

上訴案第 421/2022 號

上訴人：澳門 A 大學基金會

(Fundação Universidade de A de Macau)

澳門特別行政區中級法院合議庭判決書

一、案情敘述

澳門特別行政區檢察院控告澳門 A 大學基金會觸犯了：

- 第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 64 條之規定，有關的行為構成 1 項刑事輕微違反的違法行為，而根據同一法律第 85 條第 1 款第 (6) 項的規定，可科處澳門幣 20,000 至 50,000 元的罰金。
- 第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款之規定，有關的行為構成 1 項刑事輕微違反的違法行為，而根據同一法律第 85 條第 1 款第 (6) 項的規定，可科處澳門幣 20,000 至 50,000 元的罰金。

初級法院在勞動輕微違反訴訟第 LB1-21-0004-LCT 號案件中，經過庭審，最後判決：

- 判處嫌疑人澳門 B 學校之准照持有實體澳門 A 大學基金會以連續方式觸犯一項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 64 條及第 85

條第 1 款第(6)項規定及處罰的輕微違反，科處澳門幣 35,000 元罰金，上述罰金不轉為監禁；

- 判處同一嫌疑人以連續犯方式觸犯一項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款第(6)項規定及處罰的輕微違反，科處澳門幣 35,000 元罰金，上述罰金不轉為監禁；
- 對上述兩項輕微違反進行併罰，判處合共澳門幣 50,000 元罰金，上述罰金不轉為監禁；
- 判處嫌疑人須向受害員工 C 補償及賠償合共澳門幣 680,605.10 元，上述金額加上相關的遲延利息，此利息按終審法院第 69/2010 號統一司法見解所定的方法計算。

上訴人澳門 A 大學基金會不服判決，向本院提起了上訴：

1. 本上訴之標的是被上訴判決於 2022 年 3 月 29 日作出的判決，除應有的尊重外，上訴人認為被上訴判決沾有違反《勞動關係法》第 1 條，結合《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款及第 2 款 a)及 c)項的瑕疵。
2. 關於被上訴判決中部分事實的訴權因時效完成而消滅方面，檢察院引用勞工事務局的勞資糾紛筆錄作出的控訴書指出，涉及的事實發生在 2016 年至 2019 年之間，即受害員工 C 於 2016 年、2017 年、2018 年及 2019 年與上訴人建立勞動關係期間發生的事實。
3. 經公開審理後，原審法院認定上訴人以連續犯方式實施兩項輕微違反。
4. 然而，上訴人認為即使上訴人以相同手法作出相同的行為，亦不能因此而界定為連續犯，實際上，上訴人分別在 2015 年及 2019 年作出的“扣薪行為”，以及在 2016 年、2017 年、2018

年及 2019 年作出的“欠付超時補償行為”屬於為多個獨立的行為；

5. 在“扣薪行為”方面，兩項輕微違反行為之間所相隔的時間有四年多，正如終審法院第 25/2013 號案件的見解指出“一般來講，如果數個行為之間相隔的時間較長，那麼本來有可能涵蓋所有行為的犯意便會在犯罪事實過程中的間歇點中斷。”
6. 換言之，數個行為之間相隔的時間長，行為的決意則會在間歇點中斷，繼而，產生多個決意；
7. 另一方面，終審法院第 78/2012 號案件指出：“該犯罪必須是在“可相當減輕行為人罪過”的同一外在情況的驅使之下所實施的；這裡涉及到一個必須貫穿整個連續關係的“主觀”要素。”
8. 然而，本案上訴人與受害員工的勞動關係是基於每年續約而維持，而每年的續約條件，以及相關的福利及補助均由雙方重新訂定，再者，在每次勞動合同存續期的每週超時情況都不一樣，因此，嚴格上並不構成上述所指的同一外在情節；
9. 基於此，在 2015 年及 2019 年作出的“扣薪行為”，以及在 2016 年、2017 年、2018 年及 2019 年作出的“欠付超時補償行為”應屬於多個獨立的行為。
10. 由於，上訴人的行為屬於多個獨立的輕微違反行為（當然上訴人不認為有關行為違反相關法律，具體理據將在下文詳述），因此，上訴人認為部分行為的訴權因時效完成而消滅。
11. 首先，根據《勞動訴訟法典》第 94 條第 1 款。
12. 《刑法典》第 124 條、第 113 條第 2 款及第 3 款的規定。
13. 上訴人被指控的行為的追訴時效在行為作出之日起計三年必須完成。
14. 這樣，2015 年“扣薪行為”、2016 年、2017 年及 2018 年“欠付超時補償行為”的追訴權因時效完成而消滅，因此，應將該

部分事實及指控作出歸檔處理，且檢察院並無正當性繼續進行相關部分的程序。

15. 再者，基於上述的控訴事實的訴權因時效完成而消滅，上訴人認為原審法院在本輕微違反程序中不應依職權裁定給予彌補。
16. 具體而言，根據《勞動訴訟法典》第 93 條第 4 款及第 5 款規定，在輕微違反訴權消滅的情況下，檢察院不提出控訴，如在此情況下，程序須繼續進行，有關程序審理的內容僅是《勞動訴訟法典》第 102 條所定之期間提出的民事請求。
17. 事實上，本案的受害人並沒有在本程序提出民事請求。
18. 而且《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條明確規定在無罪判決的前提下，方可依職權裁定給予彌補。
19. 因此，對於上述因追訴時效完成而消滅的部分，基於不符合依職權定給予彌補的前提，原審法院不應作出相關賠償金額的判處。
20. 綜上而言，對於被上訴判決中，以連續犯方式判處兩項輕微違反罪名成立，以及依職權裁定賠償的部分（包括“返還專業發展津貼金額”及“欠付僱員超時授課補償金額”）沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款所規定的瑕疵。
21. 關於原審法院遺漏了對案件屬重要且應被證實的事實方面，本卷宗經過公開審理後，除了原審法院獲證實的事實之外，上訴人認為原審法院忽略了很多在庭審過程中獲證的事實，而且有關事實是對案件屬重要的。
22. 為著對被上訴判決的事實部分提出質疑，並讓上訴法院更好地了解庭審過程的內容，上訴人整理及轉錄了原審法院在庭審過程中，嫌疑人代表 D 的聲明、受害員 C、證人 E、以及證人 F 的證言，詳見附於本上訴理由陳述的庭審錄音筆錄。

