

案件編號：第 71/2022 號

日期：2023 年 12 月 13 日

重要法律問題：

- 無薪假期
- 不可抗力
- 無薪假期停工期間的勞動報酬
- 量刑

摘 要

1. 所謂“無薪假期”，並非勞動法律的正式用語，各國和地區雖未制定明確的法律規範，但作為社會經濟生活中的現實存在已行之有年。與一般的休假行为（例如事假、超过天数限制的病假）有所不同，“無薪假期”通常是指企業遭遇業務萎縮或盈利下降時，經營者與僱員雙方協議縮減工時、而經營者不支付僱員在休假期間的薪酬，藉此，一方面可使經營者節省工資成本，緩解經營壓力，同時又可以避免大量解僱，使僱員得以繼續保有工作機會，緩解勞資糾紛。

2. 可見，“無薪假期”可以理解為是基於雙方協議的“合同中止”的狀態，必須以雙方共同的意願為前提。本澳勞動關係法律制度並無規定勞動合同中止的情況，沒有允許勞資任何一方單方中止勞動合同的法定理由。

3. 在未經僱員協商同意的情況下，經營者徑自安排僱員放“無薪假期”，屬於勞動合同的無效變更，即使其間僱員沒有出勤工作，亦應視為僱員基於勞動合同的對於僱主指示的服從，經營者仍須依照勞動合同向僱員支付薪金，否則，即構成對於《勞動關係法》相關規定的違反。

4. 不可抗力是指不能預見、人力不能避免並不能克服的客觀情況。

5. 被上訴人單方安排員工放“無薪假期”，主要源於內地政府限制人員流動措施導致的遊客銳減，以及本地居民因應疫情而減少外出消費，不足以構成“不可抗力”，而僅屬經營風險的範疇。在此情況下，被上訴人與員工之間的僱傭關係正常存續，被上訴人因應經營環境而採取的暫停營業、縮短營業時間的營運措施，不導致其向員工依照勞動合同支付薪金之義務的減少或免除。

7. 誠然，新冠疫情的爆發及蔓延，無論是對社會經濟還是市民生活均產生重大影響，尤其是相關的出入境限制措施導致旅客大幅減少，對於從事旅遊關聯產業的企業而言，衝擊之大係有目共睹。面對此種困境，經營者是直接選擇放棄經營而遣散僱員，還是與僱員協商減薪或放“無薪假期”，藉以壓縮成本而維繫經營，哪種方法更加符合企業的社會責任、抑或更有助於兼顧勞動關係雙方的利益，並非本案討論的課題。然而，即便是在惡劣的客觀環境之下，經營困境不能成為經營者違反法律規定進而免於承擔法律責任的合理藉口。

8. 對多項輕微違反所科處的罰金刑，應作實際累加處罰。

裁判書製作人

・周艷平

澳門特別行政區中級法院 合議庭裁判書

編號：第 71/2022 號（刑事上訴案）

上訴人：檢察院

被上訴人/違反者：A 國際集團有限公司

日期：2023 年 12 月 13 日

一、案情敘述

在初級法院刑事法庭第 LB1-21-0046-LCT 號勞動法庭普通刑事案中，初級法院於 2021 年 11 月 23 日作出判決：

- 判處涉嫌違反者 **A 國際集團有限公司(A GRUPO INTERNACIONAL LDA.)** 觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定及處罰的 13 項輕微違反，每項科處 23,000.00 澳門元的罰金(其中關於外地僱員的 6 項輕微違反透過第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條準用)；
- 關於受害外地員工 B，就涉嫌違反者被指控觸犯的第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條準用第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定及處罰的 1 項輕微違反，判處不成立，並予以開釋；

- 判處涉嫌違反者觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的 7 項輕微違反，每項科處 7,000.00 澳門元的罰金；
- 判處涉嫌違反者觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款及第 85 條第 3 款(2)項規定及處罰的 1 項輕微違反，科處 5,000.00 澳門元的罰金；
- 對上述 21 項輕微違反進行併罰，判處 150,000.00 澳門元罰金之單一刑罰；
- 按上文之判決理由判處涉嫌違反者須支付予受害員工 C 74,666.70 澳門元、D 68,250.00 澳門元、E 45,854.20 澳門元、F 87,733.30 澳門元、G 83,822.20 澳門元、H 41,333.30 澳門元、I 10,661.10 澳門元、J 58,910.00 澳門元及 K 17,633.30 澳門元，上述款項須加上自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

*

檢察院對判決不服，向本院提起上訴（上訴理由闡述載於卷宗第 545 頁至第 553 頁背頁）。

檢察院提出以下理據（結論部分）：

A. 本上訴的標的是被上訴判決內對被上訴人觸犯的涉及 12 名受害工人(本地員工 C、D、E、F、G、H 及 I、外地員工 L、M、K、N 及 O)的 12 項由《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定的輕微違反的量刑，以及被上訴判決不依職權裁定相關 12 名受害工人在停工期間的報酬賠償的決定。

B. 上訴人不認同被上訴判決認定在本案中相關受害工人無權收取在停工上訴人期間的全數報酬，並以此為基礎對被上訴人觸犯的上述 12 項輕微違反進行量刑，以及作出不依職權裁定相關 12 名受害工人在停工期間應收報酬賠償的決定。

C. 上訴人必須強調，被上訴人被指控作出的不法事實及觸犯的輕微違反，皆是針對被上訴人拖欠向相關受害工人支付工資的事實，以及相應的法律條文，尤其是第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款。

D. 本案根本不涉及討論被上訴人是否降低了相關受害工人的基本報酬，亦不涉及討論被上訴人是否無理阻礙相關受害工人實際提供工作，被上訴人亦沒有被指控違反及觸犯相應的《勞動關係法》第 10 條(5)項、第 10 條(2)項及第 85 條第 1 款(2)項規定的輕微違反。

E. 而且，無論是按照《勞動關係法》第 10 條(2)項的規定，還是正如原審法院引用的前葡萄牙司法判決所述，立法者之所以保障工人有權不被僱主無理阻礙實際提供工作，其核心內容旨在保障工人自身的個人實現及工人在工作及職業能力方面的提升機會的職業尊嚴，禁止僱主透過聘請工人但非善意地運用僱主的權力，不合理地阻止工人實際擔任及履行工作的做法，從而損害工人在職業尊嚴方面的利益，那怕僱主有向工人支付承諾的報酬，而不是保障工人在收取工資方面的權利。

F. 因此，在法律層面上討論僱主是否無理阻礙工人實際提供工作，與僱主是否合法合理停工不支薪，完全是兩回事。

G. 更何況，在葡萄牙，就停工的問題，亦即如何處理及規範降低工作時數及中止勞動合同的問題，一直是有獨立及明文規定的；換言之，原審法院引用的司法見解並非分析降低工作時數及中止勞動合同的問題，對處理及解決本案被上訴人被指控作出的不法事實沒有太大參考意義。

