

案件編號: 553/2021

合議庭裁判書日期: 2022年6月16

日

主題:

《刑事訴訟法典》第400條第2款c項
在審查證據方面的明顯錯誤
勞動法輕微違反行為

裁判書內容摘要

一、《刑事訴訟法典》第400條第2款c項所述及的在審查證據方面的明顯錯誤，是指法院在認定事實方面出現錯誤，亦即被法院視為認定或未認定的事實與實際在案件中應被認定或不應被認定的事實不相符，或法院從某一被視為認定的事實中得出一個邏輯上不可被接受的結論，又或者法院在審查證據時違反了必須遵守的有關證據價值的規則或一般的經驗法則，而這種錯誤必須是顯而易見的錯誤。

二、就本案具體而言，上訴庭經綜合分析原審庭所羅列的種種證據材料內容後，認為對任何一個能閱讀原審判決書內容的人士，均會在閱讀後，按照人們日常生活的經驗法則，認為原審的事實審結果並非不合理。

三、如此，在原審庭已完全合理地查明的既證事實下，上訴人的確作出了原審庭在判決書內所指的勞動法「輕微違反」行為。

裁 判 書 製 作 人

陳 廣 勝

澳門特別行政區中級法院

合議庭裁判書

上訴案第 553/2021 號

上訴人： A 一人有限公司

上訴所針對的法院： 澳門初級法院勞動法庭

案件在原審法庭的編號： 勞動輕微違反案第 LB1-21-0015-LCT 號

一、 案情敘述

澳門初級法院勞動法庭法官審理了第 LB1-21-0015-LCT 號勞動輕微違反案，一審裁定案中 A 一人有限公司（下稱公司）觸犯：

- 六項第 7/2008 號法律（《勞動關係法》）第 45 條第 2 款第 1 項和第 85 條第 3 款第 2 項所規定處罰的輕微違反，對每項處以澳門幣柒仟元（MOP\$7,000.00）罰金；
- 三項第 7/2008 號法律第 77 條和第 85 條第 3 款第 5 項所規定處罰的輕微違反，對每項處以澳門幣伍仟伍佰元（MOP\$5,500.00）罰金；
- 三項第 7/2008 號法律第 77 條和第 85 條第 3 款第 5 項所規定處罰的輕微違反，對每項處以澳門幣陸仟伍佰元（MOP\$6,500.00）罰金；

- 一項第 7/2008 號法律第 53 條第 2 款和第 85 條第 3 款第 3 項所規定處罰的輕微違反，對之處以澳門幣陸仟元 (MOP\$6,000.00) 罰金；
- 兩項第 7/2008 號法律第 64 條第 1 款和第 85 條第 1 款第 6 項所規定處罰的輕微違反，對每項處以澳門幣貳萬元 (MOP\$20,000.00) 罰金；
- 對上述十五項輕微違反進行併罰，最終處以澳門幣壹拾萬元 (MOP\$100,000.00) 罰金 (罰金不轉換為徒刑)。

上述法庭同時判處該公司須向受害員工 B、C、D、E、F 和 G 合共支付澳門幣貳拾肆萬壹仟捌佰零捌元 (MOP\$241,808.00) 的賠償金，以及自該判決的作出日開始計算至完全付清為止之法定利息 (詳見本案卷宗第 669 至第 676 頁的判決書內容)。

該公司不服判決，向本中級法院提起平常上訴，在上訴狀內尤其是發表了下列主張和請求(詳見卷宗第 707 至第 723 頁的上訴狀內容):

「.....

- 1) 上訴人因不服.....
- 2) 被上訴判決裁定上訴人之行為觸犯十五項勞動輕微違反，以及就勞動方面向六名受害員工作出金錢彌補方面，上訴人認為現被上訴判決存有出現【審查證據方面明顯有錯誤】及出現的其他法律問題。
- 3) 關於補貼的法律性質：被上訴判決僅以第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 2 條第(四)項規定作出援引，並以此基礎作為判斷本案所涉及的一項“補貼”的法律定性為基本報酬的組成部份，明顯出現在認定事實方面存有錯誤。
- 4) 本案例中，就六名受害員工的每月發放工資的方式，僅以透過銀行過賬向六名受害員工發出工資，相反，本案涉及的一項每月補貼金額，則是以現金方式作出支付。

- 5) 明顯地，兩者是有所分別的，但**被上訴判決**對此名目的支付方式並沒有詳細表述，尤其沒有關注到違反者的負責人及其證人多次表述有關補貼金額的其中一項功能，為每月受害員工因未能享受當月的法定強制性假期而給予的補償。
- 6) **上訴人**認為，倘**上訴人**及其**受害員工**都認定了該“補貼”是作為每月基本報酬的組成部份，那麼，為何不一併透過每月的銀行過賬方式支付，而要分開支付及以現金支付？
- 7) **被上訴判決**對於**違反者**的負責人及其證人在庭審過程中的多次作出如此表述，並沒有理會，也沒有作出不採信的解釋，顯然這種不採信有違一般生活經驗，是出現了在認定事實方面有錯誤，構成**被上訴判決**的依據。
- 8) 所以，該補貼不可能構成六名受害員工每月支薪的基本報酬的組成部份，**上訴人**認為上級法院應對此作出廢止，因為有關判決所依據之事實是沾有錯誤認定的情況。
- 9) **關於補貼的功能**：**上訴人**認為，倘若法庭不認同該“補貼”不屬於每月基本補償的組成部份，但在六名受害員工的每月基本工資透過銀行過賬方式支付，那麼，以現金每月支付之補貼，實質上是發揮何種功能？
- 10) 若如**被上訴判決**所指，該補貼僅為每月工資的組成部份，那麼，它的金額款項就是連繫於每月工資 MOP\$10,000.00 的本位，而現金支付的 MOP\$5,000.00 也應界定為每月工資中，構成每月單一工資 MOP\$15,000.00。
- 11) 然而，**被上訴判決**從未解釋，為何在十多年中，每月工資 MOP\$10,000.00 要透過銀行過賬，而款項金額 MOP\$5,000.00 卻需要獨立分開以現金支付？**被上訴判決**亦沒有解釋六名受害員工在過去多年，未曾就未享受每月存有的法定強制性假日的日數作出何種形式的投訴。
- 12) 相反地，雖然現涉及的每月補貼金額 MOP\$5,000.00 或 MOP\$8,000.00，**違反者**每月定時發放，但基於支付方式是有別於每月工資發放時，就存在與每月

