

案件編號: 602/2014

合議庭裁判書日期: 2014 年 11 月 27 日

主題:

代外勞中介公司在外勞薪金內扣除勞務費

實況筆錄

不理解僱

被解僱者的索償請求

《勞動訴訟法典》第 102 條第 2 款

答辯書

民事索償訴訟標的

事實審

《刑事訴訟法典》第 114 條

自由心證

經驗法則

公積金計劃的更改

惡意訴訟

訴訟費用

《民事訴訟法典》第 376 條第 1 款和第 2 款

裁判書內容摘要

一、 既然索償的被解僱員工是根據勞工事務局實況筆錄的計算附表來向資方提出索償請求（見《勞動訴訟法典》第 102 條第 2 款），且

今上訴的資方在民事答辯書內並未實質提出過任何具體答辯事實，那麼本案的民事索償訴訟標的（即本案的民事爭議事實）便由勞工事務局在實況筆錄內描述的指控事實所構成。

二、 根據《刑事訴訟法典》第 114 條的規定，評價證據係按經驗法則及有權限實體之自由心證為之，但法律另有規定者除外。換言之，法官在對構成訴訟標的的具爭議的事實，在事實審層面上作出認定或不認定時，除了法律對評價證據方面另有事先規定的情況，最終仍須按經驗法則去分析、評價案中的所有證據材料，從而判斷哪些事實屬實、哪些不屬實。當法官對事實審的最終判斷結果尤其違反了人們日常生活的經驗法則時，便是在審議證據上犯下明顯錯誤。

三、 上訴庭經分析原審庭就其對事實審的結果所發表的判案理由說明及其內提到的證據材料，認為對任何一個能閱讀原審判決書的人士，均會在閱讀後，按照人們日常生活的經驗法則，認為原審的事實審結果並非不合理。因此上訴人有關原審庭在審議證據時明顯出錯的一切上訴主張，實在不能成立。當中須強調的是，索償人即使基於其身為上訴人的人事部經理之關係，自然會知悉上訴人於 2003 年更改了有關公積金計劃的制度，但這並不必然意味有關更改內容曾獲索償人本人的同意。事實上，根據人們日常生活的經驗法則，僱員是不會輕易同意資方收窄僱員原來工作福利的舉措。而即使個別證人在原審庭審上的供詞對上訴人有利，此情況並不足以排除原審庭在綜合分析案中所有證據後的自由心證的合理性。

四、 鑑於索償人的行為是經上司批准，且上司對其工作亦有指令權，上訴庭同意原審庭有關索償人在代外勞中介公司在外勞薪金內扣除勞務費事件上的過錯責任不應由索償人全部承擔的判斷，上訴庭因而不

得改判上訴人當初是有充份合理理由去解僱索償人。

五、 由於上訴人於 2003 年對僱員手冊中的第 4 點所作的更改內容未曾獲索償人本人的同意，所以對本案的爭議便須繼續適用之前的 2001 年僱員手冊中的規定。

六、 原審庭已裁定有關惡意訴訟的指控並不成立，因此涉及此項指控和相關賠償請求所衍生的訴訟費用當然是由提出指控的索償人承擔（見《民事訴訟法典》第 376 條第 1 款和第 2 款）。

裁判書製作人

陳廣勝

澳門特別行政區中級法院

合議庭裁判書

上訴案第 602/2014 號

上訴人（被民事索償人）： 澳門 A 有限公司

被上訴人（民事索償人）： B

原審法庭： 澳門初級法院勞動法庭

案件在原審法庭的編號： 勞動法輕微違反案第 LB1-09-0001-LCT 號

一、案情敘述

澳門 A 有限公司對澳門初級法院勞動法庭在第 LB1-09-0001-LCT 號勞動法輕微違反案內、有關判處其須向前員工 B 支付涉及不合理解僱賠償及公積金中公司累積供款額的一共澳門幣 1,041,903.96 元索償金的判決不服（詳見今載於卷宗第 722 至第 731 頁的判決書內容），向本中級法院提起平常上訴，以主要力指（詳見卷宗第 773 至第 793 頁的上訴狀內容）：

（一）即使提出民事索償的前員工 B 聲稱其行為是得到上級的批示，但有關代 C（澳門）職業介紹所有限公司在為上訴人服務的內地勞工的工資內扣除勞務費的違法行為仍是由她建議並推動執行的，再加上她作為一大型公司的人事部經理、且在人事工作方面具有長達 16 年豐

富工作經驗，卻從未察覺或檢討過其向公司（上訴人）建議的持續長達 6 年的代扣勞務費程序有否違反法律，而涉及代扣的勞務費總額更高達澳門幣 1,653,609.40 元，因此，她的行為實已導致公司根本不可能維持與她的勞資關係，故原審判決違反了第 24/89/M 號法令第 8 條第 1 款 b 和 c 項的規定；再者，被雙重扣減勞務費之外地僱員是有權根據《民法典》第 467 條的規定，向上訴人及 C 公司就被雙重扣減勞務費事宜提起求償之訴，且《民法典》第 302 條所指的求償時效是 15 年。因此，上訴人在原審判決發表時的一刻未因員工 B 的行為而蒙受嚴重損害的情況，並不意味上訴人在將來不需為此事負上賠償義務，更何況根據第 24/89/M 號法令第 31 條和第 50 條第 1 款 c 項的規定，僱主在員工薪金內作出的違法扣除薪金的行為是會受法律的制裁的，因此勞工事務局沒有就扣除勞務費一事主動開展針對上訴人的調查程序並不表示上訴人不需要對有關違法行為負上責任。總言之，原審法庭理應認定上訴人是具有充份理由去解僱該名員工；

（二） 原審判決裁定訴訟費用由嫌疑人承擔。但既然原審庭最終裁定有關涉及嫌疑人及其代理人進行惡意訴訟的指控不成立，並駁回索償人提出的澳門幣 50,000 元額外律師費賠償請求，那麼原審庭理應判處索償人須支付涉及惡意訴訟指控事宜的訴訟費。原審庭就訴訟費方面的判決便違反了《民事訴訟法典》第 376 條第 2 款的規定；

（三） 原審庭在審理本案時「未有審查及考慮所有在控訴書中指出的事實及資料，以致在判決基礎上的事宜並不足以支持作出該裁判，同時在審查證據方面亦出現明顯錯誤，存有澳門《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a) 項及 c) 項的瑕疵」，整份原審判決尤其是並未指出有關把「雖然嫌疑人曾於二零零三年更改有關公積金計劃的制度，但沒有獲得上述員工之同意」視為既證事實之依據；

