

勞工合約的中止

*José Belo, Ana Salvado, Jorge Bruxo ,
Camilo Ribeirinha e Vitorino Luzio **

《勞工合約的中止》一文是勞工暨就業司人員對主題的一些實在見解。全文分四章，第一章通過分析人類生產現象揭示了“中止”的法律概念出現的必然性，並由此闡述了勞工合約中止的概念。

第二章論述了國內外有關合同中止的理論。

第三章把這個問題與葡國現行勞工法聯繫起來看，探討了中止的種類和原因，確定中止的法律的本質的正式的條件，以及有關立法的目的和後果。

第四章探討了澳門現行勞工法律體制的有關情況，特別談到了澳門目前尚沒有勞工合同中止的概念的規定。

一、概念

勞動合同與其他類型的合同一樣，依自然規律和法律規律生存。其生命是一個從產生，生效，變化，直至終止的過程。作為法律現象，一切合同都會依照法律領域的規則經歷產生（形成），生存（生效），和死亡（失效）的過程。

無論是勞動合同，還是其他合同，只要一經形成，它就對簽署合同者產生約束力，並立即形成了對簽署者而言的權利和義務：工人有義務向僱主提供勞動，而僱主有義務提供必要的工作條件，分配工作及支付報酬。

* 勞工暨就業司

但是合同的生命不是靜止不變的，在它的有效期內，必然會受到自身的和外來的變化的影响。合同期越長，其變化會越多。

合同自身的變化是由本身的性質決定的，因為從提供勞動的實際情形和人類生產方式及勞動的社會組織來看，勞動合同是有長期性和連續性的特點的。它不可能在一瞬間完成，好像在商店中買賣朱古力一樣，商人和顧客的買賣合同是一瞬間完成的，也就是說付錢的義務和交出朱古力的義務一瞬間就完成了。

可是，勞工法律的義務不能一瞬間完成。如上面所述，它的執行要延續一段時間。即使是一份一天期限的合同，它的義務也非即時可完成的，而是持續一整天。另一方面，我們知道人類的生產活動是不停地進行的，因此，社會就要以一定的生產方式和社會組織形式來保障生產和財富流動。從目前的普遍生產方式來看，生產資料和商品的擁有者（工廠東主，商店東主等）也不能停頓自己的業務。他們一定需要為其工作的人，越有經驗，專業知識越豐富，對公司工作越熟悉越好。

從工人角度看也是一樣，他們需要從事或幾天，或幾個月，或幾年的工作來保障生活。因此，人類的生產活動得以延續。

把生產資料和勞動者的概念分開，會清楚地看到勞動關係中固有的長期性。在勞動關係仍在繼續的期間內，勞動者的健康狀況，工作能力并非總是一樣的；他們的健康，體力，心理，智力或多或少會有變化。這就要求工作暫停下來，或幾秒，或幾分鐘，或幾小時，幾天，然後再重新開始工作。

我們說勞動合同是有長期性和延續執行特點并非指它會永久或不中斷地執行。而是說規律地延續和階段性地延續執行。必要時需要中止，如工作中停下吃飯，去洗手間，日休，週休，年休假等等。

不過合同的約束力是長期的，必須不停頓地，規律地，階段性地實施。但不要和奴隸勞動混為一談。奴隸的義務是不停地，長期地，不中斷地勞動，只有在睡覺和吃飯時可停下。他不休息是因為沒有休息的權利；而他休息是因為主人要他休息，怕他的這份財產死去或讓他準備第二天做更重的勞動。

通過區分長期的或不停頓的延續與正常的，階段性的延續兩個概念可以得出兩個結論：第一，永久性的延續執行（合同）是指合同規定的義務是永久性的一勞動者有義務永遠工作（整天工作或日夜工作）僱傭者有義務不停地支付報酬（整天或日日夜夜）。第二個結論：規律的，階段性的延續是指工人正常地，階段性地延續勞動（比如每天工作若干小時，夜間休息，第二天重複。或者以星期為階段等等），并非永久工作。而僱傭者也只是規律地，階段性地支付工資（如：每天，每週，每半個月，等等），而不是不停地支付工資。

上面說的第二個結論就是勞動合同所引用的概念。所以，我們說勞動關係中的義務是重複的，規律的和階段性的。提供勞動由于其本身的特點是會中止或中斷的。另外，事故，時間及環境的變化都會影响勞動者和僱傭者的能力。

從勞動者方面看，他不可能總是不變地提供商定好的勞動服務。因為他可能完全地或暫時地失去這種能力（比如，一次事故可能使他終生喪失勞動能力，或者是一場疾病，一次分娩等等）還有其他原因也會阻止勞動者提供其勞務（比如，街頭被劫，被傳召處理某項公共事務，服兵役等等）。如果發生上述情況，我們就面臨這樣的形勢：勞動者由於體力或法律上的原因徹底地或階段性地不能提供合同中的義務，或稱提供勞務。

