

(譯本)

上訴的理由闡述・結論 事實事宜不足以支持裁判

摘要

一、結論只應當是理由闡述正文中舉出的依據的摘要，因此，理由闡述中根本沒有陳述但以摘要形式出現於結論中的事宜屬不重要。同樣，在理由闡述範疇內陳述但沒有載於最後作出的結論中的事宜，亦屬不重要。

二、獲證明之事實事宜不足以支持裁判之瑕疵，根據獲證明的事實事宜並以其不能支持作出的法律上的裁判而確定。換言之，當裁判文本中因欠缺查明事宜而未載有納入刑事條文的全部重要事實時，即存在這一瑕疵。

2002 年 12 月 5 日合議庭裁判書

第 131/2002 號案件

裁判書製作法官：José M. Dias Azedo（司徒民正）

澳門特別行政區中級法院合議庭裁判

概述

一、經公訴，甲物業管理公司，由該設施所有人乙代表在（勞動）輕微違反特別程序中受審，最後被判處作為下列輕微違反的直接正犯：

— 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 21 條及第 24 條規定的，並由第 50 條第 1 款 c 項處罰的一項輕微違反，處以澳門幣 3,000 元罰款；

— 該法令第 28 條第 3 款規定並由第 50 條第 1 款 c 項處罰的一項輕微違反，處以澳門幣 3,000 元罰款；

— 該法令第 47 條第 2 款及第 28 條第 3 款規定的，並由該法令第 50 條第 1 款 b 項處罰的九項輕微違反，每項處以澳門幣 6,000 元罰款，總罰款為澳門幣 54,000 元；

— 該法令第 47 條第 4 款規定的，並由第 50 條第 1 款 b 項處罰的九項輕微違反，每項處以澳門幣 6,000 元罰款，總罰款為澳門幣 54,000 元；

— 將這些單項罰款予以並罰，處以獨一總罰款澳門幣 114,000 元。

還判令：

— 依照第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款規定，由於僱主的單方解約，向九名提出告訴的勞工支付因解除合同之損害賠償；

— 根據該法令第 47 條第 2 款，向這九名提出告訴的工作者每人支付 15 日工資，相當於單方解約情形中預先通知應遵守的期限；

— 根據該法令第 24 條的規定，因侵犯年假權利，向一名提出告訴的工作者支付適當的賠償；

— 向該名工作者退還並支付由其工資中不當扣除的金額；

— 經並罰，該嫌犯被判令支付總金額澳門幣 264,255 元，加上自 2001 年 6 月 1 日起至實際完全支付之日的法定利息；（參閱第 403 頁至第 409 頁）。

*

嫌犯不服該裁判，提出上訴，提交的理由闡述結論如下：

“1.雖然不存在僱主主動提出的對工作合同的（書面）單方解除，原審法官仍然認為：僱主

實體在已經存在的工作關係存續期間製作新的工作合同，並且在該合同中載明了與提出告訴的工作者在該企業開始職業活動之日不同的日期，並且還因為在合同中規定了三個月的試用期等事實構成了以‘解僱工作者’為意圖的故意準備情形。

2. 含有並不引致對工作者更加不利條件之條款的新的工作合同之製作，即使具現在的簽字日期，也不影響在僱主實體服務的勞工的年資。

3. 澳門現行法律對於工作合同沒有規定任何特別形式（尤其是書面形式），因此，合同之存在得透過其他方式，尤其透過勞工在社會保障基金之工作者登錄，以及每年向財政局提交的勞工清單之登錄證明。

4. 澳門特別行政區現行法律沒有區別（因此也就沒有以不同方式具體規範）不確定期限的合同及短期合同，因此應當依照法律規定終止工作關係，在有關合同中載明合同有效期為一年這一事實，不具任何法律上的重要性。

5. 在製作新的工作合同時，僱主實體鑑於 XXX 大廈分層建築物所有人的投訴之增加，只是希望統一有關（合同的）格式並以明確的形式載明工作者的權力及義務，因為本企業以該大廈的分層建築物管理為標的。

6. 在新格式的工作合同中載有三個月試用期的事實，並不旨在造成工作者損失。因為，雖然合同規定了這個試用期，但在向 46 名工作者介紹新格式的工作合同時，早已經過了這個期限。事實上，雖然規定新合同於 2001 年 1 月 1 日開始執行，只是在 2001 年 5 月 11 日及 20 日才向工作者建議此等合同。