（四）原審庭有關判處上訴人須向索償人支付公積金內由公司作出的累積供款總額之決定，亦違反了公司 2001 年僱員手冊中的第 4 點的甲、乙和丁項，或違反了 2003 年僱員手冊中的第 4 點規定。

綜上，上訴人請求上訴庭對原審判決作出相應的更裁，並最終駁回索償人的所有索償要求。

索償人就上訴提交了答覆書，力主上訴庭應維持原審判決（詳見卷宗第 796 至第 798 頁的答覆書內容）。

卷宗經上呈後，駐本院的助理檢察長在對之作出檢閱後，（於卷宗第 891 頁內）表示檢察院對上訴的民事事宜並無發表意見的正當性。

之後，裁判書製作人初步審查了卷宗內容，兩名助審法官隨後亦相繼檢閱了卷宗。

上訴庭現須對上訴作出審理。

二、 上訴裁判書的事實依據說明

上訴庭經翻閱本案卷宗資料後，得悉下列情事：

（一）2008 年 9 月 9 日，澳門勞工事務局勞動監察廳針對嫌疑人澳門 A 有限公司（今上訴人）製作了第 303/2008 號勞資糾紛實況筆錄，該份筆錄於 2008 年 9 月 12 日得到局方確認。根據筆錄的內容，該公司應向前員工 B 支付澳門幣 764,330.70 元的不理解僱賠償金及涉及由公司為該員工累積供款的公積金供款額澳門幣 277,573.26 元，合共澳門幣 1,041,903.96 元（該份筆錄現載於卷宗第 4 頁至第 4 頁背面，其附帶

的計算表則載於卷宗第 6 頁，兩者內容在此均被視為已完全轉載）。

（二）2009 年 1 月 15 日，檢察院司法官（在卷宗第 190 頁內）聲稱把上述實況筆錄轉換成控訴書。

（三）2009 年 1 月 29 日，B 透過律師以書面向初級法院法官表示，其根據《勞動訴訟法典》第 102 條第 1 和第 2 款的規定，要求嫌疑人按照勞工事務局筆錄附表，向其支付澳門幣 764,330.70 元的解僱賠償金及澳門幣 277,573.26 元的公積金累積公司供款額（詳見卷宗第 209 頁的請求書內容）。

（四）嫌疑人在其於 2009 年 2 月 5 日提交的輕微違犯答辯書中，未曾就上述實況筆錄所描述的涉及違反勞工法的事實，主張過任何具體答辯事實（見卷宗第 212 頁的答辯書內容）。2009 年 2 月 11 日，嫌疑人根據《勞動訴訟法典》第 104 條第 1 款向法院提交答辯書，一概否認涉及民事索償的指控事實（見卷宗第 218 至第 219 頁的民事答辯書內容）。

（五）經庭審後，初級法院勞動法庭於 2014 年 4 月 3 日，對案件發表一審判決，內容如下：

「判決書」

*

一、概要

檢察院現透過勞動輕微違犯訴訟程序對以下嫌疑人提出控訴：

澳門 A 有限公司（COMPANHIA DE CORRIDAS DE CAVALOS DE MACAU），法人商業企業主登記編號 XXX，住所位於澳門氹仔 XXX 大馬路。

*

控訴事實：

- 相關控訴事實已載於實況筆錄並連同計算表（卷宗第 4 及 6 頁），有關內容在此視為完全轉錄。

*

就上述輕微違反，檢察院控告嫌疑人觸犯了：

- 第 24/89/M 號法令《澳門勞資關係法》第 7 條第 1 款 f) 項規定，有關的行為構成一項輕微違反，而根據同一法令第 50 條第 1 款 d) 項的規定，每項可科處澳門幣 500 元至 2,500 元之罰金；
- 第 24/89/M 號法令《澳門勞資關係法》第 48 條第 1 款規定，有關的行為構成一項輕微違反，而根據同一法令第 50 條第 1 款 a) 項的規定，每項可科處澳門幣 3,000 元至 15,000 元之罰金。

*

在通知受害工人 **B** 後，其以民事當事人身份提出民事賠償請求，要求嫌疑人按照勞工事務局製作的筆錄所附計算表所載金額支付損害賠償，包括解僱補償金澳門幣 764,330.70 元及公積金澳門幣 277,573.26 元，合共澳門幣 1,041,903.96 元。

*

嫌疑人就控訴書及民事賠償請求提交了書面的答辯狀。

*

本法院對此案有管轄權，訴訟形式恰當。

檢察院具有提起勞動輕微違反訴訟程序的正當性。

*

在審判聽證中，嫌疑人之辯護人提出追訴時效已完成之抗辯，而檢察院亦同意有關時效業已完成。

經審查案件卷宗，本院在審判聽證中作出批示，宣告嫌疑人所觸犯的輕微違反基於時效完成而消滅，並命令就刑事部份歸檔處理。

*

鑑於案中仍須處理民事當事人之民事賠償請求，為此本院繼續進行審判聽證。
審判聽證是在嫌疑人缺席及由辯護人代理的情況下進行。
已確定的訴訟要件無任何改變，並按法律程序對案件進行了公開開庭審理。

*

二、事實理由

案件經庭審辯論後查明以下已證事實：

- 員工 B（持有編號為 XXX 的澳門永久性居民身份證，居住於澳門 XXX，電話 XXX），於一九九一年十月二十九日開始任職於嫌疑人（公司），擔任人事部經理一職，工資為月薪澳門幣三萬零八百二十八元正（MOP\$30,828.00），另每月住宿津貼澳門幣五千元正（MOP\$5,000.00）；
- 上述員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
- 由二零零二年至二零零八年期間，上述員工指示嫌疑人（公司）會計部代 C（澳門）職業介紹所有限公司在內地勞工工資內扣除勞務費；
- 上述員工是在二零零二年獲得其上司 D 批准的情況下才進行上述代扣勞務費之行為；
- 於二零零八年二月一日嫌疑人以上述員工在完全知情的情況下，由二零零二年起代 C（澳門）職業介紹所有限公司在內地勞工工資內扣除勞務費，令嫌疑人觸犯勞工法例，認為上述員工嚴重失職，因此將其解僱；
- 由於嫌疑人認為解僱具充分理由，故沒有向該員工支付解僱補償及預先通知金；
- 此外嫌疑人亦基於認為有關解僱理由屬充分，故根據公司的公積金計劃的計劃權益第 4 點所規定，該員工喪失正常情況下享有的公司累積的公積金供款連同利息；
- 上述員工公積金內公司累積之供款部份，金額為澳門幣二十七萬七千五百七十三元二角六分（MOP\$277,573.26）；
- 此外，雖然嫌疑人曾於二零零三年更改了有關公積金計劃的制度，但沒有獲得