透過銀行方式過賬的基本工資 MOP\$10,000.00 有所不同，但被上訴判決並沒有對此的差別性作出分析及說明理由。

- 13) 違反者一直強調，該項補貼的金額就是彌補六名受害員工在每年的工作期間，因應工作環境的特殊性，即使在出現了法定的強制性假期時，因受害員工上班而由違反者制訂的工作規則，由每月補貼的金額中，支付彌補受害員工未獲享受的法定假期。
- 14) 事實上，這種彌補模式在整個博彩中介人經營的博彩貴賓廳，是較為普遍採用的。因此，該項補貼金額已包含六名受害員工在過去工作期間因未能享受法定強制性假期而補償給受害員工的。
- 15) 我們嘗試在逆向思維下，為何六名受害員工在過去期間，每月發出的工資金額及工資單中，不曾就補貼已彌救各受害員工的權益而向違反者作出投訴。
- 16) 因此，**被上訴判決**對於涉案補貼的功能之設置及認定，存在沾有錯誤認定之瑕疵，應予廢止。
- 17) **上訴人**認為，即使法庭對於**上訴人**在上部份的上訴陳述不表支持，也不屬於構成輕微違反的情況。
- 18) 這是有別於受害員工在事實有沒有享受法定強制性假期的補償，而是在具體例子中，因**違反人**與六名受害員工都認定了該補貼的功能是彌補了她們沒有享受法定假期，而非真了剝奪了她們在法定強制假期的權利，只是因為大家一直都是這樣理解，卻因為一場新冠肺炎疫情而造成了大家在公司不再經營的情況，因他方提出不一樣的法律解釋，最終引致**違反者**被勞動法庭作出裁決的情況，有根本上的區別。
- 19) 至少，**上訴人**認為這不屬於勞動訴訟輕微違反之情況，故不應受到勞動訴訟輕微違反的處分，所以，**被上訴判決**在此部份沾有在判斷事實時出現認定錯誤的瑕疵，應予廢止。
- 20) **關於欠付欠付預先通知期貼償之輕微違反**：正如被上訴判決所載，有充足事

實證明，在 2020 年 3 月 5 日單方通知解僱時，對於 15 天提前的通知期或以金錢補償方式支付的事實，獲得了採納及證明。

- 21) 而且，尤其是在 2020 年 3 月 5 日後的通知，應是針對包含六名受害員工的全體通知，期間，部份員工聯繫了違反者的秘書而作出了 15 天代通知金之支付，而其餘人士，因其意願或其他理由而不願出現簽收 15 天的代通知金，那麼，涉及六名受害員工的解僱而衍生的 15 天代通知，並不是上訴人不作出支付，而是因為勞工局督察的誤判情節及形勢，尤其是沒有考慮上訴人已多次善意可聯絡 6 名受害員工（其中 3 名受害員工是承認收到相關信息的）。
- 22) 換言之，不是上訴人不向該 6 名受害人員作出 15 天代通知金的補償，而是該 6 名受害人員不願接聽上訴人或其助手的電話聯絡。
- 23) 上訴人認為，這個責任不屬於上訴人需要承擔的，而這個事實情況也不應歸責於上訴人，而令上訴人承擔全部的責任。
- 24) 所以，針對此部份的六項因欠缺預先解僱通知的部份，六項輕微違反均不成立，被上訴判決在此部份的判斷及認定，明顯沾有錯誤認定的情節，應予廢止被上訴判決。
- 25) 關於欠付有薪病假的基本報酬及否定基本報酬之輕微違反：上訴人認為，倘若受害員工出現了不返工不上班的情況，那麼，是否應在每月何種名目中作出扣減？
- 26) 作為一間中小企業的經營者，其員工不上班自然會出現扣減人工，除非相關人士及部門監控員，已知悉受害員工不上訴的前因及後果，以及按公司章程管轄情況，是否屬於有理據的不上班。
- 27) 顯然地，上訴人透過其證人證言，是認定扣減相應的因不上班且又欠缺請假事由的證明，才於上訴人認定為補貼項目內作出扣減，而不損害受害員工的每月基本酬報。所以，被上訴判決在此部份的判斷，明顯沾有錯誤認定事實的情況，應予廢止。

綜上所述，現被上訴判決在事實陳述及法律依據上出現違反法律適用的情況及出現【審查證據方面明顯有錯誤】的瑕疵 – 故應裁定上訴人上訴得以成立，並宣告對被上訴判決作出廢止或宣告無效，以及開釋上訴人被指控的 15 項輕微違反，以及針對六名受害員工的勞動權益計算金額予以廢止。」。

就上訴，駐原審法庭的檢察官行使了答覆權，主要主張如下（詳見卷宗第 727 至第 731 頁的答覆書內容）：

「.....

- 1) 根據第 7/2008 號法律（勞動關係法）第 2 條第 4 款，結合第 59 條第 1 款的規定，基本報酬是定期的、固定的金錢給付，而不論其名稱或計算方式（例如補貼等）。所以，在本案，補貼應是屬於基本報酬的一部份，不能當作未能享受法定強制性假日的彌補，亦因此，上訴人的行為觸犯了六項第 7/2008 號法律（勞動關係法）第 45 條第 2 款第 1 項，結合第 85 條第 3 款第 2 項所規定及處罰的輕微違反（未支付強制性假日補償）。
- 2) “公司特批另多補港幣”是資方經自行考慮後額外給予的酌情給付，並不屬於預先通知期補償，兩者性質不同，故不應將之作為預先通知期補償的抵償金。
- 3) 此外，檢察院認同尊敬的原審法庭法官閣下對資方證人 H 在庭審的證言的心證，因有關證人的部份證言不可信，從而降低其整體證言的可信度。
- 4) 同時，另外一位證人 J 表示，各員工入職時均知悉並同意其工作報酬的情況，包括上述公司特批另多補金抵償預先通知金，但該證人未能出示實質證據證明各員工確實知悉。
- 5) 因此，違反者的行為已觸犯六項第 7/2008 號法律（勞動關係法）第 77 條，結合第 85 條第 3 款第 5 項所規定及處罰的輕微違反。
- 6) 資方扣除的金額多於按第三、第六僱員的基本報酬（底薪港幣\$10,000 元 + 補貼港幣\$5,000 元/30 天 = 港幣\$500 元/天）而計算的可扣除的金額。因此，

資方的行為觸犯了兩項第 7/2008 號法律（勞動關係法）第 64 條第 1 款結合第 85 條第 1 款第 6 項所規定及處罰的輕微違反，尊敬的原審法庭法官閣下根據違反情節對上述每項輕微違反判處澳門幣\$20,000 元罰金是恰當的、合理的，並無明顯沾有錯誤認定事實的情況。

.....」。

案件卷宗經上呈後，駐本院的助理檢察長對之作出檢閱，並發表內容如下的意見書(詳見卷宗第 740 頁至第 741 頁背面的意見書內容):

