

(譯本)

**因僱主單方解約而終止勞動關係
解僱賠償
4月3日第24/89/M號法令第47條第4款
退休基金帳戶積存的供款作為工作福利支付**

摘要

僱主為了員工在終止工作關係後對其生活提供保障而預先設立作為工作福利的“退休基金”帳戶積存供款的支付，在僱主主動的單方解除工作合約的情況下，不可以取代4月3日第24/89/M號法令第47條第4款規定拖欠，即使向被解僱員工以該基金帳戶支付退休金的總金額明確具體高於該法律規範規定的賠償金額亦然。

2005年4月14日合議庭裁判書
第28/2005號案件
裁判書製作法官：陳廣勝

澳門特別行政區中級法院合議庭裁判

2004年10月29日，初級法院對當時登記為第LCT-004-04-6號（即今天重新分配為第CR3-04-0019-LCT號由檢察院針對嫌犯甲教育協進會提起的勞動輕微違反訴訟程序作出以下的終局裁判：

“判決

檢察院現透過勞動輕微違反訴訟程序對以下違例者提出控訴：

乙中學之持牌實體**甲教育協進會**，位於XXX，代表人（校長）：

李寶田，乙學校校長，[...]年[...]月[...]日在[...]出生，持澳門居民身份證，編號[...]，地址詳見卷宗內的資料，電話：[...]。

*

一、指控違例事實及違例項目：

1)員工**丙**，([...])，於1990年8月1日開始在上述學校任職，最後職務為教務兼教師，其後工資包括每月底薪澳門幣8,280元及年資1,200元，合共澳門幣9,480元；根據該名員工之聲明，聲稱於2003年6月28日被上述學校公司通知，指於2003年7月31日終止與其之工作關係，而上述學校只讓其選擇公積金或解僱補償中其中一項作為補償。為此按該校之公積金規定、該名員工及校方之聲明筆錄，由於有關的公積金並沒有規定能作為解僱賠償的一部份，因此，根據附隨之計算表顯示，上述學校尚欠該名員工澳門幣76,934.49元之公積金及澳門幣82,160元之解僱賠償。上述兩款項合共為澳門幣159,094.50元。

2)員工**丁**，([...])，於1989年8月1日開始在上述學校任職，最後職務為教師，其最後工資包括每月底薪澳門幣9,833元及年資澳門幣1,300元，合共澳門幣11,133元；根據該名員工之聲明，聲稱於2003年6月28日被上述學校公司通知，指於2003年7月31日終止與其之工作關係，而上述學校只讓其選擇公積金或解僱補償中其中一項作為補償。為此按該校之公積金規定、該名員工及校方之聲明筆錄，由於有關的公積金並沒有規定能作為解僱賠償的一部份，因此，根據附隨之計算表顯示，上述學校尚欠該名員工澳門幣96,443.27元之公積金及澳門幣103,908元之解僱賠償。上述兩款項合共為澳門幣200,351.30元。

3)員工戊，([...])，於 1994 年 8 月 1 日開始在上述學校任職，最後職務為教師，其最後工資包括每月底薪澳門幣 11,410 元及年資澳門幣 800 元，合共澳門幣 12,210 元；根據該名員工之聲明，聲稱於 2002 年 6 月 30 日被上述學校公司通知，指於 2003 年 7 月 31 日終止與其之工作關係，而上述學校只讓其選擇公積金或解僱補償中其中一項作為補償。為此按該校之公積金規定、該名員工及校方之聲明筆錄，由於有關的公積金並沒有規定能作為解僱賠償的一部份，因此，根據附隨之計算表顯示，上述學校尚欠該名員工澳門幣 74,651.44 元之公積金及澳門幣 62,271 元之解僱賠償。上述兩款項合共為澳門幣 136,922.40 元。

*

(相關欠薪的計算表詳見卷宗第 39 頁至第 41 頁，並視為完全的轉錄在此)。

*

綜上所述，甲教育協進會欠付上述三位工作者的總金額為澳門幣 496,368.20 元。

為此，基於上述實體沒有自願更正違例(4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 50 條第 2 款的規定)，就上述的違例行為，檢察院控告該實體：

a)違例者觸犯了 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 7 條第 1 款 F 項(欠付公積金)，構成三項違例行為¹，而根據上述法令第 50 條第 1 款 D 項的規定，就每項的違例，違例者應被科處澳門幣 500 元至 2,500 元；

b)違例者觸犯了 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款(欠付解僱補償)，構成了三項違例行為，而根據上述法令第 50 條第 1 款 B 項的規定，違例者應被科處澳門幣 7,500 元至 37,500 元(按違例所牽涉的每一工作者科處澳門幣 2,500 元至 12,500 元)。

