

葡萄牙和澳門的勞工個人合約

Manuel Mota Botelho *

葡萄牙勞工個人合約

一九六九年十一月二十四日第49408號法令是管制勞工個人合約制的主要法令。但是，該法令的部分內容已被廢除。實際上，該法令中的某些規定已轉入專項法內，例如：每周工作時間和休息時間的規定（見一九七一年十一月二十七日第409 / 71號法令和一九八三年十二月二日第421 / 83號法令），假期，無薪假期和勞工個人合約的中止，包括期限勞工合約的簽訂及失效的條件（見一九八九年二月二十七日第64-A / 89號法令）。

這最後一項法令不但撤銷了一九七五年七月十六日第372 - A / 75號法令（關於解除勞工個人合約的規定），也撤銷了一九七六年十二月二十八日第781 / 76號法令（關於期限勞工合約制）。

上述法律是一項條理清晰的法，它建立在勞工權利的現代原則上，並受到葡萄牙憲法所保障：

1. 保證僱員的職業穩定，禁止無理或者因政治及意識形態方面的原因被解僱；
2. 工會自由，工會團體有權參與勞工法的制定，參與社會福利組織的管理以及參與社會經濟計劃實施的管理；
3. 罷工的權利及禁止僱主以無理閉廠歇業的方式解僱員工；

*澳門檢察官

4. 按工作的質、量和種類支付工作報酬；
5. 創造可以為社會接受的適宜的工作條件，組織安排工作，使僱員在事業上有所發展；
6. 在合乎衛生和安全的條件下工作；
7. 僱員有休息、娛樂、極限工作時間、每週休息時間以及定期有薪假期的權利；
8. 訂定及定期調整國內最低工資。

從以上內容，可以看出對僱員的工作提供適當條件的關心，並且要求對僱員提供職業安全和穩定，要求企業成為在那裏供職的人事業上獲得成功的地方。

設想這些原則被寫入普通法，可以看到：

- a. 資方接受期限合約（定期或不定期），只在特殊的情況下才有可能（見第64 - A / 89號法令第41條）；
- b. 凡簽訂的合約不是期限性的便具有長期性，但是，在60天的試用期內，不排除任何一方未提前通知，未提出正當理由而中止合約（見第64A / 89號法令第55條）；
在一九七六年被同年十月二十八日第781 / 76號法令取消的第49408號法令的第10條曾已規定勞工合約是沒期限的；
- c. 禁止無理解僱（見第64 - A / 89號法令第3條1款）。

澳門勞工個人合約

澳門第一部制約勞工個人合約的法例是一九八四年八月二十五日第101 / 84 / M號法令，該法令在其前言中說，確定勞資雙方應遵守的起碼的基本條件是該法令的內容，並指出，該法令試用一年後，必須重新審議修訂。

再者，這些目的也明文寫在該法令的第1和第72條中。但讀完該法的前言和正文後，予人的第一印象是，除了該法一開始就表現出的不足外，立法者在立法時並沒有考慮到能給予解決該法所規定內容的方法的依據、和諧及正確性，也沒有考慮到順情通理的社會和意識形態的觀念。

實際上，對職業的安全和穩定並未表現出任何關注，也未確定實質性的因素，如生產力的發展水平，也沒有確立保證僱員的某些主要權利的需要和經濟發展之間應建立的平衡。

缺乏社會和意識形態觀念，缺少通盤的計劃，這些缺欠在上述法令中明顯地反映出來，再者，這一法令往往是混淆的，不足的和不合理的。

雖然上述法令制定時生效期只為一年，但實際上它比原規定的有效期延長了幾乎整整四年，直到最後被澳門一九八九年四月三日第24 / 89 / M號法令所取代。

第24 / 89 / M號法令在其基本點上對被取消的法令未作修改，只在每週的休息、法定假日、年假和無理解僱的補償上給予了修改。至于在實質性內容方面，新的法令減少了可以正當中止合約的理由。

