

(譯本)

勞動違例 工資減低 勞工暨就業局的許可

摘要

未經勞工暨就業局事先許可而減低工作者工資，雇主構成第 24/89/M 號法令第 9 條第 1 款 d 項規定的輕微違反。

2004 年 5 月 13 日合議庭裁判

第 99/2004 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、嫌犯甲在輕微違反特別程序中答辯，最後被判處作為正犯觸犯 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 9 條第 1 款 d 項規定的，第 50 條第 1 款 c 項處罰的輕微違反，罰款澳門幣 1,500 元，並向前員工乙支付損害賠償澳門幣 14,600 元及利息；（參閱第 53 頁）。

嫌犯不服，提起上訴。

理由闡述結論中堅稱：

“（一）上訴人沒有觸犯被判處的輕微違反。

（二）原判沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款規定的法律上的錯誤瑕疵，因為原審法官在認為前員工乙接受並同意在工作時間減少後降低工資一節因獲證明而視為確鑿，並認為這屬於實際並確實地增加工資而非降低了工資的情況下，在不符合任何要件的情況下，適用了《勞資關係法律制度》第 9 條第 1 款 d 項的規範。

（三）錯誤適用第 9 條第 1 款 d 項規範，導致違反該規範本身以及該法令第 5 條，因為工資及工時的減少意味著報酬的實際及真實增加。因此適用該規範違反了“最有利原則”。

（四）因此應當開釋甲法定代表上訴人丙。

（五）補充而言，如果不這樣理解（我們不同意這種假設，在此純粹出於代理保險起見並以純粹學術假設角度而如此提出），則原判還沾有獲證明的事實事宜不足以支持裁判的瑕疵—《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a 項規定的瑕疵。

（六）事實上，存在著不容許作出法律上裁判的不可彌補的漏洞，即沒有查明員工工資減低的金額，從而在沒有疑問的情況下查核是否確實存在工資減低，還是相反增加了工資。

（七）按被上訴的決定本身、普通經驗法則以及其中所載資料予以解釋後，可見無論在結論中還是在上訴理由闡述的全部陳述內容中都沾有上述瑕疵；”（參閱第 67 頁至第 77 頁）。

助理檢察長適時答覆，力主上訴理由不成立；（參閱第 80 頁至第 85 頁背頁）。

卷宗移送本院，在檢閱範疇內，助理檢察長在意見書中認為應當裁定上訴理由不成立，甚至理由明顯不成立而予駁回；（參閱第 89 頁至第 90 頁）。

作出了初步批示，批示中載明應駁回上訴，助審法官檢閱已畢，卷宗移送評議會。

應予裁判。

理由說明

事實

二、下列事實事宜視為確鑿：

“— 乙，持有澳門居民身份證，編號 XXX，住址 XXX，2000 年 2 月 8 日受聘在甲工作，2002 年 12 月 18 日終結工作關係。

— 2001 年 10 月 1 日至 2002 年 12 月 18 日，該員工工資從澳門幣 5,500 元降為澳門幣 4,500 元。

— 儘管工資減低，該員工仍同意在甲工作，同意減低工資。

— 該員工工資減低之同時，工作時間有變化，工作時間更短，同樣肯定的是，工作時間縮短原因是該鮮肉行生意額減少。

— 甲法定代表人之社會條件普通，學歷程度低；”（參閱第 48 頁）。

法律

三、正如上文概述中得出，上訴人認為其上訴標的在第 24/89/M 號法令第 9 條第 1 款 d 項的解釋及適用中沾有“法律上的錯誤”的瑕疵，還沾有“獲證明的事實事宜不足以支持裁判”的瑕疵。

但我們認為，顯然上訴人沒有道理，在不存在依職權審理的其他問題的情況下，必須認為被上訴的判決並無不當，其理由說明及決定是清晰的，我們應予完全贊同。

我們展開如下（儘管以簡要方式為之）。

前引第 9 條第 1 款 d 項規定：

“一、雇主係被禁止：

（...）

d)減低工作者的報酬，但獲得工作者同意且取得勞工事務室許可者除外。

（...）”。

以視為獲證實的前述事實事宜為基礎—其中應當強調於 2001 年 10 月 1 日至 2002 年 12 月 18 日期間，在未經“勞工事務室”（解讀為勞工暨就業局）（事先）許可的情況下受害人工資減低，原判（按原審法官作出判決的方式）對現上訴人的判處決定是適當的，因為無論是“減低報酬”還是“未經許可”都已具備。

上訴人認為原判沾有“事實事宜不足”的瑕疵並述稱：工資減低的同時工作時間也降低這一事實視作已獲證明的情況下，必須查明“減低之金額”。

正如上文所載，我們並不這樣認為。應當認為上訴人行文中有明顯的模糊不清，原判不存在任何不“充分”。

我們重申，判處現上訴人作為正犯觸犯第 9 條第 1 款 d 項規定的輕微違反的裁判，乃是基於受害人之工資“已獲證明的”減低以及所謂的“未經許可”，並不涉及到以前的工作時間以及減薪後的工作時間的平均數之比較。對於該受害人而言，存在著所謂“報酬的實際減低”。

正如所見，據以判處上訴人的法律條文是清晰的，該條文作為“工作者的保障”，在承認其“弱勢一方”的情況下，為保護其免受雇主可能的濫權，規定：“禁止減低工作者的報酬，但獲得工作者同意且經勞工事務室許可者除外”。

在本案中，下列事實已經證實：“2001 年 10 月 1 日至 2002 年 12 月 18 日，該員工工資從澳門幣 5,500 元減為澳門幣 4,500 元。”確實，獲得了工作者的同意，但未見前述“事先許可”這一個法律設定為合法工資減低的絕對條件。因此，正如不存在所指責的不充足，原審法官還認為作出原判所需的全部要素已經具備，因此本上訴理由顯然不能成立。

決定

四、綜上所述並依此為據，無須贅述，評議會中作出合議庭裁判：駁回上訴。

上訴人應繳納司法費 4 個計算單位以及因駁回上訴的等值 3 個計算單位金額。

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