*

二、辯護請求

違例者提交了相關的答辯狀，其辯護的主張扼要如下：

1)認同起訴書中關於涉案工作者的入職日期、所擔任的職務、底薪、年資，及違例者通知工作者不續約的日期(答辯狀第 1 及第 2 點)；

2)違例者通知涉案工作者其不獲續約，有權收取一項金錢性的補償；有關金額相等於 4 月 3 日第 24/89/M 號法令(以下簡稱為《勞資關係法》)第 47 條第 4 款所規定的賠償，又或相等於違例者所訂立的“公積金”金額，二者取其較高者；為此，違例者已向有關工作者發出三張支票，詳見答辯狀第 1 至 3 號文件；但有關工作者拒絕收取，因為他們認為與其按法律規定所能收取的金額不符；及後，3 名涉案工作者從違例者處各收取了澳門幣 3,200 元的“年終福利金”，該金額已包括在上指的支票內(答辯狀第 3 至第 8 點)；

3)自“公積金”設立起的過去近十一年以來，已有近百個類似的個案，而在 2003 年則有 13 個，當中只有涉案的 3 名工作者是聲稱其同時有權利收取法律所規定的解僱賠償及“公積金”；除此之外，亦再沒有人向勞工局作出投訴，詳見答辯狀第 7 至 17 號文件(答辯狀第 9 至第 10 點)；

4)故此，違例者認為所有工作者均一致認同有關的“公積金”是校方用作支付因勞資關係所衍生的費用而設立(答辯狀第 11 點)；

5)違例者是一間非牟利的學校，主要是靠學費、贊助者及政府的資助來維持運作，由於須善用經費，故校方於 1993 年設立了“公積金”的制度，以便可以應付突如其來的開支(答辯狀第 12 至第 18 點)；

6)有關的“公積金”已涵蓋了全校教師因勞工法而衍生的開支，尤其是當終止工作關係時，作為所有性質的補償(答辯狀第 19 點)；

7)“公積金”全是由校方支付，工作者無需供款，再由校方將錢存入在銀行所開立的公積金專戶中；“公積金”是按每名工作者的薪酬按比例由校方供款積存，而“公積金”的存款比例是會按校方日後的財政情況而有所調整，故此，有關的“公積金”與勞工局所指的“福利基金”並

¹在庭審時檢察院將有關的違例變更為三項，詳見相關的庭審聽證筆錄。

不是一回事，後者由專有的法例所規範（答辯狀第 20 至第 29 點）；

8) 工作者的賠償或補償是按工作合同的內容而作出，無論有關內容的性質為何，“公積金”的設立亦是為了確保能支付上述的款項（答辯狀第 30 至第 34 點）；

9) 卷宗所載的有關“公積金”計算表的文件亦僅具指引性的效力（答辯狀第 35 至第 37 點）；

10) 故此，違例者認為勞工局對校方所設立的“公積金”的性質並不清楚，該款項的設立僅用於支付日後所出現的開支，校方並沒有義務去對該款項作出任何的保證，因此，校方並沒有違反任何的義務；此外，由始至終校方並沒有支付雙重補償的意圖，除本案所涉的 3 名工作者外，從來沒有人為此而作出投訴；關於《勞資關係法》第 47 條第 4 款的指控，違例者亦從來沒有不作出賠償的意圖，因為已就賠償開出了相關的支票讓有關工作者領取，但基於工作者的原因而沒有領取。

*

三、訴訟程序要件

已確定的訴訟要件無任何改變，並按法律程序對案件進行了公開開庭審理。

四、事實和證據

本法院經公開審理查明：

（一）員工丙，（[...]），於 1990 年 8 月 1 日開始在上述學校任職，最後職務為教務兼教師，其後工資包括每月底薪澳門幣 8,280 元及年資澳門幣 1,200 元，合共澳門幣 9,480 元；該員工於 2003 年 6 月 28 日被上述學校通知，指於 2003 年 7 月 31 日終止與其之工作關係，而上述學校只給予公積金或解僱補償中其中一項作為補償。

（二）員工丁，（[...]），於 1989 年 8 月 1 日開始在上述學校任職，最後職務為教師，其最後工資包括每月底薪澳門幣 9,833 元及年資澳門幣 1,300 元，合共澳門幣 11,133 元；該員工於 2003 年 6 月 28 日被上述學校通知，指於 2003 年 7 月 31 日終止與其之工作關係，而上述學校只給予公積金或解僱補償中其中一項作為補償。

