

(譯本)

案件編號：第 38/2004 號

案件類別：對行政司法裁判提起的上訴

會議日期：2005 年 4 月 20 日

上訴人：甲

被上訴人：經濟財政司司長

主要法律問題：

- 勞動輕微違反程序的性質
- 對實況筆錄之確認行為的可訴性

摘要

從編制勞動輕微違反實況筆錄到將其送交法庭的程序是准刑事性質的輕微違反訴訟程序的初始階段，它與行政方面非司法或司法的申訴手段是不相同的。

在因違反第 24/89/M 號法令規定提起的輕微違反訴訟程序中不存在行政的第一階段和司法的第二階段的區別。

對違反這一勞資關係法律規定的事宜，可適用的訴訟制度源自對《勞工稽查章程》各項規定的一併考慮及補充適用《刑事訴訟法典》關於輕微違反和刑事方面訴訟程序之規定。

對勞工事務局局長作出的確認實況筆錄之行為不能使用行政方面非司法或司法的申訴手段。

對實況筆錄的確認只能將筆錄送交法院以便在那裡對其作出審判，但對歸罪嫌疑人實施的違例行為還沒作出確定性裁判。

裁判書製作法官：朱 健

(譯 本)
澳 門 特 別 行 政 區 終 審 法 院 裁 判

對行政司法裁判提起的上訴
第 38/2004 號

上 訴 人：甲
被上訴人：經濟財政司司長

一、概述

甲就經濟財政司司長 2003 年 8 月 1 日作出駁回該公司訴願的批示向中級法院提起司法上訴。

透過 2004 年 5 月 20 日對第 211/2003 號案件作出的合議庭裁判，中級法院駁回該司法上訴。

現在上訴人向終審法院提起司法上訴，理由陳述中提出結論如下：

“1. 上訴人根據《行政訴訟法典》第 152 條規定歸罪被上訴合議庭裁判錯誤適用法律。

2. 本案件的中心問題是衡量經濟財政司司長的權限——或可能無權限——問題，即審理行政程序方面的訴願、以便對實施違反《勞動關係法律制度》行為做出有關決定的權限。根據 9 月 18 日第 60/89/M 號法令（勞工稽查章程）規定，相關審理權限在第一階段屬於勞工暨就業局。

3. 我們一般認為下級的權限是分開的，因此只要法律沒有作出明確的不同

規定，對他們作出的行為可以提起必要訴願（《行政程序法典》第 153 條）。

4. 我們相信，在《勞工稽查章程》或其他任何法律中沒有明確規定時，按照 Rogério Soares 教授的見解，很難主張勞工暨就業局在《勞工稽查章程》範疇擁有專屬權限。

5. 與被上訴的裁定相反，我們認為絕對不能將《勞工稽查章程》第 10 條規定解釋成“特別的行政上訴”，更談不上是對行政申訴的一般制度的限制性法規。

6. 在澳門特別行政區行政權限分配規則框架中，不審理現上訴人向經濟財政司司長提起的訴願構成對權限的放棄，根據《行政程序法典》第 31 條規定這是不允許的，同時還違反了《行政程序法典》第 11 條規定的作出決定的原則。

7. 另一方面，法律賦予勞工暨就業局（DSTE）對觸犯違反《勞動關係法律制度》行為的稽查及評估的權力，因此必須認定其在該範疇進行的程序只能是行政程序，可以將該行政程序理解為“係指為形成與表示公共行政當局意思，或為執行該意思而進行之連串有序之行為及手續”——《行政程序法典》第 1 條第 1 款。

8. 行政當局擁有自身對違反《勞動關係法律制度》行為的評估的權限，該權限與審理該等違反行為的司法權限不能混淆，因為司法權限僅在行使行政權限窮竭之時使用。

9. 對我們來說，承認禁止對是否存在一項違反勞資關係的決定的實體問題進行行政調查和確定清算罰款行為的事實既不是確定性也不是執行性的，不能得出不可以衡量行政程序合法性的結論。

10. 因此我們認為，被上訴的裁定最終認可了被上訴實體對合法性原則的違反（《行政程序法典》第 3 條），因為《勞工稽查章程》規定的制度絲毫沒有排斥《行政程序法典》規定的申訴手段方面的法律規範。

