\$300.00 por mês. (7º)
18. Durante o período em que prestava serviço à R., o A. recebeu nos anos de 1984 a 2001, os seguintes rendimentos (Doc. n.º 2 junto com a p.i.): (8º)

Ano	Rendimento total (MOP)
1984	120,926.00
1985	128,230.00
1986	111,738.00
1987	126,153.00
1988	143,644.00
1989	164,076.00

\*

### 三.理由陳述

1990	181,927.00
1991	180,582.00
1992	182,451.00
1993	188,604.00
1994	225,829.00
1995	228,695.00
1996	226,054.00
1997	224,860.00
1998	214,360.00
1999	192,538.00
2000	166,680.00
2001	170,553.00

19. O A. auferiu MOP\$172,646.00 no ano de 2002. (9°)
20. Desde o início da relação contratual com a R até à data da sua cessação, o A. nunca foi dispensado pela R. de dias de descanso por cada semana de serviço prestado, nem dias de descanso correspondentes aos dias de feriados obrigatórios, quer fossem remunerados quer não remunerados; e desde o início da relação contratual até 1992, o A. nunca foi dispensado pela R de dias de descanso por cada ano de serviço prestado. (10°)
21. Aquando da contratação do A. pela R, aquele foi informado pela R., a respeito dos direitos a descanso semanal, anual e feriados obrigatórios, das seguintes condições contratuais:
- (i) O rendimento seria pago à razão diária, mas apenas pelos dias em que fosse efectivamente prestado trabalho;
  - (ii) Caso pretendesse gozar de descansos semanal, anual e feriados obrigatórios, tal não lhe era negado, simplesmente esses dias não seriam pagos. (11°)
22. Os trabalhadores eram livres de pedir o gozo de dias de descanso sempre que assim o entendessem, desde que tal gozo não pusesse em causa o funcionamento da empresa da R. e que fosse autorizado pela mesma. (13°)
23. A partir de 1993, o A. tinha direito a 30 dias de descanso pagos por ano, tendo ele gozado esses mesmos dias. (16°)

### 中間判決之上訴:

就勞動關係而產生的債權的時效，立法者並沒有作出特別的規範。因此，適用《民法典》中的一般時效規定，即 1966 年《民法典》(以下簡稱舊《民法典》)第 309 條規定的 20 年或 1999 年澳門《民法典》(以下簡稱新《民法典》)第 302 條規定的 15 年。

由於本案在新《民法典》生效後才作出審理，故有需要解決法律在時間上適用的問題。

就這一問題，新《民法典》第 290 條作出了相關的規範，內容如下：

#### 『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。』

按照上述法規第 1 款之規定，倘適用新《民法典》所規定 15 年的一般時效，則需由該法典的生效日（1999 年 11 月 01 日）起重新計算。申言之，有關時效最快也在 2014 年 11 月 01 日才屆滿。

基於此，適用舊《民法典》之規定，因尚餘較短時間即屆滿有關時效。

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

在本個案中，被告於 2007 年 03 月 13 日被通知作試行調解，時效因而中斷。

這樣，在沒有時效中止的情況下，1987 年 03 月 13 日前已存在的債權時效已完成，時效受益人可因此拒絕履行給付(舊《民法典》第 304 條第 1 款)。

那是否存有時效中止的情況？

有見解認為，應類推適用舊《民法典》第 318 條 e) 項之規定，在勞動關係存續期間，時效不開始計算。

在尊重不同的見解下，我們持不同的意見。

首先，我們並不認為立法者因疏忽而沒有為勞動關係而產生的債權制訂時效中止的情節。相反，是其根本沒有此立法意圖。

家務工作，與其他的工作關係不同，僱主和工人的關係更為密切，因為工人的工作地點就是僱主的住家，而相當部份更同住在一起。立法者亦清楚明瞭，故專門作出分別對待。

這點，可以從多方面得到引證：在規範一般勞動關係的法律（第 24/89/M 號法令）中明確表明，有關法律不適用於家務工作關係，以及新《民法典》雖然規範了因工作關係產生的債權時效中止情節，但有關規定明顯與家務工作的不同（見新《民法典》第 311 條第 1 款 c) 項）。

