

上訴案第 524/2013 號

日期：2015 年 2 月 12 日

主題： - 公積金的發放
- 工資總額
- 津貼

摘 要

1. 工積金的設立及發放必然成為建立和維持該勞動合同的一個不可少的組成部分，同時也構成該勞資關係的一個工作條件。
2. 雖然勞資關係法沒有明確規定工積金制度，但是，經過雙方合意而設定的條款，並約定雙方的權利和義務，毫無疑問應受到勞資關係法律的保護。
3. 在本案中，有關的勞資協約規定：“職工離職或死亡時，公司按照該職工之工齡計算發給工積金。每服務一年發給工積金相當於其一個月之工資，如此類推，並以其服務尾月之工資總額為工積金之標準，首先，勞資雙方均沒有明確將所領取的津貼排除在“工資總額”之外；其次，此處“工資總額”明顯包括已經固定化的津貼。

裁判書製作人

蔡武彬

上訴案第 524/2013 號

上訴人：檢察院

澳門特別行政區中級法院合議庭判決書

一.案情敘述

檢察院控告違法者 (A) 觸犯兩項第 7/2008 號法律第 77 條的規定及第 85 條第 3 款 5)項處罰之勞工違例 (欠付工積金差額), 並請求初級法院以勞動訴訟程序對其進行審理。

在初級法院刑事法庭的勞資違法案第 CR3-13-0006-LCT 號案件中，經過庭審作出了以下的判決：

違法者 A，被控觸犯兩項第 7/2008 號法律第 77 條的規定及第 85 條第 3 款 5)項處罰之勞工違例 (欠付工積金差額), 判處罪名不成立，予以無罪。

檢察院不服判決，向本院提起上訴，其內容如下：

1. 我們不認同原審法庭的判決：違例者 A，被控觸犯兩項第 7/2008 號法律第 77 條的規定及第 85 條第 3 款 5)項處罰之勞

工違例 (欠付工積金差額) , 判處罪名不成立 , 予以無罪。

2. 認為存在《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款之瑕疵，同時亦違反第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 2 條第 4 款、第 57 條第 2 款及第 77 條的規定。
3. 對於原審判決中獲證明之事實，上訴人沒有異議，並在此視為完全轉錄。
4. 原審法庭認為：“……在一定情況下，由名目決定性質。在解讀 1977 年協議時，“津貼”和“工資”是兩個獨立的概念，現時員工所收取的津貼，即使固定，亦不失為津貼，不能理解為包括在協議“工資”的範圍，因為當初立約人“工資”的概念並未包括津貼。”
5. 1977 年的“米價漲落津貼”正如其協議條款清楚所訂，該津貼是浮動的、不固定的、或有或無的補貼。其發放取決於白米價格之升降及幅度，即為不可預期的收入，儘管獲發放，也在購買白米主糧時消耗。既然“米價漲落津貼”不在工人的預期收入之內，其不被視為工作收入，即工資，並排除在工積金之計算基礎之外，無容置疑。
6. 然後，在 1999 年 6 月 1 日，違例人取消“米價漲落津貼”。與此同時，設立一項固定津貼 (gratification) , 這項津貼是每一個月都給予固定的金額，其發放僅僅取決於工人有實際上班，非取決於工作表現、外圍的經濟狀況、經營環境等因素。值得提出的是，在每年的薪酬調整時，這項津貼會與底薪一併調整，例如：在加薪時底薪與該津貼同時加 5%。這項津貼是工人每月的固定收入，其有恆常性、重複性的特質，並且是因實際提供勞動而發給。因此，工人只要有上班，即可預期在發薪時獲發這項名為津貼的固定的金額。
7. “米價漲落津貼”與後來的固定津貼 (gratification) 對比，兩項津貼名目上都是津貼，但是，性質明顯不相同。但是，原

審法庭卻認為“米價漲落津貼”與後來的固定津貼 (gratification) 性質沒有改變，只是由原來的不固定轉為固定，只是發放方式有異。對於這個觀點，不能認同，理由是前者是不可預期的收入，其發放取決於米價漲落；而後者是可預期之收入，且是因工作而發給的。因此，後者是與前者完全不同性質的津貼。