11. 這麼處理，違反了對行政決定的雙重管制原則（《行政程序法典》第 145 條），也違反了同法典第 153 條的有關規定，根據該條規定‘受其他機關之等級權力拘束之機關所作出之一切行政行為，如法律不排除對此等行政行為提起訴願之可能，均得成為訴願之標的’。”

請求裁定上訴理由成立，撤銷被上訴合議庭裁判，確定訴願的可受理性成立。

被上訴人在理由陳述中提出如下結論：

- “1. 不存在對行政行為的雙重管制原則；
2. 法律不承認刑事方面非司法上訴的可能性；
3. 對實況筆錄的編制及確認不是《行政程序法典》所規定的行政行為；
4. 被上訴合議庭裁判沒有錯誤。”

認為應該維持被上訴合議庭裁判，駁回上訴。

終審法院檢察院司法官出具如下意見書：

“我們認為上訴人沒有道理。

根據《勞工稽查章程》（第 60/89/M 號法令）規定，的確可以得出法律不承認勞工暨就業局範圍外的行政申訴的可能性，如此對勞資關係輕微違反的實況筆錄的確認行為就不能由相關政府監督的成員來審理。

這就是該章程第 11 條第 3 款所規定的：“經確認後，起訴書的程序不得被中止，倘有需要時，有關程序將繼續進行直至送交法院為止”。

顯而易見，一旦面對的已經是刑事、而不是行政事宜時，在刑警處理的初始階段後，對違例行為及相關處理問題作出決定的權限就轉入刑事法庭的職權範圍（而不是行政範圍）。

再說，如果行政當局可以審理所爭議的狀況（這種情況僅因為上訴人急於申請中止輕微違規的程序而沒有發生——見第 145 頁），就可能出現法院裁決

和行政當局的裁決之間的衝突之情況。

正如所知，稽查工作的領導和主管人員在執行稽查工作時，擁有決定權力——同一法規第 23 條——，這是擁有對勞工暨就業局監督權限的政府成員所沒有的。所以，除了其他更好意見，他不能撤銷根據《勞工稽查章程》和《刑事訴訟法典》已經作出並確認的實況筆錄。

實況筆錄相當於刑事程序中的指控書——有關法典第 383 條第 2 款——，所以從最基本的判斷來看，法律不允許政府成員介入所爭議的領域。

另一方面，確認一份輕微違反勞動關係的實況筆錄的行為是一項政府行為，但正如《行政程序法典》第 110 條所規定的，它不是一項行政行為。因此，後面第 153 條規定可能對一切行政行為提起訴願的總原則不適用。

事實上，該行為不決定任何事宜，僅僅確認有權限的行為人目睹了某項輕微違規性質的不法行為。

綜上所述，應該駁回上訴。”

經各助審法官檢閱。

二、依據

2.1 中級法院認定的事實如下：

“鑒於 2003 年 7 月 14 日對勞工暨就業局 2003 年 6 月 11 日作出確認第 XX/XXXX 號實況筆錄的批示提起訴願後，經濟財政司司長於 2003 年 8 月 1 日作出批示，內容如下：

“同意。通知甲並知會有關律師。將副本送交勞工暨就業局令其知悉。”

上述批示的依據為 2003 年 7 月 29 日第 XX/XX/XXX/XXXX 報告書所載的

下列依據：

“被上訴批示係為確認一份針對觸犯 4 月 3 日第 24/89/M 號法令規定的勞動關係的（勞動關係法律制度）行為——根據經 9 月 18 日第 60/89/M 號法令通過的《勞工稽查章程》第 7 條規定——編制的實況筆錄的行為。該等違例行為具有輕微違反之性質，但輕微違反也是刑事不法行為的一種形式（《刑法典》第 123 條）。本案中的實況筆錄構成對該不法行為的檢舉，它對執行調查行為人目睹的事實還可以構成固有的指控書（《刑事訴訟法典》第 226 條第 3 款及第 383 條第 2 款和《勞工稽查章程》第 11 條第 4 款）。所以對該筆錄的審理是法院的專屬權限，原則上禁止非司法申訴——《勞工稽查章程》第 10 條規定的特別行政上訴例外。如果按照這樣理解，因為行政當局不具有審理刑事不法行為的權限，為此如果經濟財政司司長對甲提起申請的實體問題作出批示，也將會因越權而無效，因為它是擁有審判權的行政機構行使的專有權限（《行政程序法典》第 122 條第 2 款 a 項）。