23. 上訴人認為下列事實被原審法院忽略，且對案件屬重要的事實，具體而言：
24. 透過嫌疑人代表 D 的聲明、受害員 C、證人 E、以及證人 F 的證言可以得出以下事實。
25. 嫌疑人與受害員工 C 訂立的合同中，已載明並知悉其基本報酬包括預支政府津貼，亦包括超時工作報酬；
26. 即使 C 認為合同條款不合法或不合理，她從來沒有向嫌疑人作出反對或提出意見；
27. C 在每次續約時，均沒有對勞動合同的內容及條款提出變更；
28. 就續約事宜上，嫌疑人的領導層會組成臨時委員會去商討合同內容，員工（包括 C）可以就合同內容發表意見，經過勞資雙方討論及溝通後才簽署新的勞動合同；
29. C 在國際學校任教 5 年期間，至少在 3 次續約時，其均知悉及同意勞動合同中的基本報酬已經包括預支政府津貼的狀況；
30. 最終，嫌疑人因受害員工 C 作出不專業行為，校方才決定不與她續約；
31. 在《非高等教育私立學校教學人員制度框架》實施及推行後，嫌疑人就《私框》內容作出討論，並認為校方的合同符合澳門法律、以及國際教學規定；
32. 嫌疑人亦曾與當時的教育暨青年局討論合同，以及讓該局作出監督及提供報告，當時，校方沒有收到任何投訴，故認為校長一直遵循《私框》的規定；
33. 嫌疑人所聘請的數名普通話老師曾要求將工資及政府津貼分開，嫌疑人亦有按其要求在有關勞動合同中作出調整；
34. 受害員工 C 在收到由政府發放的專業發展津貼後，會以電郵形式通知嫌疑人，嫌疑人根據受害員工 C 申報津貼的金額，

在發放津貼的翌月作出相同金額的扣除。

35. 由於上述事實是從原審法院庭審過程中得出，且沒有出現明顯與事實不符的矛盾，加上原審法院及檢察院沒有就上述事實提出質疑或反證，基於此，原審法院理應將上述事實列為已證事實，並在作出被上訴判決時加以考慮。
36. 然而，原審法院並沒有這樣做，因此，被上訴判決沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a)項及 c)項所指的瑕疵。
37. 關於「扣薪」的事實認定，原審法院將以下事實列為已證事實：
 - 2) 受害員工任職期間，澳門特別行政區政府每年十二月、四月及八月，根據第 3/2012 號法律《非高等教育私立學校教學人員制度框架》第 47 條規定，向受害員工發放專業發展津貼。
 - 3) 收到上述津貼後，受害員工向嫌疑人申請收到的津貼金額。
 - 4) 嫌疑人於翌月，即每年一月、五月及九月於受害員工薪金中扣除與上述津貼相同的金額的工資。
38. 然而，原審法院卻忽略了很多在庭審過程中獲證的事實，透過嫌疑人代表 D 的聲明、證人 C、證人 E、以及證人 F 中的證言，至少可以證實的事實包括：
39. 嫌疑人與受害員工 C 訂立的合同中，已載明並知悉其基本報酬包括預支政府津貼，亦包括超時工作報酬；
40. C 在每次續約時，均沒有對勞動合同的內容及條款提出變更；
41. C 在國際學校任教 5 年期間，至少在 3 次續約時，其均知悉及同意勞動合同中的基本報酬已經包括預支政府津貼的狀況。
42. 誠然，被上訴判決中亦認同嫌疑人與受害員工 C 所訂立的勞動合同中已訂明基本報酬包括澳門特區政府發放的津貼；
43. 但被上訴判決卻認為受害員工 C 在勞動關係存續期間沒有作出投訴、以及續約的行為，不能顯示出受害員工 C 默示同意

一般。

44. 不論是受害員工 C 最初與嫌疑人簽訂的勞動合同，抑或後續續約的合同，當中均明確載明基本報酬包括澳門特區政府發放的津貼。
45. C 作為一名小學教育老師，最少具有大學畢業課度的學歷，其與嫌疑人建立並維持勞動關係時，肯定的是其知悉並接受勞動合同的全部內容，這是受害員工 C 的明示同意。
46. 另一方面，現時澳門普遍學校對老師合同都是以「一年一聘」的做法，雖然學說及司法見解均認為勞動關係並非一種平等的關係，而是帶有從屬性的關係，C 可能在勞動關係存續期間沒有作出投訴，但是，她在每年續約時均有絕對的自由拒絕與嫌疑人續約。
47. 加上，正如證人 E 指出，在續約時嫌疑人會組織臨時委員會與員工商討合約內容，且受害人 C 亦指出，其認為這學校是一間好學校，才會一直續約並在國際學校任教 5 年期間。
48. 由此可見，並不存在被上訴判決所指 *僱員因害怕失去工作即會影響甚至失去生計，往往在勞動存續期間不會對僱主提出不滿或投訴* 的情況，而且很明顯地，受害人 C 一直與嫌疑人續約的行為，表示出其默示同意的舉動。
49. 對於被上訴判決指，嫌疑人在受害員工 C 的報酬中減去政府津貼，更準確該表述為嫌疑人在受害員工 C 的報酬中，扣減了預先由嫌疑人墊付的相同金額的款項。
50. 鑑於受害人 C 明示知悉及同意嫌疑人在其報酬中，扣減了預先由嫌疑人墊付的相同金額的款項。
51. 根據《勞動關係法》第 79 條，結合《刑法典》第 37 條之規定，基於受害員工的同意，排除了嫌疑人作出扣減行為的不法性。

