

案件編號：第 571/2020 號

日期：2021 年 1 月 21 日

重要法律問題：

- 在審查證據方面明顯有錯誤
- 《民法典》第 1079 條第 1 款之規定
- 量刑過重

摘要

1. 審查證據方面明顯有錯誤，是指法院認定事實時，明顯有違經驗法則和常理，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。

2. 合同雙方具有訂立合同的自由，根據自己的真實意願，設立、變更或終止相關的合同權利義務。合同可以是書面合同，也可以是口頭協議，其內容可繁可簡。對於一份具體的合同之性質判定，不單取決於合同所使用的名稱，也不局限於合同所使用的文字表述，更應當依據合同的實際執行和運作情況，以及其中所體現出的雙方的真實的權利義務關係，從而最終判定合同的性質。

3、被上訴判決結合涉案的書面合同及其實際執行情況，透過分判合同的表象而認定其本質為勞動合同，並無錯誤。

4、僱主與員工之間的領導與服從關係，並不一定體現為其與每一名員工的具體互動。一名僱主，乃至僱主的代表，不可能認識所有的員工，體現在支配和領導關係的工作方面，亦不可能具體到向每一位員工作出細化明確的工作指令，但是，並不因此而改變其等的僱用與被僱用關係。

5、原審法院判處上訴人十項輕微違反競合，並罰澳門幣 65,000 元之罰金，雖然為競合刑幅的上線，但並無過度及失衡情況，上訴法院沒有介入之空間。

裁判書製作人

周艷平

澳門特別行政區中級法院 合議庭裁判書

編號：第 571/2020 號(刑事上訴案)

上訴人：A 工程有限公司
(COMPANHIA DE ENGENHARIA A LIMITADA)

日期：2021 年 1 月 21 日

一、案情敘述

於初級法院勞動法庭勞動輕微違反訴訟程序第 LB1-20-0003-LCT 號案中，2020 年 03 月 25 日，A 工程有限公司 (COMPANHIA DE ENGENHARIA A LIMITADA) 被裁定：

- 觸犯十項第 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，每項科處澳門幣陸仟伍佰元(MOP\$6,500.00)之罰金；
- 對上述十項輕微違反進行併罰，判處澳門幣陸萬伍仟元(MOP\$65,000.00)之罰金；
- 判處嫌疑人 A 工程有限公司 (COMPANHIA DE ENGENHARIA A LIMITADA) 向受害員工 B、C、D、E、F、G、H、I、J 及 K 支付澳門幣貳拾貳萬陸仟陸佰陸拾柒元

(MOP\$226,667.00)，以及自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

*

A 工程有限公司 (COMPANHIA DE ENGENHARIA A LIMITADA) 不服，向本院提起上訴（上訴理由闡述載於卷宗第 486 頁至第 500 頁）。

上訴人提出以下上訴理由（結論部分）：

- 1) 就刑事判決部分，上訴人認為以上的判決存在以下方面的瑕疵，包括：
 - i. 判決書違反《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c) 項審查證據方面明顯有錯誤；
 - ii. 錯誤解釋及適用《民法典》第 1079 條第 1 款之規定；以及
 - iii. 違反第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第(5)的法律適用以及量刑過重。
- 2) 本案的上訴人不認同初審法庭對於事實的審理，尤其關於上訴人與工人之間是否存在勞動合同，以及上訴人與 L 之間是否存在分判合同。
- 3) 只要結合卷宗內證據及各位證人在庭上的聲明，就能發現原審判決審查證據時違反常理和邏輯及違反一般經驗法則的情況因此得出存有錯誤的事實判斷。
- 4) 根據被上訴判決中已證事實第 1 至 10 點，原審法庭認定本案第 1 至 10 受害人，於路氹 X1 樓 CDE 賭場進行裝修工作，職位為裝修油漆工人，工資為日薪澳門幣 1,200 元。

- 5) 在本案中，雖然各名工人聲稱每日薪金為澳門幣 1,200 圓。然而，除了上述聲明外卷宗沒有任何其它資料可證實各名工人的準確工資。
- 6) 尤其勞工事務局的督察在調查時並沒有核對嫌疑人交給 L 的支票是否準確對應每名工人的工數。
- 7) 加上，根據庭審錄音(02:20:35-2:20:50)證人 M 亦指出：“個個都吾同價錢，有啲就 1200 蚊，有啲就可能 800 蚊，有啲就 1000 蚊，判左個工程比佢依啲就佢自己決定。”
- 8) 上訴人需在此再次重申，無論是上訴人，證人 N 以及 O 都對有關承攬分判合同的付款方式作出解釋，承攬分判合同及聲明書中的顯示的每工澳門幣 1,200 圓，事實上並非糧款。
- 9) 因此，綜合本案中的各種證據，均不能反映出各工人的真實薪金，原審法庭不認證實各被害人的日薪為澳門幣 1,200 圓。
- 10) 有關未證事實第 3 至 4 點，首先，L 亦向原審法庭表示上訴人不認識各工人，故發薪由上訴人向其交付工資。(見庭審錄音“1:38:28-1:35:45”)
- 11) 此外，L 亦表示在收到上訴人的支票後，會先存入其個人銀行帳戶，然後再以現金方式向相關工人發放薪金。
- 12) 原審法庭因此認定已證事實第 16 點(“嫌疑人亦會將每月所紀錄的上述 10 名員工之工資及超時工作補償，以支票方式一筆過支付給 L，再由 L 支付給予各名油漆工人”)
- 13) 因此，未證事實第 3 至 4 點“L 向其所屬工人發放薪金時從沒有要求過工人簽署任何單據(糧單)，也沒有向嫌疑人提交發放工資的詳

細明細表”，以及“嫌疑人不知道 L 及 P 與其受聘工人間薪金協議”更應被證實。

14) 有關已證事實第 24 點，未證事實第 5 至 6 點，亦為本案明顯違反經驗法則的地方，原審法院在已證事實第 24 點中認定“L 每月從資方收取全部油漆工人的工數的總工資，當中也包括有其本人的工資在內，但沒有任何之承包費用或利益款項。

15) 首先，根據卷宗第 195 頁至第 203 頁，可以看到上訴人多次將支票交給 L 或由 L 持有的“Q 裝修工程一人有限公司”。以及已證事實第 34 條同樣確認 L 簽署有關支票收據。

16) 而且根據卷宗中第 195 頁及第 203 頁，可以看到上訴人直接向 L 的款項合共更高達澳門幣 400 萬元;以及卷宗第 413 頁，亦可以看到上訴人的上判 R 有限公司，同樣是直接向 L 持有“Q 裝修工程一人有限公司”發放支票，並由其兒子 R 簽收。

17) 如果 L 並非上訴人的分判，上訴人為何願意向上訴人的其中一名日薪制員工支付一共?張大金額支票呢?而 R 有限公司如果不知道 L 是上訴人的分判，更不可能願意直接繞過上訴人去支付工程款給予 L。

18) 因此原審法院認為上訴人透過 L 介紹而找到油漆工人到工程提供工作，以及上訴人將全部工人的薪資交給同樣只收澳門幣 1,200 元一日的“員工”L，明顯是不合符常理的。

19) 事實上，上訴人向 L 發出了合共澳門幣 4,064,244 元支票正正是用作支付工程中油漆工程款。

20) 另一方面，結合證人 N 以及工人 B 的證言，均顯示出僅聽命於 L 的工作安排，由其分配工作。

21) 而且，從證人 O 及 N 的證言中亦多次提及第三名員工 R 及 B 沒有親自動手做油漆工作，即使上訴人對上述情況不滿意，但亦沒有辦法處理。

22) 要知道，在勞動關係持續期間，僱主可對違反或犯錯的僱員作出處罰。

23) 但上訴人對於不做油漆工作的 R 及 B，根本沒有辦法去懲戒，甚至去解僱。這正正是上訴人對工人而言欠缺僱主最重要的權力的表現。

24) 上訴人根據分判合同給出的是澳門幣 1200 圓一工，比起 2018 年第 3 季及第 4 季的油漆工人收入中位數高至少 200 澳門元，如果上訴人是作為工人的僱主，其根本無必要支付較高工資去聘請遊手好閒的員工。

25) 因此，由此可看原審法庭在認定已證事實第 24 點，未證事實第 5 至 6 點皆違反一般經驗法則。

26) 有關已證事實第 26 點至第 28 點，同樣令人質疑的是，原審法院認定了已證事實第 35 條：“L 在 2018 年 2 月 1 日簽署一份聲明書（卷宗第 414 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄）”。

27) 原審法院於事實的分析判斷中指：“L 確認其曾簽署卷宗第 414 頁之文件，但否認文件上曾劃線刪除部分內容以及簡簽的“華”字。”

28) 其實只要認真觀察卷宗第 414 頁的文件，便知道經刪除部分內

容的表述，反而是對 L 更加有利的。

29) 如果真的如 L 所說，其確認其曾簽署卷宗第 414 頁之文件，但否認文件上曾劃線刪除“與 A 工程有限公司簽訂...氹仔 X 一樓賭場裝修工程分判工程合同”等內容，豈不是變相承認分判合同的存在嗎？

30) 更令人覺得應該質疑 L 的證言，尤其是在庭審錄音，其聲稱卷宗內第 190 頁的分判工程安裝合同，在其簽署時是的文字內容與現在看到版本不同，也聲稱自己不識字。

31) 但根據卷宗資料第 317 頁顯示，早於 2019 年 8 月 23 日，勞工事務局的督察就向 L 出示過該份分判工程安裝合同，但當時 L 並沒有質疑過裡面的內容，只是聲稱認為不是一份分判合同，所以願意簽署。

