

案件編號: 696/2022

合議庭裁判書日期: 2023 年 3 月 16 日

主題:

《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項

裁判書內容摘要

《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。

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 696/2022 號

上訴人： A 之持有人 B

上訴所針對的法院： 澳門初級法院勞動法庭

案件在原審法庭的編號： 勞動輕微違反案第 LB1-22-0025-LCT 號

一、 案情敘述

澳門初級法院勞動法庭審理了第 LB1-22-0025-LCT 號勞動輕微違反案，一審裁定 A 之持有人 B 觸犯了五項第 7/2008 號法律（《勞動關係法》）第 62 條第 3 款、第 85 條第 1 款第 6 項和第 87 條所規定處罰的輕微違反，對每項處以澳門幣貳萬貳仟元（MOP\$22,000.00）罰金、十項上指法律第 77 條和第 85 條第 3 款第 5 項所規定處罰的輕微違反，對每項處以澳門幣伍仟伍佰元（MOP\$5,500.00）罰金、十項上指法律第 60 條、第 44 條第 2 款和第 85 條第 3 款第 2 項所聯合規定處罰的輕微違反，對每項處以澳門幣伍仟元（MOP\$5,000.00）罰金、對上述二十五項輕微違反進行併罰，最終處以澳門幣壹拾貳萬元（MOP\$120,000.00）罰金、同時判處其須向受害員工 C、D、E、F、G、H、I、J、K、L、M、N、O、P 和 Q 合共支付澳門幣貳拾叁萬陸

仟伍佰元 (MOP\$236,500.00) 和自該判決日開始計算至完全付清日為止之法定利息(詳見本案卷宗第 373 頁至第 378 頁背面的判決書內容)。

B 不服判決，向本中級法院提起上訴，力指原審判決（尤其是在認定其與 15 名受害人是否存在勞動關係方面）患有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所指的瑕疵，其中特別指出原審庭有關同時聽取案中 12 名員工在庭上作證的決定屬不當情事，如此，請求上訴庭開釋其所有勞動違反，並廢止有關民事賠償的判處決定，或者至少開釋其部份勞動違反，並相應修正賠償金額（詳見卷宗第 394 至第 412 頁的上訴狀內容）。

就上訴，駐原審法庭的檢察官行使了答覆權，認為上訴理由不成立（詳見卷宗第 415 頁至第 421 頁背面的答覆書）。

案件卷宗經上呈後，駐本院的助理檢察長對之作出檢閱，發表了意見書，認為上訴理由不成立，並應維持原判（詳見卷宗第 428 至第 431 頁的意見書）。

之後，裁判書製作人對卷宗進行審查，組成本院合議庭的兩名助審法官亦相繼檢閱了卷宗。

現須對本上訴案作出裁決。

二、 上訴裁判的事實依據說明

上訴庭經審查卷宗內資料，得知今被上訴的原審判決文本載於卷宗第 373 頁至第 378 頁背面內，其涉及事實審結果和法律審的依據之內容則如下：

「.....