「意見書

本案違反者 A 一人有限公司（以下稱為上訴人）不服初級法院所作出的判決，現向中級法院提起上訴。

在初級法院所作的判決中，裁定上訴人觸犯六項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款第（1）項及第 85 條第 3 款第（2）項的規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣柒仟元（MOP\$7,000.00）之罰金；三項同一法律第 77 條及第 85 條第 3 款第（5）項之規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣伍仟伍佰元（MOP\$5,500.00）之罰金；三項同一法律第 77 條及第 85 條第 3 款第（5）項之規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣陸仟伍佰元（MOP\$6,500.00）之罰金；一項同一法律第 53 條第 2 款及第 85 條第 3 款第（3）項的規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣陸仟元（MOP\$6,000.00）之罰金；兩項同一法律第 64 條第 1 款及第 85 條第 1 款第（6）項的規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣貳萬元（MOP\$20,000.00）之罰金；十五項輕微違反進行併罰，判處其澳門幣壹拾萬元（MOP\$100,000.00）之罰金，以及判處上訴人向受害員工 B、C、D、E、F 及 G 合共支付澳門幣貳拾肆萬壹仟捌佰零捌元（MOP\$241,808.00）及相關法定利息。

在上訴狀的理由闡述中，上訴人指，其向員工發放的補貼是因應工作環境的特殊性，而彌補員工在法定強制性假期工作的補償，故該補貼不可能構成六名受害員工每月支薪的基本報酬。尚指，即使不如此認為，該補貼的功能亦是彌補了

彼等沒有享受法定假期，而非真正剝奪了員工法定強制假期的權利；還指，就解僱六名受害員工而衍生的 15 天代通知金方面，上訴人已多次善意聯絡相關員工，故並非其不向該等員工支付上述代通知金補償，而是該等員工不願接聽上訴人或其助手的電話。最後還指，其是認定扣減相應的因不上班且又欠缺請假事由的證明，才於上訴人認定為補貼的項目內作出扣減，而不損害受害員工的每月基本酬報。因此，上訴人認為原審判決存在審查證據方面明顯有錯誤及違反法律適用的瑕疵，故應開釋其被判處的十五項輕微違反及向六名受害員工的支付。

所謂『審查證據方面明顯有錯誤』是指法院在認定事實時明顯有違經驗法則和常理又或明顯違反法定證據法則。錯誤必須是顯而易見的，明顯到一般留意的人也不可能不發現。

在證據的審查方面，《刑事訴訟法典》第 114 條規定，法官根據自由心證原則，按照一般經驗法則和常理來評價各種被審查及被調查證據的證明力，以認定或否定待證事實。因此，僅當心證之形成明顯違反證據限定規則或一般經驗法則時，方構成『審查證據方面明顯有錯誤』的瑕疵，受上級法院所審查。

經閱讀被上訴判決，我們並不認為原審法院在認定事實時存在上訴人所指的明顯錯誤。

卷宗資料顯示，上訴人及六名受害員工在庭上分別提供了聲明和證言，其中上訴人承認曾聘用本案六名受害員工，該等員工的在職期間、職位、底薪、茶資、上述受害員工曾於強制性假日提供工作、於最後工作日即時解僱上述受害員工，以及因其中三名受害員工分別請事假及病假而在彼等補貼中扣除計算表所載的款項；而上述六名受害員工確認了彼等工資，同時確認有關公司補貼乃每月固定定額發放，該等資料與受害員工及上訴人所提交的相同月份的糧單內容相符。

負責調查的勞工事務局督察亦在庭上提供證言，根據其證言，上訴人及其證人就補貼的內容所述前後不一，起初表示補貼用作強制性假日工作的補償，其後又表示該補貼是對應病假、無薪假、工作表現及其他內容；而調查資料則證明補

貼金額固定，沒有強制性假日的月份的補貼金額亦與其他月份相同，且從僱員歷年來的底薪及補貼的調整顯示，底薪及補貼的合計金額與原底薪金額相若，且多年來上訴人在維持僱員底薪不變的情況下提升補貼（加薪）金額，故認為有關補貼同樣為工資，從卷宗第 437 頁的入息證明也能反映該補貼被包括在僱員的薪金內。

此外，就上訴人因受害員工缺勤而扣除彼等補貼一事，也可顯示有關補貼與受害員工的工作是互相「掛鈎」的。

因此，原審法院認定上訴人向受害人員工支付的所謂“補貼”屬受害員工因其工作而固定收取的基本報酬，因而認定上訴人沒有向受害員工於強制性假日提供工作作出補償，以及認定上訴人因受害員工缺勤而被扣除基本報酬，並無違反一般經驗法則或邏輯常理。

至於上訴人在上訴狀中指，並非其不向受害員工支付預先通知補償，而是該等員工不願接聽上訴人或其助手的電話。

事實上，卷宗並無證據支持其所述的事實版本，而且，即使在勞動關係結束初期，上訴人未能成功聯絡相關員工，但其後在勞工局及法院介入事件後，也未見上訴人對預先通知補償作任何積極處理。

相反，卷宗第 47 及 48 頁資料顯示，上訴人曾在勞工局作出聲明，承認沒有向上述受害員工支付預先通知期賠償；同時，兩名辨方證人 I 及 J 對有關補償的內容及計算含糊其詞，且部份證言前後矛盾，原審法院不採信二人對此部份的證言，而認定上訴人沒有向受害員工支付預先通知金，亦完全符合一般邏輯常理。

由此可見，原審法院是在客觀綜合分析了上訴人在庭上所作的聲明、各證人的證言，結合在審判聽證中審查的書證及按一般經驗法則，從而認定本案中的獲證事實，並詳細說明了法庭形成心證的依據，當中並無任何違反一般經驗法則或邏輯常理之處。

故此，被上訴判決並不存在上訴人所指『審查證據方面明顯有錯誤』的瑕疵。

根據卷宗的已證事實，特別是上訴人欠付案中員工強制性假日應作補償、欠付有薪病假的基本報酬、對基本報酬作出法律准許以外的扣除，以及欠付預先通知期的賠償，原審法院認定上訴人的行為分別觸犯六項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款第（1）項及第 85 條第 3 款第（2）項規定及處罰的輕微違反、一項第 53 條第 2 款及第 85 條第 3 款第（3）項規定及處罰的輕微違反、兩項第 64 條第 1 款及第 85 條第 1 款第（6）項規定及處罰的輕微違反，以及六項第 77 條及第 85 條第 3 款第（5）項規定及處罰的輕微違反，完全符合相關法律規定，並不存在錯誤適用法律的瑕疵。

.....」。

之後，裁判書製作人對卷宗進行初步審查，而組成本院合議庭的兩名助審法官亦相繼檢閱了卷宗。

上訴庭現須對本上訴案作出裁決。

二、 上訴裁判的事實依據說明

上訴庭經審議卷宗內容後，得知原審判決書的原文如下：

「.....

