

## 民事及勞動上訴判決書

卷宗編號： 151/2024

日期： 2024 年 05 月 02 日

上訴人： A(原告)

被上訴人： B 股份有限公司(被告)

\*

### 一. 概述

原告 A，詳細身份資料載於卷宗內，不服初級法院勞動法庭於 2023 年 12 月 19 日判處被告 B 股份有限公司 須向其支付澳門幣 127,191.04 元的決定，向本院提出上訴，有關結論內容如下：

- 1. Versa o presente recurso sobre a douta Sentença na parte relativa à condenação da Ré na compensação devida ao Autor, ora Recorrente, pela prestação de 30 minutos que antecediam o início de cada turno e, bem assim, pelo trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia, após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho;*
- 2. Pelas razões que adiante melhor se expõem, está o Recorrente em crer que a douta Sentença enferma de: (i) erro na apreciação da matéria de facto quanto ao conteúdo do ponto 5 da Matéria de Facto Assente, relativo à falta de condenação da Ré no pagamento ao Autor de uma compensação pelo período de 30 minutos que antecediam o início de cada turno, pelo período que medeia entre 01/09/2016 e 31/03/2020; (ii) erro de aplicação de direito quanto à concreta forma de cálculo devido pela prestação de trabalho ao sétimo dia, após a prestação pelo Autor de seis dias de trabalho consecutivo, em violação ao disposto no artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M e dos artigos 42.º e 43.º*

*da Lei n.º 7/2008, razão pela qual se impõe que a mesma seja substituída por outra que decida em conformidade com a melhor interpretação a conferir aos referidos preceitos.*

***Do ponto 5 dá Matéria de Facto - da ausência de compensação pela prestação de 30 minutos que antecediam o início de cada turno, entre 01/09/2016 a 31/03/2020:***

3. *Resulta da matéria de facto provada, entre outra, que:*
  - *“Desde o início da relação de trabalho até 31/10/2021, por ordem da Ré, o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno (2.º)”;*  
*“A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno, excepto entre 01/09/2016 e 31/03/2020. (5.º)”*  
*sublinhado nosso;*
4. *Da douda fundamentação da Decisão da Matéria de Facto, de 11/12/2023, concluiu o Tribunal a quo que a prestação pelo Autor de 30 minutos que antecediam o início de cada turno e relativa ao período que medeia entre 01/09/2016 a 31/03/2020 já teria sido pago, conforme resulta dos recibos de vencimento do Autor juntos pela Ré e relativos ao referido período de tempo;*
5. *Ora, salvo o devido respeito, a conclusão a que chegou o Tribunal de Primeira Instância não tem qualquer respaldo nem na Contestação, nem a mesma resulta da prova documental v.g., dos recibos de vencimento do Autor, relativamente ao período de 01/09/2016 a 31/03/2020;*
6. *Com efeito, o que a Ré alegou em sede de defesa por impugnação foi que: “(...) é falso que alguma vez a Ré tenha exigido ao Autor a sua comparência no local de trabalho, devidamente uniformizados, com pelo menos 30 minutos de*

