

第 11/2005 號案件

刑事司法上訴

上訴人：甲

被上訴人：檢察院

主題：向終審法院提起之刑事上訴。關於民事賠償的刑事上訴。勞動上訴案。

合議庭裁判日期：2005 年 6 月 29 日

法官：利馬(裁判書制作法官)、岑浩輝和朱健。

摘要：

一、 根據《刑事訴訟法典》第 390 條第 2 款規定，當所針對之裁判中對上訴人的不利數額高於所針對的法院的法定上訴利益限額之半數時，上訴人才可對民事賠償的決定提出上訴。

二、 作為《民事訴訟法典》第 583 條第 1 款所定制度的例外且載於《勞動訴訟法典》第 110 條的規定只適用於對第一審法院所作決定不服而

向中級法院提起的上訴，但不適用於不服中級法院的決定而向終審法院提起的上訴。

裁 判 書 制 作 法 官

利 馬

# 澳門特別行政區終審法院

## 合議庭裁判

### 一、 概述

在勞動輕微違反訴訟程序中，初級法院法官透過 2004 年 10 月 4 日的判決，以實質正犯判處甲：

1) 因觸犯 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 17 條的規定，構成了四十二項違例行為，每項判處罰金澳門幣 1,500 元，共科處澳門幣 63,000 元的罰金。

2) 因觸犯第 24/89/M 號法令第 19 條的規定，構成了四十二項違例行為，每項判處罰金澳門幣 1,500 元，共科處澳門幣 63,000 元的罰金。

3) 因觸犯第 24/89/M 號法令第 21 條的規定，構成了四十三項違例行為，每項判處罰金澳門幣 1,500 元，共科處澳門幣 64,500 元的罰金。

4) 因觸犯第 24/89/M 號法令第 47 條的規定，構成了四十四項違例行為，每項判處罰金澳門幣 3,500 元，共科處澳門幣 154,000 元的罰金。

5) 上述各項違例並罰，有關的罰金合共為澳門幣 344,500 元。

除此之外，上指公司還被判處下列賠償：

- (1) 共需向乙支付澳門幣 4,386.5 元的補償。
- (2) 共需向丙支付澳門幣 4,386.5 元的補償。
- (3) 共需向丁支付澳門幣 8,259.7 元的補償。
- (4) 共需向戊支付澳門幣 11,100 元的補償。
- (5) 共需向己支付澳門幣 13,532.9 元的補償。
- (6) 共需向庚支付澳門幣 15,350 元的補償。
- (7) 共需向辛支付澳門幣 14,250 元的補償。
- (8) 共需向壬支付澳門幣 14,000 元的補償。
- (9) 共需向癸支付澳門幣 14,750 元的補償。
- (10) 共需向甲甲支付澳門幣 4,666.5 元的補償。
- (11) 共需向甲乙支付澳門幣 6,999.8 元的補償。
- (12) 共需向甲丙支付澳門幣 13,600 元的補償。
- (13) 共需向甲丁支付澳門幣 14,600 元的補償。
- (14) 共需向甲戊支付澳門幣 11,600 元的補償。
- (15) 共需向甲己支付澳門幣 14,800 元的補償。
- (16) 共需向甲庚支付澳門幣 13,150 元的補償。
- (17) 共需向甲辛支付澳門幣 5,350 元的補償。

- (18) 共需向甲壬支付澳門幣 15,650 元的補償。
- (19) 共需向甲癸支付澳門幣 16,000 元的補償。
- (20) 共需向乙甲支付澳門幣 13,711.1 元的補償。
- (21) 共需向乙乙支付澳門幣 13,400 元的補償。
- (22) 共需向乙丙支付澳門幣 10,000 元的補償。
- (23) 共需向乙丁支付澳門幣 14,600 元的補償。
- (24) 共需向乙戊支付澳門幣 10,670.2 元的補償。
- (25) 共需向乙己支付澳門幣 14,650 元的補償。
- (26) 共需向乙庚支付澳門幣 14,600 元的補償。
- (27) 共需向乙辛支付澳門幣 14,950 元的補償。
- (28) 共需向乙壬支付澳門幣 10,600 元的補償。
- (29) 共需向乙癸支付澳門幣 13,150 元的補償。
- (30) 共需向丙甲支付澳門幣 15,845.1 元的補償。
- (31) 共需向丙乙支付澳門幣 15,000 元的補償。
- (32) 共需向丙丙支付澳門幣 15,500 元的補償。
- (33) 共需向丙丁支付澳門幣 13,551.1 元的補償。
- (34) 共需向丙戊支付澳門幣 12,950 元的補償。
- (35) 共需向丙己支付澳門幣 9,000 元的補償。