32) 由此可見，證人 L 的證言是前後矛盾，是不能令人信服的。

33) 根據一般經驗法則，既然 L 聲稱只為上訴人所聘請的油漆管工，收取的報酬與其他工人無異，為何要承擔發放工資的責任呢？更加不需要向僱主遞交任何簽收的單據？更何況，同樣作為每日僅收取澳門幣 1200 圓工資的僱員為什麼擔心上訴人拖延支付工人的工資而去簽署一份需要承擔責任的分判合同呢？而且 L 也確認其兒子 R 同樣會記錄工人的出勤。

34) 綜上所述，上訴人認為被上訴法院的心證之形成明顯是在審查證據時違反常理和邏輯及違反一般經驗法則的情況。因此，明顯地法院在審查證據方面違反了經驗法則，因而沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所指的瑕疵。

35) 上訴人同樣認為上述的判決錯誤解釋及適用《民法典》第 1079 條第 1 款之規定;

36) 即使，尊敬的法院不認同上訴對事實審判存在錯誤的見解，原審法庭的判決在法律適用上亦是存在錯誤的。

37) 原審法院主要是認定上訴人與 L 之間的關係應定性為勞動合同關係，從而在上訴人、L 與 10 名受害員工之間形成了一個雙從屬的工作關係。因此，認定上訴人為 10 名受害員工的僱主。

38) 原審法院主要是認定上訴人與 L 之間的關係應定性為勞動合同關係，從而在上訴人、L 與 10 名受害員工之間形成了一個雙從屬的工作關係。因此，認定上訴人為 10 名受害員工的僱主。

39) 首先，根據《民法典》第 1079 條第 1 款之規定“一、勞動合同，係指一人透過收取回報而負有義務在他人之權威及領導下向其提供智力或勞力活動之合同。”

40) 雖然，原審法院在分析時指出卷宗第 190 頁的合同內容極度粗疏，沒有約定也無法定出承包工程項目的總工程價、工程項目及範圍;施工期限、限工程的交付等等。

41) 但是根據《民法典》第 1133 條之規定“承攬係指一方透過收取報酬而負有義務為他方完成特定工作物之合之合同。”可見，法律沒有明文規定承攬分判合同的法定要件，只要雙方當事人協商達成便可。

42) 因此，原審法院在定性時上訴人與 L 及工人之間的關係時，不應只分析第 190 頁的合同是否符合一份完整的分判合同的應該有的內容，更應該是分析是否就形成“承攬”合同上出現意思表示的問題。

43) 首先，根據卷宗第 190 頁的文件，無論從標題，合同標的，合同的權利義務都看不到違反《民法典》第 1133 條“承攬”規定。從文件內容上看，也看不到與“分判工程安裝合同”有一矛盾的其他含義，或簽署雙方的意思表示之含義有存疑地方。

44) 因此，從這份 2018 年 9 月 6 日上訴人與 L 簽訂“分判工程安裝合同”，可以獲得證實的是雙方約定以每工澳門幣 1200 元的包工形式將油漆工程交給 L。

45) 更何況即使原審法院“分判工程安裝合同”的內容不完美，也不能從實際運作層面導致上訴人與 L 之間的協議轉變為一份勞動合同。

46) 按著，我們再來分析上訴人和 10 名工人是否能夠直接建立勞動關係。

47) 勞動合同和勞務合同，兩者的根本性區別在於，雙方當事人是否具從屬性，即有關活動是在他方權威及領導下提供。而按照一般經驗，在法律上從屬的這一元素可以透過當事人，執行工作條件及報酬的跡象去進行分析。

48) 本案例中，上訴人根本不認識本案中的工人，而且亦不干涉 L 安排何人加班。因此，對於上訴人而言，其根本不在乎的是否本案中的 10 名員工或是 L 提供油漆工作。

49) 其次，關於執行工作條件的跡象這一點在落實法律上的從屬方面尤為重要。

50) 從證人 O 及 N 的證言中亦多次提及第三名員工 R 及 B 沒有親自動手做油漆工作，即使上訴人對上述情況且不滿意，但亦沒有辦

法處理。

51) 但上訴人對於不做油漆工作的 R 及 B，根本沒有辦法去懲戒，甚至去解僱。這正正是上訴人對工人而言欠缺僱主固有的權力的表現。

52) 因此，從上述事實中可以看到本案中的上訴人與 L 之間欠缺支配及領導；上訴人與工人之間也欠缺支配及領導，反而體現出 L 提供工作的自主性，因此本案中更不存在原審法官中指出的法律上從屬這個元素。

53) 因此，結合本案中合同的獲取成果及自主特徵去判斷，上訴人與 L 之間的合同明顯更應被定性為提供勞務合同中的承攬合同。

54) 除此之外，上訴人亦不認同原審法院認定上訴人、L 與 10 名受害員工之間形成了一個雙從屬的工作關係，尤其認定 10 名受害員工透過 L 與上訴人的勞動關係而從屬於上訴人。

55) 勞動合同是典型的雙方法律行為，其源於對立雙方達成合意的雙方法律行為，即僱員及僱主的意願。勞動法律關係隨著僱主和僱員之間訂立具有合規範性、上下等級從屬、工資確定、雙務合同的勞動合同而形成。

56) 從判決書中 L 的證言亦顯示出上訴人與各工人不認識，而且尊敬的原審法官更加認定 10 名受害員工直接從屬於 L。

57) 是否就能簡單透過上訴人與 L，以及 L 與工人的從屬關係，就可以按照 L 單方面的意志，將這勞動關係中所獲得的成果及風險均歸於上訴人呢？

58) 其實根據已證事實第 33 點即卷宗第 414 頁，R 有限公司亦向“Q 裝修工程一人有限公司”發出一張支票，以及第 36 點，見卷宗第 219 頁至 229 頁，業主 X 給予上訴人的款項最後是要求直接向每名投訴工人發放支票。

59) 如果按照原審法院的邏輯，10 名受害員工就涉案的 X 工程提供了油漆的相關工作，其間曾因此而獲得 R 有限公司及業主 X 發放的報酬。但我們為什麼不能因此認定他們之間有勞動合同的關係？正正是因為 10 名受害員工與 R 有限公司或者業主 X 之間都沒有從屬關係！

60) 那麼，10 名受害員工既不聽命於上訴人，也可以隨時曠工，亦不由上訴人分配工作，更不從上訴人手上收取工資。除了一份因支付“分判工程安裝合同”的報酬需要計算工數的出勤紀錄表外，到底如何足夠認定體現出上訴人與 10 名受害員工的從屬關係呢？

61) 綜上所述，原審法院明顯錯誤解釋及適用《民法典》第 1079 條第 1 款之規定。

62) 違反第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第(5)的法律適用

63) 根據《勞動關係法》第 1 條之規定“本法律訂定勞動關係的一般制度。”

64) 續上，上訴人認為，10 名油漆工人的僱主其實是 L。

65) 同一勞動法庭針對同一涉案事件不同油漆工人的判決，也有相同的事實認定以及法律裁定。

66) 更何況，即使未能認定上訴人與 L 之間在本案中是建立了一份承攬合同，透過上述事實的認定，也不能確實上訴人與 10 名油漆工人之間能夠直接建立了勞動合同的關係。

67) 因此，在本案中上訴人與 10 名油漆工人的關係不應適用《勞動關係法》那麼就不存在第 77 條及第 85 條第 3 款的情況。

68) 最後，即使 尊敬的法官閣下不認同上述見解，但就原審法院在確定刑罰份量方面，在保持充分尊重下，上訴人認為是偏高(重)的。

69) 原審法院對每項輕微違反科處澳門幣 6,500 元之罰金，並近十項輕微違反進行併罰，判處澳門幣 65,000 元。

70) 根據《刑法典》第 71 條之規定，併罰後的刑幅最低限度應為澳門幣 6,500 元，最高限度為澳門幣 65,000 元，上訴人認為原審法院判處最高的澳門幣 65,000 元?而沒有適用數罪併罰對於單一刑罰的考量，判刑明顯是偏重的。

71) 基於此，請求 閣下重新考慮上述事實和對上訴人重新量刑，繼而處以較輕的刑罰，應判處不多於澳門幣 4 萬之罰金。

72) 有關民事部分判決，上訴人認為在刑事部分應獲得無罪判決的前提下，針對 10 名受害員工的民事賠償請求應該同樣被開釋。

*

駐初級法院勞動法庭的檢察院代表作出答覆，認為上訴人提出的上訴理據不成立，應予駁回（詳見卷宗第 510 頁至第 518 頁背頁）。

檢察院在答覆狀中提出下列理據（結論部分）：

1. 上訴人認為原審法院所作的裁判存在刑訴法第 400 條第 2 款 c)項

所述之瑕疵---“審查證據方面明顯有錯誤”；錯誤解釋民法典第 1079 條第 1 款之規定；以及違反第 7/2008 號法律第 77 條 1 項及第 85 條第 3 款第(5)項的法律適用。