- antecedência relativamente ao início do turno” (cfr. art. 20.º da Contestação) e, bem assim, que “(...) desde que não excedidos os 30 minutos imediatamente antes do início de cada turno, este período de 30 minutos não poderia ser considerado como trabalho extraordinário (...) (cfr. art. 32.º da Contestação);*
- 7. E a ser assim, já se deixa ver que, ao contrário do concluído pelo Tribunal a quo, a Ré nunca alegou (já) ter pago ao Autor o trabalho relativo aos 30 minutos que antecediam o início de cada turno, e, em concreto, nunca aceitou que os mesmos pudessem ter sido considerados como-trabalho extraordinário;*
  - 8. Ou melhor, ainda que efectivamente resulte dos recibos de salário do Autor (aos quais a Ré nunca se reportou ao longo de todos os presentes autos e que apenas foram juntos após ter sido notificada para o fazer) que a Ré pagou ao Autor quantias a título de “Overtime”, nunca as mesmas disseram respeito ao período de 30 minutos que antecederam o início de cada turno;*
  - 9. Em concreto, entre 01/09/2016 a 31/03/2020 o Autor prestou, por diversas vezes, 12 horas de trabalho em cada dia, o que corresponde a 4 horas de trabalho extraordinário, tendo o mesmo sido devidamente compensado pela Ré nos termos da lei;*
  - 10. De onde, reconduzindo-se os pagamentos descritos como overtime (leia-se trabalho extraordinário) constante dos recibos de vencimento do Autor, ao pagamento de trabalho extraordinário - e não correspondente ao período dos 30 minutos do briefing que antecediam o início de cada turno - em caso algum poderia o Tribunal a quo considerar que o mesmo já se encontra pago a título de trabalho extraordinário;*
  - 11. Em suma, ao invés do concluído pelo Tribunal a quo, o facto de resultar dos recibos de salário do Autor que, relativamente a alguns meses, a Ré terá pago*

*ao Autor uma quantia a título de trabalho extraordinário, nunca aquele diz respeito ao período de 30 minutos que antecediam o início da prestação de trabalho/turno, razão pela qual nunca o mesmo poderia constar do teor do ponto 5 da douta Matéria de Facto Assente, nem o mesmo foi sequer alegado pela Ré;*

12. *De onde, requer-se que a resposta ao ponto 5 da douta Sentença (correspondente ao quesito 5 da Base Instrutória) seja revisto e, em consequência, seja eliminado a parte final do mesmo, na parte em que se refere: “(...) excepto entre 01/09/2016 e 31/03/2020”, passando a redacção a ser a seguinte: 5. “A Ré não pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno”;*
13. *Em consequência, impõe-se que a douta Decisão seja revista, e a Ré ser condenada a pagar ao Autor a quantia de MOP\$36,229.53 a título da prestação de 30 minutos que antecedem o início do turno relativamente ao período de 01/09/2016 a 31/03/2020, nos seguintes termos (n.º de dias de trabalho prestado X salário de base por hora com acréscimo de 50%/2).*

*Sem prescindir,*

***Do trabalho prestado pelo Autor ao sétimo dia, após a prestação de seis dias de trabalho consecutivo, sua compensação e forma de cálculo:***

14. *Entendeu o Tribunal a quo na douta decisão condenar a Ré a pagar ao Autor apenas ao correspondente ao valor de um salário em singelo no que respeita ao trabalho prestado em dia de descanso semanal (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho) durante todo o período da relação laboral;*
15. *Porém, salvo melhor opinião, ao proceder à condenação da Ré apenas em*

*singelo, o Tribunal a qua terá procedido a uma interpretação menos correcta do disposto na al. a) do n.º 6 do art. 17.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de Abril, pelo que a decisão deve ser julgada nula e substituída por outra que condene a Ré em conformidade com o disposto na referida Lei Laboral;*

- 16. Com efeito, resulta do referido preceito que o trabalho prestado em dia de descanso semanal (isto é, pelo trabalho prestado após seis dias de trabalho consecutivo em cada período de sete dias de trabalho) deverá ser remunerado pelo dobro do salário normal, entendido enquanto duas vezes a retribuição normal por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal, para além do valor relativo ao próprio dia de trabalho prestado;*
- 17. Trata-se, de resto, da interpretação que tem vindo a ser seguida, de forma mais ou menos pacífica, pelo Tribunal de Segunda Instância, e nos termos da qual se tem entendido que a fórmula correcta para compensar o trabalho prestado em dia de descanso semanal deverá ser a seguinte: (salário diário X n.º de dias devidos e não gozados X 2);*