- (36) 共需向丙庚支付澳門幣 4,759.9 元的補償。
- (37) 共需向丙辛支付澳門幣 13,500 元的補償。
- (38) 共需向丙壬支付澳門幣 4,386.5 元的補償。
- (39) 共需向丙癸支付澳門幣 1,773.4 元的補償。
- (40) 共需向丁甲支付澳門幣 933.3 元的解僱賠償。
- (41) 共需向丁乙支付澳門幣 15,600 元的補償。
- (42) 共需向丁丙支付澳門幣 7,933.1 元的補償。
- (43) 共需向丁丁支付澳門幣 4,246.3 元的補償。
- (44) 共需向丁戊支付澳門幣 4,479.9 元的補償。

上述的補償金額合共為澳門幣 486,221.8 元（見卷宗第 2552 至 2554 頁）。

向中級法院提起上訴後，該院透過 2005 年 3 月 17 日之合議庭裁判，決定因在上訴理由陳述中沒有指出被上訴判決所違反的法規而拒絕部分上訴，至於上訴的其餘部分，則被裁定敗訴。

再次不服，向本終審法院提出上訴，並請求：

根據所得出之結論，判處上訴人沒有觸犯違例的行為，如不這樣認

為，則把案件發還重審以便查明事實。

為此，作出如下總結：

1. 關於週假方面，被上訴之合議庭裁判判處上訴人在已支付正常薪酬外，以每一個沒有享受的週假增加兩天薪酬的數額作為賠償，亦即給予每一個沒有享受的週假以三日薪酬（已支付之正常薪酬+2 倍的賠償金），這違反了被第一審判決所正確理解和引用的法規或法定補償方式[經 7 月 9 日第 32/90/M 號法令修改的 4 月 3 日第 24/89/M 號法令《勞動關係法》第 17 條第 6 款 a)項]。

中級法院於 2001 年 3 月 29 日在第 46/2001 號上訴案中所作合議庭裁判[《中級法院裁判匯編》2001 年第一卷第 833 頁]只命令該日支付雙倍薪酬，也就是說“另一相同”或“未支付薪酬的雙倍的差額”（上述裁判所用之語言），即是在相關月份中已支付日薪酬再加一日薪酬。

因此應撤銷被上訴之裁判並判處被告公司以每一個沒有享受的週假賠償一日薪酬，也就是說，支付裁判中確定的一半賠償。

2. 但如認為被上訴之裁判只判處正常薪酬+另一相同薪酬作為每一個沒有享受週假之補償，那麼就不存在錯誤適用《勞動關係法》第 17 條

第 6 款 a)項規定的補償方式，而是出現所認定之事實不足以支持裁判的瑕疵，因為在判決中沒有載明（包括卷宗內亦沒有任何部分）上訴人曾欠付該等週假日之正常薪酬。

3. 另一方面，當該裁判以上訴人沒有在上訴中指明相關法規為由，而對錯誤適用法律拒絕予以審理時，構成了對該法規的違反。確實，在週假方面，第一審判決只涉及《勞動關係法》第 17 條所指的沒有給予週假以及沒有按同條規定以“雙倍”薪酬的法定方式支付賠償（該條第 6 款 a)項，如判決明示援引及轉錄）。其實，當上訴人指出，在確定賠償金額時，因第一審判決沒有使用“雙倍薪酬”這一法定方式，而是使用了“增加兩倍，即三倍薪酬”這一方式，便屬違法，從而對第一審判決中涉及週假方面的內容提出上訴，這顯然意味著提到或指出所提到的法定方式或第一審判決中援用的雙倍薪酬的規定。

4. 該規定或法定方式的指出應被認為足夠，因為：

除其他外：

“1 – 最高司法法院主流司法見解認為，當上訴在根本上而不是形式上（如單純重複在上一上訴中呈交的陳述）欠缺上訴陳述時，上訴才被裁定棄置”——1999 年 10 月 19 日葡萄牙最高司法法院合議庭裁判，在最



高司法法院第 99A609 號案中的一致方式作出，可在互聯網 <http://www.dgsi.pt/jstj> 以關鍵詞 Alegações 尋獲；

5. 對有關法規展述的理解勝於該法規的表述方式：

“1 – 當上訴人之意圖在實質上是明確、可理解且其論點有據時，即使其上訴理據中沒有作出總結，亦不得拒絕上訴”——1994 年 3 月 16 日里斯本上訴法院在第 0327453 上訴案中的一致方式作出之合議庭裁判，可在互聯網 <http://www.dgsi.pt/jtrl> 以關鍵詞 Motivação 尋獲；

