

案件編號：第 421/2026 號(非常上訴-再審)

日期：2026 年 7 月 16 日

重要法律問題：

- 再審之要件

摘 要

《刑事訴訟法典》第 431 條規定了再審之依據及可受理性。根據該法條第 1 款 d) 項規定，必須同時滿足兩個要求：1) 發現新事實或證據；2) 單憑該等事實或證據本身，或與有關訴訟程序中曾被審查之其他事實或證據相結合後，使人非常懷疑判罪是否公正。

新事實或證據，是在判決確定之後出現或知悉的事實或證據；

使人非常懷疑判罪是否公正的新事實或證據，它應該可資推翻一項司法秩序中已轉為確定並穩固的裁判。

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 421/2026 號(非常上訴-再審)

上訴人：澳門(A)貿易有限公司

((A) Macau Expresa Comercial Lda)

日期：2026 年 7 月 16 日

一、 案情敘述

在初級法院勞動法庭第 LB1-25-0046-LCT 號卷宗內，於 2025 年 11 月 19 日，法院作出裁判：

- 裁定涉嫌違反者**澳門(A)貿易有限公司 ((A) MACAU EMPRESA COMERCIAL LDA.)**觸犯 7 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 6) 項 (針對本案外地員工，結合《聘用外地僱員工》第 20 條) 所規定及處罰的輕微違反，針對本地員工(B)所實施的 1 項輕微違反科處 30,000.00 澳門元之罰金；對針對外地員工(C)、(D)、(E)、(F)、(G)及(H)所實施的 6 項輕微違反每項科處 25,000.00 澳門元之罰金；
- 裁定涉嫌違反者**澳門(A)貿易有限公司 ((A) MACAU EMPRESA COMERCIAL LDA.)**觸犯 4 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員工法》第 20 條結

合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 43 條第 2 款 2)項及第 85 條第 3 款 2)項所規定及處罰的輕微違反，對針對外地員工(F)所實施的 1 項輕微違反科處 5,500.00 澳門元之罰金；對針對外地員工(D)、(E)及(G)所實施的 3 項輕微違反每項科處 6,000.00 澳門元之罰金；

- 裁定涉嫌違反者澳門(A)貿易有限公司 ((A) MACAU EMPRESA COMERCIAL LDA.) 觸犯 8 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款及第 85 條第 3 款 2)項所規定及處罰的輕微違反，對針對外地員工(D)及(H)所實施的 2 項輕微違反每項科處 6,000.00 澳門元之罰金；對針對外地員工(I)、(C)、(J)、(E)、(F)及(G)所實施的 6 項輕微違反每項科處 5,500.00 澳門元之罰金；
- 裁定涉嫌違反者澳門(A)貿易有限公司 ((A) MACAU EMPRESA COMERCIAL LDA.) 觸犯 8 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條及第 85 條第 3 款 4)項所規定及處罰的輕微違反，對針對外地員工(I)、(C)、(D)、(J)、(E)及(F)所實施的 6 項輕微違反每項科處 5,500.00 澳門元之罰金；對針對外地員工(G)及(H)所實施的 2 項輕微違反每項科處 6,000.00 澳門元之罰金；
- 裁定涉嫌違反者澳門(A)貿易有限公司 ((A) MACAU EMPRESA COMERCIAL LDA.) 觸犯 8 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款 5)項

所規定及處罰的輕微違反，對針對外地員工(C)、(D)、(E)、(F)、(G)及(H)所實施的6項輕微違反每項科處5,500.00澳門元之罰金；對針對外地員工(I)及(J)所實施的2項輕微違反每項科處7,000.00澳門元之罰金；

- 對上述35項輕微違反進行併罰，判處190,000.00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澳門(A)貿易有限公司((A) MACAU EMPRESA COMERCIAL LDA.)向下列員工支付下列款項，另加上自本判決作出至完全付清為止之法定利息：

受害員工	總額(MOP)
(B)	\$57,000.00
(I)	\$17,201.20
(C)	\$23,572.00
(D)	\$47,736.30
(J)	\$16,146.50
(E)	\$43,469.10
(F)	\$24,161.30
(G)	\$48,669.80
(H)	\$38,185.40