上述員工之同意；

- 嫌疑人在自由自願及有意識情況下，明知法律不容許而作出上述違例行為。

*

此外，還證實以下事實：

- 嫌疑人並沒有因上述代扣勞務費一事而作出賠償或受到處罰；
- 嫌疑人於 2002 年至 2008 年期間因代扣勞務費而向 C（澳門）職業介紹所有限公司支付金額總和合共澳門幣 1,653,609.40 元；
- 於二零零八年二月一日嫌疑人解僱上述員工的通知內容如下：

“敬啟者：

本會認為 台端於二零零二年起為 C（澳門）有限公司安排於內地勞工工資內代扣除勞務費一事，為絕對嚴重失職。作為人事部主管，並於完全知情下，令本會觸犯勞工法例，實法理不容。本會更保留一切有關之追究權利。

台端現正式被本會解僱，一切執行乃按照現行勞工法處理。

此致

B 小姐

行政事務司 XXX 謹啟

二零零八年二月一日”

- 嫌疑人因懷疑上述員工偽造卷宗第 171 及 188 頁之文件而於 2008 年 3 月 24 日向司法警察局檢舉，其後檢察院開立編號 8824/2008 之偵查卷宗；
- 檢察院於 2010 年 5 月 26 日就民事當事人涉嫌觸犯一項偽造文件罪提出控訴；
- 在其後的預審程序中，透過中級法院於 2012 年 9 月 27 日作出的確定裁判，維持刑事預審法庭的不起訴及歸檔批示；
- 嫌疑人於 2001 年制訂之公積金計劃中的計劃權益規定了以下內容：

“3.自動離職

倘僱員辭職（非因違反公司既定政策而終止受僱），有關僱員將於最後僱用日期

後，約三個工作週獲全數支付公積金權益連同公司的供款及利息。享有公司供款的百分比率，將依據僱員參與計劃的年資計算。詳情可參考下表：

參與計劃年資	公司累積供款百分比率
不足三年	無
三年但不足四年	30%
四年但不足五年	40%
五年但不足六年	50%
六年但不足七年	60%
七年但不足八年	70%
八年但不足九年	80%
九年但不足十年	90%
十年或以上	100%

4.解僱權益

倘僱員因下述任何理由遭終止受僱（解僱），僱員將喪失正常情況下享有的公司累積供款連同利息：

- （甲）蓄意違反合法及合理的規定；
- （乙）行為不檢，而有關行為與應負的責任不一致；
- （丙）涉及欺詐或不誠實的行為；
- （丁）慣性疏忽職守；或
- （戊）在任何情況下，公司根據普通法的規定，無須通知可終止與僱員的僱用合約。

被解僱的僱員仍獲支付本身的累積供款及利息。”

- 一 嫌疑人於 2003 年制訂之僱員手冊中的“4.僱員福利”規定了以下內容：

“4.4 公積金計劃

五十三歲或以下的全職永久僱員，於連續服務滿六個月及填妥公積金計劃申請

表格交回人事部後，可於期滿後首月的第一天，參加公積金計劃。

在任何情況下，倘僱員被公司解僱（退休僱員除外），僱員將喪失正常情況下享有公司部份的累積供款及利息，但仍可獲支付本身部份的累積供款及利息。

僱員參加公積金計劃時，可獲發公積金計劃資料小冊子。”

- － 於 2012 年 12 月 6 日進行之審判聽證，嫌疑人由 XXX 實習律師代理，且法院因嫌疑人之證人 XXX 缺席而將審判押後至 2013 年 1 月 24 日；
- － 於 2013 年 1 月 23 日晚上 7 時 41 分，嫌疑人之辯護人 XXX 律師代表嫌疑人向法院提出拒卻聲請；
- － 上述拒卻聲請的理由為審理本案的法官曾負責檢察院第 8824/2008 之偵查卷宗之控訴的預審；
- － 上述拒卻程序其後因上述法官不再成為本案的持案法官而消滅；
- － 於 2014 年 3 月 10 日法院指定 2014 年 3 月 21 日下午 2 時 45 分進行審判聽證，並於 2014 年 3 月 12 日郵寄通知嫌疑人及其辯護人；
- － 於 2014 年 3 月 17 日，嫌疑人以沒有足夠時間準備審判聽證工作為由聲請另訂審判聽證日期，有關聲請被法院駁回；
- － 於 2014 年 3 月 21 日進行之審判聽證，嫌疑人由 XXX 律師代理，嫌疑人基於其證人 XXX 缺席而申請另定審判聽證日期，有關聲請被法院駁回；
- － 民事當事人之訴訟代理人因本案多次押後庭審以致重複多次準備辯論聽證及處理過程中多項法律問題而收取額外律師費澳門幣 50,000 元。

*

未獲證明的事實：

控訴書、民事賠償請求及答辯狀中與上述已證事實不符的其他事實。

*

本院根據卷宗所載的文件及各證人的證言而形成心證。

載於卷宗第 269 頁之錄音光碟，考慮到未能證實有關錄音在獲得民事當事人之

同意下進行，因此不採納為證據。

關於民事當事人之受僱於嫌疑人、其入職及離職日期、職位、工資及津貼及嫌疑人為民事當事人所作的公積金僱主累積之供款部份之金額、民事當事人在完全知情的情況下由 2002 年起代 C（澳門）職業介紹所有限公司在內地勞工工資內扣除勞務費、嫌疑人基於前述扣除勞務費一事令其觸犯勞工法例而民事當事人屬於嚴重失職的理由於 2008 年 2 月 1 日解僱民事當事人以及嫌疑人沒有向員工支付解僱補償、預先通知金及公積金僱主累積之供款部份之金額等事實，無論是卷宗所載之文件（特別是卷宗第 15、24、32 至 35、41 至 44、78 至 80、90 至 100、107 至 126、184、423 至 448 及 473 至 505 頁）還是各證人的證言均清晰及一致地顯示有關事實，因此本院認定證據充份，足以認定有關事實。

關於民事當事人是否曾於 2002 年就嫌疑人代扣內地勞工之勞務費一事獲得其上司 D 之批准的事實方面，案中最重要之證據似乎是載於卷宗第 171 及 188 頁之文件。前述文件為一份由嫌疑人（公司）人事部向其執行董事兼行政總裁發出的編號 Per/M204/0502 之備忘文件之影印本，其上顯示民事當事人曾於 2002 年 5 月 16 日致函嫌疑人當時之執行董事兼行政總裁 D，表示 C（澳門）有限公司要求嫌疑人（公司）由 2002 年 5 月份起，為前者代收中國大陸勞工之每月勞務費，並該勞務費在每個月底從外勞的薪金中扣除。在該文件的右下方載有“Approved.”、某人簽名及“19/5”的內容。