6. 以及

“儘管上訴人在其上訴理據中沒有以簡潔方式指明請求撤銷判決的總結，但當請求法院解決之問題清楚及理由明確時，上訴聲請書即屬清楚和明瞭。因此，即可得出結論，即聲請書不欠缺結論，結論亦不屬有缺陷或不清晰，也不存在沒有指明所違反的法規的情況”——1999 年 6 月 1 日里斯本上訴法院在第 0024325 上訴案中的一致方式作出之合議庭裁判，可在互聯網 <http://www.dgsi.pt/jtrl> 以關鍵詞 Motivação 尋獲；

7. 確實，因被告公司沒有給予 42 位工作者載於檢控書附表中的週假，亦沒有根據該條第 6 款 a) 項規定的法定方式以每一沒有享受的週假

向該等工作者支付兩天薪酬的額外酬金，(第一審判決援引及轉錄的法規所述的“平常報酬的雙倍”)，而被判處 42 項第 24/89/M 號法令第 17 條 (經 7 月 9 日第 32/90/M 號法令修改)規定的輕微違反，上訴人提出的沒有使用雙倍薪酬這一法定方式而是使用了“增加兩倍”這一表述，毫無疑問指的是第一審判決所援用且曲解(我們認為)為“三倍薪酬”的所提到的法令第 17 條第 6 款 a)項中的“雙倍薪酬”這一法定方式。

8. 因此，通過對上面提到的里斯本上訴法院在第 0327453 上訴案中所作的合議庭裁判的分析，不應認為欠缺指明違反之法規[《澳門刑事訴訟法典》第 402 條第 2 款 a)項]，因為從現被上訴的合議庭裁判裁定敗訴的上訴理據中可得出，根本上明確和易為了解的是，被質疑之內容為上訴人被判處的《勞動關係法》第 17 條所述的週假和賠償，上訴人認為違反的法規或雙倍報酬這一法定方式，顯然是指該條(具體來講，該第 17 條第 6 款 a)項)規定中的規範或雙倍報酬這一法定方式，更何況週假之制度只是規定於該法令第 17、18 條(一如被上訴之裁判最後所注意到的)且肯定的是第 18 條與賠償及其方式沒有任何關係。

9. 至於通常和不恰當地稱之為有薪強制假(1 月 1 日、農曆新年、5 月 1 日和 10 月 1 日)，即《勞動關係法》第 19 條第 3 款規定的強制假期方面，只是判處賠償還沒有支付的部分，即每一沒有享受之假期判處支付兩天薪酬(雙倍)，第一審之判決和維持該判決的被上訴之裁判皆正確——

見經 7 月 9 日第 32/90/M 號法令修改的 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 20 條第 1 款。

10. 至於其他假期（通常和不恰當地稱為無薪強制假期——清明節、中秋、重陽和 12 月 20 日）方面，第一審之判決和現被上訴之裁判違反了經 7 月 9 日第 32/90/M 號法令修改的 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 20 條第 2 款，因該款規定，當不存在更為有利於工作者的協議時，每一沒有享受的假日給予 0.5 日薪酬之賠償（除該月份內正常日薪酬外），但被上訴之決定根據第一審判決所載的圖表，以 1.5 日倍增的方式判處賠償，即每一沒有享受之假日以 1.5 或 150% 予以賠償（除已支付的該月份內正常日薪酬外）。

基於此，應部分撤銷被上訴之裁判，僅判處被告公司支付所提的 50% 的額外薪酬（當然除了已支付的該些天數的正常薪酬外，沒有指控對該等正常薪酬作出過扣減，亦沒有欠付，更沒有構成違例），同時駁回其餘 2/3 的請求，因為《勞動關係法》第 20 條第 2 款沒有像已判決那樣規定增加 150%，而只是其 1/3，即 50%。

11. 但如認為第一審之判決及維持其原判的被上訴之合議庭裁判只判處正常薪酬 + 50% 作為每一個沒有享受假期（因在該等日內工作）的補償，那就不存在錯誤適用所提到的法定補償方式，而是出現事實不足[《澳

門刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a)項]，因為在判決中（包括卷宗內任何部分）沒有載明上訴人曾欠付所有或某一該等週假日的正常薪酬，因此不應判處支付該等正常薪酬。

