

(譯本)

針對移送卷宗後作出的合議庭裁判之上訴

摘要

在就新判決提起的上訴中可以提出新的在以前上訴中沒有提出的、亦不影響裁判之被上訴的部分的問題。

2004 年 3 月 4 日合議庭裁判書

第 282/2003 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，並透過本院 2003 年 2 月 20 日合議庭裁判決定移送卷宗重新審判之後，嫌犯甲公司，公司資料詳見本卷宗，在輕微違反特別程序中受審。

最後，合議庭判該嫌犯作為正犯以競合形式觸犯：

— 4 項違例行為觸犯了第 24/89/M 號法令第 17 條的規定（沒有支付足夠的周假補償），及同法令第 50 條第 1 款 c 項的規定，每項被判處澳門幣 2,000 元之罰金；

— 4 項違例行為觸犯了同法令第 20 條的規定（員工於強制性假期有薪及無薪假工作，沒有獲得應有的補償），及同法令第 50 條第 1 款 c 項的規定，每項被判處澳門幣 2,000 元之罰金；

— 4 項違例行為觸犯了同法令第 21 條的規定（沒有支付足夠的年假補償），及同法令第 50 條第 1 款 c 項的規定，每項被判處澳門幣 2,000 元之罰金；

— 3 項違例行為觸犯了同法令第 25 條及第 28 條的規定（沒有支付工資），及同法令第 50 條第 1 款 c 項的規定，每項被判處澳門幣 2,000 元之罰金；及

— 2 項違例行為觸犯了同法令第 47 條第 4 款及第 48 條第 1 款的規定（解僱員工後沒有支付解僱賠償），以及同法令第 50 條第 1 款 b 項的規定，每項被判處澳門幣 5,000 元之罰金。

合共罰金澳門幣 4 萬元。

另外，判處嫌犯甲公司須向 4 名涉案工人作以下的賠償：

乙澳門幣 101,585.53 元。

丙澳門幣 43,638.18 元。

丁澳門幣 91,874.48 元。

戊澳門幣 96,240.52 元。（見卷宗第 495 頁至第 496 頁）

*

嫌犯不服該裁判，提起上訴。

理由闡述結論中堅稱：

“原判存有下列瑕疵：

1. 判令嫌犯向丁支付 2001 年 6 月份總計 28 日工薪（每天 196.66 元），屬適用法律錯誤，因為被視作獲證明的是：乃是該工作者在該日辭職並即刻終止勞動關係（即沒有向嫌犯作出 7 天之法定事先通知）。因此，違反 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 48 條第 2 款第二部分，第 31 條第 2 款及第 3 款第二部分。按照該等規定，被告在 28 天工作中有權扣除未作出的七天預先通告期，並支付其餘的 21 天。

2. 因這項違反，原判使得這名受害人不正當得益並非法損害了上訴人七天工資金額(1,676.60

澳門元），因此應當廢止此部分裁判，並且在相關的判罰計算中扣除。

3.在沒有協議規定了比第14/89/M號法令第21條規定的6天年假制度更為有利之14天年假制度的情況下，判處被告遵守並支付14天年假期間（支付金額為未享用假期時間的三倍 — 該法第24條），屬適用法律錯誤，違反該法令第21條 — 按照該條規定，被告僅有義務每年給與六個工作日的有薪假期（或作三倍支付 — 第24條）。

4.原判遺忘了《勞資關係法律制度》第21條規定的年假期間，沒有證明存在著據以排除該規定之適用並代之以更有利之年假制度（《勞資關係法律制度》第5條及第6條）的法律規定，從而使得四名工作獲益，並使得上訴人在年假事宜上損失澳門幣39,920元。因此，應當廢止這部分裁判並在相關的判罰計算中扣除。

5.按照《勞資關係法律制度》第19條及第20條第2款（除非另有更有利的相反協議），在下列無薪強制性假期內：

- 如已享用，無需付工資；
- 如提供工作，按一般規定付工資；
- 如工作者提供工作的目的是應對不可預見的工作增加，則在正常工資外加付50%的特別或附加工資（《勞資關係法律制度》第20條第2款）。

無論在任何情況下，均不妨礙在超越正常工作時間時（學說中稱之為超時工作）按一般規定取得特別報酬。

6.原判判令被告按正常工資金額向工作者支付“無薪假期”內的工資（即以正常工資支付其放假或對當日提供的工作以除正常月薪以外的多一日日薪作出支付），但未證實存在據以排除該條文所規定之條件（《勞資關係法律制度》第5-6條）之適用，並代之以適用更有利條件的法律規範。因此違反了該法令第20條第2款，結合第19條（尤其第3款）及尤其是第20條第1款之規定，存有法律適用的錯誤（《勞資關係法律制度》第19條及第20條第2款）。

