

案件編號：第 335/2021 號（刑事上訴案）

日期：2021 年 6 月 17 日

重要法律問題：

- 依職權裁定彌補因受害人未有發表意見而無效
- 獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判
- 審查證據方面明顯有錯誤
- “違反調查證據一般原則”

摘 要

《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款關於依職權裁定給予彌補的條件之一“受害人不反對該金額”不能被理解為“受害人必須明示不反對”。所謂的不反對，就是沒有明確的反對意見，包括清楚的默示反對；如果在案件中沒有任何可以顯示受害人曾經明確表示反對法院依職權確定賠償金額，就應該裁定滿足了可以依照《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款 b) 的條件。

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 335/2021 號(刑事上訴案)

上訴人：A

被上訴人：B 有限公司

(B LIMITADA)

日期：2021 年 6 月 17 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 LB1-20-0077-LCT 號案中，2021 年 02 月 9 日，法院裁定：

判處嫌疑人 **B 有限公司(B LIMITADA)**被控觸犯一項第 7/2008 號法律(《勞動關係法》)第 69 條第 4 款、第 77 條及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的輕微違反不成立，予以開釋。

既然嫌疑人被指控觸犯的一項輕微違反不成立，因此亦無需按第 7/2008 號法律(《勞動關係法》)第 69 條第 4 款給予員工 A 賠償。

*

被害員工 A 不服，向本院提起上訴，上訴理由闡述載於卷宗第 119

頁至第 128 頁。

上訴人提出以下上訴理由（結論部分）：

I. 被上訴判決裁定嫌疑人被指控觸犯一項由第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 4 款、第 77 條及 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的輕微違反不成立。且在依職權裁定給予彌補部份，決定無需按 7/2008 號法律(《勞動關係法》)第 69 條第 4 款給予員工 A 賠償。

II. 依職權裁定彌補因受害人未有發表意見而無效—本案中，上訴人獲郵遞通知指定審判日期的批示後，未有按照《勞動訴訟法典》第 102 條第一款之規定提起民事請求。

III. 原審法庭得在判決中裁定給予上訴人一金額，以彌補所造成的損害。

IV. 但應滿足《刑事訴訟法典》第 74 條第一款所規定的要件，包括：1.)該金額係為合理保護受害人之利益而須裁定者 2.)受害人不反對該金額 3.)從審判中得到充分證據，證明依據民法之準則而裁定給予之彌補之前提成立及應裁定給予有關金額。

V. 為此，只有當受害人表示不反對的情況下，法院才可依職權在同一訴訟程序中裁定給予彌補。

VI. 在庭審過程中，上訴人只對本訴訟標的作出聲明，原審法庭未有就是否由法庭依職權裁定賠償金額一事向其提出問題，而上訴人亦未就此問題發表意見。

VII. 本案不符合依職權裁定給予彌補之條件。

VIII. 原審法庭基於本案的嫌疑人被指控觸犯的一項輕微違反不

成立，因此在被上訴判決的依職權裁定給予彌補的部份中，裁定不需要向上訴人作出賠償。

IX. 原審法庭的決定等同剝奪了上訴人可向民事法庭提出民事訴訟彌補有關損害的權利。

X. 基於此，原審法庭的判決中依職權彌補的部分屬無效。

XI. **獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判**—在原審法庭的獲證事實中，不難發現根本關於沒有嫌疑人的形象嚴重受損的事實。

XII. 無論是卷宗第 37 頁的解僱信、嫌疑人的代表向勞工事務局進行的筆錄，還是第三證人至第五證人在庭上作出的聲明，均以空泛及抽象的方式表示上訴人的行為對嫌疑人的形象造成損害。

XIII. 被上訴判決中指嫌疑人的形象受到損害及損害程度是原審法庭自行想像出來。

XIV. 基於獲證事實不足以裁定嫌疑人的形象因為酒店旅客在酒店預訂網站的相關留言而受到嚴重損害。上訴人的行為不足以構成第 7/2008 號法律(《勞動關係法》)第 69 條第 2 款第(9)項及第 68 條第 2 款規定的解除勞動合同的合理理由。

XV. 故被上訴判決明顯存在《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該裁判”之瑕疵，應予廢止，並裁定嫌疑人被指控觸犯一項由第 7/2008 號法律(《勞動關係法》)第 69 條第 4 款、第 77 條及 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的輕微違反成立。