這樣，如認為該方面不必檢控和辯護（我們不這樣認為），那麼應將案件發還以便查明或有之欠薪違例[《澳門刑事訴訟法典》第 418 條]。

12. 同樣，如每一個沒有享受之假期判處 1.5 日薪酬並不屬於所提到的第 20 條第 2 款所指的這些假期的正常薪酬+50%的賠償，而是來之於雙方之協議或其他比第 20 條第 2 款規定更為有利的安排增加 150%的賠償（該法令第 5 條允許），那麼就出現已認定之事實不足以支持決定的情況，因為判決中並無載有（卷宗內亦沒有任何部分）任何該等協議或更有利之安排。

基於此，如果是這樣及不作部分沒有違例的決定，則應把案件發還以便查明該等事實[《澳門刑事訴訟法典》第 418 條]。

13. 至於年假方面，被上訴之決定出現了欠缺理據或起碼是矛盾的問題[《澳門刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 b)項]，因為，一方面，以由決定根據《勞動關係法》第 24 條（明顯屬於沒有享受的休息日）認定的年假表所載日數乘三；另一方面，所認定和接受的圖表中又沒有說明其所

載日數是否為沒有享受休息日的日數；此外，又以該等日數的每日乘以一天薪酬。這樣一來，其意為薪酬賠償的總日數，而不是沒有享受之總日數（視為總日數，因為判決中載明已支付了休息日之薪酬）。

14. 另一方面，被上訴之決定違反了《勞動關係法》第 22 條第 1、2 款（經 7 月 9 日第 32/90/M 號法令修改的 4 月 3 日第 24/89/M 號法令），因為儘管已認定勞動關係終止於 2002 年 9 月，但仍以包括終止勞動關係之年（2002 年）在內的所有年份的年假表為基礎，按第 24/89/M 號法令第 24 條處以三倍之賠償，而事實是，對終止勞動關係之年，其賠償單獨由同一法規第 22 條予以規定，因為訂定及給予年假只於 11 月到期（第 22 條第 1、2 款聯合規定），因此，終止勞動關係時（9 月）仍沒有違反該義務。

因此，相關之賠償亦應按比例縮減，即是確定金額的 1/3，由此判處上訴人沒有觸犯這部分的違例行為。

15. 此外，存在認定之事實不足以支持根據第 24/89/M 號法令第 24 條所作出的判處三倍賠償的決定，因該規定只適用於：“阻止工作者享受年假之僱主”，而決定中沒有載明（或根本沒有提到）是否因僱主之行為導致工作者沒有享受假期，是否由僱主禁止、拒絕或施予障礙，還是因為因工作者患病、其本身之選擇而不享受假期，收取報酬，又或任何屬於工

作者本身之利益等而沒有享受假期。基於此，如不判處上訴人沒有觸犯這部分的違例行為，則應發還重審。

16. 至於終止勞動關係方面，被上訴之合議庭裁判違反了《澳門民法典》第 399 條規定的合同自由以及《勞動關係法》第 1、6 條（經 7 月 9 日第 32/90/M 號法令修改的 4 月 3 日第 24/89/M 號法令）規定的勞動合同自由，因其認為在澳門勞動法律中，不接受當市政廳終止與被告之服務提供合同時，即終止與工作者簽訂的為履行該合同而設立之勞動關係的合同條款，但又沒有指明哪項法規禁止該等條款，也根本不存在有禁止該等條款的法規。

因此，應撤銷裁判，同時基於合同在協議的終止時刻而失效，判處被告完全沒有觸犯這部分的違例行為。

17. 同時，裁判違反了《澳門民法典》第 271 條（期限），因其認為勞動關係各方在合同中所預設的將來、必然和肯定會在不確定日期內發生的事件（第 271 條）為解除條件，而不是停止條件（第 271 條）。

因此，應撤銷裁判，同時基於合同在協議的終止時刻而失效，判處被告完全沒有觸犯這部分的違例行為。

18. 如不這樣認為，則應因認定之事實不足以支持決定而把案件發還重審，因為除了落敗法官所提之理據外，在認為該條款作為條件（即作為將來可能發生或不發生之事件）時，沒有對該條款所涉及之事實，尤其是辯方提交的其與市政廳簽訂之服務提供合同，該合同條款所訂定的臨時或有期限之效力等進行調查。