一、概要

檢察院現透過勞動輕微違反訴訟程序對以下嫌疑人提出控訴：

A 一人有限公司 (A SOCIEDADE UNIPessoal Limitada)，商業登記編號為 SO 3XXX3，聯絡地址為澳門 XX 大馬路 XX XX 第 XX 座 XX 樓 XX 座，聯絡電話為 66XXXX88。

*

控訴事實：

- 相關控訴事實已載於實況筆錄並連同計算表（卷宗第 4 至 18 頁），有關內容在此視為完全轉錄。

*

就上述輕微違反，檢察院控告嫌疑人觸犯了：

- 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款（1）項之規定，構成 6 項刑事輕微違反的違法行為，而根據同一法律第 85 條第 3 款（2）項的規定，每項可科處澳門幣 5,000 元至 10,000 元的罰金；
- 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條之規定，構成 6 項刑事輕微違反的違法行為，根據同一法律第 85 條第 3 款（5）項的規定，每項可科處澳門幣 5,000 元至 10,000 元的罰金；
- 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 53 條第 2 款之規定，構成 1 項刑事輕微違反的違法行為，根據同一法律第 85 條第 3 款（3）項的規定，每項可科處澳門幣 5,000 元至 10,000 元的罰金；
- 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 64 條第 1 款之規定，構成 2 項刑事輕微違反的違法行為，根據同一法律第 85 條第 1 款（6）項的規定，每項可科處澳門幣 20,000 元至 50,000 元的罰金。

*

嫌疑人提交了卷宗第 617 至 622 頁之答辯狀（為著有關效力在此視為獲完全轉錄）。

*

本法院對此案有管轄權，訴訟形式恰當。

檢察院具有提起勞動輕微違反訴訟程序的正當性。

沒有妨礙審查案件實體問題的無效、抗辯或先決問題（追訴時效之問題見下

文)。

審判聽證是在嫌疑人在場的情況下進行。

已確定的訴訟要件無任何改變，並按法律程序對案件進行了公開開庭審理。

*

二、事實理由

案件經庭審辯論後查明以下已證事實：

- 第 1 受害員工 B，於 2016 年 5 月 19 日至 2020 年 3 月 5 日期間受僱於嫌疑人，職位為賬房，於入職至 2017 年 2 月份期間工資為底薪 10,000 港元、補貼 3,000 港元及茶資，於 2017 年 3 月份至離職期間工資為底薪 10,000 港元、補貼 5,000 港元及茶資；
- 第 2 受害員工 C，於 2018 年 5 月 10 日至 2020 年 3 月 5 日期間受僱於嫌疑人，職位為賬房，工資為底薪 10,000 港元、補貼 5,000 港元及茶資；
- 第 3 受害員工 D，於 2008 年 4 月 28 日至 2020 年 3 月 5 日期間受僱於嫌疑人，職位為賬房，工資為底薪 10,000 港元、補貼 5,000 港元及茶資；
- 第 4 受害員工 E，於 2014 年 7 月 6 日至 2020 年 3 月 5 日期間受僱於嫌疑人，職位為賬房，於入職至 2017 年 2 月份期間工資為底薪 10,000 港元、補貼 3,000 港元及茶資，於 2017 年 3 月份至離職期間工資為底薪 10,000 港元、補貼 5,000 港元及茶資；
- 第 5 受害員工 F，於 2008 年 9 月 16 日至 2020 年 3 月 5 日期間受僱於嫌疑人，職位為賬房主任，於 2009 年 1 月份至 2011 年 6 月份期間工資為底薪 12,500 港元及茶資，於 2011 年 7 月份至 2014 年 12 月份期間工資為底薪 8,000 港元、補貼 5,500 港元及茶資，於 2015 年 1 月份至 2016 年 1 月份期間工資為底薪 10,000 港元、補貼 3,500 港元及茶資，於 2016 年 2 月份至 2016 年 5 月份期間工資為底薪 10,000 港元、補貼 5,000 港元及茶資，於 2016 年 6 月份至 2017 年 2 月份期間工資為底薪 10,000 港元、補貼 6,000 港元及茶資，於 2017 年 3

月份至離職期間工資為底薪 10,000 港元、補貼 8,000 港元及茶資；

- 第 6 受害員工 G，於 2018 年 5 月 28 日至 2020 年 3 月 5 日期間受僱於嫌疑人，職位為賬房，於在職期間的工資為底薪 10,000 港元、補貼 5,000 港元及茶資；
- 上述 6 名受害員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
- 6 名受害員工分別於 2020 年 3 月 9 日及 2020 年 3 月 11 日向勞工局作出投訴；
- 6 名受害員工曾被嫌疑人安排於強制性假日提供工作，嫌疑人沒有向其等支付強制性假日補償（其日期及金額載於卷宗第 9 至 18 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄）；
- 6 名受害員工（第 5 受害員工自 2011 年 7 月起）每月皆收到固定金額的補貼項目；
- 6 名受害員工於 2020 年 3 月 5 日被嫌疑人通知即時解僱；
- 嫌疑人僅向第 2、3 及 6 受害員工分別給予了港幣 6,000 元、港幣 5,500 元及港幣 6,000 元，但沒有向其等支付餘下的預先通知期賠償，也沒有向第 1、4 及 5 受害員工支付任何預先通知期賠償；
- 第 5 受害員工於 2019 年 9 月 23 日至 25 日請了 3 天有薪病假，但資方扣除了港幣 1,500 元工資；
- 根據嫌疑人提供的第 5 受害員工的病假單，後者於 2019 年 9 月 23 日至 25 日期間取得了澳門 XX 醫院發出的病假證明；
- 第 6 受害員工於 2019 年 3 月 24 日至 26 日請了 3 天事假，第 3 受害員工於 2019 年 8 月 3、4 日及 9 月 25、26 日共請了 4 天事假；
- 嫌疑人於 2019 年 8 月份因第 3 受害員工“請事假二天（3/8、4/8）”而扣除了其 1,400 港元，於 2019 年 9 月份因“請事假二天（25/9、26/9）”而扣除了其 1,400 港元，以及於 2019 年 3 月份因第 6 受害員工“請事假三天（24/3、25/3、26/3）”而扣除了其 2,100 港元；

- 嫌疑人在自願、自由及有意識的情況下實施上述行為，亦深知其行為屬法律所不容。

*

獲證明的答辯事實：

- 嫌疑人每月以銀行過數方式支付底薪給 6 名受害員工；
- 補貼與茶資以現金方式發放；
- 在嫌疑人向澳門財政局提交的年度收入中，其僅以 6 名受害員工的底薪計算年度收入，而 6 名受害員工的總收入（包括補貼及茶資）則沒有申報。

