

案件編號：第 196/2022 號

日期：2023 年 12 月 13 日

重要法律問題：

- 輕微違反之免除繳納罰金
- 無理阻礙實際提供工作
- 無薪假期 停工期間的勞動報酬
- 不可抗力
- 量刑
- 依職權裁定停工期間的報酬賠償
- 年資計算

摘要

1. 在所謂“無薪假期”，並非勞動法律的正式用語，各國和地區雖未制定明確的法律規範，但作為社會經濟生活中的現實存在已行之有年。與一般的休假行为（例如事假、超过天数限制的病假）有所不同，“無薪假期”通常是指企業遭遇業務萎縮或盈利下降時，經營者與僱員雙方協議縮減工時、而經營者不支付僱員在休假期間的薪酬，藉此，一方面可使經營者節省工資成本，緩解經營壓力，同時又可以避免大量解僱，使僱員得以繼續保有工作機會，緩解勞資糾紛。

2. 可見，“無薪假期”可以理解為是基於雙方協議的“合同中止”

的狀態，必須以雙方共同的意願為前提。本澳勞動關係法律制度並無規定勞動合同中止的情況，沒有允許勞資任何一方單方中止勞動合同的法定理由。

3. 在未經僱員協商同意的情況下，經營者徑自安排僱員放“無薪假期”，屬於勞動合同的無效變更，即使其間僱員沒有出勤工作，亦應視為僱員基於勞動合同的對於僱主指示的服從，經營者仍須依照勞動合同向僱員支付薪金，否則，即構成對於《勞動關係法》相關規定的違反。

4. 不可抗力是指不能預見、人力不能避免並不能克服的客觀情況。

5. 被上訴人單方安排員工放“無薪假期”，主要源於內地政府限制人員流動措施導致的遊客銳減，以及本地居民因應疫情而減少外出消費，不足以構成“不可抗力”，而僅屬經營風險的範疇。在此情況下，被上訴人與員工之間的僱傭關係正常存續，被上訴人因應經營環境而採取的暫停營業、縮短營業時間的營運措施，不導致其向員工依照勞動合同支付薪金之義務的減少或免除。

7. 誠然，新冠疫情的爆發及蔓延，無論是對社會經濟還是市民生活均產生重大影響，尤其是相關的出入境限制措施導致旅客大幅減少，對於從事旅遊關聯產業的企業而言，衝擊之大係有目共睹。面對此種困境，經營者是直接選擇放棄經營而遣散僱員，還是與僱員協商減薪或放“無薪假期”，藉以壓縮成本而維繫經營，哪種方法更加符合企業的社會責任、抑或更有助於兼顧勞動關係雙方的利益，並非本案討論的課題。然而，即便是在惡劣的客觀環境之下，經營困境不能成為經營者違反法

律規定進而免於承擔法律責任的合理藉口。

8. 對多項輕微違反所科處的罰金刑，應作實際累加處罰。

9. 即使是企業收購或合併的情況，前一消滅企業之權利義務概由後一企業承受，而關於繼續留用的員工工作年資，在前後企業的工作年資應併計。

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 196/2022 號（刑事上訴案）

刑事事宜上訴：

上訴人：檢察院

被上訴人/違反者：(A)（(X)百貨之持有人）

民事事宜上訴：

上訴人：(A)（(X)百貨之持有人）

被上訴人：(B)、(C)、(D)及(E)，由檢察院代表

日期：2023 年 12 月 13 日

一、 案情敘述

在初級法院刑事法庭第 LB1-21-0039-LCT 號勞動法庭普通刑事案中，初級法院於 2021 年 12 月 10 日作出判決：

- 判處涉嫌違反者**(X)百貨之持有人(A)**觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定及處罰的 9 項輕微違反，每項科處 22,000.00 澳門元的罰金；
- 判處涉嫌違反者被指控觸犯的第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條以及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的 9 項輕微違反，每項

- 科處 7,000.00 澳門元的罰金；
- 判處涉嫌違反者觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條以及第 85 條第 3 款(4)項規定及處罰的 8 項輕微違反，每項科處 6,000.00 澳門元的罰金；
 - 判處涉嫌違反者觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 43 條第 2 款以及第 85 條第 3 款(2)項規定及處罰的 2 項輕微違反，每項科處 6,000.00 澳門元的罰金；
 - 對上述 28 項輕微違反進行併罰，判處 150,000.00 澳門元罰金之單一刑罰；當中的 90,000.00 澳門元罰金在不自願繳納且未以勞動代替的情況下，將轉為 60 日之徒刑；
 - 按上文之判決理由判處涉嫌違反者須支付予受害員工 (F)29,014.60 澳門元、(G)42,711.30 澳門元、(H)33,513.30 澳門元及(I)22,910.40 澳門元，上述款項須加上自本判決作出至完全付清為止之法定利息；
 - 裁定受害員工 (D)、(E)、(C)及(B)提出的民事賠償請求理由成立，並判處涉嫌違反者須支付予受害員工 (D)48,552.85 澳門元、(E)48,552.80 澳門元、(C)51,275.07 澳門元及(B)47,996.40 澳門元。

*

檢察院對一審判決不服，向本院提起上訴（上訴理由闡述載於卷宗第 406 頁至第 415 頁）。

第一上訴人檢察院提出以下理據（結論部分）：

A. 被上訴判決中，原審法院認為，儘管上述九名受害工人均不同意

嫌疑人於上述相應期間(2019年09月至2020年01月期間每月15日以及自2020年02月至彼等勞動關係結束之日)安排無薪假期，但基於新型冠狀病毒感染造成的影響而認為嫌疑人的安排屬於合理限度之內，且不屬於降低受害工人的基本報酬，因此，原審法院認為嫌疑人無須向上述受害工人支付停工期間的工資，故裁定所指控觸犯的九項第7/2008號法律《勞動關係法》第10條第(2)項結合第62條第3款規定的輕微違反不成立，而僅是針對嫌疑人在2019年10月至2020年1月期間對相應受害工人拖欠的佣金/一半底薪及佣金的部分裁定觸犯9項的同一法律第62條第3款及第85條第1款(6)項所規定及處罰的輕微違反成立。

B. 亦以同一理據，原審法院認為受害工人僅有權收取他們有向被上訴人實際提供工作期間的工資，而不應收取無薪假期期間的工資，故裁定勞工局計算表中針對後者的工資部分不給予依職彌補。

C. 根據《勞動關係法》第10條第(2)項結合第85條第1款第(二)項，以及第62條第3款結合第85條第1款第(六)項規定，無理阻礙實際提供工作與拖欠工資是兩項獨立的輕微違反行為，亦即是說，兩者並沒有先決或牽連關係。僱主是否無理阻礙工人實際提供工作，與僱員獲支付工資的權利，完全是兩回事。

D. 《勞動關係法》第10條本身確立了僱員的保障，同條第(5)項規定了僱員的主要權利—獲支付工作報酬外，還包括同條其他項規定權利及保障，當中第(2)項規定的向僱主實際提供工作的權利，是因為「勞動」已被承認是工人提升在社會上的自尊感(dignificação social)的

一種方式，旨在保障工人自身的個人實現及工人在工作及職業能力方面的提升機會，禁止僱主透過聘請工人但非善意地運用僱主的權力，不合理地阻止工人實際擔任及履行工作的做法，從而損害工人的利益，尤其是工人的上述職業尊嚴，即使僱主有向工人支付工作報酬亦然。