52. 由於嫌疑人作出《勞動關係法》第 64 條所規定的扣減行為不具不法性，應開釋被指控的第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 64 條之規定的刑事輕微違反的違法行為。
53. 倘若尊敬的法官 閣下不認同以上觀點，僅為著辯護而進行的假設，上訴人認為受害人 C 的行為構成權利濫用及不當得利情況。
54. 被上訴判決的法律理由關於扣薪的部分，原審法院多次認同受害員工 C 的工資，是由基本工資及專業發展津貼所組成，但認為專業發展津貼不屬於《勞動關係法》第 64 條的任何可以抵償或扣除的情況，因此認定嫌疑人違反了上述規定。
55. 需要再次重申的是，實際情況中，受害員工 C 在每月 12 月、4 月及 8 月才收到由政府發放的專業發展津貼，嫌疑人出於善意讓老師（包括受害員工 C）提前享受津貼及福利，嫌疑人會在每月報酬中先行墊付專業發展津貼。
56. 然後在受害員工 C 收取由澳門特區政府發放的專業發展津貼，且經雙方結算後方在翌月報酬中扣減，這是受害員工 C 清楚知悉的運作流程。
57. 更重要的是，嫌疑人並非單純地從受害員工 C 的報酬中將相等於政府發放的津貼款項作出扣減，而是該筆津貼早已經由嫌疑人向受害員工發放。
58. 倘若受害員工 C 沒有向嫌疑人返還相等於政府發放的津貼款項，其行為已經符合「不當得利」的構成要件。
59. 另一方面，受害員工自願地與嫌疑人建立勞動關係，簽署有關勞動合同，以及簽署後續的續約合同，該等合同中均規定其報酬已包括政府發放的專業發展津貼，並且在收到政府發放的津貼後將相應款項返還予嫌疑人，這都是受害員工 C 完

全知悉及明示同意的。

60. 現在，受害員工 C 卻以同一理由向勞工局作出投訴，顯然其行為違反善意，出爾反爾，屬於權利濫用的行為。
61. 再者，被上訴法庭認為“訂立的勞動合同中，雖然訂明基本報酬資包括澳門特區政府發放的津貼，但沒有訂明僱員一方同意被僱主自動減去已發放津貼的條款，...”
62. 然而，事實上每次都受害員工 C 自行及自願地將其收取的資助金額通知上訴人以便作出扣除，這樣至少能證明，受害員工 C 是清楚知悉並同意嫌疑人作出有關扣除。
63. 被上訴判決亦指出，“專業發展津貼是為了對不牟利的本地學制私立學校的教學人員的專業發展提供財政上的支援，也就是說，因應教師的專業發展，需要持續進修，以便取得更高的學位或專業資格，又或完成專業的培訓課程等，而這些進修課程均需要金錢上的開支（如學費），因此，澳門特區政府向教師提供財政上的援助。”
64. 然而，事實上，嫌犯人亦有向老師（包括受害員工 C）提供專業培訓及進修課程，而這方面的事實在庭審過程中沒有被推翻。
65. 需要強調的事，到底上訴人是否應該將資助金額包括在基本工資的計算內是一碼事，而事實上，勞動合同規定資助金額包括在基本工資內且被害人清楚知悉並同意是另一碼事。
66. 《勞動關係法》對僱員奉行「從優原則」，這是因為推定一般僱員都會處於較弱勢一方、知識不夠、地位不對等。
67. 然而，在本卷宗可以看到的是，受害員工 C 是一名接受過高等教育的國際學校老師，曾在世界不同的國際學校任教，屬於知識份子，其應該清楚知道在勞動關係中自身的權利及義務。

68. 嫌疑人開設的澳門 B 學校(...)是一所開明的國際級學校，經過庭審及聽取嫌疑人代表及其他證人可以得知，校方在與僱員（包括受害員工 C）建立勞動關係時，可以讓僱員自由提出意見，而在每次續約時，嫌疑人都會聽取僱員（包括受害員工 C）的意見，就加薪及提高福利的事宜與受害員工 C 討論及溝通。
69. 根據受害員工 C 的聲明亦知道，她明知是嫌疑人的做法不合理甚至不合法，但她也沒有向嫌疑人提出任何投訴，仍然選擇繼續與嫌疑人續約，並繼續享有更高的工資和福利，只是與嫌疑人終止勞動關係後，才對本卷宗所指的指控事實作出投訴。
70. 由此再次可見，受害員工 C 根本是惡意、濫用權利、以及自相矛盾，其做法更加有違法律精神。
71. 相反，上訴人一直以善意的態度，與受害員工 C 建立及維持勞動關係，而且在勞動合同中，給予受害員工 C 優厚的待遇，例如：房屋津貼、搬遷津貼、旅遊津貼、獎金、以及國際性保險等等。
72. 再者，原審法院在庭審時認為，受害員工 C 不被續約的原因對案件不屬重要，當時不讓上訴人的訴訟代理人向受害員工 C 發問。
73. 然而，有關不續約原因是對本卷宗且是非常重要的，透過有關原因可以得知受害員工 C 在結束勞動關係後出於惡意作出投訴，從而能夠質疑其證言的可信性。
74. 再另一方面，上訴人要是知道有關“扣薪”及“欠付超時授課補償”的做法是不合法，當時在對普通話老師的合同作出調整時，連同受害員工 C 及其他老師的勞動合同對支付工資的規定作出相應調整。

