案件編號：第 503/2026 號（刑事上訴案）

日期：2026 年 10 月 22 日

重要法律問題：

- 超時工作報酬

摘 要

1.「工作的報酬」包括「基本報酬」和「浮動報酬」。（《勞動訴訟法典》第 58 條第 1 款）

「基本報酬」除了「基本工資」之外，還包括：超時工作報酬、夜間工作或輪班工作的額外報酬、膳食津貼、家庭津貼、所擔任的職務的固有津貼及佣金、由僱主向顧客收取的附加於帳項上且其後分發予僱員的款項及雙糧或其他同類性質的定期給付。（《勞動關係法》第 59 條第 1 款）

僱主有義務定期及按時支付「基本報酬」，支付期間為支付義務的到期日起計九個工作日內支付。（《勞動關係法》第 62 條第 1 款、第 2 款和第 3 款）

由此，「超時工作報酬」包括在「基本報酬」之內，「超時工作報酬」的支付與「基本工資」同期支付且須按時支付。

2.「超時工作報酬」的輕微違反，可歸納為下列三種主要違反形態：

- 完全否定或部分否定獲得基本報酬的權利
- 不按時支付基本報酬

– 違反計算規則

否定獲得報酬的權利，是指僱主透過制度設計、合約條款、或實際管理手段，剝奪、免除或變相拒絕支付勞動者應得的報酬之行為，這種是「從根本上拒絕承認或剝奪」員工因超時工作而獲得補償的權利。

不按時支付報酬，是指在法定最後期限仍未支付並構成延遲。

違反計算規則，指「承認有加班事實且願意支付報酬」，但在計算方法、倍率或細節上出現錯誤或短付。

處罰否定獲得報酬的權利和不按時支付報酬的核心目的，主要側重保證勞動契約的對等和履行，保障勞動者的生計和身心健康；而處罰違反計算規則的核心目的，主要側重維護勞務市場的公平秩序，糾正勞資不對等的權力結構。

3. 由於「超時工作報酬」包括在「基本報酬」之內，「超時工作報酬」的支付須隨「基本工資」同期支付且須按時支付，如不按時支付「基本報酬」中的任何一項至多項給付，或者全部或部分否定任何一項至多項獲得「基本報酬」的權利，按照《勞動關係法》第 85 條第 1 款第 6 項規定處罰；而違反計算規則，則按照《勞動關係法》第 85 條第 3 款第 2 項規定處罰。

完全否定或部分否定獲得基本報酬的權利及不按時支付基本報酬的輕微違反（按照《勞動關係法》第 85 條第 1 款第 6 項規定處罰）與違反超時工作報酬計算規則的輕微違反《勞動關係法》第 85 條第 3 款第 2 項規定處罰，屬於兩個性質不同且可獨立成立的違法行為，然而，

行為人是否同時觸犯兩項輕微違反並予以各自獨立處罰，必須在具體個案中根據具體事實進行分析。

4.勞資雙方就超時工作安排及補償金額所定訂的口頭協議是有效的，只是因沒有書面協議，故在認定相關協議內容是否符合法律規定時，應適用對勞方最有利的原則。

本案，根據對勞方最有利的原則，依照補償倍數高的強制性超時工作報酬的倍率 1.5 倍計算（而非依照自願性超時工作報酬的倍率 1.2 倍計算），勞資雙方協議的補償金額高於法定最高補償標準；並且涉嫌違反者亦在審判聽證開始之前支付了相關的超時工作補償。這樣，完全可以認定僱主並無變相剝奪僱員獲得超時工作報酬的權利，沒有利用不計算以達到實質完全否認或部分否認僱員超時工作報酬的權利，也沒有發現任何少計、短計超時工作報酬的情況。

據此，原審法院根據卷宗的已證事實，認定僱主承認僱員獲得超時工作報酬的權利，願意支付相關的報酬，且沒有出現少計、短計的違反計算規則的情況，最終裁定針對涉嫌違反者涉及相關僱員的行為，處以 1 項不按時支付基本報酬的輕微違反，而開釋 1 項違反超時工作報酬計算規則的輕微違反，不存在上訴人所指的適用法律的瑕疵。