7. 僱主實體在建議簽署新的工作合同時，擁有 46 名工作者為其服務，肯定的是，只有 9 名工作者針對僱主實體提出了告訴。

8. 向 46 名為企業服務的工作者建議新的勞務合同之事實，導致了與原審法官見解（即僱主實體希望‘利用該情形解僱工作者’）不同的見解。

9. 使用相同前提，違法者有正當性提出查明下列問題：這 9 名工作者 — 所有的人都有 7 年、8 年至 10 年服務年資 — 是否沒有製造拒絕簽署新格式的工作合同並立即針對僱主實體提出告訴以依法取得抵償之情形。

10. 2001 年 5 月 24 日寄給九名工作者中的每一名工作者的書面通知，不能等同於僱主主動提出的單方解約，而應當首先被視為接受九名工作者主動提出的默示解約。

11. 關於[員工(6)]先生，在其向工作者暨就業局提出告訴的時候，並不存在一份工作合同，而只存在一份提供服務的合同。因此 4 月 3 日第 24/89/M 號法令的規定並對他不適用，因為根據該法令第 3 條第 3 款 c 項的規定，作為不屬與該企業有法律從屬關係的工作者，他不享有年假權利，因為他已經放棄這項權利以換取其享有的獨立性並收取遠遠高於相同職級的其他工作者獲發的報酬。

12. 確實，[員工(6)]作為該企業工作者 5 年以後，透過與僱主實體的協定，從該企業人員編制中脫離，並於 1995 年 4 月 1 日簽署了一份提供服務的合同。

13. 鑑於兩個法律概念（工作合同及提供服務的合同）之間存有的共同特徵，終極而言，對它們的定性取決於既有的條款，而此等條款又需要透過具體事實予以解釋。

14. 根據 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 4 款，不存在僱主主動提出的單方解約，就不能夠有任何的解僱賠償。

15. 如果貴院在關於支付該法令第 47 條第 2 款規定的預先通知期間所對應的 15 日工資方面另有見解，那麼每名有權以此名義接受此金額的工作者所得到的金額必將減少，因為於 2001 年 5 月 4 日發出的信函決定了預先通知的期間已降低為 8 日。

16. 雖然沒有將可以定性為未按時向九名提出告訴的工作者支付工資的事實視為獲證實，但原審法院仍將對第 24/89/M 號法令第 28 條第 3 款（並參考第 47 條第 2 款及第 50 條第 1 款 h 項）的九項違例歸責於（現上訴人）。這使得科處澳門幣 54,000 元的罰款（每名勞動者澳門幣 6,000 元）成為違法，因此此舉不適當。

17. 原審法官將不當扣除一名勞動者工資視為構成未按時支付工資的事實，故對第 24/89/M

號法令第 28 條第 3 款作了不正確的解釋。而本來只能命令將其退回並判令支付自作出扣除之日至實際退回之日按法定利率計算的利息。

18.原審法官以極其嚴苛的方式就多項違反勞動法的違例酌科罰款。肯定的是，在兩種情形中，科處超逾最高限度一半的罰款，而在另外兩種情形中，科處了等於最高限度一半的罰款。

19.正如貴法院所表明的立場，如嫌犯在法定期限內自願支付，則以最低法律限度確定刑罰，此外“絲毫不妨礙法官/審判者在作出的審判以後，在衡量刑罰份量時考慮各種法定情節”後，將輕微違反之罰款定為最低，同時“因審判而在司法上確定輕微違反之罰款時”，應當按照審判者的自由邊際，根據違例行為的嚴重性、違例者的責任程度及其經濟能力作出——依照 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 51 條及澳門《刑法典》第 40 條、第 45 條及第 65 條。

20.雖然法律對於輕微違反程序之審判規定了簡易程序，法律亦規定現場筆錄的效力不妨礙司法當局採取為發現事實真相所必需的措施。

21.在被上訴的裁判中，獲證明的事實事宜不足以支持裁判的瑕疵是明顯的，因為為了可以嚴苛地科處如此巨額的罰款，審判者需要增加有關上訴人作為僱主之行為的相關事實；指出上訴人與提出告訴工作者的穩定工作關係以及其他可資完整衡量上訴人被指控的違例行為的不法性及嚴重性的其他事實。

22.原審法官將工作關係的法律制度適用於提供服務之合同，對第 24/89/M 號法令第 28 條第 3 款及第 3 條第 3 款 c 項作了錯誤解釋（並在歸責上訴人觸犯九項違例時違反了該規範）。

