

編號：第 57/2011 號 (刑事上訴案)

上訴人：A 股份有限公司

日期：2015 年 9 月 24 日

主要法律問題：

- 強制性假期賠償
- 罰金

摘 要

1. 上訴人被判處的違例行為涉及強制性假期賠償，並不屬於《勞動訴訟法典》第 110 條第 1 款所規定的均可上訴的情況。

因此，對於這一針對原審法院賠償判處金額的上訴，本院依法不得受理。

2. 原審判決判處上訴人 2,500 元的罰金，考慮到違例行為所涉及的年期，本院認為有關具體量刑並無不妥，沒有修改的空間。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 57/2011 號 (刑事上訴案)

上訴人：A 股份有限公司

日期：2015 年 9 月 24 日

一、案情敘述

於 2010 年 10 月 8 日，上訴人 A 股份有限公司被裁定觸犯一項《勞資關係法律制度》第 20 條第 1 款規定及第 50 條第 1 款 c) 項處罰的勞工違例(強制性假期)，被科處澳門幣 2,500 元。

同時被判處向員工 B 支付澳門幣六萬三千零七十五元九角 (MOP\$63,075.90)，並附加法定利息自判決日起計算，直至完全支付。

上訴人不服，向本院提起上訴，並提出了相關的上訴理由。¹

¹其結論葡文內容如下：

1. Vem o presente recurso interposto da douda sentença que condenou a Recorrente no pagamento de multa no montante de MOP\$2.500,00 e ainda no pagamento de indemnização ao ex-trabalhador no valor de MOP\$63.075,90.
2. A questão circunscreve-se, do ponto de vista jurídico-laboral, ao pagamento, ou não, dos feriados obrigatórios não remunerados.e só a estes, descritos no Mapa de Apuramento que faz parte da sentença recorrida.
3. De acordo com a leitura que fazemos do estipulado no Regime Jurídico das Relações Laborais vigente à data dos factos, parece resultar que os trabalhadores têm direito a um acréscimo de salário nunca inferior a 50% do salário normal (a fixar por acordo entre as partes) por prestação de trabalho em dia de feriado obrigatório não remunerado (alínea b) do n.º 1 do artigo 20.º do referido Regime Jurídico) isto é “quando os empregadores

檢察院對上訴作出了答覆，並提出下列理據(結論部分)：

1. 上訴人認為就「無薪強制性假期」方面，因其不屬於第 24/89/M 號法令核准的《勞資關係法》第 20 條第 1 款 b) 項規定之情況，而屬於同條 c) 項之情況，故此，無需要向工人支付百分之五十的附加工資，而僅為一日之工資。故此，在判決書計算表中所列的「無薪強制性假期」補償，應被剔除。

tenham de fazer face a um acréscimo de trabalho previsível” (ver também o n.º 2 desse artigo 20.º).

4. Porém, não se tratou desse caso, isto é, o trabalhador não prestou serviço nos dias de feriado obrigatório não remunerado porque o empregador teve que fazer face a um acréscimo de trabalho não previsível, mas sim porque é público e notório que a Recorrente é uma empresa com características especiais pelo facto de funcionar continuamente todos os dias do ano.
5. Pelo que não sendo a Recorrente uma sociedade com actividades circunscritas aos dias e horários de expediente, a prestação de trabalho do referido trabalhador não teve por base o estatuído na alínea b) do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 24/89/M (o acréscimo de trabalho imprevisível) sendo a sua necessidade justificada, ao invés, pela excepção prevista na alínea c): “Quando a prestação de trabalho seja indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da empresa, nos casos em que, de acordo com os usos e costumes, esse funcionamento deva ocorrer nos dias de feriados”.
6. Pelo que a Recorrente paga aos seus trabalhadores os feriados de acordo com o estipulado no Regime Jurídico das Relações de Trabalho então vigente: pagando um dia de trabalho nos dias de feriados obrigatórios não remunerados.
7. Assim, não deverão ser computados, para efeitos de cálculo dos créditos do trabalhador os seguintes dias de feriados (totalizando Mop\$15.658,10):
 - a) 7 e 30 de Outubro de 2006 (Mop\$4.877,56);
 - b) 5 de Abril, 26 de Setembro e 19 de Outubro de 2007 (Mop\$7945,37);
 - c) 4 de Abril de 2008 (Mop\$2.835,17).
8. Pelo exposto, no que diz respeito à sanção aplicada, a Recorrente pugna pela redução da multa para um montante que se aproxime do mínimo legal, por se tornar tal redução mais proporcional, adequada e justa às finalidades da punição, atendendo:
 - a) Ao facto de a Recorrente ter cooperado durante todo o processo e ter apresentado testemunha em audiência que confirmou os factos;
 - b) Ao facto de não haver reincidência ou antecedentes contravencionais;
 - c) Ao facto de ter sido reconhecida parcialmente razão à Recorrente, tendo sido o montante indemnizatório a pagar reduzido.

