

編號：第 598/2024 號（刑事上訴案）

日期：2024 年 12 月 12 日

重要法律問題：

- 依職權裁定給予彌補

## 摘要

刑事行為所產生的民事賠償責任，由民法規範。當具體損害金額未能確切，但受害人所要求的彌補金額在損害範圍內，允許法院根據《民法典》第 560 條第 6 款規定依照衡平原則將彌補金額確定為受害人所要求之金額。

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 598/2024 號（刑事上訴案）

上訴人：檢察院

被上訴人/違反者：A 有限公司

日期：2024 年 12 月 12 日

## 一、案情敘述

在初級法院勞動法庭勞動輕微違反訴訟程序第 LB1-24-0026-LCT 號案中，初級法院於 2024 年 6 月 25 日作出判決，裁定：

- 判處涉嫌違反者 **A 有限公司**（A, LIMITADA）觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(5)項結合第 59 條第 5 款及第 85 條第 1 款(2)項所規定及處罰的 1 項輕微違反，科處 22,000.00 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 60 條第 2 款結合第 44 條第 2 款以及第 85 條第 3 款(2)項所規定及處罰的 1 項輕微違反，科處 5,000.00 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 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款(2)項所規定及處罰的 1 項輕微違反，科處

6,000.00 澳門元的罰金；

- 對上述 3 項輕微違反進行併罰，判處 30,000.00 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 B9,156.70 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。同時，就受害員工超時工作額外補償，決定：
- 就超時工作額外補償的部分，本法庭未能以職權裁定給予彌補，但不妨礙上述受害員工循適當途徑作出追償。

\*

檢察院不服判決中不依職權裁定受害員工超時工作額外補償之決定，向本院提起上訴（上訴理由闡述載於卷宗第 212 頁至 216 頁背頁）。

檢察院提出以下理據（結論部分）：

1. 本案中，初級法院勞動法庭裁定檢察院控告的三項輕微違反成立，判處 30,000.00 澳門元罰金之單一刑罰，但作出不依職權裁定超時工作賠償之決定。

2. 原審法院認定受害員工的超時工作時數，但因針對超時工作補償的計算方式存在疑問，因此，認為本案不符合《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款 c) 項規定要件，決定不依職權裁定超時工作賠償。

3. 除了給了給予應有的尊重外，檢察院並不認同。

4. 在勞動輕微違反訴訟程序中，只要符合《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款之規定，法院必須依職裁定損害

賠償。

5. 本案中，超時工作賠償是為保護受害員工而訂定的，受害員工沒有提出民事請求或獨立提起民事訴訟，且有關員工不反對勞工事務局編製的計算表所載的賠償款項。因此，《勞動訴訟法典》第 100 條第 1 款及《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款 a) 及 b) 項所規定的條件已完全滿足。

6. 本文中，已證實受害員工的超時工作時數，即代表本案已符合《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款 c) 項的條件。

7. 原審法院一方面確認受害員工不反對勞工事務局編製的計算表所載的賠償款項，另一方面卻因不能確定受害員工在知悉可能存在超出金額的情況下是否不予反對有關金額為依據而作出不依職權裁定賠償之決定，有關決定是自相矛盾且屬於重覆審視《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款 b) 項的要件。

8. 受害員工明確不反對勞工事務局的賠償計算表，即其不反對以保底月薪 9,000.00 澳門元作為基礎計算超時工作的額外補償。除非有更好的理解，有關「不反對」之意願已代表受害員工明確放棄倘有的更多超時工作補償。

9. 即使存在按實際配送單數計算的補償金額高於按保底月薪計算的可能性，亦不妨礙員工透過不反對計算表以底薪計算超時工作補償的方式，表達其放棄收取倘有的更多補償的意願，且有關行為沒有違反《勞動關係法》第 65 條的規定。

10. 因此，從卷宗資料及審判中已得到充分證據以滿足《刑事訴

訟法典》第 74 條第 1 款 c)項的規定。

11. 綜上所述，檢察院認為被上訴判決沾有獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判的瑕疵，請求尊敬的中級法院法官 閣下裁定本上訴成立，廢止不給予依職權裁定彌補之決定並根據控訴書所附隨的勞工事務局之計算表依職權裁定超時工作的補償。

\*

被上訴人 A 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 221 頁至第 224 頁）。

被上訴人提出以下理據（結論部分）：

1. 上訴人認為原審法院判決中，未有就受害員工 B 超時工作額外補償部分裁定賠償，主張應改判為依職權作出裁定超時工作賠償。

2. 對於上訴人提出的上訴理由，除保持應有之尊重外，被上訴人並不予認同。

3. 首先，上訴人在上訴結論第 4 點亦已指出，在勞動輕微違反訴訟程序中，只要符合《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款之規定，法院必須依職權裁定損害賠償。

