

上訴案第 433/2016 號

上訴人：A 有限公司（A Ltd）

澳門特別行政區中級法院合議庭判決書

一、案情敘述

澳門特別行政區檢察院控告 A 有限公司觸犯：

- 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款之規定，有關的行為構成 2 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 1 款 (6) 項的規定，每項可科處澳門幣 20,000 元至 50,000 元的罰金；
- 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 37 條第 1 款之規定，有關的行為構成 2 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 3 款 (2) 項的規定，每項可科處澳門幣 5,000 元至 10,000 元的罰金；
- 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 43 條第 2 款之規定，有關的行為構成 4 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 3 款 (2) 項的規定，每項可科處澳門幣 5,000 元至 10,000 元的罰金；
- 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條之規定，有關的行為構成 4 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 3 款 (5) 項的規定，每項可科處澳門幣 5,000 元至 10,000 元的罰金。

並請求初級法院以合議庭勞動輕微違反訴訟程序對其進行審理。

初級法院刑事法庭的第 LB1-16-0021-LCT 號勞動輕微違反訴訟案件中，經過庭審，最後作出了以下的判決：

- 判處 A 有限公司觸犯兩項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣叁萬捌仟元 (MOP\$38,000.00) 之罰金，前述罰金不轉換為徒刑；
- 判處 A 有限公司觸犯兩項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款(2)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣柒仟元 (MOP\$7,000.00) 之罰金；
- 判處 A 有限公司觸犯四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 43 條第 2 款及第 85 條第 3 款(2)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣柒仟伍佰元 (MOP\$7,500.00) 之罰金；
- 判處 A 有限公司觸犯四項第 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，每項科處澳門幣柒仟伍佰元 (MOP\$7,500.00) 之罰金；
- 對上述十二項輕微違反進行併罰，判處澳門幣壹拾伍萬元 (MOP\$150,000.00) 之罰金，前述罰金不轉換為徒刑；
- 按上文之判決理由判處 A 有限公司向受害員工 B 及 C 支付貳拾伍萬壹仟貳佰貳拾玖元肆角 (MOP\$251,229.40)，以及自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

上訴人 A 有限公司不服判決，向本院提起上訴，其內容如下：

1. 本上訴分別針對輕微違反之刑事部分及依職權彌補部分作出上訴。
2. 就輕微違反之刑事部分，上訴人認為原審法院在透過審查有關之證據從而得出之既證事實之過程中存有明顯錯誤。

3. 在既證事實中，原審法院認定了上訴人曾分別於 2014 年 5 月 28 日及 2015 年 2 月 4 日透過不以合理理由方式單方通知第 1 及第 2 受害員工即日解除與後兩人的勞動合同，但一直沒有支付預先通知期賠償及解僱賠償；
4. 另外，亦證明到於 2014 年 8 月 4 日，上訴人以相同職位及工資重出新僱用第 1 受害員工及於 2014 年 9 月 28 日以相同職位及工資重新僱用第 2 受害員工。
5. 但在整個庭審過程中，透過所有控方證人之證言均沒有明確指出上訴人與第 1 及第 2 名受害人存在兩段關係之原因是因為解僱或是因有關工程之工作已完結。
6. 透過庭上各證人之證言，我們只能確定上訴人分別於卷宗內所載明之日子上班；但當中有關原審法院認定為上訴人曾解僱兩名受害人的情況，到底是真的解僱或只是因兩名受害人之工程工作已完成而不需上班，原審法院根本沒有作出審查。
7. 而本案中，透過卷宗資料及證人之證言可得知兩名受害人之工作性質為一散工，所收取之工資計算方法以日薪計算，加上在為上訴人工作期間，亦有為其他公司提供工作。
8. 既然如此，兩名受害人若正如聽從上訴人之指示提供工作，理應亦要配合上訴人之日常運作以提供工作，即在上訴人具有工程需要開展工作時才需要受害人提供服務。
9. 而本案中，兩名受害人的確在兩段時間內為上訴人提供工作，所有證據都能證明這一事實，但卻沒有明確證據顯示工作期間之中斷是基於解僱，只能證實上訴人曾要求兩名受害人不用提供工作。
10. 且在其後上訴人以相同職位及工資重新聘用兩名受害人，這樣看來更偏向符合兩名受害人與上訴人之間存在兩段關係是基於工程之完結及工程之再展開；因解僱員工後再次聘請相同員工做相同之工作此一做法實在有違經驗法則。