二、事實理由

案件經庭審辯論後查明以下已證事實：

- 第 1 受害員工 C (本地僱員)，於 2020 年 8 月 24 日至 2020 年 10 月 9 日期間受僱於嫌疑人，職位為電工，工資為日薪澳門幣 900 元；
- 第 2 受害員工 D (本地僱員)，於 2020 年 9 月 29 日至 2020 年 10 月 14 日期間受僱於嫌疑人，職位為雜工，工資為日薪澳門幣 650 元；
- 第 3 受害員工 E (本地僱員)，於 2020 年 8 月 24 日至 2020 年 10 月 22 日期間受僱於嫌疑人，職位為電工，工資為日薪澳門幣 900 元；
- 第 4 受害員工 F (本地僱員)，於 2020 年 8 月 24 日至 2020 年 10 月 16 日期間受僱於嫌疑人，職位為木工，工資為日薪澳門幣 900 元；
- 第 5 受害員工 G (本地僱員)，於 2020 年 9 月 1 日至 2020 年 10 月 9 日期間受僱於嫌疑人，職位為電工，工資為日薪澳門幣 900 元；
- 第 6 受害員工 H (本地僱員)，於 2020 年 8 月 10 日至 2020 年 10 月 7 日期間受僱於嫌疑人，職位為管工，工資為日薪澳門幣 1,000 元；
- 第 7 受害員工 I (本地僱員)，於 2020 年 9 月 6 日至 2020 年 9 月 11 日期間受僱於嫌疑人，職位為雜工，工資為日薪澳門幣 800 元；
- 第 8 受害員工 J (本地僱員)，於 2020 年 10 月 12 日至 2020 年 10 月 16 日期間受僱於嫌疑人，職位為電工，工資為日薪澳門幣 900 元；
- 第 9 受害員工 K (本地僱員)，於 2020 年 8 月 28 日至 2020 年 11 月 12 日期間受僱於嫌疑人，職位為泥水，工資為日薪澳門幣 900 元；
- 第 10 受害員工 L (本地僱員)，於 2020 年 8 月 18 日至 2020 年 10 月 9 日期間受僱於嫌疑人，職位為雜工，工資為日薪澳門幣 700 元；
- 第 11 受害員工 M (本地僱員)，於 2020 年 9 月 1 日至 2020 年 10 月 9 日期間受僱於嫌疑人，職位為電工，工資為日薪澳門幣 900 元；
- 第 12 受害員工 N (本地僱員)，於 2020 年 10 月 15 日至 2020 年 11 月 15 日

- 期間受僱於嫌疑人，職位為管工，工資為月薪澳門幣 30,000 元；
- 第 13 受害員工 O (本地僱員)，於 2020 年 9 月 29 日至 2020 年 11 月 12 日期間受僱於嫌疑人，職位為雜工，工資為日薪澳門幣 650 元；
 - 第 14 受害員工 P (本地僱員)，於 2020 年 10 月 15 日至 2020 年 11 月 15 日期間受僱於嫌疑人，職位為材料管理，工資為月薪澳門幣 15,000 元；
 - 第 15 受害員工 Q (本地僱員)，於 2020 年 9 月 9 日至 2020 年 9 月 21 日期間受僱於嫌疑人，職位為雜工，工資為日薪澳門幣 800 元；
 - 上述 15 名受害員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
 - 上述 15 名受害員工分別於 2020 年 12 月 9 日及 12 月 15 日向勞工局作出投訴；
 - 上述 15 名受害員工的工作地點為 R 裝修工程，該工程是由 S 有限公司投得，再分判給予 T 建設有限公司 (以下簡稱“T”)，T 分判給予 U 有限公司 (以下簡稱“U”)，U 分判給予嫌疑人，再由嫌疑人分判給予 V 工程有限公司 (以下簡稱“V”)；
 - 第 1 至 11、13 及 15 受害員工由聘用到進入 R 提供工作 (2020 年 8 月至 11 月期間)，一直是在嫌疑人領導及支配下提供工作；
 - 第 12 及 14 受害員工實際於 2020 年 7 月已入職 V，其後被安排到 R 從事裝修工程的工作，並需聽從嫌疑人的指揮；
 - 嫌疑人於 2020 年 10 月 15 日與第 12 及 14 受害員工簽署「聘用單位聲明書」，以確認聘用了上述 2 名受害員工；
 - 第 1、5、9、11 及 13 受害員工在勞動關係存續期間，第 2 至 4、6 至 8、10、12、14 及 15 受害員工在勞動關係終止時，嫌疑人至今仍未向其等支付工資 (其期間及金額載於卷宗第 8 至 22 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；
 - 第 1 至 6、9 至 11 及 13 受害員工被豁免於 2020 年 10 月 1 日提供工作，嫌疑人至今仍未向其等支付強制性假日當天的基本報酬 (其金額載於卷宗第 8