E. 申言之，立法者保障工人有權實際提供工作，其核心內容在於保障工人的職業尊嚴，避免遭受相應的損害，而不是保障工人在收取工資方面的權利。

F. 本澳曾就處理部分工種的停工問題制定專門的法律制度，亦即第 43/95/M 號法令《訂定在中止僱主及勞工間之勞動關係以及減少工作時數時應遵守之規則》，然而，該法令已隨著第 5/2020 號法律《僱員的最低工資》（第 11 條）的生效而被廢止。

G. 隨著最低工資制度的實施，澳門立法者更加趨向於重視保障工人收取工資的權利，即使在合法停工的情況，工人至少仍受最低工資法律的保障；而在沒有工人同意的情況，僱主亦不可能再如從前一樣，基於市場蕭條、經濟及財政困難、技術轉型之必要性，以及影響企業活動之災禍或其他事件（第 43/95/M 號法令第 3 條第 1 款），單方面決定中止勞動合同或暫時減少正常工作時數。

H. 此外，根據已證實事實顯示，本案九名受害工人是月薪工人，換言之，除了僱員於當月享受週假、年假、強制性假期以及法定合理缺勤外，僱主應安排僱員上班實際提供工作。倘若並非在上述原因下僱主不安排僱員上班，即足以構成無理阻礙工人實際提供工作的輕微違反行為。

I. 作為抗辯的事實，僱主有責任主張及證實沒有安排僱員上班係存在合理理由的具體事實。然而，本案中，嫌疑人並未能主張及證實其安排九名僱員無薪假期存在具體的合理理由。

J. 針對 2019 年 09 月至 2020 年 01 月期間安排上述九名僱員每月僅上班 15 日，一方面，被上訴判決並沒有說明為何因為訪澳團客減少而認為安排無薪假期是合理，根本沒有證實具體事實支持所謂的“合理性”。

K. 另一方面，“訪澳團客減少”這個事實本身根本不符合要求僱員放無薪假期安排的合理性，客源減少在各行各業均不時出現，即普遍及經常存在。而作為經營百貨零售的嫌疑人而言，客源減少是其企業營造最正常不過的風險之一，根本不具有任何合理性要求僱員停工。

L. 針對 2020 年 02 月至上述九名受害工人勞動關係終止期間((J)、(F)、(G)、(B)、(C)、(D)、(E)及(H)為 2020 年 05 月 25 日，(I)為 2020 年 06 月 05 日)，原審法院僅指出因為受到新型冠狀病毒感染疫情影響，故嫌疑人的安排屬於合理限度範圍內。

M. 同樣地，卷宗根本不存在任何具體事實以支持對於嫌疑人的具體個案中作出全面停工的安排係屬合理：眾所周知，新型冠狀病毒疫情對於整個社會各行各業均有所影響但程度不一，本案中，嫌疑人從未主張及證實該疫情如何影響其所營企業。

N. 卷宗第 43 頁勞工局稽查人員進行的巡查顯示，於 2020 年 03 月 30 日嫌疑人經營的(X)百貨已沒有營業，以及卷宗第 47 及背頁的嫌疑人的聲明亦指出，因新冠疫情影響已沒有安排所有僱員上班，清楚可見，

嫌疑人企業的實際狀況與結業無異，那麼，為何嫌疑人不選擇向上述九名僱員支付法定的補償而作出解僱？

O. 上述九名僱員中其中八名僱員係於 2020 年 5 月 25 日因為嫌疑人一直安排停工而合理終止勞動關係，而另一名僱員係於 06 月 05 日才獲通知解僱，顯然，嫌疑人的停工安排本身是沒有期限的，倘若該等僱員沒有主動終止勞動關係，該無薪停工狀況必然無了期的持續下去，試問如何認為仍處於合理範圍內？

P. 由此可見，不論是卷宗欠缺具體事實顯示疫情對於嫌疑人企業的影響程度、企業的實際狀況與結業無異下安排所有僱員停工而非解僱（即停工與解僱之間的選擇）、以及嫌疑人主觀上沒有確定的停工期限，顯然非但不能說明嫌疑人對於上述九名僱員無薪假期的安排係合理，相反，更充分地顯示該安排係明顯不合理。

Q. 嫌疑人的行為明顯觸犯了《勞動關係法》第 10 條第(2)項及第 85 條第 1 款第(2)項規定及處罰的輕微違反，被上訴判決錯誤解釋了該條款的規定。

R. 嫌疑人安排僱員停工並不等同無義務向僱員支付在停工期間的工資。

S. 作為在勞動合同中獲得回報的對等給付，工人提供的勞動給付的本質並非單純指向工人按照合同為僱主提供的實際工作服務，而是指向在勞動合同法律關係之下，僱主按照其決定的組織及指導對工人有義務提供的積極工作服務的支配情況。

T. 在勞動合同生效期間，即使工人本身有義務上班提供工作服務，

但如果僱主單方面命令工人不用上班，也是僱主一種支配工人的勞動給付的表現，在此情況之下）就算工人在事實層面上沒有向僱主提供任何積極的工作給付，但在法律層面上，工人其實已經履行了合同義務，因為儘管工人沒有向僱主提供實際的工作服務，但只要有關勞動給付的實際提供與否完全在於僱主的支配之下，則工人應當被視為已向僱主提供了作為獲得回報的勞動給付。

U. 只要是按照僱主的單方面決定，無論是上班還是不用上班，工人的行為都是僱主基於勞動合同法律關係賦予的權力所支配得出的結果，亦即是說，在此情況下，就算工人沒有被安排上班，也絕不會免除僱主向工人支付相應時間的回報的義務。

V. 即使按照原審法院的邏輯，僱員提供工作與其收取報酬之間存在對價關係，僱員提供工作減少並相應減少收取報酬的前提必須是取得其本身的同意！亦即是說，僱主不能夠單方面地拒絕或減少受領僱員的提供的勞動給付，從而可相應地自行減免本身對僱員支付報酬的義務。

W. 綜上所述，我們無法認同原審法院認為不存在降低基本報酬的理解，顯然，錯誤解釋了《勞動關係法》第 10 條第(2)項規定。

X. 基於此，原審法院僅考慮嫌疑人沒有向僱員(B)、(C)、(D)、(E)及(H)支付 2019 年 10 月至 11 月的佣金及 2019 年 12 月至 2020 年 1 月的一半底薪及佣金、以及沒有向僱員(J)、(F)、(G)及(I)支付 2019 年 12 月至 2020 年 1 月的一半底薪及佣金，而判處觸犯九項《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定的輕微違反，但對該輕

微違反進行量刑時沒有考慮上述停工期間的欠薪，尤其是涉及的拖欠工資金額作為量刑情節，違反了《勞動關係法》第 85 條第 1 款(6)項，以及《勞動關係法》第 79 條適用《刑法典》第 65 條的規定，存在量刑過輕的違法瑕疵。

Y. 同時，原審法院針對僱員(F)、(G)、(H)及(I)部分進行依職權裁定給予彌補的決定中，基於認為相關僱員因沒有在上述停工期間向嫌疑人提供實際工作，無權收取相應期間的全額報酬的賠償，從而不依職權裁定上述期間的報酬賠償的決定，違反了《勞動關係法》第 62 條第 1 款及第 3 款，以及《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款的規定。

