

(譯本)

勞動輕微違反
獲證明的事實事宜不足的瑕疵
每週休息日數的賠償

摘要

一、《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款列舉的瑕疵通常引致移送卷宗重新審判，除非該瑕疵可被上訴法院補正 — 該法典第 418 條第 1 款。

二、當法院因欠缺事宜的查明而沒有將訂定罪狀的刑事條款的全部有關事實視為經證明時，或者當發現事實事宜查明中的一項漏洞，該漏洞妨礙裁判；當可以得出結論認為捨此就不可能得出已經找到的解決辦法時，方存在這種不充足。

三、當法院認為工作者“在工作合同有效期內，每月享用兩天假期...”已獲證實，但未具體列明實際工作日數，不存在事實事宜不足以支持每週休息日數之賠償，因為透過算術計算容易了解工作者工作的每週休息日數。

2003 年 3 月 6 日合議庭裁判書

第 188/2002 號案件

裁判書製作法官：蔡武彬

澳門特別行政區中級法院合議庭裁判

甲有限公司在初級法院的 LTG-001-02-6 號勞動違例卷宗中受審。

審判聽證進行後，法院裁判判處甲有限公司/現上訴人：

- a. 因觸犯《勞資關係法律制度》（《勞資關係法律制度》）第 17 條第 4 款，第 50 條第 1 款 c 項規定及處罰的一項輕微違反，處以澳門幣 2,500 元罰款；
- b. 因每週休息日內提供的工作之金錢補償，向下列工作者支付下文分列之金額：
 1. 乙-澳門幣 14,208 元；
 2. 丙-澳門幣 8,998.40 元；
 3. 丁-澳門幣 24,508.80 元；
 4. 戊-澳門幣 14,563.20 元；
 5. 己-澳門幣 8,406.40 元；
 6. 庚-澳門幣 13,971.40 元；
 7. 辛-澳門幣 3,670.40 元；
 8. 壬-澳門幣 13,971.20 元；
 9. 癸-澳門幣 9,235.20 元；
 10. 甲甲-澳門幣 8,169.60 元；
 11. 甲乙-澳門幣 3,670.40 元；
 12. 甲丙-澳門幣 7,814.40 元；
 13. 甲丁-澳門幣 13,971.20 元；
 14. 甲戊-澳門幣 15,273.60 元；
 15. 甲己-澳門幣 1,592.00 元；
 16. 甲庚-澳門幣 9,945.60 元；

- 17.甲辛-澳門幣 15,392.00 元；
- 18.甲壬-澳門幣 14,326.40 元；
- 19.甲癸-澳門幣 13,142.40 元；
- 20.乙甲-澳門幣 15,036.80 元；
- 21.乙乙-澳門幣 20,483.20 元；
- 22.乙丙-澳門幣 13,142.40 元；
- 23.乙丁-澳門幣 14,918.40 元；
- 24.乙戊-澳門幣 8,406.40 元；
- 25.乙己-澳門幣 7,932.80 元；
- 26.乙庚-澳門幣 12,787.20 元；
- 27.乙辛-澳門幣 10,419.20 元。

c.開釋嫌犯被控觸犯的二十六項的違例，因為時效屆滿；

嫌犯甲有限公司不服該合議庭裁判，提起上訴，理由闡述簡要如下：

- 1.上訴人被指控沒有支付 27 名前工作者未享用的周假天數的補償；
- 2.從經證明的事實事宜中只查明，“工作者在工作合同有效期間，每月享用兩天假期，但無報酬”，“直到日前，僱主還沒有支付對前述工作者所欠金額”；
- 3.另一方面，未證實“工作者從來沒有享用周假”，這一點與勞工暨就業局實況筆錄所提及的相反；
- 4.經證明的事實中沒有載明工作者工作的天數以及給予他們享用周假之天數的權利；
- 5.從而不可能具體計算對於每名工作者給予的金錢補償；
- 6.因此，認為事實事宜不足以支持有關裁判，正如被上訴裁判所認定。

