

第 32/2018 號案

刑事訴訟程序上訴

上訴人：甲

被上訴人：乙、丙、丁、戊、己、庚、辛、壬、癸、甲甲、甲乙、
甲丙、甲丁、甲戊、甲己和甲庚

主題：勞動違例·公司董事·所欠金額的支付·《勞動訴訟法典》第
100 條和《刑事訴訟法典》第 74 條

裁判日期：2018 年 11 月 7 日

法官：利馬(裁判書制作法官)、宋敏莉和岑浩輝

摘要：

一、根據第 7/2008 號法律第 83 條第 2 款的規定，負責公司營運及行政管理工作，包括處理工人的工資、年假、強制性假日、雙糧、解僱及賠償事宜的公司董事，須就與不支付這些款項有關的違例承擔責任。

二、根據《勞動訴訟法典》第 100 條和《刑事訴訟法典》第 74 條的規定，在勞動違例訴訟程序中，如果通過審判得出了根據民法規則裁定賠償的前提及金額的充分證據，即便不提出民事請求，只要受害人不反對，法官就應該判處相關負責人向工人們支付所欠的款項。

裁判書制作法官

利馬

澳門特別行政區終審法院

合議庭裁判

一、概述

初級法院勞動法庭法官透過2017年9月22日的判決裁定如下：

1. 裁定第二被告甲辛以連帶責任方式觸犯十六項第7/2008號法律《勞動關係法》第62條第3款、第83條第2款及第85條第1款(六)項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋；

2. 裁定第二被告甲辛以連帶責任方式觸犯十一項第7/2008號法律《勞動關係法》第10條(五)項結合第59條第5款、第83條第2款及第85條第1款(二)項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋；

3. 裁定第二被告甲辛以連帶責任方式觸犯十六項第7/2008號法律《勞動關係法》第77條、第83條第2款及第85條第3款(五)項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋；

4. 裁定第二被告甲辛以連帶責任方式觸犯十四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條、第 83 條第 2 款及第 85 條第 3 款(四)項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋；

5. 裁定第二被告甲辛以連帶責任方式觸犯十四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款、第 83 條第 2 款及第 85 條第 3 款(二)項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋；

6. 判處第一被告[公司(1)]觸犯十六項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(六)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處貳萬貳仟澳門元(MOP\$22,000.00)之罰金，前述罰金不轉換為徒刑；

7. 判處第一被告[公司(1)]觸犯十一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(五)項結合第 59 條第 5 款及第 85 條第 1 款(二)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處貳萬澳門元(MOP\$20,000.00)之罰金；

8. 判處第一被告[公司(1)]觸犯十六項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款(五)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處陸仟澳門元(MOP\$6,000.00)之罰金；

9. 判處第一被告[公司(1)]觸犯十四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條及第 85 條第 3 款(四)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處伍仟澳門元(MOP\$5,000.00)之罰金；

10. 判處第一被告[公司(1)]觸犯十四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款及第 85 條第 3 款(二)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處陸仟澳門元(MOP\$6,000.00)之罰金；

11. 對上述七十一項輕微違反進行併罰，判處肆拾捌萬澳門元(MOP\$480,000.00)之罰金，前述罰金不轉換為徒刑；

12. 以連帶責任方式判處第三被告甲上述各項輕微違反之罰金及其併罰後罰金，合共肆拾捌萬澳門元(MOP\$480,000.00)之罰金，前述罰金不轉換為徒刑；

13. 按上文之判決理由判處第一被告[公司(1)]及第三被告甲以連帶責任方式向受害員工乙、丙、丁、戊、己、庚、辛、壬、癸、甲甲、甲乙、甲丙、甲丁、甲戊、甲己及甲庚支付貳佰壹拾捌萬柒仟零捌拾壹元伍角澳門元(MOP\$2,187,081.50)，以及自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