*

未獲證明的事實：

控訴書及答辯狀中與上述已證事實不符的其他事實，尤其是：

- 於面試時，面試的人只曾口頭表示，嫌疑人不會就其於強制性假日提供工作而支付任何補償，於其在職期間，再沒有人對其提及過強制性假日補償的事情；
- 嫌疑人向 D、C 及 G 給予的“公司特批另多補港幣”並非預先通知期賠償；
- 受害員工在被聘用時，已知悉在幸運博彩場所工作，基於行業的特殊性，也是按政府要求，賭廳的營運是“年中無休”的，每天二十四小時，分三班制工作，故此，所有受害員工必然知悉工作上班的特殊性，所以，在沒有書面勞動合同的傳統聘用習慣下，都是以熟人介紹的形式，在聘用時以口頭方式詳細解釋了工作報酬及茶資的計算方式；
- 透過其他賭廳營運的傳統方式給予的資訊，違反者的股東 K 提出增加一項“補貼”以彌補諸如受害員工在工作期間因為未能享受的法定公眾假期的補償，且違反者的股東考慮到企業員工的工作表現、接待禮儀及上班的積極性，違反者的股東 K 綜合判斷而每月不固定給予“補貼”金額，該個“補貼”名目，一切僅在於違反者的股東 K 於當月的心態而作出決定，故不應判斷

為違反者與各受害員工之間的勞動關係下之一項工作收入，至於為何在各受害員工的每月糧單中展示該項“補貼”名目，乃基於違反者及其股東認為，該項“補貼”金額具有為彌補員工在工作期間因為未能享受的法定公眾假期的補償性質，故應載於有關糧單中；

- “補貼”金額發放的時間不特定；
- 違反者的全部員工均知悉該項“補貼”名目乃違反者的股東 K 自己拿出來的，故此，於 2020 年 3 月 5 日在 XX 的違反者的全體工作人員大會中，全體員工（包括各受害員工）所簽署《解僱賠償》及當月的《員工糧單》中，均沒有記載“補貼”名目的，而全體員工（包括各受害員工）也沒有因此出現質疑及異議，所以，各受害員工是知悉該“補貼”名目是違反者的股東 K 個人提供的；
- “補貼”金額的功能之一，是作為彌補違反者的員工在當月未能享受權利及福利的補償，當然已包含各受害員工未能在當月享受的“強制性假日”，作為經營賭廳之負責人，違反者的股東以該“補貼名義”金額作為各種未能按勞工法規定享受的權利，屬於一種傳統習慣的企業管理模式。

*

本院透過對卷宗所載的文件、嫌疑人的陳述以及各證人的證言作以下分析而形成心證。

嫌疑人（代表）承認曾聘用 6 名受害員工、其在職期間、職位、底薪、茶資、6 名受害員工曾於計算表所載的強制性假日提供工作、於最後工作日曾即時解僱 6 名受害員工、因第 3、6 及 5 受害員工分別請事假及病假而在其等補貼中扣除計算表所載的款項，嫌疑人的承認導致前述事實獲得證實。然而，嫌疑人否認補貼為受害員工的工資（基本報酬）、因缺勤扣除受害員工工資（因只扣除補貼）、欠付強制性假日補償（因已透過補貼支付）及欠付預先通知期賠償。

關於補貼是否為受害員工的工資，6 名受害員工確認其為工資及計算表的內

容，並確認有關補貼乃每月固定定額發放，此與卷宗的糧單（由其等提交，且與嫌疑人在答辯狀所提交的相同月份糧單的內容相同）所顯示者相符。雖然證人 H 亦確認補貼乃固定發放，但其與 J 及 L 均表示有關補貼具有獎勵性質且用以補償強制性假日（及超時工作）。勞工事務局督察表示經調查得出嫌疑人及其證人就有關補貼所對應的內容（起初表示僅補償強制性假日的工作但其後又表示對應病假、無薪假及其他內容）所述前後不一，同時補貼金額固定（沒有強制性假日月份的補貼亦相同），且從僱員（尤其是第 5 受害員工及另一員工 M）歷年來的底薪及補貼的調查得出底薪增加/下降及補貼下降/增加後兩者的合計金額與原有金額相若，且多年來嫌疑人在維持僱員底薪不變下提升補貼（加薪）的情況，故認為有關補貼同樣為工資，這同時也可從卷宗第 437 頁的入息證明看到補貼被包括在薪金內。對於該入息證明，雖然嫌疑人在答辯狀中質疑其真實性，但受害員工 F 確認該證明（副本）為真實且由嫌疑人的帳房經理 N（證人 H 亦確認其為經理）向其簽發（有嫌疑人的公司印章，由經理保管），證人再解釋，這一證明當時為正本，因其向銀行提交了該證本而僅保留了副本，其後則向本案卷宗提交了該副本。同時，卷宗第 521 及 524 頁文件顯示嫌疑人曾使用該印章，而證人 H 雖表示沒有見過該兩頁文件，但從卷宗第 522 及 523 頁文件（其顯示有證人 H 的簽名）顯示該證人曾確認涉事員工的缺勤日子及被作出最後警告（通知書），由此得出該證人對卷宗第 521 及 524 頁文件並非不知情且其證言具有不可信性。這樣，雖然卷宗第 437 頁的文件僅為副本，但透過受害員工 F 的確認，結合上述分析，本法庭確信有關文件真實。這樣，結合 6 名受害員工的證言、卷宗的糧單及卷宗第 437 頁的文件，本法庭確信勞工事務局督察的上述分析判斷正確。雖然嫌疑人透過卷宗第 623 至 653 頁的存款單/糧單及財政局的 M3/M4 表證明僅底薪以銀行轉帳方式支付而補貼及茶資以現金支付以及其向財政局申報的受害員工總收入並不包括補貼及茶資，從而欲顯示有關補貼不屬工作報酬範圍，但是，本法庭認為，這僅證實兩者的支付方式不同以及嫌疑人沒有向財政局申報受害員工的全部收

人，但不足以否定有關補貼為受害員工因其工作而固定收取的工資，尤其是透過嫌疑人因第 3、5 及 6 受害員工缺勤而扣除其等補貼一事則可顯示有關補貼與受害員工的工作「掛鈎」，故按照上述分析有關事實（有關補貼為受害員工因其工作而固定收取的工資）被認定為獲得證實。

