

卷宗編號： 290/2008

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

何偉寧

民事及勞動上訴裁判書

卷宗編號: 290/2008

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 2007 年 05 月 02 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 106 至 111 背頁，有關內容在此視為完全轉錄¹。

¹ 原告的中間上訴結論如下:

1. A prescrição é um efeito jurídico da inércia prolongada do titular do direito no seu exercício;
2. O legislador prevê situações, ligadas a relações de especial proximidade e confiança e até de conflito de interesses, em que não é justo que a inércia prolongada do titular do direito no seu exercício seja desvalorada e daí a previsão legal das chamadas causas bilaterais de suspensão do prazo de prescrição;
3. Uma das causas bilaterais de suspensão do prazo de suspensão é a pendência da relação de

被告就原告之中間上訴作出答覆，有關內容載於卷宗第 118 至 123 頁，在此視為完全轉錄。

此外，原告 A 不服初級法院民事庭於 2007 年 12 月 03 日判處被告澳門旅遊娛樂股份有限公司只須向其支付 HKD\$7,656.20 元的判決，向本院提出上訴，理由詳載於卷宗第 302 至 332 頁，有關內容在此視

trabalho doméstica;

4. No nosso entender, a particular relação de trabalho propriamente dita tem toda a semelhança, e todos os elementos necessários (subordinação jurídica, retribuição) estão plenamente verificados em ambos os tipos de contrato de trabalho. Ao fim e ao cabo, pode afirmar-se que o contrato de trabalho doméstico é uma sub-espécie do contrato de trabalho;
5. Existe uma zona de intersecção teleológica entre esses dois tipos de contrato de trabalho que justificaria tratamento legal semelhante;
6. Se assim é, significaria que o legislador teria alargado o âmbito da causa bilateral da suspensão prevista na al. e) do art. 318º do Código Civil de 1966 a todas as relações laborais e não apenas às relações laborais de trabalho doméstico;
7. Na verdade, o ponto comum ou zona de intersecção reside-se no facto de que a inibição no exercício do direito por parte do trabalhador doméstico, decorrente da situação de subordinação jurídica em que se encontra e do receio de suscitar conflito com a entidade patronal que pode, inclusivamente, colocar em risco o seu emprego, verifica-se da mesma maneira na relação de trabalho propriamente dito, não se descortina, alguma diferença de carácter substantivo.
8. Assim, e perante a lacuna legislativa verificada na ordem jurídica de Macau (no âmbito de Código Civil de 1996), o intérprete do direito deve procurar colmatar a mesma lacuna, recorrendo à analogia;
9. Se assim é, não é difícil de concluir que, por aplicação analógica do art. 318º al. e) do Código Civil de 1966, o prazo de prescrição dos créditos emergentes da relação laboral só começa a correr a partir da cessação do contrato de trabalho.
10. Como a relação de trabalho entre o Autor e a Ré apenas cessou em 31/07/1998, nenhum dos créditos reclamados pelos Autor se encontra prescrito.

為完全轉錄²。

² 原告的上訴結論如下:

1. 除對不同見解給予應有的尊重外，上訴人不能認同原審法官 閣下為計算在本案中上訴人有權獲得的賠償效力上，工資僅由該固定金額組成，而不包括該另一可變金額（小費）之結論；
2. 看原審法官之見解是否有道理，則須分析被其接納的終審法院上述合議庭裁判本身援引的理據，以及將之與第一審和第二審法院既有判決的見解作比較分析可得出結論；
3. 上述終審法院合議庭裁判在分析工資結構時，指出：“關於出售物品的佣金或百分比問題，是否定性為報酬的浮動部分，則沒有一致的看法，但如果這些給付是經常性以及規定於合同中時，理論界大多傾向於其具有工資的特點。”
4. 按照上述見解，只要這些關於出售物品的佣金或百分比之給付是經常性以及規定於合同中時，理論界大多傾向於其具有工資的特點，將這個套入本案的浮動部分的收入情況，似乎這浮動部分的收入應視為工資的組成部分，因為從獲證事實我們不能否定這部分的收入是被上訴人定期、規律、經常、必然性地向上訴人支付的(見已證事實第 32 條)，且該項收入是由被上訴人與上訴人透過口頭合同協定的(見已證事實第 12 條)；
5. 上述終審法院合議庭裁判關於小費分析中指出：“必須把由僱主實體支付的賞錢與由第三者支付的賞錢區分開來。由葡萄牙法學界以與澳門法律規範相類似為基礎所給出的答案是，小費不構成工資部分。其主要理由是，一如我們所見，報酬的其中一項要素是，該報酬是僱主實體的一項義務。工資確實肯定是由僱主實體支付的，因為其構成了僱主負責的一項債務。”
6. 在本案中，按照被上訴人與上訴人的口頭合同，雙方協定報酬由一固定和另一不固定的部份組成，被上訴人作為僱主透過該合同除固定部分外亦有義務向上訴人支付該不固定的部份；
7. 換言之，該不固定的部份屬僱主實體負責的一項義務，符合報酬的其中一項要素，而不論在雙方合同中或規範這些合同的法規內均已有規定，屬上訴人作為僱員有權收取的報酬之一；
8. 對於該等小費，僱主不是任意自由處置（或可給予或可不給予僱員），相反其是有義務且必須支付予上訴人，只是客人給予的小費額和被上訴人訂定的分配規則下，上訴人收取多少而已；無論如何，不能否認是由被上訴人作為僱主實體支付，問題在於支付客體之來源為何；
9. 上述終審法院合議庭裁判指出：這也是我們一直引用著作中的 **BERNARDO LOBO XAVIER** 的觀點：“較難處理的是由特別地使用了工作者服務的第三者所支付的賞錢的情況，在某些情形中，賞錢屬於工作者收入中非常重要的一部分(如輔助泊車者、餐廳、酒吧、咖啡店等的僱員、理髮師、的士司機、賭場僱員)。我們認為這些賞錢不能視為報酬。”
10. 上述援引的例子輔助泊車者、餐廳、酒吧、咖啡店等的僱員、理髮師和的士司機，與賭場僱員(尤其荷官)不能同一而喻，因為從獲證事實中可見由 1989 年至 1998 年間上訴人僅每日收取港幣 10 元的固定金額(見已證事實第 4 點)，而其在該等年間的年收入由澳門幣 82,997 至

234,340 元不等(見已證事實第 22 至 31 點)可以證明在本案中賞錢對上訴人來說屬於工作者收入中非常重要的一部分，而在現實中對輔助泊車者、餐廳、酒吧、咖啡店等僱員、理髮師和的士司機來說則屬工作者收入中並不重要的一部分，甚至只屬額外或偶然性收入中或有或無的一部分。這樣，就不得不驅使我們從合理工資或對工人有利的角度出發，適用相關法律規範保障上訴人的合法權益!

11. 另外，值得考慮的是在雙方已確立的勞動合同時以至勞資關係持續期間，被上訴人欲借第三者給予的小費減輕根據當時勞動市場的標準其對上訴人應支付的合理工資之龐大成本，這是被上訴人以分配小費之方式替代上訴人合理工資所欠缺的相應或不應分割部分之伎倆，這樣既無須由被上訴人本人支付或承擔支付的風險，亦可滿足上訴人合理工資之訴求;
12. 試想倘若我們身處上訴人的位置，以 1998 年間計算每日收入僅為港幣 10 元(見已證事實第 4 點)，誰人會與被上訴人建立勞動關係?，顯然而見，這小費是被上訴人承諾作為工資組成部分支付予上訴人而上訴人接受該承諾所構成的合理工資的合意/協議;
13. 上述終審法院合議庭裁判援引一葡國學者指出: “PEDRO ROMANO MARTINEZ 指出，從作為報酬要素的所從事活動的對價中可見，這種對價立足於一種雙向關係”，並進一步指出“因這一原因，只要工作者收取第三者的給付，這就不是一種報酬;典型例子是小費，而經常這些小費相等於重要的工資的增加，但不將其定性為報酬，因為這屬於合同雙方協議之外。一如所提到的，在稅務法律中，為徵收稅款，使用了其他標準，但對勞動法而言，為將其視為收入，所作之給付應屬於雙向關係範疇的內容之中;
14. 由於不論在被上訴人與上訴人一開始確立的雙方勞動合同時以至勞資關係持續期間，雙方達成分配小費和接受小費作為工資組成部分之合意/協議，故這屬於合同雙方協議之內;
15. 依上所述，由第三者支付的小費，並不妨礙其構成上訴人工資之整體部分;
16. 此外，上述終審法院合議庭裁判亦忘記了本澳賭場制度和在其內工作員工的特殊性;
17. 綜上理由，上訴人不得不認為本上訴所針對的判決所採納的上述終審法院合議庭裁判的相關理據是站不著腳的;
18. 因而上訴人認為第一審和第二審以往判例所確立的見解較為可取和具說服力，尤其後者;
19. 按照 貴院於 2006 年 7 月 6 日宣示的第 294/2006 號民事及勞動訴訟上訴案合議庭裁判摘要寫道: “Sendo reconhecido em geral que o trabalhador se encontra numa posição de inferioridade em relação ao empregador no estabelecimento e desenvolvimento da relação do trabalho, (...), em virtude da necessidade que tem do emprego e do salário para dar satisfação a necessidades vitais suas e dos seus familiares. Portanto, ao interpretar e aplicar qualquer legislação juslaboralística, há que atender necessariamente ao princípio do favor laboratoris elaborado pela doutrina atentas essas especificidades do Direito do Trabalho, a fim de ir ao encontro da exigência do cânone de hermenêutica jurídica do n.º 1 do art. º 8. º do Código Civil de Macau. O salário da Autora como