裁判書製作人

_____

周艷平

澳門特別行政區中級法院
合議庭裁判書

編號：第 503/2026 號（刑事上訴案）

上訴人：檢察院

被上訴人/涉嫌違反者：A 有限公司（A, LIMITADA）

日期：2026 年 10 月 22 日

一、案情敘述

在初級法院勞動法庭勞動輕微違反訴訟程序第 LB1-26-0009-LCT 號案中，於 2026 年 04 月 29 日法院作出判決，裁定：

- 裁定涉嫌違反者**A有限公司（A, LIMITADA）**觸犯 2 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款 6)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處 25,000.00 澳門元之罰金。
- 裁定涉嫌違反者**A有限公司（A, LIMITADA）被指控**觸犯的 1 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款 2)項所規定及處罰的輕微違反理由不成立，並予以開釋。

- 對上述 2 項輕微違反進行併罰，判處 35,000.00 澳門元罰金之單一刑罰。

*

駐初級法院勞動法庭的檢察院代表不服，向本院提起上訴，上訴人的上訴理由闡述載於卷宗第 203 頁至第 206 頁。

檢察院提出以下上訴理由（上訴理由闡述的結論部分）：

1.初級法院勞動法庭於上述卷宗裁定涉嫌違反者被控告觸犯的兩項《聘用外地僱員法》第 20 條結合《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款第 6 項所規定及處罰的輕微違反成立,裁定涉嫌違反者被控告觸犯的一項《聘用外地僱員法》第 20 條結合《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款第 2 項所規定及處罰的輕微違反不成立並予以開釋。

2.檢察院認為原審法院開釋一項輕微違反的決定沾有錯誤適用法律的瑕疵。

3.本上訴核心在於分析僱主實體欠付僱員超時工作報酬涉及的輕微違反所適用的法律條文-是原審法院判處的《勞動關係法》第 62 條第 3 款結合 85 條第 1 款 6 項規定還是檢察院控告的《勞動關係法》第 37 條結合第 85 條第 3 款第 2 項規定的輕微違反。

4.《勞動關係法》在不同條文規範僱員的權利,以及就違反各權利規定不同的輕微違反。倘若存在其他條文專門規範違反超時工作報酬的輕微違反,則不能將之概括地適用《勞動關係法》第 62 條第 3 款結合第 85 條第 1 款第 6 項規定否定基本報酬所觸犯的輕微違反。

5.《勞動關係法》第 37 條及第 85 條第 3 款第 2 項已規範超時工作的報酬及違反相關權利之輕微違反。

6.本案中,雖然涉嫌違反者與僱員訂立高於法律規定的超時工作報酬,但涉嫌違反者從沒有作出支付。因此,這個從未執行的超時工作報酬協議是沒有任何意義。

7.實際上,涉嫌違反者從未向僱員支付任何法定或協議的超時工作報酬,因此,屬於觸犯《勞動關係法》第 37 條第 2 款結合第 85 條第 3 款第 2 項規定的輕微違反。

8.就欠付僱員超時工作報酬而觸犯的輕微違反,中級法院在眾多裁判一致指出該行為觸犯《勞動關係法》第 37 條結合第 85 條第 3 款 2 項規定的輕微違反,而中級法院第 477/2014 號裁判為其中之一。

9.綜上所述,檢察院認為被上訴判決沾有錯誤適用法律的瑕疵,請求尊敬的中級法院法官 閣下裁定本上訴成立,並改判涉嫌違反者被控告觸犯的兩項《聘用外地僱員法》第 20 條結合《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款第 6 項規定的輕微違反,以及一項《聘用外地僱員法》第 20 條結合第《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款第 2 項規定的輕微違反成立。

*

A 有限公司(A, LIMITADA)作出答覆，認為應裁定上訴人的上訴理由不成立,並維持原審判決。（詳見卷宗第 216 頁至第 220 頁背頁）[1]。

---

[1] 被上訴人提出以下理據（答覆之結論部分）：

CONCLUSÕES

A. A Recorrida responde ao recurso interposto pelo digníssimo Ministério Público, pugnando pela integral manutenção da sentença proferida pelo Tribunal a quo.

B. O digníssimo Ministério Público recorreu da douta sentença proferida pelo Tribunal Judicial de Base na parte em que julgou improcedente a acusação relativa a uma contravenção laboral prevista no art.º 37.º, n.º 1, da Lei n.º 7/2008 (Lei das Relações de Trabalho), conjugado com o art.º 85.º, n.º 3, alínea 2) da mesma lei, e com o art. 20.º da Lei n.º 21/2009 (Lei de Contratação de Trabalhadores Não Residentes).