19. 至於經被上訴之裁判維持的第一審判決所判處的、自單方解僱勞動關係始（判決所稱）以法定利率計算的遲延利息，違反了《澳門民法典》第 795 條，相當於 1966 年前《民法典》第 806 條，因為只有涉及已確定淨款項時（否則無法計算利息）才存在金錢債務之遲延，現在是，只有司法決定才最終確定其確定和淨賠償款項（儘管屬交通意外案，但同樣觀點和引用同一法規，1979 年 4 月 3 日里斯本上訴法院之合議庭裁判，CJ，1979，第三卷，第 867 頁）。

在其回應中，尊敬的助理檢察長以下列理由為據，認為不接納上訴：

“法律允許對判決涉及民事賠償部分提起上訴‘只要上訴所針對之裁判對上訴人之不利數額高於上訴所針對之法院之法定上訴利益限額之半數’” [《澳門刑事訴訟法典》第 390 條第 2 款。]

根據《司法組織綱要法》第 18 條規定，中級法院之法定上訴利益限

額為\$1,000,000 澳門元。

因此，要想知道本案是否可上訴到終審法院，必須查清不利於上訴人之賠償金額。

上訴人被判處支付金額為\$486,221.80 澳門元之賠償，外加自單方解僱每一勞動者始至完全支付完賠償止，按法定利率計算之利息。

上訴人經計算被判處之賠償金額以及由其計算並聲稱已超\$90,000 澳門元之利息(即自 2002 年 9 月至 2005 年 3 月 17 日 =  $486,221.80 \times 0.08 \times 2.5$  年 = 97,244.35)，總共超過\$583,000 澳門元。

我們認為上訴人之計算並不準確。

一方面，應注意的是，經於 2002 年 4 月 2 日生效的第 9/2002 號行政命令確定，法定利率為 6%。

另一方面，要知道是否可接納上訴，不是考慮所有由法院裁定之賠償金額，而是對上訴人不利之賠償金額，即上訴人敗訴之部分。

經分析由上訴人所呈交之上訴理由陳述可見，上訴人並非對現被質疑



的合議庭裁判所確定的全部賠償金額不服，而僅是部分。

根據上訴理由陳述，關於週假部分，上訴人希望每一天沒有享受之週假判處賠償一天薪酬（而不是每一天沒有享受之週假增加兩天薪酬），就是法院所確定賠償額的一半（見理由結論 1），也等於說，這部分決定中對上訴人不利的，僅為所確定賠償額的一半。

關於有薪和無薪強制假期部分也一樣，肯定的是，上訴人表示同意法院就有薪假期賠償部分的計算，至於無薪強制假期部分，則認為只應判處額外支付 50%，而不是 150%（見理由結論 9 和 10）。

因此，必須重新計算，以便知道不利於上訴人的賠償金額是否高於中級法院的法定上訴利益限額的一半。

利息方面，工作者被解僱之日期不同，第一位於 2002 年 9 月被解僱。

自上述日期至中級法院作出裁判止，共 2 年 7 個月。

以有利於上訴人方面出發，進行數學計算，利息約為\$75,364.00 澳門元（ $486,221.80 \times 0.06 \times 2$  年 7 個月）。

與由法院決定的以週假名義給予工作者的賠償金相加，共\$166,617.70 澳門元。

該金額之半為\$83,308.85 澳門元。

可見，即使不扣除以強制假期（有薪及無薪）名義所確定之金額，為解決向終審法院提出上訴之可接納性問題而應考慮的賠償金額為\$478,276.95 澳門元（ $486,221.80 - 83,308.85 + 75,364.00$ ）。

該金額低於中級法院的法定上訴利益限額的一半。”

上訴人對提出的問題發表了意見。

## 二、事實

另兩級法院已認定及不認定之事實如下：

(1)員工乙(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(1)〕。職位：清潔員，入職日期：23/03/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 11/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解

僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 15 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，在離職時其已收取澳門幣 1,493.3 元之假期補償。

(2)員工丙(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(2)〕。職位：清潔員，入職日期：23/03/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 09/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 16 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，在離職時其已收取澳門幣 1,120 元之假期補償。

(3)員工丁(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(3)〕。職位：清潔員，入職日期：01/05/2000，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 30/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 17 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，在離職時其已收取澳門幣 6,813.1 元之假期補償。

(4)員工戊(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(4)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 26/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 18 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，在離職時其已收取澳門幣 5,100 元之假期補償。

(5)員工己(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(5)〕。職位：清潔員，入職日期：01/10/1999，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 14/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解

僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 19 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，在離職時其已收取澳門幣 8,679.7 元之假期補償。