對於勞務法律關係的另一方——分配工作者或老板，也會發生相似的情況。情況的變化會使他徹底地或暫時地不能完成支付工資和分配工人工作的義務，比如當企業倒閉，企業設施被火災摧毀，或者企業無工作可做時，等等。

如何來確定勞動的中止呢？

只有根據各種法律規範的準則我們才能得出正確的結論，但是這裏有必要提出一些非立法及規範處理領域的準則，以避免濫用中止這一概念。

根據自由的和經驗的觀點看，在下列情況下我們認為是處于中止提供勞務，而不是中止勞動合同：第一，帶有明顯或外部表現特點的勞務活動的中斷；第二，該中斷對雙方來說預示着會重新開始勞動；第三，這種中斷和恢復具有規律性和規範性特點並且來自勞動合同本身；第四，如果中斷和恢復是非正常的，它們也是無緊要的，或者中斷時間很短暫，或者對雙方都無實際價值。

在下列情況下，我們認為是中止勞動關係；第一，當雙方都同意的實際停止工作；第二，當中斷并非雙方本意，而又延續很長時間或無限期中斷。

終止勞動關係只有在下列情況下才發生：雙方或一方終止這種關係；由于非本身願望的事實，勞動中斷而造成這種關係不能維持或徹底無可能維持時便視之為終止勞動關係。

根據上述標準（並且在沒有法律限制的情況下，如澳門的情況）我們可以認為由于勞動關係本身性質所決定的中斷勞動義務是單純的事實中斷，它不對任何一方的提供義務產生影響。這是一種勞動關係的執行方式，這種事實中斷對雙方來說被認為是正在行使勞動和支付的義務。

那麼對於真正的中止勞動義務或中止勞動關係又如何解釋呢？又如何看待那些由于事故，外界環境，疾病，公共秩序的變化，火災，原材料缺少，市場動蕩所造成的勞動義務的中斷呢？

從上面談到的來看，中斷是有不同的性質的。有些是被逼的，有些是適宜的，有些是故意的，有些是非故意的。原材料缺乏可以因為社會上沒有，也可以由於企業主未採取措施獲得。市場動蕩可能引起企業崩潰或臨時性的利潤損失，造成單純的利潤下降甚至收支不平衡。

另一方面，這些情況會造成一些很難區分的情況，由于任何一方都會有自己的理解，勞動關係的中止和終止往往會混淆起來。

被迫中斷一天是中止還是終止？很容易把它確定為中止（有報酬或無報酬）或者看作仍然行使勞動和支付工資義務的事實中斷。那麼被迫或單純適宜的中斷十五天或一個月呢？也許不難把它看作全部或部分有報酬或無報酬的中止。那麼六個月呢？一年呢？十年，二十年，或更多年，無定期呢？

僱傭者是不會在這麼長時間不生產的情況下支付工資的，勞動者也不能忍受長時間約束而無報酬。任何一方都不會在心理上保持對遙遙無期的重新執行勞動關係的前景的等待。肯定可以有另一種支付報酬的關係用以解決問題。

解決問題的辦法是需要確定一個時間，到那個時間中止將變成終結。那不是一個具體的固定標誌，也不是可以確定的標誌。因為只要雙方都生存，就有重新建立勞動關係的可能性。

在區分適宜中斷與不適宜中斷時也有類似情況。我們需要知道中斷多久時它被看做是適宜中斷或中止。十秒鐘，十分鐘，一小時，一天，還是兩天？這個標準不能回答這個問題。

根據一個純自然主義和機械主義的標準，對於勞動關係的中止的概念持不同看法的人說來，只要出現勞動的中斷，就意味着存在提供勞動和勞動合同的中止，不用考慮中斷的時間和原因。

當法律對中止的概念無規定時，這個概念會使我們對於勞動關係的中止和終止的兩種概念混淆或看成一種現象。人被視作機器人，一部受機械驅動，受自然現象，身體情況，市場風險和任何一方的隨心所欲限制的機器。實際提供勞動和勞動關係兩種概念將混淆起來而被看做是勞動時間的總和。

以一種我們認為并不存在的純個人主義的和絕對經濟自由主義的名義出發，人們會認為要否定勞工法和反對社會組織勞動。除此之外，既然人不是可以由機械控制其開關的機器，那麼如何知道他是什麼時候開始，進行，中斷或結束勞務活動的呢？考慮到美學，知識，物理、倫理和心理方面的因素，對任何勞動來說都不可能回答這個問題。特別是那些等級高的勞動者，比如知識分子，藝術家，市場工作者，公共關係工作者等。

一個知識工人，比如一名科研人員，很多時表面上他像在家裏休閒，或在街上散步，喝咖啡，在工作崗位上看上去很分心，又或在望着空中的時候，其實他已付出很多和作出了貢獻。

這只是一個例子，類似的例子還有很多。

只有一個規範的標準可以解決問題。

事實上，勞動不單純是人們的一種物質或自然現象，也是一種社會現象，一種把人納入人與人關係的現象。嚴格地說，只有當人未處於與其他人的關係之中而只處於人與自然的關係時，勞動才是單純的物質或自然的現象。