對嫌犯的上訴，檢察院答覆，陳述內容簡要如下：

1.對於金錢補償方面，控訴的理由部分成立，因此非常自然，未證實實況筆錄所載的全部事實，而只是其中部分事實；

2.原審法院沒有使用“周假”一詞，或更嚴格的“每周休息日”一詞，而是證實工作者只享用每月休息兩天，因為這個術語是 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 17 條第 1 款訂定的法律概念，按照程序法，不應當在判決中經證明的事實部分載明之；

3.被上訴的裁決中清楚記載，每名工作者開始任職的日期以及解僱的日期，因此沒有必要具體指明每名工作者工作天數。

4.因此，被上訴的判決沒有經證明的事實事宜不足以支持有關裁判的瑕疵。

在本院，助理檢察長作出意見書，表示駁回上訴，因上訴理由明顯不成立。

法定檢閱已畢。

應予裁判。

關於事實事宜，卷宗中認為下列事實情狀已告確鑿：

“一 違例者甲有限公司與下列工作者在下列情節中建立工作關係：

- 1.乙，於 1996 年 10 月開始任職，2001 年 1 月 1 日被解僱；
- 2.丙，於 1998 年 4 月 28 日開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱；
- 3.丁，於 1993 年 8 月 26 日開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱；
- 4.戊，於 1996 年 7 月開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱；
- 5.己，於 1998 年 7 月開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱；
- 6.庚，於 1996 年 11 月開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱；
- 7.辛，於 1999 年 12 月 12 日開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱；
- 8.壬，於 1996 年 10 月 30 日開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱；
- 9.癸，於 1998 年 4 月開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱；
- 10.甲甲，於 1998 年 7 月 29 日開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱；
- 11.甲乙，於 1999 年 12 月 13 日開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱；

- 12.甲丙，於 1998 年 8 月 31 日開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱；
- 13.甲丁，於 1996 年 10 月 30 日開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱；
- 14.甲戊，於 1996 年 7 月開始任職，於 2001 年 1 月 15 日被解僱；
- 15.甲己，於 1996 年 7 月開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱；
- 16.甲庚，於 1998 年 4 月 29 日開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱；
- 17.甲辛，於 1996 年 7 月開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱；
- 18.甲壬，於 1996 年 11 月 7 日開始任職，於 2001 年 1 月 15 日被解僱；
- 19.甲癸，於 1997 年 3 月開始任職，於 2001 年 1 月 15 日被解僱；
- 20.乙甲，於 1996 年 8 月開始任職，於 2001 年 1 月 15 日被解僱；
- 21.乙乙，於 1994 年 12 月 7 日開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱；
- 22.乙丙，於 1997 年 3 月 1 日開始任職，於 2001 年 1 月 15 日被解僱；
- 23.乙丁，於 1996 年 8 月 8 日開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱；
- 24.乙戊，於 1998 年 7 月 28 日開始任職，於 2001 年 1 月 15 日被解僱；
- 25.乙己，於 1998 年 3 月 8 日開始任職，於 2000 年 7 月 27 日被解僱；
- 26.乙庚，於 1997 年 6 月 11 日開始任職，於 2001 年 2 月 12 日被解僱；
- 27.乙辛，於 1997 年 2 月 18 日開始任職，於 2000 年 3 月 16 日被解僱；

— 前述工作者每月收取澳門幣 2,000 元作為報酬，相應地作為多個公共或私人部門的警衛，須每月通常工作 215 個小時，每個小時的超時工作另收取澳門幣 11 元。

- 確保這些工作者每月澳門幣 2,000 元，即使沒有工作滿 215 個小時。
- 工作者每天工作 12 個小時，其中 8 小時為正常工作，4 小時為加時工作。
- 在工作合同有效期間，工作者每月享受兩天無報酬假期。
- 直到日前，僱主實體還沒有向前述勞工支付所欠的金額；
- 本卷宗於 2002 年 1 月 18 日被法院接收。