即使假設認為是存有漏洞，那也不能類推適用有關規定。

如上所述，家務工作與一般工作並不相同，故對家務工作而產生的債權時效作出特別保護的需要並不完全體現在一般工作而產生的債權時效方面。

另一方面，舊《民法典》第 318 條所規定的時效中止情節為例外性規定，故根據同一《民法典》第 11 條之規定，也不得作出類推適用。

基於此，故應判處原告的中間上訴不成立，維持原審法院就債權時效之決定。

### **最後判決之上訴:**

原告的上訴理由可綜合為:

1. 錯誤認定工人的工資為日薪而非月薪。
2. 錯誤不將“小費”計算入薪金內，從而錯誤計算周假的補償。

現在我們同時逐一審理有關上訴理由是否成立。

#### **1. 關於錯誤認定工人的工資為日薪而非月薪方面:**

原審法院認為，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。

#### **2. 關於錯誤不將“小費”計算入薪金內從而錯誤計算周假、年假及強制性有薪假的補償方面:**

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。

基於此，原告的平均日薪應為如下：

日薪計算表		
年份	年薪金 \$MOP	日薪金 \$MOP
1987/03/13 ~ 1987/12/31	126,153.00	429.09
1988	143,644.00	399.01
1989	164,076.00	455.77
1990	181,927.00	505.35
1991	180,582.00	501.62
1992	182,451.00	506.81
1993	188,604.00	523.90
1994	225,829.00	627.30
1995	228,695.00	635.26
1996	226,054.00	627.93
1997	224,860.00	624.61
1998	214,360.00	595.44
1999	192,538.00	534.83
2000	166,680.00	463.00
2001	170,553.00	473.76
2002/01/01 ~ 2002/06/30	172,646.00	476.92

而原告提出的平均日薪如下：

### 日薪計算表

年份	日薪金 \$MOP
1987	296.24
1988	353.50
1989	449.28
1990	398.90
1991	397.97
1992	472.02
1993	408.04
1994	691.42
1995	516.38
1996	517.91
1997	541.79
1998	469.38
1999	437.31
2000	680.82
2001	439.19
2002/01/01 ~ 2002/06/30	419.30

由於原告所主張的平均日薪整體上低於我們計算所得，在當事人處分原則下，我們以其提出的平均日薪為補償計算基礎。

就補償計算方式方面，我們的立場如下：

I. 第 101/84/M 號法令生效期間：

**1. 周假和強制性有薪假日：**

有見解認為，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周假和強制性有薪假日工作有權獲得雙倍和三倍的工資補償，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，故在該法令生效期間有關假期應該以平常工資作為補償基數，即補償系數為 X1。

## 2. 年假：

第 101/84/M 號法令第 24 條第 2 款明確規定，沒有享受年假的工人，可獲取相當於該假期的工資，因此，應按照有關的規定，給予等同工資的補償，即補償系數同樣為 X1。

### II. 第 24/89/M 號法令生效期間：

#### 1. 周假：

第 24/89/M 號法令第 17 條第 6 款規定工人在周假工作可獲得平常

報酬的二倍工資，故補償系數為 X2。

## 2. 強制性有薪假日：

第 24/89/M 號法令第 20 條第 1 款<sup>4</sup>規定工人在強制性有薪假工作可獲得平常報酬的三倍工資，故補償系數為 X3。

有見解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，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。

## 3. 年假：

有見解認為，在第 24/89/M 號法令生效後，沒有阻止工人享用年假的事實下，年假的補償為平常報酬的二倍，理由在於類推適用周假

---

<sup>4</sup> 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。

的法定補償方式。

在尊重不同的見解下，我們認為並不能作出類推適用，因不存在任何法律漏洞。不論第 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 款均明確規定，沒有享受年假的工人，可獲取相當於該假期的工資。