如果人脫離社會孤立處于大自然之中，爲了生存，他就只有採吃野生食物或者自己種植生產食品。他要抵禦野生動物，疾病，惡劣氣候和自然風險等。他只有在人與自然的關係中勞動否則會死去而無人去救他。

當然，人不是孤立的生物，是社會的一員并在社會中生活，與其他人一起生活。爲了繁殖和生存，他至少要與他人有長期的一種關係來繁殖後代，培養子女，直至他們可以自己謀生。

既然人是處於社會關係之中，或人與人關係之中，不管是在家庭裏，在部落裏，還是在現代社會或任何人類團體中，都立即就會出現了社會分工（生產活動的社會分工）來滿足團體的需要（或吃飯的需要，或安全的需要，或健康或其他需要），爲此，人類團體會製定出面向所有成員和每一個成員的組織規定。

於是就根據*一定要做，一定要完成，一定要達到的目標和如何達到那些目標*等概念產生了規定或準則。還根據社會確定的目標產生了對所有人及每個人的社會行爲的規定。一切都由社會評價和安排。這些必須管理的規定是社會所需，可以由社會強制性執行，並稱之爲法律準則。這些社會秩序管理所必不可少的法律規定的整體稱爲法或法律秩序。

根據奧里維拉·阿勝森教授在《法律概論》一書^①，我們說法律秩序的概念包括：體制，機構，法的來源，法律生命和法律現象。意思是說：法是準則的綜合，它表達了*全部法律秩序*。

根據卡斯特羅·門德斯教授的《法學研究引言》一書^②，法律是“用強制性保護的社會管理的準則的體系”或再進一步說，“法律不是單純的規定的綜合體，而是自身相互關聯的，協調的許多準則的總和，它構成了一個體系，一個秩序：*法律秩序*”。談到這裏，法律秩序好像是法律的完全的同義詞，同時，按門德斯所說，它還意味着*法律概念的社會生活的結構*。

根據他的看法，法律不僅是調節社會生活或社會現象的準則的有機總和，而本身也是受準則規定限制的社會現象。當法律受到準則的規定限制并被準則塑造其形式和內容時，它就不單純是一個經驗的，自然給予它的現象。如果它只是現象或經驗的現實的一部份，那麼對於法律來說，它就不存在了。

依我們的看法，當事實的或經驗的現實沒有受到法律的塑造，就不能談勞動合同的中止。只有這種現實被法律所評價、限定和接受的時候，也就是說由法律創造并確立的一種法律現實的時候，它才存在。無論是被限定的現象，還是限定現象本身，它們都構成一個法律機制。

在任何法律秩序中，如果勞動合同的中止的概念不是在法律機制中創造出來的，就不能夠談勞動合同的中止的概念。

^①《法律概論》（里斯本一九八七年第四修訂版第42及43頁）。

^②《法學研究引言》（里斯本法學院一九七七年教材第41及隨後數頁）。

上述所有的變化都應該放在勞務法律關係的理論和社會法律秩序中現行有關概念中加以評估。也就是說對待勞動合同違約要應用社會現行法律規則來看待。

二、有關勞動合約中止的理論

雖然勞動合約中止之法律概念是較新，但這個概念在勞工法學說裏的討論已經相當深入，而關於這方面的書籍亦十分多。

所有或幾乎所有關於勞工法的著作^③，都是以專題討論其作者所屬國家之現行勞動合約中止作為題材，並集中於探討其本國法律對規範勞動合約中止的解釋和實施問題。但有些作者却對這個法律概念進行深入和普及的研究，訂立了一些國際共通要點和特徵。隨後，我們將講述一些在學說上較多探討的問題，並引述一些著名作者的意見。

並非全部作者都同意採用勞動合約中止這個名稱，問題在於該名稱是否最適宜作為表達這個現象，有些作者認為上述的名稱是不準確和並非最適宜的。例如 Jean-Marc Beraud^④便以理論說及對該名稱的批評和系統地將之綜合起來。一些作者認為勞動合約所謂中止，其實合約依然有效存在，只是中止執行，故正確的名稱應為“勞動合約執行之中止”。

Camerynk^⑤是一名屬於該派系之作者，他認為只是中止執行提供勞動，而並不影響勞工與公司之聯系，故得出一個結論為勞動合約中止這個名稱是非常含糊的。他並指出倘依照字面解釋更變成合約和勞資雙方的關係完全停止，這與該法律概念的技術結構和所關注之社會事項有所不同。

可是，對另外一些派系的作者來說，這個說法依然不對，他們指出應稱為“中止提供勞動”。由於也不十分正確，這個立場同樣受到批評，因為過於着重“提供勞動”這個實質問題，而變成只存在其外貌，表達不了這個法律概念之最重要部份。

