

勞資關係法律制度的絮論

改革的機會和需要

José António Pinheiro Torres

澳門大學法學院助理教授

“埏埴以為器，故有之以為利，
無之以為用”

老子，道家書籍。

一、今天，我不是來辯論主要載於四月三日第24/89/M號法令的勞資關係法律制度需要改革。

承蒙澳門大學法學院今天給予本人這個機會，在這裏與各位共同對一些問題作出探討，基於興趣和所從事的工作，選擇了這個主題和大家公開探討本人對現行法律的一些關注。而是次研討是最適當的機會。

二、然而，首先需要確定有關的前提和是次探討的最終目的。

首先，希望大家注意的是，並不是澳門的勞資法律體系面對危機，而僅是有關個人工作關係的部份出現問題。相信四月三日第24/89/M號法令可能是最重要的部份，否則，不會在勞資法律體系內佔有相對的空間。在澳門，所有例如關於工作意外、職業疾病、工作環境的衛生和安全、晉升等方面的法例都較為進步，故此，不在這裏談論這些方面的法例。

因此，本人將以最為廣泛的方式闡述各方面的事宜，希望能使立法者迅速採取行動。藉此對上述法規(和將會在稍後談及的八月二十一日第43/95/M號法令)的評論，希望能為改善現行勞資關係的法律體系作出貢獻，可作為一個呼喚，使我們關注澳門所有存在著的，但一直沒有謹慎處理的範疇。

以此目標，擔負起“魔鬼之律師”的態度，雖然這律師具有知道對方立場的優點，但受制於將其缺點顯示出來。不管怎樣，在良心容許的範圍下，我會尊重現行法律的立法選擇。因為，我認為這是能夠鼓勵將現行狀況改變的最佳表達方式，並希望能論證，這不會是其主要的缺點。

三、這方面的法律行文必須清晰和提供確實的解決方法，使人容易理解其內容。

請勿忘記，勞動法的對象，首先不是理解錯綜複雜和為有時難以理解的法律做詮釋學秘密的法律專家。其次，它的對象亦不懂得在各研討會中所討論的系統要素和目的論解釋要素是什麼。相反，勞動法的對象通常是簡單和學問水平一般的人，他們是按照法律行文來了解法律的意思。

因此，我關注的並不是制訂具複雜教條結構的行文，亦不是閱讀沒有適當編排而突顯結構缺點和引起消極結果的法律行文。

這都是為了一個目的：澳門能以具備清楚和較為適當解決方法的《勞動法》進入即將來臨的二十一世紀，使澳門在這方面能逐漸達到現代化國家的水平。

四、然而，現代化的地位並不易界定，在勞動法範疇中，歷史上的立法決定不能以今天的立場來看。

當代的持續性危機對就業產生嚴重的破壞性衝擊，從而妨礙了勞動法在六十年代，即其孕育的黃金時期的發展。鑑於提高對勞動者的保護，勞動法被指為使勞動市場僵硬和勞動成本高昂的原因以及對就業水平產生消極影響。

因此，今天，即使在傳統上對勞動者給予較大保護的國家，都傾向於制訂具較大靈活性的規定，或今天稱之為的勞資關係“非規章化”：中止和終止合同的便利、工作時間的可延展性、工作地點的流動性、增加集體談判的空間而降低法律的強制力等等，這些只是一些例子。

五、很難預知這趨勢和影響會使勞動法成為如何的法律

但無論如何，勞動法不會失去其主要的母體，就是透過限制雙方的意思自治和合同自由，制訂特別地為保護勞動者的一系列規則。我們認為這點會繼續得以證實。

工作，就如人們常說的“一種生活方式”。深深涉及勞動者的人

格、其時間上的空間、其主要的收入、社會地位和個人願望的實現均取決於這個方式。但是，作為下屬的勞動者在經濟和法律上均依賴於僱主，一般來說，他們都沒有條件自由地商討將會規範他們重要時刻的規則。

因此，勞動法的出現是為個人和不同的等級提供平等的條件，其關係應根據詳細的規範性規定來調整。因此，Lacodaire的古老格言仍是適用的，“法律和自由解除了富者與貧者、強者與弱者之間的差異”。