75. 由此可見，上訴人並不知悉其作出被指控有關“扣薪”及“欠付超時授課補償”的行為屬於違法行為。
76. 綜上而言，被上訴判決沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a)項及 c)項所規定的瑕疵。
77. 加上，基於受害員工 C 曾經明示同意嫌疑人作出扣減行為，因此排除了嫌疑人的行為的不法性，理應開釋被指控的第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 64 條之規定的刑事輕微違反的違法行為。
78. 關於「欠付超時授課補償」部分，首先，ELL 課程是否屬於授課性質，法律沒有給予明確的定義，雖然卷宗內載有一份由教育及青年發展局的回覆電郵，然而，勞工事務局的詢問電郵中，沒有明確及詳細地描述嫌疑人舉辦的 ELL 課程內容，只是簡單地詢問「授課時間」的定義。
79. 需要知道的是，國際學校的教學模式，有別於澳門其他傳統學校的教學模式。
80. 因此，對於教育及青年發展局對於「授課時間」的定義，是否完全適用於嫌疑人所舉辦的 ELL 課程的內容，仍然有待商榷。但是，我們可以從證人證言得知，嫌疑人所舉行的 ELL 課程的具體內容。
81. 根據證人 E 的證言得知，ELL 課程只是在班級進行英語課時，由 ELL 的輔助老師根據課堂的內容，以及學生的程度，向負責英語課堂的老師提供調整方案，目的是為了改善學生的英語水平。
82. 勞工事務局證人 G 指出，在調查過程中曾經向教育及青年發展局發出電郵詢問 ELL 的性質，當時教青局的回覆是 ELL 屬於授課時間。

83. 然而，從卷宗第 235 頁及背頁的資料可見，有關詢問並沒有清楚描述 ELL 課程的情況，這與勞工事務局證人 G 在庭審的聲明內容不一致，這樣，有關的回覆不可能是正確的。
84. 綜上而言，被上訴判決沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項所規定的“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵。
85. 尤其是部份指控事實的訴權因時效完成而消滅，理應作出歸檔處理，且不應作出相關部分的依職權裁定給予彌補。
86. 且由於原審法院在審查證據方面明顯有錯誤，引致相關事實不足以證實上訴人以連續犯方式觸犯兩項輕微違反，因此，懇請尊敬的中級法院法官 閣下予以開釋上訴人；倘若尊敬的法官 閣下不認同上述見解，根據《勞動訴訟法典》第 89 條補充適用《刑事訴訟法典》第 418 條的規定，懇請法官 閣下廢止被上訴判決並發回初級法院重新審理。

檢察院就上訴人所提出的上訴作出答覆：

1. 本案上訴人被指控的輕微違反行為是以連續犯方式作出。
2. 按《勞動訴訟法典》第 94 條第 1 款規定，勞動輕微違反的追訴時效為兩年，自行為完成之日開始計算。
3. 根據《勞動訴訟法典》第 94 條第 2 款，將定出審判聽證日期的批示通知嫌疑人，追訴時效即中斷。
4. 根據《刑法典》第 113 條第 2 款規定，每次中斷後，時效期間重新開始進行。同一條文第 3 款規定，在不計算中止之時間下，自追訴時效開始進行起，經過正常之時效期間另加該期間之二分之一時，時效必須完成；但基於有特別規定，時效期間少於兩年者，時效之最高限度為該期間之兩倍。
5. 根據《勞動訴訟法典》第 89 條結合《刑法典》第 124 條第 1 款及第 111 條第 2 款 b 項，追訴時效之期間，屬連續犯者，

自作出最後行為之日起。

6. 本案，上訴人被指控最後一次扣除受害員工的津貼在 2019 年 5 月，而最後一次沒有發放超時授課補償則是 2019 年 6 月。
7. 因此，按上述法律規定，上訴人被指控的輕微違反行為作出最後行為之日至今均未逾三年，即訴權尚未消滅。
8. 故上訴人認為本案部分被指控的輕微違反行為已因訴權完成而消滅實屬無理。
9. 當原審法院判處的事實基礎是圍繞控訴書中已列明的事實，經聽取各方證人證言、上訴人的陳述、卷宗內所載的書證，進行綜合及客觀分析後形成心證，屬於原審法院不受約束的對事實之法律審判，有關判罪不超出控訴書之控訴罪行。
10. 原審法院在符合《勞動訴訟法典》第 100 條結合《刑事訴訟法典》第 74 條的前提下，依職權判處上訴人對受害員工作出賠償為一合理的決定，當中並沒有違反《勞動訴訟法典》第 100 條第 2 款規定。
11. 根據第 3/2012 號法律的立法精神，“教師專業發展津貼”不可能被視為教師的薪酬（第 3/2012 號法律第 5 條(八)項、第 45 條及第 47 條。
12. 上訴人巧立名目地將教師專業發展津貼包裝為薪酬，並以先墊支後扣除名義將之視為教師的“人工”，變相將教師的薪酬壓低。
13. 受害員工與上訴人簽訂僱傭合同及繼後的續期中不表態，正反映勞動合同勞、資雙方處於不平等狀態。
14. 勞方往往害怕為自身爭取權益而導致失去工作機會處於忍受狀態。
15. 上訴人這一種先墊支後扣除津貼做法不符合《勞動關係法》第 64 條第 1 款規定，亦有違第 3/2012 號法律的立法精神。