C. O Recorrente entende que a conduta da Recorrida quanto ao trabalho extraordinário do trabalhador B deveria ser subsumida naquela norma, e não apenas na infracção prevista no art.º 62.º, n. 3, e art.º 85.º, n.º 1, alínea 6), ambas da Lei n.º 7/2008, como foi decidido em primeira instância.

D. A douta sentença do Tribunal Judicial de Base, na parte ora recorrida, baseou-se em factos provados e numa correcta interpretação sistemática e teleológica da Lei das Relações de Trabalho.

E. O art. 85.º, n.º3, alínea 2) da Lei n.º 7/2008 pune o não cumprimento das regras de cálculo da retribuição do trabalho extraordinário, ou seja, quando o empregador paga a menos do que o devido legalmente.

F. No caso concreto, a Recorrida não violou a regra de cálculo- pelo contrário, velo a pagar mais do que o exigido por lei.

G. A infracção existente foi a falta de pagamento atempado, o que se subsume ao art.º 62.º, n.º 3 (prazo de pagamento da retribuição) e ao art.º 85.º, n.º 1, alínea 6) (negação total ou parcial do direito à retribuição), já aplicado pelo Tribunal nas outras duas contravenções.

H. O Tribunal destacou, com toda a razão, que "não se vê violado o art. 36.º e 37.º da Lei das Relações de Trabalho, pois o montante acordado e pago foi superior ao devido. Apenas não foi pago atempadamente".

I. O Recorrente alega que, por existir norma especial para o trabalho extraordinário (art. 85.º, n. 3, al. 2), esta deveria prevalecer. Sucede que a "norma especial" em causa pune o incumprimento das regras de cálculo, não o incumprimento do prazo de pagamento.

J. Assim, se o legislador quisesse punir qualquer falta de pagamento de trabalho extraordinário ao abrigo do n.º 3, teria dito "falta de pagamento" e não "imcumprimento das regras de cálculo". A localização sistemática é clara: o n.º 3 do art.º 85.º destina-se a erros de cálculo, não a atrasos no pagamento.

K. O Tribunal a quo aplicou uma interpretação teleológica: o que está em causa é proteger o trabalhador. Se o trabalhador recebeu mais do que o devido, ainda que tardiamente, não se justifica a aplicação de uma norma pensada para situações de sub-pagamento do valor devido. O legislador criou no n.º 3 do art.º 85. º uma moldura penal menos grave (MOP10.000 a MOP25.000) para infracções às regras de cálculo, mas essa menor gravidade não significa que cubra toda e qualquer falta de pagamento.

L. Na verdade, o atraso no pagamento de trabalho extraordinário é uma negação temporária do direito à retribuição, estando abrangido pelo art. 85.º, n.º 1, al. 6), como bem decidiu o Tribunal Judicial de Base, até porque o legislador não previu uma norma específica para o atraso no pagamento do trabalho extraordinário fora da regra de cálculo.

M. O Recorrente cita o Acórdão do TSI n.º 477/2014. Sucede que nesse caso, salvo o devido respeito, estava em causa falta total de pagamento de trabalho extraordinário sem que se tenha verificado que o montante pago excedia o legal. Aliás, o próprio acórdão analisa a violação da regra de cálculo.

N. No presente caso, não houve violação da regra de cálculo, porque o valor acordado e pago foi superior ao legal. A realidade factual é diversa.

O. O direito contravencional laboral rege-se pelo princípio da tipicidade. Isto é, uma conduta só pode ser punida ao abrigo de uma norma cujo elemento objectivo e subjectivo se verifique.

*

案件卷宗移送本院後，駐本審級的檢察院代表作出檢閱及提交法律意見，認為上訴人的上訴理由皆不成立，駁回上訴及維持原判（詳見卷宗第 229 頁至第 230 頁背頁）。

檢察院在意見書中指出：

本案的核心爭議，在於對一個特定事實——僱主逾期後方足額（甚

P. O art. 85.º, n.º 3, alínea 2) prevê: "não cumprimento das regras de cálculo da remuneração previstas no art.º 37.º ".

Q. No entanto, conta dos factos provados que a Recorrida cumpriu a regra de cálculo, tendo pago ainda a mais. Assim, conclui-se que não preenche o tipo.