還得說明，我們認為司長先生絕對不能對存在相關員工的欠款事宜表明態度，因為這是構成輕微違反行為的特定事實。所以對證實特定的不法行為沒有表明態度，就不能對其進行審理——正如我們說過，這屬於審判權限。

鑒於該等理由，我們建議——根據《行政程序法典》第 160 條 b 項規定——駁回甲提出的申訴”。

對勞工事務稽查廳編制的勞資糾紛實況筆錄之內容摘抄如下：

“勞資糾紛實況筆錄

2003 年 6 月 10 日，澳門特別行政區勞工暨就業局勞工事務稽查廳二等高級技術員乙、丙及丁，就下列事宜對位於酒店二字樓的甲提出下列指控：

1) 員工戊（持有澳門居民身份證編號 X/XXXXXXX/X，居住在[地址(1)]，電話：XXXXXXX 或 XXXXXXXX），於 1983 年 6 月 11 日開始在上述公司任職，職務為莊荷，最後的日薪工資為港幣 15 元；經調查，上述員工自入職以來至 2002 年 6 月 30 日止，上述公司沒有安排其享受周假、年假及強制性假期，也沒有支付相應的補償，基於此，上述公司尚欠該員工周假的補償為 10,565.985 澳門元；年假的補償為 2,931.4725 元；強制性假期的補償為 2,060.885 元。上述各項合共 15,558.34 澳門元。

2) 員工己（持有澳門居民身份證編號 X/XXXXXXX/X，居住於[地址(2)]，電話：XXXXXXX），於 1987 年 7 月 1 日開始在上述公司任職，職務為蓆面，最後的日薪工資為港幣 15 元；經調查，上述員工自入職以來至 2002 年 6 月 30 日止，上述公司沒有安排其享受周假、年假、強制性假期及分娩假，也沒有支付相應的補償，基於此，上述公司尚欠該員工周假的補償為 9,959.185 澳門元；年假的補償為 2,861.7725 澳門元；強制性假期的補償為 2,060.885 澳門元；分娩假的補償為 902.5625 澳門元。上述各項合共 15,784.41 澳門元。

3) 員工庚（持有澳門居民身份證編號 X/XXXXXXX/X，居住於[地址(3)]，電話：XXXXXXX），於 1971 年 1 月 15 日開始在上述公司任職，職務為莊荷，最後的日薪工資為港幣 15 元；經調查，上述員工自入職以來至 2002 年 6 月 30 日止，上述公司沒有安排其享受周假、年假、強制性假期及分娩假，也沒有支付相應的補償，基於此，上述公司尚欠該員工周假的補償為 9,929.985 澳門元；年假的補償為 2,854.8225 澳門元；強制性假期的補償為 2,056.085 澳門元。上述各項合共 14,840.89 澳門元。

4) 員工辛（持有澳門居民身份證編號 X/XXXXXXX/X，居住於[地址(4)]，電話：XXXXXXX），於 1979 年 9 月 21 日開始在上述公司任職，職務為莊荷，最後的日薪工資為港幣 15 元；經調查，上述員工自入職以來至 2002 年 6 月 30

日止，上述公司沒有安排其享受周假、年假、強制性假期及分娩假，也沒有支付相應的補償，基於此，上述公司尚欠該員工周假的補償為 12,182.485 澳門元；年假的補償為 3,126.3125 澳門元；強制性假期的補償為 2,073.085 澳門元。上述各項合共 17,381.88 澳門元。

5) 員工王（持有澳門居民身份證編號 X/XXXXXXX/X，居住於[地址(5)]），電話：XXXXXXX / XXXXXXXX），於 1979 年 9 月 1 日開始在上述公司任職，職務為莊荷，最後的日薪工資為港幣 15 元；經調查，上述員工自入職以來至 2002 年 7 月 23 日止，上述公司沒有安排其享受周假、年假、強制性假期及分娩假，也沒有支付相應的補償，基於此，上述公司尚欠該員工周假的補償為 9,976.4025 澳門元；年假的補償為 2,862.55875 澳門元；強制性假期的補償為 2,056.085 澳門元；分娩假的補償為 361.025 澳門元。上述各項合共為 15,256.07 澳門元。

(...)

