

(譯本)

勞動輕微違反
年假
強制假期

摘要

一、第 24/89/M 號法令第 21 條規定的“6 日年假”只是“法定下限”，它不妨礙僱主和工作人員透過協議，為僱員訂定一個更多年假天數的制度。

二、對在無薪強制性假日提供工作的補償亦是如此。現行勞動關係法律制度（第 24/89/M 號法令第 20 條）只規定應以“絕不少於平常工資 50% 之附加工資”作補償，這絕不妨礙可以確定高於 50% 之金額。

2004 年 3 月 25 日合議庭裁判書

第 282/2003-I 號案件

裁判書製作法官：José M. Dias Azedo（司徒民正）

澳門特別行政區中級法院合議庭裁判

概述

一、嫌犯甲有限公司，公司資料詳見本卷宗，在輕微違反特別程序中受審。

最後，合議庭判該嫌犯作為正犯以競合形式觸犯：

— 4 項違例行為觸犯了第 24/89/M 號法令第 17 條的規定（沒有支付足夠的周假補償），及同法令第 50 條第 1 款 c 項的規定，每項被判處澳門幣 2,000 元之罰金；

— 4 項違例行為觸犯了同法令第 20 條的規定（員工於強制性假期有薪及無薪假工作，沒有獲得應有的補償），及同法令第 50 條第 1 款 c 項的規定，每項被判處澳門幣 2,000 元之罰金；

— 4 項違例行為觸犯了同法令第 21 條的規定（沒有支付足夠的年假補償），及同法令第 50 條第 1 款 c 項的規定，每項被判處澳門幣 2,000 元之罰金；

— 3 項違例行為觸犯了同法令第 25 條及第 28 條的規定（沒有支付工資），及同法令第 50 條第 1 款 c 項的規定，每項被判處澳門幣 2,000 元之罰金；及

— 2 項違例行為觸犯了同法令第 47 條第 4 款及第 48 條第 1 款的規定（解僱員工後沒有支付解僱賠償），以及同法令第 50 條第 1 款 b 項的規定，每項被判處澳門幣 5,000 元之罰金。

合共罰金澳門幣 4 萬元。

另外，判處嫌犯甲有限公司須向 4 名涉案工人作以下的賠償：

乙澳門幣 101,585.53 元。

丙澳門幣 43,638.18 元。

丁澳門幣 91,874.48 元。

戊澳門幣 96,240.52 元。

（見卷宗第 495 頁至第 496 頁）

*

嫌犯不服該裁判，提起上訴。

理由闡述結論中堅稱：

“原判存有下列瑕疵：

1. 判令嫌犯向丁支付 2001 年 6 月份總計 28 日工薪（每天澳門幣 196.66 元），屬適用法律錯

誤，因為被視作獲證明的是：乃是該工作者在該日辭職並即刻終止勞動關係（即沒有向嫌犯作出 7 天之法定事先通知）。因此，違反 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 48 條第 2 款第二部分，第 31 條第 2 款及第 3 款第二部分。按照該等規定，被告在 28 天工作中有權扣除未作出的 7 天預先通告期，並支付其餘的 21 天。

2.因這項違反，原判使得這名受害人不正當得益並非法損害了上訴人 7 天工資金額（澳門幣 1,676.60 元），因此應當廢止此部分裁判，並且在相關的判罰計算中扣除。

3.在沒有協議規定了比第 24/89/M 號法令第 21 條規定的 6 天年假制度更為有利之 14 天年假制度的情況下，判處被告遵守並支付 14 天年假期間（支付金額為未享用假期時間的三倍 — 該法第 24 條），屬適用法律錯誤，違反該法令第 21 條 — 按照該條規定，被告僅有義務每年給與六個工作日的有薪假期（或作三倍支付 — 第 24 條）。

4.原判遺忘了《勞資關係法律制度》第 21 條規定的年假期間，沒有證明存在著據以排除該規定之適用並代之以更有利之年假制度（《勞資關係法律制度》第 5 條及第 6 條）的法律規定，從而使得四名工作者非法獲益，並使得上訴人在年假事宜上損失澳門幣 39,920 元。因此，應當廢止這部分裁判並在相關的判罰計算中扣除。

5.按照《勞資關係法律制度》第 19 條及第 20 條第 2 款（除非另有更有利的相反協議），在下列無薪強制性假期內：

- 如已享用，無需付工資；
- 如提供工作，按一般規定付工資；
- 如工作者提供工作的目的是應對不可預見的工作增加，則在正常工資外加付 50% 的特別或附加工資（《勞資關係法律制度》第 20 條第 2 款）。無論在任何情況下，均不妨礙在超越正常工作時間時（學說中稱之為超時工作）按一般規定取得特別報酬（並非本案的情況）。