(6)員工庚(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(6)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 09/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 20 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，在離職時其已收取澳門幣 5,300 元之假期補償。

(7)員工辛(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(7)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 08/10/2002 被解僱，上述公司沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 21 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,000 元之假期補償。

(8)員工壬(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(8)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 29/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 22 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,500 元之假期補償。

(9)員工癸(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(9)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 23/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 23 頁計算表中所指

的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,300 元之假期補償。

(10)員工甲甲(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(10)〕。職位：清潔員，入職日期：11/02/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 12/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 24 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職其已收取澳門幣 1,493.3 元之假期補償。

(11)員工甲乙(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(11)〕。職位：清潔員，入職日期：01/05/2000，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 28/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 25 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 6,999.8 元之假期補償。

(12)員工甲丙(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(12)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999 其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 04/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 26 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,300 元之假期補償。

(13)員工甲丁(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(13)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 08/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 27 頁計算表

中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,700 元之假期補償。

(14)員工甲戌(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(14)〕。職位：清潔員，入職日期：26/07/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 05/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 28 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 4,900 元之假期補償。

(15)員工甲己(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(15)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 15/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 29 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,600 元之假期補償。

(16)員工甲庚(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(16)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 04/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 30 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,300 元之假期補償。

(17)員工甲辛(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(17)〕。職位：清潔員，入職日期：03/12/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 30/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支

付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 31 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，另外，亦證明該員工於 2002 年 8 月份獲得補假 3 天，離職時其已收取澳門幣 3,900 元之假期補償。

(18)員工甲壬(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(18)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 09/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 32 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門 5,600 元之假期補償。

(19)員工甲癸(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(19)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 05/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 33 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，在離職時其已收取澳門幣 5,500 元之假期補償。

(20)員工乙甲(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(20)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,200 元。該名員工於 14/10/2002 解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 34 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,868.5 元之假期補償。

(21)員工乙乙(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(21)〕。職位：清潔員，入職日期：21/08/1999，其最後工資為月薪

澳門幣 3,000 元。該名員工於 26/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 35 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 4,600 元之假期補償。

(22)員工乙丙(持有編號 X/XXXXXXX/X 澳門居民身份證)，居住於〔地址(22)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 05/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 36 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,400 元之假期補償。

(23)員工乙丁(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(23)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 05/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 37 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,900 元之假期補償。

(24)員工乙戊(持有編號的 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(24)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,200 元。該名員工於 08/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 38 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,655.1 元之假期補償。

(25)員工乙己(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(25)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪



澳門幣 3,000 元。該名員工於 08/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 39 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假離職時其已收取澳門幣 5,400 元之假期補償。

(26)員工乙庚(持有編號 X/XXXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(26)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 28/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 40 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,400 元之假期補償。

(27)員工乙辛(持有編號 X/XXXXXXXX/X 的澳門居民身份證)居住於〔地址(27)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 14/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 41 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,500 元之假期補償。

(28)員工乙壬(持有編號 X/XXXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(28)〕。職位：清潔員，入職日期：01/07/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 01/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 42 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 4,400 元之假期補償。

(29) 員工乙癸(持有編號 X/XXXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(29)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪

澳門幣 3,000 元。該名員工於 09/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 43 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,500 元之假期補償。

(30)員工丙甲(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(30)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,200 元。該名員工於 09/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 44 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 6,081.9 元之假期補償。

(31)員工丙乙(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(31)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 07/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 45 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,400 元之假期補償。

(32)員工丙丙(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(32)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 14/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 46 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,700 元之假期補償。

(33)員工丙丁(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於

[地址(33)]。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,200 元。該名員工於 04/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 47 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,975.2 元之假期補償。

(34)員工丙戌(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於 [地址(34)]。職位：清潔員，入職日期：01/09/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 05/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 48 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 4,700 元之假期補償。

(35)員工丙己(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於 [地址(35)]。職位：清潔員，入職日期：01/09/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 04/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 49 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,500 元之假期補償。

(36)員工丙庚(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於 [地址(36)]。職位：清潔員，入職日期：01/02/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 12/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 50 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假離職時其已收取澳門幣 1,586.6 元之假期補償。

(37)員工丙辛(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(37)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月薪澳門幣 3,000 元。該名員工於 28/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 51 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,200 元之假期補償。

(38)員工丙壬(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(38)〕。職位：清潔員，入職日期：24/03/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 11/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 52 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職其已收取澳門幣 1,493.3 元之假期補償。