XVI. **審查證據方面明顯有錯誤**—原審法庭沒有認定：“當 A 超

時工作數分鐘，嫌疑人不會給予補償，對此，A 只能選擇接受或辭職。
”

XVII. 上訴人認為原審法庭在審查與相關事實的證據時違反一般經驗法則及邏輯。

XVIII. 綜合根據卷宗第 37 頁和第 41 頁上訴人陳述信和酒店旅客網上帖文的內容、第三證人在審判聽證中作出的聲明，必然可以確認上訴人在正常工作時間結束後，即晚上 8 點，仍繼續留在工作地點完成她負責的工作。

XIX. 上訴人的確是存在超時工作的情況，但嫌疑人未有向上訴人支付超時工作報酬。

XX. 原審法院在判斷上訴人是否存在超時工作及收取超時工作的報酬時，沒有綜合地考慮上述證據，沒有按常理將上訴人及第三名證人的證言結合上訴人的陳述信的內容作分析，明顯違反一般經驗法則及邏輯。

XXI. 故被上訴判決明顯存在《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所指“審查證據方面出現明顯錯誤”之瑕疵，應予廢止，並裁定嫌疑人被指控觸犯一項由第 7/2008 號法律(《勞動關係法》)第 69 條第 4 款、第 77 條及 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的輕微違反成立。

XXII. “違反調查證據一般原則”——嫌疑人認為在酒店預訂網站上發佈帖文的人士為該酒店旅客。但勞工事務局，乃至原審法院從未有聽取有關人士的任何聲明。

XXIII. 根據《刑事訴訟法典》第 321 條第一款之規定“法院依職

權或應聲請，命令調查所有其認為為發現事實真相及為使案件能有良好裁判而必須審查之證據。”

XXIV. 為使案件能有良好裁判，必不可少的便是聽取該名酒店旅客的證言，因為該名證人是實際在網上發佈帖文的人，是有助於法院就其行為與上訴人行為兩者的關聯性，只有這樣才能準確地判斷上訴人被解除合同的理由是否合理作出評估。

XXV. 但原審法院未有按照上述條文的規定，依職權命令該酒店旅客以證人身份作出聲明，故應廢止被上訴裁判，並發還重審聽取嫌疑人的酒店旅客的聲明。

XXVI. **錯誤適用法律**—原審法庭認為因為上訴人的所述“暗示”，導致酒店旅客在網上發佈帖文，繼而損害嫌疑人的聲譽，因此，上訴人的行為符合解除勞動合同的合理理由。

XXVII. 然而，上訴人曾拒絕酒店旅客表示可幫忙寫信向嫌疑人反映的建議，可見是不認同酒店旅客在網上發佈帖文，且不符合她的願望。

XXVIII. 此外，上訴人向酒店旅客回答表示“幾分鐘，無計啦”，應理解為上訴人面對超時工作幾分鐘，不會主動要求紀錄及相關超時工作報酬，而且為免其他同事跟進處理她未完成的工作，她會以毫無計較的態度繼續完成她未完成的工作，是一位不計較、有責任心並是站在僱主方的角度的員工。

XXIX. 再次，要求上訴人可以一如尊敬的原審法官 閣下般向酒店旅客作出一個有條理的反駁，實在是強人所難。

XXX. 上訴人只是向酒店旅客客觀講述她的感受，並沒有講述或暗示任何不實資料，亦沒有要求該酒店旅客為她發聲或幫忙。

XXXI. 最低，倘若嫌疑人認為酒店旅客在網上發佈不實言論導致其形象受到損害，有關責任應該由發佈帖文的人承擔，而非當時已拒絕接受酒店旅客幫助的上訴人。

XXXII. 上訴人與酒店旅客交談的行為，與有關旅客在網上發佈帖文的行為，兩者並沒有直接的因果關係，嫌疑人不能將之視為上訴人的行為及歸責於上訴人，並以此作為解除勞動合同的合理理由。

XXXIII. 基於此，上訴人請求裁定上訴理由成立，並撤銷被訴之裁判，同時裁定嫌疑人被指控觸犯一項由第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 4 款、第 77 條及 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的輕微違反成立。