至 13、16 至 18 及 20 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；

- 嫌疑人在自願、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。

*

還證明其他事實：

- 嫌疑人具初中畢業學歷，目前沒有收入，且無人需供養。

*

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。

*

本院透過對卷宗所載的文件、嫌疑人的陳述以及各證人的證言作以下分析而形成心證。

嫌疑人否認曾聘用 15 名受害員工及欠付其等工資（包括強制性假日工資），其表示 15 名受害員工乃其下判 V 工程有限公司聘請，嫌疑人以澳門幣 610 萬元的價格從上判 U 獲判給 R 的工程，而其以澳門幣 550 萬元的價格將整項工程判給予 V，中間只為賺取差價（澳門幣 60 萬元）。至於為何各受害員工以其為僱主作出投訴，嫌疑人解釋因為其在工程後期簽署了文件頂接了 15 名受害員工才導致後者認為其為僱主，而其簽署有關文件的原因是其上判 U 沒有支付工程款，致各工人沒有工資並抗議，而 U 的上判 T 為擺平事件而要求嫌疑人簽署頂接上述員工的文件才直接向各工人支付工資及其工程款，而嫌疑人為使工人取得工資而迫不得已簽了有關文件，但簽署後 T 僅支付了部份工資合共澳門幣 55 萬元予工人，尚有計算表的工資及其工程款沒有支付，故嫌疑人認為若早知如此其便不會簽署上述文件，且亦否認 15 名受害員工為其聘請。經向其出示卷宗第 126 至 134、171 至 178 及 284 至 291 頁文件，嫌疑人僅確認第 126 至 134 頁文件為屬其簽署的上述頂接文件，而不確認第 171 至 178 及 284 至 291 頁文件，對後者其表示其對該

簽署沒有質疑但因對文件日期有質疑（因該日期其已離場而無可能簽署）而不予確認。

勞工事務局督察表示，雖然嫌疑人後來否認聘用及欠薪，但基於其最初曾確認受害員工由其聘請及有欠薪、各受害員工以嫌疑人為僱主投訴嫌疑人、受害員工 P 所提交的工數表且獲嫌疑人確認、由嫌疑人領導及安排各受害員工工作、V 負責人僅確認若干工人（已由嫌疑人頂接）而否認有聘請其他工人、嫌疑人簽署了卷宗第 126 至 134、171 至 178 及 284 至 291 頁的聘請各受害員工的確認文件以及部份受害員工乃嫌疑人透過 C（第 1 受害員工）尋找且有關工資由嫌疑人訂定，從而得出 15 名受害員工由嫌疑人聘請以及存在欠薪及欠付強制性假日工資之事實。

15 名受害員工均確認由嫌疑人所聘用，並確認其等於計算表中之資料（包括在職期間、職位、工資、欠付工資及強制性假日工資金額），當中 C 表示其直接由嫌疑人聘用而非 V 聘用，且 G、E、F 及 J 由其尋找予嫌疑人聘用；P 表示其為 V 負責人 W 的胞姐，V 起初有參與工程，其後（8 月初）因有工人搞事而 T 不給 V 繼續工程，並由嫌疑人接手工程及各工人（10 月再補簽文件），並由該證人計工資，其還確認卷宗第 126 至 134、171 至 178 及 284 至 291 頁文件由嫌疑人簽署；N 表示卷宗第 171 至 178 頁之文件（副本）由其提交，而正本則由 T 提交，這些文件在各工人簽署後由其親身拿給嫌疑人在其面前簽署及蓋印，並表示 V 起初有參與工程，但後來已沒有繼續參與該工程；其餘 12 名受害員工均確認由嫌疑人直接聘請而非先由 V 聘請而其後轉予嫌疑人。

證人 W 表示其公司（“V”）曾與 A（嫌疑人）簽訂判給合同從而獲判 R 之裝修工程，並約於 2020 年 7 月 15 日入場，但入場後約 10 日左右便被上判取消及不承認該判給合同，亦沒有計算判給報酬。其還表示除 N 及 P 外沒有聘請過其餘 13 名受害員工，而 N 及 P 亦因嫌疑人簽署了承諾書而自 2020 年 10 月 15 日起轉予嫌疑人。

證人 X 表示其公司（“T”）為 R 工程的二判，其下判為“U”，而按其所知“U”再下判給 A，但 A 下面則沒有正式下判，也沒有見過 A 與 V 的判給合同，而 A 約於嫌疑人簽訂卷宗第 126 至 134、171 至 178 及 284 至 291 頁文件後一個月退場。