因此，我相信，勞動法的發展，作為獨立的法律規範，無疑地被視為勞動者的保障，亦被視為較以往更為嚴格的規範，以及被視為對這制度的各方面事宜作出更好的規定。

確定和清晰的法定解決方法永遠都是令人嚮往的，但不要忘記，這種方法會導致極端的情況出現。

六、但首先，這情況沒有在澳門出現。現行法律的沉默、遺漏、零碎和不完整的方法，以及勞資關係法所處理無數事宜的矛盾，使我們無法肯定法律所規定的保障能行之有效，或法律所規定的權利能實現其職能。

典型的例子包括第九條第一款c項的規定，禁止僱主實體因工作者提出有“歧視情況”作為申駁理由而予以處分或損害工作者。這規定，從字面上可得出，在非歧視地侵犯工作者權利的情況時，工作者沒有正當地提出申駁的理由。

同樣，在提供超時工作的某些情況中之特別報酬制度，應是勞資法律首先考慮保障的方面，但涉及雙方意思的規定卻與上述情況相同（請參閱第十一條第二款和第十七條第六條b項，不幸地這些規定是由七月九日第32/90/M號法令修改而來）。

另一方面，請看看有關中止勞動關係和減少工作時數制度的第43/95/M號法令。小心閱讀第三條第二款a項的規定，尤其是與第三款作出比較時，可理解到，中止和減少的同時，是將間歇的工作合法化。這樣，似乎容許了這種情況不僅是偶然性出現，而是真正的結構性出現。實際上，從第七條第三款得知，對某個時段的某些行業作出了特別的考慮。

還有無數的其他例子。

七、現在，首先看看平等原則的情況，現今這原則失去了單純的形式關注，相反以實質的意義認為因有關情況的實質不相同才應容許和

鼓勵不同的處理方法。

儘管如此，且雖然第五條明確肯定，但到頭來，卻是法律本身有弊端，將本地工作者與非本地工作者作出區別，並將後者排除在第24/89/M號法令的適用範圍之外（第三條第三款d項）。

這樣，對於那些非本地工作者引起的特別的問題。這些問題更被理解為求解釋對他們制訂有別於本地工作者的規定之理由。但重點是他們作為工作者的法律地位卻與其他的工作者無異，勞動法所關注的就是這點。

在此舉出兩個例子，試問：非本地工作者是否不應獲得合理工資（第二十五條第一款）？亦不應如其他工作者一樣有權享受週假（第十七條）？

應注意的是，勞動法只限於制訂“最低條件”，而這些條件應規定有關的工作關係（第一條），我認為，最低條件應是適用於所有勞動關係（勞資公共秩序）之規定才是合理的。

此外，在其他的情況中，平等原則最終以不太明顯的方式受到損害，請看以下的兩個例子。

首先，是關於強制未完成試用期的工作者在強制性假日提供服務的義務，這是僱主希望得到的（第十九條第二款），因而工作者無權收取附加工資（第二十條第二款）。同時，在中止和減少工作時數方面，賦予連續工作三個月以上的工作者以合理理由解除合同，並獲得賠償的規定（第43/95/M號法令第六條第一款）亦有同一含意。

其次，有關分娩假期方面，僅是“工作關係超出一年”的懷孕婦女才獲賦予有關的權利（第三十七條第一款），同時，倘有關的工作者已有三名或以上的子女，則無權收取分娩期間缺勤的工資（第三十七條第五款）。

八、另一些需要特別關注的問題是：有關工作時間的問題。

今天，工作時間的問題是產生最大困惑的根源，尤其是引致各種矛盾的根源。事實上，可否一方面提出各種不同的理由來支持減少和嚴格規定有關的工作時間，而另一方面提出不同的論據來要求較大的靈活性和至少維持現時的工作時間。

因此，還是一件不容易的事，需要在這方面作出能符合現代的抉擇。然而，有一些準則能為我們提供協助。

有關的趨勢一直以來都是一方面減少每週的正常工作時段，並維持每日八小時的規定，而另一方面就是延展對勞動力的管理。

有關的運作方式一直以來是兩者擇其一：對工作時間的界定，採用集體合同的訂立方法，限制了立法者訂立最低界線（或最高界線）和在任何情況都需遵守的規定；或以傳統的方式，按照法律賦予雙方的在自治範圍內作出界定，且在一些特別情況中可作個別考慮。