7.遺漏了第20條第2款（結合該條第1款及第19條），使得四名工作者非法受益，在無薪假期事宜上使上訴人遭受澳門幣7,687.78元之損失，因此應當廢止此部分裁判以及有關計算中扣除金額。

8.卷宗中沒有證實嫌犯單方終止或放棄任何無期限工作合同，也沒有在期限屆滿前放棄或退出任何有期限的工作合同。

9.已經證實與卷宗中的司機訂立工作合同，目的是臨時性執行或履行該合同。該合同被界定為在XXX酒店提供來往客運服務（儘管由嫌犯自負盈虧），而且沒有證實與這項已獲證明的目的競合的其他目的（以及這一其他目的是什麼）。

10.對於該合同而言（該合同是臨時的，且被明確界定為向該工作提供者提供服務），勞動關係已經確實及定期履行或提供（雖然由嫌犯自負盈虧），且沒有證實曾經以另外的目的，在其他任何工作崗位或地點，向除XXX酒店這一第三人以外的其他任何工作提供者提供此服務。

11.透過僱主（即嫌犯）提前15日作出的告知，以該僱主公司之消滅為由，該等勞動關係被視作消滅，且恰恰在由嫌犯自負盈虧地向第三人提供服務的合同因該第三人之行為而消滅之日生效。

12.獲證明的所有事實均表明，該三方關係的勞動合同是存在的，而且勞動關係受到接受此等勞動關係並確實已經提供此等服務的服務合同之結束的限制，沒有證實存在任何表明勞動關係是不定期限之勞動關係的事實。

13.因此，由於是具期限的勞動合同，嫌犯對其期限屆滿作出了通知，或者至少由於沒有證明屬不定期限的關係，沒有證明嫌犯已經單方終止或解除不定期限的合同，或在定期合同屆滿前已經單方終止或解除之，因此原判是非法的，因為它將事實歸於4月3日第24/89/M號法令第47條規定的自願單方終止或解除之制度中（即自願單方終止或解除不定期限的合同或未屆滿的定期合同），並且判令按這一制度支付罰款及損害賠償。因此，原判應被廢止，同時認定勞動關係隨著屆滿而消滅（客觀正當理由，或者因期限或期間結束而失效），並相應地將嫌犯開釋。

14.《勞資關係法律制度》第44條第1款c項之正當理由的存在前提，並不要求對工作條件

的重大變更達到最高程度繼而使勞動關係不可能繼續存在。只要要求履行此等變更損害善意原則的程度是明顯的，即告足夠。

15. 嫌犯與第三人之間的合同的消滅，以及由於這一消滅帶來的服務、工作崗位、以及為此以合同形式形成並確實向第三人提供服務的工作關係（儘管由嫌犯自負盈虧）的消滅，屬於使此等工作關係無法維持的最高程度的重大變更，因此不能要求嫌犯為工作者尋找新的工作，否則就違反了《勞資關係法律制度》第 44 條第 1 款 c 項以及善意原則，因為這樣做屬於形成新的關係（而非該等關係之繼續），而且還因為嗣後沒有證實在關係消滅之日，嫌犯已經有其他業務及工作崗位可以提供給工作者。

16. 此外，這種讓嫌犯作出給付的要求（即提供新工作的要求，尤其是在沒有證明本可為而不欲為的情況下），違反了勞動法律關係中權利與義務本身的雙邊性、相互尊重及雙務性，因為這樣就去除了其典型的對等給付性質，並在沒有任何法律許可及協定的情況下，將之變成不典型的或違反一般要求的對等給付，同時還違反善意原則（在勞動關係的雙邊性、相互尊重及雙務性的正常平衡中，該原則不允許存在某些義務，來承擔使之不平衡之債或要求）。

17. 在該條件下工作關係的終止，構成客觀上的正當理由或者失效，因此原判在作出認定並判處作為《勞資關係法律制度》第 47 條規定的單方終止，就違反了 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 43 條第 1 款及第 3 款，還違反了第 44 條第 1 款 c 項，並錯誤地適用了《勞資關係法律制度》第 47 條，並錯誤適用了懲處及損害賠償應當被廢止並開釋嫌犯。

18. 原判在無理由說明的情況下，在罰款下限之上科處卷宗中的罰款，違反了《刑法典》第 65 條第 3 款。因此，因違法行為不具任何故意也不偏離一般公眾之價值程度，原判的處罰應予廢止並以定為最低限度罰金替代”；（參閱第 532 頁至第 563 頁）。