23.還違反了《刑法典》第 124 條，因為沒有考慮到該法的指導原則，因為違例行為等同於犯罪，因在本案中原審法官經訴諸類推科處了澳門幣 54,000 元的罰款。”

最後認為：

“ I) 應當判本上訴勝訴，廢止原判中關於因僱主主動單方解約而應支付的解雇賠償，以及支付科處的罰款的部分，因為上訴人沒有違反勞動法之任何規範，同時只維持判處僱主實體退回 [員工(6)] 先生被不當扣除的工資。

II) 如果閣下們不這樣裁判，請求判現提出之上訴部分勝訴，並相應地：

a) 按照本訴訟文書之建議，按 8 日這一預先通知的最短期限所對應的工資，降低應向提出告訴的工作者支付的金額；

b) 宣告對第 24/89/M 號法令第 28 條第 3 款的一項違例行為不成立，相應地解除因為這項違例行為被科處的罰款，金額為澳門幣 3,000 元；

c) 宣告對第 24/89/M 號法令第 28 條第 3 款（參考第 47 條第 2 款）的九項違例行為不成立，相應地解除因為這些違例行為而被科處的且被——定為澳門幣 54,000 元的罰款；

d) 所科處的其他罰款應被酌定為更接近最低限度的金額，即：把因違反第 21 條而定出的澳門幣 3,000 元改為澳門幣 1,500 元罰款；對第 47 條的九項違反的罰款（每名工作者定為澳門幣 6,000 元）改為澳門幣 27,000 元。”

*

助理檢察長答覆，在所附的針對性書狀中作出下列結論：

“ 1—在事實事宜方面，本上訴應被駁回，因為上訴理由闡述不過是簡單表示上訴人之個人見解；

2—沒有證實被上訴裁判本身的瑕疵；

3—作為原則，工作合同的有效性沒有時間限制，只有在例外的情況下，當具備 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 43 條第 3 款 b 項至 d 項規定的情形時，方可例外接納定期的工作合同；

4—在本案情形中，訂立新的定期工作合同替代最初的合同必然損害工作者的既得權利，尤其工作崗位的穩定性及年資；

5—雖然澳門特別行政區的勞動法沒有專門規範年資制度，但並不意味著年資不具法律上的重要性，尤其在單方解約事宜中的重要性；

6—在本案具體情節中拒絕簽署新的定期合同，不能被視為工作者單方面解除現有（無期限的）工作合同之明示或默示之法律行為表意，因為拒絕行為只是針對新的工作合同；

7—根據被視為確鑿的事實事宜，顯示與工作者[員工(6)]之間存在工作合同，因為具備法律從屬性的絕大多數跡象；

8—甚至上訴人本身透過其行為亦承認這種事實狀況，如果不是這樣，那麼我們看不到在上訴人的角度，怎麼可以理解工作者單方面解除一項工作合同；

9—在將法律適用於事實時，如果肯定的是本來不應當提及4月3日第24/89/M號法令第28條第3款，那麼上訴人最終已被按照該法令中相關的及正確的條款——該法令第47條第2款及第50條第1款b項——被判處。在此情形中，只需改正判決就足夠了；

10—考慮到確定刑罰方面的法律標準，所科處的具體刑罰似乎並不失度；
因此主張維持原判”；（參閱第439頁至第447頁）。

*

提出的上訴獲受理後，本卷宗上呈本院。

*

在卷宗的檢閱中，檢察院代表意見是上訴不得直；（參閱第470頁）。

*

法定檢閱已畢，進行了上訴之審判聽證。

*

應予審理及裁判。

理由說明

事實

二、原審法院認為下列事實事宜已告確鑿：

“違例者乙為甲物業管理的負責人。

乙於經營甲物業時，聘用了[員工(1)]、[員工(2)]、[員工(3)]、[員工(4)]、[員工(5)]、[員工(6)]、[員工(7)]、[員工(8)]及[員工(9)]為其屬下0員工。