trabalhadora da Ré Sociedade de Turismo de Diversões de Macau, S.A.R.L., sendo composto por uma parte quantitativa fixa de valor reduzido, e por um outra remanescente, de quantia variável consoante o montante de gorjetas dadas pelos clientes dos casinos da mesma sociedade exploradora de jogos a seus trabalhadores, e depois distribuídas em cada período de dez dias aos trabalhadores da mesma de acordo com a respectiva categoria profissional, está em quantum materialmente variável, devido exclusivamente a essa forma do seu cálculo, e já não também em função do resultado de trabalho efectivamente produzido, nem, tão-pouco, do período de trabalho efectivamente prestado. Por isso, a quota-parte de gorjetas a ser distribuída à Autora integra precisamente o seu salário, pois caso contrário, ninguém estaria disposto a trabalhar por conta dessa sociedade por anos seguidos como trabalhador dos casinos da Ré, sabendo, entretanto, que a prestação fixa do seu salário era de valor muito reduzido. Deste modo, o salário da Autora não é fixado em função do período de trabalho efectivamente prestado, nem é um salário diário, mas sim um salário mensal, por ser este a situação-regra, por normal, vista mesmo sob a égide de presunções judiciais com recurso a regras da experiência da vida humana.";

20. 按照該見解，澳門旅遊娛樂有限公司的員工所收取的工資由一微不足道的固定金額及一由客人支付並由員工的僱主每十日結算的可變動小費金額組成，由於該金額僅取決於有關結算，且與員工實際提供的工作量或工作時間無關，故該小費部分必須構成員工工資的組成部分；
21. 這樣，求助人類生活的經驗法則推定，員工的工資不取決於實際提供的工作，亦不是日工資而是月工資；
22. 這點，被本上訴針對的原審判決認為上訴人收取被上訴人的工資是日工資之見解是錯誤的，因而該判決按日工資所計算出上訴人應獲的補償金額亦不正確；
23. 上訴人向被上訴人提供輪班工作，且每日須提供兩時段的輪班工作及/或提供輪班工作時段跨越兩日，由於上訴人提供工作量和時間每日可不同，惟原審法院證實上訴人的每日收入是固定為澳門幣 4.10 元或港幣 10.00 元，故此根據經驗法則不得不否定上訴人提供工作所收取的工資是日工資；換言之，應為月工資；
24. 按照 貴院於 2006 年 7 月 13 日宣示的第 256/2005 號民事及勞動訴訟上訴案合議庭裁判摘要寫道："A lei não exige para a retribuição ou salário uma certa designação e uma certa forma de cálculo, permitindo qualquer das denominações e qualquer das formas de cálculo, desde que os montantes recebidos pelo Trabalhador sejam susceptíveis integrar o salário ou retribuição. Estando provado que o trabalhador recebia como contrapartida da sua prestação no âmbito do contrato laboral duas quantias, uma fixa e outra variável em função do montante das "gorjetas" recebidas, é de se considerar que tais quantias variáveis integram o seu salário."；
25. 依從上述見解，由於法律沒有規定報酬或工資一特定的名稱或計算方式，故只要工人收取工

作的回報構成工資的組成部分即屬工資;按照工資的對等和充足原則，工作者依法享有合理工資的權利;這樣，工人所收取的小費即使是可變化的亦為工資的整體;