綜上所述，請求尊敬的中級法院法官 閣下裁定：

i) 本上訴的上訴理由成立，判處本案被上訴人觸犯九項《勞動關係法》第 10 條第(2)項結合第 85 條第 1 款(2)項的輕微違反成立；

ii) 即使不認為被上訴人觸犯九項《勞動關係法》第 10 條第(2)項結合第 85 條第 1 款(2)項的輕微違反成立，無論如何，亦應判處本案被上訴人就其觸犯上述九項《勞動關係法》第 62 條第 3 款結合第 85 條第 1 款(6)項的輕微違反《刑法典》第 65 條的規定，存在量刑過輕的違法瑕疵；

iii) 因應上述 i) 及 ii) 點請求，命令將卷宗發還原審法院相應的輕微違反以及併罰重新作出量刑；以及

iv) 確認載於勞工事務局編製的計算表及認定相關四名受害工人((F)、(G)、(H)及(I))有權收取相應於在停工期間的全數工資的報酬賠

償(即:(F)、(G)及(H)於 2019 年 09 月至 11 月的另一半底薪、2020 年 02 月至 05 月 25 日的底薪;(I):2019 年 09 月至 11 月的另一半底薪以及 2020 年 02 月至 06 月 5 日的底薪)。

*

違反者(A)針對檢察院的上訴作出答覆，認為應裁定檢察院之上訴理由不成立（詳見卷宗第 442 頁至第 454 頁）。

被上訴人提出以下理據（結論部分）：

1. 原審法庭對題述卷宗作出判決(以下簡稱“被上訴判決”)，其中“關於涉嫌違反者無理阻礙僱員實際提供工作以及沒有支付基本報酬的輕微違反...

關於受害員工(F)、(G)、(H)及(I)的部分，本院認為，除了無薪假期所對應的工資部分以外，勞工事務局的計算表符合法律及邏輯概念，應予接納。為著適當效力，計算表有關部分在此視為完全轉錄。”

2. 檢察院不同意原審法院於 2021 年 12 月 10 日作出之判決，當中就關於嫌疑人「(X)百貨」之企業主(A)(被上訴人)無理阻礙僱員實際提供工作以及沒有支付基本報酬的輕微違反的決定，以及針對依職權裁定給予彌補的決定。

3. 上訴人認為被上訴判決中有關不存在降低基本報酬的理解，錯誤解釋了《勞動關係法》第 10 條第(2)項規定。同時，於上述停工/無薪假期期間，嫌疑人沒有向上述九名僱員支付在停工期間的全額工資，亦構成觸犯《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定的輕微違反行為。

4. 經分析有關判決書、上訴理由陳述及審查卷宗內的所有事實及證據，被上訴人作如下之答覆。

5. 除了應給予之尊重外，被上訴人不同意上訴人於上訴書狀之見解。

6. 被上訴人認為，就本上訴之標的之問題，原審法院還認定了以下事實：“案件經審判聽證及辯論後查明以下已證事實：

- 2019年6月起，受香港社會事件影響，訪澳團客減少。
- 2020年6月5日，涉嫌違反者透過經理(K)通知並遣散受害員工(I)。
- 受害員工(F)、(G)、(H)及(I)曾分別簽署卷宗第329至340頁相應文件（有關文件內容在此視為完全轉錄）。
- 受害員工(I)曾收取涉嫌違反者一個價值4,200.00港元的手袋，並同意用以抵扣所欠的部分工資。”

7. 另外，原審法庭在按照一般經驗法則，形成心證過程如下：

“上述證據充分及一致，足以認定關於勞動輕微違反方面的事實基本獲得證實。

其中，2019年6月起，受香港社會事件影響，訪澳團客減少，以及自2020年初新型冠狀病毒感染爆發以後，對社會及經濟各方面造成影響，均為眾所周知的事實。

證人(J)、(F)、(G)、(H)及(I)均表示，實際上，在2020年農曆新年後，該等證人再沒有為涉嫌違反者提供實際工作，且不知道涉嫌違反者經營的店鋪有沒有繼續營業。考慮到2020年的農曆新年初一至初三是在1月25日至27日，由此可以認定，涉嫌違反者是自2020年2月

起（而非 3 月起）開始安排受害員工享受無薪假期。

...

基於此，法庭作出上述事實認定。”

8. 除對上訴人之見解應有之尊重外，被上訴人完全同意尊敬的初級法院合議庭法官 閣下所作之判決。

9. 本案中，對於涉嫌違反者有不無理阻礙 9 名員工實際提供工作之問題。

10. 的確，眾所周知的是，於 2019 年 6 月起香港示威事件持續多月，直接引致到澳門的內地團客持續下跌。

11. 根據澳門統計局公佈 2019 年第 4 季旅遊統計顯示，2019 年九月份到澳門當中內地團客減少四成以上。（參見文件一）

12. 涉嫌違反者所經營之(X)百貨之客源僅為內地團客。

13. 面對上述事件，在內地團客減少的情況下，對涉嫌違反者所經營之企業影響極大。

14. 但涉嫌違反者及所有員工為香港事件不會持續，並將會短時間回復。

15. 故在減少營業之情況下，涉嫌違反者的員工提出於 2019 年 9 月至 2020 年 1 月期間，享受 15 日無薪假期。

16. 當時所有員工均無意見。

17. 其後，於 2019 年年尾出現新型冠狀病毒感染疫情，涉嫌違反者所經營之(X)百貨完全沒有客源。

18. 根據澳門統計局公佈 2020 年第 1 季旅遊統計顯示，受疫情影

響，首季入境旅客同比減少 68.9%至 3,219,170 人次，旅客平均逗留時間則上升 0.3 日至 1.4 日，參團旅客有 252,838 人次，下跌 89.4%。
(參見文件二)

19. 根據澳門統計局公佈 2020 年第 2 季旅遊統計顯示，疫情影響下本澳第 2 季出入境人數按年大幅下跌，旅客消費調查的資料收集工作因而暫停。另一方面，當季沒有任何來澳的參團旅客，亦無居民隨團外遊。(參見文件三)

20. 面對疫情，涉嫌違反者認為會與 2003 年“沙士”(SARS，即非典型肺炎)情況一樣，將會在兩三個月之短時間完結。

21. 故涉嫌違反者向所有員工提出於 2020 年 2 月起，短期停薪留職。

22. 但事實上，於 2020 年 2 月起直到 2020 年 5 月，新冠疫情已經擴散致全世界，而且沒有任何來澳的參團旅客。

23. 在知悉沒有任何來澳的參團旅客之期間，涉嫌違反者所經營之企業沒有營運。

24. 正如卷宗第 43 頁勞工局稽查人員進行的巡查顯示，於 2020 年 03 月 30 日嫌疑人經營的(X)百貨已沒有營業，以及卷宗第 47 及背頁的嫌疑人的聲明亦指出，因新冠疫情影響已沒有安排所有僱員上班。

25. 事實上，嫌疑人企業的實際狀況與結業無異。

26. 故於 2020 年 5 月尾，涉嫌違反者已向所有員工提出終止勞動關係，並計算相關賠償。

27. 故涉嫌違反者於 2019 年 9 月起，受香港社會事件影響，訪澳

團客減少。另外，新型冠狀病毒感染自 2020 年初爆發以來迅速蔓延全球，在世界各地均造成不同程度的影響，沒有任何來澳的參團旅客。涉嫌違反者在面對上述影響導致業務減少，甚至清零的情況，作出適度的工作調整，應是無可厚非的。