*

上述裁判已於2025年12月1日轉為確定。

澳門(A)貿易有限公司((A) Macau Expresa Comercial Lda)現根

據《刑事訴訟法典》第 431 條第 1 款 d 項規定，現向本院提起再審非常上訴。

*

上訴人澳門(A)貿易有限公司((A) Macau Expresa Comercial Lda)在其上訴理由闡述（見卷宗第 2 頁至第 9 頁）中提出以下理據：

1. 於 2025 年 11 月 19 日，上訴人澳門(A)貿易有限公司被判處以下罪名及刑罰：

i)觸犯 7 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 6)項（針對本案外地員工，結合《聘用外地僱員工》第 20 條）所規定及處罰的輕微違反，針對本地員工(B)所實施的 1 項輕微違反科處 30,000.00 澳門元之罰金；對針對外地員工(C)、(D)、(E)、(F)、(G)及(H)所實施的 6 項輕微違反每項科處 25,000.00 澳門元之罰金；

ii)觸犯 4 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 43 條第 2 款 2)項及第 85 條第 3 款 2)項所規定及處罰的輕微違反，對針對外地員工(F)所實施的 1 項輕微違反科處 5,500.00 澳門元之罰金，對針對外地員工(D)、(E)及(G)所實施的 3 項輕微違反每項科處 6,000.00 澳門元之罰金；

iii)觸犯 8 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款及第 85 條第 3 款 2)項所規定及處罰的輕微違反，對針對外地員工(D)及(H)所實施的 2 項輕微違反每項科處 6,000.00 澳門元之罰金；對針對外地員工(I)、(C)、(J)、

(E)、(F)及(G)所實施的 6 項輕微違反每項科處 5,500.00 澳門元之罰金：

iv)觸犯 8 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條及第 85 條第 3 款 4)項所規定及處罰的輕微違反,對針對外地員工(I)、(C)、(D)、(J)、(E)、(K)所實施的 6 項輕微違反每項科處 5,500.00 澳門元之罰金;對針對外地員工(G)及(H)所實施的 2 項輕微違反每項科處 6,000.00 澳門元之罰金;

v)觸犯 8 項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款 5)項所規定及處罰的輕微違反,對針對外地員工(C)、(D)、(E)、(F)、(G)及(H)所實施的 6 項輕微違反每項科處 5,500.00 澳門元之罰金;對針對外地員工(I)及(J)所實施的 2 項輕微違反每項科處 7,000.00 澳門元之罰金;

vi)對上述 35 項輕微違反進行併罰,判處 190,000.00 澳門元罰金之單一刑罰;

2. 現上訴人不同意上述決定,尤其是 A 項因違反第 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(針對本案外地員工,結合《聘用外地僱員工》第 20 條)及/E 項因違反第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款 5)項所規定及處罰的輕微違反。

3. 根據《刑事訴訟法典》第 431 條的規定:

“1. 如屬下列情況,可對確定判決進行再審:

(d)發現新事實或證據,而單憑該等事實或證據本身,或與有關訴訟程序中曾被審查之其他事實或證據相結合後,使人非常懷疑判罪是否公正。

3. 以第一款 d 項為依據提出再審時,如僅為改正已科處制裁之具體份量者,則不得進行再審。”

4. 本再審請求為根據上述法律第一款 D 項而提出,即是基於「新事實」及「新證據」。

5. 卷宗第 368 頁為勞工事務局告示強制執行上訴人罰款金額,該信函日期為 2025 年 6 月 30 日。

6. 卷宗第 388 頁為未獲通知證明書(certidão de citação negativa),當中顯示澳門法院職員前往上訴人的住所——澳門田畔街**號**大廈地下*座,然而無法尋獲上訴人或其代表人員。

7. 事實上,上訴人的唯一行政管理機關成員(L)在 2024 年 5 月 30 日至 2025 年 11 月 29 日一直在內地服刑,亦即本案判決轉為確定後,上訴人的行政管理機關成員(L)方出獄及返回澳門,卷宗第 419 頁亦顯示(L)自 2025 年 5 月 30 日出境後便沒有再回澳。(見文件一)

8. 除此之外,上訴人的住所亦於 2024 年 7 月 24 日,在上訴人的朋友(M)幫助下辦理退租,上訴人的唯一行政管理機關成員(L)僅在出獄回澳後才取得退租文件。(見文件二)