R. Punir ao abrigo dessa norma seria uma analogia *in malam partem*, proibida em direito sancionatório.

S. O Tribunal a quo correctamente qualificou a conduta relativamente ao trabalhador B como violação do art. 62.º, n.º3, punível pelo art.º 85.º, n.º 1, al. 6), e já aplicou essa moldura penal (MOP25.000 por cada uma das duas contravenções). Tendo, no final, a Recorrida sido condenada em MOP25.000 por cada uma das duas contravenções e sido aplicada uma pena única de MOP35,000 no total por cúmulo jurídico.

T. Caso se entendesse, por mera hipótese académica, que também houve violação do art.º 37.º, tendo a conduta já sido punida por infracção ao art.º 62.º, n.º 3. Aplicar uma segunda contravenção pelo mesmo facto violaria o princípio *ne bis in idem*.

Nestes termos, e nos demais de direito, devem ser negado provimento ao recurso do Ministério Público, mantendo-se integralmente a douta sentença proferida pelo Tribunal Judicial de Base, por se encontrar justa e legal, com base nos seus próprios fundamentos e nos acima expostos.

Assim fazendo-se a habitual JUSTIÇA.

至超額）支付超時工作報酬——作出正確的法律定性：

1. 違法行為性質的轉化：從實體義務到時間義務

勞動法對報酬之保護是立體的、具有層次性，既包括對報酬數額之實體保障，亦包括對支付期限的程序保障。一項違法行為之最終法律定性，取決於其最終侵害之法益。

首先，必須明確法律的體系架構。根據《勞動關係法》第 59 條第 1 款(二)項之規定，「基本報酬」是一個廣義概念，其定義明確地將「超時工作報酬」納入其中，使超時工作報酬受與基本工資同等之支付期限保護。

其次，兩個關鍵條文的功能分別如下：

第 37 條旨在保護僱員獲取足額超時工作報酬的實體權利。它確立了「如何計算」的標準（例如 1.5 倍的增補率）。違反此條，侵害的是報酬的「本質」。

第 62 條第 3 款旨在保護僱員及時獲取其所有基本報酬的時間權利。它確立了「何時支付」的期限（到期日起計九個工作日內）。違反此條，侵害的是報酬的「時效性」。

審視本案已證事實 6、7 及 9：被上訴人雖直至 2026 年 4 月 19 日仍未支付，但其最終向僱員 B 支付的 5,000 澳門元，已超過了法定標準計算得出的 4,860.94 澳門元。當被上訴人最終作出足額支付時，就數額而言已履行第 37 條所要求之實體義務，並未在數額上克扣僱員；但最終補付不必然抹消此前未按期支付之違法性。於此時，違法行為之性質發生變化：其不法性之核心已不再是「拒絕支付或計算錯

誤」，而是純粹的「逾期履行支付義務」。

因此，被上訴人的行為，在最終定性上，已不觸及第 37 條的實體規範，而是精確地落入了第 62 條第 3 款所規定的逾期支付範疇。

*

2. 處罰規範的對應

法律的處罰條文應與其所針對的違法行為精確對應。基於上述分析，兩種違法情況的法律適用路徑明確分明，如下表所示：

違法行為	實質侵害	適用條文	法律處罰
欠付/少付超時報酬	拒絕履行或計算不符法定標準，侵害報酬數額。	第 37 條	第 85 條第 3 款(二)項 (罰金：5000 至 10,000 元)
足額但逾時支付	數額正確但超過法定期限，侵害報酬及時性。	第 62 條第 3 款	第 85 條第 1 款(六)項 (罰金:20,000 至 50,000 元)

在對不同意見予以尊重的前提下，我們認為，上訴請求可能混淆了上述兩種不同的違法情境。不應以處罰「計算錯誤」的第 85 條第 3 款(二)項，去涵蓋一個本質為「支付遲延」的行為。

*

3. 立法目的的考量

《勞動關係法》對兩種違法行為設置不同輕重的罰則，並非偶然，而是立法者價值判斷的體現。法律對「逾時支付基本報酬」（第 85 條第 1 款(六)項處以更重的罰金（20,000 至 50,000 澳門元），正因為