有些人則認為“付出勞動責任”一詞較為妥當。

③除其他文獻外，參考作品如下：

——《歐洲共同體成員國的勞動合同中止之理論及其法律適用》（作者：尤馬高治，一九六三年在巴黎出版）。

——《勞動給付的非定期性間斷》（作者：因里基·里桑·蘇亞里斯，一九七五年在馬德里出版）。

——《勞動關係的中止》（作者：伊阿雲尼·拉域里尼，一九六一年在米蘭出版）。

④《勞動合同的中止》（一九八〇年在巴黎出版，第267頁）。

⑤《勞動合同》（一九八二年在巴黎出版，第276頁）。

Béraud則認為最正確的名稱應為“從屬關係的中止”，但却立刻說明從屬關係乃勞動合約之主要部份，故沒有理由不繼續用勞動合約中止這個名稱。他更認為雖然有很多合理的批評，但該名稱並非完全不妥，更何況推翻已經在習慣上確立的名稱是很困難的事情。

Amauri Nascmen to^⑥教授在講解巴西法律時說：“我們的法律採用兩個名稱，就是“中止”和“中斷”，看來這兩個名稱沒有實質區別，因為只是效力上而非概念上有所不同。它們相同的地方就是勞動的停止，但效力却有所不同，中斷是沒薪俸的而中止則是有薪俸的。這是我們法律的名稱，但可採用有薪中止和無薪中止或像一些作者採用部份中止或完全中止作為名稱”。“Roberto Facheti^⑦認為中止是由僱主主動引致的停止，而中斷則包括工人引致的停止”。“Hector Hugo Barbageata^⑧認為中斷是種類而中止是形式”。

依照民法概念，勞動合約的中止，是在無可避免的情況下才會發生，Camer Lynk^⑨認為，若以合約及實物角度來看，當僱主沒有因獲得的勞務而受惠，那亦沒有義務支付薪俸，合約便告決裂。雖然問題是多樣化，但應以統一方式處理，因為在勞動法上，這些問題是納入同一處理方法，這是由於所依據的學說是相似的，故解決方案亦是相同的，由於這個原因，上述作者^⑩說：“中止是一項在就業政策上十分重要之技巧”。

這個法律概念之主要理由是保障就業之穩定性，以便確保僱主和工人之利益，有時候由於一些原因而引致不需提供勞動，為了保障工人避免解僱，在一段過渡期內，工人保留收取全部或部份工資的權利，同時亦保障了僱主之利益，因為不需支付賠償和能夠保留可信任之技術人員。

這是工人與公司之良好關係所能達至之效果，Haurou更指出這是克服短期困難而不需解僱成員及傷害他們主要利益之最佳方法，合約依然隱蔽存在，並繼續保持其主要方針，只是暫時中止執行。中止是為了同時照顧僱主及工人之利益，但並非一定是這樣的，在一些特殊情況，合約中止變成一個引起衝突的方案，因為只照顧一方之利益。理論之分類是為了解釋合約中止這個概念，因此，我們將簡短地討論勞動法的一些理論。

Ruprecht 教授在他的勞動法及社會保障⁽¹¹⁾課本上作出了下列分類：

- a) 完全中止（沒有薪俸及不需提供勞動）和相對中止（僅有薪俸）；
- b) 個人中止（一個或少數工人）及集體中止（多數或全部工人）；
- c) 合理中止及非合理中止。

⑥《勞動法律課程》（一九八四年在聖保羅出版，第399頁）。

⑦《勞動合同》（一九七五年在蒙特維的亞出版，第98頁）。

⑧《勞動權》（一九七八年在蒙特維的亞出版，第301頁）。

⑨上述作品第273頁。

⑩上述作品第274頁。

(11)《勞動權及社會保障教材》（一九七五年在布宜諾斯艾利斯出版）。

有些作者按在某期間合約完全不生效或部份生效，採用完全中止及部份中止的分類，一些作者認為⁽¹²⁾：“由於中止而引致法律上之無效，可以分爲完全中止或部份中止。當沒有提供勞動及沒有支付薪俸時，便是完全中止，當公司繼續支付薪俸，但工人沒有提供勞動，便是部份中止”。

Amauri Nascimento⁽¹³⁾建議進行下列分類：a) 以僱員數量着眼，可分爲個人或集體；b) 以來源着眼，可分爲正式、合法、協議或判例；c) 以照顧到的利益着眼，可分爲僱員（例如疾病）、僱主（例如集體假期）、雙方（例如補假）或無人（政治事件），這裏的利益是指工人的即時利益；d) 以時間着眼，可分爲長期或短期；e) 以效力着眼，可分爲取消一項或一些相互的責任，這裏以僱員保留在工作崗位作爲依據。

另外一些分類爲：

- a) 根據事件之突發性或定期性，中止可以分爲突發中止及定期中止；
- b) 根據有關人士是否預先知道或只在發生時才知悉，可以分爲預知中止或非預知中止。

一般來說，訂立合約是必須遵守的，而並非用作中止的，中止是一種特別和不正常的現象，每個國家都訂立中止的先決條件，這些條件可能有些差別，但可以指出通常必須之條件，因爲是這個法律概念的主要依據。下列爲這些先決條件