28. 基於面對史無前例之危機，在新型冠狀病毒感染情況造成的影響使來澳的參團旅客基本清零的正當理由而中止業務的情況，得作為不要求僱員提供工作的合理理由。

29. 故於 2020 年 5 月尾，涉嫌違反者預見根本不可能繼續經營企業，已向所有員工提出終止勞動關係，並計算相關賠償。

30. 基於上述事實及理由，考慮到新型冠狀病毒感染造成的影響，涉嫌違反者有關 2019 年 9 月至 2020 年 1 月期間，因訪澳團客減少，涉嫌違反者安排 9 名受害員工每月享受 15 日無薪假期，而涉嫌違反者已向 9 名受害員工支付 2019 年 9 月至 11 月的一半底薪；另外，202 年 2 月起，因受到新型冠狀病毒感染疫情影響，涉嫌違反者安排 9 名受害員工享受無薪假期的安排仍屬於合理限度之內，而且並未降低受害員工的基本報酬。

**

民事被請求人違反者(A) (X)百貨之持有人)對一審判決不服，向本院提起上訴(上訴理由闡述載於卷宗第 418 頁至第 433 頁)。

上訴人(A)提出以下上訴理由(結論部分)：

1. 上訴人(A)不同意原審法院於 2021 年 12 月 10 日作出之判決，當中就裁定受害員工(D)、(E)、(C)及(B)提出的民事賠償請求理由成立，

並判處上訴人須支付予受害員工(D)48,552.85 澳門元、(E)48,552.80 澳門元、(C)51,275.07 澳門元及(B)47,996.40 澳門元。

2. 在被上訴裁決書中第二點事實理由中，有關本案件經原審法院審判聽證及辯論後查明以下已證事實方面，載明：“第4受害員工(B)，於2007年5月1日至2020年5月25日受僱於涉嫌違反者，職位為售貨員，每月基本報酬為底薪...

- 第7受害員工(E)，於2007年3月1日至2020年5月25日受僱於涉嫌違反者，...“(X)百貨”。

3. 在被上訴之判決中事實之分析判斷載明：

“受害員工(C)在審判聽證中提供聲明，表示在2006年7月1日至2020年5月25日期間受僱於涉嫌違反者，...。

受害員工(D)在審判聽證中提供聲明，表示在2006年8月28日至2020年5月25日期間受僱於涉嫌違反者，...。

受害員工(E)在審判聽證中提供聲明，表示在2007年3月至2020年5月25日期間受僱於涉嫌違反者，...。

受害員工(B)在審判聽證中提供聲明，表示在2007年5月1日至2020年5月25日期間受僱於涉嫌違反者，...。

已審查卷宗內的所有書證。”

4. 在被上訴之判決中心證過程方面，載明：

“本院根據以上證據，按照一般經驗法則，形成心證。

關於涉及民事請求的事實，重點在於涉嫌違反者與受害員工(D)、(E)、(C)及(B)的勞動關係期間。

首先，根據卷宗內的書證所顯示的內容，整理如下：

- 2006年10月1日，涉嫌違反者使用“(X)珠寶”的名稱，於財政局作開業登記，...。（卷宗第364頁）
- 2008年11月1日，涉嫌違反者使用“(Y)”的名稱，於財政局作開業登記，...。（卷宗第149至150頁）
- 2012年1月4日，(L)、(M)及(N)成立“(X)集團控股有限公司”，並於同年1月13日於商業及動產登記局作出登記，法人商業企業主登記編號為SO41540，...。除三名股東以外，涉嫌違反者同為該公司的行政管理機關成員。簽名方式為涉嫌違反者單獨簽名或其他三名股東行政管理機關成員聯合簽名。（卷宗第136至147頁）
- 2012年2月1日，涉嫌違反者取消於財政局的“(X)珠寶”登記。2012年3月1日，該“(X)珠寶”於財政局改為登記於“(X)集團控股有限公司”名下。（卷宗第364頁）
- 2012年4月11日，“(X)集團控股有限公司”於商業及動產登記局登記開設八間商業企業，企業名稱均為“(X)珠寶”，開業時間均為2012年3月1日，...。（卷宗第136至147頁）
- ...
- 2016年3月1日，“(X)集團控股有限公司”取消於財政局的“(X)珠寶”登記。（卷宗第364頁）
- 2016年5月4日，“(X)集團控股有限公司”於商業及動產登記局登記解散及因清算完成而消滅，同時註銷上述八間商業企業。（卷宗第136至147頁）

- 2016 年 6 月 20 日，涉嫌違反者將於財政局登記的“(Y)”更名為“(X)百貨”。(卷宗第 149 至 150 頁)
- 2017 年 12 月 28 日，涉嫌違反者使用“(X)百貨”為商業名稱，於商業及動產登記局首次登記開設同樣名為“(X)百貨”的企業，開業日期為 2008 年 11 月 1 日，企業登記地址澳門馬揸度博士大馬路 xx 號 xx 大廈地下 C、D、E、F 及 G 鋪。(卷宗第 292 至 294 頁)

根據涉及(D)、(E)、(C)及(B)的證據顯示：

...

按照以上所述，不論是自然人商業企業主的商業名稱以至其經營的企業的名稱，都可以隨時作出變更。實際上，在經營企業的過程中，很多自然人商業企業主甚至會將其本身的自然人名字、企業的名稱或店鋪的名稱混合使用。但無論如何，在經營企業的過程中所建立的有關法律關係所產生的效果，都應歸於自然人商業企業主這個主體之上。

以上述論述作為背景，綜合本案證據，本院確信，至少從 2006 年 9 月 1 日起，涉嫌違反者於澳門馬揸度博士大馬路 xx 號 xx 大廈地下 C、D、E、F 及 G 鋪開設店鋪，經營銷售鐘錶及珠寶等業務，並先後使用“(z)珠寶鐘錶行”、“(X)珠寶鐘錶行”、“(X)珠寶”及“(X)百貨”等名稱。

其中，有必要指出，對於澳門馬揸度博士大馬路 xx 號 xx 大廈地下 C、D、E、F 及 G 鋪的這所名為“(z)珠寶鐘錶行”、“(X)珠寶鐘錶行”、“(X)珠寶”或“(X)百貨”的企業是否曾為“(X)集團控股有限公司”擁有或被移轉予該公司，本院有所保留。概因，除以上論述的商業企業

的性質外，第一，根據《商法典》第 103 條第 1 款規定，商業企業所有權之移轉最低限度須以書面作出及認定訂立合同人之簽名，方為有效，但本案沒有這方面的任何證據。第二，從“(X)集團控股有限公司”成立時的行政管理機關成員簽名方式，到股東(L)將票面價值為 497,000.00 澳門元的一股移轉予涉嫌違反者，以至有關事件發生的時間點，可見涉嫌違反者為該公司之實際控制者。第三，若涉嫌違反者認為其於 2016 年方成為上述企業之企業主，則無法解釋為何其於 2017 年 12 月 28 日（“(X)集團控股有限公司”消滅後）於商業及動產登記局首次登記開設名為“(X)百貨”的位於上述相同地點的企業時，申報有關開業日期為 2008 年 11 月 1 日。

實際上，上述所有的證據或記錄都是由涉嫌違反者進行申報或間接促成的。不論是基於甚麼原因，但可以肯定的是，以上證據所顯示的內容之間的分歧，根本是涉嫌違反者自身所造成的。

在尊重不同見解的前提下，在本院看來，涉嫌違反者只是利用不同的名稱作出混淆，試圖逃避其作為僱主應承擔的法律責任。正如以上所述，無論如何，在經營企業的過程中所建立的有關法律關係所產生的效果，都應歸於自然人商業企業主（即涉嫌違反者）這個主體之上。

因此，本院認為，就位於澳門馬揸度博士大馬路 XX 號 XX 大廈地下 C、D、E、F 及 G 鋪的企業，不論其稱謂為何，綜合本案證據，足以推論至少從 2006 年 9 月起一直為涉嫌違反者所經營。