*In casu,*

- 18. Resultando provado que, desde o início da relação de trabalho até 31/12/2008, o Autor prestou para a Ré um total de 275 dias de trabalho efectivo - correspondente a 40 dias de trabalho prestado em dia de descanso semanal (275/7dias) - deve a Recorrida (B) ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$20,600.00 a título do dobro do salário - e não só apenas MOP\$10,042.50 correspondente a um dia de salário em singelo conforme resulta da decisão ora posta em crise - acrescida de juros até efectivo e integral pagamento o que desde já e para todos os legais efeitos se requer.*

*Acresce que,*

19. *Resulta da matéria de facto assente, entre outra, que:*
- *De 01/04/2008 a 31/03/2021, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré num regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (7.º)*
  - *A que se seguia um período de vinte e quatro horas de não trabalho, em regra, no oitavo dia, que antecedia a mudança do turno. (8.º)*
  - (...)*
  - *De 01/01/2009 a 31/03/2021, a Ré não fixou ao Autor em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas (...). (11.º)*
  - *De 01/01/2009 a 31/03/2021 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (12.º);*
20. *Não obstante a referida matéria de facto provada, com vista a apurar o valor que o Autor tinha a receber relativamente ao trabalho prestado em dia de descanso semanal, o tribunal a quo seguiu o seguinte raciocínio: dividiu o número dos dias de trabalho efectivos prestados pelo Autor e descontou os dias em que o Autor havia descansado ao 8.º dia, após a prestação de sete dias de trabalho consecutivos, apurando que o Autor terá direito a auferir a diferença entre os dois;*
21. *E, a ser assim, salvo o devido respeito, está o ora Recorrente em crer existir um erro de julgamento traduzido, entre outro, no facto de se acreditar que a douda Decisão não ter factos para se, poder chegar a tal resultado, nem que os mesmos constavam da Base Instrutória,*
22. *Ou melhor, diferentemente do que terá sido o entendimento do TJB, o que se*

*impunha apurar era os dias de trabalho em que o Autor prestou trabalho para a Ré em cada 7.º dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho e não apurar a diferença entre o trabalho prestado ao 7.º dia com os dias de não trabalho que o Autor gozou no 8.º dia, isto é após 7 dias de trabalho consecutivo, e conseqüentemente nada havia a descontar aquando do apuramento do montante indemnizatório, a tal respeito;*

23. *Pelo exposto, deve a Recorrida (B) ser condenada a pagar ao Recorrente a quantia de MOP\$173,664.56, a título de falta de marcação e gozo de descanso semanal – e não só de apenas MOP\$21,457.835, conforme parece resultar da dita Sentença, correspondente ao seguinte (remuneração diária X número de dias de descanso);*

24. *Ao não entender assim, está o Recorrente em crer ter existido uma errada aplicação da norma em questão (leia-se, do art.43.º da Lei n.º 7/2008) pelo Tribunal de Primeira Instância, o que em caso algum poderá deixar de conduzir, nesta parte, à nulidade da decisão recorrida, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se invoca e requer.*

\*

被告就上述上訴作出答覆，有關內容載於卷宗第 280 至 292 頁，在此視為完全轉錄。

\*

## **二. 事實**

原審法院認定的事實如下：

- De 01/04/2008 ao presente, o Autor encontra-se ao serviço da Ré, a exercer funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (A)

- O Autor sempre respeitou os períodos e horários de trabalho fixados pela Ré. (B)
- A Ré sempre fixou o local e o horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas e concretas necessidades. (C)
- O Autor sempre prestou a sua actividade sob as ordens e instruções da Ré. (D)
- De 01/04/2008 a 31/10/2021, o Autor gozou de dias de férias anuais e de dias de dispensa ao trabalho nos dias seguintes: (E)