在第一種情況中，立法者局限於制訂一般性質的規定，因為相信在集體談判中可重新平衡雙方的勢力。而在第二種情況中，試圖更好地實現有關的目的，這種方式，減少了僱主的自治空間。同時，亦透過制訂各項補償制度試圖確保不能僅以另一方為代價來實現這一自治空間。

九、我們之間並非如此。作為先驅者，澳門的立法者，在缺乏任何有關訂立集體合同的法律框架的情況下，選擇了第三個方法，就是將兩者結合，但沒有適當地安排。容許雙方在這方面的事宜上進行談判，卻沒有規定對較弱的一方，即工作者給予任何補償作為一種平衡的方法。

這方面的事宜，主要在第十條和第十七條有所規定，前者是有關狹義上工作時間的規定，而後者是有關週假的規定。此外，第十一條規範了在平常工作日提供超時工作的情況。

十、根據第十條第一款的規定，“任何工作者正常不應每天提供服務超過八小時，每週不應超過四十八小時……”。

表面上看，認為立法者跟隨了現代的標準來規範這方面的事宜，可能例外的只是每周的工作時間，因為今天來說，一般都少於四十八小時。

然而，同一條第二款的規定卻容許每天的工作時數可延長至十小時三十分鐘。就這方面的事宜，既然容許了雙方可協商，但又不僅在特別情況下才可延長。

因此，有關每天的工作時間，第十條第一款的規定僅具候補性質。“每天工作八小時以外的提供服務，並無強制性質者”這一規定是令人不可思議的和引起技術上的很大困難。

因此，表面上，僅是每天工作十小時三十分和每周四十八小時的極限是具強制性的，當實際上沒超出後者的上限時便可接受，正如第十條第三款規定僅因明顯的理由才可提供超時工作。

十一、然而，情況並非如此。第十七條有關週假方面的規定，亦是含糊不清的。

閱讀首四款的規定後，得知的結論似乎是，儘管有關的規定是含糊的，但規定了工作者有權享受連續二十四小時的一天週假。這樣，可意味著勞動法的“一項強制性規定”：就是即使有合理的需要，亦不應在這天提供超時服務。而第四款則承認在週假內提供服務的工作者有權獲補假一天，這結論應是正確的。

但第五條則容許工作者在每週休息日可提供自願的服務，這點與以上所述矛盾。立法者最終容許倘工作者接受，可在強制性週假內提供服務。這樣，在可能會有的補假的日子中，可利用第十條第二款賦予的可能性。

我認為，對第十七條第四款作出一些具意義的理解方式是：那些“自願提供的服務”應按照第二條e項的規定，視為在平常工作時間外提供的超時工作。

十二、但倘實際是這樣，那麼就錯誤理解了超時工作的這個規則，且安排錯誤。因為，如果這樣理解，則不僅在第十七條第三款規定的情況下要求工作者提供超時服務，同時，在其他情況中，只要工作者不反對，亦需提供超時服務。

同時，所有關於工作時間的問題都安排錯誤。請容許我作出結論，有關這方面的強制約束是微不足道的。

我們可以發覺，只要有協議，工作者可自願地每週工作七天，每天工作十小時三十分。因此，請注意，只要具備第十一條第一款的要件和沒有違反這規定時，每天的工作時數可以是不受限制的。

第十一條第二款的規定是對提供超時工作的強制性作出限制。但同樣肯定的是，根據第三款的規定，提供服務的強制性在十一個小時後終止，但這並非絕對終止提供超時服務的可能性。因為，只要是自願，超時工作可超過這限制。

倘將這些連同僱主實體發出可“影響”工作者意願的各種命令的事實一起看，可得出的結論是，我相信，有關的法例真正設立的限制是雙方的情理，尤其是僱主的情理和工作者的貢獻能力。

十三、某方面來說，這涉及終止合同的制度問題。有關這方面，勞動法沒有一些保障來對抗解僱制度，而這制度往往是令工作者處於弱勢的。這種抗拒正是必須的，以平衡這種制度的開放程度。