- a) 提供勞動之停止；工人完全或部份停止執行工作；
- b) 停止的性質是過渡的；
- c) 停止工作是有足夠解釋的；
- d) 暫時消失從屬關係。

勞動合約之中止不影響合約之全部效力，雖然工人不需遵守主要義務，如勞動義務及勤奮義務，但需要遵守一些提供勞動之附帶義務，就是保密、忠心和禮貌。

在中止期間，工人應在時間、體能及心理上作好準備，以便在任何時間重新履行工作上之義務，執行合約之工作。在合約中止期間，工人一般不能擔任其他工作，除非中止是由於一些強制性原因（例如服兵役）或擔任國家之重要職位（例如擔任議員、領導職位或市政機構之要職），這時工人依然受僱主紀律上監督，當然監督受到限制，特別是執行紀律處罰。

(12) 《勞動合同的中止》（共和國總檢察署於一九七一年在里斯本舉辦之勞動法課程之教材第198頁）。

(13) 上述作品第400頁。

在另一方面，工人有保留職位之權利，故不能被解僱，有時候，更有權享有全部或部份薪俸及作為工人之一些權利，例如房屋及社會福利等等。在中止期間，工人是不享有假期，但有時可收受假期津貼。中止不會影響勞動合約之期限，勞動合約之中止不會中止或延長合約之有效期，勞動合約可在中止期間終止，只要它的期限應在這時屆滿或發生一件已預期為解除勞工關係的事情。這樣的預料可在合約訂明或在習慣上已確立。

現在我們將講述一些國家及地區之有關合約中止的法律及理論，我們簡短地分開兩部份來講解，首先講述由僱員主動引致之中止，然後討論由僱主主動引致之中止。由僱員引致之中止的特徵是暫時性和不可歸罪於他們的，Monteiro Fernandes 博士⁽¹⁴⁾認為：“如果不能執行工作是工人蓄意引致的，這就不單是中止了”。

這類情況包括疾病、分娩、假期、意外、強制性軍訓、擔任對公眾有利之政治或專業職務及罷工。有關將罷工納入勞動合約中止概念，Dr. Bernardo da Gama Lobo Xavier⁽¹⁵⁾指出：“我們今天認為很明顯，但是這個結論是由艱辛的學說及判例而得出來的”，這與從前的學說認為罷工會引致終止勞動合約是相反的。

由僱主引致之勞動合約中止，一定是由於主觀或客觀因素而引致不能接受提供勞動，屬於主觀因素乃當決定來自僱主，例如公司改變業務或使設備現代化。另外一個問題與僱主提出中止有關連的就是《lock-out》⁽¹⁶⁾，只是前者為合法而後者最低限度在葡國和澳門是非法的，這是由於葡國憲法⁽¹⁷⁾之規定。屬於客觀因素乃當由於外來的不能克服因素而引致中止，可能是技術、資金或經濟因素，例如缺乏原料、能源、災難或禍患。

三、葡國現行勞動法對勞動合約中止之規定

葡國勞動法對勞動合約中止之規定研究，應透過分析其法律制度之特點。因此，應講述勞動合約中止之種類及來源，那些實質及正式法律條件需要具備、立法者之目標及其效力。

(14) 《勞動法》（作者：安東尼奧·林慕士·蒙地奴·費南狄斯，一九八七年在科奄布拉出版，第389及398頁）。

(15) 《罷工權》（一九八四年在里斯本出版，第197頁）。

(16) 《封閉工廠》係指僱主為了滿足其意圖的行動，利用關閉企業作為打擊勞動者的手段。《法律概念及原則》（作者：約翰·美路·弗蘭高及喜能道·安道里斯·馬丁士，一九八二年在科奄布拉出版，第440頁）。

(17) 葡萄牙共和國憲法第57條第3款明確列明《禁止封閉工廠》。

一如我們所知，在工作關係中，工人有時候因個人之原因而暫時不能提供服務，我們所指的是強制性兵役、疾病或意外。這種情況，由於在若干日內不提供勞動，便會引致完全失效，根據合約的一般理論，僱主有權解約。

可是，勞動法例爲了就業之穩定性，減少不提供勞動之後果，故建立了中止之概念，以便保持工作關係，直至障礙消失而恢復執行合約。

葡國勞動法便貫徹了這種精神，不論由一九六八年十一月廿四日的第49408號法令所通過之個人勞動合約制度或由於工人或僱主所引致之中止制度（十一月二日第398 / 83號法令），該法令第3條1款規定，“當工人因不可歸罪之情況，如強制性軍訓或擔任重要職務，疾病或意外而停工多於一個月時，將被視爲中止勞動合約”。在同一條之第4款規定“可歸罪於工人之停止提供勞動，將被視爲勞動合約之中止”。

根據上面所述，我們發現到由於工人而引致之停止提供勞動，不論可歸罪或不可歸罪，可被視爲合約中止。可是，每個情況所要求的條件是不同的。事實上，可歸罪於工人的中止必須在法律規定（例如擔任議員、市議會主席或公共機構之領導），不可歸罪的必須符合第3條1款的下列全部要求：