2. 在“審查證據方面明顯有錯誤”方面，上訴人認為原審法院認定工人的工資有錯誤，為此，上訴人在理由闡述中否定所有工人證言，否定其所謂承攬分判合同及聲明書中顯示的每工澳門幣 1200 元是糧款，認為應採信其中一名證人之證言，該證人表示每個工人的工資並不相同，但卻不知道各工人的具體工資；上訴人進而解釋涉案工程由於經常修改圖則，且 L 看不懂圖則，才在所謂承攬分判合同內採用以“工”計算報酬的方式；上訴人又認為未證事實第 3、4 點應被證實，因為 L 本人亦在庭上表示上訴人不認識各工人，故發薪由上訴人向 L 交付工資；上訴人又提及已證事實第 24 點及未證事實第 5 至 6 點，但只指出其認為已證事實第 24 點及未證事實第 5 至 6 點有何不合理之處，並未表示兩者有何矛盾。所謂不合理之處主要是指上訴人的上判 R 有限公司向 Q 裝修工程一人有限公司支付後再從上訴人的工程款處扣除該筆款項，認為由此應可以認定 L 是上訴人的分判；上訴人表示其對於 R、B 以及 C 的工作即使不滿亦沒有懲戒及解僱權，因此，認為原審法院認定已證事實第 24 點及未證事實第 5 至 6 點違反一般經驗法則。上訴人又認為 L 之證言前後矛盾不可相信。最後，上訴人認為在另一勞動輕微違反案件(LBI-19-0040-LCT 案件中已認定了 L 是分判，而且本案第 190 頁之分判工程安裝合同亦在本案判決中被視為獲得證實，本案多名辯方證人亦指出 L 是上訴

人的分判，認為原審法院沒有作出如此認定是有違常理的。

3. 就最後這一點，基於案件的不同，本院認為並不能以別案認定之事實作為本案的依據。至於其他理由，綜合而言，上訴人並未提出任何已證事實之間或已證事實與未證事實之間存在矛盾，完全是以上訴人一方認為原審法院的事實認定違反一般經驗法則作為理由提出不服。

4. 不過，上訴人只是重申其對本案事實的主觀理解，質疑原審法院為何不採信對上訴人有利的證據，而採信對其不利的證據。

5. 本案中，並未有跡象顯示任何已證事實之間或已證事實與未證事實之間存在違反一般邏輯之矛盾，亦未顯示法官對事實審的最終判斷結果違反了人們日常生活的經驗法則。

6. 從判決書的內容可見，原審法院是對所有證據一一進行審查後，才形成心證的，而且已將其審查及調查證據形成心證的過程完全載於判案理由中，至於原審法院接納或不接納哪些證據並賴以形成其心證並認定事實是由法律所賦予的自由，一般情況下，這種心證是不能受到質疑。

7. 根據《刑事訴訟法典》第 114 條規定，法官根據自由心證原則，按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。

8. 上訴人只是單純以其認為應予以認定的事實和來質疑原審法院對事實的認定，以表達他對法院所認定的事實的不同意見，不過是試圖通過提出瑕疵，質疑法院的自由心證，這顯然違反《刑事訴訟法

典》第 114 條的相關規定。

9. 上訴人又認為原審法院錯誤解釋及適用民法典第 1079 條第 1 款之規定。

10. 上訴人對於本案第 190 頁的合同內容作出分析，認為無論從標題、合同標的、合同的權利義務都看不到違反民法典第 1133 條“承攬”的規定。

11. 根據民法典第 1133 條之規定，“承攬係指持一方透過收取報酬而負有義務為他方完成特定工作物之合同。”

12. 上訴人認為 L 收取以每工計算的報酬，並負有將特定成果即完成油漆工作，而並非單純於 X 地盤提供油漆勞力活動的義務。

13. 本院在尊重上訴人理解的前提下，不禁提出疑問：“完成油漆工作”與“提供油漆勞力活動的義務”有何本質上的不同？

14. 上訴人沒有指出其根據何種理由來認定“完成油漆工作”是“特定成果”而並非提供勞力活動。

15. 上訴人未能充分解釋為何其認為本案第 190 頁的合同是承攬合同的情況下，又單憑本卷宗第 191 頁的文件，認定上訴人與 L 建立的是油漆工作的勞務合同。

16. 上訴人所持之理由是既然 L 無需親身做油漆工作，又曾經沒有回到工地，假如上訴人是其僱主，豈會允許 L 可以不出現工地現場來遙距管理油漆工人？

17. 可是，上訴人沒有否認，L 是以日薪計算工資的，即就其沒有上班的日子，上訴人是無需支付薪酬的；同時，上訴人亦沒有否認，R 及

B 曾經代替 L 從事管工的工作。在這問題上，工人們的證言有另一版本:L 不在工地時由上訴人的管工 N 直接指揮工作;由 N 決定工人是否需要加班;除了 N 之外，B 亦有登記上班工人和加班情況。

18. 至於第 191 頁的文件，其上僅有上訴人之簽署並無 L 的簽署，在證明上訴人與 L 之間的勞務合同關係方面並非充分證據；反之，該文件卻顯示一個事實：上訴人曾欠付工人薪酬，以及工人的薪酬完全由上訴人負責計算得出具體金額。基於此，上訴人又如何能否認其知道工人的工資金額呢？

19. 就上訴人與 L 簽訂的載於本卷宗第 190 頁的合同是否可以定性為民法典第 1133 條“承攬合同”之問題，原審法院已在判決中作出了充分的分析，本院予以認同。

20. 載於本卷宗第 190 頁之所謂合同明顯沒有明確特定工作物，亦沒有列明完成該工作物之具體報酬。

21. 而且，在工程開展多月後才簽署“承攬合同”，本院認為是違反常理的。在這方面，更令人相信 L 的證言，為使工人們獲得尚欠的工資，且在明知該份文件並非工程判給合同的情況下才簽署的。

22. 至於上訴人的上判 R 有限公司向 L 支付工人工資，再從上訴人的工程費中扣除該筆款項，只顯示上訴人存有欠付工人工資之事實且不獲上判相信其會履行支付工資的義務，並不能就此確定 L 是工人的僱主，因為工人們可以委託 L 作為代表收取工資，亦不能由此否定上訴人與工人是僱主僱員的法律關係。

23. 從本卷宗的文件尤其是第 191 頁的文件，以及證人證言，可以確

定的是，上訴人是最終有權決定工人何時退場的僱主，可以向工人們聲明從何日開始不會發放工資。

24. 民法典第 1079 條第 1 款之規定，勞動合同係指一人透過收取回報而負有義務在他人之權威及領導下向其提供智力或勞力活動之合同。

25. 工作合同是雙務合同(contrato sinalagmático)，通過一種相互性或互相依存的聯繫使雙方當事人構成義務。在這種勞動關係中，互動性建立於回報及勞動力的可支配性(所指的不是實質提供的工作)之間。(參見中級法院 2006 年 3 月 2 日第 155/2005-II 號上訴案)

26. 構成勞動關係的要件為:提供勞動、報酬及法律從屬關係。

27. 本案中所討論的問題是在上訴人和 10 名受害工人之間是否存在上面所提到的從屬關係的問題，而從屬關係是指僱主對工作者擁有權威和領導的權力，而工作者相對於僱主來說則處於一個被領導和服從的地位。

28. 在本案中，雖然上訴人否認其直接領導工人進行工作，但是薪金是由上訴人和工人的代表 L 商議的，10 名工人是在上訴人指定的地點進行工作，由上訴人安排的管工 N 透過 L 或直接指揮工人工作;在報酬方面，工人按月收取上訴人支付的報酬，而不是以其完成工作的多少來收取;而在工作時間方面，亦是在管工安排下決定每天需要多少工人以及工作多少時間，並為此每天作出工數和超時工作的記錄; 與此同時，工人們亦委託 B 作出相應登記，免出現工數方面的爭拗。

29. 基於此，可以認定本案 10 名工人與上訴人之間存在的勞動關係的性質，原審判決並沒有違反民法典第 1079 條第 1 款之法律規定。

30. 因此，本院認同原審法院的事實認定和法律適用。

31. 在量刑方面，上訴人認為原審法院並沒有適用數罪併罰於單一刑罰的考量，違反刑法典第 71 條之規定，應判決不多於澳門幣 4 萬元之罰金；

32. 刑法典第 71 條之規定，如實施數犯罪，且該等犯罪係於其中任一犯罪之判刑確定前實施，僅判處一刑罰，在量刑時，應一併考慮行為人所作之事實及其人格。

33. 原審法院已作出了一個單一刑罰，並沒有違反該條規定。

34. 上訴人提出應判決不多於澳門幣 4 萬元之罰金，但為此卻沒有提出任何事實理由。

*

案件卷宗移送本院後，駐本審級的檢察院代表作出檢閱及提交法律意見，認為應裁定上訴人提出的上訴理由不成立，並維持原判（葡文原文見卷宗第 685 頁及其背頁）。

*

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

原審法院經庭審後認定的事實

(一) 原審法院經庭審後認定以下事實屬實：

- 第 1 受害員工 B, 由 2018 年 5 月 29 日至 2019 年 1 月 12 日期間於路氹 X1 樓 CDE 賭場進行裝修工作, 職位為裝修油漆工人, 工資為日薪澳門幣 1,200 元;
- 第 2 受害員工 C, 由 2018 年 5 月 29 日至 2019 年 1 月 12 日期間於路氹 X1 樓 CDE 賭場進行裝修工作, 職位為裝修油漆工人, 工資為日薪澳門幣 1,200 元;
- 第 3 受害員工 R, 由 2018 年 5 月 29 日至 2019 年 1 月 12 日期間於路氹 X1 樓 CDE 賭場進行裝修工作, 職位為裝修油漆工人, 工資為日薪澳門幣 1,200 元;
- 第 4 受害員工 E, 由 2018 年 6 月 11 日至 2019 年 1 月 12 日期間於路氹 X1 樓 CDE 賭場進行裝修工作, 職位為裝修油漆工人, 工資為日薪澳門幣 1,200 元;
- 第 5 受害員工 F, 由 2018 年 6 月 22 日至 2019 年 1 月 12 日期間於路氹 X1 樓 CDE 賭場進行裝修工作, 職位為裝修油漆工人, 工資為日薪澳門幣 1,200 元;
- 第 6 受害員工 G, 由 2018 年 7 月 16 日至 2019 年 1 月 12 日期間於路氹 X1 樓 CDE 賭場進行裝修工作, 職位為裝修油漆工人, 工資為日薪澳門幣 1,200 元;
- 第 7 受害員工 H, 由 2018 年 7 月 17 日至 2019 年 1 月 12 日期間於路氹 X1 樓 CDE 賭場進行裝修工作, 職位為裝修油漆工人, 工資為日薪澳門幣 1,200 元;