26. 因此，原審判決在計算上訴人應得的周假、年假和強制性假日上以每日澳門幣 4.10 元及港幣 10.00 元（見卷宗第 260 頁最後一段）為基數是不正確的，而應按獲證事實所載年收入的總金額為基數以月薪得出每日中位工資為單位作計算;
27. 關於小費是否屬工資的組成部分問題上，按照 貴院於 2007 年 5 月 17 日的第 162/2007 號民事及勞動訴訟上訴案合議庭裁判中寫道: "A quota-parte de gorjetas a ser distribuí da pela Sociedade de Turismo de Diversões de Macau, S.A., ao seu trabalhador, em montante e modo por ela definido unilateralmente, integra precisamente o salário deste, pois caso contrário, ninguém estaria disposto a trabalhar por conta daquela por anos seguidos nos seus casinos em horários de trabalho por esta fixados, em turnos de laboração contínua, sem gozo de férias, feriados e outros descansos, sabendo de antemão, que a prestação fixa do seu salário era de valor muito reduzido. As gorjetas dos trabalhadores da STDM, na sua última ratio devem ser vistas como "rendimentos do trabalho", (...), estando nós seguros de que sem essa componente o trabalhador não se sujeitaria a trabalhar com um salário que na sua base é um salário de miséria.";
28. 上訴人每月收入較一般行業為高是因為小費的存在，倘若沒有該 小費則遠低於勞動市場的入息中位數，甚至與入息最低工資標準也脫節，即為不合理工資;
29. 原審法院認為上訴人每月所收取的固定金額和可變化小費之總和較合理工資為高，但原審法院忘記了這是勞資雙方合同所共同協定的工資，無論如何，在勞動補償或賠償上，不能以上訴人的工資已超出合理工資為由，將合同規定的原有工資作司法上的從重新分配，最終導致不合理工資的出現;
30. 難道原審法院認為當時在八九十年代被上訴人每日只向上訴人支付工資(固定金額)澳門幣 4.10 元及港幣 10.00 元，是合理工資?!
31. 綜上所述，原審判決尤其違反經 4 月 3 日第 24/89/M 號法令核准的《澳門勞資關係法律制度》第 25 條第 1 和 2 款、第 27 條、《世界人權宣言》第 23 條第 3 款、《經濟、社會、文化權利國際公約》第 7 條、《國際勞工組織協定》第 95 條及《澳門特別行政區基本法》第 35、39 和 40 條，因而違反《澳門勞資關係法律制度》第 17 條第 6 款 a)項、第 20 條第 1 款 c)項及第 24 條之規定;
32. 另外，原審法院在上訴人的周假補償上除錯誤地僅以上訴人每日固定金額澳門幣 4.10 元及港幣 10.00 元計算外，亦不正確地以一倍計算有關補償;
33. 除其他外， 貴院於 2006 年 7 月 13 日宣示的第 327/2006 號民事及勞動訴訟上訴案合議庭裁判中寫道: "Para cálculo de quantia a pagar ao trabalho prestado pelo Autor em dia de descanso semanal no âmbito do Decreto-Lei n.º 24/89/M, (...): a fórmula é o "dobro da retribuição normal" ,

被告就原告之上訴理由作出答覆，有關內容載於卷宗第 338 至 345 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 234 至 239 頁)，在此視為完全轉錄³。

isto é, 2 x valor da remuneração diária média do ano de trabalho em consideração x número de dias de descanso semanal por ano, não gozados." ;

34. 因而，原審判決尤其違反經 4 月 3 日第 24/89/M 號法令核准的《澳門勞資關係法律制度》第 17 條第 1 和 6 款 a) 項及第 26 條第 1 款之規定；
35. 綜上所述，上訴人認為原審法院在周假的補償上，應以上述雙倍的公式計算予收取月薪的上訴人。