138) 員工癸（持有澳門居民身份證編號 X/XXXXXXX/X，居住於[地址(6)]，電話：XXXXXXX），於 1988 年 7 月 1 日開始在上述公司任職，職務為莊荷，最後的日薪工資為港幣 15 元；經調查，上述員工自入職以來至 2002 年 7 月 20 日止，上述公司沒有安排其享受周假、年假、強制性假期及分娩假，也沒有支付相應的補償，基於此，上述公司尚欠該員工周假的補償為 9,768.4025 澳門元；年假的補償為 2,841.30875 澳門元；強制性假的補償為 2,060.885 澳門元。上述各項合共 14,670,60 澳門元。

139) 員工甲甲（持有澳門居民身份證編號 X/XXXXXXX/X，居住於[地址(7)]，電話：XXXXXXX），於 1980 年 2 月 15 日開始在上述公司任職，職務為莊荷，最後的日薪工資為港幣 15 元；經調查，上述員工自入職以來至 2002 年 7 月 27 日止，上述公司沒有安排其享受周假、年假、強制性假期及分娩假，也

沒有支付相應的補償，基於此，上述公司尚欠該員工周假的補償為 10,627.875 澳門元；年假的補償為 2,939.20875 澳門元；強制性假的補償為 2,060.885 澳門元。上述各項合共 15,627.97 澳門元。

140) 員工甲乙（持有澳門居民身份證編號 X/XXXXXXX/X，居住於[地址 (8)]，電話：XXXXXXX），於 1994 年 7 月 1 日開始在上述公司任職，職務為莊荷，最後的日薪工資為港幣 15 元；經調查，上述員工自入職以來至 2002 年 6 月 30 日止，上述公司沒有安排其享受周假、年假、強制性假期及分娩假，也沒有支付相應的補償，基於此，上述公司尚欠該員工周假的補償為 6,230.26 澳門元；年假的補償為 1,872.1725 澳門元；強制性假的補償為 1,433.785 澳門元。上述各項合共 9,536.22 澳門元。

141) 員工甲丙（持有澳門居民身份證編號 X/XXXXXXX/X，居住於[地址 (9)]，電話：XXXXXXX/XXXXXXX），於 1985 年 9 月 1 日開始在上述公司任職，職務為莊荷，最後的日薪工資為港幣 15 元；經調查，上述員工自入職以來至 2002 年 6 月 30 日止，上述公司沒有安排其享受周假、年假、強制性假期及分娩假，也沒有支付相應的補償，基於此，上述公司尚欠該員工周假的補償為 10,365.215 澳門元；年假的補償為 2,906.8725 澳門元；強制性假的補償為 2,060.885 澳門元。上述各項合共 15,332.97 澳門元。

142) 員工甲丁（持有澳門居民身份證編號 X/XXXXXXX/X，居住於[地址 (10)]，電話：XXXXXXX），於 1995 年 10 月 11 日開始在上述公司任職，職務為莊荷，最後的日薪工資為港幣 15 元；經調查，上述員工自入職以來至 2002 年 6 月 30 日止，上述公司沒有安排其享受周假、年假、強制性假期及分娩假，也沒有支付相應的補償，基於此，上述公司尚欠該員工周假的補償為 5,415.375 澳門元；年假的補償為 1,601.40375 澳門元；強制性假的補償為 1,237.8 澳門元。上述各項合共 8,254.58 澳門元。

143) 員工甲戌（持有澳門居民身份證編號 X/XXXXXXX/X，居住於[地址 (11)]，電話：XXXXXX），於 1991 年 5 月 1 日開始在上述公司任職，職務為莊荷，最後的日薪工資為港幣 15 元；經調查，上述員工自入職以來至 2002 年 6 月 30 日止，上述公司沒有安排其享受周假、年假、強制性假期及分娩假，也沒有支付相應的補償，基於此，上述公司尚欠該員工周假的補償為 7,932.235 澳門元；年假的補償為 2,460.1275 澳門元；強制性假的補償為 1,805.125 澳門元。上述各項合共 12,197.49 澳門元。

