

上訴案件編號：348/2021

合議庭裁判日期：二零二一年九月三十日

主題：

法院管轄權

民事法庭

勞動法庭

裁判書內容摘要：

1. 僱員在工作期間因作為或不作為而產生的民事賠償責任，可以同時是合同責任及非合同責任，茲因僱員可因違反勞動合同的義務而構成合同責任的同時也可因侵犯了僱主的財產權而構成非合同民事責任。
2. 既然同時符合兩種責任形式，鑒於處分原則，應由原告來負責指出訴訟的訴因(《民事訴訟法典》第5條)，提出構成訴因的事實，並自行承擔其所作選擇的風險。
3. 倘兩種民事責任涉及不同法庭的管轄權，應以原告所選擇之訴訟形式及其所提出的核心訴因來定出具管轄權的法庭。

裁判書製作法官

賴健雄

澳門特別行政區中級法院
民事上訴卷宗第 348/2021 號
合議庭裁判

一、序

在待決的編號為CV1-17-0009-CAO的民事通常宣告案中，合議庭主席於卷宗第352及背幅作出下文轉錄的批示，宣告民事法院欠缺管轄權和着令把卷宗移送勞動法庭：

São da competência dos Juízos Laborais as acções ... cíveis ... emergentes das relações jurídicas de natureza laboral às quais se aplica o Código de Processo do Trabalho (art. 29º da LBOJ).

O processo regulado no Código de Processo do Trabalho aplica-se “às questões emergentes de relações jurídicas de natureza laboral” (art. 2º, nº 1 do CPT). São de natureza laboral e seguem os termos do processo regulado no CPT as questões emergentes de relações de trabalho subordinado e as questões conexas com estas por acessoriedade, complementaridade ou dependência (art. 2º, nº 2, al. 1) e art. 3º, al. 1) do CPT).

Da petição inicial resulta que a questão que se discute nos presentes autos é de natureza laboral porquanto emerge de uma relação de trabalho subordinado. De facto, as rés são demandadas por terem disponibilizado incorrectamente a sua força de trabalho e terem causado prejuízo à autora, sua entidade patronal. Tanto assim é que a própria autora afirma que da situação em litígio resulta para as rés, além da responsabilidade civil que aqui está em causa, responsabilidade disciplinar, tendo as rés sido já sancionadas com a sanção disciplinar laboral mais grave - o despedimento (art. 24º da petição inicial).

O que se trata nos presentes autos é de incumprimento ou

cumprimento defeituoso da prestação das rés que tem por fonte o contrato de trabalho que as liga à autora, entidade patronal. Na verdade, a autora alega logo no art. 3º da petição inicial que as rés foram contratadas para trabalhar como suas empregadas na tesouraria do Club VIP. Diz depois a autora que as rés trabalhavam como chefe de tesouraria, uma, e como tesoureira, outra, estavam ao serviço, não acataram os procedimentos normais estabelecidos e procederam a troca de fichas de forma desatenta e negligente provocando prejuízo à autora ao desempenharem as suas funções não trabalhando de forma atenciosa, cuidadosa e concentrada (arts. 4º, 8º, 10º, 11º, 12º, 13º, 14º, 19º, 21º e 23º).

Não parece haver dúvida que a questão que se discute nos presentes autos emerge de relação jurídica de natureza laboral a que se aplica o Código de Processo do Trabalho. Na verdade, é até questionável a validade de uma cláusula da relação laboral alegada pelas partes e só o Juízo Laboral é o indicado para dela conhecer. Trata-se da cláusula que diz que pela falha de um trabalhador pagam todos os que estiverem a trabalhar no momento em que a falha foi cometida. É inegavelmente matéria laboral para cujo conhecimento o Juízo melhor preparado é o Juízo Laboral.

Mesmo que se entenda que a questão da responsabilidade civil que se discute nos presentes autos não emerge de relação jurídica de natureza puramente laboral, sempre teria de se considerar que ainda é de natureza laboral por estar conexas com relação de trabalho subordinado por acessoriedade, complementaridade ou dependência (art. 2º, nº 2, al. 1) e art. 3º, al. 1) do CPT).

O tribunal é incompetente quando ... haja infracção das regras de distribuição da competência na ordem interna e a incompetência pode ser oficiosamente conhecida enquanto não houver sentença com trânsito em julgado proferida sobre o fundo da causa (arts. 30º e 31º do CPC).

Não parece haver dúvidas que a autora ao instaurar nos juízos cíveis deste tribunal a presente acção não respeitou as regras de distribuição da competência atrás referidas.

Esta questão da competência ainda não foi objecto de qualquer decisão nos presentes autos com força de caso julgado, pois que a decisão

meramente tabelar proferida no despacho saneador não tem valor de caso julgado (art. 429º, nº 2 do CPC e Viriato Lima, Manual de Direito Processual Civil, 2ª edição, p. 348 e 349).

As regras disciplinadoras da competência visam, entre outros objectivos, assegurar a transparência da actuação dos tribunais garantindo que os litígios são julgados pelo juiz natural e não por juiz escolhido ou seleccionado por critérios “ad hoc”, pelas partes ou por terceiros, assim contribuindo para a dignificação da Justiça”.

Pelo exposto, declara-se este Juízo Cível incompetente e declara-se competente o Juízo Laboral deste Tribunal.