*

被上訴人/嫌疑人 B 有限公司(B LIMITADA)作出答覆，其答覆理據載於卷宗第 130 頁至第 143 頁。

被上訴人作出如下答覆（結論部分）：

一、關於“依職權裁定給予彌補—因受害人未有發表意見而無效”方面，原審法院對上訴人作出刑事(輕微違反)無罪裁判即代表其裁定本案為一宗合理解僱事件，而正因為這原因，所以上訴人當然就不可能獲得第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 4 款規定之賠償。

二、根據補充適用的《刑事訴訟法典》第 74 條之規定，其中第 1 款 a)項及 c)項要件在本案中均明顯不符合，所以在法院是否依職權給

予彌補的問題上，重點不在於上訴人所述之受害人有否反對該金額，而是本案中根本就不存在法官依職權裁定損害賠償的前提，即根本不符合第 1 款 a) 項及 c) 項所指的法定要件。

三、根據主流司法見解，《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款關於依職權裁定給予可彌補的條件之一“受害人不反對該金額”不能被理解為“受害人必須明示不反對確定的金額”，所謂的不反對，就是沒有清晰的反對意見，包括清楚的默示反對。因此，被上訴人認為本案中明顯不存在因上訴人未有發表意見而導致無效之情況。

四、關於上訴正當性方面，上訴人在其上訴理由陳述中後續提出的四項上訴理由都是在爭議被上訴人所被指控的刑事(輕微違反)成立或不成立之問題，然而，被上訴人認為上訴人不具有就該刑事部分提出上訴之正當性。

五、正如以上援引的終審法院司法見解所指出，根據黏連原則，刑事訴訟和附帶其中的民事賠償請求保持相互獨立，受害人和民事被告方只能夠就針對民事賠償請求對其不利的決定部分提起上訴，因此不具備正當性對刑事部分的決定，特別是裁定被告沒有觸犯罪行和輕微違反的裁決提起上訴。

六、上訴人在本案中沒有提出任何民事請求，亦不具有輔助人之身份，而輕微違反本身不涉及任何“半公罪”或“私罪”之性質，可見全部輕微違反均僅具有“公罪”之性質。故此，根據《刑事訴訟法典》第 37 條及續後條文的規定，應理解為刑事訴訟程序，包括輕微違反訴訟程序的公訴權在於檢察院一方。

七、因此，在輕微違反訴訟程序中，如欠缺輔助人之參與，只有檢察院有權就刑事事宜(輕微違反)作出追究、在庭審中舉證以及就無罪判決提出上訴。

八、主流司法見解認為，在同一刑事程序中，可以有兩個訴訟同時進行，一個是刑事訴訟，是為了查明被告的刑事責任，而另一個是民事訴訟，其目的是為獲取因刑事不法行為造成之損害的補償，兩個訴訟之間相對保持獨立。

九、本案中，檢察院在接收第一審法院作出之無罪判決後，並沒有就刑事(輕微違反)部分提出上訴。換言之，第一審法院判決中涉及刑事的部分沒有被提出質疑，那麼受害人最多只可以抨擊民事部分，否則便損害了就刑事事宜已形成的已確定裁判。

十、另一方面，上訴人於上訴申請書中指其依據《刑事訴訟法典》第 391 條第 1 款 d) 項規定有正當性提起上訴，然而，根據以上援引的主流學理所給予的指導性見解，《刑事訴訟法典》第 391 條第 1 款 d) 項所規定的情況明顯是較同條 a) 項及 c) 項之情況更為狹窄的，如承認上訴人在本案中有正當性針對刑事(輕微違反)的無罪決定提出上訴，顯然是對該條文作出了過度的擴張解釋。

十一、因此，基於欠缺上訴正當性，被上訴人請求 法庭駁回上訴人所提出之上訴。

十二、如不認同上述，則為著謹慎辯護之考慮，被上訴人提出如下：

十三、關於“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判”方

面，正如尊敬的原審法院所指出那樣，本案刑事(輕微違反)部分，應由控方負責舉證書面解僱通知內引用的理由缺乏根據。換言之，並非由被上訴人去舉證證明無罪以及其發出的書面解僱通知理由屬實，而是應由控方去證明被上訴人有罪以及即有關書面解僱通知理由不屬實。