16. 至於案中另一爭議點，關於 ELL(English Language Learner) 課程定性，上訴人認為屬於教學活動，不具授課性質。
17. 然而，經分析第 3/2012 號法律第 8 條第 2 款及第 235 頁教青局電郵回覆，結合案中各證人證言及該課程設置的目的，不難得出該課程具有授課性質。
18. 加上教青局確定受害員工投訴 3 個學年間每週的授課時間。
19. 受員工人在正常授課時間以外為 ELL 課程提供工作屬超時工作，因此，受害工人按第 3/2012 號法律第 41 條有權獲得超時工作補償。
20. 原審法院在聽取控、辯雙方證人、上訴人之陳述，結合卷宗的各項書證，在判罪理由時已充分說明形成心證的依據，看不出有任何在審查證據出現遺漏或不足又或獲證的事實不足以支持裁判的瑕疵（即《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 及 2 款 a)及 c) 項規定）。
21. 本院認為上訴人的上訴理由不成立，應予駁回。

駐本院助理檢察長提出法律意見書，認為應裁定上訴人澳門 A 大學基金會的上訴理由全部不成立，並予以駁回。

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

案件經庭審辯論後查明以下已證事實：

1. 受害員工 C，於 2014 年 8 月 1 日至 2019 年 6 月 30 日期間受僱於嫌疑人，職位為小學教育教師，2016-2017 學年年薪報酬

為 367,000 澳門元，2017-2018 學年年薪報酬為 380,000 澳門元，2018-2019 學年年薪報酬為 392,000 澳門元；

2. 受害員工任職期間，澳門特別行政區政府於每年十二月、四月及八月，根據第 3/2012 號法律《非高等教育私立學校教學人員制度框架》第 47 條規定，向受害員工發放專業發展津貼。
3. 收到上述津貼後，受害員工向嫌疑人申報收到的津貼金額。
4. 嫌疑人於翌月，即每年一月、五月及九月於受害員工薪金中扣除與上述津貼相同金額的工資。
5. 受害員工在職期間須按嫌疑人所制定的授課時間表提供教學工作，相關教學工作屬正常授課時間，其於 2016/2017 學年至 2017/2018 學年每週正常授課時間為 20 節課、2018/2019 學年每週正常授課時間為 18 節課。
6. ELL(English Language Learner)課是協助學生改進英語水平，由一名英語專家聯同班主任一同上課，有時會數個班一同上課，具體每節課進行時由班主任與英語專家決定教學內容及方式，以至班內是否需分組教學。
7. 受害員工在 2016/2017 學年的課程中每週需負責 20 節的 Homeroom 課程及 10 節的 ELL 課程，合共 30 節課。
8. 受害員工在 2016/2017 學年的總授課節數為 1042 節課，其中超時授課節數為 275 節課。
9. 受害員工在 2017/2018 學年的課程中每週需負責 21 節的 Homeroom 課程及 9 節的 ELL 課程，合共 30 節課。
10. 受害員工在 2017/2018 學年的總授課節數為 1039 節課，其中超時授課節數為 268 節課。
11. 受害員工在 2018/2019 學年的課程中每週需負責 21 節的 Homeroom 課程及 9 節的 ELL 課程，合共 30 節課。

12. 受害員工在 2018/2019 學年的總授課節數為 982 節課，其中超時授課節數為 298 節課。
13. 受害員工與嫌疑人的工作關係存續期間，嫌疑人從未有向該受害員工支付超時授課的報酬；
14. 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，且會受法律制裁。

未獲證明的事實：

- 沒有。

三、法律部份

上訴人澳門 A 大學基金會在其上訴理由中認為：

- 其在 2015 年及 2019 年作出的“扣薪行為”，以及在 2016 年、2017 年、2018 年及 2019 年作出的“欠付超時補償行為”應屬於多個獨立的行為而構成多項輕微違反行為，為此，對此行為的訴權已因時效完成而消滅，故針對上述因時效完成而消滅的控訴事實，原審法院不應依職權裁定給予彌補，從而指責被上訴的判決沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款的瑕疵。

- 原審法院忽略了很多在庭審過程中獲證的事實，尤其是上訴人澳門 A 大學基金會代表 D 的聲明、受害員工 C、證人 E 以及 F 的證言；再者，上訴人澳門 A 大學基金會又認為受害員工在簽訂合同及續約時是知悉其基本報酬是包括預支政府津貼及超時工作報酬，且受害員工在勞動關係存續期間沒有作出投訴，且結合受害員工的大學學歷，肯定受害員工是明示同意其報酬包含預支政府津貼及作出相應的扣減，為此排除了上訴人澳門 A 大學基金會作出扣減行為的不法性；倘中級法院不這樣認為，上訴人澳門 A 大學基金會則認為其出於善意讓受害員工提前享受津貼，倘受害員工不作出返還，則受害員工的行為構成不當得利，此外，受害員工在簽定勞動合同時是明示同意報酬包含政

府津貼，但受害員工在離職後以同一理由向勞工局作出投訴，顯然是違反善意及出爾反爾，屬權利濫用的行為，從而指責被上訴的判決沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a 項及 c 項的瑕疵。

- 針對 ELL 課程的授課性質提出質疑，其認為 ELL 課程的目的是為了改善學生的英語水平，不屬授課性質；此外，上訴人澳門 A 大學基金會又指出載於卷宗第 235 頁的教青局回覆勞工局的電郵亦沒有明確澄清 ELL 的性質，只簡單回答 ELL 屬於授課時間，與勞工局證人在庭上的證言不一致，從而指責被上訴的判決沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項之瑕疵。