卷宗第 80 至 134、156 至 162、171 至 178、183、185 至 188、199、200、202 至 260 及 284 至 291 頁為包括受害員工在內的工資支出表、出勤記錄、收妥薪金聲明書、施工人員名單、聘用單位聲明書、工作意外申報書及工程分判合同。

卷宗第 167、168 及 265 至 282 頁為收據、聲明書及社保供款記錄。

雖然嫌疑人矢口否認其為各受害員工的僱主，但是，其此一主張可被案中的證據所質疑甚至推翻。首先，本案的所有證據均顯示第 1 至 11、13 及 15 受害員工由嫌疑人而非 V 工程有限公司聘用，尤其是 C 於庭上明確指出其與 G、E、F 及 J 乃直接及經其介紹受僱於嫌疑人，而其餘各受害員工於庭上亦直指嫌疑人為僱主；嫌疑人所確認的文件（卷宗第 126 至 134 頁）顯示嫌疑人確認有關受害員工為其所聘請；對於嫌疑人所否認的聘用單位聲明書（卷宗第 171 至 178 及 284 至 291 頁），證人 N 直指有關文件乃嫌疑人於他面前親身當面簽署，而這些文件亦確認相關受害員工由嫌疑人聘請；各受害員工一直以來所投訴的僱主均為嫌疑人，且勞工事務局督察表示經調查得出各受害員工由嫌疑人領導及安排工作；嫌疑人在調查期間曾聲明確認聘用各受害員工及所欠薪金（卷宗第 53 及 139 頁），儘管其後來推翻有關聲明。其次，雖然嫌疑人表示其將工程下判給 V 並只收取差價以便主張並非其聘用各受害員工，且卷宗第 202 至 260 頁之文件顯示嫌疑人確實有與 V 簽署判給合同，但經聽取 P、N、W 及 X 的證言，其一致顯示出，V 在工程初期約半個月左右確實曾入場，但隨即被上判所不承認及取消其判給合同，且沒有計算工程款並要求將 N、P 及其他非本案受害員工的工人轉為向嫌疑人工作，隨後在有工人發生勞資糾紛後大判要求嫌疑人簽署文件明確承認有關工人為其僱員才向其等墊付工資。由此一經過得出 V 的判給合同在 2020 年 8 月時已被

取消，而各受害員工在 2020 年 8 月起方入職嫌疑人此一事實版本符合邏輯，亦與上述證言內容相符。再次，N 及 P 已在發生上述的事件後轉為為嫌疑人工作，尤其是從卷宗所載的工資支出表及出勤記錄（由 P 制作）得出 P 為嫌疑人記錄出勤及制作工資表等工作，這僅在 P 受僱於嫌疑人的情況下方能合理解釋為何前者需為後者提供此等工作。最後，關於嫌疑人的退場時間，證人 X 表示在嫌疑人簽署案中的收妥薪金聲明書及聘用單位聲明書約一個月後離場，此與各受害員工的最後工作日期吻合，同時卷宗第 168 頁文件僅為嫌疑人之單方聲明從而不能產生有利於嫌疑人的證明力。

基於上述分析，本法庭不採信嫌疑人於庭上的陳述，並在採信其餘證據下按照上述分析認定及證實上述客觀事實及主觀事實。

*

三、法律理由

關於否定基本報酬之輕微違反

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款規定，「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。」

同一法律第 85 條第 1 款第（6）項規定，「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：...（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。」

同一法律第 87 條規定，「第八十五條第一款（六）項規定的罰金可按《刑法典》的規定轉換為監禁。」

案中，根據上述已證事實，嫌疑人在聘用第 1、5、9、11 及 13 受害員工期間沒有在上述法定期間內支付前述 5 名受害員工分別於 2020 年 9 月至 11 月期間之工資，否定上述 5 名受害員工獲得報酬的權利，其行為已觸犯五項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款第（6）項所規定及處罰的

輕微違反。

考慮到有關輕微違反之情節，本院認為，對上述輕微違反每項科處澳門幣 22,000 元之罰金最為合適。

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 87 條規定，上述每項罰金在不自願繳納且未以勞動代替的情況下，將轉為 11 日之徒刑。

