

案件編號: 822/2012

合議庭裁判書日期: 2013 年 2 月 7 日

**主題:**

第 7/2008 號法律

《勞動關係法》第 33 條第 5 款

正常工作時間

工作前所需的準備時間

提早上班

工作預備會議

超時工作報酬

《勞動關係法》第 40 條第 3 款和第 4 款

輪班工作時間

輪班時的休息和進食時間

## 裁判書內容摘要

一、現行《勞動關係法》(第 7/2008 號法律)第 33 條第 5 款規定，該條第 1 款所指的正常工作時間並「不包括工作前所需的準備時間，亦不包括為完成已開始但尚未完成的交易、業務及服務所需的時間，但兩者合計每日不得超過三十分鐘」。

二、上述行文所指的「工作前所需的準備時間」，應祇是員工自願提早上班以便在工作場所準備開始工作的時間，而絕非指員工被僱主強制要求比雙方原先協議好的正常工作開始時間(最多)提早半小時回到工作場所以便參加資方以任何涉及「準備開始工作」之名義安排的種種活動(例如工作預備會議)的時間。

三、事實上，上述條文的首半部份亦帶有保護資方利益的功能：它防止那些自發或自願地提早半小時上班的員工藉詞「需時準備開始工作」，向僱主要求支付相應的超時工作報酬。

四、既然僱主當初並非以「分段工作的方式」訂定員工的輪班工作時間(見《勞動關係法》第40條第3款結尾部份和第4款的行文)，而是把員工的輪班工作時間連續地編成「早8晚8」或「晚8早8」的上、下班時間，那麼輪班工作時間中的休息和進食時間自然地均應計入正常工作時間內，而這亦是《勞動關係法》第40條就輪班工作制度而定出的特別規定之使然。

裁 判 書 製 作 人

陳廣勝

# 澳門特別行政區中級法院

## 合議庭裁判書

上訴案第 822/2012 號  
(刑事上訴卷宗)

上訴人： 嫌犯 A 保安服務有限公司

被上訴人： 檢察院

上訴所針對的法院： 初級法院第四刑事法庭獨任庭

案件在原審法院的編號： 勞動法輕微違反案第 CR4-12-0021-LCT 號

### 一、案情敘述

澳門初級法院第四刑事法庭獨任庭審理了第 CR4-12-0021-LCT 號勞動法輕微違反案，一審裁定案中嫌犯 A 保安服務有限公司實施了一項第 7/2008 號法律（即現行《勞動關係法》）第 37 條第 1 和第 2 款及第 85 條第 3 款第 2 項所聯合規定懲處的輕微違反，對該嫌犯處以澳門幣 7,000.00 元罰金，並依職權判處其須向員工 B 支付澳門幣 3,122.95 元的賠償和該筆金額由判決之日起計算至完全繳清日為止的法定利息（詳見卷宗第 352 頁至第 355 頁背面的一審判決書內容）。

嫌犯不服，向本中級法院提起平常上訴，並在其載於卷宗第 359 頁至第 365 頁背面的葡文上訴狀內，主要力陳：原審法庭錯誤解釋和錯誤適用《勞動關係法》第 2 條第 6 項和第 8 項、第 33 條第 5 項、第 36 條、第 37 條及第 85 條第 3 款第 2 項的規定，並違反了《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款的規定，當中更特別指出原審法庭不應在第 5 段既證事實內提及案中備受爭議的法律事宜，此外，原審判決的既證事實更與判案依據明顯自互矛盾。

就是次上訴，駐原審法庭的檢察官行使了《刑事訴訟法典》第 403 條第 1 款所賦予的答覆權，力主上訴的理由不成立（詳見卷宗第 367 至第 371 頁的上訴答覆書內容）。

案件卷宗經移交予中級法院後，駐本院的助理檢察長在依照《刑事訴訟法典》第 406 條的規定對之作出檢閱時，亦實質認為應維持原判（詳見卷宗第 378 至第 380 頁的意見書內容）。

其後，經主理本案的裁判書製作人對卷宗完成初步審查和同時組成合議庭的兩名助審法官相繼檢閱卷宗後，上訴庭已於較早前舉行了《刑事訴訟法典》第 414 條所指的聽證，現須根據對上訴案的評議結果，對上訴作出判決。

