

上訴案第 253/2002 號

日期：二〇〇三年五月七日

事由： - 勞動合同
- 休息權
- 周假
- 自願服務
- 法定條件

摘 要

- 一. 僱主應於每七天中給予工人足夠 24 小時的休息時間，不得強迫工人在其休息日為自己提供服務，除非遇到第 17 條第 3 款規定的情況時才可以主動要求工人提供服務，或者在工人自願提供服務的情況。
- 二. 休息權乃法律賦予勞動者指在恢復其體力和減輕心理負擔以及保持個人健康狀態的權利。對於僱主來說，這是其僱員所享有的一個不可剝奪的權利，不得在法律規定以外的情況下令其僱員無法享受或減少享受此權利。但是法律並沒有禁止工人在可能的情況下於周日提供自願的服務。
- 三. 工人自願在周假提供服務的情況的，並不享有第 24/89/M 號法令第 17 條第 4 款規定的補假一天的權利。
- 四. 如果一個勞動合同規定了符合法律所創設的勞動條件及產生的法律效果，我們就不能視之為使工人的勞動條件降至法定條件之下。

裁判書製作人

蔡武彬

上訴案第 253/2002 號

上訴人：檢察院

被上訴人：(甲)

澳門特別行政區中級法院判決書

澳門檢察院特別行政區在初級法院的第 LTG-010-02-2 號案中，以勞動輕微違反訴訟程序對僱主(甲)控以一項《勞資關係法律制度》第十七條第四款及第六款的規定的輕微違反，同時，要求根據上述法律第五十條第一款 c)項的規定，對被控者進行處罰，並對工人作出補償。

經通庭審，初級法院判定對被告違反《勞資關係法律制度》第十七條第四款及第六款的規定而構成一項勞資違例的指控不成立。

檢察院對此決定不服，向本院提起上訴，認為：

- “1. 確立低於第 24/89/M 號法令所規定的條件的勞動合同是不合法的及無效的。
2. 周假權作為體現（勞工的）休息娛樂權的一種權利，乃不可放棄的旨在使（勞工）得到身心的恢復及保持個人的健康狀態的一種權利。
3. 有關勞工法第 1 條第 1、2 款規定了最低勞動條件，但不影響依第 5 條第 1 款規定確定更有利的條件。
4. 私法以當事人具有平等地位為依據，而勞工法依據各方當事人中一方為強另一方為弱的因素而一般確認勞工為弱方。

5. 因此，並且因為勞工法的規定應優於澳的自治原則，特別法優於一般法的理由。
6. 被上訴的決定違反了第 24/89/M 號法令第 1 條第 1、2 款第 5 條第 1 款及第 17 條第 1、4 款的規定。”¹

嫌犯亦通過律師對上訴作了答覆，指出：

1. 有關勞動合同，即使是口頭的，是合法的，也因為沒有確立比法律規定較低的條件。
2. 有關以從事沒有被迫放棄周假。
3. 僱主並沒有違反任何法律制度的意識。
4. 有關的勞動合同的條件必須從整體上去分析的確認其是比法律的確立的制度較有利還是較不利。
5. 適用於本案的原則必須以輕微違反程序為基礎。”²

¹ 其原文如下：

“1. O contrato de trabalho cujas condições são inferiores ao estabelecido no D.L. no. 24/89/M é ilegal e consequentemente nulo.

2. O direito ao descanso semanal uma das manifestações do direito ao repouso e ao lazer, tem por finalidade a recuperação física e psíquica bem como a disposição pessoal, pelo que é irrenunciável.

3. A lei laboral prevê as condições mínimas de trabalho nos termos do art. 1º no. 1 e 2, sem prejuízo a condições mais favoráveis nos termos do art. 5º no. 1 da mesma legislação.

4. O direito privado pressupõe uma paridade das partes, enquanto o direito de trabalho pressupõe, à priori, uma parte forte e outra parte fraca, daí visa detender o trabalhador enquanto parte fraca.

5. Pelo que deve prevalecer os termos do Direito de Trabalho sobre o princípio de liberdade contratual, por razões já expostas, bem como por força do princípio de lei especial prevalece sobre a lei geral.

6. A douda sentença recorrida violou os art. 1º no. 1 e 2, art. 5º no. 1, art. 17º no. 1 e 4 do D.L. no. 24/89/M de 3 de Abril.”