*

關於欠付最後月份工資之輕微違反

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條規定，「勞動關係終止之日起計九個工作日內，僱主須全數支付有關僱員應得的款項，尤其是關於報酬、賠償、及其由已取得權利衍生的補償的款項。」

同一法律第 85 條第 3 款第（5）項規定，「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：...（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。」

案中，根據上述已證事實，嫌疑人沒有於勞動關係終止之日起計九個工作日內支付第 2 至 4、6 至 8、10、12、14 及 15 受害員工的最後月份工資，其行為已觸犯十項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第（5）項所規定及處罰的輕微違反。

考慮到有關輕微違反之情節，本院認為，對上述輕微違反科處澳門幣 5,500 元之罰金最為合適。

*

關於欠付強制性假日補償之輕微違反

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 60 條規定，「一、按月計算的基本報酬包括每週休息日、強制性假日、年假及獲支付報酬的因病或意外受傷缺勤的基本報酬，並不得因在該等期間沒有提供工作而作任何扣除。二、按實際工作時間

或實際生產結果計算的基本報酬只包括每週休息日的基本報酬，僱主須額外支付強制性假日、年假及獲支付報酬的因病或意外受傷缺勤的基本報酬。三、同時按上述兩款所指方式確定報酬的僱員，其基本報酬分別按上述兩款的規定計算。」

同一法律第 44 條第 2 款規定，「...二、僱員須被豁免在強制性假日工作，且不喪失基本報酬；...」

同一法律第 85 條第 3 款（2）項規定，「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：...（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；」

案中，根據上述已證事實，第 1 至 6、9 至 11 及 13 受害員工被豁免於 2020 年 10 月 1 日（中華人民共和國國慶日）強制性假日提供工作，但嫌疑人沒有向上述 10 名受害員工支付該強制性假日的基本報酬，故嫌疑人的行為已觸犯十項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 60 條結合第 44 條 2 款及第 85 條第 3 款（2）項所規定及處罰的輕微違反。

考慮到有關輕微違反之情節，本院認為，對上述輕微違反每項科處澳門幣 5,000 元之罰金最為合適。

*

數罪併罰

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 79 條配合《刑法典》第 124 條第 1 款及第 71 條規定，對上述二十五項輕微違反進行併罰，考慮到當中每組的輕微違反所各自保護的法益相同，且考慮到從嫌疑人的行為所顯示的人格，可以得出其各項量刑已對前述事宜作出重覆評價，因此，本院認為判處澳門幣 120,000 元之罰金最為合適，且在不自願繳納且未以勞動代替當中澳門幣 50,000 元之罰金下，將轉為 25 日之徒刑。

*

依職權裁定給予彌補

此外，根據《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條的規定，法院依職權就本案受害員工可獲得之賠償進行審理。

關於嫌疑人欠付 15 名受害員工的工資、最後月份工資及強制性假日補償方面，本院認為，勞工事務局的計算表符合法律及邏輯概念，故應予接納。為著適當效力，有關計算表在此視為完全轉錄。

基於此，嫌疑人須向第 1 受害員工支付賠償澳門幣 20,700 元、第 2 受害員工支付賠償澳門幣 7,800 元、第 3 受害員工支付賠償澳門幣 12,600 元、第 4 受害員工支付賠償澳門幣 9,900 元、第 5 受害員工支付賠償澳門幣 27,000 元、第 6 受害員工支付賠償澳門幣 4,000 元、第 7 受害員工支付賠償澳門幣 4,800 元、第 8 受害員工支付賠償澳門幣 3,600 元、第 9 受害員工支付賠償澳門幣 29,250 元、第 10 受害員工支付賠償澳門幣 5,600 元、第 11 受害員工支付賠償澳門幣 28,800 元、第 12 受害員工支付賠償澳門幣 32,000 元、第 13 受害員工支付賠償澳門幣 24,050 元、第 14 受害員工支付賠償澳門幣 16,000 元及第 15 受害員工支付賠償澳門幣 10,400 元，且須計算自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