...。

基於此，法庭作出上述事實認定。”

5. 除了應給予之尊重外，上訴人認為原審法院作出上述判決，在心證的形成時，並沒有全面分析卷宗中全部資料。其中包括：

6. 根據社會保障基金回覆勞工局之資料顯示 4 名員工(B)、(C)、(D)及(E)相關工作期間之供款記錄有著不同僱主((z)珠寶鐘錶行、(X)珠寶、(W)、(Y)及(X)百貨)為他們繳納社保供款。(卷宗第 117 至 121 頁)

7. 2006 年 10 月 1 日，上訴人使用“(X)珠寶”的名稱，於財政局作開業登記，登記地址為澳門友誼大馬路 XX 號 XX 地下 G 鋪。(卷宗第 364 頁)

8. 2008 年 11 月 1 日，上訴人使用“(Y)”的名稱，於財政局作開業登記，登記地址為澳門馬揸度博士大馬路 XX 號 XX 大廈地下 C、D、E、F 及 G 鋪。(卷宗第 149 至 150 頁)

9. 2012 年 1 月 4 日，(L)、(M)及(N)成立“(X)集團控股有限公司”，並於同年 1 月 13 日於商業及動產登記局作出登記，法人商業企業主登記編號為 S041540。除上述三名股東以外，上訴人同為該公司的行政管理機關成員。(卷宗第 136 至 147 頁)

10. 要強調的是，當時上訴人僅為“(X)集團控股有限公司”的行政管理機關成員，並沒有持有任何“(X)集團控股有限公司”一股。

11. 2012 年 2 月 1 日，上訴人取消於財政局的“(X)珠寶”登記。故自 2012 年 2 月 1 日起，上訴人並非企業“(X)珠寶”之持有人。(卷宗第 364 頁)

12. 2012 年 4 月 11 日，“(X)集團控股有限公司”於商業及動產登

記局登記開設八間商業企業，企業名稱均為“(X)珠寶”，開業時間均 2012 年 3 月 1 日，其中包括位於澳門馬揸度博士大馬路 XX 號 XX 大廈地下 C 鋪、澳門馬揸度博士大馬路 XX 號 XX 大廈地下 D、E、F 及 G 鋪，兩間企業(卷宗第 136 至 147 頁)。

“(X)珠寶”於 2012 年 3 月 1 日財政局改為登記於“(X)集團控股有限公司”名下。(卷宗第 364 頁)

13. 2016 年 3 月 1 日，“(X)集團控股有限公司”取消於財政局的“(X)珠寶”登記。(卷宗第 364 頁)

14. 因此，於 2012 年 3 月 1 日至 2016 年 3 月 1 日，企業“(X)珠寶”之商業企業主為“(X)集團控股有限公司”，而非上訴人。

15. 2016 年 5 月 4 日，“(X)集團控股有限公司”於商業及動產登記局登記解散及因清算完成而消滅，同時註銷上述八間商業企業。(卷宗第 136 至 147 頁)

16. 雖然，“(z)珠寶鐘錶行”與“(X)珠寶”的營業稅檔案或僱主編號曾經相同(237759、117566 或 118440)，但與“(X)百貨”的營業稅檔案或僱主編號(165211 或 182893)與上述均不相同(見第 162 頁至第 178 頁)。

17. 於 2013 年 5 月 6 日，由“(X)珠寶”使用頁首為“(X)集團控股有限公司”的紙張發出卷宗第 367 頁的文件，其上載有(B)於 2007 年 5 月 1 日入職該公司，這僅能顯示(B)當時之僱主為“(X)珠寶”，其商業企業主為“(X)集團控股有限公司”，而非上訴人。

18. 2016 年 6 月 20 日，上訴人將於財政局登記的“(Y)”更名為

“(X)百貨”。(卷宗第 149 至 150 頁)

19. 2017 年 12 月 28 日，上訴人使用“(X)百貨”為商業名稱，於商業及動產登記局首次登記開設同樣名為“(X)百貨”的企業，開業日期為 2008 年 11 月 1 日，企業登記地址澳門馬揸度博士大馬路 XX 號 XX 大廈地下 C、D、E、F 及 G 舖。(卷宗第 292 至 294 頁)

20. 按上所述，上訴人在 2017 年 12 月 28 日，登記“(X)百貨”企業開業日期在 2008 年 11 月 1 日，僅為了對應上訴人持有“(Y)”企業，於財政局作開業登記日期。(卷宗第 149 至 150 頁)

21. 根據卷宗資料顯示(X)集團控股有限公司((X)珠寶為轄下商號)已於 2016 年 5 月 4 日註銷，(W)已於 2011 年 9 月取消，(X)百貨過往的名稱為(Y)，上訴人於不同時間為上述公司或商號的行政管理機關成員、股東或持有人，現只剩下(X)百貨尚未結業。(卷宗第 136 至 151 及 364 頁)

22. 根據社會保障基金回覆勞工局之資料顯示 4 名員工(B)、(C)、(D)及(E)於 2016 年 3 月之供款記錄之僱主為(Y)，並於 2016 年 4 月開始之供款記錄之僱主改為(X)百貨。(卷宗第 117 至 121 頁)

23. 上訴人以其持有之“(X)百貨”作為僱主對 4 名員工(B)、(C)、(D)及(E)向財政局申報職業稅 M2 格式登記表顯示，入職日期均為 2016 年 8 月 1 日，均受僱於“(X)百貨”，營業稅檔案或僱主編號為 165211”(卷宗第 176、177、178 及 181 頁)

24. 由上可見，上訴人為 4 名員工(B)、(C)、(D)及(E)繳納社保供款及向財政局申報 4 名員工入職的記錄並不相符，但勞資關係期間應

以記錄中較早的日期作為依據，即 2016 年 3 月 1 日。

25. 另外，上訴人不同意尊敬的法官閣下所述：“但無論如何，在經營企業的過程中所建立的有關法律關係所產生的效果，都應歸於自然人商業企業主這個主體之上。”

26. 根據《商法典》第 1 條規定，商業企業主既可以為以自己名義，自行或透過第三人經營商業企業之一切自然人或法人；亦可以為公司。

27. 故在經營企業的過程中所建立的有關法律關係所產生的效果，既可歸於自然人商業企業主，亦可歸於公司“(X)集團控股有限公司”這個主體之上。

28. 綜上所述，上述 4 名員工(B)、(C)、(D)及(E)之相關工作期間所涉及的部分僱主已註銷或取消，由於法人已消滅，故只能以現存僱主(即(X)百貨，持有人為上訴人，(X)百貨改名前名稱為(Y))與 4 名員工(B)、(C)、(D)及(E)存有的勞資關係期間，並以社會保障基金記錄作為依據計算有關年資，即以 2016 年 3 月 1 日開始計算，並認定上述 4 名員工受僱於上訴人的起始期間為 2016 年 3 月 1 日，並裁定上述 4 名員工之解僱賠償按照勞工事務局計算表之金額賠償。

*

檢察院代表被上訴的四名員工((B)、(C)、(D)及(E))針對上訴人(A)的上訴作出答覆，認為上訴人的上訴理據不成立，應駁回上訴(詳見卷宗第 438 頁至第 439 頁)。