- 第 8 受害員工 I，由 2018 年 8 月 4 日至 2019 年 1 月 12 日期間於路氹 X1 樓 CDE 賭場進行裝修工作，職位為裝修油漆工人，工資為日薪澳門幣 1,200 元；
- 第 9 受害員工 J，由 2018 年 7 月 25 日至 2019 年 1 月 12 日期間於路氹 X1 樓 CDE 賭場進行裝修工作，職位為裝修油漆工人，工資為日薪澳門幣 1,200 元；
- 第 10 受害員工 K，由 2018 年 6 月 25 日至 2019 年 1 月 12 日期間於路氹 X1 樓 CDE 賭場進行裝修工作，職位為裝修油漆工人，工資為日薪澳門幣 1,200 元；
- 上述 10 名員工於 2019 年 3 月 27 日、28 日及 4 月 1 日向勞工局作出投訴；
- 嫌疑人於不確定日期向“R 有限公司”承接了路氹 X1 樓 CDE 賭廳的裝修工程；
- 嫌疑人約於 2018 年 5 月 29 日開始至 2019 年 1 月 12 日期間透過 L 介紹而找油漆工人到上述賭廳裝修工程提供工作；
- 上述 10 名員工透過 L 或朋友介紹的方式而到上述賭廳裝修工程提供油漆工作；
- 嫌疑人每月按上述 10 名員工實際提供服務的工作日數及所作之超時工作作核對及計算工資及超時工作補償；
- 嫌疑人亦會將每月所記錄的上述 10 名員工之工資及超時工作補償，以支票方式一筆過支付給 L，再由 L 支付給予各名油漆工人；
- 嫌疑人並不會再提供其他任何工程款項給予 L；

- 嫌疑人並沒有與上述 10 名員工簽署書面勞動合同；
- 上述 10 名員工及 L 的出勤是由嫌疑人的僱員 S 進行登記及確認
- 出勤記錄會由嫌疑人保存，並由嫌疑人按照出勤記錄計算每名油漆工人的糧款後，交由 L 給予相關員工；
- 於 2018 年 9 月 6 日嫌疑人與 L 簽署一份為「分判工程安裝合同」（卷宗第 190 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄）；
- 嫌疑人與 L 約定經 L 介紹的工人，每日 8 小時工作的日薪為澳門幣 1,200 元，及每小時的加班費為正常時薪的雙倍；
- 有關工作由嫌疑人的地盤經理向 L 進行分配及作出指示，再由 L 向上述 10 名員工作出工作指示；
- L 有為嫌疑人招聘油漆工人及於上述的工程地點監管上述 10 名員工的工作，並收取嫌疑人每日澳門幣 1,200 元的薪金，薪金的計算及支付方式與 10 名受害員工的情況相同；
- L 每月從資方收取全部油漆工人的工數的總工資，當中也包括有其本人的工資在內，但沒有任何之承包費用或利益款項；
- 於 2019 年 1 月 12 日，嫌疑人向 L 提出及要求終止油漆工人的合同，所有的油漆工人(包括 10 名員工)獲通知從 2019 年 1 月 13 日起即日離場；
- 嫌疑人確認自上述 10 名員工離場後，沒有向他們作出過任何解僱賠償及 15 天的代通知金的賠償；
- 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。

*

獲證實的答辯事實：

- 在不確定日期，X 將位於路氹 X1 樓賭廳 CDE 裝修工程中 CDE 工程判給 R 有限公司(答辯狀第 7 條)；
- 所有進入 X 賭廳(包括 CDE 賭廳)工作的裝修工人都必須辦理入閘卡(答辯狀第 7 條)；
- 於 2018 年 5 月不確定日期，R 有限公司介紹 L 給嫌疑人(答辯狀第 7 條)；
- L 持有” Q 裝修工程一人有限公司” (答辯狀第 7 條)；
- 於 2019 年 1 月 25 日，R 有限公司向 “Q 裝修工程一人有限公司” 發出一張面額澳門幣 460,800 元支票 (卷宗第 413 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄，答辯狀第 7 條)；
- 嫌疑人向發出支票後，L 簽署有關支票收據(卷宗第 195 至 203 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄，答辯狀第 7 條)；
- L 在 2019 年 2 月 1 日簽署一份聲明書(卷宗第 414 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄，答辯狀第 7 條)；
- 在上述員工向勞工事務局作出投訴後，由 X 直接向每名投訴工人發放拖欠薪金支票(答辯狀第 7 條)。
- 統計暨普查局資料顯示 2018 年第 3 季度及第 4 季度油漆工人收入中位數字為每日澳門幣 935.00 圓及澳門幣 965.00 圓，第 3 季最高收入中位數為木藝工人每日澳門幣 1,199.00 圓及第 4 季最高收入為水喉工人每日澳門幣 1,175.00 圓(答辯狀第 7 條)。

*

此外，還證明以下事實：

- 涉案工程的工具及材料由嫌疑人提供；
- 第 3 受害員工 R 為 L 的兒子。

*

(二) 原審法院經庭審後未認定屬實之事實：

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：

- L 當時是以“Q 裝修工程一人有限公司”名義與嫌疑人見面及協商有關油漆分判工程(答辯狀第 7 條)；
- 於 2018 年 5 月期間 T 裝修工程公司及 L 均在 X1 樓 CDE 賭廳內擔任油漆項目的分判(答辯狀第 7 條)；
- 嫌疑人不知道 L 及 P 與其受聘工人間的薪金協議(答辯狀第 7 條)；
- L 及 P 向其所屬工人發放薪金時從沒有要求過工人簽署任何單據(糧單)，也沒有向嫌疑人提交發放工資的詳細明細表(答辯狀第 7 條)；
- 嫌疑人的項目經理兼地盤管工 N 只能對 L 下達工作指令，而無法直接領導屬於 L 的油漆工人(答辯狀第 11 條)；
- 油漆工人來去自由，根本不受嫌疑人的控制(答辯狀第 12 條)。

三、法律方面

上訴人認為被上訴判決存在以下瑕疵：

- 在審查證據方面明顯有錯誤；

- 錯誤理解和適用《民法典》第 1079 條第 1 款之規定；
- 量刑過重。

*

除了須依職權審理的事宜，上訴法院只解決上訴人具體提出且在其上訴理由闡述的結論中所界定的問題，結論中未包含的問題已轉為確定（參見中級法院第 18/2001 號上訴案 2001 年 5 月 3 日合議庭裁判，中級法院第 103/2003 號上訴案 2003 年 6 月 5 日合議庭裁判）。

*

（一） 關於審查證據方面明顯有錯誤：

終審法院於 2001 年 3 月 16 日在第 16/2000 號刑事上訴案的判決中指出：“審查證據中的明顯錯誤是指已認定的事實互不相容，也就是說，已認定的或未認定的事實與實際上已被證實的事實不符，或者從一個被認定的事實中得出在邏輯上不可接受的結論。錯誤還指違反限定證據的價值的規則，或職業準則。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。”

換言之，審查證據方面明顯有錯誤，是指法院認定事實時，明顯有違經驗法則和常理，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。

根據《刑事訴訟法典》第 114 條規定，法官根據自由心證原則，按一般經驗法則和常理來評價各種被審查和調查證據之證明力，以及認定獲證或不獲證明的事實。

誠然，訴訟當事人出於不同的立場、經驗，對於涉案事實會作出

各自不同的價值判斷。但是，上訴人不能以其個人對證據之評價強加於審判法院，更不能要求審判法院必須作出與其個人價值判斷相一致的心證。

*

上訴人認為原審法院的心證之形成明顯在審查證據時違反常理和邏輯及違反一般經驗法則，因而沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所指的瑕疵。

上訴人的論據主要集中於以下幾個方面：

1) 就已證事實第 1 至 10 點，上訴人認為原審法庭不應認證屬實相關工人工資金額為日薪澳門幣 1,200 元。原因在於，卷宗內除了相關工人的聲明以外，沒有任何其它資料可證實其等的準確工資，尤其是，勞工事務局的督察在調查時並沒有核對上訴人交給 L 的支票是否準確對應每名工人的工數。原審法院沒有採信 M 等證人在庭審上之聲明，僅依照相關工人的聲明而作出認定。

2) 上訴人認為未證事實第 3 至 4 點應為被證明的事實。

上訴人指稱，L 在庭審時表示上訴人不認識各工人，故發薪由上訴人向 L 交付工資，L 在收到上訴人的支票後，會先存入其個人銀行帳戶，然後再以現金方式向相關工人發放薪金。原審法庭因此認定已證事實第 16 點（“嫌疑人亦會將每月所紀錄的上述 10 名員工之工資及超時工作補償，以支票方式一筆過支付給 L，再由 L 支付給予各名油漆工人”），那麼，未證事實第 3 至 4 點（“L 向其所屬工人發放薪金時從沒有要求過工人簽署任何單據（糧單），也沒有向嫌疑人