Período	Dias de férias e/ou de ausência
18/04/2009 a 30/04/2009	13
06/12/2010 a 20/12/2010	15
04/03/2011 a 09/03/2011	6
19/07/2012 a 30/07/2012	12
08/12/2013 a 19/12/2013	12
06/08/2014 a 24/08/2014	19
09/10/2014 a 11/10/2014	3
21/11/2014 a 23/11/2014	3
05/12/2014 a 07/12/2014	3
12/12/2014 a 14/12/2014	3
27/12/2014 a 29/12/2014	3
03/01/2015 a 05/01/2015	3
24/01/2015 a 26/01/2015	3
14/02/2015 a 17/02/2015	4
08/03/2015 a 10/03/2015	3
29/03/2015 a 31/03/2015	3
19/04/2015 a 22/04/2015	4
11/05/2015 a 13/05/2015	3
18/05/2015 a 01/06/2015	15

02/06/2015 a 05/06/2015	4
23/06/2015 a 25/06/2015	3
14/07/2015 a 6/07/2015	3
19/08/2015 a 21/08/2015	3
09/09/2015 a 11/09/2015	3
01/10/2015 a 03/10/2015	3
22/10/2015 a 24/10/2015	3
30/10/2015 a 02/11/2015	4
12/11/2015 a 14/11/2015	3
04/12/2015 a 06/12/2015	3
25/12/2015 a 27/12/2015	3
15/01/2016 a 18/01/2016	4
27/02/2016 a 29/02/2016	3
20/03/2016 a 22/03/2016	3
03/05/2016 a 05/05/2016	3
09/05/2016 a 11/05/2016	3
13/06/2016 a 15/06/2016	3
05/07/2016 a 23/07/2016	19
01/10/2016 a 13/10/2016	13
29/10/2016 a 31/10/2016	3
21/02/2017 a 23/02/2017	3
10/05/2017 a 26/05/2017	17
07/08/2017 a 09/08/2017	3
30/10/2017 a 07/11/2017	9
29/05/2018 a 15/06/2018	18
24/12/2018 a 26/12/2018	3
26/03/2019 a 10/04/2019	16
06/09/2019 a 23/09/2019	18
2020	24

2021	20
------	----

- Por razões associadas às exigências do funcionamento da respectiva empresa, bem assim, em função da natureza do sector de actividade da Ré – Casino - que é de laboração contínua. (F)
- De 01/04/2008 a 31/10/2021, a Ré pagou ao Autor as seguintes quantias a título de salário de base mensal e subsídio de alojamento:  
(1º 及 14º)

De	A	Salário de base mensal	Subsídio de Alojamento
01-04-2008	31-12-2008	\$5,500.00	---
01-01-2009	31-01-2011	\$5,500.00	\$500.00
01-02-2011	31-07-2011	\$5,775.00	\$1,000.00
01-08-2011	31-12-2011	\$6,275.00	\$500.00
01-01-2012	31-01-2013	\$6,903.00	\$500.00
01-02-2013	31-12-2023(2013)	\$7,318.00	\$500.00
01-01-2014	31-12-2014	\$7,684.00	\$500.00
01-01-2015	31-07-2018	\$8,069.00	\$500.00
01-08-2018	31-03-2019	\$10,000.00	\$500.00
01-04-2019	31-10-2021	\$10,600.00	\$500.00

- Desde o início da relação de trabalho até 31/10/2021, por ordem da Ré, o Autor estava obrigado a comparecer no seu local de trabalho, devidamente uniformizado, com, pelo menos, 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno. (2º)
- Durante o referido período de tempo, tinha lugar um briefing (leia-se, uma reunião) entre o Team Leader (leia-se, Chefe de turno) e os “guardas de segurança”, na qual eram inspeccionados os uniformes de cada um dos guardas e distribuído o trabalho para o referido turno,