上述分析亦導致證實嫌疑人因受害員工缺勤扣除其等工資以及欠付受害員工強制性假日工作補償，並導致嫌疑人在答辯狀所陳述的有關補貼的其他不相容特性的事實不獲證實。

關於欠付預先通知期賠償方面，勞工事務局督察表示在調查中嫌疑人曾承認沒有支付預先通知期賠償。對此，卷宗第 47 及 48 頁之聲明書顯示嫌疑人曾作出有關承認（不包括“公司特批另多補港幣”之款項等同預先通知期賠償之部份）。根據《勞動訴訟法典》第 91 條第 2 款規定，筆錄的相關部份具有取信力，且不能單憑嫌疑人的證人 H 及 J 的證言推翻，同時卷宗第 26 至 29、68 及 70 頁的文件所顯示的補償金額經核算得出為補償日數與每日工資（底薪加上補貼）的乘積，而證人 H 及 J 對有關補償的內容及計算含糊其詞且其部份證言前後矛盾，故不採信其等有關部份之證言。然而，關於“公司特批另多補港幣”方面，雖然勞工事務局督察表示受害員工不同意其為預先通知期賠償，但卷宗第 432 至 434 頁的通訊記錄顯示 J（嫌疑人代表的秘書）曾指出該特批金用以抵償代通知金（J 於庭上亦如此講述），而卷宗第 27、29 及 70 頁文件顯示 D、C 及 G 已收取有關款項，因此，本法庭認為，雖然沒有使用代通知金的名目，但“公司特批另多補港幣”旨在抵償代通知金，從而應證實嫌疑人曾向 D、C 及 G 支付部份預先通知期賠償，且不獲證實“公司特批另多補港幣”並非預先通知期賠償的事實。

雖然證人 H 指出曾面試第 1 至 3 受害員工，但該證言與勞工事務局督察所述者不同，且因證人 H 的部份證言具有不可信性而降低其整體證言的可信度，故不因該證人的前述證言而足以證實有關面試內容。另一方面，關於受害員工在入職時是否已知悉嫌疑人營運的特殊情況，證人 J 表示嫌疑人主要請熟人故各員工入

職時均知悉其工作的情況，除此之外沒有其他證據，對此，本法庭認為單憑該證人的證言不足以證實有關事實。

由上述已證事實足以斷定嫌疑人的主觀犯意。

答辯狀中的其他內容因涉及不重要事實、結論性事實及法律問題而不予認定。

*

三、法律理由

追訴時效

嫌疑人在答辯狀中主張被控訴的六項欠付強制性假日補償的輕微違反（第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款 1）項及第 85 條第 3 款 2）項）因已逾兩年的追訴時效而消滅。

在尊重不同見解下，本法庭認為有關理由不成立。

根據《勞動訴訟法典》第 94 條第 1 款規定，「一、自違法行為完成之日起經過兩年，有關輕微違反的訴權因時效完成而消滅。」

根據《刑法典》第 111 條第 1 款及第 2 款規定，「一、追訴時效之期間，自事實既遂之日起開始進行。二、如屬以下所指之犯罪，時效期間僅自下列所定之日起開始進行：a) 繼續犯，自既遂狀態終了之日起；b) 連續犯及習慣犯，自作出最後行為之日起；c) 犯罪未遂，自作出最後實行行為之日起。」

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 85 條規定，「一、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$20,000.00（澳門幣二萬元）至\$50,000.00（澳門幣五萬元）的罰金：...二、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$10,000.00（澳門幣一萬元）至\$25,000.00（澳門幣二萬五千元）的罰金：...三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$5,000.00（澳門幣五千元）至\$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰金：...」

上述條文規定，勞動輕微違反並非以違反有關輕微違反條文的次數界定罪

數，而是以涉及僱員的數目來確定有關罪數。換言之，針對同一僱員的數次違例的情況在法律上僅構成一個輕微違反。因此，這一情況與連續犯的結構相同，且法律明確規定以一罪論處。

這樣，應以嫌疑人就每名受害員工作出最後的違例行為起計開始進行追訴時效期間。

案中，從控訴事實顯示，嫌疑人最後一次欠付強制性假日補償的日期為 2020 年 1 月，故仍未完成兩年的追訴時效。

*

補貼的法律性質

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 2 條第（四）項規定，「（四）“基本報酬”是指僱員因提供工作而應獲得的，由僱主與僱員協議或法律規定的所有定期金錢給付，而不論其名稱或計算方式；」

同一法律第 59 條第 1 款規定，「一、基本報酬尤其包括下列各項定期給付：（一）基本工資；（二）超時工作報酬；（三）夜間工作或輪班工作的額外報酬；（四）膳食津貼；（五）家庭津貼；（六）所擔任的職務的固有津貼及佣金；（七）由僱主向顧客收取的附加於帳項上且其後分發予僱員的款項；（八）雙糧或其他同類性質的定期給付。」

案中，根據上述已證事實，尤其是受害員工每月收到固定金額的補貼及其因缺勤而被扣除補貼的事實，得出有關補貼完全符合基本報酬的上述特徵，因此，有關補貼屬於基本報酬。

*

關於欠付強制性假日補償之輕微違反

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款規定，「二、僱員如在上款所指的情況下提供工作，則有權在提供工作後的三十日內享受由僱主指定的一日補償休假，但該休假得透過與僱主協商以一日基本報酬作為補償代替，以及有

權收取：(一) 屬收取月報酬的僱員，額外的一日基本報酬；(二) 屬按實際工作的時間或按實際生產結果確定報酬的僱員，所提供工作的正常報酬另加一日基本報酬。」

同一法律第 85 條第 3 款 (2) 項規定，「三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$5,000.00 (澳門幣五千元) 至\$10,000.00 (澳門幣一萬元) 的罰金：... (二) 不遵守第三十七條第一款及第二款、第三十九條第二款、第四十一條第一款及第三款、第四十三條第二款及第四款、第四十五條第二款及第六十條規定的報酬計算規則；」

案中，根據上述已證事實，6 名受害員工曾被嫌疑人安排於強制性假日提供工作，但未獲嫌疑人支付強制性假日補償，故嫌疑人的行為已觸犯六項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條 2 款及第 85 條第 3 款 (2) 項所規定及處罰的輕微違反。

考慮到有關輕微違反之情節，本院認為，對上述輕微違反每項科處澳門幣 7,000 元之罰金最為合適。

*

關於欠付預先通知期賠償之輕微違反

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條規定，「勞動關係終止之日起計九個工作日內，僱主須全數支付有關僱員應得的款項，尤其是關於報酬、賠償、及其由已取得權利衍生的補償的款項。」

同一法律第 85 條第 3 款第 (5) 項規定，「三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$5,000.00 (澳門幣五千元) 至\$10,000.00 (澳門幣一萬元) 的罰金：... (五) 全部或部分不履行第七十七條規定的按時支付僱員應獲得的金錢給付的義務。」

同一法律第 72 條第 2 款及第 3 款第 (一) 項規定，「二、屬不以合理理由解除合同的情況，必須按合同所定的預先通知期作出有關的通知，但僱員須遵守的

預先通知期間不應超過僱主須遵守的期間。三、如合同中沒有規定預先通知期或所定的預先通知期少於本款的規定，則解除合同須遵守的預先通知期為：(一) 僱主提出時，提前十五日通知；...」

案中，根據上述已證事實，嫌疑人在沒有援引任何合理理由下於 2020 年 3 月 5 日通知 6 名受害員工即時解除合同，而沒有遵守 15 日的預先通知期間，且除向受害員工 D 支付港幣 5,500 元及向受害員工 C 及 G 各支付港幣 6,000 元外，嫌疑人並沒有向其等支付餘下的預先通知期賠償，亦沒有向其餘 3 名受害員工支付任何預先通知期賠償。因此，嫌疑人的行為已觸犯六項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第 (5) 項所規定及處罰的輕微違反。