提交發放工資的詳細明細表”) (“ 嫌疑人不知道 L 及 P 與其受聘工人間薪金協議”) 更應被予以證實。

3) 上訴人認為，已證事實第 24 點 (應為第 25 點) 、未證事實第 5 至 6 點，皆違反一般經驗法則。

已證事實第 24 點 (應為第 25 點) 為： “ L 每月從資方收取全部油漆工人的工數的總工資，當中也包括有其本人的工資在內，但沒有任何之承包費用或利益款項” 。

未證事實第 5 點和第 6 點為： “ 嫌疑人的項目經理兼地盤管工 N 只能對 L 下達工作指令，而無法直接領導屬於 L 的油漆工人 (答辯狀第 11 條) ; ” 及 “ 油漆工人來去自由，根本不受嫌疑人的控制 (答辯狀第 12 條) 。 ”

上訴人聲稱，首先，根據卷宗第 195 頁至第 203 頁可以看到，上訴人多次將支票交給 L 或由 L 持有的 “ Q 裝修工程一人有限公司 ” ，以及已證事實第 34 條同樣確認 L 簽署有關支票收據；根據該等文件，可以看到上訴人直接向 L 的款項合共高達澳門幣 400 萬元；以及卷宗第 413 頁，亦可以看到上訴人的上判 R 有限公司，同樣是直接向 L 持有 “ Q 裝修工程一人有限公司 ” 發放支票，並由其兒子 R 簽收。如果 L 並非上訴人的分判，上訴人為何願意向上訴人的其中一名日薪制員工支付一共多張大金額支票呢？而 R 有限公司如果不知道 L 是上訴人的分判，更不可能願意直接繞過上訴人去支付工程款給予 L。因此，原審法院認為上訴人透過 L 介紹而找到油漆工人到工程提供工作以及上訴人將全部工人的薪資交給同樣只收澳門幣

1,200 元一日的“員工”L，明顯是不合符常理的。事實上，上訴人向 L 發出了合共澳門幣 4,064,244 元支票正正是用作支付工程中油漆工程款。

另一方面，結合證人 N 以及工人 B 的證言，均顯示出僅聽命於 L 的工作安排，由其分配工作。而且，從證人 O 及 N 的證言中亦多次提及第三名員工 R 及 B 沒有親自動手做油漆工作，即使上訴人對上述情況不滿意，但亦沒有辦法處理。要知道，在勞動關係持續期間，僱主可對違反或犯錯的僱員作出處罰。但上訴人對於不做油漆工作的 R 及 B，根本沒有辦法去懲戒，甚至去解僱。這正正是上訴人對工人而言欠缺僱主最重要的權力的表現。上訴人根據分判合同給出的是澳門幣 1,200 元一工，比起 2018 年第 3 季及第 4 季的油漆工人收入中位數高至少 200 澳門元，如果上訴人是作為工人的僱主，其根本無必要支付較高工資去聘請遊手好閒的員工。

4) 上訴人認為，有關已證事實第 26 點至第 28 點，同樣令人質疑。

上訴人指出，原審法院認定了已證事實第 35 條：“L 在 2018 年 2 月 1 日簽署一份聲明書(卷宗第 414 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)”。

原審法院於事實的分析判斷中指：“L 確認其曾簽署卷宗第 414 頁之文件，但否認文件上曾劃線刪除部分內容以及簡簽的“華”字。”其實只要認真觀察卷宗第 414 頁的文件，便知道經刪除部分內容的表述，反而是對 L 更加有利的。如果真的如 L 所說，其確認其曾簽署卷宗第 414 頁之文件，但否認文件上曾劃線刪除“與 A 工程有限

公司簽訂... 氹仔 X 一樓賭場裝修工程分判工程合同”等內容，豈不是變相承認分判合同的存在嗎？

更令人覺得應該質疑 L 的證言，尤其是在庭審錄音，其聲稱卷宗內第 190 頁的分判工程安裝合同，在其簽署時是的文字內容與現在看到版本不同，也聲稱自己不識字。但根據卷宗資料第 317 頁顯示，早於 2019 年 8 月 23 日，勞工事務局的督察就向 L 出示過該份分判工程安裝合同，但當時 L 並沒有質疑過裡面的內容，只是聲稱認為不是一份分判合同，所以願意簽署。由此可見，證人 L 的證言是前後矛盾，是不能令人信服的。

根據一般經驗法則，既然 L 聲稱只為上訴人所聘請的油漆管工，收取的報酬與其他工人無異，為何要承擔發放工資的責任呢？更加不需要向僱主遞交任何簽收的單據？更何況，同樣作為每日僅收取澳門幣 1200 圓工資的僱員為什麼擔心上訴人拖延支付工人的工資而去簽署一份需要承擔責任的分判合同呢？而且 L 也確認其兒子 R 同樣會記錄工人的出勤。

*

被上訴判決在分析證據認定事實部分指出：

“本院根據卷宗所載的文件、嫌疑人的陳述以及各證人的證言並作以下分析而形成心證。

嫌疑人之代表否認曾聘用本案 10 名受害員工，其表示有關油漆工程乃分判予 L(非介紹人)，因工程圖紙常改動，故只能定出每名工人每天澳門幣 1200 元工資(而非以面積計算)之內容，加班則雙工計

算，由 L 指揮工人(嫌疑人向 L 吩咐工作，再由 L 指揮工人)，工程工具由嫌疑人提供，工程材料由嫌疑人購買，L 偶爾也有購買油漆(但無法提交單據)，工人數目由 L 負責，每月 L 按人數及工數要求付款，這些按入閘記錄作為基礎計算，嫌疑人沒有自己的工人，也不指揮 10 名受害員工，但有名項目經理，分別負責管材料、與業主開會及與下判交接。嫌疑人還表示其不知悉 10 名受害員工實際收取多少工資，之前聘請的工人約澳門幣 900 元左右，並認為 L 應有賺取工資差價。經出示卷宗第 190 及 191 頁之文件，嫌疑人表示前者就是其與 L 的判給合同，而後者則是其向 L 發出的通知書。嫌疑人表示有關判給合同原要求 L 以其一人公司名義訂立，但因後者無法提供 M/1 表格而拖至 2018 年 9 月才簽署，而卷宗第 413 頁之支票亦是向 L 持有的 Q 裝修工程一人有限公司發出，由 R 向該公司支付後再從嫌疑人處扣除。

勞工事務局督察表示在調查期間嫌疑人不承認自己為僱主，並認為 L 才是僱主，但受害員工均指出僱主為嫌疑人，且發薪、打卡(上班記錄)、計算工人工資、保存出勤資料及監守均由嫌疑人負責，在嫌疑人計算好工資後將各工人工資交予 L，再由謝交予各工人，而社保方面有受害員工自己供款，但嫌疑人或 L 並沒有為其等供款。L 於 2018 年 9 月份確實簽署卷宗中的「分判」合同，但 L 因知道該合同並非承包工程的合同並且為了各工人獲得發薪才簽署。該證人表示，L 自 2018 年 5 月起(至 12 月)開始在涉案工程做受薪管工(僱員)，6、7 月其他工人再入場做，再逐層介紹，9 月份拖欠人工，L 簽上述合

同只希望令工人獲得發薪。然而，該證人表示上述合同欠缺判給合同應有的總金額、工程保險、工期及處罰細則等條款。該證人還表示，嫌疑人亦決定不要工人及決定工人於 2019 年 1 月 13 日離場，而 L 與其他工人一樣計算工資，倘 L 不返工其則沒有工資，除自己工資外 L 沒有其他利潤，也沒有賺取工資差額。

10 名受害員工確認其等於涉案工程工作、其等在職期間、職位、日薪澳門幣 1200 元、被解除合同及不獲支付預先通知期及解除合同賠償等事實。10 名受害員工指出僱主為嫌疑人，分別由 L 及其他人介紹而工作，有關工作一般先由嫌疑人的人員指示 L，再由 L 向其等安排，L 不在時良哥(N)有安排他們工作，而出勤及加班均須簽到記錄，並由 S(證人 N 確認其為嫌疑人的職員)簽署確認。第 1 至第 3 受害員工(第 3 受害員工確認其為 L 兒子)表示有關工資由嫌疑人交予 L，再由 L 支付給各受害員工，而 L 並沒有從中收取任何差價。

證人 O、N(兩人為嫌疑人的僱員)及 M(嫌疑人的顧問)指出，L 乃嫌疑人的分判商，嫌疑人透過上判 R 介紹而判給 L 做油漆工作，材料由嫌疑人出，工人由 L 自帶，而 L 有自己的管工(如受害員工 C)，因當時經常修改圖則，故只能以每工價格定出判給合同，而 L 因遲遲未交出其一人公司(Q)的 M/1 及 M/8 表，故一直沒有簽署合同，直至 2018 年 9 月(即 L 入場四個月後)才簽署卷宗第 190 頁之判給合同；10 名受害員工的工作由 L 安排，嫌疑人只可以向 L 安排工作，而沒有直接向受害員工安排。證人 O 還表示不知 L 給受害員工的日薪為多少，也不知每次在嫌疑人向 L 支付款項後 L 有否向受害員工