11. 上訴人認為原審法院是應按確定及經落實的證據作出審判，並由此認定或否定審判所針對的事實及其行為人，而當存有疑問時，應作出有利於嫌疑人的裁判。
12. 因此，原審法院在沒有明確審查有關證據或是說其沒有查明有關事實之情況下而得出判決具有審查證據上的瑕疵，因此，被上訴的判決違反了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項的規定。
13. 另外，上訴人認為原審法院在依職權作出有關賠償決定之部分出現了無效之情況。
14. 原審法院以依職權為由判處上訴人需向兩名員工支付合共澳門幣 251,229.4 元及自本判決作出至完全付清為止之法定利息。
15. 原審法院為一獨任庭，其判處上訴人須向兩名受害人支付之金額已超過第一審法院之法定上訴利益限額。
16. 根據《勞動訴訟法典》第 1 條規定補充適用《刑事訴訟法典》第 12 條第 2 款之規定「二、合議庭尚有管轄權審判獲受理一併進行民事訴訟的刑事訴訟，只要損害賠償請求超逾司法組織法律對此所訂定的金額。」
17. 且根據《司法組織綱要法》第 23 條第 6 款第 2 項規定：「六、在不妨礙依據訴訟法律無須合議庭參與的情況下，合議庭有管轄權審判下列訴訟程序及問題：(二) 受理共同進行民事訴訟的刑事訴訟程序，但以損害賠償請求超過第一審法院法定上訴利益限額為限；」
18. 在刑事案件中，民事請求之案件利益值高於第一審法定上訴利益限額（即澳門幣伍萬元），有關管轄權應屬於合議庭之權限。
19. 根據《勞動訴訟法典》第 106 條規定：「一、審判須由獨任庭進行，但民事請求的金額超過第一審法院的法定上訴利益限

額且任一方當事人聲請由合議庭進行審判者除外。二、要求由合議庭進行審判的聲請，須與訴辯書狀一併提出。」

20. 上訴人認為若然兩名受害人有按照《勞動訴訟法典》第 101 條及續後條文規定提出民事請求，其尚可根據上指條文規定要求合議庭之參與以行使法律上給予自身之權利及保障自身的利益。
21. 但現被上訴案件中，兩名受害人沒有在卷宗內提出任何民事請求，法官卻以依職權為由判處一個高於法定上訴利益限額之決定，變相剝奪了上訴人請求合議庭參與之權利且有違法律賦予獨任庭及合議庭不同權限之原則。
22. 上訴人認為若然在沒有民事請求的情況下，獨任庭法官卻可以依職權作為依據判處任何高於法定上訴利益限額之賠償金額，那麼獨任庭及合議庭之管轄權規定只是形同虛設。
23. 依職權的立法原意只是賦予程序及受害人便利，在符合法律規定的前提下，容許在使用最少司法資源的情況下去彌補受害人之損害，但這並不代表可違反法律的根本原則及綱要性的規定。
24. 上訴人認為原審法院獨任庭即使要依職權判處上訴人向兩名受害員工作出賠償，有關賠償金額只可按照法律賦予獨任庭法官之權限，即只可判處澳門幣伍萬元（MOP50,000.00）以下的賠償金額。
25. 現被上訴判決中，符合了《刑事訴訟法典》第 106 條第 e 項之規定為一無效的情況。

請求，綜上所述，請求尊敬的中級法院法官 閣下裁定：

上訴理由成立，裁定被上訴判決違反了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c) 項的規定存有審查證據方面明顯有錯誤的瑕疵，請求發還原審法院重審及宣告原審法院依職權作出彌補部分符合了《刑事訴訟法典》第 106 條第 e 項之規定為一無效的情況。