另外，有關澳門一九八四年八月二十五日第101 / 84 / M 號法令所做的研究分析對現行的法令而言是完全正確的。

關於勞工合約的中止，該法列舉了下列情況：

- A. 僱主主動提出的中止合約的正當理由；
- B. 僱員主動提出的中止合約的正當理由；
- C. 未考慮合理依據，僱主或僱員單方面中止合約；
- D. 未提前通知，也無正當理由，在試用期內，任何一方單方面中止合約；
- E. 當出現下列情況，無須提前通知，也無須賠款，即可中止合約：
 - 1. 勞資雙方的相互協定；
 - 2. 勞資關係的建立只為進行某項工作；
 - 3. 勞資關係的建立只為進行臨時或季節性的工作；
 - 4. 不滿一年的勞資關係，除非已獲得三次延期。

當研究分析上述中止勞工合約的形式後，首先得出的結論是對職業的穩定沒有給予特別重視。這就使得僱主只要通過提前通知和支付賠款的形式便可在無任何理由下解除合約，只有第37條第8款規定的情況（婦女懷孕及產後三個月）是個例外。

這一法令明顯地違背葡萄牙共和國憲法第53條的規定，憲法第53條禁止無理解僱；除此外，它還與一九七四年四月革命後普通法所取得的進展背道而馳。

事實上，禁止無理解僱這一原則在確立憲法之前的一九七五年七月十六日第372 - A / 75 號法令中就已經考慮到了。

在此，還必須指出世界上許多國家的法律都保護僱員不被無理解僱。

幾乎全部歐洲國家，大部份亞洲、非洲國家及一些拉丁美洲的國家都是這樣做的。

在亞洲大陸我們可以列舉像孟加拉、馬來西亞、菲律賓、新加坡和斯里蘭卡都明文規定禁止無理解僱。

在日本，這一問題被視作為“濫用權利”般處理。因此，法院宣佈，如果僱主未提出正當的理由而解僱僱員則是“濫用權利”。

讓我們再回到已在澳門生效的法律上（澳門一九八九年四月三日第24 / 89 / M 號法令），我們可以肯定地說，如果僱主因提前通知解除合約所付的賠款額適當的話，允許不用提出正當理由的解僱可能會減少，但是，事實并非如此。

現在舉例說明：

第47條第4款c項規定賠償額為每工作一年便有十三天工資，這樣，假設一份勞工合約年期介乎三至五年，那麼一個月工資為一千澳門元的僱員工作五年所得到的賠償是2166.66澳門幣〔 $5 \times 13 \times (1000 \div 30)$ 〕，這對於一個每天都在為公司的發展辛勤工作了五年的人顯然是不合理的。依照這法律同條的其他款項的規定限制，進行各種相應的運算，還可以列舉出更多的例子。

至於有理解僱，法律（第43條）規定，如果有理由，任何一方可以中止勞工合約，而無需付賠款。

如果僱主提出正當理由中止勞工合約，而這理由日後證實並無依據，那麼僱主必須向被解僱者作出賠償。

第44條規定，除其它情況外，以下事實可以作為僱主解除勞工合約的正當理由：

- a. 僱員違背法令及合約規定的義務的不軌行為；
- b. 工作素質；及
- c. 勞資雙方達成的勞工合約所依據條件的重大改變。

我們認為必須廢除有關“工作素質”這一款。（由於文字上的問題這款在表達上是有缺陷的，使我們以為立法者的意思為差的工作質量是解僱的正當理由。）因為我們認為，在三個月試用期內僱主并未解僱僱員，這可以說明僱員的工作表現被接受。倘日後他不能認真熱情地工作則是違背了第8條1款b項的規定，可以依據目前正在審議的第44條1款a項規定予以解僱。

至於本條c項，我們認為也必須廢除。

規定談到勞資雙方達成的勞工合約所依據條件的重大更改。

我們覺得這款規定的內容極端不確切，會導致各種各樣的解釋，從而產生有害的結果。另一方面，它可以令僱員在無犯錯的情況下遭解僱，而僱主更可不予賠償，這顯然是極不合理的。

關於僱員據理主動中止合約，該法並未規定任何賠款且無作出解釋。而僱員只有在問題出於資方的正當理由下，例如僱員有感受暴力威脅，或因工作中缺少紀律、安全、衛生的起碼條件，僱主未能以正當的方式按時付薪以及勞資雙方達成的勞工合約所依據條件的重大更改（46條），僱員才能解除合約。