H. 相對地，隨著第 5/2020 號法律《僱員的最低工資》（第 11 條）的生效，本澳之前唯一曾就部分工種的停工問題制定的專門法律制度，亦即第 43/95/M 號法令《訂定在中止僱主及勞工間之勞動關係以及減少工作時數時應遵守之規則》已被廢止，從本澳的立法趨勢可見，隨著最低工資制度的實施，立法者更加趨向於重視保障工人收取工資的權利，即使在合法停工的情況，工人至少仍受最低工資法律的保障；而在沒有工人同意的情況，僱主亦不可能再如從前一樣，基於市場蕭條、經濟及財政困難、技術轉型之必要性，以及影響企業活動之災禍或其他事件（第 43/95/M 號法令第 3 條第 1 款），單方面決定中止勞動合同或暫時減少正常工作時數。

I. 以此為基礎，我們謙卑地認為，雖然原審法院在被上訴判決內對關於降低基本報酬，以及僱主無理阻礙工人實際提供工作的問題作出了精闢的分析，但似乎並不適用於解決及處理本案指控被上訴人作出拖欠工資的違法問題。

J. 勞動合同是一項合同關係，除了勞動法律的強行性規定之外，合同內容的變更必須取決於得到合同雙方，亦即僱主及工人的合意。

K. Augusto Teixeira Garcia 教授教導，作為在勞動合同中獲得回

報的對等給付，工人提供的勞動給付的本質並非單純指向工人按照合同為僱主提供的實際工作服務，而是指向在勞動合同法律關係之下，僱主按照其決定的組織及指導對工人有義務提供的積極工作服務的支配情況。

L. 換言之，在勞動合同生效期間，即使工人本身有義務上班提供工作服務，但如果僱主單方面命令工人不用上班，也是僱主一種支配工人的勞動給付的表現，在此情況之下，就算工人在事實層面上沒有向僱主提供任何積極的工作給付，但在法律層面上，工人其實已經履行了合同義務，因為儘管工人沒有向僱主提供實際的工作服務，但只要有關勞動給付的實際提供與否完全在於僱主的支配之下，則工人應當被視為已向僱主提供了作為獲得回報的勞動給付。

M. 也就是說，只要是按照僱主的單方面決定，無論是上班還是不用上班，工人的行為都是僱主基於勞動合同法律關係賦予的權力所支配得出的結果，亦即是說，在此情況下就算工人沒有上班，也絕不會免除僱主向工人支付相應時間的回報的義務。

N. 按照已證事實顯示，相關 12 名受害工人皆是月薪工人，亦就是需要在一整月內的相應工作天數向被上訴人提供勞動給付，而在被上訴人相應被指控的期間，相關受害工人是按照被上訴人的安排提供工作及享受無薪假期、但沒有就上述期間的無薪假期安排與被上訴人訂立任何協議；也就是說，受害工人是在完全可以提供積極工作服務的情況之下，按照被上訴人的單方決定，享受無薪假期，亦即被停工；申言之，並非受害工人無理曠工，而是受害工人的勞動給付在僱主的支配之

下並聽從僱主的命令無需提供，即受害工人已經履行了合同義務，僱主亦就有義務支付相應期間的工資。

O. 儘管我們認同，在新型冠狀病毒疫情之下，對大量依賴旅客消費的企業經營者造成沉重負擔，然而，因整體市道暢旺或蕭條導致經營獲得營利或虧蝕，乃是經營商業企業者一般需要承擔的正常風險，而作為企業營運而產生的成本或費用，僱主向工人支付工資更是一項固有且定期的開支，工人是僱主經營企業旨在生財而運用(empregar)的手段，不是股東或合伙人，無任何法律理由要求工人必須分擔僱主因經營困難而無力支付工資的風險，更無任何理由道德綁架工人必須與僱主共渡時艱。

P. 而且，工人必須依賴工作獲取的工資支持生活開銷，而僱主選擇與工人維持勞動關係的停工做法，將導致工人仍然需要忠於該名僱主（《勞動關係法》第11條第1款(5)項），也要擔憂在停工期間另找（全職或非全職）工作的後果，因為倘若將來僱主要求工人短暫返回工作崗位，但工人因已安排時間進行另一份同類型的工作或無暇返回原工作崗位的話，將有可能以競業或曠工為由被合理解僱；那麼，僱主這種「不解僱、無解僱賠償、又不支薪」、同時又以勞動關係約束工人的停工做法，只是方便自己日後東山再起的策略，不見得是一種對工人的「善意」做法。

Q. 而且，我們不禁要反問，難道在市道暢旺的時候，就不會出現任何企業經營困難及倒閉的情況嗎？

R. 在市道暢旺的時候，又或只是在一般經濟環境的時候，我們應當

譴責僱主這種停工不支薪的做法，它本身也可以作為僱員解除合同的合理理由（《勞動關係法》第 71 條第 2 款(1)項及(2)項），為何現在又足以在法律層面上認定這種停工不支薪的做法可以理解並且是對工人的合理及善意安排？

S. 既然被上訴人選擇與相關 12 名受害工人維持勞動關係，又沒有與受害工人達成停工安排的協議，又不是基於任何不可抗力原因被禁止或不能開門經營，又不是受害工人無理拒絕提供工作服務，而是被上訴人自己單方面安排受害工人不用上班，即相關受害工人已經在法律層面上履行了獲得回報的對等合同義務，被上訴人就有義務向相關受害工人支付相應期間的工資。

T. 申言之，被上訴人沒有向相關 12 名受害工人支付在停工期間的全額工資的情節，應當也構成違反及觸犯《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定的不法行為及情節。

U. 被上訴判決在針對被上訴人觸犯的上述 12 項《勞動關係法》第 62 條上訴人第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定及處罰的輕微違反進行量刑時，不考慮上述停工期間涉及的情節，尤其是涉及的拖欠工資金額作為量刑情節，違反《勞動關係法》第 85 條第 1 款(6)項，以及《勞動關係法》第 79 條適用《刑法典》第 65 條的規定，存在量刑過輕的違法瑕疵。

V. 同時，勞工事務局編製的計算表正確地計算出相關 12 名受害工人有權收取並被被上訴人拖欠的工資金額。被上訴判決在依職權裁定給予彌補的部分主張的理據，尤其是基於認為相關受害工人因沒有在

2020 年 3 月至 2020 年 8 月 2 日的停工期間向被上訴人提供實際工作，無權收取相應期間的全額報酬的賠償，從而不得依職權裁定上述期間的報酬賠償的決定，違反《勞動關係法》第 62 條第 1 款及第 3 款，以及《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款的規定。

*

被上訴人 A 國際集團有限公司作出答覆，認為應裁定檢察院之上訴理由不成立，並維持原審法院的判決（詳見卷宗第 557 頁至第 576 頁）。

被上訴人提出以下理據（結論部分）：

1. 經接獲及了解案中 14 名受害僱員的投訴後，勞工事務局勞動監察廳首席特級督察 P 作成了相關的勞資糾紛筆錄，並於 2021 年 6 月 18 日提出對被上訴人提出了指控。