## 二、 上訴裁判的事實依據說明

本院為審理上訴所涉及的問題，得在此回顧原載於卷宗第 352 頁至

第 355 頁背面的一審判決書的下列具體內容：

「判決

檢察院現透過勞動輕微違反訴訟程序對以下嫌疑人提出控訴：

A 保安服務有限公司，位於……。

\*

**一、指控事實及罪名：**

相關控訴事實已載於實況筆錄（卷宗第 4 頁及其背頁），有關內容在此視為完全轉錄。

嫌疑人在自願、自由及有意識的情況下實施上述行爲，亦深知其行爲屬法律所不容。

就上述違例行爲，檢察院控告嫌疑人觸犯了：

第 7/2008 號法律第 37 條第 1 款及第 2 款的規定，構成了 1 項勞動輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 3 款第 2 項的規定，其可被科處澳門幣 5,000 元至 10,000 元之罰金。

\*

**二、辯護主張**

嫌疑人沒有提交書面的答辯狀。

\*

**三、訴訟程序要件**

嫌疑人（的代表）缺席了審判聽證，故此，審判聽證在其委託辯護人代表下進行。已確定的訴訟要件無任何改變，並按法律程序對案件進行了公開開庭審理。

\*

**四、事實和證據**

本法院經公開審理查明：

員工 B（持有澳門居民身份證編號……），於 2008 年 5 月 30 日至 2010 年 6 月 22

日受僱於嫌疑人，擔任保安員，工作地點位於新濠天地賭場，最後工資為雙週薪澳門幣 4,292 元。

上述員工於 2011 年 1 月 14 日向勞工事務局勞動監察廳作出投訴。

為此，勞工事務局勞動監察廳開立個案，並展開調查。

在上述員工在職期間，嫌犯人在每一更（即上午 8 時或晚上 8 時）開始前的 30 分鐘會向各保安員（包括本案員工）進行工作預備會議，內容包括當日的工作安排及工作需注意的事項。

嫌疑人不允許相關員工（包括本案員工）基於出席該工作預備會議的需要而打咭（計算上班時間），且嫌疑人也沒有就出席該會議所需的時間作出補償。

2009 年 6 月、2009 年 10 月至 2010 年 3 月之超時工作，嫌疑人未有取得上述員工之預先同意；2009 年 7 月至 9 月及 2010 年 4 月至 6 月之超時工作，嫌疑人已預先徵得上述員工之同意。

上述員工在職期間，其曾多次出席或準時上述的工作預備會議。

嫌疑人在自願、自由及有意識的情況下實施上述行爲，亦深知其行爲屬法律所不容。

\*

**此外，還查明：**

嫌疑人與上述員工所訂定的工作時數為每週 48 小時，工作時間為上午 8 時至晚上 8 時，又或晚上 8 時至翌日早上 8 時，上班 4 日休息 3 日。

嫌疑人要求上述員工在酒店範圍內用膳及休息，在該期間內員工亦需候命，如在該等休息期間有實際工作需要，資方會另行安排休息時間作為補償。

保安員（包括本案員工）如缺席有關工作預備會議，會對其工作造成不便、引致危險及影響其工作表現。

\*

**未獲證明的事實：**

控訴書與上述已證事實不符的其他事實。

\*

本院根據卷宗所載的內容，受害工作者、勞工事務局督察及辯方證人的證言而形成心證。

\*

## 五、判案理由

員工 B 講述了與資方所協議的工作時間，表示每次均準時出席有關的工作預備會議，且資方要求其在 7 時 30 分前需穿好制服及配置裝備到會議地點集合，如有同事遲到會被警告，預備會議上主管人員會點名；此外，該證人也講述了用膳及休息時間需隨時候命的情況，並要求嫌疑人就欠薪事宜作出賠償。

勞工事務局督察客觀及清楚地描述了案件調查的經過及相關結果，並表示在其所接觸的其他個案中，曾有一名員工因缺席預備會議而受警告。

辯方證人 XXX 表示該預備會議是為保安員人更前作準備，但不會因員工缺席或遲到該會議而受警告或處分，而員工如缺席該會議則有可能無法注意到當日工作所需而影響工作表現。

辯方證人 XXX 表示該預備會議十分重要，因藉著有關會議，要向保安員說明當日工作上的注意事項，倘員工缺席該會議，有可能對其工作造成危險，但資方沒有書面記錄員工在該會議的出勤情況，如有缺席，上級會提醒有關員工下次準時，但不會作出處分。