9. 亦即,上訴人沒有被傳喚,直至上訴人的行管出獄回澳,其此前並不知悉在澳門法院有一針對上訴人的勞動訴訟案件。

10. 事實上, 由於(L)為上訴人的唯一行政管理機關成員, 只有他才可從上訴人中的銀行帳戶取錢以支付僱員的薪金。

11. 故此, 無法支付報酬及在勞動關係中止 9 日內支付報酬, 並非上訴人故意為之。

12. 事實上, 上訴人的行政管理機關成員在回澳後第一件事便是聯絡其僱員以解決薪金支付的問題。當中, 本地僱員(B)、外地僱員(F)、外地僱員(D)及外地僱員(E)已獲上訴人支付分別澳門幣\$57, 000. 00、澳門幣\$19, 800. 00、澳門幣\$34, 200. 00 及澳門幣\$38, 000. 00, 亦明確表示沒有任何議異、不對上訴人作任何追究行為。(見文件三)

13. 上訴人嘗試與其餘僱員聯絡, 最後則不願接受上訴人向其支付薪金。(見文件四)

14. 由此可見上訴人並非因己意而拒絕向僱員支付薪金。

15. 根據澳門《勞動關係法》第 79 條, 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。

16. 根據《刑法典》第 123 條第 2 款, 過失必須受處罰。

17. 本案中, 根據上訴人所羅列的新證據, 就不支付報酬的指責, 上訴人既沒有故意, 亦沒有過失。

18. 故此, 請求開釋上訴人 7 項因違反第 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(針對本案外地員工, 結合《聘用外地僱員工》第 20 條)及 8 項因違反第 21/2009 號法律《聘用

外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款 5) 項所規定及處罰的輕微違反。

19. 綜上, 請求根據按照上述理據並根據《刑事訴訟法》第 439 條的規定, 批准對有關判決進行再審。

*

駐初級法院刑事法庭的檢察院代表作出答覆, 認為上訴人提出的上訴理由不成立 (詳見卷宗第 35 頁至第 37 頁)。

檢察院在答覆狀中提出下列理據 (結論部分):

1. 上訴人因觸犯《勞動關係法》規定的 35 項輕微違反行為, 被科處 190,000.00 澳門元罰金之單一刑罰, 被判處須支付予 9 名受害員工合共 316,141.60 澳門元賠償, 以及自判決作出至完全付清為止之法定利息。

2. 在本上訴中, 上訴人指因其唯一行政管理機關成員服刑無法使用上訴人的帳戶, 致使其無法向九名受害員工支付報酬, 主張不存在上訴人的故意或過失, 因此, 請求開釋被判處觸犯的輕微違反的違法行為, 並為著有關目的, 請求根據《刑事訴訟法典》第 431 條第 1 款 d 項及第 435 條之規定聽取兩名新增證人的證言。

3. 根據《刑事訴訟法典》第 431 條第 1 款 d 項之規定, 僅當原審法院於審判聽證時沒有知悉及審查的新事實或證據, 且該重要事實或證據可影響判決之公正性, 方可提出再審之非常上訴。

4. 本案中, 原審法院從檢察院於卷宗第 415 頁的批示及在審判聽證時已知悉上訴人的行政管理機關成員(L)於中國內地被刑事拘留。上訴

人主張原審法院在審判聽證時不知悉及沒有考慮該事實非屬實，有關事實不屬未經審查的新事實。

5. 須強調的是，上訴人的唯一行政管理機關成員(L)明知其在中國內地服刑，無法透過銀行帳戶支付報酬，其卻繼續要求受害員工為上訴人提供工作，此舉更突顯上訴人故意不向受害員工支付報酬。即使聽取兩名證人的證言，亦無法改變此事實認定。

6. 再者，根據執行之訴的附案，澳門(A)貿易有限公司的銀行帳戶款項不足以支付本案員工的報酬。因此，上訴人聲稱因行政管理機關成員服刑而無法支付報酬之主張明顯不成立。

綜上所述，上訴人提出的再審之非常上訴不符合《刑事訴訟法典》第 431 條第 1 款 d 項的規定，原審法院無須根據《刑事訴訟法典》第 435 條規定採取證據之調查，並請求尊敬的中級法院法官 閣下駁回上訴。

*

原審法院法官依照《刑事訴訟法典》第 435 條及 436 條之規定進行了調查並作出報告，認為上訴人聲請再審的理由不成立。（卷宗第 56 頁至 59 頁背頁）

*

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：檢察院藉此建議裁定上訴人的再審申請不成立。意見書之原文詳見卷宗第 449 頁至第 451 頁，為著適當的法律效力，在此視為全文轉錄。