**

案件卷宗移送本院後，駐本審級的檢察院代表作出檢閱並提交了

法律意見，認為應裁定檢察院提出的上訴理由成立。（詳見卷宗第 648 頁至第 649 頁）。

*

本院接收上述上訴後，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以下事實：

查明的已證事實：

- 第 1 受害員工(J)，於 2016 年 3 月 1 日至 2020 年 5 月 25 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為售貨員，每月基本報酬為底薪 7,000.00 澳門元及不固定佣金，工作地點位於 xx 地鋪的“(X)百貨”。
- 第 2 受害員工(F)，於 2016 年 3 月 1 日至 2020 年 5 月 25 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為售貨員，每月基本報酬為底薪 7,000.00 澳門元及不固定佣金，工作地點位於 xx 地鋪的“(X)百貨”。
- 第 3 受害員工(G)，於 2016 年 3 月 1 日至 2020 年 5 月 25 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為售貨員，每月基本報酬為底薪 7,000.00 澳門元及不固定佣金，工作地點位於 xx 地鋪的“(X)百貨”。
- 第 4 受害員工(B)，於 2007 年 5 月 1 日至 2020 年 5 月 25 日受僱於涉嫌違反者，職位為售貨員，每月基本報酬為底薪 7,000.00 澳門元及不固定佣金，工作地點位於 xx 地鋪的“(X)百貨”。
- 第 5 受害員工(C)，於 2006 年 9 月 1 日至 2020 年 5 月 25 日受僱於

- 涉嫌違反者，職位為售貨員，每月基本報酬為底薪 7,000.00 澳門元及不固定佣金，工作地點位於 xx 地鋪的“(X)百貨”。
- 第 6 受害員工(D)，於 2007 年 4 月 1 日至 2020 年 5 月 25 日受僱於涉嫌違反者，職位為售貨員，每月基本報酬為底薪 7,000.00 澳門元及不固定佣金，工作地點位於 xx 地鋪的“(X)百貨”。
 - 第 7 受害員工(E)，於 2007 年 3 月 1 日至 2020 年 5 月 25 日受僱於涉嫌違反者，職位為售貨員，每月基本報酬為底薪 7,000.00 澳門元及不固定佣金，工作地點位於 xx 地鋪的“(X)百貨”。
 - 第 8 受害員工(H)，於 2017 年 9 月 25 日至 2020 年 5 月 25 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為售貨員，每月基本報酬為底薪 7,000.00 澳門元及不固定佣金，工作地點位於 xx 地鋪的“(X)百貨”。
 - 第 9 受害員工(I)，於 2016 年 3 月 1 日至 2020 年 6 月 5 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為售貨員，每月基本報酬為底薪 7,000.00 澳門元及不固定佣金，工作地點位於 xx 地鋪的“(X)百貨”。
 - 2019 年 6 月起，受香港社會事件影響，訪澳團客減少。
 - 2019 年 9 月至 2020 年 1 月期間，因訪澳團客減少，涉嫌違反者安排 9 名受害員工每月享受 15 日無薪假期。
 - 涉嫌違反者曾要求 9 名受害員工簽署享受無薪假期的書面協議，但 9 名受害員工不同意，故沒有簽署。
 - 涉嫌違反者已向 9 名受害員工支付 2019 年 9 月至 11 月的一半底薪。
 - 涉嫌違反者沒有於有關支付義務的到期日起計 9 個工作日內向受害員工(B)、(C)、(D)、(E)及(H)支付 2019 年 10 月至 11 月的佣金以

- 及 2019 年 12 月至 2020 年 1 月的一半底薪及佣金。
- 涉嫌違反者沒有於有關支付義務的到期日起計 9 個工作日內向受害員工(J)、(F)、(G)及(I)支付 2019 年 12 月至 2020 年 1 月的一半底薪及佣金。
 - 2020 年 2 月起，因受到新型冠狀病毒感染疫情影響，涉嫌違反者安排 9 名受害員工享受無薪假期。
 - 2020 年 5 月 25 日，8 名受害員工(J)、(F)、(G)、(B)、(C)、(D)、(E)及(H)向涉嫌違反者作出書面通知，以涉嫌違反者沒有按時支付 2019 年 12 月至 2020 年 5 月的工資為合理理由，解除他們與涉嫌違反者之間的勞動合同。
 - 涉嫌違反者沒有於勞動關係終止之日起計 9 個工作日內向上述 8 名受害員工支付任何解除合同的賠償。
 - 2020 年 6 月 5 日，涉嫌違反者透過經理(K)通知並遣散受害員工(I)。
 - 涉嫌違反者沒有於勞動關係終止之日起計 9 個工作日內向受害員工(I)支付任何預先通知期及解除合同的賠償。
 - 涉嫌違反者沒有於勞動關係終止之日起計 9 個工作日內向 8 名受害員工(J)、(F)、(G)、(B)、(C)、(D)、(E)及(H)支付相應於 2019 年度尚未享受的 6 日年假的補償。
 - 受害員工(G)在 2019 年 1 月至 11 月期間提供合共 22 日的週假工作，但涉嫌違反者沒有向其支付任何額外補償或給予任何補償休息時間。
 - 受害員工(H)在 2019 年 1 月至 11 月期間提供合共 9 日的週假工作，但涉嫌違反者沒有向其支付任何額外補償或給予任何補償休息時間。

- 2021 年 7 月 12 日，涉嫌違反者按照勞工事務局計算表上涉及 5 名受害員工 (J)、(B)、(C)、(D) 及 (E) 的賠償金額，將有關款項存入勞工事務局指定的帳戶。
- 涉嫌違反者在自由、自願及有意識情況下實施上述行為，明知其行為屬法律所不容。

*

在審判聽證中還證實了：

- 受害員工 (F)、(G)、(H) 及 (I) 曾分別簽署卷宗第 329 至 340 頁相應文件（有關文件內容在此視為完全轉錄）。
- 2020 年 5 月 20 日，涉嫌違反者向受害員工 (I) 支付了 5,000.00 澳門元，作為所欠的部分工資。
- 受害員工 (I) 曾收取涉嫌違反者一個價值 4,200.00 港元的手袋，並同意用以抵扣所欠的部分工資。

*

未獲證明的事實：

- 控訴筆錄、民事請求聲請書及答辯狀中與上述已證事實不符的其他事實。

三、法律方面

上訴法院只解決上訴人具體提出的並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轉為確定。在結論中未有提及的任何

問題, 雖然曾在上述理由闡述內探討或在隨後的陳述內發揮, 但仍是毫無重要的。¹

*

本案刑事及民事上訴涉及之問題:

- 輕微違反之免除繳納罰金
- 無理阻礙實際提供工作
- 無薪假期、不可抗力、無薪假期停工期間的勞動報酬
- 量刑、競合
- 依職權裁定停工期間的報酬賠償
- 年資計算

*

(一) 輕微違反之免除繳納罰金——依職權審理

卷宗資料顯示:

- 勞工事務局對本案勞動糾紛調查完結後, 於 2021 年 5 月 12 日製作了「勞資糾紛筆錄」及欠款「計算表」(卷宗第 5 頁至第 18 頁)
- 隨後, 勞工事務局通知涉嫌違反者(A)按「計算表」支付欠款, 最後日期為 2021 年 7 月 19 日。
- 於 2021 年 7 月 12 日, 涉嫌違反者(A)支付了當中五名受害員