（三）員工戊，（[...]），於 1994 年 8 月 1 日開始在上述學校任職，最後職務為教師，其最後工資包括每月底薪澳門幣 11,410 元及年資澳門幣 800 元，合共澳門幣 12,210 元；該員工於 2002 年 6 月 30 日被上述學校通知，指於 2003 年 7 月 31 日終止與其之工作關係，而上述學校只給予公積金或解僱補償中其中一項作為補償。

*

此外，還證明：

3 名涉案工作者是透過合同的方式與違例者建立勞動關係，有關的合約每學年續期一次，而各名的工作者均已獲連續續期超過三次。

3 名的涉案工作者已於 2003 年 9 月 9 日分別從違例者處各領取了澳門幣 3,200 元的年終福利金（詳見答辯狀第 4 至第 6 號文件）。

本案所指的“公積金”是由乙學校於 1993 年所設立。

自“公積金”設立以來，只有涉案的 3 名工作者就“公積金”的問題向勞工局作出投訴。

該“公積金”的組成部分是校方根據各工作者的月薪，按一定的百分比每月從校方的財政款項中撥出，直到每學年年底再將累積款項轉入在 XXX 銀行所開設的專戶中。

該專戶是以每一名在校工作者的名義所開立，名稱可參見卷宗第 171 頁的銀行帳戶記錄通知書。

上述的“公積金戶”不能由校方亦不能由相關工作者單方面處分，但屬校方決定不與員工續約、員工辭職、員工退休、身故、無能力工作等情況除外；如發生此等情況，校方需透過書面通知銀行，待銀行將所存款項撥回校方後，再由校方將款項發放予有關員工。

有關的“公積金戶”並沒有作任何的投資活動，僅存放於銀行的專戶，利率按銀行的規定發放。

即使是員工向校方辭職，有關的員工均可取得所積存的“公積金”。

違例者在本案案發前並沒有透過書面方式，明確落實有關的“公積金”制度。

卷宗第 197 頁的文件並非為正式的文件，違例者亦從來沒有將該文件派發予其他員工，而僅作為會計的內部參考文件。

違例者並沒有以明示方式，即使口頭或書面，向有關的工作者表明遇有校方不與員工續約時，該“公積金”等同於《勞資關係法》第 47 條所指的解僱賠償的性質，亦沒有明示表明兩者屬不同的性質。

違例者是一間非牟利的學校，主要是靠學費、贊助者及政府的資助來維持運作。

*

未獲證明的事實：

違例者讓有關工作者選擇公積金或解僱補償中其中一項作為補償。

控訴書中已沒有其他未獲證明的事實事宜²。

*

本院根據卷宗所載的內容，違例者代表的陳述、各證人在庭上被詢問時作出的證言、檢察院的意見以及辯方律師的意見而形成心證。

*

五、理由說明

在本案中，對於各名工作者的入職時間、薪酬、擔任職務及不獲續約等事實問題均已毫無疑問地獲得證實。

而本案所爭論的焦點在於違例者所設立的“公積金”制度，到底具何等性質？是否可作為有關工作者不獲續約時資方給予勞方的“解僱賠償”？

讓我們作出如下的分析。

首先，根據上述的既證事實，本案的 3 名工作者與違例者之間存在長期性的工作關係，故此，當有關的工作者非因合理理由而不獲續約時，是有權收取 4 月 3 日第 24/89/M 號法令（以下簡稱為《勞資關係法》）第 47 條第 4 款所指的解僱賠償，該金額則按同一條文第 5 款的規定訂出。

根據《勞資關係法》第 47 條第 4 款規定：“*每當僱主主動解約時，除遵守二款所指預先通知期限外，應給與工作者一項解僱賠償，其金額以五款所定之最高金額為限*”。

按上述條文第 5 款的規定，有關的解僱賠償是按照相關的工作者的年資而計算得出，故此，賠償的金額會與工作者的年資成正比。

針對本案而言，資方是在工作合同到期而向勞方提出不予續約的決定。資方已遵守了相關的提前通知的期限。

對於《勞資關係法》第 47 條第 4 款中所指的“解僱賠償”，雖然採用了“賠償”此一用語，但在其實際的意義上，並不是狹義上的“賠償”，而是一種資方在作出單方解約時，對長期為資方服務的工作者作出的一種“安撫”，亦是作為工作者未能即時找到新工作時的一種生活上的保障。