4. 本案中，關於超時工作額外補償部份，正如原審法院判決中一開始已指出“未能證實上述受害員工超時工作時段的配送單量的情況下，勞工事務局的計算表是以保底月薪 9,000.00 澳門元作為計算基礎。”（見判決書第 12 頁）

5. 在未能證實工作時段的配送單量情況下，直接使用勞工事務局的計算表作計算基礎，自不然出現衍生後續的問題。

6. 勞工事務局的計算表是以保底月薪 9,000.00 澳門元作計算基礎，原審法院除了考量這樣可確保僱員獲得最基本的保障外，亦考慮了如採用計算表前應給予雙方當事人陳述、舉證及防禦的機會。

7. 本案例中，因原審法院一直未能成功通知被上訴人應訴，故指派公設辯護人代表，所以尤其是涉嫌違反者方面，關於採用計算表是匱乏陳述、舉證及防禦的機會。

8. 儘管在不同見解的情況，認為上述的問題已解決下，關於保底月薪計算表亦有可能存在與真實情況不同的情況。

9. 一如原審法院在判決中指出“只要受害員工在超時工作的時段內每小時的配送單量達到 2 張單（按照一般經驗法則，這完全屬於可能），其有權獲得的超時工作額外補償（ $19.00 \times 2 \times 0.5$ ）即會高於以保底月薪作為基礎所計算者（ $37.50 \times 0.5$ ）。如是者，若本法庭現時以保底月薪為計算基礎裁定給予彌補，在有關決定可能產生既判案效力的情況下，有關決定可能變相損害受害員工的權利。”（見判決書第 13 頁）

10. 事實上，原審法院判決只考慮真實情況極大可能比保底月薪計算表高，但亦不可以排除真實情況有向下浮動的可能性。

11. 雖然相關之可能性低，但也不是絕對，畢竟使用保底月薪計算表就是在未能證實受害員工 B 工作時段的配送單量的情況。

12. 上訴人在上訴結論第 9 點指出，即使存在按實際配送單數計算的補償金額高於保底月薪計算的可能性，亦不妨礙員工透過不反對計算表以底薪計算超時工作補償的方式，表達其放棄收取倘有的更多

補償的意願，且有關行為沒有違反《勞動關係法》第 65 條之規定。

13. 本案中，受害員工 B 表示不反對使用勞工事務局作成之保底月薪計算表，很大可能是以圖更快收到款項，不排除其不知悉自己的權利非限於此。

14. 更甚者，其亦有可能因此而收取過多的款項，損害被上訴人之利益。

15. 正正是採用保底月薪計算表在超時額外補償後，有上述諸多的問題、產生不同的可能性及具相關之不確定性，若法院以此為據依職權裁定賠償後，反而因其既判案效力，而使各方利益受損。

16. 由此可見，卷宗不存在足夠及清晰之資料，讓原審法院作出裁定超時工作賠償之決定。

17. 不可否認的是，法官對於證據的審查方面有自由裁量權，而符合《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款 c 項與否，正是判斷充分證據與否的問題。

18. 因此本文中，並不符合《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款 c 項之規定，法院無須依職權裁定損害賠償。

19. 綜上所述，被上訴的裁判是合法、有依據，公正及合理的。

基於此，請求尊敬的中級法院法官 閣下裁定上訴人之上訴理由不成立，並駁回上訴人之上訴。”

\*

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 237

頁至第 238 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

### (一) 原審法院經庭審後認定的事實

#### 查明屬實的事實：

- 受害員工 B，於 2021 年 7 月 5 日至 2022 年 7 月 5 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為配送員。
- 上述受害員工於 2024 年 1 月 18 日向勞工事務局作出投訴。
- 上述受害員工在職期間已收報酬金額見計算表，在此視為完全轉錄。
- 上述受害員工的工資計算方式為：當月完成 701 張外送單以下，以底薪 9,000.00 澳門元計算；當月完成 601-900 張外送單，每 1 張單會以 17.00 澳門元計算（已包括各種津貼）；當月完成 901-1,100 張外送單，每 1 張單會以 18.00 澳門元計算（已包括各種津貼）；當月完成 1,100 張以上外送單，每 1 張單會以 19.00 澳門元計算（已包括各種津貼）。
- 2022 年 3 月 1 日，涉嫌違反者與上述受害員工簽訂了新補充協議，將原有的薪酬制度更改為每月固定工資 6,800.00 澳門元另加上：當月完成 500 張以上外送單，每 1 張單 3.00 澳門元；當月完成 700