當然，這方面的保護必須尊重以新科技生產產品的靈活性的需要，

並且必須作出競爭，而這競爭不是內部和根據同等的規定來作出，而是必須與外部和不同的情況作出競爭。因此，並不鼓勵過份的僵硬。對於工作者來說，如果不獲聘用，死板的保護制度是不太有用的。

因此，今天來說，就業方面脆弱之處不僅是需要一個強制性規定。而這規定必須確保勞動關係的穩定。因為工作者，其家屬和其所屬的社群之社會發展水平有賴於這關係的穩定性。

因此，脆弱和穩定性應視為相對的概念。倘穩定性不對裁決作出讓步，則應對經濟和科技發展的需要而作出退讓，最終這些需要是該穩定性的未來保障。

十四、因此，在各項原則的規劃方面，第四十七條第一款的規定是受到批評的，這規定容許僱主，只要預先通知和作出賠償，不論所憑的理由是什麼，可單方解約。

然而，我們可以認為這是一個良好的解決方法——或是一個必須的弊處。是否因此而減少因無理解僱而引致的裁決空間？

我認為不是。問題環繞在一些謹慎的補償制度，以便僱主在帳目結算方面認真考慮不解除合同的可能性，而帳目結算是僱主作出決定時真正關心的利益。因此，避免了經常使用這種方法的情況，同時，倘真的發生解約的情況，僱主亦會衡量其原因，而不會無故解約，即使有關的原因可能是主觀的。

無論如何，是無需說出有關的理由。“不論所憑的理由”不應具有將任意性合法化的意思，但是免除僱主實體解釋作出其決定的理由，推定有關的理由是正當的。

現在看看第四十七條其餘各款規定的賠償制度，實際上並沒有達到其欲作出的保障。尤其是鑑於澳門工人的流動性是非常大的事實，且有關的賠償金額僅當工作合同維持相當長的年數時才開始具一定的比重（請參閱第四十七條第四款各項的規定）。此外，亦限制了賠償的最高金額（第四十七條第五款）和用作計算賠償的月薪數值（第四十七條第六款）。

十五、另一方面，亦必須重新考慮以充份理由單方終止合同的制度。

首先，是有關處理方面的對稱性，這方面，對僱主和工作作出免除：任何一方可解除合同，且無須預先通知和作出賠償。

第四十三條第一款規定使人百思不得其解其利益為何，這規定表面

上是有利於工作者，但實際上，最終是為僱主開創空間，使他們可在無須賠償下終止合同。這樣，可對工作者帶來“悲傷的生活”。對工作者來說，這制度為其確保無須提前七天就可解除合同的“好處”（第四十七條第三款）。

我們相信這“好處”是非常少的。在一般的情況下，工作者在作出決定前，都處於猶豫或絕望的處境，因此，他們所忍受的，肯定會比這七天更多。

問題之所在以及不明之所在，是在法令第 43/95/M 號第六條的前提下，承認為合理理由。在這方面，重點並不是知道誰提出解除合同，而是誰令到這原因出現。倘是僱主導致這原因出現，則應由其按照同等規定作出賠償是合理的，最少在僱主提出解除合同，但其提出的充分理由不成立時應作出賠償。

十六、然而，有關由僱主以充份理由解除合同的方面，現行的法律並不完善。在此，僅提出兩方面的注視。

首先，並非與其所言的有關，而是與其沉默的有關。事實上，在對歸責於工作者的過錯行為作出規定的同時，卻一點也不提其相對的另一方，我認為是不合理的。同樣，另一點較為奇怪的是，並沒有任何的規定，可對一些解除合同情況是否實際存在客觀的充份理由而作出監控。

這強制性制度最少應能夠對提出解除合同的事實作出客觀的界定，這樣，才能對其監控，尤其是對管轄權方面的監控。這種解決方法並不新奇，因為根據法令第 43/95/M 號第六條的規定，在該法令規定的情況下，欲以合理理由解除合同的工人，應以“書面一式三份之方式作出通知，正本交予僱主，一份副本交予勞工暨就業局”（第二款）。而第二份副本推定由工人保存。