十四、另一方面，被上訴判決的已證事實第5條已清楚列出了有關網上留言的全文，而配合已證事實第4條內容亦可得知上訴人在健身室遇到客人後的對話內容，根據此兩條具體的已證事實，加上李姓證人之證言亦清楚指出有關留言內容對酒店的形象造成了嚴重影響，結合一般生活經驗、常理及邏輯分析便可自然得出被上訴判決所指的有關酒店的形象及聲譽嚴重受損之裁定。

十五、明顯地，上訴人打算藉此去質疑被上訴判決中對於有關酒店形象是否受損之裁定的自由心證，但根據主流的司法見解認為，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，上訴人不得利用上訴對被上訴的法院衡量已產生的證據之方式表示不同意，以此質疑審判者的自由心證。

十六、被上訴判決中指出旅遊業為澳門的主要行業，酒店的形象對旅遊業的影響很大。入住酒店的旅客對酒店的評價對酒店形象、聲譽均十分重要等之描述均屬於明顯之事實，任何一個具有中等教育程度並在澳門生活之人均會得出同樣的認定，這亦是原審法院根據已證事實而作出的結論性認定。

十七、原審法院是根據從庭審辯論後查明之已證事實及作為一般經驗法則的明顯事實中，經綜合分析後才得出上訴人的行為使被上訴

人聲譽嚴重受損，繼而已符合解除勞動合同的合理理由之結論，過程合理和合法，事實事宜亦充分，並不存在上訴人所指責之瑕疵。

十八、關於“審查證據方面明顯有錯誤”方面，原審法院在有關庭審中已對上訴人是否超時工作，以及其超時工作是否有補償等問題作出了相關調查並獲得了相關證據，因此，被上訴判決中作出有關未獲證明的事實之認定並沒有違反一般經驗法則及邏輯，而且有充分的實質證據予以支持。

十九、所謂的“審查證據方面明顯有錯誤”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。但是，被上訴判決並沒有沾有上述錯誤的瑕疵。

二十、關於“違反調查證據一般原則”方面，正如在庭審上獲得之證據顯示，被上訴人在獲悉網上留言後便展開調查，首先從訂房網站處取得訂房資料從而確定留言者的身份以及客人的入住時間，再透過監控錄像識別出涉案的工人，繼而透過有關部門主管直接向上訴人查閱，並由上訴人親筆書寫了卷宗第 37 頁的書面解釋從而確定了上訴人與留言旅客之間的對話內容。所以，被上訴人已完成有關舉證，原審法院也具備足夠證據去作出相關裁定。

二十一、客觀上，當一所向公眾服務的酒店發現有客人在網上公開作出負面評價，有關酒店必然應先進行內部調查，如得不到明確答

案時才需要對外作出調查，因為既然已接收到客人的投訴，不可能在未有向內部員工查證前便徑行向客人詢問事件，這樣做必然引起客人更大的不滿。

二十二、正如前述，上訴人已就網上留言的內容作出詳盡的調查，包括取得房客資料、翻查監控錄像、透過主管部門的詢問以及由上訴人親手書寫的書面解釋，種種資料均支持被上訴人在當時已可認定上訴人確實有與該名客人有所對話，而對話內容令該客人對酒店產生不良的觀感，在此情況，按照一般認知，無任何理由要求被上訴人去打擾一個已對酒店產生不良印象的客人，甚至要求其從香港前往澳門法院出庭作證，因為既然已作出內部調查，在已有充分證據的情況下亦再無必要去勞煩客人，使公司形象進一步受損。

二十三、同樣道理，原審法院亦無必要再去傳召該名客人，因為有關事實已在庭審中完成調查並得到充分的證據。

二十四、上訴人所援引的調查證據一般原則(《刑事訴訟法典》第321條第1款之規定)亦有其適用範圍，即不應超逾對裁判屬必不可少的範圍。

二十五、關於“錯誤適用法律”方面，正如前述，被上訴人在作出與上訴人解除勞動合同前，已經調查及確認了本案網上留言事件的始末經過，根據監控錄像及上訴人之自述解釋信，已經可以清楚確認其有三次敲門促使客人離開，並告知客人不實的言論，致使客人對公司產生一種錯誤的負面觀感。