根據所附的賬簿的紀錄，違反者必須支付上面所指員工的補償共計澳門幣 2,043,143.14 元。

為此，根據 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 50 條第 2 款規定，本廳已要求上述違例者自願更正違例，但上述公司於本年 6 月 2 日明確回復，由於上述員工已經透過司法途徑向法院提起訴訟，故不會就上述違例情況進行自願更正。

就上述違例行為，本地區現行的勞資關係法律制度中有所規定，並訂明以下的罰則：

1) 違例者已觸犯 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 17 條規定，構成 143 項違例行為，而根據同法令第 50 條第 1 款 c 項規定，違例者應被科處澳門幣 143,000 至 715,000 元的罰金（按照涉及違例員工每位罰款澳門幣 1,000 至 5,000 元計算）。

2) 違例者已觸犯 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 19 條及第 20 條規定，構成 143 項違例行為，而根據同一法令第 50 條第 1 款 c 項規定，違例者應被科處 143,000 至 715,000 澳門元的罰金（按照涉及違例員工每位罰款澳門幣 1,000 至 5,000 元計算）。

3) 違例者觸犯了 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 21 條及第 24 條規定，構成 143 項違例行為，而根據同一法令第 50 條第 1 款 c 項規定，違例者應被科處

143,000 至 715,000 澳門元的罰金（按照涉及違例員工每位罰款澳門幣 1,000 至 5,000 元計算）。

4) 違例者觸犯 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 37 條規定，構成 42 項違例行為，而根據同一法令第 50 條第 1 款 b 項規定，違例者應被科處 105,000 至 525,000 澳門元的罰金（按照涉及違例員工每位罰款澳門幣 2,500 至 12,500 元計算）。

現本人行使經 9 月 18 日第 60/89/M 號法令核准的《勞工稽查章程》第 8 條第 3 款所賦予之權力，訂出有關罰款的最低金額為 534,000 澳門元。

基於有關違例行為至今未能得以糾正，為履行法律所規定的義務，特此編制本實況筆錄；現本人以個人至誠，鄭重聲明此實況筆錄之內容與事實完全相符，並簽名為證。

附上：

- a) 欠付工人款項之計算表。
- b) 各文件的副本及載於本個案的聲明書。

三個簽名.....”

根據該筆錄，現上訴人接到通知如下：

“通知：

（支付罰金及欠付員工款項）

根據 9 月 18 日第 60/89/M 號法令核准的《勞工稽查章程》第 12 條至第 16 條規定，茲通知甲在 30 日內（2003 年 7 月 12 日止）向財政局澳門財稅廳收納處支付經第 95/2003 號實況筆錄科處的罰金澳門幣 534,000 元，理由為違反了 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 50 條第 1 款 b 項及 c 項規定，並在同一期限內根據

勞工暨就業局之命令向[銀行(1)](帳號：XXX/XXXXXX-XXX-X)存入現已查明的欠付 143 位員工(名單另附)共計澳門幣 2,043,143.14 元的相關款項。

還通知在上述期限結束後的 10 日內(至 2003 年 7 月 22 日)應將各支付憑證交到本局，否則相關筆錄將被送交法庭。

還知會閣下根據經 10 月 11 日第 57/99/M 號法令核准的《行政程序法典》第 145 條第 2 款 a 項和 b 項、第 149 條和第 155 條規定，對本行政行為可以提起爭議：

a) 自接到本通知翌日開始計起的 15 日內對本項行為的行為人(勞工暨就業局局長)提起聲明異議；或

b) 自接到本通知翌日開始計起的 30 日內對行為人的上級(經濟財政司司長)提起上訴。

程序預審員

2003 年 6 月 12 日”