第二個注視的方面是有關第四十五條的規定，該規定的標題是“妨礙”，且毫無疑問，其出發點是基於宏偉的意願，但最終卻得到不良的效果。

嚴格來說，僅當這些規定內所載的妨礙可自始成為合理理由的要素時，這些規定才是適當的。即是說，即使有合理理由，但由於一些經衡量的理由而妨礙其辯證。

但肯定的是，第四十五條大部份的規定只是局限於工人正常行使其權利方面的妨礙情況，而這些權利是該法規或其他法規賦予的。

首個不良效果是：並非立法者安排這個效果，但卻喚起僱主在那些

可成為合理理由的情況下，解除合同的意圖。因此，喚醒僱主閱讀合理理由的概念（第四十三條第二款），這規定使正常行使權利包含在“任何事實或嚴重情況”這句子內。

另一方面，是在唯一的情況中沒有提及一種權利——該法律對於有關工作者合理缺勤的一種制度保持沉默，雖然，這是社會上認為重要的缺勤權利——我們承認該法律在首刻是有好的效果，但最終亦帶來不良效果。

第四十五條f項規定，因病缺勤連續至三十天或間歇性至四十五天不可成為解除合同之合理理由。這樣，從另一面看，最終可預見“新”的合理理由的情況（以往忽略了）：就是因病缺勤連續超過三十天或間歇性超過四十五天成為解除合同的合理理由。

在此，並不妨礙有依據的立法抉擇——在這些情況下允許解僱工作者——無論如何，對所使用的立法技術提出疑問，在這些情況下，這種技術使得沒有空間來辯論是否真的沒有維持勞資關係的可能性。

十七、是作出總結的時候了，而結論肯定是澳門現行的勞資關係法律制度並沒有為正如在有關序言中所述的“藉此對合理要求作出回應及對尤其是勞方在該方面屢次顯示的期望予以滿足”這些目的作出貢獻。

勞動法所包含的矛盾利益，尤其是在今天惶恐的日子，立法者在波濤中沒有方向和不謹慎地航行。更差的是，直覺上並沒有意識到，正如航海術一樣，每次都被浪牽拉，即使其轉舵和相信隨船人員已沒法返回原先所在的地方。

第十條第二款就是一個好例子：似乎每天的工作時間正常不應超過八小時，但風俗習慣可作為有效的理由，將工作時間延長至超過上述的限制，這樣，嚴格來說，不可亦不應肯定八小時以外的工作是任意性的。因為：或認為所援引的習慣是與八小時的工作相容，因而例外是不合理的，或是不合理地希望提供服務的義務不超過八小時。

自一九九五年開始施行的中華人民共和國的勞動法更為穩當。正如所有的勞動法一樣，某些背景的選擇是可有疑問的，但不可否認的是，該法例清楚知道其目的和應該如何。因此，在有關工作者的保障方面，制訂了一個清晰和穩固的制度，這制度具體地確保了最為重要的集體利益。

十八、第24/89/M號法令在處理勞資關係的大部份事宜上採用了複雜的“立法工程”，正如所見，在一些條文容許的卻被另一些條文禁

止，前面承認的卻被後面的條文否定。在較為現代的勞動法方面，從系統的宏觀和靜態眼光來看澳門的勞資關係法律制度似乎可以位於高處。

最終，確認平等原則，形式上承認限制工作時數和享有一天週假的權利；有權收取合理工資；提供超時服務時有權收取附加報酬；和有權享有年假；總括來說，標誌以保障為出發點的一系列“最低條件”。

然而，問題是這樣建築的樓宇並不能抵抗其所使用材料交織而成的宏觀和積極的評價。

因此，大部份的情況中，以這種方式承認的保障只是在澳門的潮濕和炎熱的晚上吹過的一陣清新空氣。使人想起雷聲大雨點小的故事。

十九、現在，應理解我所引用道家書籍中的內容，並非為了構成一個啟發文化的機會，而是希望從中了解其含意。

僅希望留下以下的訊息：容器的素質並非取決於所使用陶土的數量，而是其堅固性。因為，需要保護的是其“內在”。