¹ 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。

- 工(J)、(B)、(C)、(D)及(E)「計算表」內的全部欠款。
- 主動支付欠款期間屆滿之後，涉嫌違反者(A)仍未支付另外四名受害員工(F)、(G)、(H)及(I)的欠款。
 - 於 2021 年 7 月 21 日，由於涉嫌違反者(A)支付了五名受害員工(J)、(B)、(C)、(D)及(E)的全部欠款，故減去了相應的五項工資及五項解除合同補償之違反事項的最低罰款；隨後，將「勞資糾紛筆錄」及欠款「計算表」移送初級法院，針對餘下的四名員工(F)、(G)、(H)及(I)的四項工資、三項週假及四項解除合同補償、預先通知期補償及解僱賠償之輕微違反提起勞動輕微違反的訴訟程序。（卷宗第 2 頁至第 3 頁）
 - 檢察院將卷宗第 5 頁至第 8 頁的筆錄作為控訴書，但沒有就卷宗第 2 頁至第 3 頁僅部分移送筆錄的情況作批示。（卷宗 275 頁）
 - 法院接收控訴後，指定了聽證日期。
 - 已收取欠款的五名受害員工中的四名員工(B)、(C)、(D)及(E)認為勞工事務局認定的年資不足，提起民事賠償請求，追加解除勞動合同賠償金額，獲法院接納並裁定四名民事請求人的訴訟請求成立。

本案的卷宗資料顯示，涉嫌違法者(A)不是累犯，已向上述五名員工((J)、(B)、(C)、(D)及(E))履行了「計算表」內所列的全部金錢債務，依照《勞動關係法》第 86 條規定，可獲得免除繳納罰金，勞工事務局亦作出豁免，沒有將相關輕微違反事實移送法院以提起訴訟程序。

雖然在訴訟程序進行中，當中的四名員工（(B)、(C)、(D)及(E)）提起民事賠償請求，並獲得法院接納和判得直，但民事事宜的結果並不影響相關輕微違反的罰金被豁免，反之亦然。

因此，基於相關事實沒有被移交法院以提起訴訟程序，本院依職權裁定，開釋涉嫌違反者(X)百貨之持有人(A)（(J)、(B)、(C)、(D)及(E)）以下輕微違反：

- 五項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定及處罰的輕微違反（拖欠工資）；
- 五項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條以及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的輕微違反（解除合同賠償）；及
- 五項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條以及第 85 條第 3 款(4)項規定及處罰的輕微違反（年假補償）。

*

這樣，現繼續審理涉嫌違反者(X)百貨之持有人(A)被控告觸犯的（涉及四名員工(F)、(G)、(H)及(I)）13 項輕微違反：

- 四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定及處罰的輕微違反（拖欠工資）；
- 四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條以及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的輕微違反（解除合同補償、預先通知期補償及解僱賠償）；
- 三項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條以及第 85 條第 3 款(4)項規定及處罰的輕微違反（年假補償）；

- 二項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 43 條第 2 款以及第 85 條第 3 款(2)項規定及處罰的輕微違反（週假補償）。

*

[刑事事宜上訴]

(二)關於“無理阻礙實際提供工作”、“無薪假期”、“不可抗力”與“停工期間的勞動報酬”

原審法院於被上訴判決的“法律理由”中指出：

根據已證事實，2019 年 9 月至 2020 年 1 月期間，因訪澳團客減少，涉嫌違反者安排 9 名受害員工每月享受 15 日無薪假期，而涉嫌違反者已向 9 名受害員工支付 2019 年 9 月至 11 月的一半底薪。另外，2020 年 2 月起，因受到新型冠狀病毒感染疫情影響，涉嫌違反者安排 9 名受害員工享受無薪假期。

雖然 9 名受害員工不同意涉嫌違反者的無薪假期安排，但根據以上所述，考慮到新型冠狀病毒感染造成的影響，本院認為，有關安排仍屬於合理限度之內，而且並未降低受害員工的基本報酬。

關於是否降低基本報酬的問題，必須指出：一、沒有支付報酬不等於降低基本報酬；二、僱員享受無薪假期導致的每月報酬金額減少，不等於降低基本報酬。這是因為僱員提供的工作與其收取的報酬之間存在的對價關係使然，而報酬的基數及計算方式沒有改變。當然，這是以上述的正常及必要限度內的無薪假期安排作為前提，長期間或不合理的無薪假期安排則應另當別論。

*

上訴人檢察院不認同原審法院認為“不存在無理阻礙實際提供工作”及“不存在降低工資”的理解，認為原審法院錯誤解釋了《勞動關係法》第 10 條第(2)項規定。

上訴人檢察院認為，涉嫌違反者命令受害工人停工，侵害了工人的勞動權利，而第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條第(2)項和第 62 條第 3 款規定的“無理阻礙實際提供工作”與“拖欠工資”是兩項獨立的輕微違反行為，倘若在週假、年假、強制性假期以及法定合理缺勤外，僱主不安排僱員上班，即足以構成無理阻礙工人實際提供工作的輕微違反行為。

檢察院還指出，卷宗內欠缺具體事實顯示疫情對於嫌疑人企業的影響程度、企業的實際狀況與結業無異下安排所有僱員停工而非解僱(即停工與解僱之間的選擇)、以及嫌疑人主觀上沒有確定的停工期限，顯然非但不能說明嫌疑人對於九名僱員無薪假期的安排係合理，相反，更充分地顯示該安排係明顯不合理。

據此，上訴人檢察院要求：判處被上訴人觸犯的九項《勞動關係法》第 10 條第(2)項結合第 85 條第 1 款(2)項的輕微違反成立；並命令將卷宗發還原審法院對相應的輕微違反以及併罰重新作出量刑；及判處被上訴人須向涉案的受害員工支付停工期間的工資。

*

關於“無理阻礙實際提供工作”

根據勞工事務局的「勞資糾紛筆錄」及檢察院的將筆錄作為控訴書的批示，被上訴人的《勞動關係法》第 10 條第(2)項結合第 85 條第 1

款(2)項的輕微違反並沒有被獨立控訴，而是被控告觸犯“第7/2008號法律《勞動關係法》第10條第(2)結合第62條第3款及第85條第1款(6)項規定及處罰的輕微違反”，因此，單獨探討被上訴人是否觸犯《勞動關係法》第10條第(2)項結合第85條第1款(2)項的輕微違反，沒有意義。

這樣，本案上訴人僅須解決的問題是，僱主單方面安排僱員休“無薪假期”期間的工資支付問題。簡單而言，是否是“拖欠工資”。

*

關於“無薪假期”、“不可抗力”與“停工期間的勞動報酬”

所謂“無薪假期”，並非相關勞動法令的正式用語，各國和地區雖未制定明確的法律規範，但作為社會經濟生活中的現實存在已行之有年。與一般的休假行为（例如事假、超过天数限制的病假）有所不同，“無薪假期”通常是指企業遭遇業務萎縮或盈利下降時，經營者與僱員雙方協議縮減工時、而經營者不支付僱員在休假期間的薪酬，藉此，一方面可使經營者節省工資成本，緩解經營壓力，同時又可以避免大量解僱，使僱員得以繼續保有工作機會，緩解勞資糾紛。

可見，“無薪假期”可以理解為是基於雙方協議的“合同中止”的狀態，必須以雙方共同的意願為前提。本澳勞動關係法律制度並無規定勞動合同中止的情況，沒有允許勞資任何一方單方中止勞動合同的法定理由。

本院認為，雖然本澳的《勞動關係法》乃至《民法典》中均未對“無薪假期”的事宜作出明確的法律規範，但是，基於經營者與僱員之間的

勞動關係的法律性質，面臨經營環境的變化而涉及工作條件變更尤其是薪金減少時，雙方基於善意原則、通過協商而達至合意仍是原則性的前提條件，同時，亦不應有悖於包括《勞動關係法》、《僱員的最低工資》在內的強制性法律規定。