其中，[員工(1)]於1992年10月1日入職，職務為大廈管理員，最後月薪為澳門幣3,800元。

[員工(2)]於1990年9月16日入職，職務為大廈管理員，最後月薪為澳門幣4,550元。

[員工(3)]於1990年9月12日入職，職務為清潔工人，最後月薪為澳門幣4,350元。

[員工(4)]於1990年8月20日入職，職務為大廈管理員，最後月薪為澳門幣4,250元。

[員工(5)]於1990年6月19日入職，職務為大廈管理員，最後月薪為澳門幣4,200元。

[員工(6)]於1990年9月8日入職，職務清潔工人，最後月薪為澳門幣5,350元。

[員工(7)]於1990年8月16日入職，職務為大廈管理員，最後月薪為澳門幣4,250元。

[員工(8)]於1994年1月22日入職，職務為大廈管理員，最後月薪為澳門幣3,850元。

[員工(9)]於1992年8月4日入職，職務為大廈管理員，最後月薪為澳門幣3,850元。

上述工人於入職時均與僱主簽訂了勞動合同。

於2001年5月11日至5月19日期間，僱主單方要求上述工作簽訂新合同，並將該等工人的入職日期更改為2001年1月1日以及載明試用期為三個月。

由於不滿意合同內（尤其是入職日期及試用期）的內容，上述工人均拒絕簽署新合同。

僱主以上述工人不簽署新合同為由，於2001年5月24日發出通告單方表示視為工人自動離職，並於2001年6月1日起拒絕讓工人再次上班。

僱主於解除與上述工人的勞資關係時，從未預先通知亦未作出任何解雇補償。

工人[員工(6)]自1995年起沒有享用任何年假。

僱主尚未支付工人[員工(6)]於2001年5月的薪酬澳門幣2,073元。

未經證明之事實：沒有”；（參閱卷宗第403頁至第404頁）。

法律

三、闡述了被原審法院視為確鑿的事實情狀後，我們看看上訴人是否有理。

對所提出的上訴之理由闡述及結論作出分析後，宜即刻指出：儘管在理由闡述中指責有關判決存在“事實事宜不足以支持裁判”、“審查證據中的明顯錯誤”以及“事實的法律定性錯誤”等瑕疵（第 414 頁），但是在上訴人從該理由闡述摘錄的結論中，對於上述“明顯錯誤”一字未提。

我們一向認為，結論只應當是理由闡述正文中舉出的依據的摘要，因此，理由闡述中根本沒有陳述但以摘要形式出現於結論中的事宜屬不重要。同樣，在理由闡述範疇內陳述但沒有載於最後作出的結論中的事宜，亦屬不重要；（本中級法院第 83/2002 號案件的 2002 年 6 月 27 日合議庭裁判以及最近第 194/2002 號案件的 2002 年 10 月 31 日合議庭裁判）。

按此見解，（在我們看來，不存在不維持該見解之理由）既然（上訴轉錄的）結論中沒有載明任何關於“明顯錯誤”這一瑕疵的提述 — 我們看不到原審法官觸犯了這種瑕疵（或者應依職權審理的其他瑕疵） — 故現對上訴案予以審理且僅考慮所提出的“...不足...”及“法律定性錯誤”問題。

— 我們首先審理所謂的“...不足以...問題”。

— 正如我們一再重申，這一獲證明之事實事宜不足以支持裁判之瑕疵，根據獲證明的事實事宜並以其不能支持作出的法律上的裁判而確定。換言之，當裁判文本中因欠缺查明事宜而未載有納入刑事條文的全部重要事實時，即存在這一瑕疵。（參閱本中級法院第 156/2002 號案件的 2002 年 10 月 31 日合議庭裁判以及該裁判中引用的其餘司法見解及學說）。

那麼所作出的及現被上訴的裁判是否存有這種不充足的瑕疵？

我們的答覆似乎不能不是否定的。

我們看看。

正如上文所闡述，原審法官判上訴人作為正犯觸犯：

— 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 21 條及第 24 條規定的，並由第 50 條第 1 款 c 項處罰的一項輕微違反，處以澳門幣 3,000 元罰款；

— 該法令第 28 條第 3 款規定並由第 50 條第 1 款 c 項處罰的一項輕微違反，處以澳門幣 3,000 元罰款；

— 該法令第 47 條第 2 款及第 28 條第 3 款規定的，並由該法令第 50 條第 1 款 b 項處罰的九項輕微違反，每項處以澳門幣 6,000 元罰款，總罰款為澳門幣 54,000 元；

— 該法令第 47 條第 4 款規定的，並由第 50 條第 1 款 b 項處罰的九項輕微違反，每項處以澳門幣 6,000 元罰款，總罰款為澳門幣 54,000 元；