Notifique e, após trânsito, remeta os presentes autos ao Juízo Laboral deste Tribunal.

就這一批示，原告 A 一人有限公司不服並以下述結論的上訴理由向本中級法院提起平常上訴：

1. 被上訴的批示認為民事法庭對本案不具管轄權，其管轄權的法庭係勞動法庭。然而，上訴人並不同意這一見解。
2. 本案中，各名被告對上訴人造成的財產損失，雖然是在工作時間內發生，然而，我們留意到起訴狀的內容，上訴人其實是以非合同民事責任為訴因、為依據，向各名被告提出訴訟，而不是以違反勞動合同為由(即合同責任)進行追討。
3. 由於上訴人未以各被告違反勞動合同作為本案訴因提起訴訟，那麼，按照中級法院在第747/2014號上訴案所表達的立場，與述案件相類似的本案，其管轄權應根據第9/1999號法律第28條之規定，屬初級法院民事法庭，而非勞動法庭，因當中並不涉及《勞動訴訟法典》第2條第二款第1項及第3條第1項所規定之情況。
4. 因此，被上訴的批示是錯誤解釋和適用《勞動訴訟法典》第2條第二款第1項及第3條第1項之規定，構成審判錯誤，上訴法院應予廢止，並裁定初級法院民事法庭對本案有管轄權。

(ii) 違反重新審理的範圍及既判案致力

5. 另一方面，在原先的一審過程中，無論是在清理階段，抑或是在法律審階段，原來的一審民事法庭從未指出自身無管轄權。所以，就本案的管轄權問題，根據《民事訴訟法典》第429條第2款之規定，已構成訴訟關係上裁判已確定之案件。
6. 而即使原先的清理批示對管轄權的審理僅屬“樣板式”，且根據《民事訴訟法典》第31條第1款之規定，法庭對自身是否具管轄權問題的審理可依職權隨時為之。
7. 但對於本案而言，法庭最遲依職權審理自身是否具管轄權的時刻，應該在原先一審的法律審階段。因為，下級法院應該尊重並遵循上級法院為其定出的重新審理的範圍。
8. 事實上，若在上訴法院裁定了重新審理的範圍後，下級法院再自行提出上訴法院無指出的“額外”問題，便有損上訴法院所作出的裁判的效力，同時亦是違背了上訴法院根據《民事訴訟法典》第629條第4款之規定所劃定的重新審理範圍。
9. 所以，被上訴的批示是違反了《民事訴訟法典》第429條第2款及第629條第4款之規定。

綜上所述，敬請上訴法院裁定上訴理由成立，廢止被上訴的批示，並裁定初級法院民事法庭對本案有管轄權，繼續進行續後的訴訟程序。

隨後上訴上呈至本中級法院，經裁判書製作法官作出初步審查和受理後，再經兩位助審法官檢閱後，由評議會作出如下的裁判。

二、理由說明

根據《民事訴訟法典》第五百八十九條的規定，上訴標的為上訴狀結論部份所劃定的範圍內具體指出的問題，以及依法應由上訴法院依職權審理的問題。

在上訴中，不存在任何本上訴法院應依職權作出審理的問題。

本上訴標的的唯一問題是根據訴因的內容，根據《司法組織綱要法》就初級法院的審判權限的劃分的規定，本訴訟應由民事法庭或勞動法庭審理。

根據原告於起訴狀陳述的訴因，提出的事實既有關於勞動合同關係的事實，亦有可定性構成非合同之債的事實。

就相同情況導致管轄權衝突的問題，本院曾於二零一五年三月十二日在 747/2014 號上訴卷宗作出判決並作出如下摘要結論：

4. 僱員在工作期間因作為或不作為而產生的民事賠償責任，可以同時是合同責任及非合同責任，茲因僱員可因違反勞動合同的義務而構成合同責任的同時也可因侵犯了僱主的財產權而構成非合同民事責任。
5. 既然同時符合兩種責任形式，鑒於處分原則，應由原告來負責指出訴訟的訴因(《民事訴訟法典》第 5 條)，提出構成訴因的事實，並自行承擔其所作選擇的風險。
6. 倘兩種民事責任涉及不同法庭的管轄權，應以原告所選擇之訴訟形式及其所提出的核心訴因來定出具管轄權的法庭。

本合議庭認為沒有理由變更這一理解，因此，應以此為依據，裁判上訴理由成立。

結論：

1. 僱員在工作期間因作為或不作為而產生的民事賠償責任，可以同時是合同責任及非合同責任，茲因僱員可因違反勞動合同的義務而構成合同責任的同時也可因侵犯了僱主的財產權而構成非合同民事責任。
2. 既然同時符合兩種責任形式，鑒於處分原則，應由原告來負責指出訴訟的訴因(《民事訴訟法典》第5條)，提出構成訴因的事實，並自行承擔其所作選擇的風險。
3. 倘兩種民事責任涉及不同法庭的管轄權，應以原告所選擇之訴訟形式及其所提出的核心訴因來定出具管轄權的法庭。

三、裁判

綜上所述，中級法院民事及行政上訴分庭合議庭通過評議會表決，裁定上訴理由成立，廢止被上訴批示和命令由民事法庭繼續審理。

依法作出通知。

二零二一年九月三十日，於澳門特別行政區

賴健雄

馮文莊

何偉寧