8. 基此，違例人在 1999 年 6 月 1 日所設立的固定津貼 (gratification), 應與底薪一併列入作為工積金的計算基礎。原審法庭作出相反解讀，是違反第 24/89/M 號法令的規定，亦違反現時生效的第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 2 條第 4 款、第 57 條第 2 款及第 77 條的規定。

綜上所述，請求中級法院判決本上訴理由成立，廢止原審判決中不適當部份，並作出正確判決。

A 就檢察院的上訴作出答覆，理據如下：

1. 被上訴人不認同上訴人作出的上訴陳述理據。
2. 認為原審法庭的判決並沒有存在《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款之瑕疵，同時，亦沒有違反第 24/89/M 號法令，以及現時生效的第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 2 條第 4 款、第 57 條第 2 款及第 77 條的規定。
3. 被上訴人不予認同上訴人在其上訴陳述中，對被上訴人發放予員工的“津貼” (Gratification) 所作的定義，尤其指該“津貼” (Gratification) “僅僅取決於工人有實際上班，非取決於工作表現、外圍的經濟狀況、經營環境等因素...”，以及指其是“因實際提供勞動而發給”等。
4. 被上訴人發放予其員工的“津貼” (Gratification) 當然取決於員工的工作表現，並與外圍的經濟狀況、經營環境因素有關。

只是這些因素並非每月作評估，而是以“年”為單位，每年作評估一次。

5. 上訴人指在 1999 年 6 月 1 日前被上訴人發放予其員工的“米津”、“電津”與整合後的“津貼”(Gratification) 作對比時，兩項津貼的性質不相同，共認為整合後的“津貼”(Gratification) 的性質符合當時生效的第 24/89/M 號法令所定義工資的概念。
6. 對此被上訴人須指出的是，本案須解決的問題是被上訴人與其員工間就工積金計算標準的問題，而這問題不在於分析被上訴人所發放的津貼是否屬於第 24/89/M 號法令以及第 7/2008 號法律中所指的“工資”或“報酬”的概念，抑或分析是否符合現行法律僱主不以合理理由解除合時時的賠償標準，而在於被上訴人與其員工代表於 1977 年訂立協約時，雙方所協議的條款的真正意思。
7. 不論過往或現時生效的法律對“工資”、“報酬”如何作出定作，抑或被上訴人發放予其員工的“津貼”是否屬於一九八九年四月三日的第 24/89/M 號法令“工資”的概念，又或屬於現行生效的二零零八年八月十八日的 7/2008 號法律“報酬”的概念，這些定義與概念都不應適用在早於 1977 年由被上訴人與其員工代表(澳門水電工會) 所簽署的勞資協約中對“尾月之工資總額”一詞的解說，因為立約人雙方在 1977 年訂定勞資協約時，無可能預見或猜測到在 30 年後法律會對僱主每月發放予僱員的薪金作出如何的定性。
8. 不論是按照 1966 年《民法典》第 236 條或現行《民法典》第 228 條的規定：

“一.法律行為意思表示之含義，以一般受意人處於真正受意人位置時，能從表意人之有關行為推知之含義為準，但該含義未能為表意人所預料係屬合理者除外。

二.如受意人明知表意人之真正意思，則表意人所作之意思表示應以該真正意思為準。”

9. 我們在尋找法律行為意思表示之含義時（尤其尋找過往的法律行為意思表示之含義時），不應單單只斟酌於文字的遍面解釋，重要是尋找表意人與受意人（即雙方立約人）的真正意思。
10. 本案所要尋找的法律行為的真正意思表示之含義，即“尾月之工資總額”（即工積金的計算標準）的含義，就正正有如原審法庭在被上訴的判決書中第 4 頁及第 5 頁透過已證事實得出結果，被上訴人完全認同原審法庭上述已獲證明的事實及觀點，並在此視為完全轉錄。
11. 但重要指出的是，在分析津貼的性質時，事實上原審法庭的判決書中已明示強調指出“津貼的性質沒有改變，並非以勞工法之角度，而是以勞資雙方的角度。”
12. 因此，原審法庭並沒有如上訴人所指對法律的定性作出相反解讀，原審法庭只是尋找立約人當年立約時之真正意願，並非否定津貼在法律中的定性--是構成“工資”或“報酬”的一部分，只是在計算工積金的標準時，按照立約人當年立約時之真正意願，津貼並不包括在計算工積金的標準以內。
13. 即使津貼被認定為固定收入部份，具有第 24/89/M 號法令以及第 7/2008 號法律中所指的“工資”或“報酬”的性質，但“工積金”的概念並沒有存在於過往以及現行的法律規範中，“工積金”的計算標準只須根據立約人雙方的意願所訂定的，只要其優於上述所指的各個法律規定，不論其計算方式如何，均允許適用於勞動關係。
14. 從原審法庭已證的事實中得出，本案中的津貼是排除於“工積金”的計算標準以外。