² 其原文如下：

駐本院助理檢察長閣下遞交了意見書，認為應裁定檢察院的上訴理由成立。

經各助審法官閣下對案卷作了審閱後，進行了庭審，最後表決通過了以下的裁判。

事實方面：

原審法院認定了以下事實：

- (甲)是(乙)建築工程公司法定所有人，經營建築業。
- 工人(丙)一九八六年一月一日受聘於(乙)建築工程公司。
- 工人(丙)擔任機械工人，屬特別工種。入職時，工人為增加收入，自願提供兩個周假日的工作，加之工人工種特別，故而雙方協議僱主以月薪的方式支付薪金，周假休息日的工作的報酬和補償包含於月薪中。工人可以享用該兩個周假休息日，唯享用後，扣除一日的薪金。
- 二零零零年三月十七日，工人(丙)及其他以月薪方式受聘的工人應僱主要求簽署書面聲明，確認其薪金中已包含每月兩日週假中提供工作的報酬補償。
- (乙)建築工程公司於二零零一年六月三十日，與工人(丙)結束了勞務關係。
- 工人(丙)在勞資關係存續期間，享用、提供工作的週假的數目以及相應的月薪為：

-
- “1. O contrato do trabalho ainda que verbal, é legal, uma vez que não estabelece condições inferiores às estabelecidas no regime jurídico-laboral;
 2. O trabalhador nunca foi obrigado a renunciar o direito de descanso semanal;
 3. O empregador não teve consciência da violação de qualquer norma jurídica;
 4. As condições do contrato em causa têm de ser averiguadas em conjunto a fim de verificar se é mais ou menos favorável do regime juridicamente definido;
 5. Os princípios aplicáveis ao caso têm de ser baseados no processo contravencional.”

- 一九八六年一月一日至十二月三十一日，已享用二十四天週假，在二十八日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 1800 圓。
- 一九八七年一月一日至六月三十日，已享用十二天週假，在十四日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 1950 圓。
- 一九八七年七月一日至十二月三十一日，已享用十二天週假，在十四日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 2350 圓。
- 一九八八年一月一日至六月三十日，已享用十二天週假，在十四日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 2500 圓。
- 一九八八年七月一日至十二月三十一日，已享用十二天週假，在十四日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 2950 圓。
- 一九八九年一月一日至十二月三十一日，已享用二十四天週假，在二十八日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 3200 圓。
- 一九九零年一月一日至十二月三十一日，已享用二十四天週假，在二十八日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 4200 圓。
- 一九九一年一月一日至十二月三十一日，已享用二十四天週假，在二十八日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 4600 圓。
- 一九九二年一月一日至十二月三十一日，已享用二十四天週假，在二十八日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 5300 圓。

- 一九九三年一月一日至十二月三十一日，已享用二十四天週假，在二十八日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 5800 圓。
- 一九九四年一月一日至六月三十日，已享用十二天週假，在十四日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 6500 圓。
- 一九九四年七月一日至十二月三十一日，已享用十二天週假，在十四日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 7500 圓。
- 一九九五年一月一日至十二月三十一日，已享用二十四天週假，在二十八日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 8200 圓。
- 一九九六年一月一日至十二月三十一日，已享用二十四天週假，在二十八日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 8800 圓。
- 一九九七年一月一日至十二月三十一日，已享用二十四天週假，在二十八日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 9300 圓。
- 一九九八年一月一日至十二月三十一日，已享用二十四天週假，在二十八日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 9800 圓。
- 一九九九年一月一日至十二月三十一日，已享用二十四天週假，在二十八日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 10000 圓。

- 二零零零年一月一日至十二月三十一日，已享用二十四天週假，在二十八日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 10000 圓。
- 二零零一年一月一日至六月三十日，已享用十二天週假，在十四日週假中提供了工作，當時的月薪為澳門幣 10000 圓。

未被證實的事實：

- 工人被強迫於周假中提供工作。
- 工人在簽署上述確認聲明時受到脅迫。
- 在指出其心證所基於的證據時確認所認定的事實是綜合分析了被控違例者的聲明、證人的證言及卷宗內有關的資料後對上述事實作出認證的。

法律方面：

從本案的資料可見，檢察院控告僱主即本案被上訴人觸犯《勞資關係法律制度》第 17 條第四款及第六款規定的輕微違反。

該條文規定：

- “一. 所有工作者在每七天期有權享受連續二十四小時的休息時間，但不妨礙其收受按照第廿六條規定計算的回報。
- 二. 每一工作者的周假，將按機構的活動需求，由僱主作適當的事先訂定。
- 三. 享受周假的工作者，只限在下列情況方得被通知提供服務：
 - a) 倘僱主面臨重大的損失或出現不可抗拒的情況；