- mediante a indicação do seu concreto posto dentro do Casino. (3º)
- De 01/04/2008 a 31/10/2021, o Autor compareceu ao serviço da Ré com 30 minutos de antecedência relativamente ao início de cada turno, tendo permanecido às ordens e às instruções dos seus superiores hierárquicos, sem prejuízo da al. E) dos Factos Assentes e dos dias indicadas nas fls. 65 dos autos. (4º)
  - A Ré nunca pagou ao Autor qualquer quantia pelo período de 30 minutos que antecedia o início de cada turno, excepto entre 01/09/2016 e 31/03/2020. (5º)
  - A Ré nunca conferiu ao Autor o gozo de descanso adicional remunerado, proporcional ao período de trabalho prestado. (6º)
  - De 01/04/2008 a 31/03/2021, o Autor prestou a sua actividade de segurança para a Ré regime de turnos rotativos de sete dias de trabalho consecutivos. (7º)
  - A que se seguia um período de vinte e quatro horas de não trabalho, em regra, no oitavo dia, que antecedia a mudança de turno. (8º)
  - Entre 01/04/2008 e 31/12/2008, a Ré não fixou ao Autor em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da al. E) dos Factos Assentes. (9º)
  - Entre 01/04/2008 e 31/12/2008, a Ré não concedeu ao Autor qualquer um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado a cada sétimo dia após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho excepto os dias referidos na resposta data ao quesito 8º. (10º)
  - De 01/01/2009 a 31/03/2021, a Ré não fixou ao Autor em cada

período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da al. E) dos Factos Assentes e dos dias indicadas nas fls. 65 dos autos. (11º)

- De 01/01/2009 a 31/03/2021 a Ré nunca pagou ao Autor uma qualquer quantia pelo trabalho prestado ao sétimo dia, após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho. (12º)
- Entre 01/01/2009 e 31/03/2021, a Ré não concedeu ao Autor qualquer um dia de descanso compensatório em sequência do trabalho prestado a cada sétimo dia após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho excepto os dias referidos na resposta data ao quesito 8º. (13º)

\*

### 三. 理由陳述

原告認為原審法院在計算超時工作及週假補償時存有法律適用的錯誤，應廢止有關決定。

原審判決內容如下：

“...

在審定了案件事實後，現須解決相關法律適用的問題，從而對當事人的請求作出審判。

鑑於本法庭已就同一被告同類案件以相同的司法見解作出過相關判決，故本案僅重述本法庭所持的見解以審理本案之請求。

本案雙方當事人毫無疑問建立了(外地僱員)勞動合同關係。對於2008年12月31日以前涉及上述勞動關係之權利義務類推適用第24/89/M號法令，而對其後之權利義務則分別透過類推適用及第21/2009號法律第20條規定而適用第7/2008號法律。

關於超時工作補償方面，根據第 24/89/M 號法令第 10 條第 1 款及第 4 款規定，結合本澳的司法見解，每天 30 分鐘的準備工作或完結尚未完成工作所需的時間僅適用於偶然發生的情況而非作為延長正常工作時間的常規安排。而第 7/2008 號法律第 33 條第 1 款及第 5 款亦作出相同規定，但其第 37 條第 1 款則規定給予正常工作報酬 1.5 倍之薪金。

案中，就原告在每更正常工作時間以外被安排每天提前 30 分鐘上班的做法屬於常規延長工作時間的情況，從而應視該 30 分鐘為超時工作，並視乎適用舊法及新法(2009 年 1 月 1 日起)的期間而使原告有權獲得分別按原有時薪及 1.5 倍時薪計算的超時工作補償。然而，因沒有出現第 7/2008 號法律第 36 條第 2 款及第 38 條所規定之任一情況，故被告無須就原告的超時工作給予補假。

關於被告被指沒有遵守七日一週假規則的情況，根據第 24/89/M 號法令第 17 條第 1 款及第 18 條規定，立法者僅容許以下任一種享受週假的擇一方式：工作每第七日享受週假；或每四個星期享受連續四日週假。

對於週假補償及補假補償，按照本法庭一貫主張的見解，就適用第 24/89/M 號法令第 17 條第 4 款及第 6 款規定，提供週假日工作的僱員除其原有的工資外還有權獲得額外一倍的工資及可折現為工資的一天補假。