2. 在上述筆錄的總結部分，勞工局督察對指控事實作出了法律界定，其部分內容如下：

“違法者欠付……構成 7 項刑事輕微違反…根據第 7/2008 號法律…第 85 條第 1 款第(6)項的規定…”；以及，

“違法者欠付……已觸犯第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號《勞動關係法》第 62 條第 3 款的規定…構成 7 項刑事輕微違反…而根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 85 條第 1 款第(6)項的規定……”。（見卷宗第 7 頁內容）

3. 而在筆錄的主文部分，亦有援引法律依據，尤其《勞動關係法》第 10 條第(2)項結合第 62 條第 3 款，並明確提及被上訴人安排無薪

假，阻礙了員工提供工作的事實及其合理性，以及安排無薪假的因由，即疫情的影響和特區政府在該段期間內實行的防疫措施和出入境管制措施。（見卷宗第 5 至 6 頁）

4. 隨後，在完成相關的法定手續和倘有的補充偵查以及經檢察院檢閱後，檢察院以完全轉錄的方式將有關筆錄連同計算表作為控訴書並正式提出控訴。（見卷宗第 393 頁及第 515 頁）

5. 而在正式提出控訴和續後的審判聽證環節中，檢察院均沒有變更控訴標的之具體事實或法律定性，亦沒有加入新的或補充性的事實，且本案亦沒有經歷預審。（見第 9/2003 號法律《勞動訴訟法典》第 89 條、《刑事訴訟法典》第 380 條、第 265 及 266 條、第 285、第 339 及第 340 條規定）

6. 換言之，由勞工局督察作成的實況筆錄及計算表已確定地構成控訴標的。（見第 9/2003 號法律《勞動訴訟法典》第 90 條第 2 款、第 91 條第 2 款及第 4 款、第 92 及第 93 條規定）

7. 這意味著，該筆錄的內容劃定了編號為 LBI-21-0046-LCT 之勞動輕微違反訴訟程序之訴訟標的，對於當中的事實和法律定性（尤其前者），法院可審理且應審理之。（當然，在法律定性方面，法院和檢察院完全可以有不同的定性，見第 9/2003 號法律《勞動訴訟法典》第 1 條及《民事訴訟法典》第 567 之規定）

8. 對於這個觀點，我們可以循比較法的途徑找到可資參考的依據：
“i. O objecto do processo é o objecto da acusação, no sentido de que é este que fixa os limites da actividade cognitiva e decisória do tribunal, ou, noutros

termos, o *thema probandum* e o *thema decidendum*.

ii. A actividade do tribunal penal, consubstanciada na investigação e prova de determinados factos não sair fora dos limites traçados pela acusação, sob pena de nulidade, salvo em casos permitidos por lei em que, respeitadas certas condições, se pode proceder a uma alteração dos factos - art. 303.º, 309.º, 358.º e 359.º, entre outros, do CPP.

iii. Por seu turno, a actividade decisória do tribunal também tem de se confinar ao objecto da acusação(art. 379.º, n.º1, al. b), do mesmo diploma legal); e por força dessas exigências que si diz que o objecto do processo tem de se manter o mesmo - eadem res -, desde a acusação até ao trânsito em julgado, daí derivando os princípios da identidade, da unidade e da indivisibilidade.”(參閱葡萄牙最高法院 2011 年 10 月 13 日一致通過的第 141/06.0JALRA.CI.S1 號合議庭裁判的司法見解)

9. 同時，我們亦可以從《刑事訴訟法典》第 355 條第 1 款 c 項後半部分以及第 360 條第 1 款 b 項的反義解釋中得出相同的結論，即控訴標的(亦即本案中的勞資糾紛筆錄及計算表)限制法院審判活動的範圍，倘超出該範圍，則構成第 360 條第 1 款 b 項所指的判決無效的情況，反之，則有可能患有“遺漏審理”的瑕疵。

10. 顯然，本案沒有出現《刑事訴訟法典》第 360 條第 1 款 b 項的瑕疵或與之相反的“遺漏審理”的瑕疵;有關新型冠狀病毒對國際和本地經濟環境的影響、澳門特區政府實行的一系列防疫和出入境限制措施、被上訴人安排僱員放無薪假，以及此等事實之間的因果關係等事

項完全在訴訟標的之範圍內，而法院亦對此作出了適當的審理。

11. 因此，被上訴人對上訴結論部分 D 項的主張不予認同，因有關事實和所援引的法律依據已透過完全轉錄且沒有任何事後變更(不論實質還是非實質的變更)的方式成為了控訴標的。

12. 至於“最低工資”的問題，被上訴人認為本案中並不存在對第 5/2020 號法律第 4 條及第 5 條之強行性規定的違反，皆因無論是控訴標的、卷宗內所載的書證，還是經審判聽證後已獲證實的事實當中均無從得出被上訴人單方或透過與受害員工協議的方式訂定低於第 5/2020 號法律第 4 條第 1 款第(一)項規定的每月澳門元六千六百五十六元的薪金，並且案中 14 名受害員工亦在庭上明示確認了勞工局按照他們所提供的資料而作成的計算表之內容。(見卷宗第 8 至 22 的計算表及第 515 至 517 頁已證事實之內容)

13. 換言之，是否有損害第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條所列舉對僱員的保障以及是否有遵守同一法律第 62 條第 3 款規定在九日期間內按時履行支付義務是一回事，而是否有訂定低於第 5/2020 號法律第 4 條規定的最低金額則是另一回事。對於後者，無從看出被上訴人違反“最低工資法”的相關規定。

14. 正如我們可以從第 5/2020 號法律的立法理由陳述中粗略的看出，立法者在制定這部法律時，所考慮的主要是“防止相關僱員的工資過低”、“考慮澳門現時(當時)的整體社會情況，包括社會的營商環境、僱主的營運成本、僱員的權益保障、以及消費者的承受能力等因素……”，(參閱已上載於澳門特區立法會網頁的“最低工資法”法

案的立法理由陳述：
<http://www.al.gov.mo/uploads/attachment/2019-06/874645d0354ea3cbe5.pdf>)

15. 亦即，立法者的主要目的是“防止相關僱員的工資過低”，而不是防止僱主遲延履行或確定不履行支付薪金的義務；應該可以認定的是，第 5/2020 號法律之立法目的所處理的是薪金的最低限額，或者說，防止僱員的工作報酬因任何外在不穩定因素而波動過大，甚至低於最低維生水平，而不是防止僱主不按時支付工作報酬，更沒有討論和列舉可以不按時支付的合理情況（例如疫情等“不可抗力”之情況以及任何私人和公共實體均必須遵守的防疫措施和出入境管控措施、整體營商環境、各地銀行之間的匯兌操作等）。