- b) 倘僱主須面對不可預料的，或透過僱用其他工作者亦不能應付的工作的增加；
- c) 倘提共服務對確保機構活動的持續係不可缺少及不可代替者。

四. 在周假內提供服務時，工作者在提供服務後三十天期內，有權享受立即訂定的補假一天。

五. 對一款所指權利的遵守，不妨礙工作者在每休息日提供自願服務的可能，但不得被強迫作出服務。

六. 倘在每周休息日提供工作，應支付：

- a) 平常報酬的雙倍予收取月薪的工作者；
- b) 按照風俗習慣所定範圍而與僱主協定的金額，予收取按照實際生產結果或實際提供工作時間而定工資的工作者。”

原審法院認定了以下的基本事實：

- “- (甲)是(乙)建築工程公司法定所有人，經營建築業。
- 工人(丙)一九八六年一月一日受聘於(乙)建築工程公司。
- 工人(丙)擔任機械工人，屬特別工種。入職時，工人為增加收入，自願提供兩個周假日的工作，加之工人工種特別，故而雙方協議僱主以月薪的方式支付薪金，周假休息日的工作的報酬和補償包含於月薪中。工人可以享用該兩個周假休息日，唯享用後，扣除一日的薪金。
- 二零零零年三月十七日，工人(丙)及其他以月薪方式受聘的工人應僱主要求簽署書面聲明，確認其薪金中已包含每月兩日周假中提供工作的報酬補償。

- (乙)建築工程公司於二零零一年六月三十日，與工人(丙)結束了勞務關係。”

此外還詳細認定了工人(丙)自 1986 年 1 月 1 日至 2001 年 6 月 30 日間的月薪，已享受的周假及提供勞務的周假的數量。

在適用法律方面認為：“本案所涉及의 合同爲口頭合約，形式上十分不清晰規範。在訂定合同時，合約雙方可以就合同的形式和內容在法律允許的範圍內自由定立。本案所涉及的勞動合約的確不規範，其是否其違反了法律，應從合約整體來分析，從案中的事實出發不能確定僱主強迫工人於周假休息日內提供工作，剝奪工人休息的權利以及提供了工作之相應的報酬和補償，不能肯定被告給予工人低過《勞資關係法律制度》所規定的工作條件。”因此，亦運用“存疑無罪”的原則判定控訴書理由不成立。

實際上，本上訴要解決的中心問題是原審法院的判決的法律適用是否正確。那麼，讓我們看看。

從上引的第 17 條的條文第 1 款可以看到，法律規定了僱主應該給予工人每七日工作中連續 24 小時的休息時間。這就是所謂的周假。這一款最後部分規定，工人在周假³ 休息亦不妨礙其收取依第 26 條規定的回報，也就是說，僱主不能因爲工人享受周假而從其工資中作任何扣除（第 26 條第 1 款）。

原則上，僱主應於每七天中給予工人足夠 24 小時的休息時間，不得強迫工人在其休息日爲自己提供服務，除非遇到第 17 條第 3 款規定的情況時才可以主動要求工人提供服務，或者在工人自願提供服務的情況。

在本案中，僱主與工人簽訂了勞動合同，約定每月工人休息兩天，而工人自願提供兩個周假日工作，而周假休息日的工作報酬和補償包含

³ 應該注意的是，第 24/89/M 號法令明確及強制規定工人必須在周日休息，而只是規定每七天就有一天的休息權，而不一定是周日。第 17 條第 2 款作了明確的規定。

於月薪中了。

那麼，問題就在於自願提供服務而使享受的周假減少的情況。這個約定是否違反法律的規定，是否有效；如果有效，所產生法律效力是什麼，都是我們要考慮的問題。

依上訴人的意見，工人的休息權是不可放棄的，這方面的約定只有在訂定了給予工人更優越的工作條件的條文時才有效。

從上引的第 17 條的條文可以看到，法律明確規定了工人自願在周假日提供服務的可能。該條第 5 款規定：“對一款⁴ 所指的權利的遵守，不妨礙工作者在每休息日提供自願服務的可能，但不得被強迫作出服務。”