然而，嫌疑人曾於 2008 年 3 月 24 日向司警檢舉民事當事人偽造上述文件並指控民事當事人觸犯偽造文件之犯罪。其後，在第 900/2010 號上訴案件中，透過中級法院於 2012 年 9 月 27 日作出的確定裁判，認定民事當事人因涉嫌單純偽造影印本的行為不屬於刑法所指的偽造文件的範疇，並維持刑事起訴法庭於 2010 年 10 月 8 日作出的不起訴及歸檔批示（卷宗第 385 至 393 頁）。

根據上述合議庭裁判，本院不能認定上述文件（卷宗第 171 及 188 頁）為偽造的，但由於此文件為影印本，且未能找到該文件之正本，因此上述文件並不具有書證

的證明力，也不能以該文件作為認定民事當事人之上司 D 曾批准民事當事人代扣勞務費一事之唯一根據。

事實上，根據案中的不同證據，本院能合理認定民事當事人之上司曾批准民事當事人代扣勞務費的事實。

首先，據證人 XXX 所述，代扣勞務費等涉及金錢的操作須由會計部進行，人事部不能處理，同時人事部與會計部之間等級相同，沒有從屬關係，因此，當 C 公司 XXX 首次要求其在嫌疑人（公司）進行代扣勞務費，民事當事人不能做主，而須請示其上級 D。同時，上述證人確認卷宗第 171 及 188 頁之文件（影印本）就是民事當事人當時請示其上級的備忘文件。據證人 XXX 所述，人事部與財務部為同級，後者會按前者之員工數據報告而支薪，同時不超過 5000 元之款項可不經上級而按人事部的通知處理。據卷宗第 473 頁文件配合證人 XXX 所述，在 2002 年至 2008 年期間，從內地勞工所扣的勞務費合共約澳門幣 165 萬元，平均每年約 29.6 萬元。根據證人 XXX 及 XXX 之證言，配合卷宗第 446 及 447 頁之文件及證人 XXX 之證言，嫌疑人會計部每三個月開出累積勞務費總額予 C 公司，每次款項應超過 5000 元，而有關支票上必須有行政總裁、高級行政總監、高級會計經理等其中兩人簽署，且民事當事人無權簽署。考慮到上述證言及文件證據，可以認定，在沒有上級的批准或同意下，作為人事部經理的民事當事人無法作出上述跨部門之操作。

其次，根據卷宗的文件及各證人的證言，嫌疑人自 2002 年至 2008 年的六年期間一直扣除其數十名內地僱員對 C 公司的勞務費，而有關扣除又按上述方式進行，考慮到所持續的期間頗長，本院認為民事當事人不經上級批准或同意而又不被上級發現及阻止的可能性極低，這只能顯示出民事當事人在得到其上級知悉以及批准或同意下方可在連續六年的期間內經不同部門及管理層扣除數十名內地勞工的勞務費。

再者，據證人 XXX 及 XXX 所述，C 公司與嫌疑人有長期合作關係，而由嫌疑人代 C 公司扣除內地勞工勞務費的目的為便利 C 公司收錢，民事當事人自己沒有從中獲得任何好處，而據證人 XXX 所述，在其調查民事當事人代扣勞務費一事中查不到

民事當事人因此事得到任何利益，且從內地勞工所扣的勞務費合共約澳門幣 165 萬元亦已全數給予 C 公司。按常理分析，在民事當事人沒有為自己或其他人謀利而是為維持 C 公司與嫌疑人良好關係的情況下，於 2002 年，作為嫌疑人（公司）的人事部領導且具有超過 10 年為嫌疑人工作的經驗，面對著扣除內地勞工勞務費這個新構想，難以理解民事當事人會不事先取得上級批准而隱瞞上級作出跨部門的操作，一方面沒有任何動機支持民事當事人如此作為，另一方面也看不出民事當事人會如此魯莽行事。

雖然案中嫌疑人的證人 XXX 及 XXX 表示卷宗第 171 及 188 頁中被指為 D 的簽名與其一貫不在空白地方簽名的作風不同，且證人 XXX 表示曾見證 D 作出卷宗第 46 頁之聲明，並確認 D 表示因 2002 年 5 月 19 日非賽馬日不會簽署文件而認為第 171 及 188 頁之文件為假造，但是，不論是證人 XXX，還是上述兩名證人，均確認卷宗第 171 及 188 頁的簽名屬於 D 的字跡。另一方面，雖然卷宗第 48 頁載有一份與第 171 及 188 頁之文件編號相同（Per/M204/0502）之另一備忘文件之影印本，且證人 XXX 確認該文件為真實，但據該名證人以及證人 XXX 所述，嫌疑人（公司）之文件編號由人手記錄，而前者亦指出因由人手記錄故可以同時存在兩份編號相同的文件。上述兩點的理據並不充份，其最多只能質疑卷宗第 171 及 188 頁之文件屬於真實的可能性，但不能完全推翻本院作出的上述認定。

因此，本院認為，結合上述證據，足以認定民事當事人曾於 2002 年就嫌疑人代扣內地勞工之勞務費一事獲得其上司 D 之批准的事實。

嫌疑人沒有因代扣勞務費一事而作出賠償或受到處罰一事主要基於證人 XXX 之證言認定。

關於嫌疑人支付的代扣勞務費之總額、解僱通知的內容、有關偽造文件犯罪之刑事程序、嫌疑人的公積金計劃及員工手冊及本案程序之進行及民事當事人辯護費之事實，主要透過卷宗之文件認定。

*

三、法律理由

1. 輕微違反之部份

按照本院於 2014 年 3 月 21 日所作之批示，就檢察院所控訴的上述兩項輕微違反因追訴時效完成而已宣告歸檔處理，故現在無須審理有關問題。

*

2. 民事賠償請求之部份

2.1 嫌疑人與民事當事人所建立的法律關係的定性

在澳門現行的法律制度中，勞動合同的法律概念規範於《民法典》第 1079 條第 1 款，其規定“勞動合同，係指一人透過收取回報而負有義務在他人之權威及領導下向其提供智力或勞力活動之合同。”

根據上述的定義，勞動合同具有以下三項構成要素：

- 1) 一方提供活動的給付；
- 2) 作為對待給付的報酬；
- 3) 一方（僱員）與他方（僱主）之間的法律從屬關係。

首先，勞動合同的標的為合同一方（僱員），其有義務向另一方（僱主）提供活動，不論該活動是體力活動，還是智力活動。僱員僅須按僱主指定的時間及地點處於聽從工作安排，即使勞動未能達致僱主預期的結果，亦被視為履行其義務。