Termos em que se pede a revogação da sentença recorrida na parte ora impugnada, reduzindo-se o montante da indemnização devida ao trabalhador em Mop\$15.658,10 e o montante da multa aplicada para um montante perto do mínimo legal, como é de elementar Justiça.

2. 對於上訴人之觀點，不能予以認同。
3. 首先，需要就「無薪強制性假期」之稱謂作出解釋。《勞動關係法》第 19 條第 3 款規定：“三、上款所指之工作者有權收取一月一日、農曆新年(三天)、五月一日及十月一日假日的工資。”故此，上述日子被稱為「有薪強制性假期」，而屬同條第 1 款所規定的其餘強制性假期日子，則被稱為「無薪強制性假期」。
4. 但是，對於月薪工作者，根據上述法令第 26 條第 1 款之規定，其在強制性假期休息，月薪薪金亦不會被扣減，換言之，對收取月薪的工人，包括本案之工人，上述法令第 19 條第 1 款所規定的全部強制性假期，皆為有薪之強制性假期，而不單單同條第 3 款所指之日子。
5. 儘管上訴人是二十四小時運作的場所，需要在強制性假期亦保持運作，但是，不等於其所屬工人必然喪失「無薪強制性假期」補償的權利。同一法令第 20 條第 1 款 c) 項之規定，只可理解有關僱主有權要求其工人在強制性假期上班，以維持機構之運作，但是，不能理解為僱主可以獲得工人提供一日之勞動後，無需要額外地(月薪以外)支付任何報酬，否則，等同工人於該等日子所提供的勞動是無償的，又或是任何選擇為二十四小時運作機構工作之勞動者，必然地失去「無薪強制性假期」的權利。
6. 因此，本案之工人在清明節等所謂「無薪強制性假期」日子放假，其薪酬不會減少，相反，若在當日提供工作，其應獲額外之補償，至少應為一日之薪酬，即在原薪酬不變的基礎上，按其在該等日子額外上班，每工作一日，給予

一日薪酬之補償。

7. 上訴人只支付了工人的月薪，除此以外，並無就工人在「無薪強制性假期」上班給予任何補償。上訴人所謂支付工人一日之報酬，是指工人的月薪，但是，該月薪是工人即使在「無薪強制性假期」當日放假原來亦應獲得的；現在工人在當日額外地工作，則應給予相應的補償。
8. 基此，工人在「無薪強制性假期」上班的日子，應計算相應補償。

基此，上訴人應理由不成立，原審法庭之判決應予維持，請求法官閣下作出公正判決。

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，同意檢察院司法官在其對上訴理由闡述的答覆中提出的觀點，經分析案件的具體情況，認為上訴人提出的上訴理由不成立。

本院接受上訴人提起的上訴後，組成合議庭，對上訴進行審理，各助審法官檢閱了卷宗。

根據《刑事訴訟法典》第 414 條規定舉行了聽證，並作出了評議及表決。

二、事實方面

原審法院經庭審後確認了以下的事實：

1. 員工 B 於 2001 年 4 月 12 日開始在 A 股份有限公司擔任機

師一職，於 2008 年 10 月 26 日離職，最後工資為月薪澳門幣 76,990.08 元(包括底薪澳門幣 67,408.00 元、房屋津貼澳門幣 6,000.00 元、洗衣津貼澳門幣 200 元、交通津貼澳門幣 1,250.00 元、飛行津貼澳門幣 800.00 元、日津貼澳門幣 452.08 元及輪班津貼澳門幣 880.00 元)。