- a) 停止提供勞動必須是暫時的，且需一個月以上：如該停工是長期，例如合約屆滿；如停工短於一個月，這時應納入缺勤制度處理，故不符合要求。
- b) 由於工人本身之原因而不能提供勞動。因某種事情或情況而引致工人不能執行工作。另一方面，不要求原因是一律，只需證明工人個人不能提供勞動。
- c) 未能提供勞動不是由於可歸罪原因。只能歸罪於工人當事情或情況由工人的過錯而引起，這裏指蓄意做的，不小心和非蓄意不包括在內。

經已講解因工人之原因而未能提供勞動所引致之合約中止，現在講述第2條所訂合約中止之效力：

1——在中止期間，應保持合約之權利及義務，雖然沒有正式提供勞動。

鑒於上述規定，我們得出了一個結論，就是立法者欲盡量減少中止之效力，例如保持免試、保密、忠心的責任、保留職級權利、穩定及計算工作年資權利，但卻中止了薪俸、勤奮、服從及看守等義務。

經過分析由於工人暫時不能提供服務而引致中止的要件，我們得出結論爲每當符合這些要件，中止便自動產生，而停止之權利、義務及保證只在於實際提供勞動方面。

現在討論因僱主或公司之原因而引致合約中止的法律要件及其後果。

關於這個問題，究竟哪些是現行法令很多作者並沒有一致的意見，一些作者認爲，應按爲何僱主不提供工作的原因而引用不同法例，另一些作者則和我們一起共同認爲這類型的合約中止應以十一月二日第398 / 83號法令作爲依據。

Monteiro Fernandes 教授認為（雖然十二月二十八日第874 / 76號法令第31條明確撤銷第49408號法令所通過之第四章第四節的個人勞動合約法律制度，該制度是規範所有因長期未能提供勞動之合約中止。雖然第398 / 83號法令——請看該法令的序文——明確撤銷其它法律，留意該法律第1條1款）第78及79條之制度仍然生效，這是由於不列原因：

第398 / 83號法令是用於規範經濟危機之緊急情況（整體市場之原因及經濟或技術和災難或其它事項而做成公司未能保持工人的職業崗位）。因此，該法規不包括規範僱主或公司因各種原因而未能接受提供勞動，如公司增加設備等等。

倘認為第398 / 83號法令規範全部合約中止，便忽略了實施這個法律概念之可能性，這實在是無知。

我們並不同意上述立場。我們認為由僱主提出中止勞動合同的法律制度只載錄於第398 / 83號法令，其理由如下：

- （一）第874 / 76號法令第31條已明確撤銷“勞動合同法律”第四章之第四節。雖然部分人仕認為該法令存在立法瑕疵，但我們並不接受這套理論，因為即使存在這些瑕疵，它們都已被正式更正，從而避免了法律解釋的疑慮。
- （二）第398 / 83號法令之序言明確地肯定上述的撤銷已被履行，而該法令第1條第1款亦清楚地闡明，由僱主實體提出中止勞動合同之法律制度載錄於該法規內。既然立法者沒有將此等合同的中止區別為不同之制度，法律解釋者就不應將其劃分成不同之制度。因此，我們必須將“勞動合同法律”第四章之第四節視作已被撤銷，而有關問題則完全由第398 / 83號法令規範。倘立法者確實蓄意制造有關問題（即勞動合同之中止）的立法漏洞，則我們覺得是不合乎情理的。
- （三）主張其他論調之人仕認為，倘按照第398 / 83號法令所載法律制度之規定，則昔日構成中止合同的某些典型情況，將不再被視為中止合同。雖然如此，我們不得因此而推定其他制度之存在。唯一我們能夠接受的結論，就是立法者關注到中止勞動合同所帶來的正常後果，特別在報酬方面（勞動者喪失收取報酬之權利），立法者明白了要擬定一個關於中止勞動合同的，嶄新的“權利 / 勞動”構思，並且要訂定更嚴格的條件及要件，令僱主或企業提出中止勞動時，受“勞動合同之中止”之法律制度管制。這些條件及要件得分為實質及形式等兩類。
關於實質的條件及要件方面，第398 / 83號法令第5條第1款闡明只可以市場、經濟或科技因素、大災難或類似事件之危急理由來證明合同之中止為合理，唯上述情況必須嚴重地影響了有關企業之正常業務，引致其運作或工作崗位之維持出現或可能出現危機，此外亦要證明合同之中止係確保達到此等目的所必需的。
這就說明了倘具有上述之要件，以及絕對地必須以中止合同來達到此等目的，則方可採取“勞動合同之中止”這一措施。