報酬則為僱員付出其勞動力，並置其勞動力於僱主可差遣的狀態而可換取的回報，通常以金錢形式支付。

最後，作為區別於其他合同之特徵，勞動合同之雙方必須具有從屬的關係，即僱員在合同範圍內，必須遵從僱主的命令、規則或指引而行事。

案中，根據上述已證事實，民事當事人於一九九一年十月二十九日至二零零八年二月一日任職於嫌疑人（公司），擔任人事部經理一職，須聽從嫌疑人的工作指示、指揮及領導下工作，工資為月薪澳門幣三萬零八百二十八元正（MOP\$30,828.00），另每月住宿津貼澳門幣五千元正（MOP\$5,000.00）。上述事實完全符合勞動合同的三個

特徵，因此嫌疑人與受害員工所建立的關係乃勞動關係。

根據《民法典》第 1079 條第 2 款規定，“勞動合同受特別法例規範。”由於嫌疑人與民事當事人之勞動關係介乎一九九一年十月二十九日至二零零八年二月一日之間，因此對上述勞動合同關係適用在上述期間生效的第 24/89/M 號法令《澳門勞資關係法》。

*

2.2 無有效理由及無預先通知解約

關於僱主以充份理由解僱僱員的情況，其規範於第 24/89/M 號法令《澳門勞資關係法》第 43 條、第 44 條及第 8 條：

第四三條

（工作關係的終止）

- 一、倘有充份理由，任何一方得終止工作關係，但並無賠償的支付。
- 二、一般而言，任何事實或嚴重情況導致根本不可能維持工作關係者，便構成充份理由。
- 三、無須預先通知或賠償的支付而可終止工作關係之情況如下：
 - a) 透過工作者與僱主彼此協議者；
 - b) 當工作關係之訂定係為擔任具體的工作及經已完成者；
 - c) 當工作關係之訂定係為偶然性或季節性的工作者；
 - d) 當工作關係之訂定期限不足一年者，倘曾被續期三次者則除外。

第四四條

（由僱主主動取消工作關係之充份理由）

- 一、除其他外，足以構成僱主取消工作關係之充份理由事實如下：
 - a) 工作者的過錯行為而是違反本法令及合約所衍生義務者；
 - b) 所提供服務的質素；
 - c) 對工作關係經已協訂條件的重大更改。

二、當所提出的充份理由顯示不成立時，解僱被視為不合理，並受法定的後果。

第八條

（工作者的義務）

一、工作者應：

- a) 尊重和以禮及忠誠對待僱主、及其上級、同事及與機構有關的其他人士；
- b) 勤謹返工，並熱心及努力工作；
- c) 在所有涉及工作的施行及紀律方面服從僱主，但僱主的命令及指示顯示與其權利及義務有抵觸者除外；
- d) 對僱主保持忠心，例如不以本人或他人名義與僱主競爭作業，亦不將有關其組織、生產方式或業務的資料外傳；
- e) 對由僱主所給與保管的與其工作有關的資財予以照顧其保養及良好使用；
- f) 促進或施行為改善機構生產的一切行為；
- g) 對有關工作衛生與安全事宜，通過適當途徑與僱主合作；
- h) 遵守由工作關係及其管制規則所產生的其他義務。

二、上款 C 項所指服從義務，不但涉及由僱主直接給與的規則及指示，亦涉及由工作者的上級在僱主賦予職權範圍內給與者。

根據上述規定，若僱主以充份理由解僱僱員，其所主張的理由必須構成充份理由，後者主要建基於僱員的過錯行為嚴重違反其固有的義務，並導致其僱主喪失對有關僱員的信任，以致不能期待僱主繼續維持有關勞動關係的事實。

換言之，僱主以充份理由解僱僱員須同時符合以下條件：

- 1) 僱員有過錯地違反其固有義務；
- 2) 義務的違反具嚴重性；
- 3) 導致不能繼續維持勞動關係。

案中，根據上述已證事實，嫌疑人以民事當事人在完全知情的情況下，由二零二零年起代 C（澳門）職業介紹所有限公司在內地勞工工資內扣除勞務費，令嫌疑人

觸犯勞工法例，認為上述員工嚴重失職為理由，即時解僱民事當事人，而民事當事人確實曾指示嫌疑人會計部作出代扣勞務費之行為。然而，民事當事人是在得到其上級批准的情況下作出上述行為，而且無資料顯示其為自己或其他人謀取利益而作出上述行為。

雖然嫌疑人僅指出民事當事人嚴重失職而沒有具體指出其所違反的僱員義務，但考慮到上述事實，我們可以認定民事當事人沒有不服從上級的命令，也沒有作出不忠於嫌疑人的行為，故其沒有違反服從義務與忠誠義務。

關於熱心及努力工作之義務方面，根據第 24/89/M 號法令《澳門勞資關係法》第 8 條第 1 款 b) 項規定，其要求僱員以注意、謹慎及認真的態度以及具有相同職業及職級的能力以便尋求達至良好的生產/工作水平。案中，考慮到民事當事人作為嫌疑人（公司）的人事部經理，其應該充份了解及掌握本澳的勞動法律制度，避免嫌疑人（公司）觸犯勞工法例，但是，民事當事人忽略本澳勞動法例禁止僱主扣減僱員薪酬之強行性規定，使嫌疑人處於違反勞動法律的狀態。雖然此事曾得到民事當事人之上級批准，但並不能完全排除民事當事人有過錯地違反熱心及努力工作之義務。

然而，根據本案的已證事實，民事當事人為嫌疑人工作 16 年，其上級曾批准有關行為，同時代扣勞務費一事並沒有導致嫌疑人作出賠償或受到處罰，本院認為，民事當事人在是次事件上不應獨自承擔全部責任，同時嫌疑人並沒有因此受到嚴重損害，因此，本院不認為違反義務的程度具有嚴重性，並且導致不能繼續維持嫌疑人與民事當事人之間的勞動關係。

基於此，嫌疑人並不具有充份理由解僱民事當事人。

根據第 24/89/M 號法令《澳門勞資關係法》第 48 條第 1 款規定，“對僱主所提出的其後顯示不成立的充份理由終止工作關係情況，僱主須向工作者支付一項賠償，其金額相等于上條四款所預料者的兩倍。”

根據同一法令第 47 條第 4 款 h) 項、第 5 款及第 6 款規定，“四、每當僱主主動解約時，除遵守二款所指預先通知期限外，應給與工作者一項解僱賠償，其金額以

五款所定之最高額為限，並按下列方式訂定：h) 倘工作關係介乎十年以上者，按每年服務相等於二十天的工資。” “五、由僱主主動的單方解除工作合約，賠償最高數值除下條規定外，以在解約日工作者月薪的十二倍數值為限，而不論有關工作關係時間的多寡。” “六、為著四及五款所指賠償之計算之目的，月薪數值不得超過澳門一萬四千元，而該數值可每年由總督視乎屆時經濟發展情況而以訓令調整。”