— 將這些單項罰款予以並罰，處以獨一總罰款澳門幣 114,000 元。

關於首兩項判處，顯然我們相信不存在獲證明的事實事宜不足以支持裁判的瑕疵。

事實上已經證實“工作者[員工(6)]自 1995 年起一直沒有享受年假”，並且嫌犯沒有向她支付“2001 年 5 月的工資，計澳門幣 2,073 元”。

因此，鑑於第 24/89/M 號法令第 21 條、24 條及第 28 條第 3 款的規定，考慮還已經證實有關合同 — 正如其餘工作者所擁有的合同一樣 — 是一份“工作合同”而不是一份“提供服務”的合同，因此沒有理由不這樣理解，（因為正如上文所載明，不存在“明顯的錯誤”）。我們認為顯然不存在所作出的被上訴的裁判被指責的任何事實事宜的不充分。

關於對第 47 條第 2 款及第 4 款之規定的輕微違反 — 在被上訴的裁判中提及“第 28 條第 3 款”顯屬文誤 — 事實情狀同樣足以支持所作出之裁判。

確實，已經證實在與前述工作者終止工作關係時，僱主沒有（完全）遵守預先通知的要求，也沒有向該批工作者支付應付的解雇賠償。

上訴人認為不存在“工作者主動的單方解約”。

然而，鑑於被視為確鑿的事實情狀，我們謹認為似乎不應當這樣理解。因為我們認為九名工作者拒絕在以前的並正在持續的工作關係（勞資關係）持續期間簽署一份（新的）工作合同，似乎不應當被視為（由工作者）解除現有合同。

因此，工作者方面沒有解除合約，而嫌犯透過 2001 年 5 月 24 日發出的通知“阻止勞動者回

到公司自 2001 年 6 月 1 日開始行使職務”。在此情況下，必須認為，“解僱”是由於僱主實體之主動而發生。因此，我們不能理解原審法院在何處及在何種程度上犯有“不充足”的瑕疵或者“錯誤的法律定性”（因為，如果證實存在“解僱”並且僱主沒有 — 全部 — 履行預先通知，並且沒有支付適當的解僱賠償，那麼所作的法律“定性”就是正確的）。

上訴人還指出，“獲證明的事實事宜不足以支持裁判的瑕疵是明顯的，因為為了可以嚴苛地科處如此巨額的罰款...”（參閱結論 21）。

然而對我們而言，我們並不認為以上文載明金額的罰款作出裁判便是說，法院觸犯了被指責的瑕疵。在每項輕微違反所對應的幅度內，也許在（具體）罰款酌科方面犯有“法律上的錯誤”。但這個問題 — 下文將予以審理 — 不能與所謂的“不充足”的瑕疵相混淆。事實上，我們認為，在欠缺“加重事宜”的情況下，法院本來應當按照澳門《刑法典》第 40 條、第 65 條及第 71 條之法律標準，定出更接近最低限度的罰款金額。

我們看看。

— 因輕微違反第 24/89/M 號法令第 21 條、第 24 條及第 28 條，按違例所牽涉的每一工作者處以澳門幣 1,000 至澳門幣 5,000 元罰款。

在本案中，因對第 21 條及第 24 條之輕微違反，法院判處上訴人澳門幣 3,000 元罰款。由於對第 28 條第 3 款之輕微違反，亦被判處澳門幣 3,000 元罰款。

我們認為，就對第 28 條第 3 款的輕微違反來說，這項金額似乎略為偏高。

因為，在這裏我們看不到有理由可以超過澳門幣 1,500 元，因為就這一輕微違反而言，在事實事宜中見不到特別或高度不法性或罪過的情節並要求予以更加強烈的遣責。

而對第 21 條及第 24 條的輕微違反就不是這個情況。在這裏必須強調，已經證實自 1995 年起，工作者[員工(6)]一直沒有享受假期，因此對於這項輕微違反 — “侵犯年假權利” — 而言我們相信定出的罰款是適當的。

現在我們繼續審理“在沒有預先通知的情況下解雇且欠缺支付解雇賠償”的罰款（對有關法令第 47 條第 2 款及第 4 款的輕微違反）。

在這裏，就這兩種情形，第 50 條第 1 款 b 項規定的罰款，按違例所牽涉的每一工作者，為澳門幣 2,500 元至澳門幣 12,500 元罰款。

在本案情形中，法院裁判因上訴人在沒有預先通知的情況下解雇九名工作者，故按每名工作者澳門幣 6,000 元處以罰款。由於未支付解雇賠償，按每名工作者澳門幣 6,000 元處以罰款。