二十六、眾所周知，“C”本身是全球性的酒店訂房網站，如在該

網站上留下負面評價，對公司的生意及聲譽均會構成嚴重、長遠且不利之影響，因此，該事件本身已有充分理由去讓被上訴人作出解僱決定。再加上數月前更為嚴重的虛假泳池池水檢測報告事件，除會對文件之公信力及泳客的健康構成侵害之外，公司更在當時已明確提醒上訴人是次事件為最後的一次機會，不可再違反酒店之工作守則。在不足四個月時間內，該員工又再一次嚴重違反公司守則，客觀上，任何一般人都會認同應立即解除上訴人之勞動合同，不可能容忍再維持勞動關係。

二十七、根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條第 2 款之規定，任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般均構成解除勞動合同的合理理由。在文件證據上，被上訴人亦透過多封的警告信及解僱通知告知了上訴人相關的解僱理由，完全符合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條之形式要求。

二十八、因此，被上訴人是基於被上訴人的嚴重違紀及使酒店形象聲譽嚴重受損的行為而作出解除合同的決定，無論是形式上還是實質上都是符合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條第 2 款及第 69 條之規定。

*

駐初級法院勞動法庭的檢察院代表沒有作任何答覆。

*

案件卷宗移送本院後，駐本審級的檢察院助理檢察長作出檢閱及提交法律意見。檢察院認為：原審法院被上訴判決就依職權裁定賠償

彌補金額之決定不存在因上訴人未有發表意見而導致無效的情況；然而，原審判決已證事實第 7 點同時被列為未證事實，沾有在說明理由方面出現不可補救之矛盾的瑕疵，因此，應發回重審。（見卷宗第 152 頁至第 154 頁）。

*

本上訴由被害人以證人的身份提起，而非輔助人，因此，上訴人沒有正當性對刑事事宜決定提出上訴。具體為：不接納上訴人裁定嫌疑人輕微違反成立之請求，因為，被上訴判決中開釋嫌疑人的決定已經確定，不能作任何改判。

由於在刑事程序中，刑事違法性質的事實同時是資以審理民事損害彌補的基礎，即使行為人所作的事實被開釋，但是，如具備民事彌補的條件，法院仍然應裁定一民事損害彌補金額。因此，就與嫌疑人被控告的事實相關聯的上訴，列為民事事宜範圍，仍需予以審理。

基於此，本院接受上訴人的部分上訴，即：民事事宜之上訴。

*

本院接受上訴人提起的民事事宜之上訴後，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

獲證明之事實：

- 1) 受害員工 A，於 2005 年 4 月 1 日至 2019 年 8 月 30 日期間受

僱於資方，職位為康體服務員，月薪澳門幣 9,790.00 元。

2) 上述員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作。

3) 受害員工 A 在 2019 年 8 月 21 日上班期間，分別於下午 19:55、19:57 及 19:59 分拍打游泳池男更衣室門，更衣室內有一名客人。

4) 其後，受害員工 A 在健身室遇見上述客人，客人問 A 不是下班了嗎？A 回應尚有些“手尾”要跟進，客人問這樣不是要超時嗎？A 回應“少少啫”。客人再問有否超時工作補償，A 回應“幾分鐘啫冇計啦”。客人認為對 A 不公平及 A 的上級對 A 欺負，問 A 需要其幫忙寫信給 A 的上級，A 回應不用。客人表示不公平就要表達出來，A 回應“我地澳門人和你地香港人不同，你地香港人小小事都話要爭取公平。我地澳門人是無聲出的，一係就做，一係就遞信，我現在下班啦，你慢慢玩，拜拜”。

5) 資方於 2019 年 8 月 24 日在酒店預訂網站發現以下留言：“7:50 上水換衫，過了 3 分鐘左右，員工斷續的敲了 3 次更衣室門，我覺得很尷尬。原來他們的酒店欺壓員工，如果泳客 8:00 才離開更衣室，他們還要搞衛生清潔，多出約 20 分鐘的工作時間是沒有加班補水的。我想在這裏披露這個事情，這不是員工的態度問題，而是酒店的制度問題。”

6) 資方認為上述受害員工向客人陳述不實資訊，導致客人認為員工加班沒有超時工作補償，使客人認為資方欺壓員工，以致資方形象嚴重受損，故於 2019 年 9 月 5 日以合理理由作出解僱，理由是“該員工對客人陳述不屬實資訊，以至公司形象嚴重受損”。