2.2 提出的問題

在本司法上訴中，上訴人陳述的理由為兩個問題。

第一個問題與行政權限有關，上訴人認為勞工暨就業局^[1]不具有審理過錯違反勞動關係法律制度規定的專屬權限，而且勞工暨就業局確認實況筆錄的行為為非司法申訴的行為，經濟財政司司長可以在訴願範圍審理確認實況筆錄的相關行為。對上訴人提交的訴願不予審理就是對相關權限的放棄，並違反《行政程序法典》第 31 條及第 11 條規定的作出決定原則。

第二個問題，上訴人認為被上訴法庭違反了合法性原則，依據是對輕微違

^[1] 第 24/2004 號行政法規生效後，改名為勞工事務局。

規方面的行政審理屬於行政程序性質，行政當局擁有自身審理勞資方面違法行為的權限，它是不能與司法權限混淆的。

為了檢查被上訴合議庭裁判的公正性及所爭議行為的合法性，必須首先審理勞資違例程序的性質。

2.3 關於違反勞資關係法規的訴訟程序的性質

現爭議的是經濟財政司司長駁回現上訴人提起之訴願的行為，而有關訴願所針對的是勞工事務局局長確認由稽查人員編寫、指控現上訴人違反第 24/89/M 號法令多項規定的第 95/2003 號實況筆錄的行為。

4 月 3 日第 24/89/M 號法令規定了勞動關係，並對相關違法行為訂定罰金及可設定支付賠償的義務。

根據第 54 條第 1 款規定：

“1. 當對勞工事務辦公室^[2]所提出的起訴未作自動遵守，或未有該室的參與時，按本地區現行法例的規定，對本法令所規定的違例事宜係屬法院審訊職權”。

從本法規可以得出，由普通法院審理違反勞資方面第 24/89/M 號法令各項規定的勞動關係違例行為。

讓我們看看與我們現在相關的勞資關係違例程序的有關步驟。

根據第 24/89/M 號法令第 53 條規定，對遵守該勞動關係法令規定的稽查係屬勞工事務局的職權。

履行該等職能時，必須遵守經 9 月 18 日第 60/89/M 號法令核准的《勞工稽查章程》。

勞資違例的相關程序自勞工事務局稽查人員在執行職務中親自、直接查證

^[2] 這裡指現勞工事務局。

或證實任何違犯勞動稽查廳管制的有關規定而編制實況筆錄開始，即使非即時證實者亦然（《勞工稽查章程》第 7 條）。

我們轉錄《勞工稽查章程》關於實況筆錄的兩條規定：

“第十條

（起訴書的確認）

就上訴而言，勞工暨就業司司長有權對勞工事務稽查廳長所作出起訴書的確認、不確認及否定確認的批示作出判斷。”

“第十一條

（起訴書的程序）

一、起訴書應載有《刑事訴訟法典》第一百六十六條所指資料，而毋須列出證人及違犯者的簽名，起訴書的效力係有賴於勞工事務稽查廳廳長或勞工暨就業司司長的確認。

二、有職權確認之人士，得決定修改起訴人按照第八條第三款規定所提出之罰款額，但其決定應有依據。

三、經確認後，起訴書的程序不得被中止，倘有需要時，有關程序將繼續進行直至送交法院為止。

四、確認後，起訴書具有與犯罪事實同等效力，有關由起訴人在執行職務時所目睹之事實，在法庭係作為確認文件，直至倘有相反證據為止。”

起訴書編制後，應該交由勞動稽查廳廳長或勞工事務局局長審議，以便確認或不確認（《勞工稽查章程》第 11 條第 1 款）。

如果上述決定由勞動稽查廳廳長作出，一旦提起申訴，勞工事務局局長擁

有對勞動稽查廳廳長的決定，或者對它作出的確認、不確認或否定確認實況筆錄之批示作出判斷的許可權（《勞工稽查章程》第 10 條）。

實況筆錄只在確認後具有效力，並在 1929 年舊《刑事訴訟法典》範疇構成不法行為之主體，或者根據 1996 年版現行《刑事訴訟法典》第 383 條第 2 款規定具有取信力，且等同於控訴。另一方面確認的實況筆錄不得被中止，如果沒有自動繳納或存入相關罰金和欠付員工的款項，有關程序將繼續進行直至送交法庭為止（《勞工稽查章程》第 11 條第 1、3 和第 4 款及第 13 條第 7 款）。