對於違例者所訂出的“公積金”，經分析其真體的內容及性質後，本院認為其並不是一種本義上的“公積金”。

我們日常所理解的“公積金”，其推行的目的其實在於為工作者提供基本的退休福利，為他們的退休作出妥善的安排。本義上的“公積金”實質上是一種長期性的強制性儲蓄，一般由勞資雙方同時作出供款，從而作為“公積金”的組成部分，且相關的存款亦會透過信用機關進行投資；畢竟，一種長期性的存款是會因通漲而縮減，作為退休後的生活保障，必須透過投資來達到此一目的。

原則上，僱員擁有“公積金”的全數歸屬權，但基於其作為一種強制性的儲蓄，一般而言，是不能在退休前提取的。

² 起訴書中關於賣方欠勞方的金額屬結論性的部分，並不屬事實事宜，待判案理由中作分析。

在本案中，由資方所設立的“公積金”的組成部分並不包括工作者的供款，而全數均是由資方單方面撥款積存。雖然，有關的款項存放於本澳的金融機構中，但沒有用作任何的投資活動，而僅作為一般的存款。

由此點可見，本案中的“公積金”並不是實質意義上的“公積金”。

另外，本案中的“公積金”亦會按工作者的年資，由校方作相應的累進存款。只要工作關係非因資方具合理理由而不能維持時，工作者均可取固有關的累積金額。

因此，按其性質應屬於一種“長期服務金”，雖然此一內容沒有落實在本特區的法律規定中，但亦不妨參考香港勞工法中的相關規定^{3 4}。

綜上，雖然違例者不適合地採用了“公積金”此一名稱，亦沒有明確訂明有關的內容，而勞方亦沒有主動要求資方解釋相關的內容，但從其實際的內容看來，違例者所設立的“公積金”，其實與《勞資關係法》第 47 條第 4 款中所指的“解僱賠償”是具有相類似的性質，兩者均是作為僱員在長期服務後，因工作關係不能維持，而由資方給予勞方的一種生活上的保障。

故此，本院認為，基於違例者已按兩者之間的金額較高者發放有關款項，但基於有關工作者不認同相關金額而沒有收取由資方所開出的支票；因此，資方的有關行為並沒有觸犯《勞資關係法》第 47 條第 4 款（欠付解僱補償）的規定。

此外，基於違例者所設立的“公積金”與“解僱賠償”具有相類似的性質，按此一認定，違例者僅發放兩者當中之較高者予有關工作者並沒有違反僱主由工作關係及其管制規則所產生的義務，故此，違例者的有關行為亦沒有違反《勞資關係法》第 7 條第 1 款 f 項（欠付公積金）的規定。

*

違例者所構成的違例

綜上所述，針對違例者甲教育協進會的有關行為所指控的：

觸犯了 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 7 條第 1 款 F 項（欠付公積金），構成三項違例行為，以及觸犯了 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款（欠付解僱補償），構成了三項違例行為，均判處違例罪名不成立。

六、判決

綜上所述，本院作出如下判決：

（一）本案對違例者甲教育協進會所指控的觸犯 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 7 條第 1 款 F 項（欠付公積金），構成三項違例行為，以及觸犯 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款（欠付解僱補償），構成了三項違例行為，均判處違例罪名不成立。

（二）本案沒有訴訟費用的負擔。

[...] [參見載於本卷宗第 249 頁至第 253 頁背頁的第一審終局裁判原文的內容，葡文譯本（由終審法院院長辦公室的翻譯人員翻譯、附於本卷宗第 341 頁至第 356 頁的），為保護嫌犯及有關工人的隱私，部份與其身份有關的個人資料經由我們刪除]。

不服該裁決，駐原審法院的助理檢察長向本中級法院提起上訴，為此效力在其上訴理由闡述中提出結論並主張如下內容：

“[...]”