6.原判判令被告按正常工資金額向工作者支付“無薪假期”內的工資（即以正常工資支付其放假或對當日提供的工作以除正常月薪以外的多一日日薪作出支付），但未證實存在據以排除該條文所規定之條件（《勞資關係法律制度》第 5-6 條）之適用，並代之以適用更有利條件的法律規範。因此違反了該法令第 20 條第 2 款，結合第 19 條（尤其第 3 款）及尤其是第 20 條第 1 款之規定，存有法律適用的錯誤（《勞資關係法律制度》第 19 條及第 20 條第 2 款）。

7.遺漏了第 20 條第 2 款（結合該條第 1 款及第 19 條），使得四名工作者非法受益，在無薪假期事宜上使上訴人遭受澳門幣 7,687.78 元之損失，因此應當廢止此部分裁判以及有關計算中扣除金額。

8.卷宗中沒有證實嫌犯單方終止或放棄任何無期限工作合同，也沒有在期限屆滿前放棄或退出任何有期限的工作合同。

9.已經證實與卷宗中的司機訂立工作合同，目的是臨時性執行或履行該合同。該合同被界定為在[酒店(1)]提供來往客運服務（儘管由嫌犯自負盈虧），而且沒有證實與這項已獲證明的目的競合的其他目的（以及這一其他目的是什麼）。

10.對於該合同而言（該合同是臨時的，且被明確界定為向該工作提供者提供服務），勞動關係已經確實及定期履行或提供（雖然由嫌犯自負盈虧），且沒有證實曾經以另外的目的，在其他任何工作崗位或地點，向除[酒店(1)]這一第三人以外的其他任何工作提供者提供此服務。

11.透過僱主（即嫌犯）提前 15 日作出的告知，以該僱主公司之消滅為由，該等勞動關係被視作消滅，且恰恰在由嫌犯自負盈虧地向第三人提供服務的合同因該第三人之行為而消滅之日生效。

12.獲證明的所有事實均表明，該三方關係的勞動合同是存在的，而且勞動關係受到接受此等勞動關係並確實已經提供此等服務的服務合同之結束的限制，沒有證實存在任何表明勞動關係是不定期限之勞動關係的事實。

13.因此，由於是具期限的勞動合同，嫌犯對其期限屆滿作出了通知，或者至少由於沒有證明屬不定期限的關係，沒有證明嫌犯已經單方終止或解除不定期限的合同，或在定期合同屆滿前已經單方終止或解除之，因此原判是非法的，因為它將事實歸於 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第

47 條規定的自願單方終止或解除之制度中（即自願單方終止或解除不定期限的合同或未屆滿的定期合同），並且判令按這一制度支付罰款及損害賠償。因此，原判應被廢止，同時認定勞動關係隨著屆滿而消滅（客觀正當理由，或者因期限或期間結束而失效），並相應地將嫌犯開釋。

14.《勞資關係法律制度》第 44 條第 1 款 c 項之正當理由的存在前提，並不要求對工作條件的重大變更達到最高程度繼而使勞動關係不可能繼續存在。只要要求履行此等變更損害善意原則的程度是明顯的，即告足夠。

15.嫌犯與第三人之間的合同的消滅，以及由於這一消滅帶來的服務、工作崗位、以及為此以合同形式形成並確實向第三人提供服務的工作關係（儘管由嫌犯自負盈虧）的消滅，屬於使此等工作關係無法維持的最高程度的重大變更，因此不能要求嫌犯為工作者尋找新的工作，否則就違反了《勞資關係法律制度》第 44 條第 1 款 c 項以及善意原則，因為這樣做屬於形成新的關係（而非該等關係之繼續），而且還因為嗣後沒有證實在關係消滅之日，嫌犯已經有其他業務及工作崗位可以提供給工作者。

16.此外，這種讓嫌犯作出給付的要求（即提供新工作的要求，尤其是在沒有證明本可為而不欲為的情況下），違反了勞動法律關係中權利與義務本身的雙邊性、相互尊重及雙務性，因為這樣就去除了其典型的對等給付性質，並在沒有任何法律許可及協定的情況下，將之變成不典型的或違反一般要求的對等給付，同時還違反善意原則（在勞動關係的雙邊性、相互尊重及雙務性的正常平衡中，該原則不允許存在某些義務，來承擔使之不平衡之債或要求）。