我們看看。

(一) 決定追訴時效完成的重要因素——連續犯的認定

本案所涉及的勞動輕微違反的行為規定於《勞動訴訟法典》。根據該法第 94 條的規定：

“第九十四條 訴權因時效而消滅

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。

二、將定出審判日期的批示通知嫌疑人，或按第十二條第二款及第三款的規定通知公設辯護人，上述時效即中斷。”

而《勞動訴訟法典》僅規定了有關違法行為的追訴時效的期間，而有關時效的開始計算及其中斷中止的制度也適用於《刑法典》的規定。

根據《刑法典》第 111 條、第 112 條及第 113 條的規定：

第 111 條 (期間之開始)

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。

三、為著本條之規定之效力，如屬從犯，必須以正犯所作之事實為準。

四、如不屬罪狀之結果之發生為重要者，時效期間僅自該結果發生之日起開始進行。

那麼，在分析勞動違法行為的時效的其他制度之前，我們必須看看上訴人所主張連續犯的理由是否成立。

關於《刑法典》第 29 條第 2 款連續犯的規定，司法實踐一直讚同“以連續犯論處犯罪人的真正前提，是奠基於在具體案情內，存在一個可在相當程度上，使行為人在重複犯罪時感到便利、和因此可相當減輕（亦即以遞減方式逐次減輕）其在每次重複犯罪時的罪過程度的外在情況。”¹

終審法院亦曾於 2014 年 9 月 24 日在第 81/2014 號上訴案件中認定：

“一、罪行連續性的根本前提是存在一種來自外部並且在相當程度上方便了犯罪活動的再次出現，使得對行為人以不同的方式行事，亦即依法行事的可要求性漸趨減低的關係。

二、法院在審查連續犯罪的要件，尤其是受同一外在情況的誘發使得行為人的罪過得到相當減低這一要件是否得到滿足時應該尤其嚴格。”

當然，這些對犯罪理論的解讀適用於包括勞動違反的所有輕微違反（《刑法典》第 123 條第 1 款）。

¹ 參見中級法院於 2013 年 10 月 31 日在第 528/2013 號上訴案件作出的裁判。

在本案中，根據已證事實證實，所涉及的行為包括在 2015 年及 2019 年作出的“扣薪”以及在 2016 年、2017 年、2018 年及 2019 年作出的“欠付超時補償”兩個系列的行為。

一方面，受害員工於 2014 年 8 月 1 日至 2019 年 6 月 30 日在上訴人澳門 A 大學基金會受僱期間，每當受害員工收到政府根據第 3/2012 號法律《非高等教育私立學校教學人員制度框架》(下簡稱《私框》)發放的專業發展津貼後，須向上訴人澳門 A 大學基金會申報收到有關津貼，之後，上訴人澳門 A 大學基金會便會於翌月，即每年一月、五月及九月於受害員工薪金中扣除與上述津貼相同金額的工資；

另一方面，受害員工在 2016/2017 學年的總授課節數為 1042 節課，其中超時授課節數為 275 節課，受害員工在 2017/2018 學年的總授課節數為 1039 節課，其中超時授課節數為 268 節課，而受害員工在 2018/2019 學年的總授課節數為 982 節課，其中超時授課節數為 298 節課。受害員工與上訴人的工作關係存續期間，上訴人從未有向該受害員工支付超時授課的報酬。

雖然，本案上訴人與受害員工的勞動關係是基於每年續約而維持（卷宗第 46-49 頁），從法律角度來看，不能不認為彼等的關係以及工作條件屬於重新訂定，自然地上訴人基於其勞動關係而向政府申請的專業發展津貼也必須得到重新審核和批准；其次，在每次勞動合同存續期的每週超時情況都不一樣，上訴人不發超時報酬的情況每次都不一樣等的因素而顯示的上訴人的行為為實現同一構成要件而為以及相同的實行方式，但是，從這些系列行為中始終不能確定上訴人乃基於在實施前一次違反行為存在的便利情節誘發下而繼續實施後續的違反行為，這已經不構成上述所指的同一外在情節而使得其所有的行為符合《刑法典》第 29 條第 2 款規定的連續犯的要件。

也就是說，從不能確定存在外在的因素而足以相當程度地減輕行為人的“罪過”。除此之外，還有一個更重要的不符合的條件就是，在本文中，不能確定本文中同一系列行為的多個犯意。

那麼，我們繼續。

從原審法院所認定的事實我們可以看到，上訴人作為一個基金會組織機構，一切行為都是依據其依法成立時所確定的規章行事的，而像本案那樣的“扣薪”以及“不支付超時授課工資”的兩個行為，完全出於該會對有關法律事實的自我理解，並且以及自然地形成了該基金會的“習慣”做法，而這種習慣做法也就自然形成了上訴人從與受害員工扣薪之時以及不支付超時工作報酬之時起的獨一犯意，之後的行為也就是成為了這個同一犯意下的“習慣行為”。

正如 M. Maia Gonçalves 所說，習慣犯屬於行為人實施了眾多的顯示為行為人一定的習慣性而作出的行為，如非法從事職業罪，賣淫（法律上可以懲罰為限），習慣性墮胎等²。

因此，上訴人的行為也就僅構成像檢察院控告書所認定的兩個輕微違反的行為。

我們在第 434/2021 號上訴案中決定發回重審是正基於原審法院就檢察院僅控訴上訴人兩項輕微違反而改變兩項連續犯方式實施的輕微違反而違反辯論原則的事實，那麼，現在再分析並決定此等純屬法律問題，不但沒有違反確定判決的原則，而且明顯對上訴人有利。