1. 根據被視為證實的事實以及根據雙方簽訂合同的效力，僱主自公積金設立後對積存的供款喪失權利；

2. 公積金以新的面貌存在並成為獨立的財產，以工人的名義存入銀行的帳戶內；

3. 在法律上來說，存款已納入相關工人的權利義務範圍；

4. 如認同法律規定的解僱賠償的支付可以以公積金的存款代替的話，那麼就創設了僱主不當

³ 香港法例第 57 章《僱傭條例》第 VB 部—長期服務金—第 31R 條《僱員領取長期服務金權利的一般條文》第（1）款。

⁴ <http://www.hk.laws.net/labourlb07.htm>。

得利的情況，因為僱主以不屬於他的金錢支付賠償；

5.在本具體個案中，如公積金的性質與法定解僱賠償相似是事實，但真正的事實是公積金所涵蓋的各種事實已超越簡單的賠償功能；

6.例如，根據被視為證實的事實，如屬於員工辭職、員工退休、身故或無能力工作等情況，即使是這樣，員工繼續有權收取該供款，因此，顯然該供款不具有單純的賠償性質；

7.如被上訴裁判的論據屬有效，我們的會看到一些非常無稽的情況，當中會引致更多更多以供款支付的案件，只要僱主引用（選擇）那個與法定解僱賠償有點相似的所謂供款就可完全迴避支付公積金積存金額的義務，而法定賠償在一般情況下是有義務的；

8.根據我們的意見，公積金的功能絕對與保險相似，旨在當發生雙方協議的特定情況時給予工人將來生活的保障；

9.最後，供款也離不開是一項特別的福利；

10.其存在與法定解僱賠償是平衡的；

11.裁判違反了4月3日第24/89/M號法令第7條第一款f項及第47第4款的規定；

基於此，應裁定現被提出的上訴理由成立，廢止被上訴的裁判，並以另一份新的裁判代替，當中判處嫌犯觸犯了4月3日第24/89/M號法令第7條第1款f項規定及處罰的三項違例行為以及第47條第4款規定及處罰的3項違例行為，並依職權向該些員工給付按計算表內所載金額定出的賠償。”（參見卷宗第262頁背頁至第263頁原文的內容）。

就該上訴，被上訴的嫌犯作出答覆，力主為此已作出的裁決，提出以下被歸納的一系列的原因：

“[...]

一、本上訴是針對初級法院2004年10月29日作出的裁判而提起，當中嫌犯，即現被上訴人，就被控觸犯4月3日第24/89/M號法令（《澳門地區勞資關係法律制度》，簡稱LCT）第7條第1款f項，構成三項違例行為，以及被控觸犯4月3日第24/89/M號法令第47條第4款，構成三項違例行為，被判無罪。

二、原審法院法官作出的裁判不應作出任何補正，因為不能證實存在來自工作關係及調整該關係的規範的義務，從附於卷宗中的文件清楚知道被上訴人適時向該些員工提供法定賠償相關的金額，而該些金額員工們均拒絕收取。

三、本上訴以被證實的某些事實為依據，從中抽出的結論及價值判斷與本案的情節沒有半點對應，之後把這些並不是本身事實的結論及價值判斷納入法律規定，並強行其適用。

四、被上訴人從來沒有向其員工具體說明在本卷宗中的相關基金的性質或制度。

五、卷宗中就該問題所載的文件，並不是正式的文件，絕對不是向員工提供甚至傳達的文件，只屬於一份內部文件，純粹具資料性，（僅）在會計部使用。

六、另一方面，是僱主向銀行申請積存的款項，轉過來也是同一僱主把存款交給員工。

七、如與公積金相關的金額在存放銀行時脫離僱主的權利義務範圍，之後就絕對不可以由僱主把存放金額交給員工，而要經銀行本身的管理者作出交付，但在本案中並沒有證實和認定。

八、如該些金額納入工人的權利義務範圍，僱主就被禁止向銀行申請存款。

九、既然僱主和該些員工之間沒有任何協議，就不可以有義務。

十、公積金的構成專門按照被上訴人的出資及可動用的財政基金落實。

十一、所涉及的是內部會計的調動，更何況與之相關的款項將實際存放在一個銀行帳戶內，繼續由校方（透過銀行）管理，且只有校方可以提取。

十二、或者說，是一條會計公式以及管理機制，校方認為更適合地面對未來的臨時開支，準確的說，在計算解除合同的損害賠償金額方面看到其根本，當中考慮了提供服務的年數。

十三、“退休基金”由2月8日第6/99/M號法令規範，退休基金是專用於實行一項退休金計劃之特有財產。

十四、其設立必須經澳門金融管理局核准，遵守嚴格的法律規定，由保險公司管理，不可由

僱主管理。

十五、《澳門地區勞資關係法律制度》第 7 條第 1 款 f 項規定了遵守的義務：1.所有由工作關係所產生的義務；以及，2.所有由管制工作關係的規則所產生的義務。

十六、在此不是討論有否以賠償或補償名義支付一定的金額，但卻是要討論專門由校方決定並僅由校方承擔 — 確實是用於面對上述金額 — 的財政基金的設立是否相應於也一併向員工支付該金額的義務。