(39)員工丙癸(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(39)〕。職位：清潔員，入職日期：16/05/2002，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 02/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 53 頁計算表中所指的年假。

(40)員工丁甲(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(40)〕。職位：清潔員，入職日期：01/08/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 08/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償。

(41)員工丁乙(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(41)〕。職位：清潔員，入職日期：01/04/1999，其最後工資為月

薪澳門幣 3,000 元該名員工於 04/10/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 54 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 5,100 元之假期補償。

(42) 員工丁丙(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(42)〕。職位：清潔員，入職日期：01/09/1999，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 28/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 55 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假離職時其已收取澳門幣 4,759.8 元之假期補償。

(43) 員工丁丁(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(43)〕。職位：清潔員，入職日期：01/12/2000，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 11/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 56 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 2,333.3 元之假期補償。

(44) 員工丁戊(持有編號 X/XXXXXXX/X 的澳門居民身份證)，居住於〔地址(44)〕。職位：清潔員，入職日期：01/02/2001，其最後工資為月薪澳門幣 2,800 元。該名員工於 12/09/2002 被解僱，上述公司並沒有向其支付解僱賠償，另外，該員工於在職期間並沒有享受卷宗第 57 頁計算表中所指的強制性假期、週假及年假，離職時其已收取澳門幣 1,586.6 元之假期補償。

\*

**未獲證明的事實：**

員工甲辛於 2002 年 8 月份沒有獲得補假。

控訴書中已沒有未獲證明的事實事宜。

### 三、 法律

#### 1. 要解決的問題

僅想知道被上訴之合議庭裁判是否可被上訴，主要取決於應認定上訴人敗訴之金額。

#### 2. 向終審法院提起刑事上訴。涉及民事賠償之刑事上訴。

問題是想知道，被上訴之合議庭裁判中涉及判處上訴人支付之民事賠償部分，是否可以被上訴。

《刑事訴訟法典》第 390 條第 2 款規定：

“2. 對判決中關於民事損害賠償之部分得提起上訴，只要上訴所針對之裁判對上訴人之不利數額高於上訴所針對之法院之法定上訴利益限

額之半數”。

中級法院之法定上訴利益限額為\$1,000,000.00 澳門元[第 9/1999 號法律《司法組織綱要法》第 18 條第 1 款]。

只有當決定不利於上訴人之金額超過\$500,000.00 澳門元時，才可對決定提起上訴。

該規範應接近規定民事上訴可接納性之規定，《民事訴訟法典》第 583 條第 1 款規定如下：

“1. 除非另有規定，僅當案件之利益值高於作出上訴所針對裁判之法院之法定上訴利益限額，且上訴所針對之裁判不利於上訴人之主張，而該裁判對其不利之利益值高於該法院之法定上訴利益限額一半者，方可提起平常上訴；然而，如在因所作之裁判而喪失之利益值方面存有合理疑問，則僅考慮案件之利益值”。

一致看法是，接納上訴之第二個要件（被質疑之決定中不利於上訴人請求之價值高於被上訴法院之法定上訴利益限額的一半）涉及敗訴之金額，當上訴人敗訴之金額高於被上訴法院的法定上訴利益限額之一半時，才可上訴。

但當上訴人同意部分決定時，則只考慮其不同意部分。當上訴人不同意決定部分之金額高於被上訴法院之法定上訴利益限額的一半時，才可上訴。這正是本終審法院於 2003 年 7 月 23 日在第 3/2003 號上訴案中所作的合議庭裁判的決定。

那麼，面對類似之情況以及相同之法律規定，我們肯定的是，在刑事訴訟中，只有當上訴人不服民事賠償部分的、對其不利之金額超過被上訴法院之法定上訴利益限額的一半時，才可提出上訴。

### 3. 本案情況

上訴人被現質疑之合議庭裁判判處支付\$486,221.80 澳門元的款項，另加從每位工作者被單方解僱時起至完全支付為止的以法定利率計算之利息。

首位工作者於 2002 年 9 月被解僱，即使所有案中的工作者都於同日被解僱，也就是說，在計算利息款項方面以有利於上訴人出發，從解僱日至被上訴之合議庭裁判作出日止，我們得出利息金額為\$75,364.00 澳門元（ $\$486,221.80 \times 0.06 \times 2$  年 7 個月）。



至於被判處之本金（\$486,221.80 澳門元），與上訴人就先前問題被聽取意見時所說的相反，上訴人同意部分判決。關於以週假名義判處之金額（\$166,617.70 澳門元），上訴人之所以不同意判決，是由於除已支付之正常薪酬外，被判處每一個沒有享受之假日要支付兩日之薪酬，而不是一日 [一如上訴人之看法，4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 17 條第 6 款 a) 項]。