中級法院透過 2018 年 2 月 8 日和 7 月 19 日的合議庭裁判裁定被告甲提起的上訴敗訴。

被告甲又向本終審法院提起上訴，提出以下問題：

— 第一審合議庭裁判存有審查證明方面的明顯錯誤的瑕疵；

— 被上訴的合議庭裁判認為被上訴判決不存有獲認定的事實事宜不足以支持裁判的瑕疵，這一裁決是錯誤的；

— 結合第 7/2008 號法律第 82 條和第 83 條的規定，可以清楚地看到，法律為兩個不同的主體(法人及其行為人)規定了平行的責任，如果在追究法人輕微違反責任的同時亦追究行為人的責任，那麼後者也必須滿足輕微違反的全部要件。若想讓上訴人承擔責任，則必須在事實層面上證明她對於觸犯這些輕微違反也負有責任，然而實際上這一點並沒有被證明；

— 不應依職權裁定賠償金額，因為《勞動訴訟法典》第 100 條和《刑事訴訟法典》第 74 條所規定的前提並不成立。

二、事實

獲認定的事實如下：

— 第 1 受害員工乙，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址是[地址(1)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2010 年 10 月 1

日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為公關，每月所收取之基本報酬為 22,000 港元(其中 8,000 元為底薪及 14,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 2 受害員工丙，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址[地址(2)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2015 年 1 月 16 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為公關，每月所收取之基本報酬為 22,000 港元(其中 8,000 元為底薪及 14,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 3 受害員工丁，持編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(3)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2013 年 6 月 20 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為公關，每月所收取之基本報酬為 23,500 港元(其中 11,000 元為底薪及 13,500 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 4 受害員工戊，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(4)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2010 年 6 月 28 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為公關，每月所收取之基本報酬為 22,000 港元(其中 8,000 元為底薪及 14,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 5 受害員工己，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(5)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2010 年 9 月 22

日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為場面經理，每月所收取之基本報酬為 28,000 港元(其中 12,000 元為底薪及 16,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 6 受害員工庚，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(6)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2015 年 1 月 16 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為司機，每月所收取之基本報酬為 16,500 港元(其中 7,000 元為底薪及 9,500 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 7 受害員工辛，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(7)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2014 年 9 月 1 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為公關，每月所收取之基本報酬為 22,000 港元(其中 8,000 元為底薪及 14,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 8 受害員工壬，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(8)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2008 年 3 月 30 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為雜務，每月所收取之基本報酬為 11,000 港元(其中 5,000 元為底薪及 6,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 9 受害員工癸，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(9)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2012 年 3 月 18

日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為雜務，每月所收取之基本報酬為 11,000 港元(其中 5,000 元為底薪及 6,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 10 受害員工甲甲，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(10)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2009 年 11 月 6 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為帳房主任，每月所收取之基本報酬為 23,500 港元(其中 10,000 元為底薪及 13,500 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 11 受害員工甲乙，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(11)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2011 年 12 月 13 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為帳房人員，每月所收取之基本報酬為 22,500 港元(其中 8,000 元為底薪及 14,500 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 12 受害員工甲丙，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(12)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2011 年 12 月 15 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為帳房人員及代理會計，每月所收取之基本報酬為 23,500 港元(其中 10,000 元為底薪及 13,500 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 13 受害員工甲丁，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(13)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2008 年

3月31日至2016年5月20日期間受僱於第一被告，擔任的職務為帳房主任，每月所收取之基本報酬為25,000港元(其中10,000元為底薪及15,000元為固定獎金和勤工獎)；

— 第14受害員工甲戌，持有編號XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(14)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於2009年5月26日至2016年5月20日期間受僱於第一被告，擔任的職務為帳房主任，每月所收取之基本報酬為25,000港元(其中10,000元為底薪及15,000元為固定獎金和勤工獎)；

— 第15受害員工甲己，持有編號XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(15)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於2012年1月18日至2016年5月20日期間受僱於第一被告，擔任的職務為帳房人員，每月所收取之基本報酬為22,000港元(其中8,000元為底薪及14,000元為固定獎金和勤工獎)；