立法者深刻認識到，僱員的報酬是其賴以為生的基本保障，及時獲取對維持其本人及家庭生計至關重要。遲延支付本身，就是對勞動者基本生存權益的嚴重侵害。

相比之下，單純的計算錯誤（第 85 條第 3 款(二)項）雖然亦屬違法，但其惡性及對僱員造成的即時衝擊，在立法者看來相對較輕。

原審判決將被上訴人之行為定性為「逾時支付」，並適用相應之較重罰則，契合立法者保障僱員及時獲取報酬之核心立法精神。上訴請求反而會導致不合邏輯之結果：將立法者認為較嚴重之「拖欠」行為，降格適用為較輕微「計算錯誤」而設之罰則。

*

本院接受了上訴人提起的上訴，組成合議庭，對上訴進行審理，兩名助審法官亦相繼檢閱了卷宗，並作出評議及表決。

***

二、事實方面

原審法院經庭審認定的事實

已證明之事實：

1. 外地僱員 B，於 2024 年 4 月 8 日至 6 月 7 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師，每月工資為 8,500.00 澳門元。
2. 外地僱員 C，於 2024 年 4 月 23 日至 6 月 7 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師助理，每月工資為 7,800.00 澳門元。
3. 上述 2 名僱員分別於 2024 年 6 月 7 日及 10 月 31 日就工資事宜，向勞工事務局作出投訴。

4. 涉嫌違反者直至2026年4月19日仍未支付僱員B在職期間的全部工資。
5. 涉嫌違反者至今仍未向僱員C支付在職期間的工資450.81澳門元。
6. 涉嫌違反者與僱員B協定後者每個工作日提供1.5小時超時工作，涉嫌違反者每月支付固定金額 2,500.00 澳門元作為相關補償，雙方沒有就提供超時工作簽訂書面協議。
7. 涉嫌違反者直至2026年4月19日仍未支付上述僱員在職期間的任何超時工作補償。
8. 涉嫌違反者在自願、自由及有意識的情況下實施上述行為，亦深知其行為屬法律所不容。

*

此外，還證實：

9. 涉嫌違反者於2026年4月20日已向僱員B支付在職期間的全部工資17,000.00澳門元及超時工作補償5,000.00澳門元。
10. 僱員 C 在庭上聲明，如涉嫌違反者確認其沒有多收取工資，則其放棄追討未獲支付的工資。
11. 涉嫌違反者在庭上確認僱員C沒有多收取工資。
12. 涉嫌違反者為初犯。

*

未獲證明的事實：

與上述已證事實不符或沒有列於上方的載於控訴筆錄中的其他事實。

***

三、法律方面

本上訴涉及的問題為：

- 違反超時工作報酬計算規則

*

上訴人主張，雖然涉嫌違反者與僱員訂立高於法律規定的超時工作報酬,但涉嫌違反者從沒有作出支付。因此，這個從未執行的超時工作報酬協議是沒有任何意義。被上訴人「從未支付」超時工作報酬的行為，實質上已構成對「報酬計算規則」的否定。《勞動關係法》第37條第1款就超時工作報酬作出特別規範，應優先適用《勞動關係法》第85條第1款第2項之規定作出處罰，而不能將之概括地適用《勞動關係法》第62條第3款結合第85條第1款第6項規定否定基本報酬所觸犯的輕微違反。

上訴人認為，原審法院開釋一項《勞動關係法》第37條第1款結合第85條第1款第2項所規定及處罰的輕微違反，沾有錯誤適用法律的瑕疵。

*

就本上訴所提出的爭議，我們從下面幾點進行分析：

1. 基本工作報酬和超時工作報酬
2. 對超時工作報酬的輕微違反的主要方式
3. 本案的輕微違反及處罰

*

1. 基本工作報酬和超時工作報酬

根據《勞動關係法》第五章有關「工作的報酬」的規範，「工作的報酬」包括：「基本報酬」和「浮動報酬」。（《勞動訴訟法典》第 58 條第 1 款）

「基本報酬」除了基本工資之外，還包括：超時工作報酬、夜間工作或輪班工作的額外報酬、膳食津貼、家庭津貼、所擔任的職務的固有津貼及佣金、由僱主向顧客收取的附加於帳項上且其後分發予僱員的款項及雙糧或其他同類性質的定期給付。（《勞動關係法》第 59 條第 1 款）

僱主有義務定期及按時支付「基本報酬」，支付期間為支付義務的到期日起計九個工作日內支付。（《勞動關係法》第 62 條第 1 款、第 2 款和第 3 款）

由此，正如駐本審級的檢察院代表在意見書中所作出：首先，必須明確法律的體系架構。根據《勞動關係法》第 59 條第 1 款(二)項之規定，「基本報酬」是一個廣義概念，其定義明確地將「超時工作報酬」納入其中，使超時工作報酬受與基本工資同等之支付期限保護。故而，我們不應“一刀切”地從違反「基本報酬」中將違反「超時工作報酬」拆分並獨立開來。