檢察院就上訴人 A 有限公司所提出的上訴作出答覆，其內容如下：

1. 上訴人提出原審法院在審查證據時沒有查明上訴人與第 1 及第 2 名受害人存在的兩段工作期間之中斷是基於解釋或只是因兩名受害人之工程工作已完成而不需上班，存在審查證據上明顯出現錯誤，質疑原審法院的判決違反刑事訴訟法典第 400 條第 2 款 c) 項，在審查證據方面明顯有錯誤之瑕疵。
2. 本院未能認同。
3. 刑事訴訟法典第 400 條第 2 款 c) 項所述的，本澳眾多司法判例均認為，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經驗法則，而這種錯誤必須是顯而易見的錯誤。
4. 在本案中，原審法院通過分析卷宗所載文件以及勞工局督察，兩名受害員工及其餘證人證言，證實違反者分別與本案每名工人存在兩段工作關係，事實上，不論卷宗資料又或庭審所得出的證據，均清楚顯示，違例者與兩名工人的工作關係，並不具備具期限勞動合同的需要，而按照勞動法第 7/2008 號法律第 19 條第 4 款之規定，非在上述數款所指的情況下訂立的勞動合同，均被視為不具期限的勞動合同。再者，按照同一法律第 17 條第 2 款之規定，具期限合同必須以書面方式訂立，卷宗資料並不存在任何書面合同，因此，從原審法院的已證事實得出每名工人存在兩段工作關係均不具期限是恰當的，並不存在任何瑕疵。另一方面，根據庭審資料，清楚顯示違例者第一次通過管工“D”通知本案兩名工人不用工

作，而第二次亦是通過管工“D”通知不用工作，但違例者並沒有支付工資、預先通知期賠償及解僱賠償。由此可見，原審法院已查明相關事實，並不存在證據上明顯出現錯誤的瑕疵。

5. 上訴人是在質疑原審法院對事實的認定，以表達他對原審法院所認定的事實的不同意見，上訴人之說法明顯行不通，正正顯視其在挑戰原審法院的自由心證，而根據刑事訴訟法典第 114 條之規定，審判者的心證不受指責。
6. 上訴人又質疑原審法院依職權對本案兩名工人作出有關賠償之決定屬無效，認為判處上訴人須向員工 B 及 C 支付尚欠工資、超時工作補償、週假補償、解僱賠償及預先通知期賠償，分別合共為澳門幣 119,202.20 元及澳門幣 132,027.20 元，合共澳門幣 251,229.40 元，自判決作出至完全清付為止之法定利息的金額超越第一審的法定上訴利益限額，兩根據勞動訴訟法院第 106 條之規定，應由合議庭進行審判，存在有刑事訴訟法典第 106 條 e) 項不可補正之無效。
7. 本院並不認同。
8. 正如上訴人所述，本案兩名工人沒有按照勞動訴訟法典第 102 條之規定，提出民事請求，正正因為兩名工人並無提出有關民事請求，那合議庭有管轄權審判之條文便不適用於本案。
9. 綜上所述，並不存在任何無效之瑕疵。
10. 此理據應被否定。

綜上所述，敬請否決本上訴，維持原判，深信 閣下定能一如既往，作出公正的判決。

駐本院助理檢察長提出法律意見書，其內容如下：

2016 年 4 月 20 日，初級法院判處「A 有限公司」觸犯 2 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)項所規定

及處罰之輕微違反，每項科處澳門幣 38,000 元之罰金，、2 項同一法律第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款(2)項所規定及處罰之輕微違反，每項科處澳門幣 7,000 元之罰金、4 項同一法律第 43 條第 2 款及第 85 條第 3 款(2)項所規定及處罰之輕微違反，每項科處澳門幣 7,500 元之罰金，以及 4 項同一法律第 77 條及第 85 條第 3 款(5)項所規定及處罰之輕微違反，每項科處澳門幣 7,500 元之罰金；12 項輕微違反並罰共判處澳門幣 150,000 元之罰金，同時向受害員工 B 及 C 支付合共澳門幣 251,229.4 元，以及至完全付清為止之法定利息。