支付工資，只要求 L 保證各工人已獲全數出資而已，其並認為 L 在這個判給中獲得以下利潤：1)使自己及其兒子(第 3 受害員工)不用工作(但要出勤)亦獲得日薪；2)賺取判給工資與受害員工實收工資之差額。證人 M 亦指出判給合同計澳門幣 1200 元/日，但 L 有工人只收澳門幣 1000 元/日或澳門幣 1100 元/日。

證人 L 否認自己為下判或分判，其表示起初經介紹認識嫌疑人，嫌疑人與其商討由自己找工人，人數由嫌疑人定，並給予澳門幣 1200 元/日之工資，後來良哥表示可以加人；由於嫌疑人不認識各工人，故發薪由嫌疑人向自己交付工資，再經其手全數向各工人支付，而自己也收澳門幣 1200 元/日之工資；證人在工地做監工工作，無須自己落手做油漆；經出示卷宗第 190 頁之文件，其確認曾簽署該合同，但其表示該合同並非判給合同，而其亦沒有意願承接判給工程，簽署該合同的原因是嫌疑人當時拖欠受害員工工資，其後嫌疑人要求自己簽署該文件，否則不向工人發薪，其為幫工人獲得工資才簽署該文件；經出示卷宗第 414 頁之文件，證人確認其曾簽署之，但否認文件上曾劃線刪除部份內容以及簡簽的「华」字。

經分析嫌疑人的陳述及證人的證言，可得出其等內容部份有出入(尤其是嫌疑人證人 O、N 及 M 的版本與勞工事務局督察、10 名受害員工及 L 的版本有所分歧)。然而，其等陳述及證言中沒有爭議或一致的內容有：10 名受害員工於上述在職期間在涉案賭場進行油漆裝修工作；其等工資為日薪澳門幣 1200 元；嫌疑人從 R 承接了業主為 X 的賭廳裝修工程；嫌疑人與 L 約定經 L 介紹的工人，每日 8 小

時工作的日薪為澳門幣 1,200 元，及每小時的加班費為正常時薪的雙倍；10 名受害員工乃透過 L 或朋友介紹而工作；10 名受害員工的出勤及加班由嫌疑人的僱員 S 確認，嫌疑人按照前述出勤表計算 10 名受害員工的工資，再一筆過支付給 L，再由 L 支付各受害員工；嫌疑人所計算的每日工資與 10 名受害員工實收的每日工資相同，且 L 沒有從中抽取任何差額；L 於 2018 年 5 月起在上述工地工作，收取日薪澳門幣 1200 元；L 簽到、計算薪金及獲嫌疑人支付薪金的情況與 10 名受害員工相同；工程的材料及工具由嫌疑人提供；僅於 2018 年 9 月，L 與嫌疑人簽署卷宗第 190 頁之文件；嫌疑人向 L 安排工作，而 L 再向 10 名受害員工安排工作；除自己及受害員工的工資及加班費外，L 沒有從嫌疑人計算、收取或賺取任何工程款或利潤；所有的油漆工人(包括 10 名員工)獲通知從 2019 年 1 月 13 日起即日離場；10 名受害員工沒有獲(嫌疑人)支付任何預先通知期及解除合約賠償；第 3 受害員工為 L 的兒子。

此外，卷宗尤其載有以下重要文件：

卷宗第 46 至 189 頁之文件為受害員工的出勤及加班(簽到)記錄，其上方有嫌疑人的公司名稱(A Engineering Company Limited)，記錄中有各受害員工的上下班簽名、上下班時間以及嫌疑人僱員 S 的確認簽名。

卷宗第 190 頁之文件為分判工程安裝合同，其內容為嫌疑人將涉案工程以包工形式判給 L(沒有記載以 Q 裝修工程一人有限公司代表的身份)，工程內容僅為「油漆\$1200/工」，合同由嫌疑人(甲方)的

僱員 O 以嫌疑人名義及 L(乙方)簽署，簽署日期為 2018 年 9 月 06 日。

卷宗第 191 頁之文件顯示嫌疑人與 L 就是否減少油漆工人數目問題上有爭拗，使嫌疑人決定 L 及其油漆組工人(受害員工)由 2019 年 1 月 13 日起正式退場，同時嫌疑人表示不支付各工人(包括受害員工)2019 年 1 月 13 日以後的工資以及將計算 2019 年 1 月 1 日至 12 日的工人(包括受害員工)薪金，並由嫌疑人(甲方)的僱員 O 以嫌疑人名義簽署。

卷宗第 192 及 193 頁之文件顯示嫌疑人承認 L 與其他工人一樣以每工澳門幣 1200 元計算報酬。

卷宗第 195 至 203、206 至 215 及 217 頁之文件為嫌疑人向 L 及受害員工所簽發的支票及收據。

卷宗第 413 頁之文件為 R 有限公司簽發予 Q 裝修工程一人有限公司的支票。

卷宗第 414(205)頁之文件為由 L 所簽署的聲明書。

卷宗第 219 至 229 頁之文件為 X、R 及嫌疑人就解決工人欠薪問題所達成的協議

卷宗第 415 及 416 頁之文件為統計暨普查局的建築工人薪酬統計；等等。

上述文件與嫌疑人及各證言之間所沒有爭議或一致的上述內容相符，故本法庭認為上述內容被視為獲得證實。

同時，卷宗第 191 頁之文件結合 10 名受害員工及證人 O 之證

言，證實 10 名受害員工直接或間接透過該文件或其他工友的傳話而被通知自 2019 年 1 月 13 日起即日結束工作關係，同時，上述文件結合 10 名受害員工的證言，證實嫌疑人僅自行或透過其業主或上判結清受害員工被拖欠的工資，而沒有支付任何預先通知期賠償及解除合同賠償。

然而，關於控訴書(結合勞資糾紛筆錄)中所使用的「僱用」或「受僱於」的表述，在勞動輕微違反案中一般來說被視作日常生活事實的用詞來對待，從而可作為事實證實，但在本案因嫌疑人爭議其與 L 及 10 名受害員工的上述事實關係在法律上是否構成「僱用」的含義，因此，「僱用」或「受僱於」的表述在本案中應被視為法律概念而非事實，從而本法庭無法直接對「僱用」或「受僱於」的法律問題作出答覆，而僅僅證實 10 名受害員工於路氹 X1 樓 CDE 賭場進行裝修工作以及其他相關事實，且不使用「僱用」或「受僱於」的表述，並且將於下文的法律理由中界定嫌疑人是否具有僱主的身份或是否僱用 10 名受害員工。

關於嫌疑人證人 O、N 及 M 的版本與勞工事務局督察、10 名受害員工及 L 的版本有分歧之內容，尤其是 L 是以其一人有限公司的身份簽署卷宗第 190 頁之合同、該合同是否存在延遲簽訂以及其延遲簽訂的原因(沒有 M/1 及 M8 表或為工人爭取發薪)、嫌疑人(包括透過其僱員 N)可以還是不能、有抑或沒有直接向受害員工安排工作及控制他們、R 向 L 的一人公司而非向其本人簽發卷宗第 413 頁支票的原因(因只讓公司承接判給還是為了為工人爭取發薪而出票)、L

向受害員工支付工資時後者有否簽署收據、L 有否將倘有收據提交嫌疑人等等，因案中沒有更多證據證實有關事實，故被認定為因缺乏足份證據而不獲證實。

同樣，由於 L 在找受害員工入場進行工程之時並沒有簽署任何合同，且卷宗第 190 頁之合同僅於其後(2018 年 9 月)簽署，而 L 與嫌疑人就雙方之間是否存在判給關係存在上述分歧，故沒有充份證據證明在 L 入場時其與嫌疑人已達成任何判給或分判協議，從而認定為不獲證實。

雖然嫌疑人及證人 O 表示不知悉 10 名受害員工的工資為何，但從嫌疑人曾直接向 10 名受害員工支付卷宗第 206 至 215 頁之支票以支付工資且有關工資一直由嫌疑人按出勤表計算的事實得出嫌疑人不可能不知道 10 名受害員工的實際日薪，因此，本法庭不採信嫌疑人及證人 O 此部份的陳述及證言，並認定嫌疑人不知悉 10 名受害員工的協議工資為何的事實不獲證實。

由上述已證客觀事實可斷定嫌疑人的主觀犯意，因而有關事實亦獲得證實。

答辯狀的其餘內容，分別基於屬不重要事實、結論性事實及法律問題而不予認定。”

*

經仔細研閱讀被上訴判決，本合議庭認為，被上訴判決客觀、嚴謹、綜合及批判地分析了卷宗所得之證據，對各證據作出詳盡分析及陳述，將法院心證之形成清晰地體現出來，值得稱讚，完全不存在

上訴人所指的瑕疵。

首先，關於已證事實第 1 至第 10 點，我們看到，原審法庭不存在上訴人指責的僅考慮相關工人的聲明的情況，也沒有忽略上訴人所指其他證據。原審法院除了相關工人的聲明，還考慮了其他證人的聲明、卷宗中的文件，特別是第 190 頁和 191 頁文件內容，上訴人的代表在庭審聲明中雖然否認其聘請了相關工人，但確認了該等工人的日薪金額。顯見，上訴人的指責沒有根據。

其次，關於未證事實第 3 至 4 點，本合議庭認為，上訴人只是在陳述自己對相關證據的理解和判斷，並就相關事實是否應被認定為獲證實事實而發表其不同的意見，上述事實之間不存在邏輯上不可接受的結論，原審法院並沒有違反證據規則、邏輯或一般經驗法則。