— 第16受害員工甲庚，持有編號XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(16)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於2012年1月1日至2016年5月20日期間受僱於第一被告，擔任的職務為場面主任，每月所收取之基本報酬為25,000港元(其中10,000元為底薪及15,000元為固定獎金和勤工獎)；

— 上述16名員工在聽從第一被告的工作指令、指揮及領導下工作；

— 上述 16 名員工分別於 2016 年 4 月 18 日、4 月 21 日、5 月 9 日及 5 月 17 日向勞工局作出投訴；

— 第一被告一直沒有就第 1 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 42,666.7 港元；

— 第一被告一直沒有就第 2 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 42,666.70 港元；

— 第一被告一直沒有就第 3 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 44,166.70 港元；

— 第一被告一直沒有就第 4 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 42,666.70 港元；

— 第一被告一直沒有就第 5 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 55,166.70 港元；

— 第一被告一直沒有就第 6 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 29,500.00 港元；

— 第一被告一直沒有就第 7 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 42,666.70 港元；

— 第一被告一直沒有就第 8 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 19,333.30 港元；

— 第一被告一直沒有就第 9 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 19,333.30 港元；

— 第一被告一直沒有就第 10 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 44,166.70 港元；

— 第一被告一直沒有就第 11 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 44,000.00 港元；

— 第一被告一直沒有就第 12 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 46,166.70 港元；

— 第一被告一直沒有就第 13 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 48,166.70 港元；

— 第一被告一直沒有就第 14 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 48,166.70 港元；

— 第一被告一直沒有就第 15 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 42,666.70 港元；

— 第一被告一直沒有就第 16 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共 48,166.70 港元；

— 第一被告由 2015 年 4 月起單方降低第 11 受害員工每月基本報酬範圍的獎金款項，而第一被告並沒有就有關事宜與其等簽署任何書面協議，亦沒有向勞工局作出減薪通知；

— 第一被告由 2015 年 6 月起單方降低第 1、2、4、5、7、12、13、14、15 及 16 受害員工每月基本報酬範圍的獎金款項，而第一被告並沒有就有關事宜與其等簽署任何書面協議，亦沒有向勞工局作

出減薪通知；

—從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 1 受害員工少付 1,000.00 港元基本報酬，合共欠付 9,000.00 港元；

—從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 2 受害員工少付 1,000.00 港元基本報酬，合共欠付 9,000.00 港元；

—從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 4 受害員工少付 1,000.00 港元基本報酬，合共欠付 9,000.00 港元；

—從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 5 受害員工少付 1,500.00 港元基本報酬，合共欠付 13,500.00 港元；

—從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 7 受害員工少付 1,000.00 港元基本報酬，合共欠付 9,000.00 港元；

—從 2015 年 4 月至 5 月期間，第一被告每月向第 11 受害員工少付 500.00 港元基本報酬，以及從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，每月少付 1,500.00 港元基本報酬，合共欠付 14,500.00 港元；

—從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 12 受害員工少付 1,000.00 港元基本報酬，合共欠付 9,000.00 港元；

—從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 13 受害員工少付 1,500.00 港元基本報酬，合共欠付 13,500.00 港元；

—從 2015 年 6 月至 10 月，以及 2015 年 12 月 11 日至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 14 受害員工少付 1,500.00 港元基本報酬，

合共欠付 11,000.00 港元；

— 從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 15 受害員工少付 1,000.00 港元基本報酬，合共欠付 9,000.00 港元；

— 從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 16 受害員工少付 1,500.00 港元基本報酬，合共欠付 13,500.00 港元；

— 於不確定日期，第一被告因架構重組而不以合理理由並提前至少十五日通知解除與上述 16 名僱員工作關係，但沒有向其等支付有關解僱賠償；

— 第 1、4、5、8、10 至 16 受害員工於 2012 年至 2015 年元旦、農曆新年初一至初三、清明節、5 月 1 日、中秋翌日、國慶節、重陽節及回歸日的強制性假日提供工作，但第一被告僅以底薪計算強制性假日補償，而未有以包括獎金及勤工獎在內的報酬計算及支付的有關補償之差額；