「A 有限公司」不服上述判決，而向中級法院提起上訴。

在其上訴理由中，上訴人「A 有限公司」指責被上訴的法庭是在審查證據上出現明顯的瑕疵，違反《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項之規定，而有關賠償部份之決定屬《刑事訴訟法典》第 106 條 e 項所規定之無效。

對於上訴人「A 有限公司」的上訴理由，我們認為應部份成立。

1. 關於《刑事訴訟法典》第 106 條 e 項所規定之無效

在其上訴理由中，上訴人「A 有限公司」指出被上訴法院判處民事賠償金額已超出第一審法院之法定上訴利益限額，本案之審轄權應屬合議庭之權限，故有關賠償部份之決定屬於《刑事訴訟法典》第 106 條 e 項所規定之無效。

《司法組織綱要法》第 29 條--C 項賦予了勞動法庭管轄權：

“第二十九條—C

勞動法庭的管轄權

勞動法庭有管轄權審判適用《勞動訴訟法典》的、由勞動法律關係而生的民事及輕微違反的訴訟、附隨事項及問題，但不影響獲法律賦予的其他管轄權。”

我們十分同意尊敬的檢察官閣下在其上訴理由答覆中所闡述，由於在本具體個案中，被上訴的法庭是根據《勞動訴訟法典》第 100 條

及《刑事訴訟法典》第 74 條之規定，依職權就本案受害員工可獲得之賠償進行審理的（詳見卷宗第 511 頁），並不存在損害賠償的請求，也就沒有因案件利益值需考慮法院管轄權的問題。

因此，本案屬於《司法組織綱要法》第 29 條－C 所規定的屬於勞動法庭的管轄權，無需合議庭的參與，被上訴的判決並無違反管轄權規定而出現《刑事訴訟法典》第 106 條 e 項所規定之無效。

故應裁定上訴人「A 有限公司」此部份上訴理由不成立，應予駁回。

2. 關於《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項之違反

在其上訴理由中，上訴人「A 有限公司」認為其跟兩名受害員工 C 及 B 之間僅存在一段勞動關係，工作期間的中斷只是基於工程的完成，案中亦只能證實上訴人「A 有限公司」要求兩名受害員工 C 及 B 在 2014 年 5 月 28 日至 2014 年 9 月 28 日之期間內不用提供工作，而非解僱此兩名員工；因此，指責被上訴的法庭是在審查證據上出現明顯錯誤的瑕疵，違反《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項之規定。

根據第 7/2008 號法律（《勞動關係法》第 19 條規定：

“第二節

具期限勞動合同

第一分節

一般規定

第十九條

可接納的情況

一、在不妨礙就業政策特別法例訂定的情況下，僅在為了滿足全企業的臨時需要，尤其屬季節性、過渡性或特殊性的臨時需要，且僅以滿足有關需要所需期間為限的情況下，方可訂立具期限合同。

二、視為企業臨時需要的情況尤其包括：

(一)開展期限不定的新工作；

(二)發展非僱主日常業務的計劃，包括創作、調查、領導及監察的相關工作；

(三)以承攬制度或以直接管理的方式執行、領導和監察建築工程、公共工程、工業裝配及修理工作，包括有關計劃及其他管制和跟進的補充活動，以及其他性質及時間相近的工作；

(四)提供季節性工作；

(五)因企業業務的特別增長而執行的不可預計的工作；

(六)替代缺勤的僱員。

三、不容許以訂立具不確定期限的勞動合同來提供季節性工作。

四、非在上述數款所指的情況下訂立的勞動合同，均被視為不具期限的勞動合同。”