2. 員工在職期間在強制性假日上班(日期詳見附表)，然而資方沒有作出任何金錢補償或補假。
 3. 違例者在自由、自願及有意識的情況下作出上述行為，且明知是法律所禁止的。
- 未能證明之事實：沒有。

三、 法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 強制性假期賠償
- 罰金

1. 上訴人提出，有關「無薪強制性假期」並不屬於第 24/89/M 號法令核准的《勞資關係法》第 20 條第 1 款 b)項規定的情況，但屬於同條 c)項之情況，因此，上訴人無需要向工人支付百分之五十的附加工資，而僅為一日的工資，故此，原審判決中所列的「無薪強制性假期」補償中，應該減去共澳門幣 15,658.10 圓的賠償。

《勞動訴訟法典》第 110 條規定：

“一、不論案件利益值及上訴人因所作的裁判而喪失的利益值為

何，在下列訴訟，均可向中級法院提起上訴，但不影響《民事訴訟法典》第五百八十三條第二款及第三款規定的適用：

- (一) 涉及爭論是否有合理理由解除勞動合同的訴訟；
- (二) 涉及勞動合同是否有效或存在的問題的訴訟；
- (三) 因工作意外或職業病而引致的訴訟。

二、在輕微違反訴訟程序中，均可向中級法院提起上訴，但上訴只可針對終局裁判；如上訴只針對就民事請求作出的裁判，亦適用上款的規定。”

《民事訴訟法典》第 583 條第 1 款規定：

“一、除非另有規定，僅當案件之利益值高於作出上訴所針對裁判之法院之法定上訴利益限額，且上訴所針對之裁判不利於上訴人之主張，而該裁判對其不利之利益值高於該法院之法定上訴利益限額一半者，方可提起平常上訴；然而，如在因所作之裁判而喪失之利益值方面存有合理疑問，則僅考慮案件之利益值。”

第 9/1999 號法律《司法組織綱要法》第 18 條規定：

“一、在民事及勞動法上的民事方面，第一審法院及中級法院的法定上訴利益限額分別為澳門幣五萬元及一百萬元。

二、在行政上的司法爭訟方面的訴訟及請求，如案件或請求的利益值係可確定者，第一審法院的法定上訴利益限額為澳門幣五萬元，中級法院的法定上訴利益限額為澳門幣一百萬元。

三、在稅務及海關上的司法爭訟方面，如案件的利益值係可確定者，第一審法院的法定上訴利益限額為澳門幣一萬五千元，中級法院的法定上訴利益限額為澳門幣一百萬元。

四、在刑事，勞動法上的刑事，未成年人司法管轄範圍的教育及社會保護制度，行政、稅務及海關上的其他司法爭訟手段，以及監察規範的合法性方面，不設法定上訴利益限額。”

上訴人所提出的上述上訴理由，要求從原審判決已判處的澳門幣 63,075.90 圓賠償中減去澳門幣 15,658.10 圓的請求，所要求的金額未達上訴利益值，即澳門幣 50,000 圓的一半。

另外，上訴人被判處的違例行為涉及強制性假期賠償，並不屬於上述《勞動訴訟法典》第 110 條第 1 款所規定的均可上訴的情況。

因此，對於這一針對原審法院賠償判處金額的上訴，本院依法不得受理。

2. 另一方面，上訴人亦提出，原審判決對上訴人所判處的罰金過重，應該訂定為最低下限。

《勞資關係法律制度》第 19 條規定：

“一、強制性假日如下：

一月一日；農曆新年（三天）；清明節；五月一日；中秋節翌日；十月一日；重陽節；十二月二十日

二、在強制性假日，完成試用期之工作者應被豁免提供服務。

三、上款所指之工作者有權收取一月一日、農曆新年（三天）、五月一日及十月一日假日的工資。”

《勞資關係法律制度》第 20 條規定：

“一、工作者在上條三款所指之強制性假日內提供工作，給予永遠不低於平常報酬的補充工資，並只限在下列情況方可進行：

- a) 當僱主面臨重大損失或出現不可抗力的情況時；
- b) 當僱主需要應付不可預料的工作的增加；
- c) 當提供服務對確保機構活動的持續性是不可或缺的，而該活動按習俗應在假日內進行者。