張以上外送單，每 1 張單 7.00 澳門元；當月完成 900 張以上外送單，每 1 張單 10.00 澳門元；當月完成 1,100 張以上外送單，每 1 張單 12.00 澳門元；當月完成 1,400 張以上外送單，每 1 張單 14.00 澳門元；當月完成 1,700 張以上外送單，每 1 張單 15.00 澳門元；當月完成 2,000 張以上外送單，每 1 張單 16.00 澳門元。

- 在簽訂新補充協議後，上述受害員工的工作內容沒有任何變更，但在完成相同單量的情況下，上述受害員工按新補充協議計算的工資比原協議計算的工資有所減少。
- 涉嫌違反者從沒有將上述新補充協議向勞工事務局作出通知。
- 涉嫌違反者至今沒有向受害員工支付相當於按原協議計算時被降低的報酬（2022 年 3 月至 7 月期間受害員工完成的總單量及已收報酬金額見計算表，在此視為完全轉錄）。
- 上述受害員工於 2021 年 10 月 1 日、2021 年 10 月 14 日、2022 年 1 月 1 日、2022 年 2 月 2 日、2022 年 4 月 5 日及 2022 年 5 月 1 日的強制性假日被豁免提供工作，但涉嫌違反者至今沒有向其支付上述 6 天的基本報酬（具體欠付金額見計算表，在此視為完全轉錄）。
- 上述受害員工的正常工作時段為 9 小時（中間有 1 小時休息時間）。
- 涉嫌違反者沒有與上述受害員工簽署超時工作協議書。
- 在 2021 年 7 月至 2022 年 6 月期間，上述受害員工提供超時工作後，涉嫌違反者僅向其支付超時工作的正常報酬，至今沒有向其支付任何額外補償（具體超時工作時數見計算表，在此視為完全轉錄）。
- 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。

**還證明以下事實：**

- 本法庭於 2024 年 5 月 23 日將定出審判日期的批示按《勞動訴訟法典》第 12 條第 2 款的規定通知公設辯護人。

**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，以及：

- 上述受害員工在超時工作時段的配送單量。

\*\*

**(二) 卷宗中對作出上訴裁判屬重要的事實及資料還有：**

在審判聽證中，受害員工表示確認勞工事務局編製的計算表中顯示僱主欠付的金錢補償，並要求在本案追討。

根據卷宗第 9 頁勞工事務局有關受害員工超時工作補償計算表，受害員工自 2021 年 7 月至 2022 年 6 月期間超時工作，因勞資雙方均未能提供超時工作時段的配送單量，為確保員工獲得最基本保障，以基本工資 9,000 元計算，補償總金額為 1,859.90 元。

有關依職權裁定超時工作額外補償，被上訴判決中寫到：

至於超時工作額外補償的部分，在未能證實上述受害員工超時工作時段的配送單量的情況下，勞工事務局的計算表是以保底月薪 9,000.00 澳門元作為計算基礎。

根據《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款 c 項規定，依職權裁定給予彌補的其中一個要件為：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。

首先，本案沒有充分證據證明上述受害員工在超時工作時段的配送單量。

雖然以保底月薪作為計算基礎可確保僱員獲得最基本的保障，但在此之前，又或按《民法典》第 560 條第 6 款規定適用衡平原則之前，應充分給予雙方當事人陳述、舉證及防禦的機會。

再者，根據已證事實，上述受害員工的工資計算方式為：當月完成 701 張外送單以下，以底薪 9,000.00 澳門元計算；當月完成 601-900 張外送單，每 1 張單會以 17.00 澳門元計算（已包括各種津貼）；當月完成 901-1,100 張外送單，每 1 張單會以 18.00 澳門元計算（已包括各種津貼）；當月完成 1,100 張以上外送單，每 1 張單會以 19.00 澳門元計算（已包括各種津貼）。

根據卷宗內的支付報酬單據顯示，受害員工在 2021 年 7 月至 2022 年 6 月期間絕多大數的月份的總單量都在 1,100 張以上，即絕大多數的月份都是以每 1 張單 19.00 澳門元計算其工資。

換言之，只要受害員工在超時工作的時段內每小時的配送單量達到 2 張單（按照一般經驗法則，這完全屬於可能），其有權獲得的超時工作額外補償（ $19.00 \times 2 \times 0.5$ ）即會高於以保底月薪作為基礎所計算者（ $37.50 \times 0.5$ ）。如是者，若本法庭現時以保底月薪為計算基礎裁定給予彌補，在有關決定可能產生既判案效力的情況下，有關決定可能變相損害受害員工的權利。