這樣，就使得僱主可以輕而易舉地中止合約，而無須任何賠償，無須提前通知，因為他們擁有便利的手段製造法律所指的情況。

在試用期內，單方面提出解除合約不會產生任何疑問。但是，我們認為三個月的試用期太長。

還有，勞資雙方相互達成協議解除合約也不會產生任何疑問。合約期滿解除合約的三種典型情況：為進行臨時性或季節性的工作，勞資雙方建立的勞資關係；不到一年的期限合約，除非已獲三次延期；為進行某項的工作勞資雙方建立的勞資關係。

關於這些因期滿以及勞資雙方達成協議的解約情況，法律無須規定提前通知和支付賠款的必要。

因此，必須得出一個相反的結論，在如果出現解除一年或一年以上的期限勞工合約的情況下，要提前通知并支付賠款。

第43條3款b項的規定表明它沒有提出任何時間限制。顯而易見，某項工作可能有不到一小時就可以完成的，也有持續幾年才能做完的（如被僱進行承包某項工程施工的情況）。

但是，c項的規定提到了臨時工作。因此可以得出結論；沒有確定實施前項所述的某項工作的任何最長時限。

還應該指出的是該法律未考慮到那些後來出現的，使僱員永遠不可能繼續工作或僱主單位再也不能提供工作的情況。如僱主的死亡或破產，企業因火災被毀，僱員因疾病或工傷事故不能再工作等。

我們承認這是一個嚴重的漏洞，它將對法律的理解帶來困難，將導致為理解法律而付出的沒有必要的努力和時間。

事實上，因僱員不能再工作或資方單位不能再提供工作而解除合約的情況具有不同的性質。有些情況僱員有獲得賠償的權利，而另一些情況則沒有這一權利才是合理的。例如，在僱員因病不能再工作而要求僱主付任何賠償都是不合邏輯的，因為這種情況應由國家提供的社會福利來解決。但是，如因僱主破產而中止合約，那麼要求他付賠款則是合理的。

為填補這一漏洞，必須逐例分析向僱員支付賠款的情況，由此也就不會提出不提前通知的疑問了。

關於由於僱員的原因或資方的原因而中斷勞工合約的情況，還缺少法律條例。

上面所談的勞工合約的中斷是指在非僱員主觀意願之故，如義務兵役、疾病及事故暫時不能工作，而這一時間又超過某一規定期限（葡國法律規定30天）；或者指資方企業暫時關閉，或者因資方本身的利益而減少生產的情況下出現的勞工合約的中斷。

第45條只提到婦女因懷孕和生產，男女僱員因工傷事故，職業病，生病的天數在同一年內達到連續30天或間歇累積達45天不能進行工作的，不是解除勞工合約的正當理由。

這就是說，該法令提出的問題只限於證明不能工作是否有正當理由，解僱是否有正當理由的圈子裏，并非確定一個真正的中斷勞工合約的制度。因而，又一次讓人們去借助民法的規定來填補漏洞。

我們已經看到允許僱主當僱員生病超過30天就可以解僱的情況；可是也有可能發生僱主不這樣做，反而同意僱員重返工作崗位的情況。

在這種情況下，我們認為僱主已經承認僱員不能進行工作有正當理由，因此，僱員不會失去任何待遇，尤其是工齡。但是這期間無薪酬，當已進入新的一年時，也無年假。

最後要說的是，儘管在審議的法令中存在各種各樣的欠缺，但是它包含着某些應遵守應推行的基本原則。

然而，現實情況却不很令人鼓舞。因為許多企業不遵行這一法律，也不願領悟它的精神，我們相信澳門地區的經濟支撐着這一法律，而某些陳舊的自私的思想却不支持它。

因此，必須盡快地力所能及地打破這些抵抗防綫，尤其必須努力改變那些陳舊的自私的思想。為在一九九九年，當澳門政權移交時，出現新的精神，出現一種新的更合理更人道的勞資關係。