可見，立法者將不具期限的勞動合同視為常態，具期限合同則屬勞動合同的例外的情況，因為不可否認，尤其在民事賠償的層面上，相對於後者來說，前者對勞動者來說更具保障性。

在本具體個案中，上訴人「A 有限公司」跟受害員工 C 之間的勞動關係建立自 2014 年 2 月 15 日，而跟受害員工 B 之間的勞動關係建立自 2014 年 2 月 13 日。

無人就上訴人「A 有限公司」跟受害員工 C 及 B 之間存在著勞動關係提出過質疑，而彼此的勞動關係所涉及的是泥水行業。

我們認為，如果一如勞工事務局的意見，將涉及這一類諸如泥水、裝修行業的勞動合同視為不具期限的勞動合同，那麼，在合同生效期間，僱主就擁有領導、指揮員工隨時上下班、隨時工作與隨時不用工作的權力，而且這種領導權在合法的範圍內也是無限制的、絕對的，員工必須服從的，直到有關勞動合同關係結束為止。

從另一個角度看，一般經驗告訴我們，諸如泥水、裝修這一類工種是具有階段性提供服務的特質的，亦正正因為不可能在整個工程都

需要這種勞動力的提供，這種行業一般都以日薪計算報酬，這種日薪報酬亦往往比月薪所獲得的日報酬要高；事實上，在客觀現實中，從事這種行業的人員全部都十分清楚知道，“做做停停”是這種行業的常規；可以肯定，員工跟僱主在建立這種勞動關係時是已經預見不是每一天都有工開的情況的。

因此，上訴人「A 有限公司」在 2014 年 5 月 28 日之前要求受害員工 C 及 B 於翌日不用上班，在我們看來，如果要堅持有關勞動合同是不具期限的勞動合同的話，就必須承認作為僱主的上訴人「A 有限公司」擁有領導、指揮員工隨時上下班、隨時工作與隨時不用工作的權力。

值得注意的是，受害員工 C 及 B 在接到僱主--上訴人「A 有限公司」的停工通知時，並無表示任何異議，而是表現出服從的態度。

我們亦看見，在 4 個月之後（2014 年 9 月 28 日），作為僱主的上訴人「A 有限公司」再次行使其員工 C 及 B 的領導權力，指令後者出席工作；而這個時候，作為員工的 C 及 B 亦無表示任何異議，再一次地表現出服從的態度。

因此，我們認為，在本具體個案中，上訴人「A 有限公司」跟受害員工 C 及 B 在 2014 年 5 月 28 日至 2014 年 9 月 28 日期間，就不用上班和再次上班的過程所作出的領導、指示、服從行為及表現，尤其無重新議定工作條件、薪酬等重要合同條款（無論是口頭抑或書面的），可以確認，彼此之間一直將對方視為具有長期關係的僱主與僱員的關係，無須重新議定合同條件，彼此之間存在的是一種不具期限的勞動合同關係，而這個關係並無因工種的特殊性質所引致的“無工開”狀況，而導致彼等之間已經存在的合同關係中斷或終止過。

眾所周知，就《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所指的瑕疵已有過很多的精辟解讀，包括中級法院於 2015 年 11 月 26 日在第 748/2014 號上訴案件、於 2015 年 7 月 28 日在第 669/2015 號上訴案件等所作出的裁判：

“

七、按照《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。據此，法庭在對構成訴訟標的之具爭議事實，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。

八、《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，是指法庭在認定事實方面出現錯誤，亦即被法庭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，或法庭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，又或者法庭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經驗法則，而這種錯誤必須是顯而易見的錯誤。.....”

在本案中，我們實在不能忽視本案所涉及的勞動行業所具備的特殊性，我們認為，上訴人「A 有限公司」跟受害員工 C 及 B 之間一直只存在一段不具期限的勞動合同關係，而不是兩段不具期限的勞動合同關係。

事實上，在本具體個案中，如果硬要將上訴人「A 有限公司」跟受害員工 C 及 B 之間分別從 2014 年 2 月 15 日及 2014 年 2 月 13 日建立的不具期限的勞動合同關係，說成在 2014 年 5 月 28 日就結束；然後在 4 個月之後又開始另一段新的不具期限的勞動合同關係，才維持幾個月又結束，這種計算方法還能算是不具期限的勞動合同嗎？！在實務上亦無疑是不切實際，因為實在不能想像，在每一次日薪制員工暫時不用上班的時候都必須做一次提前通知、計算假期等解除合同的手續！