所有這些，尤如這一類准刑事程序的組成部分，構成現行《刑事訴訟法典》規定的輕微違反訴訟程序的開始階段。

事實上，根據《刑事訴訟法典》第 380 條規定，對輕微違反訴訟程序適用該法典中對該類程序的特別規定，及補充適用與罪行相關的訴訟之規定。本案中，首先要考慮到《勞工稽查章程》中的特別規定。

從勞工事務局編制實況筆錄至普通法院作出終局判決，所有步驟都包括在獨一的輕微違反訴訟程序中，該程序與行政方面非司法或司法的申訴手段是不相同的。

即使在經第 9/2003 號法律通過的新的《勞動訴訟法典》中，第 89 條及續後各條規定的輕微違反訴訟，對其補充適用經作出必要配合後的普通輕微違反訴訟程序和有關刑事訴訟的規定，也是包括編制有關違犯的實況筆錄、將筆錄交送法院和審判等步驟的獨一程序。

同樣，在因違反第 24/89/M 號法令規定的輕微違反訴訟程序中不存在行政違反案件中的行政的第一階段和司法的第二階段區別。

在經 10 月 4 日第 52/99/M 號法令確定的《行政上之違法行為之一般制度及程序》中，規定存在讓行政當局作出處罰決定的行政階段及讓利害關係人可以向行政法院針對相關處罰決定提起司法上訴的司法階段。

還值得注意，關於行政違反，行政當局作出的處罰決定就是終局決定，對其只能針對違法人違反了相關法規而提起司法上訴。但是在勞資關係輕微違反程序中，確認的實況筆錄只能作為提交審判的指控，還沒有對實施輕微違反作出確定的判斷。

2.4 對勞工事務局局長の確認行為的可上訴性

確定了輕微違反訴訟程序的性質，自然可以認定對勞工事務局局長の確認行為不能使用行政方面非司法或司法申訴的手段。

我們必須明白，實況筆錄的調查階段不是行政程序，而是隸屬該制度的輕微違反訴訟程序的組成部分，它與《行政程序法典》的規定不同。

用區分上級機關與下屬機構權限的觀點作為可以提起訴願的依據在這裡不起作用，因為我們沒有處在行政程序範疇。

針對勞動稽查廳廳長根據《勞工稽查章程》第 10 條規定對實況筆錄確認、不確認或否定確認的批示向勞工事務局局長提起的申訴，是作出筆錄實體的上級機關為了保證實況筆錄實質上和形式上的合法性而實施的管制手段，並使該筆錄取得效力及在判斷時具有取信力。它的存在不能將輕微違反訴訟程序的性質改變為行政性質。

對實況筆錄の確認只能將筆錄送交法院以便在那裡進行審理，但對歸罪嫌疑人實施的違例行為還沒有作出確定性裁定。事實上，實況筆錄相當於對初步判斷嫌疑人實施勞動違反所作的指控，還不是只能由有審判權限的法院作出的確切判斷。

為了辯護，嫌疑人可以在輕微違反訴訟程序相關聽證中，根據《刑事訴訟法典》第 386 條第 2 款、第 387 條第 2 和第 3 款規定，正如刑事訴訟程序中那樣提交證據、作出辯論，包括根據該法典的規定對所訴訟行為進行無效及不當

情事之爭辯。允許非司法申訴，然後又是司法申訴，那將造成法律不允許的重疊辯護途徑。

需要強調的是，根據《勞工稽查章程》第 11 條第 3 款規定，確認的實況筆錄不得被中止，倘有需要時，有關程序將繼續進行直至送交法院為止。所以，對實況筆錄的確認行為提起行政申訴與立即移送法院是對立的。

既然對勞工事務局局長確認實況筆錄的行為不能提起行政申訴，經濟財政司司長當然也不具備透過行政申訴途徑來審理實況筆錄的權限，也不能直接審理，因為他不是介入該司法程序的有權限機構。

三、決定

綜上所述，合議庭裁定上訴敗訴。

訴訟費用由上訴人負擔，訂定司法費為四個計算單位。

法官：朱健

Viriato Manuel Pinheiro de Lima（利馬）

岑浩輝

出席評議會的檢察院司法官：宋敏莉

2005 年 4 月 20 日。