*

檢察官答覆，結論為：

“1. 檢察院不反對因未履行解僱工人需提前告知而作出的 7 天工資扣除，即使屬於‘請求辭職’的情況亦然；

2. 14 天年假是《事實查明表》所載的事實事宜，是控訴的組成部分，而原審法院按照《刑事訴訟法典》第 144 條的證據自由審查原則認為它已獲證明，這一該事宜不可審查，除非具備該法典第 400 條規定的情形；

3. 上訴人對於第 24/89/M 號法令第 19 條及第 20 條關於無薪強制假期的解釋，違反了該法令第 26 條以及《勞資關係法律制度》的全部立法理念；

4. 強制假期不是工作者之休息權利範疇產生的一項權利，而是僱主對國家的義務；

5. 澳門特別行政區的無薪強制假期的概念與葡萄牙任意性假期制度相符；

6. 因此，在所謂的“小假期”中工作者不應當有任何額外回報，除非具有第 20 條第 1 款 b 項規定的理由。因為在此情形中，推定僱主可以取得更多利潤且應當與工作者分享之；

7. 沒有證實有關合同是定期的或有期限的合同，因此上訴人堅稱因這一理由應被開釋時，其主張理由不能成立；

8. 況且該事宜已經是新的審判標的，並且在被上訴的合議庭裁判中已予明確指出；

9. 刑罰份量略高於下限是完全公正的，且符合初級法院的一致司法見解。”（參閱第 578 頁至第 589 頁）

*

上訴獲接納，具適當訂定的上呈效果及方式，卷宗移送本中級法院。

*

在檢閱範疇內，助理檢察長在意見書中以“先決問題”的名義指出：

“在上訴理由闡述中，甲公司提出了多項問題：

— 關於判令向丁支付最後工資總額；

— 在年假事宜上的判處；

— 在無薪強制假期事宜上的判處；

— 與乙及戊終止關係。

首先，應當強調我們面臨著針對移送卷宗範疇重新審判後作出的合議庭裁判提起的上訴。

將提出的問題與上訴人在針對 2002 年 6 月 18 日作出的先前判決（第一項裁判）提起的上訴中提出的問題相比較，發現上訴人提出了新的問題：這些問題是關於年假事宜的判處，無薪強制假期事宜的判處以及刑罰份量。

在以前的上訴中，從作為限定上訴標的理由闡述之結論中所見，上訴人質疑無理解僱之判處以及向工作者丁支付最後工資總額之判處。

因此，提出了一個問題：在本上訴中提出這些新的問題可否接納。

在決定移送卷宗的合議庭裁判中，考慮到存在著上訴人述稱之獲證明的事實事宜不足以支持裁判的瑕疵，中級法院決定移送卷宗重新審判以補正該等瑕疵。

無論上訴人針對獨任庭作出的判決提起的上訴理由闡述書，還是針對中級法院合議庭裁判中，均可得出：在無理且無賠償之解僱判處事宜上確有瑕疵，因為沒有具體指明工作者與上訴人之間維持之工作關係種類或性質。

在為查明勞動關係性質而特別舉行的新的審判中，作為控方證人聽取了有關工作者以及勞工暨就業局督察的意見，其餘證人被豁免作證（參閱卷宗第 488 頁背頁），這意味著審判標的按照中級法院的決定而被界定。

在現被上訴的合議庭裁判中，原審法院還載明下述內容的前言：‘...決定移送卷宗重新審判，以便查明有關勞動關係的性質，之後作出新的裁判’。

因此，應當相信移送卷宗乃是為了重新就移送裁判中具體指明的問題作出新的審判，而非針對全部案件標的作出新的審判，按照澳門《刑事訴訟法典》第 418 條第 1 款，此舉是允許的。

正如所知，在澳門《刑事訴訟法典》第 393 條規定了可分離原則，按照該原則，如上訴所針對之部分可與未被上訴之部分分開，且對之作出獨立之審查及裁判屬可能者，則上訴範圍得僅限於有關裁判之一部分。

因此，在第一個上訴中，上訴人只提出了關於解僱及支付工資全額方面的問題（對這些問題的審理根本不影響其他問題），而沒有質疑對其作出判處之其他裁判部分。因此，這些部分轉為確定（部分既判案）。

在新的審判後，合議庭作出的裁決與前者相同。

僅認為，如果在就新判決提起的上訴中（該判決在移送卷宗範疇內 — 案件標的限於特定事宜 — 經新的審判後，作出了同樣的判決）可以提出新的在以前上訴中沒有提出的、亦不影響裁判之被上訴的部分的問題，那麼這是不正確的，也是不可接受的，否則將影響先前裁判中未被上訴部分的既判案。