7) 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：

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。

當 A 超時工作數分鐘，嫌疑人不會給予補償，對此，A 只能選擇接受或辭職。

三、法律方面

上訴人認為被上訴判決存在以下瑕疵：

- 依職權裁定彌補因受害人未有發表意見而無效
- 獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判
- 審查證據方面明顯有錯誤
- “違反調查證據一般原則”
- 錯誤適用法律。

*

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由其上訴理由闡述結論所界定的問題，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。）

*

1. 關於被上訴判決依職權裁定彌補之決定因受害人未有發表意見而無效

上訴人認為：原審法庭在沒有上訴人的意見，即在沒有滿足《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款 b) 項所規定的所有要件的前提下，便行使依職權裁定給予賠償的權利/權力，故原審法庭的決定等同剝奪了上訴人可向民事法庭提出民事訴訟彌補有關損害的權利。基於此，原審法庭的判決中依職權裁定彌補的部分屬無效。

*

《勞動訴訟程序法》第 100 條（依職權裁定給予彌補）規定：

一、如符合《刑事訴訟法典》第七十四條第一款各項所規定的要件，且當事人並無就有關賠償提出民事請求或獨立提起民事訴訟，則法官須在判決中裁定給予一金額，以彌補所造成的損害，即使所作的判決為無罪判決亦然。

二、在上述所指的情況下，就調查證據方面，法官須確保辯論原則受尊重。

《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款規定：

一、如無依據第六十條及第六十一條之規定在有關刑事訴訟程序中或透過獨立之民事訴訟提出民事損害賠償請求，則當出現下列情況時，即使有關判決為無罪判決，法官亦須在判決中裁定給予一金額，以彌補所造成之損害：

a) 該金額係為合理保護受害人之利益而須裁定者；

b) 受害人不反對該金額；及

c) 從審判中得到充分證據，證明依據民法之準則而裁定給予之彌補之前提成立及應裁定給予有關金額。

.....

《刑事訴訟法典》第 60 條（依附原則）規定：

以一犯罪之實施為依據之民事損害賠償請求，須在有關刑事訴訟程序中提出；僅在法律規定之情況下方得透過民事訴訟獨立提出該請求。

《刑事訴訟法典》第 61 條（獨立提出的請求）規定：

一、在下列情況下，得透過獨立之民事訴訟提出民事損害賠償請求：

a) 自獲得犯罪消息時起八個月內，刑事訴訟程序未導致有控訴提出，或在該段期間內刑事訴訟程序無任何進展；

b) 刑事訴訟卷宗已歸檔或追訴權在判決確定前已消滅；

c) 非經告訴或自訴不得進行刑事程序；

d) 在控訴時仍未有損害、損害未被知悉或損害之全部範圍未被知悉；

e) 依據第七十一條第四款之規定刑事判決並無對民事損害賠償請求作出決定；

f) 該民事損害賠償請求的提出是針對嫌犯及其他負純粹民事責任的人，或僅針對負純粹民事責任的人而嫌犯被誘發作為該訴訟的主參加人；

g) 刑事訴訟是以簡易程序、簡捷程序、最簡易程序或輕微違反程序的形式進行。

二、如屬非經告訴或自訴不得進行刑事程序之情況，而有告訴權或自訴權之人透過獨立之民事訴訟提出該民事損害賠償請求，則該請求之提出等同於放棄告訴權或自訴權。

澳門《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款 b) 項規定了法官須在判決中裁定給予一金額以彌補所造成之損害的其中一個前提條件：受害人不反對該金額。

確實，上訴人在本案中從未明示對原審法院是否需依職權作出彌補的事宜發表任何意見。然而，這一問題，中級法院已存在一致的見解：《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款關於依職權裁定給予彌補的條件之一“受害人不反對該金額”不能被理解為“受害人必須明示不反對確定的金額”。所謂的不反對，就是沒有清晰的反對意見（包括清楚的默示反對），如果在案件中沒有任何可以顯示受害人曾經明確表示反對法院依職權確定賠償金額，就應該裁定滿足了可以依照《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款 b) 的條件。（參見中級法院 2015 年 9 月 24 日第 109/2015 號上訴案合議庭裁判，中級法院 2009 年 11 月 19 日第 583/2007 號上訴案合議庭裁判，中級法院 2018 年 7 月 6 日第 1095/2017 上訴案合議庭判決。）