根據上述規定，在僱主以不構成充份理由的理由解僱僱員的情況下，須作出雙倍於單方解約所計算的賠償。然而，根據第 24/89/M 號法令《澳門勞資關係法》第 48 條第 1 款、第 47 條第 5 款及第 6 款規定，在無有效理由及無預先通知解約的情況下，無須受制於立法者就單方解約所設定的月薪倍數及月薪數值的計算上限。對此，讓我們援引尊敬的中級法院第 293/2003 號合議庭裁判：*“Em consequência da decisão da insubsistência a alegação da justa causa para o despedimento, deve a recorrente responder pela indemnização, a calcular nos termos do artigo 48º nº 1 conjugando com o artigo 47º nº 4/h), cujo montante não terá limite no seu máximo tendo em conta a disposição no artigo 47º nº 5, todos do D.L. nº 24/89/M.”*

考慮到民事當事人自 1991 年 10 月 29 日至 2008 年 2 月 1 日期間為嫌疑人工作，且其月薪為澳門幣 35,828.00 元，故民事當事人有權獲得澳門幣 764,330.70 元（MOP35,828/30 日 X（20 日 X 16 年）X2）之賠償。

*

2.3 公積金（公司的供款部份）的支付

關於公積金方面，第 24/89/M 號法令《澳門勞資關係法》並沒有規定員工因離職而生的公積金。與此相反，有關公積金乃嫌疑人給予員工的一種法律沒有規定的福利。

根據第 24/89/M 號法令《澳門勞資關係法》第 5 條規定，“一、本法令之規定並不影響任何僱主與為其服務之工作者間已遵守及實行的較有利的工作條件，而不論該等較有利條件的始源。二、對本法令絕對不得意味或理解作為將僱主與工作者所定

或遵守的工作條件減少或撤消，而係出於慣例、機構章程或風俗習慣而訂立遵守者，但該等工作條件須係與本法令所定者較有利而言。”

根據上述規定所確立的較有利原則，只要較法律所規定者更為有利於僱員，僱主與僱員可以自由訂定與法律規定有異的工作條件。

案中，雖然本澳勞動關係法律制度並沒有規定公積金制度，但由於涉案公積金是嫌疑人賦予其員工的福利，使後者在不用對待給付的情況下單純獲得一項財產給予的權利，從而顯示該公積金制度相對於法律而言對員工更為有利，所以有關公積金制度是有效的，並且約束嫌疑人。

根據嫌疑人於 2001 年制訂之公積金計劃中的計劃權益的第 3 點（自動離職）及第 4 點（解僱權益）：

“倘僱員辭職（非因違反公司既定政策而終止受僱），有關僱員將於最後僱用日期後，約三個工作週獲全數支付公積金權益連同公司的供款及利息。享有公司供款的百分比率，將依據僱員參與計劃的年資計算。” “十年或以上 – 100%。”

“倘僱員因下述任何理由遭終止受僱（解僱），僱員將喪失正常情況下享有的公司累積供款連同利息：

- （甲）蓄意違反合法及合理的規定；
- （乙）行為不檢，而有關行為與應負的責任不一致；
- （丙）涉及欺詐或不誠實的行為；
- （丁）慣性疏忽職守；或
- （戊）在任何情況下，公司根據普通法的規定，無須通知可終止與僱員的僱用合約。”

另一方面，根據嫌疑人於 2003 年制訂之僱員手冊中的 4.4（僱員福利 – 公積金計劃）訂定：

“在任何情況下，倘僱員被公司解僱（退休僱員除外），僱員將喪失正常情況下享有公司部份的累積供款及利息，但仍可獲支付本身部份的累積供款及利息。”

按照上述的僱主規章，在民事當事人被嫌疑人以無有效理由解僱的情況下，民事當事人有權獲得公司的供款部份的公積金。換言之，嫌疑人須向民事當事人支付後者的公積金內公司的供款部份合共澳門幣 277,573.26 元。

*

3. 惡意訴訟

關於嫌疑人及其代理人被指控進行惡意訴訟方面，《民事訴訟法典》第 9 條、第 385 條及 386 條規定：

第九條

善意原則

- 一、當事人應遵守善意原則。
- 二、當事人尤其不應提出違法請求，亦不應陳述與真相不符之事實、聲請採取純屬拖延程序進行之措施及不給予上條規定之合作。

第三百八十五條

惡意訴訟

- 一、當事人出於惡意進行訴訟者，須判處罰款。
- 二、因故意或嚴重過失而作出下列行為者，為惡意訴訟人：
 - a) 提出無依據之主張或反對，而其不應不知該主張或反對並無依據；
 - b) 歪曲對案件裁判屬重要之事實之真相，或隱瞞對案件裁判屬重要之事實；
 - c) 嚴重不履行合作義務；
 - d) 以明顯可受非議之方式採用訴訟程序或訴訟手段，以達致違法目的，或妨礙發現事實真相、阻礙法院工作，或無充分理由而拖延裁判之確定。
- 三、不論案件利益值及因所作之裁判而喪失之利益值為何，對惡意進行訴訟所作之判處，均得提起上訴，但僅得上訴至上一級法院。

第三百八十六條

損害賠償

一、他方當事人得請求判處惡意訴訟人作出損害賠償。

二、上述損害賠償得為：

a) 償還因訴訟人之惡意導致他方當事人所作之開支，包括訴訟代理人或技術員之服務費；

b) 償還上述費用及因訴訟人之惡意而對他方當事人造成之其他損失。

三、法官根據惡意訴訟人之行為選擇認為最適當之賠償方式，且必須訂定一定金額。

四、如未具備立即在判決中訂定損害賠償金額所需之資料，則在聽取雙方當事人之意見後，作出謹慎裁斷，訂定認為合理之金額，並得將當事人提出之開支及服務費之款項縮減至合理範圍。

五、服務費須直接向訴訟代理人支付，但當事人指明已向其代理人支付者除外。

根據尊敬的終審法院第 42/2009 號合議庭裁判，“處罰惡意訴訟的前提是對訴訟參與人採取的違背公正和誠實程序的行為作出譴責的判斷，目的是使司法爭訟道德化和要求當事人在進行訴訟時更負責任。”

另根據尊敬的中級法院第 55/2003 號合議庭裁判，“在訴訟程序中懷著損害其他當事人或擾亂卷宗正常審理的目的而展開行為之訴訟主體，只要此等行為得以故意的名義向其作出歸責，或者在現行澳門《民事訴訟法典》範疇內得以嚴重過失的名義予以歸責，就應判其為惡意訴訟人。”