關於形式要件方面，倘單靠合資格的實質條件來支持“勞動合同之中止”的採用，這還是不足夠的。這一點與由勞動者提出工作障礙的情況剛剛相反，在這類情況下，只要具有法定的實質要件，合同中止則自動為之。因此，我們還應注意一個程序（第14及15條），該程序分兩個階段進行，首階段在企業內進行，另一階段則為行政當局的程序。因此，按照這些條文之規定，倘某企業具有採取“合同中止”之理由時，必須在首階段內將有關之中止計劃交給受影響之勞動者所屬之代表組織，讓其對該計劃作出研究，此外，有關企業還必須與代表組織商談中止的時候及期限，以便獲得協議。但僱主與勞動者代表之間的共識或分歧並不產生關鍵性的作用。就業暨社會保障部長、財政暨計劃部長、對有關企業所屬行業進行監督之部長等作出之決定才是最重要的。分析了申請中止合同之計劃及所提出之理由後，他們便簽署聯合批示。然而，我們尚要強調一點，就是行政當局將繼續監查獲準中止勞動合同之企業，倘發現構成合同中止之情況發生變更時，得停止適用有關之制度。

故此，由僱主提出中止合同之制度之適用，是極受限制的。這並不只是由於合同中止對勞動者帶來的嚴重後果，此外，亦由於另外一個事實，一如我們稍後提及的，就是行政當局需負擔部分按法例規定給予受影響勞動者之薪酬補助。

關於後果方面，雖然立法者將解決勞動者障礙之相同辦法作為基點——例如在合同中止期間，倘當事人的權利、義務及保障並不取決於實際之勞動給付，便維持此等權利、義務及保障（見第二條）——，但立法者還了解到要壓抑合同中止產生的某些現實後果，特別係關於受中止合同之勞動者有權收取由僱主實體及社會保障機構平分支付的薪酬補助，並有權在有關企業以外從事受薪的工作；以及有義務參加適當的職業培訓課程，使當事人能夠適應有關職務之最新情況，或者在中止合同結束後出現集體解僱時，當事人便具有較優先之條件來重新投入勞動市場。最後還需提及的，就是合同中止的最長延期為兩年，期滿後有關合同便完全恢復其原來效用。

關於在僱主方面出現臨時障礙之情況，我們的看法如下：按照第398 / 83號法令之規定，由僱主提出之“勞動合同之中止”，仍必須獲得行政當局之批准。只有發生經證實影響企業日常業務的事件或情況後，以及有關之合同中止係確保企業之運作及職位之維持所必需的，行政當局才作出上述之批准。

話雖如此，唯在絕大多數之情況下，當僱主暫時不能分配工作予其員工時，這些臨時障礙均不符合上述要件之定義，或最低限度亦不獲得行政當局的承認。那麼此等情況該以什麼法律制度規範呢？

雖然，大部分勞動合同之中止情況係由中止工作導致的，而中止工作之其中一個必然後果就是勞動合同之中止，但這兩個概念並不是混淆不清的。那麼上述之情況該由昔日完全規範現在所遇之問題的“勞動合同法律”第78及79條管制之？又抑或確實存在關於這方面的法律漏洞呢？

基於上文已討論的理由，我們認為上述之條文已被撤銷，因此大家所面對的，確實係一個法律漏洞。按照民事法典第10條第3款之規定，法律漏洞應由法律解釋者自行創設的準則解決之，唯需考慮法制之精神，特別要考慮那些能證明“中止”合乎情理之根據、適用於由僱主負責之停工情況之規則、法律一般原則等等。

該準則到底是怎樣呢？

鑑於葡國勞動法例在一九七四年四月二十五日後給予就業保障的重視——將該保障規定為一項基本價值，請參考葡萄牙共和國憲法關於禁止無理解僱的第53條條文、七月十六日第372 / A / 75號法令（重申該項禁止與規定集體解僱取決於極嚴格的實質及形式要件）、十一月二日第398 / 83號法令（將僱主提出中止勞動合同之制度的適用，取決於類似集體解僱所需之要件，並取決於該“中止”確保企業之運作和維持工作職位之必要性）——，並鑑於“勞動合同之中止”只可按照上述最後法規之規定才獲得批准，我們獲得的結論為：為了解決有關情況，法律解釋者不應創設導致中止合同的準則；亦不可如某些人仕所推崇的，去創設類似“勞動合同法律”第78及79條的準則，因為這些準則的解決辦法並不維護就業之穩定性。

縱使合同中止對勞動者之嚴重性次於解僱，但我們不可忘記這個“中止”的法律制度，在本質上停止了當事人必須要在從事實際工作中才能獲得的權利、保障，以及應承擔的義務。因此，“中止”便立即令當事人喪失領取薪酬之權利，就業穩定性因此而大打折扣。所以我們主張法律解釋者應創設之準則能完整維護當事人之薪酬權利，以及一切對其有利之權利、義務及保障等。

我們的論調乃基於一個獲廣泛認同的概念，就是倘若勞動者將其勞動力給與僱主，讓其自由處置時，勞動者便被視為已履行了其義務。此外，我們的論調亦基於另外一個關於經營風險之觀念，按照這個觀念，企業係一個承擔本身風險之組織，由僱主實體命令及領導之。因此，與企業有關的合同之變更所引致之後果應由僱主負責。

這個論調亦符合所謂的“範圍理論”，而經營風險之概念則與“範圍理論”息息相關。按照此理論，工作報酬的支付或喪失，係由在本身範圍以內出現決定停工障礙的一方（僱主或勞動者）所承擔的。