17.在該條件下工作關係的終止，構成客觀上的正當理由或者失效，因此原判在作出認定並判處作為《勞資關係法律制度》第 47 條規定的單方終止，就違反了 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 43 條第 1 款及第 2 款，還違反了第 44 條第 1 款 c 項，並錯誤地適用了《勞資關係法律制度》（第 24/89/M 號法令）第 47 條，並錯誤適用了懲處及損害賠償，應當被廢止並開釋嫌犯。

18.原判在無理由說明的情況下，在罰款下限之上科處卷宗中的罰款，違反了《刑法典》第 65 條第 3 款。因此，因違法行為不具任何故意也不偏離一般公眾之價值程度，原判的處罰應予廢止並以定為最低限度罰金替代”；（參閱第 532 頁至第 563 頁）。

*

檢察官答覆，結論為：

“1.檢察院不反對因未履行解僱工人需提前告知而作出的 7 天工資扣除，即使屬於‘請求辭職’的情況亦然；

2.14 天年假是《事實查明表》所載的事實事宜，是控訴的組成部分，而原審法院按照澳門《刑事訴訟法典》第 114 條的證據自由審查原則認為它已獲證明，這一該事宜不可審查，除非具備該法典第 400 條規定的情形；

3.上訴人對於第 24/89/M 號法令第 19 條及第 20 條關於無薪強制假期的解釋，違反了該法令第 26 條以及澳門《勞資關係法律制度》的全部立法理念；

4.強制假期不是工作者之休息權利範疇產生的一項權利，而是僱主對國家的義務；

5.澳門特別行政區的無薪強制假期的概念與葡萄牙任意性假期制度相符；

6.因此，在所謂的“小假期”中工作者不應當有任何額外回報，除非具有第 20 條第 1 款 b 項規定的理由。因為在此情形中，推定僱主可以取得更多利潤且應當與工作者分享之；

7.沒有證實有關合同是定期的或有期限的合同，因此上訴人堅稱因這一理由應被開釋時，其主張理由不能成立；

8.況且該事宜已經是新的審判標的，並且在被上訴的合議庭裁判中已予明確指出；

9.刑罰份量略高於下限是完全公正的，且符合初級法院的一致司法見解”；（參閱第 578 頁至第 589 頁）。

*

上訴獲接納，具適當的訂定上呈方式及效果，卷宗移送本中級法院。

*

在檢閱範疇內，助理檢察長在其意見書中（提出了本中級法院 2004 年 3 月 4 日裁判中已經

審理的先決問題），表示上訴理由不成立；（參閱第 597 頁至第 601 頁背頁）。

遵照有關訴訟手續，應予裁判。

理由說明

事實

二、原審法院認為下列事實已獲證實：

“甲有限公司，地址在[地址(1)]，由股東己及股東庚作代表，於 XXXX 年 XX 月 XX 日在澳門商業及動產登記局登記於卷 XXX 第 XXX 頁背頁第 XXX 號。