.....」。

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內具體主張的、且同時在該狀書的總結部份內有所提及的問題，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)。

首先，就上訴人在上訴狀內特別提出的涉及原審法庭同時聽取多名證人在庭上作證的訴訟行為之不當情事而言，一如檢察院在意見書內所指：

根據《刑事訴訟法典》第 110 條第 1 款的規定，若屬利害關係人在場作出的行為，有關利害關係人應即場就存在不當情事提出爭辯，方能使存在不當情事的行為成為非有效行為，並對續後的訴訟程序產生影響。

根據《勞動訴訟法典》第 89 條的規定，勞動輕微違反訴訟程序補充適用《刑事訴訟法典》關於輕微違反訴訟程序的規定。

本案涉及勞動輕微違反訴訟程序，案中，上訴人被召集並出席審判聽證，由於其沒有自聘辯護人，庭審開始後，法官依據《刑事訴訟法典》第 386 條第 4 款的規定，詢問上訴人是否需要指派辯護人，上訴人表示不需要，故本案的審判聽證在上訴人無需辯護人的情況下進行。續後，在聽取 12 名出席庭審的員工的證言方面，原審法院認為，該等員工之間的證言各自獨立且相互不影響，故建議同時聽取 12 名員工的證言，為此，法院給予檢察院及上訴人發表意見。在雙方均表示不反對之下，法官才同時聽取該 12 名證人的證言。

其實，若上訴人認為同時聽取該 12 名證人的證言屬不當行為，其應於庭審中即時提出爭辯，否則，不當情事即使存在，亦視為獲得補正。更何況，在庭審中，原審法院明確給予訴辯雙方時間，就同時聽取證人發表意見，上訴人亦已明示表示不反對。易言之，上訴人經過考慮，認同法院同時聽取證人證言的決定。

如此，上訴人已在庭審中就同時聽取證人證言的建議發表意見，其不可事後指自己沒有足夠的認知，在上訴狀中再就先前已發表過意見的決定提出不當情事的爭辯。

故此，上訴人這一上訴理由並不能成立。

上訴人在上訴狀內又以種種理由去指原審庭在審議案中證據時明顯出錯。

本院得指出，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中（而較近年的案例可見於第 676/2012 號刑事上訴案 2012 年 11 月 15 日的合議庭裁判書），均認為，《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 款另亦明確規定，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。

而就本案具體而言，本院經以批判的角度、綜合分析原審庭所羅列的案中種種證據材料內容後，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。

就上訴人被指控的種種事實，原審庭已一一作出調查，並就其對事實的調查結果在判決書內非常仔細地作出完全不抵觸任何經驗法則的合符常理的具充份說服力的說明，上訴人在上訴狀內提出的一切事實主張，祇構成其對原審事實審結果的無理質疑。

綜上，原審庭的事實審結果是無從患有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所指的瑕疵。

如此，在原審庭已完全合理地查明的既證事實下，上訴人一如助理檢察長在意見書內所指般，的確作出了原審庭在判決書內所指各項勞動法輕微違反行為。

此外，基於原審判決在有關各賠償金額的依據事實方面的認定亦不見得明顯帶有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所指的毛病，本院是完全認同原審庭就賠償金方面的決定和決定依據的。

其實，上訴人在上訴狀的末部就若干賠償金提出的質疑，均是來自其對案中個別證據的解讀，但法庭在審理案中爭議事實時，是對所有證據作出整體、具批判性的評價。

四、 判決

綜上所述，中級法院刑事合議庭裁定上訴理由不成立。

上訴人須支付上訴的訴訟費，當中包括陸個訴訟費用計算單位的司法費。

命令把本判決也告知勞工事務局和各名受害勞工。

澳門，2023 年 3 月 16 日。

陳廣勝

裁判書製作人（另本人認為原審庭不應對各項勞動輕微違反的罰金作出併罰處理，而是應對各項金額作出數學相加以計算最後罰金總額，但由於罰金併罰的問題非屬上訴的標的，上訴庭不可依職權對之作出改判。）

譚曉華

第一助審法官

周艷平

第二助審法官