十七、提出告訴的各員工所指稱的權利只由她們收回，這充分地顯示在教職員中不能產生期望，更不用說監管尊嚴。

十八、該公積金的存在超過 11 年，只有該些告訴人向勞工暨就業局提出告訴，且聲稱有權取得法律規定的拖欠賠償及校方的基金／公積金。

十九、被上訴人的所有員工均知道公積金只是校方設立的用於準時及全部履行工作關係終止時所帶來義務的工具。

二十、就校方而言，在終止勞資關係時，從來沒有作出雙重支付的任何意圖。

二十一、此外，各員工本身也從來沒有主動要求解釋公積金的內容和目的。

二十二、法律問題不可以被視為簡單地數學問題，當中沒有對一項非權利作出通知，就是表示權利的賦予。

二十三、各告訴人須對其陳述權利的創設事實負上舉證責任，因此現被質疑的決定絕對不可以（將來也不可以）有分別，因此，不須作出補正。

二十四、僱主從來沒有作出通知公積金的金額將會與員工有合法權利收取的解僱賠償一併賦予。

二十五、在解僱或合同不續約的情況，員工不可以享有由校方給予的或有額外補償，對其在校服務多年表示感謝，因為該金額 — 基於另一個原因只由校方作出決定，而不應對此認同。

二十六、校方於 2003 年 7 月 21 日，向提出告訴的各員工遞交金額包括法律規定的解僱賠償的銀行支票。

二十七、向提出告訴的各員工遞交支票後，她們拒絕接受支票，這樣說明了按法律規定對她們拖欠的有關金額已按卷宗的命令完全存儲。

二十八、即使各告訴人有理由，但她們須接受以解僱賠償名義拖欠的金額，因為該金額並不表示對任何（或有的）權利放棄。

二十九、不可歸責任何責任，更不可以控告僱主觸犯《澳門地區勞資關係法律制度》第 47 條第 4 款規定的違法行為，事實是員工無理拒絕收取僱主適時對其提供對其拖欠的法定賠償。

三十、沒有任何理由和理據“依職權根據核算表中所載的金額向員工給付賠償”，因為金額已按卷宗的命令存儲。

[...]”（參見卷宗第 272 頁背頁至第 275 頁原文內容）。

上訴上呈本中級法院，助理檢察長發出意見書，主張個上訴理由成立（參見卷宗第 286 頁至第 288 頁的內容）。

在本中級法院完成了初步檢閱以及法定檢閱，在此舉行了審判聽證，之後我們須作出決定，但首先要注意，根據澳門《刑事訴訟法典》第 380 條的效力，原則上，必須對輕微違反訴訟程序適用刑事訴訟法中在上訴方面的相應規定（一如本上訴涉及的是勞動輕微違反訴訟程序）。

為此效力，必須考慮上述被上訴的裁判中的所有事實及法律依據。

在法律層面，經綜合分析卷宗所有相關材料後，尤其檢察院質疑的相關判決原文後，我們認為明確的是上訴必然被裁定勝訴，主要是基於駐本中級法院的助理檢察長在其法律意見書作出精闢見解的原因，我們在此認同作為本案的具體解決方案，尤其按照（《澳門地區勞資關係法律制度》）4 月 3 日第 24/89/M 號法令所適用的法律規範，且在上述的意見書被提及。

本案中的核心問題是甲教育協進會所設立的退休基金的性質。

本案中被證實的是：

— 有關退休基金於 1993 年由甲教育協進會設立，由後者單方面的供款組成，其金額相當於

一定的百分比，按員工的服務年資及薪俸而有所區別。

- 上述的供款存入以每名員工姓名及專門為此目的而開立的銀行帳戶內。
- 無論是僱主還是員工均不可以單方面處分該帳戶，但屬僱主主動不與員工續約、員工辭職、員工退休、身故、無能力工作等情況除外。
- 即使是員工主動解除合同，員工也有權取得以退休基金名義積存的金額。
- 僱主沒有明確通知員工，當校方主動不與員工不續約時，支付該退休金等同第 24/89/M 號法令第 47 條所指的解僱賠償。
- 同樣沒有通知這兩件是不同性質的事情。

現在，我們可以從被證實的事實事宜中得出以下的結論：雖然沒有明確提述有關基金的性質，但在卷宗中有資料可以讓我們界定為有別於解僱賠償的性質，這被認為是一種由僱主向員工提供的福利。