因此，在充分尊重的前提下，我們認為被上訴的法庭的確在審查證據上出現違反一般經驗法則，從而在邏輯上得出一個不可被接受的結論，錯誤認定上訴人「A 有限公司」跟受害員工 C 及 B 之間存在著

兩段不具期限的勞動合同關係的事實，而這種錯誤是顯而易見的，確實沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所規定的“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵。

綜上所述，應裁定上訴人「A 有限公司」此部份上訴理由成立。

綜上所述，應裁定「A 有限公司」之上訴理由部份成立，並按照《刑事訴訟法典》第 418 條之規定，將卷宗送返初級法院，以便組成合議庭重新進行審判。

本院接受上訴人提起的上訴後，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

本院依法由合議庭對本案進行公開審理，經查明：

- 第 1 受害員工 B，持編號為 XXXXXX2(9)之澳門永久性居民身份證，居住於澳門 XX 街 XX 新村 XX 樓 XX，電話：XXXXX398，008613XXXXXX421，分別於 2014 年 2 月 15 日至 2014 年 5 月 28 日，以及 2014 年 8 月 4 日至 2015 年 2 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為泥水建築工人，最後工資為日薪澳門幣 900 元；
- 第 2 受害員工 C，持編號為 XXXXXX7(8)之澳門永久性居民身份證，居住於澳門路環 XX 大馬路 XX 樓第 XX 座 XX 樓 XX，電話：XXXXX612，分別於 2014 年 2 月 13 日至 2014 年 5 月 28 日，以及 2014 年 9 月 28 日至 2015 年 2 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為泥水建築工人，最後工資為日薪澳門幣 900 元；
- 上述 2 名員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
- 上述 2 名員工分別於 2015 年 2 月 12 日及 4 月 17 日向勞工局作出投訴；

- 第 1 受害員工於 2014 年 12 月、2015 年 1 月及 2 月期間分別提供了 28 日、30 日及 4 日的工作，但嫌疑人一直沒有就前述工作支付工資，合共澳門幣 55,800 元；
- 第 3 受害員工於 2014 年 12 月、2015 年 1 月及 2 月期間分別提供了 29 日、30 日及 4 日的工作，但嫌疑人一直沒有就前述工作支付工資，合共澳門幣 56,700 元；
- 第 1 受害員工於 2014 年 12 月及 2015 年 1 月提供了 27 及 22 小時的超時工作，但嫌疑人卻沒有支付第 1 受害員工上述期間的超時工作補償；
- 第 2 受害員工於 2014 年 12 月及 2015 年 1 月提供了 27 及 18 小時的超時工作，但嫌疑人卻沒有支付第 2 受害員工上述期間的超時工作補償；
- 嫌疑人與第 1 及第 2 受害員工並沒有簽署任何自願提供超時工作的協議書；
- 第 1 受害員工於 2014 年 2 月份有 1 天週假、2014 年 10 月份有 4 天週假、2014 年 12 月份有 2 天週假、2015 年 1 月份有 4 天週假及 2015 年 2 月份有 1 天週假提供工作，但沒有獲嫌疑人給予任何補假及補償；
- 第 2 受害員工於 2014 年 2 月份有 2 天週假、2014 年 3 月份有 1 天週假、2014 年 4 月份有 5 天週假、2014 年 10 月份有 4 天週假、2014 年 12 月份有 2 天週假及 2015 年 1 月份有 5 天週假提供工作，但沒有獲嫌疑人給予任何補假及補償；
- 嫌疑人與第 1 及第 2 受害員工並沒有簽署任何自願於週假提供工作的協議書；
- 嫌疑人曾分別於 2014 年 5 月 28 日及 2015 年 2 月 4 日透過不以合理理由方式單方通知第 1 及第 2 受害員工即日解除與後兩人的勞動合同，但一直沒有支付預先通知期賠償及解僱賠償；