15. 在被上訴人與其員工代表當年簽訂勞資協約後，勞資雙方一直對工積金以及年終雙薪的發放都不存在任何異議，即使是作為簽署者的工人代表亦沒有就此問題作出過任何異議，由此體現，雙方立約時的真正意願：“津貼是不包括在工積金的計算標準中”。
16. 基此，被上訴人認為上訴人的上訴理據並不成立，且原審法庭的判決並沒有違反第 24/89/M 號法令，以及現時生效的第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 2 條第 4 款、第 57 條第 2 款及第 77 條的規定。

綜上所述，請求中級法院接納本答覆狀的理據並判處上訴人之上訴理由不成立，並維持原審法庭的判決，並懇請法官 閣下作出公正裁決。

駐本院助理檢察長提出了法律意見書，其內容如下：

經分析由駐原審檢察院司法官提起之上訴後，我們讚同當中的主張，認為原審法院的判決存在適用法律方面的錯誤，應予廢止，理由如下：

本案的核心問題，是解決勞資雙方在所簽定的“勞資協約”中，關於員工工積金的計算標準及方法。

被上訴裁判中認為，在上述“勞資協約”中所提及的“尾月之工資總額”應理解為只包括“基本薪金”，而“津貼”部分（不論名目為何）都不應該被計算之中。

我們認為要解決這問題，必須從雙方面作出考慮。

首先，雙方就工積金所簽定的協議與勞動法之關係。

的確，有關協議的簽定遠遠早於第一部規範勞資關係的勞動法律，即第 101/84/M 號法令。同時，該協議當中關於工積金發放的規定及條件亦是到現在為止，不在勞資關係法中受到明確規範的範圍中。

而從被上訴裁判的理由說明中可以看到，原審法院完全否定任何時期的勞資關係法，包括第 101/84/M 號法令、第 24/89/M 號法令及現行的第 7/2008 號法律對本案中所涉及的勞動合同起有任何約束作用。因此，在對該合同中一切關於合同條款進行解釋時，都不能依據在勞動法當中法律規定的特有概念去加以解釋，只能尋找雙方立約的人最初最原始的意思表示。

正如在被上訴裁判中所言：“立法者現時如何去界定‘工資’是一回事，立約雙方立約時如何去界定‘工資’又是另一回事。”

我們認為，上述的立場是有值得商榷的餘地。

首先，根據第 101/84/M 號法令第 3 條第 1 款，第 24/89/M 號法令第 3 條第 1 款及現行的第 7/2008 號法律第 3 條第 1 款之規定，勞動法適用於所有業務領域的一切勞動關係。

也就是說，從法律生效的一刻起，法律的適用範圍及其覆蓋層面乃屬於強行性規定，不屬於私人協議或任何人個人意願所能左右的東西。

而對於“工資”的概念而言，嚴格來說，從第 101/84/M 號法令生效起，法律對它的概念已基本形成，並一直延伸至後來的第 24/89/M 號法令及第 7/2008 號法律當中。並且在後兩個法律當中亦把這概念的內容加以豐富及具體化，從而賦於更大的可操作性。

例如，除了基本工資外，亦對各種形式的給付作出定性，區分開哪些部份應歸入“基本報酬”的大欄目中。而最明顯的是，法律根本不會考慮或重視一切這些給付雙方所給予的名目，重點只會考慮該等給付的基本性質是否與勞動者工作的提供有著相當的因果關係。

同時，作為基本報酬的法定概念而言，基本工資只是當中的其中一個主要組成部分，但是，不論從第 101/84/M 號法令第 27 條第 2 款，第 24/89/M 號法令第 25 條第 2 款又或現行的第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款，可以說都把其他“名目”的報酬納入到基本報酬的概念

當中。當中最明顯突出的是第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款，法律已經明確把一些固定的、週期的的給付（前提是與提供工作有關係）都定性為基本報酬。例如膳食津貼和家庭津貼等。