16. 對於後一種情況，即在諸如疫情等特別情況下如何處理及規範降低工作時數及中止勞動合同的問題，被上訴人認同尊敬的檢察院在理由陳述的主文中提出的理據，我們似乎可以參考葡萄牙方面以及本澳以往的經驗，例如第 398/83 號法令及葡萄牙《勞動法典》第 294 條至第 316 條規定，以及本澳已被廢止的第 43/95/M 號法令第 3 條第 1 款。但這已不屬司法權可介入的領域（除非認為本案中存有仍未脫離立法者“計劃”範圍內的“真正的漏洞”，繼而可啟動民法典第 9 條的機制）。

17. 但對於“降低僱員最低工資”一說則不予認同，被上訴人認為本案中所出現的並不是對“最低工資法”或《勞動關係法》第 10 條第(5)項的違反，而是對《勞動關係法》第 10 條第(2)款及第 62 條第 3 款

的違反而觸犯了第 85 條第 1 款(2)項及第(6)項規定之輕微違反。至於此等輕微違反事實之不法性可否被排除、案中的受害僱員是否仍有權收取相應的報酬以及具體計算出的金額則另當別論。

18. 誠然，每類法律行為中都有若干組典型的權利義務，而勞動關係中最典型的的就是僱主的領導權和僱員的服從義務、僱員提供勞動和僱主支付報酬。《勞動關係法》第 2 條第(一)及第(二)項、第 5 條、第 11 條第 1 款第(四)項規定)

19. 但無論是何種類型的法律關係，亦不論合同和法律規定的具體權利義務的組合如何，均須視乎合同進行過程中的實際狀況而作出相應的調整，否則《民法典》第 431 條至第 433 條以及第二卷，第一編，第七章，第二節的規定將變得無用或無法適用。

20. 被上訴人認同在市道暢旺或只是一般正常經濟環境底下如出現這種不合理停工又不支薪的做法是完全值得譴責和可以歸責的，然而本案中的實際情況卻正好相反。

21. 根據卷宗資料及一審聽證環節所獲得和審查的證據顯示出被上訴人的行為無疑是不履行向僱員支付相應期間之基本報酬的給付義務；然而，關鍵在於這個不履行的事態是否可以歸責於被上訴人，以及判斷其行為是否沾有民事性質，甚至刑事勞動輕微違反性質的不法性。

22. 而這就需要確定本案中是否存有不可抗力的因素，或者說，新冠疫情是否構成不可抗力。而繼續要求被上訴人支付 2020 年 3 月至 2020 年 8 月 2 日期間的基本報酬是否仍在善意原則的範圍內，以及被上訴人的行為之不法性是否可被排除。

23. 關於『不可抗力』的定義，澳門中級法院曾作出如下界定：“A força maior é o facto imprevisível e não querido pelo agente que o impossibilita absolutamente de agir segundo as resoluções da vontade própria, quer paralisando-o, quer transformando o individuo em cego instrumento de força externas irresistíveis.”（參閱澳門中級法院 2014 年 9 月 18 日第 307/2013 號合議庭裁判、2012 年 11 月 22 日第 234/2011 號合議庭裁判）

24. 而葡萄牙 DIOGO FREITAS DO AMARAL 教授則定義為：“o 《*caso de força maior*》 é a situação que impede em absoluta o cumprimento do contrato (porque ardeu a casa, por ex., ou morreu o devedor de uma prestação de facto infungível). A sua consequência típica é o devedor ficar exonerado da obrigação;”

25. 更重要的是：“A impossibilidade temporária de cumprimento do contrato não imputável às partes suspende a execução das prestações que constituem o objeto do contrato.....A impossibilidade definitiva de cumprimento do contrato não imputável às partes extingue o contrato...”

26. 此外，MAECELLO CAETANO 教授還說明了與『不可抗力』相近似的另一個概念，即“ocaso imprevisto”（意外情事或不可預見的事態）：“o caso imprevisto é o facto estranho à vontade dos contraentes que, determinado a modificação das circunstâncias económicas gerais, torna a execução do contrato muito mais onerosa para uma das partes do que caberia no risco normalmente considerado.”（參閱 Diogo Freitas do Amaral 教授著

“Curso de Direito Administrativo”一書，第二冊，第三版，第 523 至 527 頁)

27. 那麼對於新冠疫情的爆發和傳播是否 “不可預見(imprevisível)” 呢?抽象來說，是的;但具體來說，考慮到截至 2019 年為止全球科學技術的先進程度，要說可以預見也並非天方夜譚。但很明顯且不容置疑的是，全球對於新冠疫情的爆發和傳播以及由此引發對社會經濟的衝擊都是不樂見且難以抵抗的，至少到目前為止，我們最多只能夠盡力做好一系列的預防和免疫措施。

28. 因此，應認定本案中存有 “不可抗力” 因素的干擾，故有關不履行支付基本報酬的事實乃不可歸責於被上訴人，並應視被上訴人在 2020 年 3 月至 2020 年 8 月 2 日期間已不受有關的給付義務所約束。

29. 此外，在一審聽證過程中，我們可以得知自 2020 年 3 月 25 日起，涉案餐廳的樓面人事及工作安排均由其中一名受害僱員 G 負責，按照該名受害僱員的供述，其表示被上訴人在疫情爆發前平均每月的營業額約 40 至 50 萬不等，到疫情爆發後(2020 年 2 月至 8 月)每月的營業額大跌至 3000 至 4000 澳門幣不等，如在這個基礎上並結合不可抗力的因素下仍繼續要求被上訴人受有關的債之約束才是對善意原則的違反。

30. 而關於量刑方面，正如澳門中級法院在多個裁判中所主張的一致見解：“對於量刑時需考慮的情節，判決書可作重點闡述，並無需逐一列明，只要不存在對法定規範限制，如刑罰幅度或經驗法則的違反，也不存在所確定的具體刑罰顯示出完全不適度的話，上訴法院不應介

入具體刑罰的確定。”（參閱澳門中級法院 2021 年 10 月 21 日第 391/2021 號合議庭裁判、2021 年 10 月 15 日第 672/2021 號合議庭裁判、2021 年 10 月 15 日第 501/2021 號合議庭裁判）

31. 以及澳門終審法院在 2020 年 4 月 3 日第 130/2019 號案中訂定的統一司法見解：“在審理就第一審無罪判決提起的上訴中，如果中級法院改判被告有罪，則應該直接作出量刑。為此目的，中級法院可在認為必要時類推適用《刑事訴訟法典》第 352 條第 1 款和第 2 款的規定重開第 130/2019 號案第 2 頁聽證，並在對相關證據進行調查的基礎上科處刑罰。”

32. 換言之，只有當原審法院的在量刑方面明顯違反法定限制（例如刑罰幅度和經驗法則）或所定出的具體刑罰完全不適度，甚或原審法院所作出的是無罪判決，而上訴法院改判為有罪時，上訴法院方可以在量刑方面予以介入。（以及參照《刑法典》第 124 條、第 40 條、第 64 至第 66 條規定關於量刑的一般指標，尤其有關輕微違反之罰金刑份量應與被上訴人的罪過相稱及符合預防犯罪的要求，以及須考慮在作出有關輕微違反事實時可明顯減輕事實不法性或被上訴人罪過之情節，即疫情以及繼發的經濟蕭條環境。）