*

2. 對超時工作報酬的輕微違反的主要方式

《勞動關係法》第 85 條（輕微違反）規定：

一、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科$20,000.00（澳門幣二萬元）至$50,000.00（澳門幣五萬元）的罰金：

（一）違反第六條第二款規定，在沒有合理理由下歧視某僱員或求職者；

（二）違反第十條規定的對僱員的保障；

（三）違反第二十七條第一款及第二十八條規定，聘用未成年人提供工作；

（四）違反第五十四條第一款、第二款、第五款、第六款及第五十六-A條第一款、第二款、第六款規定，全部或部分否定享受產假或侍產假的權利；

（五）在違反第五十六條第一款規定下安排女性僱員擔任工作；

（六）違反第六十二條第三款及第六十四條規定，全部或部分否定獲報酬的權利。

二、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科$10,000.00（澳門幣一萬元）至$25,000.00（澳門幣二萬五千元）的罰金：

（一）在違反第二十九條的禁止規定下安排未成年人提供工作；

（二）違反第三十三條、第三十六條第三款、第三十八條第一款至第三款、第四十條第三款及第四款、第四十二條第一款、第四十二-A條第一款、第四十三條第四款、第四十四條第二款、第四十六條第一款、第二款及第四十九條規定，全部或部分否定休息的權利；

（三）違反第五十五條第一款、第二款及第五十六-B 條第一款、第二款規定，不履行於產假或侍產假期間支付報酬的義務；

（四）違反第六十三條第一款至第五款關於支付的地點及方式的規則。

三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科$5,000.00（澳門幣五千元）至$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰金：

（一）違反第二十四條第三款規定，不履行關於具不確定期限的勞動合同方面，因未作出預先通知而須支付補償的義務；

（二）不遵守第三十七條第一款及第二款、第三十九條第二款、第四十一條第一款及第三款、第四十三條第二款、第五款及第八款、第四十五條第二款、第五款及第六十條規定的報酬計算規則；

（三）違反第五十三條第二款規定，不履行支付有薪缺勤的相關報酬的義務；

（四）不履行第七十五條規定對未享受的假期作出補償的義務；

（五）全部或部分不履行第七十七條規定的按時支付僱員應獲得的金錢給付的義務。

*

我們認為，根據《勞動關係法》第 59 條、第 62 條、第 36 條、第 37 條和第 85 條的規定，就「超時工作報酬」的輕微違反，包括下列三種主要違反形態：

- 完全否定或部分否定獲得基本報酬的權利
- 不按時支付基本報酬

- 違反計算規則

否定獲得報酬的權利，是指僱主透過制度設計、合約條款、或實際管理手段，剝奪、免除或變相拒絕支付勞動者應得的報酬之行為，這種是「從根本上拒絕承認或剝奪」員工因超時工作而獲得補償的權利。

不按時支付報酬，是指在法定最後期限仍未支付並構成延遲。

違反計算規則，指「承認有加班事實且願意支付報酬」，但在計算方法、倍率或細節上出現錯誤或短付。

處罰否定獲得報酬的權利和不按時支付報酬的核心目的，主要側重保證勞動契約的對等和履行，保障勞動者的生計和身心健康；而處罰違反計算規則的核心目的，主要側重維護勞務市場的公平秩序，糾正勞資不對等的權力結構。

這樣，由於超時工作報酬包括在基本報酬之內（《勞動關係法》第 59 條第 1 款），超時工作報酬的支付須隨基本工資同期支付且須按時支付（《勞工關係法》第 62 條），如不按時支付基本報酬中的任何一項至多項給付，或者全部或部分否定任何一項至多項獲得基本報酬權利，按照《勞動關係法》第 85 條第 1 款第 6 項規定處罰。而違反計算規則，則按照《勞動關係法》第 85 條第 3 款第 2 項規定處罰。

完全否定或部分否定獲得基本報酬的權利及不按時支付基本報酬的輕微違反（按照《勞動關係法》第 85 條第 1 款第 6 項規定處罰）與違反超時工作報酬計算規則的輕微違反《勞動關係法》第 85 條第 3 款第 2 項規定處罰，屬於兩個性質不同且可獨立成立的違法行為，然而，