³ 已審理查明事實如下：

1. O Autor(a) começou a trabalhar para Ré em 1 de Janeiro de 1962 *(al. A) da matéria de facto assente)*.
2. O Autor(a) foi admitido como empregado de casino. *(al. B) da matéria de facto assente)*
3. No decurso da relação entre Autor(a) e Ré, esta entregava ao(à) Autor(a) duas quantias: uma quantia fixa no valor e outra variável. *(al. C) da matéria de facto assentes)*
4. A quantia fixa foi de MOP\$ 4.10 por dia, desde 30.08.1964 até 30.6.1989; de HK\$10,00 por dia desde 1 de Julho de 1989 até 31.07.1998 *.(al. D) da matéria de facto assente)*
5. Tanto a parte fixa como a parte variável relevavam para efeitos de imposto profissional. *(al. E) da matéria de facto assente)*
6. A parte variável era composta pelo dinheiro recebido dos clientes, vulgarmente designadas por "gorjetas". *(al. F) da matéria de facto assente)*
7. As "gorjetas" eram distribuídas por todos os trabalhadores da Ré e não apenas pelos que tinham contacto directo com os clientes nas salas de jogo, de acordo com a sua antiguidade e categoria profissional. *(al. G) da matéria de facto assente)*

-
8. O (A) Autor(a) prestava o trabalho por turnos fixados pela Ré do seguinte modo: 1º e 6º turnos: das 7h00 até às 11h00 e das 3h00 até às 7h00; 3º e 5º turnos: das 15h00 até às 19h00 e das 23h00 até às 3h00; e 2º e 4º turnos: das 11h00 até às 15h00 e das 19h00 até às 23h00. *(al. H) da matéria de facto assente)*
 9. O Autor cessou a sua relação com a Ré a 31.07.1998 . *(al. I) dos factos assentes)*
 10. O Autor faleceu a 27.02.2006 . *(al. J) dos factos assentes)*
 11. O Autor deixou como seus únicos e universais herdeiros os seus filhos Kan Peng Kei, Kan Mio I, Kan Peng Hung, Kan Peng Chio e Kan Peng Tat . *(al. L) dos factos assentes)*
 12. O(A) Autor(a) auferia uma remuneração composta por uma parte fixa e outra variável, remuneração essa que foi acordada verbalmente entre o Autor e a Ré *(resposta ao art. 1 º da base instrutória)*
 13. A Ré informou o Autor, e este aceitou, que a parte variável da sua remuneração era incerta e dependia das gorjetas oferecidas pelos clientes do casino *(resposta ao art.2º e 3º da base instrutória)*
 14. Autor e Ré acordaram também que o Autor tinha direito a receber as gorjetas conforme o método vigente na sua entidade patronal . *(resposta ao art. 5º da base instrutória)*
 15. As gorjetas entregues pelos clientes da Ré eram reunidas, contabilizadas e depois distribuídas por uma comissão paritária com a seguinte composição : um membro do departamento de tesouraria da Ré, um "floor manager" e um ou mais trabalhadores da Ré . *(resposta ao art. 6º e 7º da base instrutória)*
 16. A Ré proibiu expressamente o Autor de guardar quaisquer gorjetas entregues pelos clientes do casino. *(resposta ao art. 10º da base instrutória)*
 17. O Autor auferiu, durante o ano de 1984, o rendimento anual de MOP\$128.748,00. *(resposta ao art. 11º da base instrutória)*
 18. O Autor auferiu, durante o ano de 1985, o rendimento anual de MOP\$132.292,00 . *(resposta ao art. 12º da base instrutória)*
 19. O Autor auferiu, durante o ano de 1986, o rendimento anual de MOP\$122.759,00. *(resposta ao art. 13º da base instrutória)*
 20. O Autor auferiu, durante o ano de 1987, o rendimento anual de MOP\$135.079. 00 *(resposta ao art. 14º da base instrutória)*
 21. O Autor auferiu, durante o ano de 1988, o rendimento anual de MOP\$147.856, 00 *(resposta ao art. 15º da base instrutória)*
 22. O Autor auferiu, durante o ano de 1989, o rendimento anual de MOP \$162.265,00. *(resposta ao*

*

art.16º da base instrutória)