再次，有關已證事實第 24 點（應為第 25 點）和未證事實第 5 至 6 點，本合議庭透過被上訴判決可見，原審法院所審查的證據並不限於上訴人所提及的證據，上訴人完全摒棄了可能對其不利的證據，例如：卷宗第 46 頁至 189 頁受害員工的出勤及加班（簽到）記錄。一般經驗告訴我們，上述工作管理和支付工資的方式，不但在建築業常見，在其他技術專業特性很強的行業亦不少見。原審法院對於相關事實的認證或不予認證的過程中，並不存在上訴人質疑的對一般經驗法則的違反。

最後，關於已證事實第 26 點至第 28 點，本合議庭認為，上訴人的理據實際上是在表達其對證據分析和對證人聲明是否應當採信的不同意見。

根據被上訴判決，原審法院全面、綜合、客觀、批判地對卷宗各證據作出分析，客觀比較了上訴人、各證人的證言，分析比較了上訴人、各證人聲明中存在的相同、有出入和有分歧之處，結合卷宗中的所有書證，判斷各證據之間是否相互印證或排斥，並依照證據規則、邏輯和經驗法則，對相關事實作出認定。

事實上，上訴人是按照自己的思維和價值判斷對卷宗證據進行分析判斷並認定相關事實，換言之，上訴人是在質疑原審法院對事實的認定，以表達其對原審法院所認定之事實的不同意見。

法院以客觀的、合乎邏輯及符合常理的方式審查分析證據的基礎上所形成的心證是不應被質疑的。

本案中，原審法院在審查證據方面並未違背任何法定證據規則，也沒有違背經驗法則，因此，上訴人不能僅以其個人觀點為由試圖推翻原審法院所形成的心證。

故此，上訴人基於《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c) 項之規定請求撤銷被上訴判決，上訴理由不成立。

*

(二) 錯誤解釋及適用《民法典》第 1079 條第 1 款之規定

上訴人認為被上訴判決錯誤解釋及適用《民法典》第 1079 條第 1 款之規定。

*

被上訴判決在法律適用部分指出：

“本案嫌疑人被控訴其因欠付 10 名受害員工預先通知期及解除

合同賠償而觸犯十項第 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。

嫌疑人在答辯中指出 10 名受害員工是在 L 的領導下在涉案工程擔任油漆工作並僅聽命於 L 的工作安排，由其分配工作及從 L 手上收取每月相應工資，故認為自己並非受害員工的僱主。

根據《民法典》第 1079 條第 1 款規定，「一、勞動合同，係指一人透過收取回報而負有義務在他人之權威及領導下向其提供智力或勞力活動之合同。」

上述條文勾劃出勞動合同的三個特徵：一方提供(智力或勞力)活動；因該活動而從另一方收取回報；(法律上)從屬性，即有關活動是在他方權威及領導下提供。

面對社會經濟生活中的多樣性，我們在不同個案中會遇見以不同程度的組合而形成的各種各樣能模糊符合上述三個特徵的勞動合同。基於與提供勞務合同的近似性以及與其界限的含糊性，在合同定性中更為強調(法律上)從屬性的特徵。

關於(法律上)從屬性的界定，學者 Miguel Quental 指出，“...法律上的從屬的特徵是一種服從關係，僱員服從僱主或直屬上級在履行勞動合同時發出的命令、規則、指令、指示或指引。換句話說，法律上的從屬是指僱主（勞動給付的債權人）有權透過命令、指揮及指示要求僱員作出給付，並訂定提供活動的方式、時間、地點及手段¹。”

¹ Miguel Quental, 澳門勞動法教程, 法律及司法培訓中心, 2013 年, 第 55 頁。

該學者進一步指出，“法律上的從屬的內容因工作性質及條件而異。因此，肩負重大責任或獲高度信任的僱員的服從程度，可有別於對一般僱員（例如，廚房助理員）的服從的要求。另一方面，可能純粹存在一些僱主關於僱員在執行工作時的命令及指示，很多時已足以體現法律上的從屬，無需切實及經常行使該等支配權力²。”

在本案，根據上述已證事實，10 名受害員工就涉案工程提供了油漆的相關工作，並因此而獲得工資，這毫無疑問符合了勞動合同的前兩個特徵。問題是，10 名受害員工究竟是在誰的權威及領導下提供工作？是 L 還是嫌疑人？

對此，從上述已證事實，10 名受害員工的工作在不同方面分別從屬於 L 及嫌疑人。

關於 L 方面，正如嫌疑人在答辯中所述，本案證實：10 名受害員工的工作由 L 直接安排及分配；10 名受害員工由 L 的手獲支付 10 名受害員工的工資。除此之外，10 名受害員工乃由 L 直接或間接介紹獲得工作。

關於嫌疑人方面，本案證實：10 名受害員工的出勤由嫌疑人的人員登記及確認；嫌疑人每月按 10 名受害員工的實際工作日數及超時工作時數計算其等工資及超時工作補償；有關工資及超時工作補償由嫌疑人一筆過支付 L，再由 L 支付 10 名受害員工；由嫌疑人指示 L 指示工作，再由 L 向受害員工作出安排；由嫌疑人最終決定 10 名受害員工退場。

² Idem, 第 56 頁。

由上述已證事實得出，不論 L 還是嫌疑人都有決定著 10 名受害員工的工作或其工作關係的權力，而 L 對 10 名受害員工的工作似乎更為直接地體現上述權力。

然而，本法庭認為不能忽略的一點是，嫌疑人與 L 之間的關係。究竟在嫌疑人與 L 之間是否確實存在嫌疑人所主張的分判合同？還是其他合同，尤其是勞動合同？

事實上，根據《民法典》第 1133 條規定，「承攬係指一方透過收取報酬而負有義務為他方完成特定工作物之合同。」

根據《民法典》第 1080 條規定，「提供勞務合同，係指一方在有或無回報之情況下，負有義務將自己智力或勞力工作之特定成果交予他方之合同。」

不論是承攬合同還是其他提供勞務合同，其主要特徵在於：1) 一方向他方交付特定成果(或完成特定工作物)；2) 與勞動合同相區分，其沒有(法律上)從屬性。

案中，一方面，卷宗第 190 頁的「分判工程安裝合同」內容極度粗疏，除了沒有指明乙方是否為 L 本人還是其一人有限公司之外，還只是簡單地定出包工工程內容為油漆澳門幣 1200 元一工，而完全沒有約定也無法定出承包工程項目的總工程價、工程項目及範圍、施工期限、工程的交付等等；另一方面，上述「合同」僅嗣後簽定，同時無法證實 L 入場時已與嫌疑人訂立分判協議。

除此之外，本案還證實：L 與 10 名受害員工一樣收取嫌疑人澳門幣 1,200 元日薪；L 需聽從嫌疑人的工作安排(包括向 10 名受害員

工轉達的工作安排)而沒有自主進行工程的可能；L 需簽到並以此計算其薪金；由嫌疑人支付 L 薪金；除薪金外 L 沒有任何工程款或利潤；由嫌疑人透過卷宗第 191 頁的通知決定其工作關係的完結等等。

前述事實顯示出，一方面，L 在該工作關係中的給付是提供(主要為監工)活動而非交付特定成果(或完成特定工作物)，且倘有的成果或成果不能或不完備實現的風險由嫌疑人享有或承擔；另一方面，L 需在聽從嫌疑人及在其權威下提供上述活動，而不享有任何自主性，也不具有任何自主利益，如利潤。

因此，嫌疑人與 L 之間的關係應定性為勞動合同關係。

這樣，在嫌疑人、L 與 10 名受害員工之間便形成了一個雙從屬的工作關係，10 名受害員工直接從屬於 L，而 L 則直接從屬於嫌疑人。同時，L 在這一勞動關係中所獲得的成果及風險均歸於嫌疑人，以換取其日薪這項固定報酬。這個成果及風險的轉移尤其體現在 L 所介紹的 10 名受害員工的勞動關係歸於嫌疑人，且 10 名受害員工對 L 的從屬性亦歸於嫌疑人所有(即透過 L 而對 10 名受害員工實施領導及權威)。在這個情況下，即使 10 名受害員工的工作由 L 直接安排及分配、經由 L 的手獲支付工資及由 L 直接或間接介紹獲得工作，但這並不妨礙 10 名受害員工透過 L 與嫌疑人的勞動關係而從屬於嫌疑人(有關情況與僱主—管工—工人的關係無異)，從而應認定嫌疑人为 10 名受害員工的僱主。”

*

上訴人從三個方面論述其理據。

首先，上訴人從合同自由的角度出發，認為：

根據《民法典》第 1133 條之規定，“承攬係指一方透過收取報酬而負有義務為他方完成特定工作物之合同。”，可見，法律沒有明文規定承攬分判合同的法定要件，只要雙方當事人協商達成便可。因此，原審法院在定性上訴人與 L 及工人之間的關係時，不應只分析第 190 頁的合同是否符合一份完整的分判合同的應該有的內容，更應該分析是否就形成“承攬”合同上出現意思表示的問題。從文件內容上看，也看不到與“分判工程安裝合同”有一矛盾的其他含義，或簽署雙方的意思表示之含義有存疑地方。因此，從這份 2018 年 9 月 6 日上訴人與 L 簽訂“分判工程安裝合同”，可以獲得證實的是雙方約定以每工澳門幣 1,200 元的包工形式將油漆工程交給 L。更何況，即使原審法院認為“分判工程安裝合同”的內容不完美，也不能從實際運作層面導致上訴人與 L 之間的協議轉變為一份勞動合同。