一如被上訴的裁判所提到，基金的目的旨在保障員工在終止勞動關係後的生活，因為即使是基於員工主動解除合同的情況，也肯定可以收取該金額，從某程度上甚至可以說該退休金的存在以及相應的收取作為根據第 24/89/M 號法令第 2 條 d 項概念所指的工作條件之一。

在同意檢察官在其上訴理由闡述中所提出的意見時，我們也認為存放在特別為退休金目的而開立的銀行帳戶中的金額，雖然由僱主供款，但該金額會離開僱主的權利義務範圍而轉入相關員工的權利義務範圍內，因為帳戶是以員工名義開立，僱主不可以對之自由處分，員工完全有權要求金額的支付，而不管是僱主主動不與員工續約、員工辭職、員工退休、身故或無能力工作，僱主都不可以拒絕支付。換句話說，所涉及的是員工的權利，雖然是僱主給予而不是法律規定，權利的顯示取決於證實存在法律明確規定的條件。

僱主向銀行要求存款而交予員工的事實並不表示相關金額屬於僱主所有，只是一個程序上的問題而已。

可以從兩個方面思考把問題解決：第一方面是員工主動解除合同；第二方面是僱主主動不與員工續約。

第一個情況是員工有權收取以退休金名義積存的金額。僱主就沒有支付更多金額的法定義務。

第二個情況是如接受原審法院的論據，僱主支付該退休金以履行法定義務的效力就已經足夠。

試比較一下，員工處於相同情況，收取了有關金額，而僱主還要負責相同的義務。

因此，必須提出這樣的問題：就僱主主動不與員工續約時以及員工不被續約應該取得的保障方面，是如何及怎樣體現相關的法律後果？僱主主動不與員工續約對僱主而言是否沒有任何法律後果？

除了應有的尊重外，我們不可以同意對現在被討論的兩種不同的制度賦予相類似的性質。

不管有關基金採用的名義是什麼，也不打算對該基金與本義上的退休金作出討論，我們認為，不論該公積金的組成（只有僱主而沒有員工的供款，這只是雙方協定的一個問題），積存金額的不作投資（這只不過是一個涉及管理的問題），還是確保員工在終止工作關係時對工人生活提供保障的共同目標方面，這一切都不可以歸納出結論認定公積金的支付由於金額較高，可以凌駕於第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款明確規定的解僱賠償，讓僱主可以免卻支付解僱賠償的法定義務。

我們繼續回到現行上訴。

事實上，就本上訴法院而言，一如在事實事宜中描述的有關“公積金”（或“退休金”）的運作機制已被原審裁判書內文視為確鑿，在本案中，不可以取代 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款明確指出的解僱賠償，再者，當僱主（現被上訴的嫌犯）單方解約而終止勞動關係時以“公積金”或“基金”帳戶支付每一名相關員工的總金額是高於法定的賠償金額。

因此，**必須廢止被上訴裁判中具約束力的無罪法律判決，繼而判處嫌犯**以檢察院根據勞工暨就業局勞（今天的勞工事務局）撰寫的（第 38/2004 號）實況筆錄所載事實事宜對其歸責的勞動

輕微違反的正犯判處如下內容（參見檢察院 2004 年 5 月 13 日在卷宗 201 頁作出的決定，根據該決定實況筆錄轉為控訴書，以及第一審法院 2004 年 10 月 13 日當時審判聽證筆錄內容，載於卷宗第 244 頁至第 245 頁，根據該筆錄，原審法官批准應當日參與審判的檢察官的申請，把原來及只作出歸責觸犯的 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 7 條第 1 款 f 項的一項輕微違反被指控觸犯同一法律規範的三項輕微違反）：

— 觸犯了的 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 7 條第 1 款 f 項，構成三項違例行為（確實是因為在終止勞動關係時沒有向三名受害員工每人支付上述“公積金”帳戶中所欠的金額，該些員工對此有權作為福利或“工作條件”以她們的名義（根據同一法令第 2 條 d 項的法定意思）收取，我們甚至有需要在此強調，就該方面，根據原審裁判書內文視為確鑿的事實事宜，嫌犯本身還沒有透過該“公積金”的帳戶向三名受害的員工支付有關金額，這有別於原審法官就此點在其作出的我們認為不適合的無罪裁決最後兩段的法律依據的結論，因為我們認為一件事是向被解僱員工（例如透過發出支票）支付法定的解僱賠償，透過所謂的“公積金”帳戶的應有金額擬對賠償覆蓋或抵銷；另一件完全不同的事是向被解僱員工就相同“公積金”帳戶並專門以該名義支付應有的金額，而不管法定的解僱賠償—尤其參見載於卷宗第 253 背頁至第 254 頁的原審中文裁判書內文第 10 頁最後部份及第 11 頁前半部份的內容），就每項的違例科處澳門幣 1,000 元的罰款（根據上述法令第 51 條科處，罰款的幅度由同一法令第 50 條第一款 D 項規定為澳門幣 2,500 元至 12,500 元）；