基於此，上訴人的被控告的輕微違反行為必須以“習慣犯”予以考慮是否追訴時效已經屆滿的問題。

（二）輕微違反的時效的計算

正如上述文所述，《勞動訴訟法典》第 94 條的規定了勞動輕微違反的時效為兩年。根據《刑法典》第 111 條第 2 款 b 項及第 113 條第 3 款後部分的規定，上訴人在本案作出的輕微違反，雖然基於 2021 年 3 月 2 日原審法院通知上訴人開庭日期之時連帶將控訴書作出通知

² M. Maia Gonçalves, 《葡萄牙刑法典》，Almedina 出版社出版，科英布拉，1996 年，第 10 版，第 416 頁。

的情事而產生《刑法典》第 112 條所規定的因案件處於待決狀態的時效中止，以及沒有時效的中斷的情事，但是，有關的追訴時效在不計算中止之時間的情況下，應自作出行為之日起 3 年必須消滅。也就是說，在法院作出第二次判決之時，如果上訴人的輕微違反經過三年，基於時效而消滅。

在本案中，根據已證事實證實，受害員工於 2014 年 8 月 1 日至 2019 年 6 月 30 日在上訴人澳門 A 大學基金會受僱期間，每當受害員工收到政府根據第 3/2012 號法律《非高等教育私立學校教學人員制度框架》(下簡稱《私框》)發放的專業發展津貼後，須向上訴人澳門 A 大學基金會申報收到有關津貼，之後，上訴人澳門 A 大學基金會便會於翌月，即每年一月、五月及九月於受害員工薪金中扣除與上述津貼相同金額的工資，最後一次的“習慣性行為”為 2019 年 5 項；而上訴人自 2016-2019 年從沒有對受害員工的超時授課發給報酬工資，最後一次的“習慣性行為”為 2019 年 6 月。

由於本案自 2021 年 3 月 2 日開始計算中止之時間，且追訴時效中止的待決狀態仍未完結且未超逾 3 年，因此，雖然本案的追訴時效基於時效中斷的事實發生，但上訴人的最後一個行為必須分別於 2022 年 5 月及 6 月完成，但根據《刑法典》第 113 條第 3 款的前半部分的規定“在不計算中止之時間下，自追訴時效開始進行起，經過正常之時效期間另加該期間之二分之一時，時效必須完成”，基於本案同時存在時效中止的事實，且必須將有關的中止時間計算在內，那麼，本案的所基於計算的最後一個行為分別為 2019 年 5 月及 6 月開始計算至 2021 年 3 月 2 日中止計算(至今尚未超過最多的三年中止期限)，為期三年的輕微違反的追訴時效尚未屆滿。

因此，基於不同的理由維持原審法院的有關時效問題的決定。

就實體問題，上訴人質疑原審法院的事實認定。

那麼，我們繼續。

（三）“扣薪”方面的事實的認定以及法律適用

上訴人主張原審法院的判決沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a 項及 c 項的瑕疵。

眾所周知，《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a 項所指“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出裁判”的瑕疵僅存在於法院在遵守審判過程中對刑事訴訟案件的標的包括控訴書或辯護詞所界定的範圍內的事實事宜作調查的義務時，沒有證實必要的可資作出適當法律適用以及決定案件實體問題的事實，或者在調查事實時出現遺漏，所認定的事實不完整或不充份，以至依據這些事實不可能作出有關裁判中的法律決定。³

也正如我們一直認為的，一方面，這裡所說的事實不足，不是指證據的不足。⁴ 另一方面，根據原審法院所認定的已證事實不能確定某一犯罪的構成要件，屬於一個法律適用層面的問題，而非事實的認定方面出現對事實的審理的遺漏或者在認定的時候造成事實的漏洞以致不能作出合適的法律適用的決定的問題。⁵

《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所規定的“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵是指，對於原審法庭所認定的既證事實及未被其認定的事實，任何一個能閱讀原審合議庭判決書內容的人士在閱讀後，按照人們日常生活的經驗法則，均會認為原審法庭對案中爭議事實的審判結果屬明顯不合理，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

³ 參見中級法院第 32/2014 號上訴案件於 2014 年 3 月 6 日作出的判決。

⁴ 2014 年 7 月 17 日在 316/2014 號上訴案件中所作的裁判。

⁵ 參見中級法院於 2021 年 11 月 11 日在第 932/2020 號上訴案的判決中的見解。

見的錯誤。⁶

在本案中，被上訴法庭已審理了包括控訴書及答辯狀在內的標的，亦明確表明了認定及不認定的立場，顯示出原審法院對案中須調查的爭議事實已逐一調查，尤其是對原審法院根據第 434/2021 號上訴案發回重審的問題的判決內容，無從沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a 項所規定“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出判決”的瑕疵。很明顯，上訴人是將“審查證據不足”跟“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出判決之瑕疵”混為一談。

其次，根據上訴人的上訴主張，一方面，受害員工在簽訂合同及續約時是知悉其基本報酬是包括預支政府津貼及超時工作報酬，且受害員工在勞動關係存續期間沒有作出投訴，且結合受害員工的大學學歷，肯定受害員工是明示同意其報酬包含預支政府津貼及作出相應的扣減，為此排除了上訴人澳門 A 大學基金會作出扣減行為的不法性；另一方面，上訴人澳門 A 大學基金會則認為其出於善意讓受害員工提前享受津貼，倘受害員工不作出返還，則受害員工的行為構成不當得利，此外，受害員工在簽定勞動合同時是明示同意報酬包含政府津貼，但受害員工在離職後以同一理由向勞工局作出投訴，顯然是違反善意及出爾反爾，屬權利濫用的行為。這些主張明顯是提出了一個法律問題，尤其是對所仍定的事實的解釋以及進而作出的法律適用以確定上訴人的行為是否構成被控告的輕微違反的法律層面的問題。