未經證明的事實：

- 工作者從來沒有享受周假。

在指明用於形成法院心證的證據時，法院確認：

“法院的心證基於違例者法定代表的聲明，基本確認每名工作者每月收取澳門幣 2,000 元的報酬，必須正常工作 215 個小時，這個金額由僱主實體所確保，即使工作者實際提供工作的小時低於 215。然而，僱主實體認為工作者沒有權利收取卷宗所指的金額，因其認為該僱主與每名工作者簽訂的工作合同，只是按照實際提供的工作小時而非每月報酬計算工資的合同。

另一方面，法院還考慮到審判聽證中在場的證人之證詞，尤其有關工作者的證詞，他們基本上確認了賦予勞工暨就業局查問表所載的資料，在場的絕對大多數工作者還強調報酬均按照其實際工作之小時計算。

除了在附於卷宗並在聽證中審查的文件以外，法院的心證還基於辯方證人乙壬及乙癸 — 分別是勞工暨就業局法律專家及稽查員 — 的證詞，前者對於卷宗處理的法律問題給出了意見。

最後，同樣審查了辯方其餘證人／僱主實體現僱員的證詞，他們對於澄清與企業運作有關的若干問題給予了支持。”

關於法律事宜，審理如下：

按照理由闡述結論中提出的問題：我們相信，上訴人提出了經證明的事實事宜不足以支持法律上的裁判的獨一問題，指稱“裁判書未載明工作者工作的日數，以及有權享用之每月休息日數”，從而“不可能具體計算每名工作者應當被給予的金錢補償”，相應地請求廢止被上訴的裁判並開釋嫌犯。

首先，應當指出《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款列舉的瑕疵通常引致移送卷宗重新審判，除非該瑕疵可被上訴法院補正 — 該法典第 418 條第 1 款。

我們繼續審理。

關於經證明的事實事宜不足以支持裁判，正如一致的司法見解所認為，當法院因欠缺事宜的查明而沒有將納入訂定罪狀的刑事條款的全部有關事實視為經證明時¹，或者當發現事實事宜查明中的一項漏洞，該漏洞妨礙裁判；當可以得出結論認為捨此就不可能得出已經找到的解決辦法時²，方存在這種不充足。

卷宗證實：“前述工作者每月收取澳門幣 2,000 元作為報酬，相應地作為代價，應作為多個公共或私人部門的警衛每月正常工作 215 個小時，每個小時的超時工作另收取澳門幣 11 元...工作者每天工作 12 個小時，其中 8 小時為正常工作，4 小時為加時工作；在工作合同有效期間，工作者每月享受兩天無報酬假期...”。

因此，我們可以說在事實事宜中沒有具體指明實際工作的日數以及每週休息的日數，並不引致不可能計算由此產生的金錢補償。

因視為證明的事實已經足夠，透過算術計算可以有把握地了解工作者沒有享用之每週休息日數，被上訴的判決已經具體作出了這種計算，詳述如下：

1.乙，於 1996 年 10 月開始任職，2001 年 1 月 1 日被解僱，周假為 222 日，未享用的日數為 120 日；

2.丙，於 1998 年 4 月 28 日開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱，周假為 140 日，未享用的日數為 64 日；

3.丁，於 1993 年 8 月 26 日開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱，周假為 383 日，未享用的日數為 176 日；

4.戊，於 1996 年 7 月開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱，周假為 235 日，未享用的日數為 112 日；

5.己，於 1998 年 7 月開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱，周假為 131 日，未享用的日數為 60 日；

6.庚，於 1996 年 11 月開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱，周假為 218 日，未享用的日數為 100 日；

7.辛，於 1999 年 12 月 12 日開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱，周假為 55 日，未享用的日數為 24 日；

8.壬，於 1996 年 10 月 30 日開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱，周假為 218 日，未享用的日數為 100 日；

9.癸，於 1998 年 4 月開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱，周假為 144 日，未享用的日數為 66 日；

10.甲甲，於 1998 年 7 月 29 日開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱，周假為 127 日，未享用的日數為 58 日；

11.甲乙，於 1999 年 12 月 13 日開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱，周假為 55 日，未享用的日數為 24 日；