嫌犯公司的所營事業為專門經營旅遊及旅行活動。

嫌犯於 1997 年 12 月 12 日與澳門[酒店(1)]簽訂提供服務（運輸服務）合同，期限為 2 年（見卷宗中第 379 頁至第 383 頁所載條款）。

1999 年 12 月 13 日，該合同續期 2 年（見卷宗第 373 頁至第 377 頁所載條款）。

嫌犯透過收取報酬，必須自費為[酒店(1)]提供車輛及人員服務，確保在固定時間在固定地點之間客運聯絡。

透過 2001 年 6 月 1 日的信函（副本之鑑證本附於卷宗第 371 頁），[酒店(1)]中止與嫌犯的合同，自 2001 年 9 月 1 日生效。

當時嫌犯聘請了下列工作者：

乙（持有編號 XXX 的澳門居民身份證），於 1998 年 2 月 25 日開始在嫌犯公司任職，職務為司機。

於 2001 年 8 月 15 日被公司通知於 2001 年 9 月 1 日正式結束工作關係，其最後工資為月薪澳門幣 1,400 元。

每工作一天有膳食費澳門幣 50 元及津貼澳門幣 100 元。

於在職期間此員工並沒有獲得足夠的周假及年假補償、於強制性有薪及無薪假期工作，亦沒有獲得應有的補償，同時上述公司仍欠其 2001 年 8 月份之薪金及解僱賠償。

丙（持有編號 XXX 的澳門居民身份證），於 1999 年 7 月 12 日開始在嫌犯公司任職，職務為司機。

於 2001 年 5 月 9 日被僱主宣佈基於僱員個人原因單方解約。

其最後工資為月薪澳門幣 1,500 元。

每工作一天有膳食費澳門幣 50 元及津貼澳門幣 100 元。

於在職期間此員工並沒有獲得足夠的周假及年假補償、於強制性有薪及無薪假期工作，亦沒有獲得應有的補償。

丁（持有編號 XXX 的澳門居民身份證），開始在嫌犯公司任職，職務為司機；於 2001 年 6 月 28 日自動離職。

其最後工資為月薪澳門幣 1,400 元。

每工作一天有膳食費澳門幣 50 元及津貼澳門幣 100 元。

於在職期間此員工並沒有獲得足夠的周假及年假補償、於強制性有薪及無薪假期工作，亦沒有獲得應有的補償，同時上述公司仍欠其 2001 年 6 月 1 日至 28 日之薪金。

戊（持有編號 XXX 的澳門居民身份證），於 2001 年 1 月 12 日開始在嫌犯公司任職。

被公司通知於 2001 年 9 月 1 日正式結束工作關係。

其最後工資為月薪澳門幣 1,400 元。

每工作一天有膳食費澳門幣 50 元及津貼澳門幣 100 元。

於在職期間此員工並沒有獲得足夠的周假及年假補償、於強制性有薪及無薪假期工作，亦沒有獲得應有的補償，同時上述公司仍欠其 2001 年 8 月份之薪金及解僱賠償。

欠付工作者款項之計算表在此視為全部轉錄。

嫌犯欠付四位員工總金額為澳門幣 333,338.71 元。

嫌犯被通知自願更正違例，但其並沒有遵循。

嫌犯在自願、自由及有意識之情況下作出上述行為，且明知此乃本澳法律所禁止及處罰的行為。”（見第 492 頁至第 493 頁）。

法律

三、考慮到理由闡述及其中得出的結論，上訴人帶給本中級法院裁判的問題有五項。這些問題與下列決定有關：（1）判嫌犯向丁支付最後工資，（2）年假事宜之判處，（3）無薪強制假期之判處，（4）工作者乙與戊解僱的不法性以及（5）確定的罰金刑份量。

無須遲疑，我們逐一來審議提出的問題。

— 關於“判嫌犯向丁支付最後工資”（第一個問題）。

我們認為這個問題似乎並不複雜。

從根本上講，上訴人認為不應當判令向該工作者支付（2001 年 6 月份的 28 天）的最後工資總額。因為獲證明的事實顯示，該工作者自行離職而沒有給予 7 天的預先通知，因此判令支付的 28 天金額中應當扣除這 7 天的工資。

我們認為上訴人有理。

事實上，已經證實工作者丁“於 2001 年 6 月 28 日自動離職”，而沒有遵守“事先通知”的期間。因此，關於這最後 7 天的工資應予扣除，這是第 24/89/M 號法令第 47 條第 3 款及第 48 條第 2 款規定的。

因此，判處嫌犯支付 2001 年 6 月份總計 28 天的工資，必須從中扣除 7 天事先通知的金額（每天澳門幣 196.66 元），這意味著扣除總計澳門幣 1,376.62 元，因此，此部分上訴理由成立。

— 關於“年假事宜”上的判處（第二項問題）：

關於年假問題，上訴人堅稱原判沾有第 24/89/M 號法令第 21 條第 1 款適用錯誤之瑕疵。

簡而言之，其觀點是第 21 條規定：“在每一平常年，工作者都有權享受六個工作日的有薪假期”。

原審法院就不能作出判決，判令其支付“14 天年假”。

我們認為，原審法院在此問題上面正確。

應當考慮到“6 個工作日的年假”只是“法定下限”，僱主和工作者可以按照雙方的意願，並遵照《民法典》第 405 條規定的契約自由原則規定較多天數（但不能較少天數）的年假。

因此，如果“計算表”（第 9 頁起及續後數頁）提及“14 天年假”，而審判中證實該計算表之內容 — 應強調獲證實的事實部分載明原審法院認為“卷宗所載的計算表在此視為轉錄” — 我們並不認為僅僅由於第 21 條只規定的 6 天年假就認為該裁判有“錯誤”。

正如檢察院在答覆中堅稱，從根本上說，上訴人“質疑法院的心證”，鑑於證據自由審查原則（澳門《刑事訴訟法典》第 114 條），理由不能成立。

我們繼續審理。

— 關於“強制假期”之判處（第三項問題）。

上訴人在此堅稱原判判令其以工資金額補償工作者無薪強制假期，違反了第 24/89/M 號法令第 19 條及第 20 條，使其遭受總計澳門幣 7,687.78 元的損失。