因此，應按照有關的規定，給予等同工資的補償，即補償系數為 X1。

倘是被阻止享受年假的，則可獲得三倍(X3)之補償 (第 24/89/M 號法令第 24 條)。

\*

基於此，應修正原審法院與上述補償計算方式不符的決定，但當事人沒有就此提出異議的除外，因在當事人進行及推動原則下，即使不認同該些決定，我們也不能主動修正原審法院的決定。然而，倘所判處的超出原告的請求，則應予以修正。

如上所述，在本個案中，應作出如下修正：

周假補償

年份	日數	日薪金	總計
			(日薪金 X 工作日數 X 2)
		\$MOP	\$MOP
1989/04/03 ~ 1989/12/31	39	449.28	35,043.84
1990	52	398.90	41,485.60
1991	52	397.97	41,388.88
1992	52	472.02	49,090.08
1993	52	408.04	42,436.16
1994	52	691.42	71,907.68
1995	52	516.38	53,703.52
1996	52	517.91	53,862.64
1997	52	541.79	56,346.16
1998	52	469.38	48,815.52
1999	52	437.31	45,480.24
2000	52	680.82	70,805.28
2001	52	439.19	45,675.76
2002/01/01 ~ 2002/06/30	26	419.30	21,803.60
<b>總計</b>			<b>677,844.96</b>

強制性有薪假補償

年份	日數	日薪金	總計
			(日薪金 X 工作日數 X 2)
		\$MOP	\$MOP
1989/04/03 ~ 1989/12/31	2	449.28	1,797.12
1990	6	398.90	4,786.80
1991	6	397.97	4,775.64
1992	6	472.02	5,664.24
1993	6	408.04	4,896.48
1994	6	691.42	8,297.04
1995	6	516.38	6,196.56
1996	6	517.91	6,214.92
1997	6	541.79	6,501.48
1998	6	469.38	5,632.56
1999	6	437.31	5,247.72
2000	6	680.82	8,169.84
2001	6	439.19	5,270.28
2002/01/01 ~ 2002/06/30	5	419.30	4,193.00
<b>總計</b>			<b>77,643.68</b>

年假補償

年份	日數	日薪金	總計
			(日薪金 X 工作日數 X 1)
		\$MOP	\$MOP
1987/03/13 ~ 1987/12/31	5	296.24	1,481.20
1988	6	353.50	2,121.00
1989/01/01 ~ 1989/04/02	1.5	449.28	673.92
		\$MOP	\$MOP
年份	日數	日薪金	(日薪金 X 工作日數 X 3)
1989/04/03 ~ 1989/12/31	4.5	449.28	6,065.28
1990	6	398.90	7,180.20
1991	6	397.97	7,163.46
1992	6	472.02	8,496.36
<b>總計</b>			<b>33,181.42</b>
<b>合共</b>			<b>788,670.06</b>

\*

#### 四. 決定

綜上所述，決定如下：

1. 判處原告之中間上訴不成立，維持原審法院之中間判決。
2. 判處原告之最後上訴部份成立，並廢止原審最後判決和本裁判不符的部份，同時改判處被告須向原告支付澳門幣\$788,670.06元，作為原告沒有享用周假、年假及強制性有薪假的補償，但由於原告已收取澳門幣\$13,429.45元，故被告只須向其支付澳門幣\$775,240.61元。

\*

中間上訴之訴訟費用由原告承擔，其他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  
(裁判書製作人)

---

José Cândido de Pinho (簡德道)  
(第一助審法官)

---

賴健雄  
(第二助審法官)  
(com declaração de voto)

**Processo nº 653/2008**  
**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, 30JUN2011

O juiz adjunto

Lai Kin Hong