根據第 7/2008 號法律第 42 條第 2 款及第 43 條第 1 款、第 2 款及第 4 款規定，立法者剔除了連續四日享受週假的要求，且同樣規定提供週假日工作的僱員除其原有的工資外還有權獲得額外一倍的基本報酬及可折現為基本報酬的一天補假。

案中，基於證實被告沒有遵守上述享受週假的任一方式，並僅給予原告原有工資而沒有給予補償，故視原告每工作八日休息一日的做法為沒有享受週假而僅視為享受補假，從而被告須因應原告的請求項目給予原告額外一倍工資及經扣除已補假日數後就尚未補假之日數給予一天的補假工資。然而，自 2009 年 1 月 1 日起，考慮到被告賭場持續營業的需要，原告每工作八日休息一日的做法被視為有效享受週假，故被告僅須就應享受週假日數(每七日一假)與實際享受週假日數(每八日

一假)的差額計算原告的週假補償及補假補償。

這樣，就原告之請求，考慮到原告的在職期間、追討各補償所涉及的期間(01/04/2008 至 31/10/2021)及其實際工作日數，其有權獲得以下補償：

1. 超時工作補償(自 01/04/2008 至 31/10/2021，但 01/09/2016 至 31/03/2020 除外)：

澳門幣 7,725 元 / (30 日 X 8 小時) X 0.5 小時 X 241 日(至 31/12/2008，經扣除 0 日年假/無薪假及 34 天休息日) + 澳門幣 7,500 元 / (30 日 X 8 小時) X 1.5 X 0.5 小時 X 1960 日(自 01/01/2009，經扣除 153 日年假/無薪假以及 279 天休息日) + 澳門幣 7,875 元 / (30 日 X 8 小時) X 1.5 X 0.5 小時 X 302 日(自 21/07/2015 至 31/8/2016，經扣除 63 日年假/無薪假以及 43 天休息日) + 澳門幣 10,600 元 / (30 日 X 8 小時) X 1.5 X 0.5 小時 X 474 日(自 01/04/2020 至 31/10/2021，經扣除 38 日年假/無薪假以及 67 天休息日)

= 澳門幣 72,949.37 元

2. 週假補償及補假補償(01/04/2008 至 31/03/2021)：

澳門幣 7,725 元 / 30 日 X 275 日 / 7 日(至 31/12/2008，經扣除 0 日年假，取整數) + 澳門幣 7,725 元 / 30 日 X (275 日 / 7 日 - 275 日 / 8 日)(至 31/12/2008，經扣除 0 日年假，取整數) + [澳門幣 8,100 元 / 30 日 X (2239 日 / 7 日 - 2239 日 / 8 日)(自 01/01/2009，經扣除 153 日年假，取整數) + 澳門幣 8,475 元 / 30 日 X (962 日 / 7 日 - 962 日 / 8 日)(自 21/07/2015，經扣除 134 日年假，取整數) + 澳門幣 10,600 元 / 30 日 X (344 日 / 7 日 - 344 日 / 8 日)(自 21/07/2018，經扣除 21 日年假，取整數) + 澳門幣 11,200 元 / 30 日 X (571 日 / 7 日 - 571 日 / 8 日)(自 21/07/2019 至 31/03/2021，經扣除 49 日年假，取整數)] X 2

= 澳門幣 54,241.67 元

合共澳門幣 127,191.04 元。

根據《民法典》第 794 條第 4 款配合終審法院第 69/2010 號合議庭裁判所確立

的統一司法見解，上述債權須計算自本判決作出日至完全支付之日為止的法定利息。

\*

## 五、 決定

綜上所述，本院裁定原告的訴訟理由部份成立，並判處被告向原告支付澳門幣 127,191.04 元，以及自本判決作出日至完全支付之日為止的法定利息，並駁回其餘之請求。