— 第 3 受害員工於 2013 年中秋翌日、國慶節、重陽節及回歸日以及 2014 年至 2015 年元旦、農曆新年初一至初三、清明節、5 月 1 日、中秋翌日、國慶節、重陽節及回歸日的強制性假日提供工作，但第一被告僅以底薪計算強制性假日補償，而未有以包括獎金及勤工獎在內的報酬計算及支付的有關補償之差額；

— 第 6 受害員工於 2015 年農曆新年初一至初三的強制性假日提供工作，但第一被告僅以底薪計算強制性假日補償，而未有以包括

獎金及勤工獎在內的報酬計算及支付的有關補償之差額；

— 第 9 受害員工於 2012 年清明節、5 月 1 日、中秋翌日、國慶節、重陽節及回歸日以及 2013 年至 2015 年元旦、農曆新年初一至初三、清明節、5 月 1 日、中秋翌日、國慶節、重陽節及回歸日的強制性假日提供工作，但第一被告僅以底薪計算強制性假日補償，而未有以包括獎金及勤工獎在內的報酬計算及支付的有關補償之差額；

— 於離職至今，第一被告仍欠付各受害員工以下日數的未享受年假補償：

受害員工 編號	未享受年 假日數	受害員工 編號	未享受年 假日數
1	2.9 日	10	2.9 日
2	3 日	11	2.9 日
3	6 日	12	4 日
6	2.9 日	13	10 日
7	5 日	14	2.9 日

8	2.91 日	15	2.9 日
9	6 日	16	6 日

— 第一被告一直欠付 16 名受害員工於 2015 年度和 2016 年 1 月至 5 月期間按比例的双糧；

— 第一被告在自願、自由及有意識的情況下實施上述行為，亦深知其行為屬法律所不容；

— 第二及第三被告於上述違例行為發生期間擔任第一被告的行政管理機關成員，且第三被告負責管理該公司營運及行政管理工作，包括處理 16 名受害工人的工資、年假、強制性假日、雙糧、減薪、解僱及賠償事宜；

— 第三被告在自由自願及有意識情況下，明知法律不容許而自主決定及直接參與作出上述違例行為。

未獲認定的事實：

— 控訴書中與上述已證事實不符的其他事實，尤其是：

— 第二被告負責管理該公司營運及行政管理工作，包括處理 16 名受害工人的工資、年假、強制性假日、雙糧、減薪、解僱及賠償

事宜；

一 第二被告在自由自願及有意識情況下，明知法律不容許而自主決定及直接參與作出上述違例行為。

三、法律

1. 要解決的問題

要審理的是上訴人所提出的那些問題。

2. 審查證據方面的明顯錯誤

終審法院一直認為，“如果在審查證據時從某事實中得出的結論無法接受、如果違反限定或確定證據價值的法律規定或者違反經驗或職業準則，就存在審查證據方面的明顯錯誤的瑕疵。該錯誤必須是顯而易見的，明顯到不可能不被一般留意的人所發現。”

另外，該瑕疵必須是單純出自卷宗中所載的資料，或者是出自該等資料與經驗法則的結合。

卷宗中所載的資料，首先是被上訴裁判本身，其次是被上訴法院根據《刑事訴訟法典》第 336 條、第 337 條及第 338 條的規定用來或可以用來支持其就事實事宜所作之決定的附入卷宗的文件，此外還有審判聽證的記錄文件。