正如上文所述，這種自願提供服務乃出自於工人與僱主的約定，而法律對此約定作了限制。第 5 條及第 6 條規定：

“第五條（較有利原則）

一. 本法令之規定並不影響任何僱主與為其服務之工作者已遵守及實行的較有利的工作條件，而不論該等較有利條件的始源。

二. 對本法令絕對不得意味或理解作為將僱主與工作者所定或遵守的工作條件減少或撤消，而係出於慣例、機構章程或風俗習慣而訂立遵守者，但該等工作條件須係與本法令所定者較有利而言。

第六條（傳統制度的優先）

僱主與工作者之間，或有關組織代表之間所訂的一切協議或協定，原則上係被接納者，即使其規定與本法令之規定有異；但其施行對工作者引致之工作條件，較諸本法令所引致者更為有利便可。”

我們認同上訴人所主張的，休息權乃法律賦予勞動者指在恢復其體

⁴ 準確地說，這裏若用“第一款”取代“一款”，那意思更明確。葡文版就無此問題。

力和減輕心理負擔以及保持個人健康狀態的權利。對於僱主來說，這是其僱員所享有的一個不可剝奪的權利，不得在法律規定以外的情況下令其僱員無法享受或減少享受此權利。而對於僱員或工人自己來說，似乎法律沒有強調此休息權不可放棄的規定，就是說，整個法令都見不到一項明確的“強行規則”，即工人放棄休息的行為無效的規則。相反在第 17 條第 5 款明文規定，工人可以自願地，而不是被強迫地，在法定的周假日提供服務。

誠然，法律考慮到工人永遠處於弱勢的事實，而確立了上述的有利於工人的原則，即使是協定亦應以此法律規定的條件為優越為前提——這其實是對工人自願降低工作待遇的限制；但是，若此協定正是在法律所指在產生的效力範圍之內，就不應該被視為對“有利於工人的原則”的違反。也就是說，問題的關鍵在於工人自願在周假日提供服務而不享受第 17 條第 4 款所規定的補假一天是否符合《勞動關係法律制度》的規定。

上文已述，從第 17 條的規定內容看，法律允許工人在周假日提供服務的例外情況有兩種。毫無疑問在第一種，即在第 3 款的情況下，工人在休息日提供了服務，僱主應予以安排工人在 30 天內補假一天，即僱主必須給予每七天中一天的有薪假日。這是第 17 條第 4 的規定。

而第 2 種情況，即工人自願在周假提供服務的情況，僅在緊接着第 4 款後才規定，並僅提到第 1 款。

從立法技術方面看，可以相信立法者不希望第 4 款的規定適用於第 5 款的情況。另外，我們亦可從經第 32/90/M 號法令修改的第 6 款的規定可以看到，法律所規定的補假一天（第 4 款）並不像第 6 款所規定的支付雙倍報酬（第 6 款）予周假日提供的服務的規定那樣適用於兩種情況。雙倍報酬的支付之所以在第 17 條最後一款規定是因為適用於兩種情況，而補假一天的規定之所以在允許在周假日提供自願服務之前規定，是因為不適用於後者的情況。

這樣理解才能使法律區別兩種情況成為合理。就是說，僱主僅須依第 6 款規定支付自願服務的工人雙倍於平時的報酬。

據此，我們不能認為本案的僱主與僱員有關周日提供服務的約定使法律規定的工作條件變差，何況工人每月仍然有二天的周假，並沒有因此而令其失去恢復體力及保持個人健康狀態的基本保障。一方面，有關工人在其工資中得到了兩日周假上班的報酬及補償；另一方面，這個約定不是在工人受到強迫的情況下達成的，而是在工人出於希望“增加收入”的考慮及自願的前提下達成的。我們更不能說這種既提高了工人的收入，亦符合法律所創設的法律效果的協議使工人的工作條件降低到法定條件以下。

那麼，我們認為，僱主的行為並沒有違反了第 17 條第 4 款的規定，因為法律就沒有規定自願提供服務的工人可以補假一天；我們更不能在已證事實的基礎上認為僱主違反第 17 條第 6 款的規定，因為事實證明，有關工人已經在其工資之中收取了應有的報酬和補償。

我們亦沒有其它理由可以認定僱主與僱員之間的協議違反了勞動法律制度的原則。更重要的是，原審法院依所證事實作出了正確的法律適用，其決定沒有任何可質疑之處，而應予以維持。

綜上所述，本合議庭裁定檢察院的上訴理由不成立，維持原判。

本案無需判處訴訟費用。

澳門特別行政區，2003 年 5 月 7 日

蔡武彬(裁判書製作人) - 司徒民正 - 賴健雄