在本卷宗中，解僱問題以及查明勞動關係性質及類別的問題，在就年假事宜的判處中無影響，在無薪強制性假期中也無影響，對於刑罰份量也無影響。

因此，我們認為這三個問題儘管係在本上訴中提出，而在前上訴中沒有提出，仍不應當被審理及審議。

按照澳門《民事訴訟法典》第 589 條第 4 款，裁判中未有提起上訴之部分，其效果不會因就上訴所作之裁判及訴訟程序之撤銷而受影響。

我們相信該決定在本案中完全適用。

[...]”；（參閱卷宗第 597 頁至第 598 頁背頁）。

*

經遵行澳門《刑事訴訟法典》第 407 條第 2 款，嫌犯／上訴人對提出的先決問題答覆。

*

在有關法定期間屆滿後，命令撤除遲延遞交的文書；（參閱第 606 頁及其背頁）。

*

卷宗已適時移送助審法官查閱。

現送交評議會以審理及裁定該“先決問題”。

審理如下。

理由說明

二、關於上訴人在本上訴中提出的“五個問題”，檢察院代表認為只有兩項問題應予審理。

事實上，在指明了上訴人帶給本院審理的五項問題後——這些問題乃前文闡述者——堅稱與“年假”及“強制性假期”事宜上對嫌犯之判處及“刑罰份量”等方面提出的問題，不應當構成本中級法院表態的對象。因為嫌犯在先前提起的，決定向初級法院移送卷宗重新審判的上訴範圍內沒有提出這個問題。

為了支持這個見解，援用了澳門《民事訴訟法典》第 589 條第 4 款，其中規定：“裁判中未有提起上訴之部分，其效果不會因就上訴所作之裁判及訴訟程序之撤銷而受影響”——堅稱在本案情形中，“這種規定完全適用”。

檢察院代表贊同這一見解，他認為：所謂的“不可上訴性”是由於嫌犯／現上訴人在之前的上訴中沒有爭執原判的這些方面，因此造成其在本案中無權這樣做。

我們看看。

在第一次審判後作出的判決範疇內，嫌犯被原審合議庭判處“違例”，“處罰”以及“損害賠償”，這些與原審合議庭在重新審判後所作判決相同；（參閱第 335 頁至第 336 頁以及第 495 頁至第 496 頁）。

在當時向本院提起的（第一次）上訴範疇內，結論包括：

“（…）

2. 被上訴的判決嫌犯無正當理由解僱而判處其多項賠償，因其無支付此等賠償而判處相應輕微違反，但根本沒有澄清有關事實事宜以資查明，我們是否面臨著可因無正當理由解約且無需賠償的勞動關係（…）。

3. 在沒有查明此種事實事宜的情況下，不可能了解對解僱應否賠償損失，由於該判決未能如此判處嫌犯，因此存在事實事宜不足以支持裁判之瑕疵。

（…）

5. 被上訴判決查明嫌犯沒有支付該裁判書指明的損害賠償金額（事實），並得出結論認為嫌犯乃是自願且自由地如此不作為。但沒有查明也沒有提出事實事宜或者證實嫌犯希望就每項指稱的違法行為予以彌補並準備付款（但因工作者不希望收錢而未付款）；也沒有證實工作者。一直希望收錢，但嫌犯在工作者願意收錢的情況下仍然無意付款。在此情況下，不能認定嫌犯未付款是自願、自由及有意識的行為，故判決因違反《刑事訴訟法典》第 535 條第 2 款規定的理由說明義務，而存有違法性，並沾有事實事宜不足以支持裁判的瑕疵。

（…）”；（參閱第 364 頁至第 368 頁，底線為我們所加）。

因此，（尤其關於轉錄之“結論 5”中所陳述者），應否認為，在第一次上訴範疇內也爭執關於“年假及強制假期賠償”部分，以及被判處的“刑罰份量”部分？

我們認為答案是肯定的。

確實，不論本案例中是否適用澳門《民事訴訟法典》第 589 條第 4 款，肯定的是，作為上訴人針對第一次審判後作出的判決提起的上訴之理由闡述及結論中表明，雖然理由說明略有不同，確也提出本上訴中重新帶給本院審理的前述問題。

因此，這些事宜不屬本中級法院的 2003 年 2 月 20 日裁判書範疇內之裁判標的，這就容易認定，沒有理由認為嫌犯無權在本上訴範疇內（也）質疑原審裁判中關於年假及強制性假期部分及判處的刑罰份量部分之適當性。

因此，無需贅論，提起的先決問題理由不成立。

決定

三、據上所述，以評議會形式作出合議庭裁判，裁定所提起的先決問題理由不成立。

因不必繳納而無訴訟費用。

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