從本案的具體情況考慮，資方從最早期的“米價漲落津貼”發展到後來的“固定津貼”，的確存在津貼上“質”的改變，而並非如被上訴法院般認為是簡單的“名目”的改變。因為該等津貼的發放已從一種不穩定性及偶然性的發放改變為恒常的、固定的及重複的發放。因此，只要工作者上班提供勞務，即擁有獲得該種津貼之權利。

而至於勞動法律是否能適用於本案，我們有如下看法：

其中一個導致原審法院認為勞動法不適用於本案的原因，是因為認定勞資雙方所協議的“工積金”內容，從來都不屬於勞動法所規範的範圍。

可是，這樣的理解未必是最正確的一種看法。

事實上，自從第 101/84/M 號法令頒佈生效開始，法律都一直貫徹如一的對“工作條件”的這一概念訂下標準。例如該法令第 2 條 d 項，第 24/89/M 號法令第 2 條 d 項及第 7/2008 號法律第 2 條第 3 項，都不約而同的規定了“工作條件”是指不論是在勞動關係或工作地點方面，與僱主及僱員的行為及表現有關的任何權利、義務或情況。

而工積金訂立的本意，是對僱員退休生活的一種基本保障。而這種保障的給予必然是取決於勞資雙方一個長期的及穩定的勞動關係，尤其是只有當僱員的工作表現及行為必然是得到資方的認可的前提下才會得到實現。

所以說，在私人勞資關係中的工積金的設立及發放條件等，實屬建立該勞動合同的一個必不可少的組成部分。同時亦構成該勞資關係的一種工作條件。可以想像，倘若沒有這個工積金的安排，勞資雙方有極大可能不能達到共識來促使勞動關係的建立。

正因如此，雖然工積金制度的設立並非勞資關係法當中有明顯規

定的部分，但倘若經過雙方合意的情況下加以設定的話，同樣應受到勞資關係的保護。

然而，這種保護的表現形式莫過於是實施勞資關係法中的強行性規定，而對如何界定為工作者之基本報酬正正是其中一項強行性規定。而不論在解釋上、實行上都是應該優於雙方的個人意思表示，借此作為實現勞資關係的一種最低標準。

我們認為，起碼從首部勞動法律生效的一刻起，本案中的勞資雙方亦已經預見到勞動法的實施，亦知悉勞動法的實施是必然地覆蓋到他們之間的勞資關係。因此，從這一刻起，一切透過他們雙方合意而達成的工作條件亦必須服從於勞動法的最基本要求之下，也就是說，法律已經凌駕於雙方的合意之上。

例如，根據第 101/84/M 號法令第 5 條第 1 款，第 24/89/M 號法令第 5 條第 1 款及第 7/2008 號法律第 4 條第 1 款，都明確規定勞動法的適用是不會影響任何僱主與為其服務之工作者間已遵守及實行的較有利的工作條件，而不論該等較有利條件的始源。

所以，我們認為從勞資關係法開始生效起，就不能說勞資雙方的協議在解釋上及執行上都會簡單地如一般私人合同關係般存在近乎完全自由的操作性，只需顧及雙方的真正意思表示。

從勞資關係法生效一刻起，所以已存在及已生效的勞資關係都逃不過受到法律約束的狀況。

另外一個原審法院作為開釋的原因，是認為在案中得到證明工作者每年的雙薪（即第十三個月糧）都是以工資中的底薪為計算基礎，並不包括津貼部分。

鑑於在雙方的協議中，工積金及雙薪的條款規定是以相同的文字表達的，即“尾月之工資總額”。而在勞資關係發展的多年之中，投訴工人從未就每年的雙薪發放標準提出過任何質疑，所以，從這事實推定工作者一直以來都知悉及同意雙薪及工積金的計算標準，沒有任何

異議。

我們認為，從邏輯上不能作出如被上訴法院般的推論。

首先，眾所周知，勞資關係是一個在本質上不對等的合同關係，不論在法律上及經濟上，工作者相對資方都處於一個從屬及被動的狀態（這也是勞動法需要介入用以扭轉關係不對等的一種手段）。因此，不能排除工作者就雙薪部分仍有提出追討的意願。