*

本院接受了上訴人提起的上訴，組成合議庭，對上訴進行審理，本合議庭兩名助審法官亦相繼檢閱了卷宗，並作出評議及表決。

二、事實方面

（一）原審法院經庭審後認定的事實

獲證明屬實的事實：

1. 本地員工(B)，於 2022 年 5 月 15 日至 2024 年 10 月 5 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師，工資為月薪 18,000.00 澳門元。
2. 外地員工(I)，於 2023 年 5 月 20 日至 2024 年 10 月 5 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師，工資為月薪 8,000.00 澳門元。
3. 外地員工(C)，於 2024 年 4 月 13 日至 2024 年 10 月 5 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為餐飲服務員，工資為月薪 7,072.00 澳門元。
4. 外地員工(D)，於 2022 年 10 月 13 日至 2024 年 10 月 5 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師，工資為月薪 8,000.00 澳門元。
5. 外地員工(J)，於 2022 年 10 月 28 日至 2024 年 10 月 5 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為餐飲服務員，工資為月薪 7,072.00 澳門元。
6. 外地員工(E)，於 2022 年 6 月 2 日至 2024 年 10 月 5 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為廚師，工資為月薪 8,000.00 澳門元。
7. 外地員工(F)，於 2024 年 7 月 3 日至 2024 年 10 月 5 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為雜工，工資為月薪 7,072.00 澳門元。
8. 外地員工(G)，於 2021 年 3 月 4 日至 2024 年 10 月 5 日期間受僱於

涉嫌違反者，職位為廚師，工資為月薪 8,000.00 澳門元。

9. 外地員工(H)，於 2019 年 4 月 2 日至 2024 年 10 月 5 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為餐飲服務員，工資為月薪 7,072.00 澳門元。
10. 上述 9 名員工的工作地點為 XX 冰室，而該店已於 2024 年 10 月 5 日結業。
11. 上述 9 名員工按照涉嫌違反者安排提供工作後，涉嫌違反者沒有向其等支付 2024 年 7 月 1 日至 10 月 5 日期間的全部或部分工資，而至今仍未完全作出支付（每名員工未獲支付的工資具體金額見計算表）。
12. 員工(D)、(E)、(F)及(G)沒有簽訂自願提供週假工作的協議。
13. 員工(D)、(E)、(F)及(G)於週假提供工作後（每名員工具體提供工作的週假見計算表），涉嫌違反者沒有給予任何補償，而至今仍未作出支付。
14. 員工(I)、(C)、(D)、(J)、(E)、(F)、(G)及(H)於強制性假日提供工作後（每名員工曾提供工作的具體強制性假日見計算表），涉嫌違反者只給予員工(I)、(C)及(J)1 天補假作為補償，員工(D)、(E)、(F)、(G)及(H)則沒有任何補假或補償，涉嫌違反者至今仍未支付補償。
15. 員工(H)於在職期間僅曾享受 10 日年假。
16. 員工(I)、(C)、(D)、(J)、(E)、(F)及(G)於在職期間均沒有享受年假。
17. 上述 8 名員工(I)、(C)、(D)、(J)、(E)、(F)、(G)及(H)離職時，

涉嫌違反者沒有向其等支付尚未享受的年假補償，而且至今仍未作出支付。

18. 涉嫌違反者所經營的「XX 冰室」於 2024 年 10 月 5 日結業，並通知上述 8 名員工(I)、(C)、(D)、(J)、(E)、(F)、(G)及(H)自 2024 年 10 月 6 日不用上班，至今亦沒有對上述 8 名員工作出任何工作安排。
19. 涉嫌違反者在自願、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。

未獲證明的事實：

與上述已證事實不符或沒有列於上方的載於控訴筆錄中的其他事實。

*

(二) 上訴所提交的以及卷宗中原有資料顯示的對審理本上訴具重要性的事實：

I. 上訴人的唯一行政管理機關成員(L)在 2024 年 5 月 30 日至 2025 年 11 月 29 日一直在內地服刑。(見卷宗第 10 頁、246-247 頁)

II. 2024 年 7 月 1 日，(L)以上訴人公司唯一行政機關管理成員身份簽署了一份授權書，授權(N)代為行使上訴人公司行政管理成員的職責，辦理公司所有事務(包括旗下：XX 冰室的事務、銀行、收款、簽名、租約、勞工事務)等。該授權書未經公證認證。(見卷宗第 256 頁)