行為人是否同時觸犯兩項輕微違反並予以各自獨立處罰，必須在具體個案中根據具體事實進行分析。

*

3. 本案的輕微違反及處罰

上訴人基於涉嫌違反者沒有按時支付「超時工作報酬」而認為其亦觸犯了《勞動關係法》第 37 條第 1 款結合第 85 條第 3 款第 2 項規定及處罰的違反計算規則，要求裁定該項輕微違反成立並同時處罰。

*

本案，根據獲證事實：

- 外地僱員 B，於 2024 年 4 月 8 日至 6 月 7 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師，每月工資為 8,500.00 澳門元。(已證事實第 1 點)
- 涉嫌違反者直至 2026 年 4 月 19 日仍未支付僱員 B 在職期間的全部工資。(已證事實第 4 點)
- 涉嫌違反者與僱員 B 協定後者每個工作日提供 1.5 小時超時工作，涉嫌違反者每月支付固定金額 2,500.00 澳門元作為相關補償，雙方沒有就提供超時工作簽訂書面協議。(已證事實第 6 點)
- 涉嫌違反者直至 2026 年 4 月 19 日仍未支付上述僱員在職期間的任何超時工作補償。(已證事實第 7 點)
- 涉嫌違反者在自願、自由及有意識的情況下實施上述行為，亦深知其行為屬法律所不容。(已證事實第 8 點)

- 涉嫌違反者於 2026 年 4 月 20 日已向僱員 B 支付在職期間的全部工資 17,000.00 澳門元及超時工作補償 5,000.00 澳門元。(已證事實第 9 點)

*

被上訴判決在法律理由說明部分指出：

三、 法律理由：

<u>關於涉嫌違反者欠付超時工作補償的輕微違反：</u>

第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條規定：「*與外地僱員建立的勞動關係，尤其涉及權利、義務和保障的事項，補充適用勞動關係一般制度*」。

第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 36 條第 1 款之規定：*（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 37 條第 1 款之規定：「*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。*」

同一法律第 85 條第 3 款 2)項的規定：「*三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科$5,000.00（澳門幣五千元）至$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰金：（...）（二）不遵守第三十七條第一款及第二款、第三十九條第二款、第四十一條第一款及第三款、*

第四十三條第二款、第五款及第八款、第四十五條第二款、第五款及第六十條規定的報酬計算規則；」

本案已證實涉嫌違反者與僱員B協定後者每個工作日提供 1.5 小時超時工作，涉嫌違反者每月支付固定金額 2,500.00 澳門元作為相關補償，雙方沒有就提供超時工作簽訂書面協議，而且涉嫌違反者直至 2026 年 4 月 19 日仍未支付上述僱員在職期間的任何超時工作補償。

然而，涉嫌違反者已於 2026 年 4 月 20 日已向僱員B支付在職期間的超時工作補償 5,000.00 澳門元，而且，即使僱員B在 2024 年 4 月 8 日至 6 月 7 日均每天超時工作 1.5 小時，根據《勞動關係法》第 37 條第 1 款規定，其可獲的補償為 4,860.94 澳門元(8,500/30/8*1.5*1.5*61)，即少於雙方所協議的 5,000.00 澳門元超時工作補償金額（2,500*2）。

因此，未見涉嫌違反者違反《勞動關係法》第 36 及 37 條所規定的超時工作的報酬計算規則（regras de cálculo da remuneração），涉嫌違反者只是沒有適時向上述僱員支付超時工作補償。

基於此，涉嫌違反者被指控觸犯的 1 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款 2)項所規定及處罰的輕微違反理由不成立，但不妨礙涉嫌違反者拖欠超時工作補償的行為與下文所述的拖欠工資的行為構成其他被指控的輕微違反。

*

<u>關於涉嫌違反者欠付僱員工資及超時工作的輕微違反</u>

第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條規定：「*與外地僱員建立的勞動關係，尤其涉及權利、義務和保障的事項，補充適用勞動關係一般制度*」。

第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 59 條第 1 款規定：「*基本報酬尤其包括下列各項定期給付：（一）基本工資；（二）超時工作報酬；（…）*」