33. 本案中，除卻對案中其中一名受害員工 B 的輕微違反獲開釋外，原審法院作出的明顯是一份“有罪判決”。

34. 而其餘 21 項被判處成立的輕微違反，原審法院最後作出的具體量刑為，經考慮有關輕微違反之情節、涉及的金額、實行事實的方式、故意程度以及事實之不法性，判處如下：

- 就被上訴人所觸犯的 13 項第 85 條第 1 款(6)項規定之輕微違反，每項判處澳門幣 23000 元罰金；

- 就被上訴人所觸犯的 7 項第 85 條第 3 款(5)項規定之輕微違反，每項判處澳門幣 7000 元罰金(約佔\$5,000.00 至\$10,000.00 之間的刑罰幅度的 1/2)；

- 就被上訴人所觸犯的 1 項第 85 條第 3 款(2)項規定之輕微違反，判處澳門幣 5000 元罰金(為\$5,000.00 至\$10,000.00 之間的刑罰幅度的最低限額，但考慮到該名受害員工的月薪為 19,000.00 澳門元，所欠付的強制性假日工作之補償為一日，即 $19,000.00 \div 30 = 633.3$ 澳門元，被上訴人認為判處 5000 元的罰金與這一項獨立的輕微違反所涉及的金額和嚴重程度是相稱的)。

- 最後按照經補充適用的《刑法典》第 71 條之規定，訂定了澳門幣 23,000.00(21 項輕微違反中最重者)至澳門幣 353,000.00 元(對 21 項輕微違反所判處的具體刑罰之總和)的刑幅，並訂定了澳門幣 150,000.00 元之單一刑罰(約佔犯罪競合規則下所得出的刑罰幅度之 1/3 以上)。

35. 如此，無論是刑種、每項輕微違反獨立的法定刑幅及具體刑量、犯罪競合制度下計算的抽象刑罰，以及最終訂定的具體單一刑罰約佔犯罪競合規則下所得出的刑罰幅度之 1/3 以上)均不存在“對法定規範限制，如刑罰幅度或經驗法則的違反，也不存在所確定的具體刑罰顯示出完全不適度”，而原審法院所作出的亦不是“無罪判決”，這意味著，上訴法院在本案中沒有可直接介入原審法院量刑部分的空間。

*

案件卷宗移送本院後，駐本審級的檢察院代表作出檢閱並提交了法律意見，認為應裁定檢察院提出的上訴理由成立（詳見卷宗第 684 頁至第 685 頁背頁）。

*

本院接受檢察院提起的上訴後，組成合議庭，對上訴進行審理，各助審法官檢閱了卷宗，並作出了評議及表決。

二、事實方面

原審法院經庭審後認定以下事實：

已證事實：

- 第 1 受害員工 C，於 2013 年 7 月 20 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師，工資為月薪 20,000.00 澳門元。
- 第 2 受害員工 D，於 2013 年 8 月 7 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師，工資為月薪 19,500.00 澳門元。
- 第 3 受害員工 E，於 2014 年 9 月 2 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師，工資為月薪 15,500.00 澳門元。
- 第 4 受害員工 L，外地僱員，於 2018 年 12 月 11 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師，工資為月薪 14,520.00 澳門元，房屋津貼 500.00 澳門元。
- 第 5 受害員工 O，外地僱員，於 2018 年 12 月 11 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師助理，工資為月薪

- 10,000.00 澳門元，房屋津貼 500.00 澳門元。
- 第 6 受害員工 M，外地僱員，於 2018 年 12 月 11 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師助理，工資為月薪 11,000.00 澳門元，房屋津貼 500.00 澳門元。
 - 第 7 受害員工 F，於 2012 年 10 月 19 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為點心部主管，工資為月薪 25,000.00 澳門元。
 - 第 8 受害員工 G，於 2012 年 12 月 13 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為樓面主任，工資為月薪 20,500.00 澳門元。
 - 第 9 受害員工 H，於 2015 年 4 月 1 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為收銀員，工資為月薪 15,500.00 澳門元。
 - 第 10 受害員工 I，於 2019 年 1 月 2 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為餐廳主任，工資為月薪 19,000.00 澳門元。
 - 第 11 受害員工 J，外地僱員，於 2019 年 1 月 10 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師，工資為月薪 9,700.00 澳門元，房屋津貼 500.00 澳門元。
 - 第 12 受害員工 B，外地僱員，於 2015 年 10 月 19 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師助理，工資為月薪 11,500.00 澳門元，房屋津貼 500.00 澳門元。
 - 第 13 受害員工 K，外地僱員，於 2018 年 9 月 12 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為點心師傅，工資為月薪 11,000.00 澳門元，房屋津貼 500.00 澳門元。

- 第 14 受害員工 N，外地僱員，於 2015 年 6 月 7 日至 2020 年 8 月 2 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師中工，工資為月薪 9,000.00 澳門元，房屋津貼 500.00 澳門元。
- 上述 14 名受害員工的工作地點均為涉嫌違反者經營的位於澳門 X 購物中心 2121 號鋪的“X 茶餐廳”。
- 至少自 2020 年 2 月起，“X 茶餐廳”廚房方面的人事及工作安排由 Q 負責；自 2020 年 3 月 25 日起，因原來負責“X 茶餐廳”樓面方面人事及工作安排的余文津先後享受無薪假及離職，上述樓面方面的人事及工作安排改由受害員工 G 負責。
- 因受到新型冠狀病毒感染疫情影響，按涉嫌違反者指示，“X 茶餐廳”於 2020 年 3 月 25 日至 4 月 12 日期間暫停營業。
- 因受到新型冠狀病毒感染疫情影響，按涉嫌違反者指示，“X 茶餐廳”自 2020 年 5 月 25 日起更改營業時間為每週營業 4 天（周四至周日）。
- 按涉嫌違反者指示，Q 及受害員工 G 按照實際工作需要，安排本地員工輪流提供工作，以及安排其等享受年假。
- 2020 年 7 月初開始，涉嫌違反者行政管理機關成員 R 以通訊軟件 Whatsapp 向 Q 及受害員工 G 下達所有工作指示。
- 自 2020 年 7 月 31 日起，涉嫌違反者行政管理機關成員 R 沒有再向 Q 及受害員工 G 下達任何工作指示，Q 及受害員工 G 亦無法與 R 取得任何聯繫。
- 自 2020 年 8 月 3 日起，“X 茶餐廳”再沒有營運。