我們繼續。

根據第 3/2012 號法律第 47 條第 1 款規定：“為對教學人員的專業發展提供財政上的支援，教育暨青年局向不牟利的本地學制私立學校的教學人員發放專業發展津貼。”可見，專業發展津貼是為了對不牟利的本地學制私立學校的教學人員的專業發展提供財政上的支援，也就是說，因應教師的專業發展，需要持續進修，以便取得更高的學

⁶ 參見中級法院於 2014 年 4 月 3 日在第 602/2011 號上訴案件、於 2014 年 5 月 29 日在第 115/2014 號上訴案件等。

位或專業資格，又或完成專業的培訓課程等，澳門特區政府向教師提供進修課程所需的財政上的援助。

雖然，上訴人與受害員工簽訂的勞動合同中訂明受害員工的首年的年收入為 32 萬澳門元，且包括澳門政府發放的津貼，然而，根據受害員工的證言，其簽定合同時不知悉政府津貼所指為何，且結合合同中沒有明確訂明僱員一方同意被僱主自動減去已發放津貼的條款，因此，並不能得出如上訴人澳門 A 大學基金會所述般，受害員工是明示同意上訴人澳門 A 大學基金會作出相應的扣減的結論。

經細閱相關勞動合同(詳見卷宗第 50 頁及第 51 頁)，合同中並沒有明確指出上述 32 萬中具體那些金額屬僱員的基本報酬，那些是屬於政府津貼，而正如前述，有關津貼的性質屬於澳門特區政府向教師提供進修課程所需的財政上的援助，這樣，實在無法理解為何可以構成僱主向僱員發放的薪酬中的組成部分；明顯地，上訴人澳門 A 大學基金會是希望利用政府的津貼來補助學校支付老師的薪金。

正如尊敬的檢察官閣下在對上訴的答覆所述：“專業津貼是用來加強老師專業及持續培訓，有利於老師職業發展的需要，明顯也不是用來補助學校支付老師的薪金，而且在本案先由校方發放津貼，然後從員工帳戶內扣除相關款項的模式亦違反第 3/2012 號法律發放“專業發展津貼”的立法精神，實際上壓低老師的薪金。”。

因此，我們認為，被扣除的部分金額(政府津貼)不能視為報酬，上訴人澳門 A 大學基金會作出的扣減行為並不符合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 64 條第 1 款第 8 項規定的作為報酬而進行的預支，本案並不存在上訴人澳門 A 大學基金會所指責的不當得利情況。

至於上訴人澳門 A 大學基金會指責被責員工的行為屬權利濫用，我們認為也是顯無道理的。

首先，我們在之前已明確指出受害員工簽定合同時的行為並不屬於明示同意上訴人澳門 A 大學基金會作出相關扣減，此外，正如原審判決所述：“學說及司法見解均無異議，勞動關係並非一種平等的關

係，而是帶有從屬性的關係。僱員因害怕失去工作即會影響甚至失去生計，往往在勞動存續期間不會對僱主提出不滿或投訴。在東方社會(包括澳門)更是如此，故此，我們不認為受害員工默示同意在報酬中被減去政府津貼。”

可見，這種不平等的關係，並不會因為受害員工具有大學學歷而有所區別，其同樣會因害怕失去工作即會影響甚至失去生計而不提出不滿或投訴，更枉論受害員工還是一名非本地僱員。

原審法院的法律適用沒有任何可以質疑的地方。

(四) “欠付超時授課補償”的事實認定以及法律適用

上訴人在這部分的上訴理由中，針對 ELL 課程的授課性質提出沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項的瑕疵的質疑。

同樣，此部分的上訴理由乃針對原審法院對 ELL 課程的授課性質的認定而提出的上訴理由，也是屬於對事實的解釋和相應作出的法律適用的法律層面的問題。

事實上，從被上訴的判決中對第 3/2012 號法律《私框》第 8 條第 2 款的解讀可見，尤其是已證事實第 6 點所顯示的，ELL 課是協助學生改進英語水平，由一名英語專家聯同班主任一同上課，有時會數個班一同上課，具體每節課進行時由班主任與英語專家決定教學內容及方式，以至班內是否需分組教學，從而得出該課程的運作模式，無論如何班主任都會在場，且與英語專家協商後決定當天的教學內容及方式，課程目的是協助學生改進英語水平，無疑具有授課性質的結論。因此，原審法院所認定的 ELL 課程屬授課性質的對事實的解釋沒有任何錯誤和可以質疑之處。

因此，原審法院這部分的判決沒有任何法律適用方面的瑕疵，應該予以維持。

(五) 損害賠償的決定

上訴人就此部分也僅僅是單純主張“尤其是部份指控事實的訴權因時效完成而消滅，理應作出歸檔處理，且不應作出相關部分的依職權裁定給予彌補”。基於上述維持原審法院“刑事部分”的決定，上訴人需要對受害員工因其扣薪以及無支付超時工資的違法行為而承擔賠償責任。

那麼，對此部分的被上訴決定，上訴人的上訴請求也是不能成立的，駁回請求。

四、決定

綜上所述，中級法院合議庭，以不同的理由，裁定上訴人的上訴理由不成立，維持原判。

本程序的訴訟費用由上訴人支付，並支付6個計算單位的司法費。

待判決生效後，將判決知會勞工局及教育青年發展局。

澳門特別行政區，2023年2月23日

蔡武彬
(裁判書製作人)

陳廣勝
(第一助審法官)

(本人認為，原審庭不應對在案中原科處的兩單罰金作出「法律競合」，而是應把兩單罰款疊加計算，以定出最終罰款金額，但由於該部份的原審決定並不是上訴的標的，上訴庭不可依職權糾正之)。

譚曉華
(第二助審法官)