辯方證人 XX 表示與受害員工 B 一同人職，且一直有相同的上下班時間，在職期間兩人均各有遲到該預備會議的情況，但資方沒有因此而作出處罰。

根據第 7/2008 號法律（現行的《勞動關係法》）第 37 條第 1 款及第 2 款規定：

“一、僱員在上條第一款（一）項規定的情況下提供超時工作，有權收取超時工作的正常報酬，以及百分之五十的額外報酬。

二、僱員在上條第一款（二）項及（三）項規定的情況下提供超時工作，有權收

取超時工作的正常報酬，以及百分之二十的額外報酬。

三、...。”

上指條文第 36 條第 1 款第 1) 項、第 2) 項及第 3) 項又規定：

“超時工作在下列情況下提供：

- (一) 在下款規定的情況及限制內，由僱主預先決定，不論僱員同意與否；
- (二) 由僱主預先要求並徵得僱員的同意；
- (三) 由僱員主動提供並預先徵得僱主的同意。”

同一法律第 85 條第 3 款第 2 項又規定：不遵守第 37 條第 1 款及第 2 款規定的報酬計算規則行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科澳門幣 5,000 至 10,000 的罰金。

根據卷宗調查所得的證據，經作出綜合的分析後，本院認為，雖然資方力指保安員（包括本案員工）如缺席或遲到有關工作預備會議不會遭受處分，然而，資方承認如沒有參與預備會議，會影響該員工當日的工作表現，甚至會對其工作造成危險，而資方也將這種負面訊息傳達予每一位保安員（包括本案員工），使他們認定缺席該預備會議會為其工作表現帶來負面影響，因而不得不參與相關的會議；另一方面，資方採取口頭“點名”的方式監控人員的出席情況，當發現有員工缺席或遲到時，上級會口頭勸籲該員工準時出席，資方堅稱只是善意的勸籲、沒有責備之意，但站在缺席或遲到會議的員工的角度，這種由上級所下達的“下次準時”的勸籲，會對員工造成一定的心理壓力，並藉此灌輸員工須守時出席工作預備會議的意識。

雖然辯方律師曾試圖證明員工用膳的時間應不計算在勞資雙方所協議的工作時間內，然而，資方並不是基於需抵償用膳的時間而要求有關員工出席工作預備會議，再者，本案員工也指出其即使在用膳及小休時間，也不能離開賭場範圍，且需候命工作，因此，這種被資方所限制的休息時間，並不能被排除出勞資雙方所協議的工作時數，也不能用以抵償員工出席工作預備會議所花上的時間。

此外，資方恆常性地要求各員工出席相關的工作預備會議，而在此過程中不給予

相關員工任何補償，也不允許員工將此時段列作超時工作，其相關行為已屬法律所不容。

然而，在賠償的計算問題上，雖然被害員工表示其在職期間每天均準時出席相關的工作預備會議，但證人 XX 則表示被害員工時有遲到，且對於被害員工實際出席有關預備會議的時間及日數，除證人的聲明外，便沒有其他的佐證，因此，本院只能以衡平的方式（在本案中，即 50%）作出計算。

綜上，本院認為檢察院的控訴理由成立。

根據有關的既證事實，嫌疑人已觸犯了：

第 7/2008 號法律第 37 條第 1 款、第 2 款及第 85 條第 3 款第 2 項所規定及處罰（欠提前上班的超時工作補償）的 1 項勞動輕微違反。

\*

綜上，根據《澳門刑法典》第 65 條及上述規定，針對嫌疑人所觸犯的上述 1 項勞動輕微違反，判處**澳門幣 7,000 元**的罰金。

\*

#### **損害賠償：**

此外，根據上述的已證事實，按照《澳門刑事訴訟法典》第 74 條的規定，本院以衡平的方式（即 50%）判處嫌疑人須支付員工 B 澳門幣 3,122.95 元。

作為本案對上述員工所欠付的工作補償，並須連同由判決作出之日起直至完全支付有關補償為止的法定利息。

\*

## **六、判決**

綜上所述，本院作出如下判決：

1) 嫌疑人 A 保安服務有限公司觸犯了：

第 7/2008 號法律第 37 條第 1 款、第 2 款及同一法律第 85 條第 3 款第 2 項的規定（欠提前上班的超時工作補償），構成 1 項勞動輕微違反，判處**澳門幣 7,000 元**的罰金。