- 在 2020 年 3 月至 2020 年 8 月 2 日期間，7 名受害本地員工 C、D、E、F、G、H 及 I，均按照涉嫌違反者的安排提供工作及享受無薪假期。
- 上述 7 名受害本地員工沒有就上述期間的無薪假期安排與涉嫌違反者訂立任何協議。
- 受害外地員工 L 於 2020 年 2 月 27 日離開澳門，並因新型冠狀病毒感染疫情的原因，在 2020 年 7 月 4 日才回到澳門。
- 受害外地員工 O 於 2020 年 3 月 29 日離開澳門，並因新型冠狀病毒感染疫情的原因，在 2020 年 7 月 20 日才回到澳門。
- 受害外地員工 M 於 2020 年 2 月 27 日離開澳門，並因新型冠狀病毒感染疫情的原因，在 2020 年 6 月 26 日才回到澳門。
- 受害外地員工 J 於 2020 年 2 月 4 日離開澳門，並因新型冠狀病毒感染疫情的原因，在 2020 年 7 月 24 日才回到澳門。
- 受害外地員工 B 於 2020 年 1 月 29 日離開澳門，並因新型冠狀病毒感染疫情的原因，在 2020 年 7 月 23 日才回到澳門。
- 受害外地員工 K 於 2020 年 2 月 8 日離開澳門，並因新型冠狀病毒感染疫情的原因，在 2020 年 7 月 2 日才回到澳門。
- 受害外地員工 N 於 2020 年 2 月 8 日離開澳門，並因新型冠狀病毒感染疫情的原因，在 2020 年 6 月 28 日才回到澳門。
- 受害外地員工 O、J 及 B 在回到澳門後，直至 2020 年 8 月 2 日期間，再沒有為涉嫌違反者提供實際工作。
- 受害外地員工 L、M、K 及 N 在回到澳門後，直至 2020 年 8 月 2 日期間，再沒有為涉嫌違反者提供實際工作。

間，均按照涉嫌違反者的安排提供工作及享受無薪假期。

- 受害外地員工 O 在 2020 年 3 月 1 日至 3 月 29 日期間，按照涉嫌違反者的安排提供工作及享受無薪假期。
- 受害外地員工 L、M、K、N 及 O 沒有就上述期間的無薪假期安排與涉嫌違反者訂立任何協議。
- 根據第 20466/IMO/DSAL/2018 號及第 14963/IMO/DSAL/2017 號聘用許可批示規定，受害外地員工 J 及 K 有權收取的每月基本報酬分別為 14,000.00 澳門元及 12,000.0 澳門元。
- 涉嫌違反者至今沒有向上述除 B 以外的 13 名受害員工支付任何相應於 2020 年 3 月及以後的應有報酬。
- 2020 年 8 月 12 日，7 名受害本地員工 C、D、E、F、G、H 及 I 向涉嫌違反者作出書面通知，以涉嫌違反者沒有支付相應於 2020 年 3 月至 7 月的薪金為合理理由解除他們與涉嫌違反者之間的勞動合同。
- 涉嫌違反者至今沒有向上述 7 名受害本地員工支付任何解除合同的賠償。
- 受害員工 I 於 2020 年 5 月 1 日（勞動節）的強制性假期為涉嫌違反者提供工作，但涉嫌違反者沒有向其支付任何額外補償。
- 涉嫌違反者在自由、自願及有意識情況下實施上述行為，明知其行為屬法律所不容。

*

未獲證明的事實：

控訴筆錄及答辯狀中與上述已證事實不符的其他事實，尤其是：

- 受害外地員工 O、J 及 B 在 2020 年 7 月 20 日至 24 日期間先後回到澳門後，直至 2020 年 8 月 2 日期間，均按照涉嫌違反者的安排享受無薪假期。

三、法律方面

上訴人檢察院不認同被上訴判決認定在本案中相關 12 名受害工人無權收取停工期間（由被上訴人單方安排放“無薪假”）的全數報酬，並以此為基礎的對 12 項輕微違反的量刑、以及作出不依職權裁定相關 12 名受害工人在停工期間應收報酬賠償的決定。要求對相關 12 項輕微違反重新量刑，並裁定被上訴人支付 12 名受害工人停工期間的全數工資。

本上訴涉及之問題：

- 無薪假期
- 不可抗力
- 無薪假期停工期間的勞動報酬
- 量刑
- 依職權裁定停工期間的報酬賠償

*

（一）關於“無薪假期”、“不可抗力”與“無薪假期停工期間的勞動報酬”

卷宗資料顯示，自 2020 年 3 月至 2020 年 8 月 2 日期間，七名受害本地員工 C、D、E、F、G、H 及 I 均按照被上訴人的安排放無薪假期，

而被害人與該七名工人並無簽訂放無薪假期的協議。受害外地員工 O 自 2020 年 3 月 1 日至 3 月 29 日期間，按照被上訴人的安排放無薪假期；受害外地員工 L、M、K 及 N 自 2020 年 6 月至 7 月先後回到澳門後，直至 2020 年 8 月 2 日期間，均按照被上訴人的安排放無薪假期；被上訴人與該五名受害外地員工均無簽署放無薪假期的協議。

原審法院認為，雖然上述十二名受害員工未有就相關的無薪假期安排與涉嫌違反者訂立任何協議，但考慮到新型冠狀病毒感染造成的影響，相關無薪假期的安排仍屬於合理限度之內，且未降低受害員工的基本報酬。

*

所謂“無薪假期”，並非勞動法律的正式用語，各國和地區雖未制定明確的法律規範，但作為社會經濟生活中的現實存在已行之有年。與一般的休假行为（例如事假、超过天数限制的病假）有所不同，“無薪假期”通常是指企業遭遇業務萎縮或盈利下降時，經營者與僱員雙方協議縮減工時、而經營者不支付僱員在休假期間的薪酬，藉此，一方面可使經營者節省工資成本，緩解經營壓力，同時又可以避免大量解僱，使僱員得以繼續保有工作機會，緩解勞資糾紛。

可見，“無薪假期”可以理解為是基於雙方協議的“合同中止”的狀態，必須以雙方共同的意願為前提。本澳勞動關係法律制度並無規定勞動合同中止的情況，沒有允許勞資任何一方單方中止勞動合同的法定理由。

本院認為，雖然本澳的《勞動關係法》乃至《民法典》中均未對“無

薪假期”的事宜作出明確的法律規範，但是，基於經營者與僱員之間的僱傭關係的法律性質，面臨經營環境的變化而涉及勞動條件變更尤其是薪金減少時，雙方基於善意原則、通過協商而達至合意仍是原則性的前提條件，同時，亦不應有悖於包括《勞動關係法》、《僱員的最低工資》在內的強制性法律規定。

當新冠疫情導致經濟景氣變差而不得不減少營業時間甚至短暫停業時，經營者應與僱員就“無薪假期”的實施進行協商，在達至合意的情況下，經營者可以暫時縮減僱員的勞動時間及依比例減少薪金，但對於收取月薪的僱員仍須支付不低於最低工資的薪金，以保障僱員的基本生活。

在未經僱員協商同意的情況下，經營者徑自安排僱員放“無薪假期”，屬於勞動合同的無效變更，即使其間僱員沒有出勤工作，亦應視為僱員基於勞動合同的對於僱主指示的服從，經營者仍須依照勞動合同向僱員支付薪金，否則，即構成對於《勞動關係法》相關規定的違反。