基於此，毋須更多闡述，上訴人的上訴理由不成立。

*

2. 就與涉嫌人被控告的事實相關之訴訟

上訴人針對輕微違反之事實作出上訴。

上面我們已經提及，在刑事程序中，刑事違法性質的事實同時是資

以審理民事損害彌補的基礎，故此，與被控告之事實相關的上訴問題應予以審理，但是，不能改變開釋嫌疑人輕微違反的決定。

上訴人認為被上訴人判決存在“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判”、“審查證據方面明顯有錯誤”、“違反調查證據一般原則”和“錯誤適用法律”的瑕疵。

駐本審級的助理檢察長 閣下認為，被上訴判決存在“在說明理由方面出現不可補救之矛盾”瑕疵。此問題屬依職權審理之範圍。

終審法院的在 9/2015 號上訴程序中之裁判指出：理由說明方面不可補救之矛盾是裁判本身的瑕疵，即指在事實事宜方面的證據性理據說明中、法院認定的事實之間、或認定的事實與未獲認定的事實之間存在矛盾。這種矛盾應表現為不可補救或克服的，也就是說不能根據被上訴決定的整體內容和一般經驗法則予以解決的。

原審判決中，列作已證事實的第 7 點及未獲證明的事實的首段，均同樣記載着“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。”

原審判決在法律理由說明中表示，從受害員工與旅客的對話，受害員工至少在向旅客暗示超時工作數分鐘沒有補償及對此不能發聲，只能選擇接受或干脆辭職，而被害員工所暗示的該等情況並未能獲得證實，因此，嫌疑人認為受害員工發放不實資訊，不能認定嫌疑人缺乏理據；且旅客在預訂酒店網站的相關留言無疑導致嫌疑人聲譽嚴重受損；鑑於此，受害員工行為的嚴重程度已經符合以合理理由解僱，故開釋涉嫌人。

儘管如此，從被上訴判決的整體來看，相關矛盾仍不能被彌補和克服。雖然相關的事實屬於主觀故意方面之判斷，然而，指被上訴人同時存在及不存在輕微違反之故意，這一矛盾實際上從邏輯角度亦是無法彌補和克服的。

可見，被上訴判決沾有《刑事訴訟法典》第 418 條第 2 款 b 項規定的“在說明理由方面出現不可補救之矛盾”之瑕疵。

*

《刑事訴訟法典》第 418 條（移送卷宗以重新審判）規定：

一、如因有第四百條第二款各項所指之瑕疵而不可能對案件作出裁判，則接收上訴之法院決定將卷宗移送，以便重新審判整個訴訟標的，或重新審判命令移送卷宗之裁判中具體指明之問題。

二、如所移送之卷宗為獨任庭之卷宗，則重新審判之管轄權屬合議庭。

三、如所移送之卷宗為合議庭之卷宗，則重新審判之管轄權屬另一合議庭，此合議庭由無參與作出上訴所針對之裁判之法官組成。

面對案件存在的《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款各項所指之瑕疵，上訴法院不可能對案件作出裁判時，則移送重新審判，而上訴法院可以做出裁判時，應直接作出相應裁判。

本案被上訴判決出現了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 b) 項的瑕疵，而有關矛盾無法作出更正，上訴法院不能對案件作出裁判。

故此，將本案發回初級法院，組成合議庭就卷宗中的全部事實重新進行審理，並依職權就民事損害彌補事宜作出決定。

需再次指出，如上所述，因上訴人無提起上訴之正當性，原審法院開釋被上訴人被控告之輕微違反之決定不能變更。

*

基於上訴決定，上訴人的其他理據已無需審理。

四、決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人 A 的上訴理由部分成立，決定：

1. 將本案發回初級法院，組成合議庭就卷宗中的全部事實重新審理，並依職權就民事損害彌補事宜作出決定。

2. 因上訴人無提起上訴之正當性，原審法院開釋被上訴人被控告之輕微違反之決定不能變更。

*

上訴人須支付其敗訴部分之訴訟費用，判令其支付 2 個計算單位之司法費及三分之一的訴訟負擔。

被上訴人之回覆未獲全部支持，其須支付 1 個計算單位之司法費。
著令通知。

—*—

澳門，2021 年 6 月 17 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）