四、澳門的勞動合同的中止

透過五月十二日第42 / 84 / M 號法令，設立了勞工事務署（其後透過六月十九日第40 / 89 / M 號法令改組為勞工暨就業司），從而結束了澳門地區勞動法例的真空狀態。在國際方面，由於澳門以前沒有勞動法例，因此某些國際組織憂慮可能出現不公平的貿易競爭，第42 / 84 / M 號法令舒緩這些國際組織的疑慮。在本澳方

面，由過去某個時候開始，勞動者和僱主均渴望有關當局設立一個既積極又有效率的機關，能夠深入及均衡地評估勞動條件及一切有關的事項，以及能夠協助有關當局，制訂適合本澳各行各業及其特殊實況的勞動法律及其他措施。第42/84/M號法令便對設立該機關的深切期望作出了回應。

隨後需要進行的事情，就是促進和展開某些活動，以便逐漸改善勞動者的生活和工作條件，例如透過着手立法，對拉近本地區的社會發展與當時正突飛猛進的經濟發展之間的差距之需求，盡量作出回應。一九八四年，澳門地區順理成章地制訂了第一部“勞動關係法律”，經由八月二十五日頒佈的第101/84/M號法令通過生效。

該法律規定了“僱主和勞動者之間的勞動關係內，必須尊重和遵守的最低和最基本的條件”。

勞動法乃一門非常複雜的法律，因此，這第一部勞動關係法律亦希望盡量涉及一切關於勞動法的成份。經過錯綜複雜的發展後，終於將“管制勞動時間、每星期及每年度的休息、公眾假期、工資、女工、童工、外國或無國籍勞工、勞動關係的終止等有關事項納入獨一的法律文件；此外，亦提出了保障勞動者的健康，並且將管制職業疾病及意外的內容納入其他特別法規內。

按照勞動關係法律為人所道之特色，它在形成階段已具有一個很鮮明的構思，其大前題是希望成為貫徹社會價值的一個手段，從而滿足澳門勞動者的需求和願望，使他們的人類尊嚴能夠配合本地區社會經濟政策發展的需要。但有一點是值得強調的，就是對該法規“給與近乎試驗性而為期一年的有效期”，期滿後，應由僱主和勞動者代表，會同行政當局對該法規進行檢討。

因此，這個檢討尋求令勞動關係法律能夠符合本澳的實情，並且盡可能衡量該法規在實施期間對勞動者、僱主及社會整體所帶來的影響，從而了解及定出該檢討應達到的主要目標、應使用的適當辦法、達到目標後的假設情況、社會夥伴及社會整體對該法規可能引入之修訂所發表之意見等。

後來設立了社會協調常設委員會，由行政當局、僱主及勞動者三方組成，這委員會係值得更深入說明的，因為該委員會提供了一個適當場地，讓各方對交涉之條款及條件，按照協調各方對立利益之概念來作出研究和討論，這是絕對符合討論自由之原則的。

到了今年，經過多月以來的討論後，該委員會的成員終於獲得了共識，一致通過修訂勞動關係法律之提案，這意味這個由三方組成的委員會認為在當時對有關法規進行修訂是適合時宜的。

然而，若根據所謂的“時機標準”的觀念，我們應重申該法規之修訂本仍然沒有對“勞動中止”的概念作出安排。一如眾所週知，勞動權的演變經常是社會及經濟慣性的效果。目前澳門的勞動權正處於發展階段，但有關方面沒有適當利用勞動關係法律之修訂來引入急需的“勞動中止”規範制度，真是令人詫異。

雖然今日的澳門急劇發展和經濟增長是令人妬忌的，但倘若關注在各行各業都不斷湧現引致社會不安穩的對立情況時，這樣便使人費解了。形成這些對立情況的因素很多，一方面勞動者由於所謂的生產低潮，正處於不安穩的狀態；另一方面，僱主則利用勞動者的不安穩狀態來換取“安定繁榮”。

“勞動合同中止”的措施因此而施行，由於傳媒機構的報導，在社會間產生不少迴响，引起了輿論的關注，從而把僱主及勞動者連繫起來，爲了本身階級之利益與對方進行交涉、商議。

雖然“調校”了這些對立利益的均衡狀況，但毫無疑問，我們還需要重新將迅速發展的勞動權配合社會經濟的實況和變更。這就是驅使僱主與勞動者進行對話的原動力，並且使有關問題列入社會協調常設委員會的議程。雖然這些事項的籌劃存在不少本質上的困難，但唯有透過對話、協商才容許獲得一個務實的革新，制定適合本澳實際需要的準則來規範勞動合同中止的概念。即使有極明顯的危急理由，我們也不可以單獨、脫離現實及不符合發展現狀的角度去觀察勞動權；相反地，應該在其萌芽及演變的過程中，有關方面要史無前例地關注本地及外國的社會、經濟、政治等綜合因素的彼此依賴及其連繫所產生的作用。