考慮到有關輕微違反之情節，本院認為，對涉及受害員工 D、C 及 G 的輕微違反每項科處澳門幣 5,500 元罰金，而對涉及其餘 3 名受害員工的輕微違反每項科處澳門幣 6,500 元之罰金最為合適。

*

關於欠付有薪病假的基本報酬之輕微違反

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 53 條第 2 款規定，「二、完成試用期的僱員，每一曆年內因病或意外受傷缺勤而有權收取報酬的日數為六日。」

同一法律第 85 條第 3 款 (3) 項規定，「三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$5,000.00（澳門幣五千元）至\$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰金：... (三) 違反第五十三條第二款規定，不履行支付有薪缺勤的相關報酬的義務；」

案中，根據上述已證事實，第 5 受害員工於 2019 年 9 月 23 日至 25 日期間取得了澳門 XX 醫院發出的病假證明並請了有薪病假，但嫌疑人卻因其“請病假三天（23/9、24/9、25/9）”而扣除 1,500 港元基本報酬，故嫌疑人的行為已觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 53 條第 2 款及第 85 條第 3 款 (3) 項所規定及處罰的輕微違反。

考慮到有關輕微違反之情節，本院認為，對上述輕微違反每項科處澳門幣 6,000 元之罰金最為合適。

*

關於否定基本報酬之輕微違反

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 64 條第 1 款規定，「一、禁止僱主將所欠的報酬抵償僱員的欠債及對僱員的報酬作出任何的扣除，但下列情況除外：

(一)社會保障基金的供款；(二)由法律規定或經法院裁判確定執行的扣除；(三)因法院確定裁判而結算出的僱員對僱主所欠的賠償；(四)因第七十二條第五款規定的解除合同而結算出的僱員對僱主所欠的賠償；(五)私人退休基金的供款，但須經僱員同意；(六)因缺勤而喪失的報酬；(七)因僱員的過錯而對僱主的財產、設備及用具造成的損失；(八)作為報酬而進行的預支。」

同一法律第 85 條第 1 款 (6) 項規定，「作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$20,000.00 (澳門幣二萬元) 至\$50,000.00 (澳門幣五萬元) 的罰金：... (六) 違反第六十二條第三款及第六十四條規定，全部或部分否定獲報酬的權利。」

案中，根據上述已證事實，第 6 受害員工於 2019 年 3 月份請了 3 天事假，第 3 受害員工於 2019 年 8 月份及 9 月份共請了 4 天事假，嫌疑人提供的糧單顯示，其於 2019 年 8 月份因第 3 受害員工“請事假二天 (3/8、4/8)”而扣除了其 1,400 港元，於 2019 年 9 月份因“請事假二天 (25/9、26/9)”而扣除了其 1,400 港元，以及於 2019 年 3 月份因第 6 受害員工“請事假三天 (24/3、25/3、26/3)”而扣除了其 2,100 港元，但其等每日基本報酬應為港幣 500 元[(港幣 10,000 元+港幣 5,000 元)/30 日]，故嫌疑人扣除的金額多於按其等的基本報酬計算的可扣除之金額(分別為港幣 800 元及港幣 600 元)，否定其等獲得基本報酬的權利。因此，嫌疑人的行為已觸犯兩項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 64 條第 1 款及第 85 條第 1 款第 (6) 項所規定及處罰的輕微違反。

考慮到有關輕微違反之情節，本院認為，對上述輕微違反每項科處澳門幣 20,000 元之罰金最為合適。

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 87 條配合《刑法典》第 125 條及第 47 條規定，考慮到本案嫌疑人為法人，其在性質上不能被科處徒刑（見中級法院第 574/2012 號合議庭裁判），因此，上述罰金將不轉換為徒刑。

*

數罪併罰

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 79 條配合《刑法典》第 124 條第 1 款及第 71 條規定，對上述十五項輕微違反進行併罰，考慮到當中每組的輕微違反所保護的法益相同，且考慮到從嫌疑人的行為所顯示的人格，可以得出其各項量刑已對前述事宜作出重覆評價，故判處澳門幣 100,000 元之罰金最為合適，前述罰金將不轉換為徒刑。

*

依職權裁定給予彌補

此外，根據《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條的規定，法院依職權就本案受害員工可獲得之賠償進行審理。

關於嫌疑人欠付 6 名受害員工的工資、強制性假日補償、有薪病假賠償以及第 1、4 及 5 受害員工的預先通知金賠償方面，本院認為，勞工事務局的計算表符合法律及邏輯概念，故應予接納。為著適當效力，有關計算表在此視為完全轉錄。

關於第 2、3 及 6 受害員工的預先通知金賠償方面，則在計算表的金額中應分別扣除嫌疑人所支付的款項港幣 6,000 元、港幣 5,500 元及港幣 6,000 元。

基於此，嫌疑人須向第 1 受害員工支付賠償澳門幣 41,645.80 元，第 2 受害員工支付賠償澳門幣 14,935.00 元（澳門幣 21,115.00 元 - 港幣 6,000 元*1.03），第 3 受害員工支付賠償澳門幣 20,394.00 元（澳門幣 26,059.00 元 - 港幣 5,500 元

*1.03)、第 4 受害員工支付賠償澳門幣 56,820.00 元、第 5 受害員工支付賠償澳門幣 91,430.20 元、第 6 受害員工支付賠償澳門幣 16,583 元（澳門幣 22,763.00 元 - 港幣 6,000 元*1.03）。上述各款項（合共澳門幣 241,808.00 元）還須計算自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

*

四、決定

綜上所述，本院作出如下判決：

- 判處嫌疑人 **A 一人有限公司 (A SOCIEDADE UNIPessoal Limitada)** 觸犯六項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款第 (1) 項及第 85 條第 3 款第 (2) 項的規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣柒仟元 (MOP\$7,000.00) 之罰金；
- 判處嫌疑人 **A 一人有限公司 (A SOCIEDADE UNIPessoal Limitada)** 觸犯三項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第 (5) 項之規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣伍仟伍佰元 (MOP\$5,500.00) 之罰金；
- 判處嫌疑人 **A 一人有限公司 (A SOCIEDADE UNIPessoal Limitada)** 觸犯三項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第 (5) 項之規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣陸仟伍佰元 (MOP\$6,500.00) 之罰金；
- 判處嫌疑人 **A 一人有限公司 (A SOCIEDADE UNIPessoal Limitada)** 觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 53 條第 2 款及第 85 條第 3 款第 (3) 項的規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣陸仟元 (MOP\$6,000.00) 之罰金；
- 判處嫌疑人 **A 一人有限公司 (A SOCIEDADE UNIPessoal Limitada)** 觸犯兩項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 64 條第 1 款及第 85 條第 1 款第