我們謹認為，罰款的金額似乎亦略為偏高。按上文闡述理由，似乎罰款應更接近最低限度，即澳門幣 3,500 元。

因此，鑑於其所定出的新金額，判處上訴人獨一總罰款澳門幣 67,500 元。

現在我們審理賠償金額。

關於這個事宜，上訴人被判令支付：

— 向工作者[員工(1)]支付澳門幣 19,127 元（因 15 日預先通知的澳門幣 1,900 元加上賠償金澳門幣 17,227 元）；

— 向工作者[員工(2)]支付澳門幣 32,609 元（因 15 日預先通知的澳門幣 2,275 元加上賠償金澳門幣 30,334 元）；

— 向工作者[員工(3)]支付澳門幣 31,175 元（因 15 日預先通知的澳門幣 2,175 元加上賠償金澳門幣 29,000 元）；

— 向工作者[員工(4)]支付澳門幣 30,459 元（因 15 日預先通知的澳門幣 2,215 元加上賠償金澳門幣 28,334 元）；

— 向工作者[員工(5)]支付澳門幣 30,100 元（因 15 日預先通知的澳門幣 2,100 元加上賠償金澳門幣 28,000 元）；

— 向工作者[員工(6)]支付澳門幣 54,650 元（因年假補償澳門幣 14,236 元，未付工資澳門幣 2,073 元，15 日預先通知的澳門幣 2,675 元，加上賠償金澳門幣 35,666 元）；

— 向工作者[員工(7)]支付澳門幣 30,459 元（因 15 日預先通知的澳門幣 2,125 元加上賠償金

澳門幣 28,334 元)；

— 向工作者[員工(8)]支付澳門幣 16,298 元(因 15 日預先通知的澳門幣 1,925 元加上賠償金澳門幣 14,373 元)；

— 向工作者[員工(9)]支付澳門幣 19,378 元(因 15 日預先通知的澳門幣 1,925 元加上賠償金澳門幣 17,453 元)；

關於“15 日預先通知”，上訴人認為這項金額過高，因為正如所稱，如果“解雇書”於 5 月 24 日發出，以便在 6 月 1 日生效，那麼已作出的計算就是錯誤的，因為已有 7 日通知（不是 15 日），故只應當支付 8 日的賠償。

我們認為他有理。

確實，15 日提前通知只是被部分遵守，因此應當重新計算損害賠償，上訴人應當以事先通知的名義支付下列金額（對應於 8 日金額）：

— [員工(1)]：澳門幣 1,013 元；（總計賠償澳門幣 18,240 元）

— [員工(2)]：澳門幣 1,213 元；（總計賠償澳門幣 31,547 元）

— [員工(3)]：澳門幣 1,160 元；（總計賠償澳門幣 30,160 元）

— [員工(4)]：澳門幣 1,133 元；（總計賠償澳門幣 29,467 元）

— [員工(5)]：澳門幣 1,120 元；（總計賠償澳門幣 29,120 元）

— [員工(6)]：澳門幣 1,427 元；（總計賠償澳門幣 53,402 元）

— [員工(7)]：澳門幣 1,133 元；（總計賠償澳門幣 29,467 元）

— [員工(8)]：澳門幣 1,027 元；（總計賠償澳門幣 15,400 元）

— [員工(9)]：澳門幣 1,027 元；（總計賠償澳門幣 18,480 元）

決定

四、綜上所述並以此為據，合議庭裁判上訴部分得直，相應地準確按照現在的裁定廢止被上訴的裁判，將嫌犯／上訴人改判為：

— 總罰款澳門幣 67,500 元；及

— 損害賠償：

— 向[員工(1)]支付澳門幣 18,240 元；

— 向[員工(2)]支付澳門幣 31,547 元；

— 向[員工(3)]支付澳門幣 30,160 元；

— 向[員工(4)]支付澳門幣 29,467 元；

— 向[員工(5)]支付澳門幣 29,120 元；

— 向[員工(6)]支付澳門幣 53,402 元；

— 向[員工(7)]支付澳門幣 29,467 元；

— 向[員工(8)]支付澳門幣 15,400 元；

— 向[員工(9)]支付澳門幣 18,480 元；

訴訟費用由上訴人承擔，司法費定為 3 個計算單位。

José M. Dias Azedo（司徒民正）（裁判書製作法官）— 蔡武彬 — 賴健雄