儘管受害員工不反對勞工事務局的計算表，但本法庭不能確定其是否在知悉可能存在超出金額的情況下不予反對，故在其並未明示放棄

有關金額的情況下，基於以上所述，加上尤其未能滿足《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款 c 項的規定，就超時工作額外補償的部分，本法庭未能依職權裁定給予彌補，但不妨礙上述受害員工得循適當途徑作出追償。

\*\*\*

### 三、法律方面

本上訴涉及的問題為：依職權裁定給予彌補。

\*

《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于一金額，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。

《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于一金額，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。

《民法典》第 560 條（金錢之損害賠償）第 6 項規定：如不能查明損害之準確價值，則法院須在其認為證實之損害範圍內按衡平原則作出判定。

\*

本案，根據已證事實，被上訴人 A 有限公司與受害員工 B 在勞動合同中協議了工作時間為每天 9 小時，當中包括 1 小時休息；雙方沒有簽署超時工作協議書。關於該名受害員工的工資，勞動合同中規定了兩個情況及其支付標準，每月依據具體情況實行其中一個標準。即：在固定工作時間內完成固定的工作成果，以固定底薪支付；若超額完成工作，則轉為以該月總工作成果計件支付，超額完成的數量不同，單件工資金額不同。

根據受害員工的工資制度及其於涉案時間段的工作成果，受害員工有可能獲得高於以底薪計算的超時工作額外補償，即：以計件工資計算，但這取決於證實在超時工作時間受害員工完成的外送單數。

勞工事務局就本案的勞資糾紛作出了適當的調查，調查期間，勞資雙方均沒有提供與受害員工超時工作期間完成的外送單數相關的證據，在這種情況下，由於受害員工的固定底薪及超時工作時間已明確，

勞工事務局為保證受害員工的基本權利，以固定底薪計算補償金額，這樣，在確切的最低補償金額至未確切的更高的補償範圍內，不妨礙法院根據《民法典》第 560 條第 6 款依職權裁定以固定底薪計算超時工作額外補償。

另外，勞資雙方均放棄舉證，這樣，正如駐中級法院檢察院代表的法律意見所認為，另外提起獨立的民事訴訟，對於受害員工來說，仍然難以獲得更多的證據，將來所面對的極可能還是本案現在的結果，這將導致訴訟程序不必要重複的風險。

再者，在本案整個訴訟程序的調查及審理過程中，勞資雙方均由始至終參與程序。對於勞動者一方，給予了充分的陳述、舉證的機會。而資方/被上訴人，亦早已出席勞工局開展的調查，接收了勞工事務局發出的欠付員工金額計算表、責令在限期內支付欠付金額、將勞資糾紛筆錄移送法院的通知及相關資料。之後，被上訴人公司遷址他處且不通知本案亦不作商業登記，導致法庭接受控訴及指定庭審日期之批示未能送達，這是資方/被上訴人的選擇。在此情況下，法庭依照法律規定為其委任辯護人，已經充分給予了資方/被上訴人舉證、防禦的機會，不存在有違辯論原則之虞。

最後，刑事行為所產生的民事賠償責任，由民法規範。權利人有權自由處置自己的財產。根據本案的具體情況，受害員工知悉自己的工資制度和超時工作情況，知悉勞工事務局以底薪計算超時工作補償的理由，聲明確認勞工事務局編製的計算表中顯示僱主欠付的金錢補償並要求在本案追討。我們認為受害員工實為放棄以工作結果工資計

算超時工作補償，而選擇以固定底薪計算超時工作補償，依後者裁定補償，不會變相損受害員工的權利。

綜上，本案沒有出現依職權裁定損害彌補的障礙。尤其：受害員工的工資有兩個情況及支付標準，固定工資及計件工資，依據當月出現的具體情況實行其中一個標準。這樣，無論是以固定底薪計算、或以中間某段計件工資計算、或是以最高計件工資計算所得的超時工作額外補償金額，均在損害範圍內；當勞資雙方均已作出舉證，仍無法以計件工資計算，且受害員工已明確表示求償以固定工資計算補償金額的情況下，已允許法院根據《民法典》第 560 條第 6 款的規定依照衡平原則裁定金額，相關金額定為受害員工求償的、併在損害範圍之內的金額，並不違反衡平原則，也不構成對受害人員工的權益的變相損害。

因此，本院裁定上訴人的上訴理由成立，並根據上訴人的要求，裁定被上訴人須支付受害員工 B 超時工作額外補償，澳門幣 1,859.90 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：

判處涉嫌違反者 A 有限公司 (A, LIMITADA) 支付受害員工 B 超時工作補償，澳門幣 1,859.90 元。

\*

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 2,000 元。

著令通知。

—\*—

澳門，2024 年 12 月 12 日

---

周艷平（裁判書製作人）

---

簡靜霞（第一助審法官）

---

蔡武彬（第二助審法官）