同一法律第 62 條第 3 款之規定：「*三、基本報酬須由有關支付義務的到期日起計九個工作日內支付。*」

同一法律第 85 條第 1 款 6)項規定：「*一、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科$20,000.00（澳門幣二萬元）至$50,000.00（澳門幣五萬元）的罰金：（…）（六）違反第六十二條第三款及第六十四條規定，全部或部分否定獲報酬的權利。*」

本案已證實涉嫌違反者直至 2026 年 4 月 19 日仍未支付僱員B在職期間的全部基本報酬（包括工資及超時工作補償），以及至今仍未付訖僱員C在職期間的工資。

涉嫌違反者在自由、自願及有意識的情況下作出上述行為，已觸犯 2 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款 6)項所規定及處罰的輕微違反。

考慮到有關輕微違反之情節，尤其是涉及的金額、實行事實的方式、故意的程度以及事實不法性的情節，本法庭認為，對上述 2 項輕微違反每項科處 25,000.00 澳門元之罰金最為合適。

*

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 87 條及《刑法典》第 125 條規定，上述的部分罰金在不自願繳納且未以勞動代替的情況下，可轉換為監禁，但考慮到涉嫌違反者為法人，故不可能作出有關轉換。

*

首先，根據本案的已證事實，尤其已證事實第 1、4 及 9 點，被上訴人確實沒有按時支付案中其中一名僱員B在職期間的「基本工資」和「超時工作報酬」。

原審法院考慮到「基本報酬」包括「基本工資」和「超時工作報酬」，認定涉嫌違反者違反《勞動關係法》第 62 條第 3 款結合第 85 條第 1 款第 6 項規定及處罰的 1 項輕微違反，並根據相關違反事實的嚴重程度及事後的彌補行為作出適當的量刑，對此，上訴人在適用法律方面並無爭議。

另外，上訴人認為，雖然涉嫌違反者與僱員訂立高於法律規定的超時工作報酬，但涉嫌違反者從沒有作出支付，因此，這個從未執行的超時工作報酬協議是沒有任何意義。這一主張不能予以支持。

根據已證事實，尤其是第 6、7 及 9 點，涉嫌違反者與僱員B協定後者每個工作日提供 1.5 小時超時工作，涉嫌違反者每月支付固定金額 2,500 澳門元作為相關補償，雙方沒有就提供超時工作簽訂書面協議。

勞資雙方僅定訂了口頭協議，但該口頭協議是有效的，因沒有書面協議，故在認定相關協議內容是否符合法律規定時，應適用對勞方最

有利的原則。

根據勞資雙方的口頭協議，相關僱員每個工作日提供 1.5 小時超時工作，每月固定收取 2,500 澳門元超時工作報酬，卷宗資料顯示相關僱員確實在每個工作日提供了 1.5 小時的工作報酬，這樣，根據對勞方最有利的原則，不能依照自願性超時工作報酬的倍率而是依照強制性超時工作報酬的倍率 1.5 倍計算（強制性超時工作報酬的計算方式為：每小時基本報酬x1.5；自願性超時工作報酬的計算方式為：每小時基本報酬x1.2），僱員可獲的補償為 4,860.94 澳門元（8,500/30/8*1.5*1.5*61），少於雙方所協議的 5,000 澳門元超時工作補償金額（2,500*2），因此，認定僱主應支付金額較高的協議補償金額；另外，涉嫌違反者亦在審判聽證開始之前支付了相關的超時工作補償。這樣，完全可以認定僱主並無變相剝奪僱員獲得超時工作報酬的權利，沒有利用不計算以達到實質完全否認或部分否認僱員超時工作報酬的權利，也沒有發現任何少計、短計超時工作報酬的情況。

因此，我們認為，原審法院根據卷宗的已證事實，認定僱主承認僱員獲得超時工作報酬的權利，願意支付相關的報酬，且沒有出現少計、短計的違反計算規則的情況，最終裁定涉嫌違反者涉及僱員B的行為，處以 1 項不按時支付基本報酬的輕微違反，而開釋 1 項違反超時工作報酬計算規則的輕微違反，不存在上訴人所指的適用法律的瑕疵。

藉此，上訴人的上訴理由不成立。

***

四、決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人的上訴理由不成立，維持原審判決。

*

本案之上訴無訴訟費用負擔。

被上訴人無須支付司法費。

著令通知。

-*-

澳門，2026 年 10 月 22 日

_____

周艷平（裁判書製作人）

_____

簡靜霞（第一助審法官）

_____

盧映霞（第二助審法官）