— 觸犯了第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款（因為在嫌犯單方解約而終止勞動關係時沒有支付該規範中規定的解僱補償），構成三項違例行為，就每項的違例被科處澳門幣 5,000 元的罰款（根據上述法令第 51 條科處，罰款的幅度由同一法令第 50 條第 1 款 B 項規定為澳門幣 2,500 元至 12,500 元）；

— 因此，總計六項罰款，科處的總金額為澳門幣 18,000 元。

此外，由於觸犯上述被認定的輕微違反而產生的法律後果，還（在此被我們依職權）判處嫌犯須要在 15 日的期限內向被上訴裁判中被確認的三名員工支付以下的金額（與法定解僱賠償有關的金額已明確描述在上述的實況筆錄，並根據第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款 f 及 h 項核定適用的方式預先作出計算，載於附於該實況筆錄現載於本卷宗第 7 至 9 頁的核算表中，根據在該裁判書的內文中被視為確鑿的具體相關事實資料我們認為有關金額視為經正確查明。這是一方面，而另一方面，關於“公積金”帳戶所欠的金額，經過我們對卷宗中的相關元素作出全面及批判性的分析後，並根據嫌犯本人當時提供的、在被上訴裁判事實理據中提到的載於第 197 頁的文件中具約束的方式，有關金額我們認為正確結算）：

— 員工丙（其身份資料副本載於卷宗第 194 頁），澳門幣 159,094.05 元，即該位女士有權以工作福利收取的澳門幣 76,934.49 元的上述“公積金”供款以及根據第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款 h 項而欠付澳門幣 82,160 元的解僱賠償的總和。

— 員工丁（其身份資料副本載於卷宗第 194 頁），澳門幣 200,351.30 元，即該位女士有權以工作福利收取的澳門幣 96,443.27 元的上述“公積金”供款以及根據第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款 h 項而欠付澳門幣 103,908 元的解僱賠償的總和。

— 員工戊（其身份資料副本載於卷宗第 194 頁），澳門幣 136,922.40 元，即該位女士有權以工作福利收取的澳門幣 74,651.44 元的上述“公積金”供款以及根據第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款 f 項而欠付澳門幣 62,271 元的解僱賠償的總和。

綜上所述，檢察院提起的上訴理由成立。已作出全面的檢閱及考慮，現須要正式決定。

綜上所述，合議庭裁定檢察院提起的上訴理由成立，繼而廢止第一審法院 2004 年 10 月 29 日裁決中的無罪決定，並對甲教育協進會作出以下的判決：

— 觸犯了 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 7 條第 1 款 f 項，構成三項違例行為，就每項的違例被科處澳門幣 1,000 元的罰款；

— 觸犯了第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款，構成三項違例行為，就每項的違例被科處澳門幣 5,000 元的罰款；

- 總計六項罰款，科處的總金額為澳門幣 18,000 元。
 - 此外，還須要在本合議庭裁判書轉為確定後起計的連續 15 日的期限內向下列員工支付：
 - 員工丙，澳門幣 159,094.50 元，即澳門幣 76,934.49 元的公積金供款以及根據第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款 h 項而欠付澳門幣 82,160 元的解僱賠償的總和。
 - 員工丁，澳門幣 200,351.30 元，即澳門幣 96,443.27 元的公積金供款以及根據第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款 h 項而欠付澳門幣 103,908 元的解僱賠償的總和。
 - 員工戊，澳門幣 136,922.40 元，即澳門幣 74,651.44 元的公積金供款以及根據第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款 f 項而欠付澳門幣 62,271 元的解僱賠償的總和。
- 本上訴無訴訟費用。
- 著令通知被上訴人嫌犯本人。
- 通知三名受害工人以及及勞工事務局（附上原審裁判及本合議庭裁判）。

陳廣勝（裁判書製作法官）— João A. G. Gil de Oliveira（趙約翰）— 賴健雄