接著，上訴人也從實際的執行工作情況來分析上訴人和 10 名工人是否能夠直接構成勞動關係。上訴人指出，其不認識本案中的工人，不干涉 L 如何安排人加班。對於上訴人而言，其根本不在乎是本案中的 10 名員工或是 L 提供油漆工作。從執行工作條件的跡象來言，第三名員工 R 和 B 沒有親自動手做油漆工作，即使上訴人不滿意，但也沒有辦法處理，對於不工作的員工，上訴人沒辦法去懲戒，甚至解僱，這正是上訴人欠缺僱主固有權力的表現。因此，上訴人對 L 欠缺支配和領導，也欠缺對工人的支配及領導，反而體現出 L 提供

工作的自主性。因此，本案不存在被上訴判決中所指的法律上從屬這一元素。因此，結合本案中合同的獲取成果及自主特徵去判斷，上訴人與L之間的合同明顯更應被認定為提供勞務合同中的承攬合同。

最後，上訴人表示，不認同原審法院認定上訴人、L 與 10 名受害員工之間形成了一個雙從屬的工作關係，尤其認定 10 名受害員工透過 L 與上訴人的勞動關係而從屬於上訴人。從 L 的證言可以看出上訴人與各工人不認識。根據已證事實第 33 點即卷宗第 414 頁，R 有限公司亦向“Q 裝修工程一人有限公司”發出一張支票，以及第 36 點，見卷宗第 219 頁至 229 頁，業主 X 給予上訴人的款項最後是要求直接向每名投訴工人發放支票。10 名受害員工既不聽命於上訴人，也可以隨時曠工，亦不由上訴人分配工作，更不從上訴人手上收取工資。除了一份因支付“分判工程安裝合同”的報酬需要計算工數的出勤紀錄表外，沒有其他證據足以認定上訴人與 10 名受害員工之間存在從屬關係。

*

現實中，合同雙方具有訂立合同的自由，根據自己的真實意願，設立、變更或終止相關的合同權利義務。合同可以是書面合同，也可以是口頭協議，其內容可繁可簡。對於一份具體的合同之性質判定，不單取決於合同所使用的名稱，也不局限於合同所使用的文字表述的形式和內容，更應當依據合同的實際執行和運作情況，以及其中所體現出的雙方的真實的權利義務關係，從而最終判定合同的性質。

本案，上訴人和 L 於 2018 年 9 月 6 日簽署了卷宗第 190 頁名為

「分判工程安裝合同」，簽署時，相關油漆工程已經進行了約三個月時間，該文件不但沒有指明乙方是否為 L 本人還是其一人有限公司之外，還只是簡單地定出包工工程內容為油漆澳門幣 1,200 元一工，沒有約定也無法定出承包工程項目的總工程價、工程項目及範圍、施工期限、工程的交付等等。在欠缺充分的合同條款之情況下，必然要根據雙方實際執行協議的情況來認定雙方合同關係的性質。

根據獲證實的事實：L 與 10 名受害員工一樣收取上訴人澳門幣 1,200 元日薪；L 需聽從上訴人的工作安排（包括向 10 名受害員工轉達的工作安排），而沒有自主進行工程的權力；L 需簽到並以此計算其薪金；由上訴人支付 L 薪金；除薪金外 L 沒有任何工程款或利潤；由上訴人透過卷宗第 191 頁的通知決定其工作關係的完結。

透過獲證事實可見，上訴人需要工人為其提供油漆工作，而非將油漆工作作為工程的其中一個項目以一總金額“打包”給 L；上訴人命令 L 完成油漆工作，L 具體執行上訴人的命令，從工作程序以及技術上將其細化並予以執行；上訴人相關工人何時退場；上訴人指派的其他僱員記錄相關工人的出勤情況、以此計算及發放薪金，而 L 負責轉發相關薪金。

原審法院根據卷宗第 190 頁之文件簽署之情況、內容及上述事實，認為 L 在該工作關係中的給付是提供活動（主要為監工）而非交付特定成果（或完成特定工作物），L 需在聽從上訴人及在其權威下提供上述活動，而不享有任何自主性，也不具有任何自主利益，如利潤。因此，原審法院認定上訴人決定工人的工資、對 L 發佈工作

命令、L 具體執行工作安排、十名工人在直屬上級 L 的指揮下進行工作、上訴人和十名工人之間的關係符合勞動關係、上訴人與 L 之間的合同關係應為勞動合同關係。

本合議庭認為，被上訴判決結合相關的書面合同及其實際執行情況，透過分判合同的表象而認定其本質為勞動合同，並無錯誤。

*

被上訴判決指出：

“這樣，在嫌疑人、L 與 10 名受害員工之間便形成了一個雙從屬的工作關係，10 名受害員工直接從屬於 L，而 L 則直接從屬於嫌疑人。同時，L 在這一勞動關係中所獲得的成果及風險均歸於嫌疑人，以換取其日薪這項固定報酬。這個成果及風險的轉移尤其體現在 L 所介紹的 10 名受害員工的勞動關係歸於嫌疑人，且 10 名受害員工對 L 的從屬性亦歸於嫌疑人所有(即透過 L 而對 10 名受害員工實施領導及權威)。在這個情況下，即使 10 名受害員工的工作由 L 直接安排及分配、經由 L 的手獲支付工資及由 L 直接或間接介紹獲得工作，但這並不妨礙 10 名受害員工透過 L 與嫌疑人的勞動關係而從屬於嫌疑人(有關情況與僱主—管工—工人的關係無異)，從而應認定嫌疑人為 10 名受害員工的僱主。”

眾所周知，僱主與員工之間的領導與服從關係，並不一定體現為其與每一名員工的具體互動。一名僱主，乃至僱主的代表，不可能認識所有的員工，體現在支配和領導關係的工作方面，亦不可能具體到向每一位員工作出細化明確的工作指令，但是，並不因此而改變

其等的僱用與被僱用關係。

被上訴判決所指的雙從屬關係即屬於這種情況，上訴人與 L 及 10 名受害員工的實際狀況與僱主---管工---工人的關係無異。上訴人對此所主張的其他解讀，本合議庭不予接納。

綜上，被上訴判決根據所認定的事實，對法律作出適用，並不存在錯誤解釋及適用《民法典》第 1079 條第 1 款之規定的情況。上訴人的相關上訴理由不成立。

*

（三）量刑過重

上訴人認為被上訴判決違反第 7/2008 號法律（《勞動關係法》）第 77 條及第 85 條第 3 款第（5）項的法律適用，量刑過重。

根據《勞動關係法》第 85 條（輕微違反）第 3 款第（5）項之規定，作出全部或部分不履行第 77 條規定的按時支付僱員應獲得的金錢給付的義務的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科澳門幣五千元至澳門幣一萬元的罰金。

《勞動關係法》第 79 條（適用制度）規定：“因違反或不遵守本法律而構成的違法行為制度，由本章規範，並補充適用《刑法典》、《勞動訴訟法典》及行政違法行為的一般制度。”

《刑法典》第 124 條（適用制度）規定：

“一、對犯罪所作之規定，適用於輕微違反，但另有規定者除外。

二、稱為輕微違反之不法事實，如可處以最高限度超逾六個月之徒刑，則視為犯罪。”

*

《刑法典》第 40 條和第 65 條規定了刑罰的目的以及量刑的原則和準則。

根據《刑法典》第 40 條第 1 款規定，刑罰之目的旨在保護法益及使行為人重新納入社會，即：從一般預防和特別預防二個方面作考量。前者，主要從一般預防的積極方面考慮，通過適用刑罰達到恢復和加強公眾的法律意識，保障其對因犯罪而被觸犯的法律規範的效力、對社會或個人安全所抱有的期望，並保護因犯罪行為的實施而受到侵害的公眾或個人利益的積極作用，同時遏止其他人犯罪；後者，旨在通過對犯罪行為人科處刑罰，尤其是通過刑罰的執行，使其吸收教訓，銘記其犯罪行為為其個人所帶來的嚴重後果，從而達到遏止其再次犯罪，重新納入社會的目的。

《刑法典》第 40 條第 2 款規定了刑罰之限度，確定了罪刑相當原則。根據該原則，刑罰的程度應該與罪過相對應，法官在適用刑罰時不得超出事實當中的罪過程度。

*

本案，被上訴判決根據《刑法典》第 72 條第 1 款及第 2 款規定，對上訴人的多項違法行為作出競合。

按照《刑法典》第 71 條定立之規則，二項以上犯罪實際競合者，僅科處一單一刑罰，可科處的刑罰最低限度為各罪刑罰中最重者，

而最高限度為各罪刑罰之總和，在量刑時，應一併考慮行為人所作事實及其人格。

所有競合之犯罪事實均一併作為審查對行為人所歸責的犯罪行為，考慮其整體程度與嚴重性、違反所保障法益的程度、當中是否存在共通或關聯性，以及藉此所反映的行為人之人格、個性及其生活模式。

原審法院根據獲證事實及量刑原則，在澳門幣 5,000 元至 10,000 元罰金之幅度內，判處上訴人每項輕微違反科處澳門幣 6,500 元罰金，符合刑罰目的。上訴人十項輕微違反競合，並罰澳門幣 65,000 元之罰金，雖然為競合刑幅的上線，但並無過度及失衡情況，上訴法院沒有介入之空間。

藉此，上訴人的相關上訴理由不成立。

四、決定

綜上所述，本合議庭裁定上訴人的上訴理由不成立，維持原判。

*

本上訴之訴訟費用由上訴人支付，其中，司法費定為八個計算單位。

著令通知。

—*—

澳門，2021 年 1 月 21 日

周艷平（裁判書製作人）

蔡武彬（第一助審法官）

陳廣勝（第二助審法官）