第 19 條規定：

“一、強制性假日如下：

一月一日

農曆新年（三天）

清明節

五月一日

中秋節翌日

十月一日

重陽節

十二月二十日

二、在強制性假日，完成試用期之工作者應被豁免提供服務。

三、上款所指之工作者有權收取一月一日、農曆新年（三天）、五月一日及十月一日假日的工資。”

第 20 條規定：

“一、工作者在上條三款所指之強制性假日內提供工作，給予永遠不低於平常報酬的補充工資，並只限在下列情況方可進行：

a)當僱主面臨重大損失或出現不可抗力之情況時；

b)當僱主需要應付不可預料的工作的增加；

c)當提供服務對確保機構活動的持續性是不可或缺的，而該活動按習俗應在假日內進行者。

二、按照一款 b 項之規定在無薪強制性假日提供服務時，已完成試用期之工作者有權收取絕不少於平常工資百分五十的一項附加工資，而由互相間協商而定。”

原審法院將附於卷宗的《事實查明表》視作已獲證實，裁定對無薪假期的補償應按照“假日每天支付一天工資”之標準計算。

現上訴人認為不應當維持該裁判，因為第 20 條第 2 款只規定：“在無薪強制性假日”提供服務時，“工作者有權收取絕不少於平常工資百分五十的一項附加工資，由雙方透過協商而定”，但該協商沒有獲得證實。

因此，我們認為上訴人不服的理由，與之前上訴人就“年假天數”而提出的問題所基於的理由是相同的。

事實上，第 20 條第 2 款之規定 — 正如就第 21 條第 1 款之內容而提出的前項問題中所見的一樣 — 只構成對無薪強制性假期中提供的勞動報酬之“下限”，不妨礙僱主及工作者透過協商規定高於有關補償的金額。

因此，在原審法院將《事實查明表》之內容中的事宜視為獲證實（該表中載明了每個假日補一天工資）的情況下，結論是現上訴人的有關問題最終表現為對此計算方式不服，這顯然不應採納。

— 關於工作者乙及戊的解僱問題（第四項問題）。

在此範疇內，原審合議庭認為，上訴人儘管遵守了事先通知的期間，但沒有向有關工作者支付第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款所指的“解約賠償”。因此，將其判處為兩項輕微違反第 47 條之正犯並判令其支付有關賠償。

上訴人認為，是因上訴人與澳門[酒店(1)]工作關係終止才發生解僱，因此，解僱是正當的，應當認為這是具“正當客觀理由的解僱”狀況。

我們不贊同該見解。

確實，上訴人辯護理由中已經堅持這一“論點”，但被原審法院默示拒絕。

只要看看下述這一點即告足夠，即未證實“嫌犯除了[酒店(1)]外沒有任何客戶”，以及“嫌犯與工作者之間訂立的工作合同...，其唯一目的是履行嫌犯與[酒店(1)]之間訂立的合同...以在該合同存續期間執行之。”

因此，我們相信不應當認為由於上訴人與[酒店(1)]工作關係的終止，上訴人就可以在不支付法定無理解僱之解約賠償的情況下，因工作者之主動離職而辭退該等工作者。

因此，原審合議庭作出的裁判並無不當。

— 關於刑罰份量（第五個問題）。

上訴人不服，認為科處的罰金“過份”，請求將罰金定為“下限”。

我們認為原判在此並無不當。

根據第 50 條第 1 款 c 項，上訴人觸犯的最初十五項輕微違反中的每項可處以澳門幣 1,000 元至澳門幣 5,000 元罰款。

根據第 50 條 b 項之規定，第 47 條第 4 款的兩項輕微違反，每項可處以澳門幣 2,500 元至澳門幣 12,500 元罰款。

對於前者，合議庭確定為澳門幣 2,000 元罰款；對於後者，確定為澳門幣 5,000 元罰款。

經考慮有關刑幅，不存在任何減輕情節，嫌犯的罪過以及預防的必要性，無理由將罰款定為下限，應當認為此等科處是符合擬達到的公正及適當的目的。
故應維持。

決定

四、綜上所述並以此為據，合議庭裁判上訴理由部分成立，將工作者丁確定的賠償金額予以變更（應當降低為澳門幣 1,376.62 元），其餘部分維持原判。

訴訟費用由上訴人承擔，司法費定為 8 個計算單位。

José M. Dias Azedo（司徒民正）（裁判書製作法官）— 陳廣勝 — 賴健雄