12.甲丙，於 1998 年 8 月 31 日開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱，周假為 122 日，未享用的日數為 56 日；

13.甲丁，於 1996 年 10 月 30 日開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱，周假為 218 日，未享用的日數為 100 日；

14.甲戊，於 1996 年 7 月開始任職，於 2001 年 1 月 15 日被解僱，周假為 237 日，未享用的日數為 108 日；

15.甲己，於 1996 年 7 月開始任職，於 2001 年 1 月 1 日被解僱，周假為 240 日，未享用的日數為 110 日；

16.甲庚，於 1998 年 4 月 29 日開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱，周假為 140 日，未

¹第 92/2000 號上訴案的 2000 年 6 月 15 日合議庭裁判。

²第 128/2000 號案件的 2000 年 9 月 14 日合議庭裁判；終審法院第 3/2000 號案件的 2002 年 3 月 20 日合議庭裁判也如此裁定。

享用的日數為 56 日；

17.甲辛，於 1996 年 7 月開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱，周假為 240 日，未享用的日數為 110 日；

18.甲壬，於 1996 年 11 月 7 日開始任職，於 2001 年 1 月 15 日被解僱，周假為 219 日，未享用的日數為 98 日；

19.甲癸，於 1997 年 3 月開始任職，於 2001 年 1 月 15 日被解僱，周假為 203 日，未享用的日數為 92 日；

20.乙甲，於 1996 年 8 月開始任職，於 2001 年 1 月 15 日被解僱，周假為 233 日，未享用的日數為 106 日；

21.乙乙，於 1994 年 12 月 7 日開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱，周假為 317 日，未享用的日數為 144 日；

22.乙丙，於 1997 年 3 月 1 日開始任職，於 2001 年 1 月 15 日被解僱，周假為 203 日，未享用的日數為 92 日；

23.乙丁，於 1996 年 8 月 8 日開始任職，於 2000 年 12 月 31 日被解僱，周假為 230 日，未享用的日數為 104 日；

24.乙戊，於 1998 年 7 月 28 日開始任職，於 2001 年 1 月 15 日被解僱，周假為 129 日，未享用的日數為 58 日；

25.乙己，於 1998 年 3 月 8 日開始任職，於 2000 年 7 月 27 日被解僱，周假為 125 日，未享用的日數為 58 日；

26.乙庚，於 1997 年 6 月 11 日開始任職，於 2001 年 2 月 12 日被解僱，周假為 192 日，未享用的日數為 84 日；

27.乙辛，於 1997 年 2 月 18 日開始任職，於 2000 年 3 月 16 日被解僱，周假為 160 日，未享用的日數為 72 日；

另一方面，認為無具體指明上述內容，對於判處上訴人輕微違反而言，不存在事實事宜的任何漏洞，因為法律要求的是任何工作者每工作七天有權休息一日，即二十四小時 — 《勞資關係法律制度》第 17 條第 1 款。如果沒有享用這二十四小時的休息，“工作者在提供服務後 30 天期間，有權享受立即訂定的補假一天” — 第 17 條第 4 款；

如果這個補假日也沒有被享用，僱主應當承擔後果：除了支付工作者在每週休息日內工作的雙倍報酬，還須賠償工作者正常報酬的金額，否則引致《勞資關係法律制度》第 17 條第 6 款 a 項規定的輕微違反。

更重要的是，經證明的事實事宜中，可以作出一項深思熟慮的並符合提出的法律問題的決定，即指控嫌犯上述輕微違反。

我們認為，似乎不存在事實事宜對於法律上的裁判的任何漏洞。面對著嫌犯作為僱主沒有立即訂定補假日，引致《勞資關係法律制度》第 17 條第 4 款規定的輕微違反這一事實，這一定性無可非議。另外一方面，沒有支付補假日提供的工作應當收取的金錢補償，判令賠償亦是正確的。

因此，上訴的依據不成立。

俱經考量，應予裁判。

綜上所述，本合議庭裁判否決上訴理由成立，維持原判。

訴訟費用由上訴人承擔，司法費定為 5 個計算單位。

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