換言之，惡意訴訟的成立取決於兩個要件：1) 訴訟參與人作出違背正義與誠實程序的行為；2) 該訴訟參與人具有損害其他訴訟參與人或擾亂卷宗正常審理的目的且在主觀上具有故意或嚴重過失。

在本案訴訟程序中，嫌疑人及其代理人曾作出以下行為：

- 1) 於 2012 年 12 月 6 日進行之審判聽證，嫌疑人由 XXX 實習律師代理，且法院因嫌疑人之證人 XXX 缺席而將審判押後至 2013 年 1 月 24 日；
- 2) 於 2013 年 1 月 23 日晚上 7 時 41 分，嫌疑人之辯護人 XXX 律師代表嫌疑人向法院提出拒卻聲請；

- 3) 上述拒卻聲請的理由為審理本案的法官曾負責檢察院第 8824/2008 之偵查卷宗之控訴的預審；
- 4) 上述拒卻程序其後因上述法官不再成為本案的持案法官而消滅；
- 5) 於 2014 年 3 月 10 日法院指定 2014 年 3 月 21 日下午 2 時 45 分進行審判聽證，並於 2014 年 3 月 12 日郵寄通知嫌疑人及其辯護人；
- 6) 於 2014 年 3 月 17 日，嫌疑人以沒有足夠時間準備審判聽證工作為由聲請另訂審判聽證日期，有關聲請被法院駁回；
- 7) 於 2014 年 3 月 21 日進行之審判聽證，嫌疑人由 XXX 律師代理，嫌疑人基於其證人 XXX 缺席而申請另定審判聽證日期，有關聲請被法院駁回。

我們分析上述事實。

對於上述第 1 點、第 2 點及第 6 點的行為而言，本院認為，嫌疑人提出有關聲請的理由並非明顯不成立。在時間上，上述第 2 點之聲請是在有關審判聽證日的前一天才作出，經考慮嫌疑人之代理人所提出的解釋，本院認為嫌疑人及其代理人欠缺應有的注意及謹慎，存在過失，導致在審判前最後一天作出有關聲請。此外，對於上述第 7 點的行為，根據《刑事訴訟法典》第 312 條第 3 款規定，因證人缺席而導致聽證的押後，不得超逾一次，故本院認定該聲請的理由明顯不成立。經考慮嫌疑人之代理人所作的解釋，本院認為，雖然嫌疑人希望有關證人作證，但也不應忘記遵守訴訟法律規則，因此，上述行為同樣存在過失。對於上述的過失行為，應給予嫌疑人及其代理人告誡。

然而，經整體考慮上述各項行為，除了上述第 7 點的行為擾亂了訴訟程序的正常進行外，沒有證據顯示其他行為單純具有損害其他訴訟參與人、拖延及擾亂訴訟程序的正常進行之意圖。同時，沒有證據顯示嫌疑人及其代理人具有作出上述行為之故意，雖然嫌疑人及其代理人存在過失，但仍未達至嚴重之程度。因此，本院認為對嫌疑人及其代理人進行惡意訴訟之指控應裁定為理由不成立，並駁回民事當事人要求償還其訴訟代理人的額外服務費澳門幣 50,000.00 元之請求。

*

四、決定

綜上所述，本院裁定：

- 民事當事人 **B** 之民事賠償請求理由全部成立，並判處嫌疑人**澳門 A 有限公司**向民事當事人 **B** 支付解僱賠償澳門幣柒拾陸萬肆仟叁佰叁拾元柒角（MOP764,330.70）及公積金內公司的供款部份澳門幣貳拾柒萬柒仟伍佰柒拾叁元貳角陸分（MOP277,573.26），合共澳門幣壹佰零四萬壹仟玖佰零叁元玖角陸分（MOP1,041,903.96）；
- 嫌疑人及其代理人進行惡意訴訟的指控不成立，並駁回民事當事人要求償還其訴訟代理人的額外服務費澳門幣伍萬元（MOP50,000.00）之請求。

*

訴訟費用由嫌疑人承擔。

刑事部份無訴訟費用。

*

通知有關人士，如不服本判決，可以在收到本判決通知之日起 10 日內，向本法院提交上訴狀，上訴至澳門特別行政區中級法院。

*

作出登錄及通知。

待本判決確定後，將有關的判決證明書寄送予勞工事務局，以便作出適當的處理。

.....」（見卷宗第 722 至第 731 頁的判決書內容）。

三、 上訴裁判的法律依據說明

本院須指出，上訴庭除了須依職權審理的事項外，祇須解決上訴人在上訴狀總結部份所具體提出和框劃的問題，而無需分析上訴人在提出這些問題時所主張的每項理由（此一見解可見於本中級法院第 47/2002 號案 2002 年 7 月 25 日合議庭裁判書、第 63/2001 號案 2001 年 5 月 17 日合議庭裁判書、第 18/2001 號案 2001 年 5 月 3 日合議庭裁判書、第 130/2000 號案 2000 年 12 月 7 日合議庭裁判書，和第 1220 號案 2000 年 1 月 27 日合議庭裁判書內）。

根據事物的邏輯關係，現須先處理上訴人所指的涉及《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a 和 c 項的上訴問題。

本院首先認為，既然索償人當初是根據勞工事務局實況筆錄的計算附表來提出索償請求（尤其是見《勞動訴訟法典》第 102 條第 2 款的規定），且上訴人在其民事答辯書內並未實質提出過任何具體答辯事實，那麼本案的民事索償訴訟標的（亦即本案的民事爭議事實）便由勞工事務局在實況筆錄內描述的指控事實所構成。而從已於上文原文轉載的原審判決書的事實依據說明的內容可見，原審庭實已對所有指控事實作出調查了，因此原審的判決是無從帶有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a 項所指的情況的。

至於上訴人就原審庭所發表的事實審結果的質疑，本院須強調，根據《刑事訴訟法典》第 114 條的規定，評價證據係按經驗法則及有權限實體之自由心證為之，但法律另有規定者除外。換言之，法官在對構成訴訟標的的具爭議的事實，在事實審層面上作出認定或不認定時，除了法律對評價證據方面另有事先規定的情況，最終仍須按經驗法則去分析、評價案中的所有證據材料，從而判斷哪些事實屬實、哪些不屬實。當法官對事實審的最終判斷結果尤其違反了人們日常生活的經驗法則時，便是在審議證據上犯下明顯錯誤。故除法律另有規定者除外，經驗