經翻閱這些資料，沒有發現在審查證據時，尤其是在審查有關輕微違反之客觀事實的證據時，出現了任何顯而易見的錯誤。

主觀要素可以從所有其他資料中歸納出來，並不需要一項直接證據，因為上訴人從未提出其不具備理解和思考的能力。

上訴人所提出的瑕疵不成立。

3. 獲認定的事實不足以支持裁判

上訴人指，被上訴的合議庭裁判認為被上訴判決不存有獲認定事實不足以支持裁判的瑕疵，這構成審判錯誤，因為並沒有認定能夠讓上訴人與違法的公司連帶承擔支付賠償的民事責任的事實。上訴人認為所指出的事實是單純結論性的事實。

上訴人還認為她不是本案的違法者，而是違法者的董事之一，有必要查明她是否應被裁定對相關違法行為負責，因為只有這樣她才能被判與違法者連帶支付罰金以及向行使告訴權的員工支付相應的賠償。

第一審判決有一個含糊/不準確之處：檢察院針對三名被告(分別為身為法人的僱主，以及它的兩名董事)提起輕微違反的控訴。判決書裁定針對第二被告的指控不成立。至於第三被告，則既沒有裁定輕微違反的指控成立，也沒有裁定不成立，只是判處她與僱主連帶支付罰金及賠償。

法律清晰地將觸犯輕微違反的自然人的輕微違反責任(第 7/2008 號法律第 82 條第 3 款)與法人的行政管理機關成員或以任何其他方式代表該法人的人在被判定須對有關違法行為負責時與該法人連帶承擔的單純民事責任(第 7/2008 號法律第 83 條第 2 款)區分開來。

無論如何，判決書的這一含糊之處都是不重要的，因為僅就作出民事方面的裁決而言，只要求這些自然人實施了構成相關違法行為之實體內容的作為或不作為。

已經認定的是，第二被告和第三被告在上述輕微違反發生時擔

任第一被告的行政管理機關成員，且第三被告負責公司的營運及行政管理工作，包括處理 16 名受害工人的工資、年假、強制性假日、雙糧、減薪、解僱及賠償事宜。

由於上訴人負責向這些工人發放工資，但卻沒有履行相關義務，因此對違法行為負有責任。

這不是結論性事宜，上訴人可以就此作出自辯。事實上，第二被告被指控了與上訴人相同的事宜，但最終被裁定指控不成立。

有鑒於這些事實，應認為上訴人實施了沒有準時向工人支付工資、扣減工人的薪俸以及在與工人終止勞動關係時未支付賠償及其他補助的違法行為。

不存在上訴人所提出的瑕疵。

4. 依職權裁定賠償

上訴人認為不應依職權訂定賠償，因為不滿足《勞動訴訟法典》第 100 條和《刑事訴訟法典》第 74 條所規定的前提。

《勞動訴訟法典》第 100 條第 1 款規定，如符合《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款各項所規定的要件，且當事人並無就有關賠償提出民事請求或獨立提起民事訴訟，則法官須在判決中裁定給予一金額，以彌補所造成的損害，即使所作的判決為無罪判決亦然。

而《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款則規定：

一、如無依據第六十條及第六十一條之規定在有關刑事訴訟程序中或透過獨立之民事訴訟提出民事損害賠償請求，則當出現下列情況時，即使有關判決為無罪判決，法官亦須在判決中裁定給予一金額，以彌補所造成之損害：

- a) 該金額係為合理保護受害人之利益而須裁定者；
- b) 受害人不反對該金額；及
- c) 從審判中得到充分證據，證明依據民法之準則而裁定給予之彌補之前提成立及應裁定給予有關金額。

受害人並不反對賠償，同時該賠償是為合理保護受害人的利益

而必須的。如果像本案這樣的員工連在僱主不向他們支付工資時都不能受到保障以收取法院認為他們依法應收取的金額的話，那就看不出在何時才必須要裁定賠償，以彌補所造成的損害了。

上訴人所提出的問題不成立。

四、決定

綜上所述，合議庭裁定上訴敗訴。

訴訟費用由上訴人承擔，司法費訂為 4 個計算單位。

2018 年 11 月 7 日，於澳門。

法官：利馬（裁判書制作法官） — 宋敏莉 — 岑浩輝