就是說，上訴人明確同意裁判中以週假名義判處之金額 \$166,617.70 澳門元的一半，認同支付 \$83,308.85 澳門元的判決。

因此，把利息（\$75,364.00 澳門元）和經扣除上訴人認同之部分（\$83,308.85 澳門元）後的、所判處之本金相加，得到 \$478,276.95 澳門元，即  $\$486,221.80 \text{ 澳門元} + \$75,364.00 \text{ 澳門元} - \$83,308.85 \text{ 澳門元} = \$478,278.95 \text{ 澳門元}$ 。

上訴人還同意決定中涉及無薪強制假期的部分。確實，據其理解，法律（第 24/89/M 號法令第 20 條第 2 款）只規定每一個沒有享受之假期給予 0.5 日薪酬的賠償，而被上訴之裁判應是決定每一個沒有享受之假期給予 150% 日薪酬。

但已不必對該部分予以計算——上訴人沒有敗訴——並在 \$478,276.95 澳門元中予以扣除，因為根據《刑事訴訟法典》第 390 條 2

款規定，以敗訴金額\$478,276.95 澳門元計算，亦不接納上訴。

#### 4. 勞動訴訟案的上訴

上訴人提出了應對上訴予以審理的情況：

- 儘管看來相反，上訴人認為發還重審應優於裁定其沒有觸犯違例之行為；
- 所提出的決定之事實不足以支持決定影響整個裁判；
- 根據《勞動訴訟法典》第 110 條，在勞動刑事訴訟中，當問題涉及勞動關係的存續時，不適用敗訴金額的限制。

對於上述首兩個問題，上訴人之陳述並不正確。毫無疑問，從上訴人之上訴理由陳述中可見其同意部分判決，只就要求裁定其沒有觸犯違例行為所涉及的有關問題部分提出認定之事實不足以支持決定。

至於上述最後一個問題，其觀點沒有任何根據。本案不涉及任何勞動合同是否有效或存在的問題，或者說，工作者之工作職位的保留<sup>1</sup>。本案涉及的是因構成勞動輕微違反而判處支付民事賠償問題，也就是說，在本案中，從不涉及是否維持勞動合同或該等合同是否有效的問題。

---

<sup>1</sup> ALBERTO LEITE FERREIRA，《勞動訴訟法典釋義》，Coimbra Editora，1996 年，第 4 版，第 239 頁。

此外，更為重要的是，作為《民事訴訟法典》第 583 條第 1 款所定制度的例外且載於《勞動訴訟法典》第 110 條的規定（即不同於以下規定：當案件利益值不超過被上訴法院的法定上訴利益限額且上訴人敗訴之利益值不高於被上訴法院的法定上訴利益限額的一半時，不得上訴）只適用於對第一審法院的決定不服而向中級法院提起的上訴，向終審法院提起之上訴補充適用《民事訴訟法典》第 583 條第 1 款的一般原則<sup>2</sup>。確實，《勞動訴訟法典》第 110 條第 1、2 款開宗明義指出，只有下列向中級法院提出之上訴為例外：

#### “第一百一十條

#### 可提起上訴的裁判

一、不論案件利益值及上訴人因所作的裁判而喪失的利益值為何，在下列訴訟，均可向中級法院提起上訴，但不影響《民事訴訟法典》第五百八十三條第二款及第三款規定的適用：

- （一） 涉及爭論是否有合理理由解除勞動合同的訴訟；
- （二） 涉及勞動合同是否有效或存在的問題的訴訟；

---

<sup>2</sup> 同樣觀點，涉及已被撤銷的葡國《勞動訴訟法典》中的相似規定，參見 ALBERTO LEITE FERREIRA，上述著作，第 239 頁。

(三) 因工作意外或職業病而引致的訴訟。

二、在輕微違反訴訟程序中，均可向中級法院提起上訴，但上訴只可針對終局裁判；如上訴只針對就民事請求作出的裁判，亦適用上款的規定”。

結論是，根據《刑事訴訟法典》第 390 條第 2 款，中級法院所作之合議庭裁判是不可上訴的。

#### 四、 決定

綜上所述，不接納上訴。

訴訟費用由上訴公司負責，其中司法費為 5 個計算單位。

2005 年 6 月 29 日於澳門。

法官：利馬（裁判書製作法官）— 岑浩輝 — 朱健