...”。

\*

現就有關問題作出審理。

### 1. 關於 30 分鐘超時工作方面：

原審法院在事實中認定原告在 2016 年 09 月 01 日至 2020 年 03 月 31 日的 30 分鐘超時工作已獲得被告補償支付，理由在於在相關期間的工資單上顯示被告支付了該部分的補償。

原告針對這部分的事實認定提出爭執，認為被告在答辯中明確否定曾要求原告每天提早 30 分鐘出現在工作場所聽取上級的工作安排指示，故不可能已補償了相關的超時工作。

在尊重不同見解下，我們認為原告提出的事實爭執是成立的，理由如下：

雖然在相關期間的工資單上顯示被告支付了超時工作的補償，但當中並沒有說明是那些超時工作，故無法認定當中包括了那 30 分鐘的超時工作。最重要的是，被告的立場是否認曾要求原告每天提早 30 分鐘出現在工作場所聽取上級的工作安排指示，既然如此，那如何能認定其已支付了相關的補償？

原審法院相關的事實認定明顯違反了一般經濟法則，應予以廢止該

部分的認定。

就補償金額方面，第 7/2008 號法律第 36 條及第 37 條分別規定如下：

### **第三十六條**

#### **超時工作**

一、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。

二、遇有下列情況時，僱主可無須徵得僱員的同意而安排僱員提供超時工作：

- (一)發生不可抗力的情況，僱員的每日工作時間不可超過十六小時；
- (二)僱主面臨重大的損失，僱員的每日工作時間不可超過十六小時；
- (三)僱主面對不可預料的工作增加的情形，僱員的每日工作時間不得超過十二小時。

三、僱主須按第三十三條第三款的規定，為僱員安排休息時間。

四、屬第一款(二)項及(三)項所指的情況，須備有證明同意的紀錄。

### **第三十七條**

#### **超時工作的報酬**

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、上兩款規定的超時工作報酬不會損害僱員享有額外金錢補償的權利，尤其是因提供夜間工作及輪班工作獲得的權利。

根據上述法律之規定，只有在第 36 條第 2 款所規定的情況下(發生不可抗力的情況，僱員的每日工作時間不可超過 16 小時；僱主面臨重大的損失，僱員的每日工作時間不可超過 16 小時；僱主面對不可預料的工作增加的情形，僱員的每日工作時間不得超過 12 小時)，僱員方可在提供超時工作時獲得百分之五十的額外報酬。在本個案中並沒有出現相關情況，故只適用第 37 條第 2 款所規定的百分之二十的額外報酬。

基於此，根據已證事實內原告的每月基本薪金作計算，原告於 2016 年 09 月 01 日至 2020 年 03 月 31 日期間有權收取 30 分鐘超時工作補償： $(699-66-90)*8,069/30/8*0.5*1.2 + (243-9-33)*10,000/30/8*0.5*1.2 + (365-52-44)*10,600/30/8*0.5*1.2 =$  澳門幣 23,107.17 元。

\*

## 2. 關於週假賠償方面：

### (i) 第 24/89/M 號法令生效期間

第 24/89/M 號法令第 17 條第 6 款規定僱員在週假工作可獲得平常報酬的雙倍工資，故補償系數為 X2。

### (ii) 第 7/2008 號法律生效期間

在本個案中，雖然證實了被告賭場持續 24 小時營業，但該事實不足以引證被告的公司活動使僱員只能在第 8 天休息，而不能在第 7 天休息。

事實上，本院在卷宗編號 820/2023 及 746/2023 的裁判中就同一問題作出了以下司法見解：

“...