新冠疫情對社會生活造成的衝擊，不僅局限於經營者的營商環境惡化導致的營收減少，更間接影響勞動者的收入乃至工作機會。對此，經營者與勞動者均應秉承善意原則，在充分協商的基礎上，作出符合法律規定、盡可能減少雙方損失的選擇。

根據卷宗資料，2020年7月初開始，被上訴人的行政管理機關成員R以通訊軟件Whatsapp向Q及受害員工G下達所有工作指示；自2020年7月31日起，沒有再下達任何工作指示，Q及受害員工G亦無法與R取得任何聯繫；自2020年8月3日起，涉案茶餐廳再沒有營運。

由此，本院看不到被上訴人作為經營者在保障勞動者權益方面存有任何的“善意”。

被上訴人與十二名受害員工未有就相關的無薪假期安排訂立任何協議，案中沒有證據顯示十二名受害員工同意被上訴人作出的“無薪假期”安排，故此，被上訴人須依照勞動合同向相關受害員工支付薪金，即：受害員工有權收取停工期間的依據勞動合同約定的相關薪金。

*

本案，被上訴人因遭遇新冠疫情導致的經營環境惡化，而不得不縮減營業時間，從而安排員工減少出勤，放無薪假期。但是，新冠疫情的影響或者影響的程度如何，是否足以構成“不可抗力”，實值得商榷。

不可抗力是指不能預見、人力不能避免並不能克服的客觀情況。

2022年7月9日，行政長官發佈第115/2022號批示，為防止新型冠狀病毒肺炎在本澳的傳播，命令自2022年7月11日零時至7月18日零時，命令適用特別措施，除了維持社會必要運作所需、居民生活必需的服務，所有從事工商業活動的公司、實體及場所暫停營運。即：被稱之為的“全城靜止”狀態。

在此情況下，社會全員的經營、學習、工作及生活幾近被迫停頓，對工商企業的經營權造成嚴重限制，構成“不可抗力”，企業運作停頓、員工勞動時間的減少或不能開工均不可歸責於僱主，可相應地減少或免除僱主向員工支付薪金的義務。

事實上，澳門政府亦是明確向社會告知“按勞工法僱主毋須支付僱員薪酬，但歡迎企業與僱員同舟共濟”。

而本案所爭議的欠薪發生於 2020 年 3 月至 8 月之間，其時，並未出現政府強令“全城靜止”的情況，被上訴人的經營權未受限制，仍可如常開門營業。被上訴人經營的茶餐廳於 2020 年 3 月 25 日至 4 月 12 日期間暫停營業，自 2020 年 5 月 25 日起更改營業時間為每週營業 4 天，主要源於內地政府限制人員流動措施導致的遊客銳減，以及本地居民因應疫情而減少外出消費，不足以構成“不可抗力”，而僅屬經營風險的範疇。在此情況下，被上訴人與員工之間的僱傭關係正常存續，被上訴人因應經營環境而採取的暫停營業、縮短營業時間的營運措施，不導致其向員工依照勞動合同支付薪金之義務的減少或免除。

誠然，新冠疫情的爆發及蔓延，無論是對社會經濟還是市民生活均產生重大影響，尤其是相關的出入境限制措施導致旅客大幅減少，對於從事旅遊關聯產業的企業而言，衝擊之大係有目共睹。面對此種困境，經營者是直接選擇放棄經營而遣散僱員，還是與僱員協商減薪或放“無薪假期”，藉以壓縮成本而維繫經營，哪種方法更加符合企業的社會責任、抑或更有助於兼顧勞動關係雙方的利益，並非本案討論的課題。然而，即便是在惡劣的客觀環境之下，經營困境不能成為經營者違反法律規定進而免於承擔法律責任的合理藉口。

*

綜上，本院裁定檢察院的相關上訴理由成立，本案十二名受害員工有權收取停工期間的依據勞動合同約定的全部薪金。

*

（二）量刑

上訴人檢察院認為，被上訴判決在針對被上訴人觸犯的十二項《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定及處罰的輕微違反進行量刑時，未考慮相關停工期間涉及的情節，尤其是涉及被上訴人拖欠的工資金額作為量刑情節，違反《勞動關係法》第 85 條第 1 款(6)項，以及《勞動關係法》第 79 條適用《刑法典》第 65 條的規定，存在量刑過輕的違法瑕疵。

*

《勞動關係法》第 62 條（支付期）規定：

- 一、僱主有義務定期及按時支付基本報酬。
- 二、雙方協議訂定的計算基本報酬期間的最後一日為支付義務的到期日。
- 三、基本報酬須由有關支付義務的到期日起計九個工作日內支付。
- 四、僱主如因歸責於本身的理由，未能按時讓僱員取得其基本報酬，僱主則構成遲延。

《勞動關係法》第 85 條（輕微違反）規定：

- 一、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科 \$20,000.00（澳門幣二萬元）至 \$50,000.00（澳門幣五萬元）的罰金：
 - （一）違反第六條第二款規定，在沒有合理理由下歧視某僱員或求職者；
 - （二）違反第十條規定的對僱員的保障；
 - （三）違反第二十七條第一款及第二十八條規定，聘用未成年人提供工作；

(四) 違反第五十四條第一款、第二款、第五款、第六款及第五十六-A 條第一款、第二款、第六款規定，全部或部分否定享受產假或侍產假的權利；

(五) 在違反第五十六條第一款規定下安排女性僱員擔任工作；

(六) 違反第六十二條第三款及第六十四條規定，全部或部分否定獲報酬的權利。

二、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$10,000.00（澳門幣一萬元）至\$25,000.00（澳門幣二萬五千元）的罰金：

(一) 在違反第二十九條的禁止規定下安排未成年人提供工作；

(二) 違反第三十三條、第三十六條第三款、第三十八條第一款至第三款、第四十條第三款及第四款、第四十二條第一款、第四十二-A 條第一款、第四十三條第四款、第四十四條第二款、第四十六條第一款、第二款及第四十九條規定，全部或部分否定休息的權利；

(三) 違反第五十五條第一款、第二款及第五十六-B 條第一款、第二款規定，不履行於產假或侍產假期間支付報酬的義務；

(四) 違反第六十三條第一款至第五款關於支付的地點及方式的規則。

三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$5,000.00（澳門幣五千元）至\$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰金：

(一) 違反第二十四條第三款規定，不履行關於具不確定期限的勞動合同方面，因未作出預先通知而須支付補償的義務；

（二）不遵守第三十七條第一款及第二款、第三十九條第二款、第四十一條第一款及第三款、第四十三條第二款、第五款及第八款、第四十五條第二款、第五款及第六十條規定的報酬計算規則；