二、按照一款 b 項之規定在無薪強制性假日提供服務時，已完成試用期之工作者有權收取絕不少於平常工資百分五十的一項附加工資，而由互相間協商而定。”

《勞資關係法律制度》第 50 條規定：

“一、蓄意觸犯本法令的規定，將向違例僱主執行下列罰款：

a) 觸犯第四八條一款之規定者——按違例所牽涉的每一工作者，為三千至一萬五千元；

b) 觸犯第四條、第三五至三七條、第三九條及第四十條、第四二條、第四四條二款、第四六條 b 及 c 項、第四七條者——按違例所牽涉的每一工作者，為二千五百至一萬二千五百元；

c) 觸犯第十條及一一條、第一七條及一八條、第一九條三款、第二十條及第二一條、第二四條、第二八至三一條者——按違例所牽涉的每一工作者，為一千至五千元；

d) 觸犯第七條及第九條者——為五百至二千五百元。

二、當察覺上款所指任何違例，有權稽查之人士將訂出一星期以上兩星期以下之期間更正有關違例，逾該期間倘違例仍維持者，施予相應之罰款。

三、按一般刑法所訂定的再犯情況，上款所定罰款的界限將被提升為兩倍。”

上訴人認為，其公司情況不屬於《勞資關係法律制度》第 20 條第 1 款 b)項(當僱主需要應付不可預料的工作的增加)的情況，但是屬於 c)項，當提供服務對確保機構活動的持續性是不可或缺的此一情況，因此，其無需向工人支付百分之五十的附加工資，不適用第 20 條第 2 款的規定。

在這問題，本院借用助理檢察長在其意見書中的見解：

“根據《勞資關係法律制度》第 25 條第 1 款的規定，工作者有權按照其提供的服務或工作活動收取合理工資。換言之，工作者提供的任何工作或服務原則上均應有所回報。

在工資的計算方面，第 26 條第 1 款就明確規定收取月薪的工作者的工資中包括周假、年假及強制性假日工資的數值，“不能因在該等期間不提供服務而受任何扣除”。

換言之，工作者的每月工資中應包括強制性假日(無論是有薪還是無薪)工資的部分，工作者的工資不應因其享受假日不提供服務而受到任何扣減。這也是實踐中的一般做法。

倘若工作者的月薪中已包括相應於強制性假日(無論是有薪還是無薪)的工資，即使其於該日並未為僱主提供任何服務，那麼工作者於該日提供服務的話是不是有權收取相應的附加報酬呢？

我們認為對這個問題的答案應該是肯定的。

應該強調的是，工作者收取的月薪中相應於強制性假日的部分不應被視為其於強制性假日提供服務的補償，因為該部分工資本已屬

於月薪的組成部分，即使工作者不提供服務亦有權收取。

在充分尊重不同見解的情況下，我們認為無論在何種情況下工作者於無薪強制性假日工作均有權收取補償，這樣的做法才符合勞動關係法律制度的一般原則，尤其是公正原則。”

因此，上訴人的行為確實觸犯了《勞資關係法律制度》第 20 條第 1 款及第 50 條第 1 款 c) 項的沒有補償或補假予強制性假期上班員工的違例，可被判處 1,000 至 5,000 元的罰金。

原審判決判處上訴人 2,500 元的罰金，考慮到違例行為所涉及的年期，本院認為有關具體量刑並無不妥，沒有修改的空間。

因此，上訴人的上述上訴理由不成立，維持原審判決。

四、 決定

綜上所述，合議庭不受理上訴人的減少賠償金額的上訴，而裁定上訴人的另一上訴理由不成立，維持原審判決。

判處上訴人繳付 4 個計算單位之司法費以及上訴的訴訟費用。
著令通知。

2015 年 9 月 24 日

譚曉華 (裁判書製作人)

蔡武彬 (第一助審法官)

司徒民正 (第二助審法官)

(Com a declaração que segue:

Considerando que o trabalhador em causa era “piloto” e que, assim, trabalhava por “escala” (ou turnos), acertado se me parece o entendimento da recorrente no sentido de em causa estar a alínea c) do n.º 1 do art.º 20 do então D.L. 24/89/M.

Nesta conformidade, e merecendo acolhimento o que alega também a recorrente quanto ao “quantum de multa” e “indenização”, julgava procedente o recurso).