III. 2024 年 7 月 24 日，受(L)委託，(M)代為簽署了終止了澳門噶地利亞街**號/澳門田畔街**號**大廈地下*座之租約。該地址為上

訴人的商業登記註冊的住所。（見卷宗第 11 頁及原審法院的報告）

IV. 2024 年 10 月 8 日，9 名員工到勞工事務局作出投訴，稱上訴人公司的位於澳門連勝馬路*號**地下*座的 XX 冰室於 2024 年 10 月 5 結業，仍未支付 2024 年 7 月 1 日之後的工資及其他應付僱員的款項。

V. 2024 年 10 月 9 日，為著調查投訴及遞交文件，勞工事務局巡查了上訴人澳門(A)貿易有限公司之商業住所及 XX 冰室（見卷宗第 242 頁至 243 頁），兩址均處於關閉狀態。

VI. 2024 年 10 月 16 日，(N)向勞工事務局作出聲明，表示(L)在內地於 2024 年 5 月 31 日被刑拘、2024 年 7 月 5 日被逮捕，只可以由內地律師見面，或透過書信方式聯繫；(N)雖有上述授權書，但該授權書是(L)姐姐手機發送來的照片，因該授權書沒有公證且非正本，其無法處理銀行資金。（見卷宗第 249 頁）

VII. 2024 年 11 月 2 日，(L)手書致信 XX 冰室各位同事，希望大家抽時間到勞工局先撤銷投訴。（見卷宗第 377 頁）

VIII. 2024 年 12 月 10 日，勞工事務局登報告示通知了上訴人公司的合法代表人出席並就相關案件作聲明。（見卷宗第 260 頁至 264 頁）

IX. 2025 年 5 月 21 日，勞工事務局提起了本勞動違反程序。（見第 63 頁勞資糾紛筆錄）

X. 2025 年 7 月 8 日，勞工事務局登報告示通知針對上訴人公司進行強制執行相關罰金及僱員欠款。（見卷宗第 432 頁至 433 頁）

XI. 原審法院為上訴人澳門(A)貿易有限公司委任了公設辯護人。

三、法律方面

本上訴涉及之問題為：再審之要件。

*

上訴人澳門(A)貿易有限公司根據《刑事訴訟法典》第 431 條第 1 款 d) 項規定提起聲請再審之上訴。

上訴人澳門(A)貿易有限公司指稱，其非故意不支付相關僱員的報酬，這是由於上訴人唯一的行政管理機關成員(L)在 2024 年 5 月 30 日至 2025 年 11 月 29 日一直在內地服刑，且只有他才可動用上訴人銀行帳戶，故無法在勞動關係中止 9 日內支付相關僱員的報酬；上訴人沒有被傳喚，直至上訴人的行管人員出獄回澳，其此前並不知悉在澳門法院有一針對上訴人的勞動訴訟案件；而其行管人員出獄回澳後立即聯絡相關僱員支付所欠款項。上訴人認為上述為「新事實」及「新證據」，且基於該等事實和證據，可得出上訴人就不支付報酬的指責既無故意亦無過失，因此應開釋其被處罰的輕微違反。為此，上訴人請求批准進行再審。

*

《刑事訴訟法典》第 431 條（再審之依據及可受理性）第 1 款 d) 項規定：

一、如屬下列情況，可對確定判決進行再審：

.....

d) 發現新事實或證據，而單憑該等事實或證據本身，或與有關訴訟程序中曾被審查之其他事實或證據相結合後，使人非常懷疑判罪是否公正。

.....

《刑事訴訟法典》第 431 條規定了再審之依據及可受理性。根據該法條第 1 款 d) 項規定，必須同時滿足兩個要求：1) 發現新事實或證據；2) 單憑該等事實或證據本身，或與有關訴訟程序中曾被審查之其他事實或證據相結合後，使人非常懷疑判罪是否公正。

*

1. 新事實或新證據

發現新事實或證據，顯然是在判決確定之後發現或知悉的事實或證據，且在判決確定之前未被知悉。

根據本案的事實和卷宗資料，上訴人澳門(A)貿易有限公司僅有唯一一名行政管理機關成員(L)，其於在 2024 年 5 月 30 日至 2025 年 11 月 29 日一直在內地服刑。期間，(L)於 2024 年 7 月 1 日授權(N)代為經營 XX 冰室直至 2024 年 10 月 5 日。2024 年 7 月 24 日，受(L)委託，(M)代為簽署了終止了澳門**街*號/澳門**街*號**大廈地下*座之租約，上訴人的商業住所關閉，本案的通知均無法送達。2024 年 11 月 2 日，(L)手書致信 XX 冰室各位同事，希望大家抽時間到勞工局先撤銷投訴。(N)已將(L)服刑的情況告知勞工事務局。由此可見，上訴人的唯一行政管理機關成員(L)早已知悉僱員已經對上訴人作出投訴，儘管其在內地服刑，但仍然對上訴人的事務進行管理，然而，(L)在卻選擇不