- (6)項的規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣貳萬元 (MOP\$20,000.00) 之罰金，前述罰金不轉換為徒刑；
- 對上述十五項輕微違反進行併罰，判處澳門幣壹拾萬元 (MOP\$100,000.00) 之罰金，前述罰金不轉換為徒刑；
 - 按上文之判決理由判處嫌疑人 **A 一人有限公司 (A SOCIEDADE UNIPessoal Limitada)** 向受害員工 **B、C、D、E、F 及 G** 合共支付澳門幣貳拾肆萬壹仟捌佰零捌元 (MOP\$241,808.00)，以及自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

*

判處嫌疑人三 (3) 個計算單位的司法費及本卷宗的所有訴訟費用。

*

通知有關人士，如不服本判決，可以在收到本判決通知之日起 10 日內，向本法院提交上訴狀，上訴至澳門特別行政區中級法院。

嫌疑人及倘有之民事當事人必須委託辯護人或律師提出上訴。

*

作出登錄及通知。

通知受害員工。

待本判決確定後，將有關的判決證明書寄送予勞工事務局，以便作出適當的處理。

.....」 (見卷宗第 669 至第 676 頁的判決書內容)。

三、 上訴裁判的法律依據說明

本院須指出，上訴庭除了須依職權審理的事項外，祇須解決上訴人在上訴狀內具體主張的、且同時在該狀書的總結部份內有所提及的問題，而無需分析上訴人在提出這些問題時所主張的每項理由（此一見解可見於中級法院第 47/2002 號案 2002 年 7 月 25 日合議庭裁判書、第 63/2001 號案 2001 年 5 月 17 日合議庭裁判書、第 18/2001 號案 2001 年 5 月 3 日合議庭裁判書、第 130/2000 號案 2000 年 12 月 7 日合議庭裁判書，和第 1220 號案 2000 年 1 月 27 日合議庭裁判書內）。

上訴的公司在上訴狀內首先提出種種理由去就原審事實審結果提出質疑。

本院得指出，根據《刑事訴訟法典》第 114 條的規定，評價證據係按經驗法則及有權限實體之自由心證為之，但法律另有規定者除外。

換言之，法官在對構成訴訟標的的具爭議事實，在事實審層面上作出認定或不認定時，除了法律對評價證據方面另有事先規定的情況，最終仍須按經驗法則去分析、評價案中的所有證據材料，從而判斷哪些事實屬實、哪些不屬實。

當法官對事實審的最終判斷結果尤其違反了人們日常生活的經驗法則時，便是在審議證據上犯下明顯錯誤。

故除法律另有規定者除外，經驗法則既是自由心證的指引明燈，也是自由心證的一個不可衝破的限制。脫離一般經驗法則的自由心證，實為法所不容。

正是這緣故，中級法院在過往多個刑事上訴案中（而較近年的案例可見於第 676/2012 號刑事上訴案 2012 年 11 月 15 日的合議庭裁判書），均認為，《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所述及的在審查證據方面的明顯錯誤，是指法院在認定事實方面出現錯誤，亦即被法院視為認定或未認定的事實與實際在案件中應被認定或不應被認定的

事實不相符，或法院從某一被視為認定的事實中得出一個邏輯上不可被接受的結論，又或者法院在審查證據時違反了必須遵守的有關證據價值的規則或一般的經驗法則，而這種錯誤必須是顯而易見的錯誤。

出於相同理由，《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款另亦明確規定，上訴得以原審法院在審查證據方面明顯有錯誤為依據，祇要這涉及事實審的瑕疵係單純出自卷宗所載之資料，或出自該等資料再結合一般經驗法則者。

而就本案具體而言，本院經以批判的角度、綜合分析原審庭所羅列的案中種種證據材料內容後，認為對任何一個能閱讀原審判決書內容的人士，均會在閱讀後，按照人們日常生活的經驗法則，認為原審的事實審結果並非不合理。

而當中須強調的是：

上訴人提出，倘其及受害員工都認定了“補貼”是作為每月基本報酬的組成部份，那麼其為何不一併透過每月的銀行過賬方式去支付、而要另外分開以現金去支付之？

然而，上訴人在提出此論點時，似乎忘記了，如果“補貼”不屬基本勞動報酬的一部份，那麼為何上訴人就案中個別受害勞工的缺勤日所作出的工資扣減（先不管此種扣減行為是否合法）並不是單純按「底薪」金額的相應比例、而是按大為高於此比例的金額去計算？

由此可見，上訴人在扣減缺勤日相應工資上的舉動，已實質正正反駁了其欲透過上述關於“補貼”與“底薪”是分開支付這一事去證明有關「“補貼”非屬每月基本報酬的一部份」的事實主張。

上訴人在上訴狀內也發表了其關於“補貼”的功能的論述，並指出有關勞工在過往多年中，從未就法定強制性假日補償事作出投訴。

本院認為，勞工不去投訴，並不意味資方對勞工們所做的事一定

沒有抵觸勞動法。這是因為從人們日常生活經驗可知，勞工為保就業，在被解僱之前通常均不會去政府勞工事務部門就其在工作上遭遇的不公事立即親自作出投訴。

就上訴人被指控的種種事實，原審庭已一一作出調查，並就其對事實的調查結果在判決書內非常仔細地作出完全不抵觸任何經驗法則的合符常理的具充份說服力的說明，上訴人在上訴狀內提出的一切事實主張，祇構成其對原審事實審結果的無理質疑。

綜上，原審庭的事實審結果是無從患有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所指的瑕疵。

如此，在原審庭已完全合理地查明的既證事實下，上訴人一如助理檢察長在意見書內所指般，的確作出了原審庭在判決書內所指的十五項勞動法「輕微違反」行為，原審判決因而也明顯地非屬無效判決。

這樣，本院得按照《刑事訴訟法典》第 4 條所容許援引《民事訴訟法典》第 631 條第 5 款的規定，以原審庭在判決書內已闡述的判決依據，去裁定上訴人提出的改判其沒有觸犯勞動法的請求及改判其毋須向案中勞工支付任何賠償之請求均不成立，因而已毋須再一一審議上訴人在上訴狀內提出的其他事宜（最後值得一提的是，由於量刑事宜非屬上訴的標的問題，所以上訴庭不會就原審的量刑決定是否正確，作出審查）。

四、 判決

依上所述，中級法院刑事合議庭裁定上訴理由不成立，維持原判。

上訴人須支付上訴的訴訟費，當中包括捌個訴訟費用計算單位的司法費。

命令把本判決也告知勞工事務局和六名受害勞工。

澳門，2022年6月16日。

裁判書製作人
陳廣勝

第一助審法官
譚曉華

第二助審法官
周艷平