*Este TSI tem entendido, de forma unânime, que o trabalho prestado ao sétimo após a prestação de seis dias consecutivos de trabalho em cada semana deve ser qualificado como trabalho prestado no dia do descanso semanal, não obstante o Autor ter gozado*

*um dia de descanso ao oitavo dia.*

*A razão de ser consiste em “o trabalhador não pode prestar mais do que seis dias de trabalho consecutivos, devendo o dia de descanso ter lugar, no máximo, no sétimo dia, e não no oitavo, nono ou noutra dia do mês, salvo acordo das partes em sentido contrário, no que toca ao momento de descanso a título de “compensação”, mas o critério para este efeito é sempre o período de sete dias como uma unidade” (cfr. Ac. do TSI, Proc. n.º 89/2020, de 16/04/2020).*

*Por outro lado, “(...) uma coisa é a continuidade das actividades de casino, outra coisa é a inviabilidade de assegurar aos seus guardas de segurança o gozo de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas num período de sete dias.*

*Não podemos aceitar que, dado o número gigantesco, que aliás é facto notório, dos elementos do pessoal de segurança da B, como é que não é viável mobilizá-los por forma a conciliar o normal funcionamento dos casinos com a não prestação de serviço por um número razoável dos guardas de segurança durante apenas vinte e quatro horas em cada período de sete dias!*

*Aliás, se é viável, (...) o gozo pelo Autor de um dia de descanso ao oitavo dia, não se vê por quê motivo não é viável o gozo do tal dia ao sétimo dia!*

*De qualquer maneira, o dito oitavo dia que o Autor gozou nunca é qualificável como descanso semanal a que se refere o art. 42.º da Lei n.º 7/2008 (...)” (Cfr. o Ac. do TSI n.º 944/2020).*

*Assim, o descanso remunerado do trabalhador no oitavo dia não pode ser qualificado como descanso semanal sem acordo das partes ou quando a natureza da actividade da empresa não torne inviável o gozo no sétimo dia, antes deve ser qualificado como dia de descanso compensatório pelo trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se alude o n.º 2 do art.º 43º da Lei n.º 7/2008.*

...”。

\*

基於此，根據已證事實內原告的每月基本報酬<sup>1</sup>作計算，原告有權收取的週假補償為：

01/04/2008-31/12/2008： $275/7*5,500/30*2 = 14,300.00$

01/01/2009-31/01/2011： $(761-28)/7*6,000/30 = 20,800.00$

01/02/2011-31/07/2011： $(181-6)/7*6,775/30 = 5,645.83$

01/08/2011-31/12/2011： $153/7*6,775/30 = 4,742.50$

01/01/2012-31/01/2013： $(396-12)/7*7,403/30 = 13,325.40$

01/02/2013-31/12/2013： $(334-12)/7*7,818/30 = 11,987.60$

01/01/2014-31/12/2014： $(365-34)/7*8,184/30 = 12,821.60$

01/01/2015-31/07/2018： $(1307-177)/7*8,569/30 = 45,986.97$

01/08/2018-31/03/2019： $(243-9)/7*10,500/30 = 11,550.00$

01/04/2019-31/10/2021： $(944-72)/7*11,100/30 = 45,880.00$

總金額為澳門幣 187,039.90 元。

\*

#### 四. 決定

綜上所述，裁決如下：

1. 判處原告的上訴成立，廢止原審判決和本裁判不符的部分，同時改判處被告須向原告支付澳門幣 23,107.17 元作為 30 分鐘超時工作補償，以及澳門幣 187,039.90 元的週假補償。
2. 維持原審判決的其他決定。
3. 遲延利息按照終審法院於 2011 年 03 月 02 日在卷宗編號第 69/2010 作出的統一司法見解計算。

---

<sup>1</sup> 由 2009 年 01 月 01 日開始，按照第 7/2008 號法律第 43 條第 2 款至第 4 款及第 59 條第 1 款規定，以基本報酬計算有關補償。

\*

兩審訴訟費用由雙方按勝負比例承擔。  
作出適當通知。

\*

2024年05月02日

何偉寧 (裁判書製作人)

李宏信 (第二助審法官)

唐曉峰 (第一助審法官)

Vencido quanto à compensação do trabalho prestado em dias de descanso semanal no âmbito da lei antiga, conforme declaração de voto aposta nos acórdãos n.º 870/2017, 664/2017 e outros.