法則既是自由心證的指引明燈，也是自由心證的一個不可衝破的限制。脫離一般經驗法則的自由心證，實為法所不容。正是這緣故，中級法院在過往多個刑事上訴案（而較近期的案例可見於中級法院第 789/2011 號刑事上訴案 2012 年 3 月 15 日的合議庭裁判書）中，均一致認為，《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所述及的在審查證據方面的明顯錯誤，是指法院在認定事實方面出現錯誤，亦即被法院視為認定或未認定的事實與實際在案件中應被認定或不應被認定的事實不相符，或法院從某一被視為認定的事實中得出一個邏輯上不可被接受的結論，又或者法院在審查證據時違反了必須遵守的有關證據價值的規則或一般的經驗法則，而這種錯誤必須是顯而易見的錯誤。出於相同理由，《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款明確規定，上訴得以原審法院在「審查證據方面明顯有錯誤」為依據，祇要這涉及事實審的瑕疵係單純出自卷宗所載之資料，或出自該等資料再結合一般經驗法則者。

本院經分析原審庭就其對事實審的結果所發表的判案理由說明及其內提到的證據材料（詳見已於上文照原文轉載的內容），認為對任何一個能閱讀原審判決書內容的人士，均會在閱讀後，按照人們日常生活的經驗法則，認為原審的事實審結果並非不合理。因此上訴人有關原審庭在審議證據時明顯出錯的一切主張，實在不能成立。（當中須強調的是，索償人即使基於其身為上訴人的人事部經理之關係，自然會知悉上訴人於 2003 年更改了有關公積金計劃的制度，但這並不必然意味有關更改內容曾獲索償人本人的同意。而事實上，根據人們日常生活的經驗法則，僱員是不會輕易同意資方收窄僱員原來工作福利的舉措）。

簡言之，本院認為即使個別證人在原審庭審上的供詞對上訴人有利，此情況並不足以排除原審庭（在綜合分析案中所有證據下）的自由心證的合理性。原審庭的事實審結果因而不會帶有《刑事訴訟法典》第

400 條第 2 款 c 項所指的毛病。

另須一提的是，原審庭雖然在判決書的事實依據說明中，並未有具體解釋為何把「雖然嫌疑人曾於二零零三年更改有關公積金計劃的制度，但沒有獲得上述員工之同意」視為既證事實，但卻曾指出其心證是「根據卷宗所載的文件及各證人的證言而形成」、「關於……嫌疑人的公積金計劃及員工手冊……之事實，主要透過卷宗之文件認定」。由於《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款的最新行文對本案原審判決書並不適用（這是因為在最新行文於 2014 年 1 月 1 日開始生效之前，原審庭早已定出了審判庭證日期——見 8 月 26 日第 9/2013 號法律第 6 條第 2 款第 1 項的規定），且第 355 條第 2 款的原先行文並無要求法庭須在判決書內扼要描述其審查及衡量有關有助形成心證的證據之過程，所以本院認為原審判決在上述上訴人所批評的地方始終並未有違反第 355 條第 2 款原先行文的規定。

就上訴人提出的其餘上訴問題，本院認為，除了涉及訴訟費方面的問題，其餘俱不能成立。

的確，就已於本上訴判決書第一部份第（一）點內所扼要引述的上訴理由而言，本院認為根據原審庭所已認定的既證事實，原審庭有關裁定不合理的僱傭的決定應予以維持：既然索償人的行為是經上司（即上訴人當時之執行董事兼行政總裁 D）批准，上司對其工作亦有指令權，本院同意原審有關索償人在代扣勞務費事件中的過錯責任不應由索償人全部承擔的判斷。

此外，原審判決也不會違反第 24/89/M 號法令第 8 條第 1 款 c 和 b 項的規定：索償人當時正在執行該名上司的批准命令，且該項命令根本不會危害到她本人的權益，她是無從違反該法令第 8 條第 1 款 c 項的義務；另既然該名具有指令權的上司已批准了代扣勞務費的做法，上訴人是不可指責索償人在之後數年的執行工作上顯得不夠熱誠、不夠努力

(即使她在執行期間未能及時發覺該做法屬違法亦然)。

至於有關上訴人他日或會被受害的眾多內地勞工索償的問題，本院認為，根據原審既證事實，上訴人代扣的勞務費已交予 C 公司，因此他日須最終向受害勞工支付賠償的人應是 C 公司。而關於上訴人所謂的勞工事務局未曾對其主動開立用於調查違法扣減勞務費的卷宗並不代表其不須為扣減勞務費的舉措負上法律責任之問題，本院認為，從原審既證事實可知，違法扣減勞務費的行為是在 2002 至 2008 年初期間作出的，因此無論如何，針對與此相應的輕微違反責任的法定追訴時效在原審判決發表之前亦早已過了（尤其是見《刑法典》第 111 條第 1 款和第 2 款 b 項、第 113 條第 3 款下半部份及第 124 條第 1 款的規定）。

綜上，本院不得改判上訴人當初是有充份合理理由去解僱索償人。

上訴人又指原審庭有關判處其須向索償人支付公積金內由公司作出的累積供款總額之決定違反了 2001 年僱員手冊中的第 4 點的甲、乙和丁項，或違反了 2003 年僱員手冊中的第 4 點規定。本院認為，由於上訴人於 2003 年對僱員手冊中的第 4 點所作的更改內容未曾獲索償人本人的同意，對本案的爭議便須繼續適用之前的 2001 年僱員手冊中的規定。而基於本院已於上文發表的立場（同意原審庭有關索償人在代扣勞務費事件中的過錯責任不應由索償人全部承擔的判斷），原審庭有關判處上訴人須向索償人支付公積金內由公司累積供款的總金額之決定自然是無從違反 2001 年僱員手冊中的第 4 點的甲、乙或丁項的規定。

最後，由於原審庭已裁定有關惡意訴訟的指控並不成立，涉及此項指控和相關賠償請求的訴訟費用當然是應由提出指控者承擔，而非由上訴人承擔（尤其是見《民事訴訟法典》第 376 條第 1 款和第 2 款的規定）。

總言之，本院祇須對訴訟費方面作出更裁，而不用去審理上訴人在提出上述上訴問題時所主張的其他理由。

四、 判決

綜上所述，中級法院刑事合議庭裁定澳門 A 有限公司的上訴理由祇局部成立，繼而判處索償人 B 須支付由其提出的惡意訴訟指控和相關澳門幣伍萬元額外律師費賠償請求在一審和本二審所衍生的全部訴訟費，而原先的民事索償請求在一審和本二審所衍生的訴訟費則由索償人和被索償人按照各自最終的勝敗訴比例支付。

命令把本上訴判決書告知勞工事務局。

澳門，2014 年 11 月 27 日。

裁判書製作人
陳廣勝

第一助審法官
譚曉華

第二助審法官
蔡武彬