在這前提下，同時缺乏任何法律，習慣和協議規定沉默具有法律行為意思表示之意義時，工作者之沉默不能被視為一種“接受”的意思表示（見《刑法典》第 210 條）。

而事實上亦正是如此在本案中發生。

所以，不能以工作者就雙薪部分的沉默處理態度作為認定工作者接受當中的計算標準，因為這種沉默不能被視作“默示同意”的意思表示。

綜合上述原因，我們認為上訴理由成立，應判處違例者被指控之兩項第 7/2008 號法律第 77 條的輕微違反成立，並根據同法律第 85 條第 3 款第 5 項作出處罰，同時亦需向兩名工作者作出在計算表內的相應民事賠償。

本院接受上訴人提起的上訴後，組成合議庭，對上訴進行審理，各助審法官檢閱了卷宗，並作出了評議及表決。

二.事實方面：

- 員工 B 於 1973 年 8 月 23 日至 2011 年 2 月 28 日期間受僱於違法者 A，職務為稽查員，最後工作月之工資為：基本薪金澳門幣 10,790 元加津貼澳門幣 1,180 元，總金額為澳門幣 11,970 元。

- 員工 C 於 1965 年 9 月 30 日至 2012 年 4 月 8 日期間受僱於違法者 A，職務為高級職安健及環保協調員，最後工作月之工資為：基本薪金澳門幣 17,550 元加津貼澳門幣 3,110 元，總金額為澳門幣 20,660 元。
- 根據 1968 年資方與澳門水電工會工人代表簽署《A 勞資協約》第 7 條第 4 項“職工離職或死亡時，公司按照該職工之工齡計算發給工積金。每服務一年發給工積金相當於其一個月之工資，如此類推，並以其服務尾月之工資總額為工積金之標準。”
- 兩名員工於離職時收到資方的工積金計算只以基本薪金作為計算基礎，並沒有將津貼納入在計算範圍內。
- 違法者沒有向員工 B 及 C 支付工積金之差額。
- 違法者在自由、自願及有意識的情況下作出上述行為。

答辯狀上之已證事實：

- 每年發放予職工年終雙薪時，均僅以底薪（基本工資）作為發放標準，違法者一直以來從沒有向任何員工發放過包括津貼在內的年終雙薪。

未獲證實之事實：控訴事實及答辯狀上與已證事實不符之重要事實，尤其是：

- 違法者清楚知道其行為為法律所不容並受法律制裁。

三.法律部份：

檢察院的上訴理由所提出的核心問題，就是要解決勞資雙方在所簽定的“勞資協約”中，關於員工退休或者離職、死亡之後可以領取的工積金的計算標準及方法，所計算的基數有沒有包括津貼在內。

分析這個問題，首先我們要解決公積金的條款，儘管自從第一個勞

動關係法 (第 101/84 號法令) 頒佈之後的所有勞動關係法到沒有規定這種法律關係，但是能否認為基於被列入勞資合同關係中事實，而認為其合同條款應該列入勞動關係法的保護之列。

所有的勞動關係法都規定了“工作條件”的規則，並將其定義為「工作條件」係指與僱主及工作者在有關工作，或在提供服務場所的行為及做法有關的所有及任何權利、義務或情況(第 101/84/M 號法令第 2 條 d 項，第 24/89/M 號法令第 2 條 d 項及第 7/2008 號法律第 2 條第 3 項)。

本案所涉及的勞動合同所訂立的“工積金”條款，旨在對僱員退休生活的一種基本保障，而這種保障的給予必然是取決於勞資雙方一個長期的及穩定的勞動關係，也就是說從來沒有出現勞動關係中斷或者破裂的情況。那麼，工積金的設立及發放必然成為建立和維持該勞動合同的一個必不可少的組成部分，同時也構成該勞資關係的一個工作條件。

因此，雖然勞資關係法沒有明確規定工積金制度，但是，經過雙方合意而設定的條款，並約定雙方的權利和義務，毫無疑問應受到勞資關係法律的保護。

確定了這個法律前提，我們來看看上述“勞資協約”中公積金的計算方法。

原審法院將有關的“勞資協約”中所規定的“尾月之工資總額”理解為只包括“基本薪金”，而“津貼”部分 (不論名目為何) 都不應該被計算之中，其中一個理由是在案中得到證明工作者每年的雙薪 (即第十三個月糧) 都是以工資中的底薪為計算基礎，並不包括津貼部分。