（三）違反第五十三條第二款規定，不履行支付有薪缺勤的相關報酬的義務；

（四）不履行第七十五條規定對未享受的假期作出補償的義務；

（五）全部或部分不履行第七十七條規定的按時支付僱員應獲得的金錢給付的義務。

《勞動關係法》第 79 條（適用制度）規定：

因違反或不遵守本法律而構成的違法行為制度，由本章規範，並補充適用《刑法典》、《勞動訴訟法典》及行政違法行為的一般制度。

*

量刑須按照《刑法典》第 40 條及第 65 條的規定，在法定的最低刑及最高刑刑幅之間，根據行為人罪過及預防犯罪的要求，同時一併考慮卷宗所確定的所有對行為人有利或不利且不屬犯罪罪狀的情節，作出選擇具體刑罰之決定。

本院認為，原審法院針對被上訴人涉及相關十二名受害員工所觸犯的十二項輕微違反，每項科處 23,000.00 澳門元之罰金，並未充分及區別考慮對每名受害員工作出的輕微違反事實的不法程度，尤其未對不同的欠薪情節（欠薪的時間、金額等）作出區分，有違《刑法典》第 65 條的規定。

故此，本院依法作出**改判**：

被上訴人觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定及處罰的十二項輕微違反，科處罰金如下：

涉及受害員工 C、F、G，合共三項輕微違反，欠薪時間約五個月多，金額每人均超過 10 萬澳門元，每項科處 29,000.00 澳門元的罰金；

涉及受害員工 D、E、H、K 及 I，合共五項輕微違反，針對 K 除了欠付一個月的“無薪假期”工資之外，2018 年 9 月至 2020 年 2 月的工資亦短付，而針對其他四名員工，欠薪時間約四個月多和五個月多，對五名員工欠薪金額每人均超過 3 萬澳門元，每項科處 26,000.00 澳門元的罰金；

涉及受害員工 L、O、M 及 N，合共四項輕微違反，欠薪時間為一個月左右，金額均未達到 3 萬澳門元，維持每項科處 23,000.00 澳門元的罰金。

*

關於並罰問題，考慮到《勞動關係法》相關的罰金制度的立法邏輯，秉承中級法院的一貫主張，在勞動輕微違反的案件中，不適用《刑法典》第 71 條的規定予以法律競合，而依照每一項輕微違反所判處的罰金予以實際處罰。¹

因此，本上訴之改判與維持，與未被上訴的處罰：被上訴人觸犯：《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定及處罰的一

¹ 參見中級法院第 823/2017 號上訴案 2018 年 2 月 8 日合議庭裁判、中級法院第 720/2023 上訴案 2023 年 10 月 31 日簡要裁判。

項輕微違反，科處 23,000 澳門元的罰金（針對受害員工 J）；《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的七項輕微違反，每項科處 7,000.00 澳門元的罰金；觸犯《勞動關係法》第 45 條第 2 款及第 85 條第 3 款(2)項規定及處罰的一項輕微違反，科處 5,000.00 澳門元的罰金，均應一併按照每一項輕微違反所判處的罰金予以實際處罰。

因此，判處被上訴人總罰金額為澳門幣 386,000 元。

*

（三）依職權裁定停工期間的報酬賠償

《刑事訴訟法典》第 74 條（依職權裁定給予彌補）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。

二、在上款所指之情況下，就調查證據方面，法官須確保尊重辯論原則。

三、上條之規定，相應適用於裁定有關彌補之判決。

《勞動訴訟法典》第 100 條（依職權裁定給予彌補）規定：

一、如符合《刑事訴訟法典》第七十四條第一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。

二、在上述所指的情況下，就調查證據方面，法官須確保辯論原則受尊重。

*

承上，本院裁定十二名受害員工有權收取停工期間的依據勞動合同約定的全部薪金，加上原審判決已經裁定的賠償，裁定被上訴人須向本案受害員工支付欠薪及解僱賠償如下：

C: 欠薪 101,333.30 元，解僱賠償 74,666.70 元，合共 176,000.00 澳門元；

D: 欠薪 98,800.00 元，解僱賠償 68,250.00 元，合共 167,050.00 澳門元；

E: 欠薪 78,533.30 元，解僱賠償 45,854.20 元，合共 124,387.50 澳門元；

L: 欠薪 14,036.00 澳門元；

O: 欠薪 9,666.70 澳門元；

M: 欠薪 13,566.60 澳門元；

F: 欠薪 126,666.70 元，解僱賠償 87,733.30 元，合共 214,400.00 澳門元；

G: 欠薪 103,866.70 元, 解僱賠償 83,822.20 元, 合共 187,688.90 澳門元;

H: 欠薪 74,400.00 元, 解僱賠償 41,333.30 元, 合共 115,733.30 澳門元;

I: 欠薪 96,266.70 元, 解僱賠償 10,027.80 元, 強制性假期補償 633.30 元, 合共 106,927.80 澳門元;

K: 欠薪 11,366.60 元, 工資短付 18,666.60 元, 合共 30,033.20 澳門元;

N: 欠薪 10,500.00 澳門元。

四、決定

綜上所述, 本院裁定檢察院的上訴理由成立, 作如下改判:

1. 被上訴人 A 國際集團有限公司觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定及處罰的十三項輕微違反中的被上訴的十二項輕微違反:

- 涉及受害員工 C、F、G, 合共三項輕微違反, 改判每項科處 29,000.00 澳門元的罰金;

- 涉及受害員工 D、E、H、K 及 I, 合共五項輕微違反, 改判每項科處 26,000.00 澳門元的罰金;

- 涉及受害員工 L、O、M 及 N, 合共四項輕微違反, 維持每項科處 23,000.00 澳門元的罰金;

上述罰金因被上訴人為法人, 故不轉化為監禁。

2. 對被上訴人觸犯的二十一項輕微違反，按照每一項輕微違反所判處的罰金予以實際處罰，合共罰金澳門幣 386,000 元，因違反者為法人，當中可轉為監禁的罰金不作轉換。

3. 依職權裁定被上訴人 A 國際集團有限公司須向相關十二名受害員工支付欠薪，加之原審法院已裁定的解僱及其他賠償，該十二名受害員工各自賠償的總金額如下：

- 1) C: 澳門幣 176,000.00 元;
- 2) D: 澳門幣 167,050.00 元;
- 3) E: 澳門幣 124,387.50 元;
- 4) L: 澳門幣 14,036.00 元;
- 5) O: 澳門幣 9,666.70 元;
- 6) M: 澳門幣 13,566.60 元;
- 7) F: 澳門幣 214,400.00 元;
- 8) G: 澳門幣 187,688.90 元;
- 9) H: 澳門幣 115,733.30 元;
- 10) I: 澳門幣 106,927.80 元;
- 11) K: 澳門幣 30,033.20 元;
- 12) N: 澳門幣 10,500.00 元。

上述款項須加上法定延遲利息。

4. 維持原審判決的其他決定。

*

豁免本上訴之訴訟費用。

被上訴人須支付四個計算單位的司法費，委任辯護人的辯護費定為澳門幣 2,500 元。

著令通知。

—*—

澳門，2023 年 12 月 13 日

周艷平（裁判書製作人）

蔡武彬（第一助審法官）

陳廣勝（第二助審法官）