- 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，還證明以下事實：

- 於 2014 年 8 月 4 日，嫌疑人以相同職位及工資重新僱用第 1 受害員工；
- 於 2014 年 9 月 28 日，嫌疑人以相同職位及工資重新僱用第 2 受害員工。

未獲證明的事實：

- 控訴書中與上述已證事實不符的其他事實。

三、法律部份

上訴人在其上訴理由中，指責被上訴的法庭陷入了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所規定的在審查證據上存在明顯錯誤的瑕疵，因為其跟兩名受害員工 C 及 B 之間僅存在一段勞動關係，工作期間的中斷只是基於工程的完成，案中亦只能證實上訴人「A 有限公司」要求兩名受害員工 C 及 B 在 2014 年 5 月 28 日至 2014 年 9 月 28 日之期間內不用提供工作，而非解僱此兩名員工，而有關賠償部份的決定，因被上訴法院判處民事賠償金額已超出第一審法院的法定上訴利益限額，本案的審轄權應屬合議庭的權限，屬《刑事訴訟法典》第 106 條 e 項所規定的無效。

我們看看。

1、關於《刑事訴訟法典》第 106 條 e 項所規定的無效

我們知道，《刑事訴訟法典》第 106 條 e 項所規定的無效，是涉及違反與法院管轄權有關的規則的不可補正的無效。

雖然，《司法組織綱要法》第 29 條 -C 項賦予了勞動法庭的普通

管轄權：“*勞動法庭有管轄權審判適用《勞動訴訟法典》的、由勞動法律關係而生的民事及輕微違反的訴訟、附隨事項及問題，但不影響獲法律賦予的其他管轄權*”，但是，這個單純依照這個規定也解決不了這個上訴問題，因為，在本案中，被上訴的法庭是根據《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條的規定，在沒有獨立的損害賠償的請求的前提下，依職權就本案受害員工可獲得的賠償進行審理的。

《勞動訴訟法典》第 100 條第 1 款規定了法院依職權裁定給予彌補的情況：“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與一金額，以彌補所造成的損害，即使所作的判決為無罪判決亦然。”

而問題在於，原審法院，作為一個獨任庭，是否可以決定一個超過第一審法院的上訴利益值的賠償金額。

也就是說，是否存在需要合議庭參與的情況出現。

我們繼續。

《勞動訴訟法典》在其第二章規定了關於輕微違反訴訟程序中的民事訴訟的程序。

第 101 條（民事請求）第一款規定：“如無獨立提出有關民事訴訟，則可在輕微違反訴訟程序中就不被履行即構成違法行為的義務提出請求。”

如果請求仍然沒有在輕微違反訴訟程序中被提出，也就沒有後續及條條文的程序的適用，包括第 106 條所規定的合議庭的參與的情況：

“第 106 條 合議庭的參與

一、審判須由獨任庭進行，但民事請求的金額超過第一審法院的法定上訴利益限額且任一方當事人聲請由合議庭進行審判者除外。

二、要求由合議庭進行審判的聲請，須與訴辯書狀一併提出。”

從這一條文我們可以看到，即使在獨任庭主持的民事訴訟程序，

仍然可以決定賠償金額超過第一審法院的法定上訴利益限額的請求，只要沒有任何一方申請合議庭的參與。

上訴人確實沒有在訴訟中申請合議庭的介入程序，但是，上訴人沒有提出申請的條件，因為沒有獨立的民事請求或者在輕微違反程序中提出的賠償請求出現。

但是，上訴人為什麼會只能在上訴階段提出這個問題，肯定是在之前的任何環節讓上訴人錯過了提出這個問題的機會。

我們在回到原審法院所依據作出依職權確定賠償金額的決定的規定，即《勞動訴訟法典》第 100 條。

適用這條文的規定仍然需要比照適用《刑事訴訟法典》74 條第一款各項所規定的要件：

“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。”