23. O Autor auferiu, durante o ano de 1990, o rendimento anual de MOP \$196.325,00. *(resposta ao ponto 17º da base instrutória)*
24. O Autor auferiu, durante o ano de 1991, o rendimento anual de MOP\$181.886,00. *(resposta ao art. 18º da base instrutória)*
25. O Autor auferiu durante o ano de 1992, o rendimento anual de MOP\$195.465,00 . *(resposta ao art. 19º da base instrutória)*
26. O Autor auferiu durante o ano de 1993, o rendimento anual de MOP\$177.172,00 . *(resposta ao art. 20º da base instrutória)*
27. O Autor auferiu durante o ano de 1994, o rendimento anual de MOP\$207.463, 00 . *(resposta ao art. 21 º da base instrutória)*
28. O Autor auferiu durante o ano de 1995, o rendimento anual de MOP\$234.340,00 . *(resposta ao art. 22º da base instrutória)*
29. O Autor auferiu durante o ano de 1996, o rendimento anual de MOP\$219.589,00 . *(resposta ao art. 23º da base instrutória)*
30. O Autor auferiu durante o ano de 1997, o rendimento anual de MOP\$204.589, 00 . *(resposta ao art. 24º da base instrutória)*
31. O Autor auferiu durante o ano de 1998, o rendimento anual de MOP\$82.997,00 . *(resposta ao art. 25º da base instrutória)*
32. O Autor recebeu regular e periodicamente a remuneração referida sobre o art.1º da base instrutória . *(resposta ao art. 26º da base instrutória)*
33. O Autor e a Ré acordaram que os dias de descanso que o Autor pudesse vir a gozar durante a relação contratual acordada não seriam remunerados (*resposta ao art. 27º e 28º da base instrutória)*
34. E informou o Autor de que podia pedir dias de descanso, desde que o gozo desses dias não pusesse em causa o funcionamento da empresa Ré . *(resposta ao art. 29º da base instrutória)*
35. Durante a relação contratual com a Ré o Autor nunca gozou de qualquer dia de descanso semanal remunerado. *(resposta ao art. 30º e 31º da base instrutória)*
36. Durante a relação contratual com a Ré o Autor nunca gozou de dias de feriado obrigatório remunerado. *(resposta ao art. 32º e 33º da base instrutória)*
37. Durante a relação contratual com a Ré o Autor nunca gozou de dias de descanso anual remunerados. *(resposta ao art. 34º e 35º da base instrutória)*

三.理由陳述

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 01 月 30 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 01 月 30 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。

原審法院所宣告時效已完成的債權較我們上述的為少，即對原告更為有利，故在被告沒有上訴下，不能作出更正。

基於此，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、年假及強制性有薪假的補償。

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
1986	122,759.00	341.00
1987	135,079.00	375.22
1988	147,856.00	410.71
1989	162,265.00	450.74
1990	196,325.00	545.35
1991	181,886.00	505.24
1992	195,465.00	542.96
1993	177,172.00	492.14
1994	207,463.00	576.29
1995	234,340.00	650.94
1996	219,284.00	609.12
1997	204,589.00	568.30
1998/01/01 ~ 1998/07/31	82,997.00	391.50

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⁴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

⁴ 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。

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	450.74	35,157.72
1990	52	545.35	56,716.40
1991	52	505.24	52,544.96
1992	52	542.96	56,467.84
1993	52	492.14	51,182.56
1994	52	576.29	59,934.16
1995	52	650.94	67,697.76
1996	52	609.12	63,348.48
1997	52	568.30	59,103.20
1998/01/01 ~ 1998/07/31	28	391.50	21,924.00
總計			524,077.08
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	450.74	1,802.96
1990	6	545.35	6,544.20
1991	6	505.24	6,062.88
1992	6	542.96	6,515.52
1993	6	492.14	5,905.68
1994	6	576.29	6,915.48
1995	6	650.94	7,811.28
1996	6	609.12	7,309.44
1997	6	568.30	6,819.60
1998/01/01 ~ 1998/07/31	5	391.50	3,915.00
總計			59,602.04
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
1986	6	341.00	2,046.00
1987	6	375.22	2,251.32
1988	6	410.71	2,464.26
1989/01/01 ~ 1989/04/02	1.5	450.74	676.11
年份	日數	日薪金	總計 (日薪金 X 工作日 數 X 3)
		\$MOP	\$MOP
1989/04/03 ~ 1989/12/31	4.5	450.74	6,084.99
1990	6	545.35	9,816.30
1991	6	505.24	9,094.32
1992	6	542.96	9,773.28
1993	6	492.14	8,858.52
1994	6	576.29	10,373.22
1995	6	650.94	11,716.92
1996	6	609.12	10,964.16
1997	6	568.30	10,229.40
1998/01/01 ~ 1998/07/31	3.5	391.50	4,110.75
總計			98,459.55
合共			682,138.67

*

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
\$682,138.67 元，作為原告沒有享用周假、年假及強制性有
薪假的補償。

*

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

簡德道

賴健雄 (com declaração de voto)

Processo nº 290/2008

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