2) 依職權判處嫌疑人須支付員工 B 澳門幣 3,122.95 元。

作為本察對上述員工所欠付的工作補償，並須連同由判決作出之日起直至完全支付有關補償為止的法定利息。

3) 判處嫌疑人須支付 4 個計算單位 (4UC) 的司法費，並須負擔各項訴訟費用。

……」。

### 三、 上訴裁判的法律依據說明

本院須指出，上訴庭除了須依職權審理的事項外，祇須解決上訴人在上訴狀總結部份所具體提出和框劃的問題，而無需分析上訴人在提出這些問題時所主張的每項理由（此一見解可見於本中級法院第 47/2002 號案 2002 年 7 月 25 日合議庭裁判書、第 63/2001 號案 2001 年 5 月 17 日合議庭裁判書、第 18/2001 號案 2001 年 5 月 3 日合議庭裁判書、第 130/2000 號案 2000 年 12 月 7 日合議庭裁判書，和第 1220 號案 2000 年 1 月 27 日合議庭裁判書）。

首先，就上訴人亦有主張的有關原審判決的既證事實與判案理由互相矛盾問題，本院經閱讀該份判決書的既證事實內容及相關判案依據（詳見已於本上訴裁判書第二章內轉載的文字內容）後，認為原審的既證事實與判案依據之間並不存有任何矛盾之處。因此，上訴人在這部份的上訴理由並不成立。

至於上訴人所指的涉及《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款的問題，本院認為原審法官在編寫其判決的事實依據時，並沒有違反此法律條

文。而值得強調的是，原審法庭所認定的既證事實內容中，並無任何屬法律事宜的用語。的確，「上班時間」、「超時工作」和「作出補償」等字眼已屬深入民心的日常可用以描述事實的用語。

如此，本院現須審理本上訴的核心問題：究竟上訴人是否真的如她所說，沒有犯下原審法官所指的輕微違反？

現行的《勞動關係法》第 33 條第 5 款規定，該條第 1 款所指的正常工作時間並「不包括工作前所需的準備時間，亦不包括為完成已開始但尚未完成的交易、業務及服務所需的時間，但兩者合計每日不得超過三十分鐘」。

本院認為，上述第 5 款起始部份行文所指的「工作前所需的準備時間」，應祇是員工自願提早上班以便在工作場所準備開始工作的時間，而絕非指員工被僱主或其代表強制要求比勞資雙方原先協議好的正常工作開始時間（最多）提早半小時回到工作場所以便參加資方以任何涉及「準備開始工作」之名義安排的種種活動。

事實上，上述條文的首半部份亦帶有保護資方利益的功能：它防止那些自發或自願地提早半小時上班的員工藉詞「需時準備開始工作」，向僱主要求支付相應的超時工作報酬。

至於該條文的下半部份所指之情況，已屬員工在臨近正常工作時間結束時的特別情形，故實不能與該條文首半部份所指的正常工作時間仍未開始的情況相提並論。

在本案中，根據原審法庭已查明的事實，本院認為嫌犯在實質上，真的曾強制性地要求其員工 B 每更提前 30 分鐘到達工作場所以進行工作預備會議，而沒有將上指的 30 分鐘列入工作時間內，更沒有向該員工支付額外的工作補償。

上訴人又指無論如何，上訴庭亦應考慮到上述員工在每更 12 小時

的工作中，享有三節、每節 30 分鐘的休息及進食時間，而認定其最終並沒有要求該員工每週實際工作超越雙方合約訂明的每週工作 48 小時的正常工作時間。

然而，本院認為，既然上訴人當初並非以「分段工作的方式」訂定本案員工的輪班工作時間（詳見《勞動關係法》第 40 條第 3 款結尾部份和第 4 款的行文），而是把該員工的輪班工作時間連續地編成「早 8 晚 8」或「晚 8 早 8」的上、下班時間，那麼當中的三節每節半小時的休息及進食時間自然地均應計入正常工作時間內。而這亦是《勞動關係法》第 40 條就輪班工作制度而定出的特別規定之使然。

從上可見，本院得裁定嫌犯的上訴理由不成立，至於原審法庭有關依職權判處嫌犯須對上述員工作出金錢賠償的決定是否準確，本院根據《刑事訴訟法典》第 390 條第 2 款的立法精神，不得在此對之作出審視。

至此，本院已毋須審理上訴人在上訴狀內指出的其餘種種次要上訴理由。

#### 四、 判決

綜上所述，中級法院合議庭裁定上訴理由不成立。

上訴人須負擔本上訴案的訴訟費，包括拾貳個訴訟費用計算單位的司法費。

命令把本裁判書告知 B。

澳門，2013 年 2 月 7 日。

---

裁判書製作人  
陳廣勝

---

第一助審法官  
譚曉華

---

第二助審法官  
José Maria Dias Azedo (司徒民正) (Mantenho o entendimento assumido no Ac. de 04.10.2012, Proc.  
n.º 288/2012)