以及其第二款的規定：“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。”

這幾項的規定，經常被這一類的依職權確定賠償金額的決定所忽略，尤其是辯論原則。

很明顯，在這裏，法院在決定這個賠償金額之前，肯定會提出一個超過第一審法院的上訴利益值的金額的情況，並且在遵循辯論原則的情況下，任何一方應該有申請合議庭介入參與“調查證據”的審理程序。

那麼，關鍵的問題在於原審法院沒有遵循《刑事訴訟法典》74條第一款所規定的要件以及沒有讓上訴人機會申請合議庭的介入，並沒有被包括在《刑事訴訟法典》第106條的任何無效之中以及任何其他法律規定的無效而沒有可視為得到補正的情況出現，而現在上訴人在上訴階段提出這個問題，也並沒有令上訴法院可以對此問題作出審理成為合法。

因此，上訴人此部份上訴理由不成立。

2、在審查證據上出現明顯錯誤的瑕疵

上訴人提出原審法院在審查證據時沒有查明上訴人與第1及第2名受害人存在的兩段工作期間的中斷是基於解僱或只是因兩名受害人之工程工作已完成而不需上班，存在審查證據上明顯出現錯誤。

眾所周知，就《刑事訴訟法典》第400條第2款c項所指的瑕疵，我們一直認為，《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，是指法庭在認定事實方面出現錯誤，亦即被法庭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，或法庭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，又或者法庭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經驗法則，而這種錯誤必須是顯而易見的錯誤。¹

按照《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。據此，法庭在對構成訴訟標的的具爭議事實，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。如果法院依照法律所賦予的形成心證的自由所作出的事實認定，在沒有確認明顯的錯誤的情況下，是不能予以質疑的。

¹ 參見中級法院於2015年11月26日在第748/2014號上訴案件、於2015年7月28日在第669/2015號上訴案件等所作出的裁判。

本案的爭議之點在於法院所認定的這個事實：“嫌疑人曾分別於2014年5月28日及2015年2月4日透過不以合理理由方式單方通知第1及第2受害員工即日解除與後兩人的勞動合同，但一直沒有支付預先通知期賠償及解僱賠償”。

上訴人主張，基於受害員工的工作的性質，上訴人只是通知其不用上班，並非解僱，原審法院的解讀有違一般的經驗法則，存在明顯的錯誤。

雖然原審法院令人遺憾地在認定上述的有爭議部分的事實時候，用了法律概念的事實敘述方式：“（不以）合理理由”和“單方解除合同”，但是，原審法院在確定這部分的基本客觀事實的時候仍然具有審理證據以及形成心證的自由。

原審法院通過分析卷宗所載文件以及勞工局督察，兩名受害員工及其餘證人證言，證實違反者分別與本案每名工人存在兩段工作關係，尤其是根據庭審中所清楚顯示違例者第一次通過管工“D”通知本案兩名工人不用工作，而第二次亦是通過管工“D”通知不用工作等的證據，而得出上訴人確實“解僱”了有關員工的結論。至於是否以合理理由以及支付賠償阻礙以及消滅權利的事實，則應該由上訴人承擔舉證責任（《民法典》第335條）。

從卷宗的資料我們可以看到，上訴人在接到勞工局的罰款通知，在知道被控告的輕微違反的事實時候，既沒有提出答辯，也沒有行使這個舉證責任的權能，法院只需證明存在解僱的事實，就可以認定上訴人確實實施了被控告的四項輕微違反。在我們看來，原審法院通過綜合庭審中所審查的證據而形成自由心證，不存在任何的違反證據規則或者一般的經驗法則的明顯錯誤，上訴人的上訴理由就不能成立。

四、決定

綜上所述，中級法院合議庭裁定上訴人「A 有限公司」上訴理由不能成立，維持原判。

本上訴程序的訴訟費用由上訴人支付，以及 6 個計算單位的司法費。

澳門特別行政區，2017 年 7 月 13 日

蔡武彬

José Maria Dias Azedo (司徒民正)

陳廣勝