進一步努力克服困難，透過有效授權或其他措施令上訴人澳門(A)貿易有限公司維持正常經營，這是上訴人自身經營管理的問題。

從卷宗中所載的證據顯示，原審法院是知悉上訴人唯一的行政管理機關成員在內地服刑的情況。要知道，上訴人與其行政管理成員不是同一個法律主體，本案的當事人是澳門(A)貿易有限公司，而非其行政管理機關成員個人。在上訴人澳門(A)貿易有限公司這一法人處於關閉狀態的而無人收取通知情況下，以告示作出通知、為其任命公設代理人以維護其訴訟權利，未見對法律規定有任何的違反和遺漏。

上訴人所主張的“原審法院在審判聽證時不知悉且未審酌其行政管理機關成員已在內地入獄”、“上訴人沒有被傳喚，直至上訴人的行管出獄回澳，其此前並不知悉在澳門法院有一針對上訴人的勞動訴訟案件”主張，明顯沒有道理。

據此，上訴人所指的有關「新事實」或「新證據」在原審期間已進入訴訟程序並經法院審查，不屬於嗣後發現知悉的。故此，該等事由顯然不構成法律所定義的「新事實或新證據」。

*

2. 使人非常懷疑判罪是否公正

第 431 條第 1 款 d 項要求單憑該等新事實或新證據本身，或與有關訴訟程序中曾被審查之其他事實或證據相結合後，使人非常懷疑判罪是否公正。它應該是可資推翻一項司法秩序中已轉為確定並穩固的裁判的新事實或證據。

駐本院的助理檢察長 閣下在其意見書中指出：

必須強調的是，輕微違反之處罰原則與一般刑事犯罪有所不同（一般犯罪以處罰故意為原則，過失之處罰須以法律明文規定為限）。在勞動輕微違反行為中，法律並不以僱主具備主觀故意為定罪之前提；只要行為人之行為客觀上符合違法事實，且主觀上具備過失，即具備可處罰性（參閱《刑法典》第 123 條）。

本案上訴人澳門(A)貿易有限公司為法人（有限公司）。其唯一的行政管理機關成員被拘禁，導致法人無法動用銀行資金，此等情事完全屬於企業內部之法律責任。即便企業因缺乏負責人簽署而陷入運作困境，在法律上亦僅屬「企業之經營風險」，絕非免除勞動法義務之正當理由。作為一商業實體（特別是有限公司），公司理應建立健全的行政與財務後備機制。若公司將所有財政權力及簽名權全然捆綁於「唯一」之自然人身上，以致該人一旦遭遇阻礙情事便令企業陷入癱瘓，則在法律及商業管理上，此等機制缺失導致的癱瘓狀態，顯然已構成主觀上的過失。

對法院而言，只要證實受害員工在法定期間內未獲發薪酬或法定補償，客觀之違法行為即告成立。因此，上訴人澳門(A)貿易有限公司所提之所謂新事實和新證據，縱使最終獲得證實，亦全然不足以動搖原判決之定罪邏輯，更無法導向開釋上訴人澳門(A)貿易有限公司之有利裁決。是故，本案完全不符合「使人非常懷疑判罪是否公正」之再審前提。

我們完全同意上述觀點，實為無需更多的闡述，上訴人所提出的「新事實」或「新證據」不存在「使人非常懷疑判罪是否公正」的情形。

**

藉此，上訴人所提出的「新事實」或「新證據」不屬於嗣後知悉或出現的，且該事實和證據也不存在「使人非常懷疑判罪是否公正」的情形。上訴人所提出的上訴理由不成立，駁回其再審之要求。

四、決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人澳門(A)貿易有限公司((A) Macau Expresa Comercial Lda)的上訴理由不成立，駁回其再審之要求。

*

本上訴之訴訟費用由上訴人負擔，其中，司法費定為6個計算單位，辯護人的辯護費定為澳門2,300元。

著令通知。

—*—

澳門，2026年7月16日

周艷平（裁判書製作人）

簡靜霞（第一助審法官）

盧映霞(第二助審法官)