首先，根據第 101/84/M 號法令第 3 條第 1 款，第 24/89/M 號法令

第 3 條第 1 款及現行的第 7/2008 號法律第 3 條第 1 款的規定，勞動法適用於所有業務領域的一切勞動關係。也就是說，從法律生效的一刻起，法律的適用範圍及其適用範圍屬於強行性規定，不為私人協議或任何個人意願所左右，尤其是在界定為工作者的基本報酬這個強行性的規定。用尊敬的助理檢察長的話來說就是，“不論在解釋上、實行上都是應該優於雙方的個人意思表示，借此作為實現勞資關係的一種最低標準”，“起碼從首部勞動法律生效的一刻起，本案中的勞資雙方亦已經預見到勞動法的實施，亦知悉勞動法的實施是必然地覆蓋到他們之間的勞資關係。因此，從這一刻起，一切透過他們雙方合意而達成的工作條件亦必須服從於勞動法的最基本要求之下，也就是說，法律已經凌駕於雙方的合意之上”。

無論是第 101/84/M 號法令第 5 條第 1 款，還是第 24/89/M 號法令第 5 條第 1 款以及第 7/2008 號法律第 4 條第 1 款，都明確規定了勞動法的適用不會影響任何僱主與為其服務的工作者間已遵守及實行的較有利的工作條件，而不論該等較有利條件的始源。

其次，對於“工資”的概念和外延，從第 101/84/M 號法令生效起，法律已基本作出了規定和限定，並一直延伸至後來的第 24/89/M 號法令及第 7/2008 號法律當中，而後兩個法律更加具體規定了工資所包括的報酬內容。

不論從第 101/84/M 號法令第 27 條第 2 款，第 24/89/M 號法令第 25 條第 2 款又或現行的第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款，可以說都把其他“名目”的報酬納入到基本報酬的概念當中。當中最明顯突出的是第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款，法律已經明確把一些固定的、週期的

給付（前提是與提供工作有關係）都定性為基本報酬。例如膳食津貼和家庭津貼等。

而在本案中，有關的《A 勞資協約》第 7 條第 4 項規定：“職工離職或死亡時，公司按照該職工之工齡計算發給工積金。每服務一年發給工積金相當於其一個月之工資，如此類推，並以其服務尾月之工資總額為工積金之標準。”

首先，我們從其條款可以看出，勞資雙方均沒有明確將所領取的津貼排除在“工資總額”之外。

其次，正如尊敬的助理檢察長所說的“從本案的具體情況考慮，資方從最早期的“米價漲落津貼”發展到後來的“固定津貼”，的確存在津貼上“質”的改變，而並非如被上訴法院般認為是簡單的“名目”的改變。因為該等津貼的發放已從一種不穩定性及偶然性的發放改變為恒常的、固定的及重複的發放。因此，只要工作者上班提供勞務，即擁有獲得該種津貼之權利。”

顯然，在勞資雙方所約定的工資的內容的質的變化的前提下，工人每個月所領取的工資總額已經不可能不包括津貼的部分了。

對於與本案相同的事實和法律問題，中級法院已經在 2012 年 10 月 18 日的第 430/2012 號上訴案以及 2014 年 7 月 14 日的第 88/2014 號上訴案等的判決書中作出了相同的判決。

至於原審法院所認為的在案中得到證明工作者每年的雙薪（即第十三個月糧）都是以工資中的底薪為計算基礎，並不包括津貼部分的觀點，我們所要說的，勞資關係是一個在本質上不對等的合同關係，不論在法

律上及經濟上，工作者相對資方都處於一個從屬及被動的狀態（這也是勞動法需要介入用以扭轉關係不對等的一種手段）。在這前提下，工作者的沉默不能被視為一種“接受”的意思表示（見《刑法典》第 210 條）。

四.決定：

綜上所述，中級法院合議庭裁定檢察院的上訴理由成立，撤銷被上訴的判決，改判檢察院控告的被上訴人的觸犯兩項第 7/2008 號法律第 77 條的規定及第 85 條第 3 款 5)項處罰之勞工違例（欠付工積金差額）成立，並發回原審法院在此基礎上作出具體的確定罰款金額的決定。

本上訴審的訴訟費用由被上訴人支付，以及 6 個計算單位的司法費。

澳門特別行政區，2015 年 2 月 12 日

蔡武彬

司徒民正

陳廣勝