*

本案違反者的單方面作出員工放“無薪假期”的安排有兩個階段：2019年11月至2020年1月因來澳團客銳減的影響；2020年2月至6月初因新冠疫情的影響。

新冠疫情導致經濟景氣變差而不得不減少營業時間甚至短暫停業時，經營者應與僱員就“無薪假期”的實施進行協商，在達至合意的情況下，經營者可以暫時縮減僱員的勞動時間及依比例減少薪金，但對於收取月薪的僱員仍須支付不低於最低工資的薪金，以保障僱員的基本生活。

在未經僱員協商同意的情況下，經營者徑自安排僱員放“無薪假期”，屬於勞動合同的無效變更，即使其間僱員沒有出勤工作，亦應視為僱員基於勞動合同而對僱主指示的服從，經營者仍須依照勞動合同向僱員支付薪金，否則，即構成對於《勞動關係法》相關規定的違反。

新冠疫情對社會生活造成的全面衝擊，不僅局限於經營者的營商環境惡化導致的營收減少，更間接影響勞動者的收入乃至工作機會。對此，經營者與勞動者均應秉承善意原則，在充分協商的基礎上，作出符合法律規定、盡可能減少雙方損失的選擇。

根據卷宗資料，2019年9月至2020年1月期間，因訪澳團客減

少，涉嫌違反者（X百貨）安排九名受害員工每月享受 15 日無薪假期。2020 年 2 月起，因受到新型冠狀病毒疫情的影響，涉嫌違反者安排九名受害員工享受無薪假期。對於無薪假期的安排，九名受害員工均表示不同意，亦沒有簽署書面文件。2020 年農曆新年後，涉嫌違反者透過經理或主任着受害員工等待工作安排的消息，但之後卻再未作任何工作安排。直至 2020 年 5 月 25 日，八名受害員工(J)、(F)、(G)、(B)、(C)、(D)、(E)及(H)以未按時支付 2019 年 12 月至 2020 年 5 月的工資為合理理由向涉嫌違反者作出書面通知，解除雙方的勞動合同。2020 年 6 月 5 日，涉嫌違反者通知並遣散受害員工(I)。由此可見，涉嫌違反者單方面作出無薪假期的安排，未與相關員工透過協商達至合意，且無薪假期的狀態一直持續到 2020 年 5 月底至 6 月初，本院看不到涉嫌違反者作為經營者在保障勞動者權益方面作出任何“善意”的努力。

涉嫌違反者與九名受害員工未有就相關的無薪假期安排訂立任何協議，案中證據顯示九名受害員工不同意涉嫌違反者作出的“無薪假期”安排，故此，涉嫌違反者須依照勞動合同向相關受害員工支付薪金，即：受害員工有權收取停工期間的依據勞動合同約定的相關薪金。

*

本案，自 2020 年 2 月起，涉嫌違反者因遭遇新冠疫情導致的經營環境惡化，而不得不縮減營業時間甚至停止營業，從而安排員工減少出勤，放無薪假期。但是，新冠疫情的影響或者影響的程度如何，是否足以構成“不可抗力”，實值得商榷。

不可抗力是指不能預見、人力不能避免並不能克服的客觀情況。

2022年7月9日，行政長官發佈第115/2022號批示，為防止新型冠狀病毒肺炎在本澳的傳播，命令自2022年7月11日零時至7月18日零時，命令適用特別措施，除了維持社會必要運作所需、居民生活必需的服務，所有從事工商業活動的公司、實體及場所暫停營運。即：被稱之為的“全城靜止”狀態。

在此情況下，社會全員的經營、學習、工作及生活幾近被迫停頓，對工商企業的經營權造成嚴重限制，構成“不可抗力”，企業運作停頓、員工勞動時間的減少或不能開工均不可歸責於僱主，可相應地減少或免除僱主向員工支付薪金的義務。

事實上，澳門政府亦是明確向社會告知“按勞工法僱主毋須支付僱員薪酬，但歡迎企業與僱員同舟共濟”。

而本案所爭議的因疫情而欠薪的情況發生於2020年2月至6月初，其時，並未出現政府強令“全城靜止”的情況，涉嫌違反者的經營權未受限制，仍可如常開門營業。

涉嫌違反者所遭遇的經營困境，主要源於2019年的香港社會事件的影響，以及其後內地政府為防止新冠疫情擴散而採取的限制人員流動措施所導致的遊客銳減，並不足以構成“不可抗力”，而僅屬經營風險的範疇。正如檢察院於上訴理據中所指出的，客源減少在各行各業均不時出現，即普遍及經常存在，而作為經營百貨零售的涉嫌違反者，客源減少是其企業經營面臨的最正常不過的風險之一。

在此情況下，涉嫌違反者與受害員工之間的勞動關係仍正常存續，

涉嫌違反者因應經營環境而採取的暫停營業、縮減員工出勤時間的措施，不導致其向員工依照勞動合同支付薪金之義務的減少或免除。

誠然，新冠疫情的爆發及蔓延，無論是對社會經濟還是市民生活均產生重大影響，尤其是相關的出入境限制措施導致旅客大幅減少，對於從事旅遊關聯產業的企業而言，衝擊之大係有目共睹。面對此種困境，經營者是直接選擇放棄經營而遣散僱員，還是與僱員協商減薪或放“無薪假期”，藉以壓縮成本而維繫經營，哪種方法更加符合企業的社會責任、抑或更有助於兼顧勞動關係雙方的利益，並非本案討論的課題。然而，即便是在惡劣的客觀環境之下，經營困境不能成為經營者違反法律規定進而免於承擔法律責任的合理藉口。

*

綜上，本院裁定檢察院的部分上訴理由成立，本案九名受害員工中（(J)、(B)、(C)、(D)及(E)已收取全部薪金）的4名受害員工(F)、(G)、(H)和(I)有權收取疫情停工期間的依據勞動合同約定的全部薪金（2019年11月至2020年1月的薪金已獲裁定賠償），具體金額在下面第（四）部分作決定。

**

（三） 量刑

上訴人檢察院認為，原審法院僅考慮涉嫌違反者沒有向受害員工(B)、(C)、(D)、(E)及(H)支付2019年10月至11月的佣金及2019年12月至2020年1月的一半底薪及佣金，以及沒有向受害員工(J)、(F)、(G)及(I)支付2019年12月至2020年1月的一半底薪及佣金，而判處

涉嫌違反者觸犯九項《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款 (6) 項規定的輕微違反，但對該輕微違反進行量刑時沒有考慮相關停工期間的欠薪，尤其是涉及的拖欠工資金額作為量刑情節，違反了《勞動關係法》第 85 條第 1 款 (6) 項、以及《勞動關係法》第 79 條適用《刑法典》第 65 條的規定，存在量刑過輕的瑕疵。。

*

《勞動關係法》第 62 條（支付期）規定：

- 一、僱主有義務定期及按時支付基本報酬。
- 二、雙方協議訂定的計算基本報酬期間的最後一日為支付義務的到期日。
- 三、基本報酬須由有關支付義務的到期日起計九個工作日內支付。
- 四、僱主如因歸責於本身的理由，未能按時讓僱員取得其基本報酬，僱主則構成遲延。

《勞動關係法》第 85 條（輕微違反）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：
 - （一）違反第六條第二款規定，在沒有合理理由下歧視某僱員或求職者；
 - （二）違反第十條規定的對僱員的保障；
 - （三）違反第二十七條第一款及第二十八條規定，聘用未成年人提供工作；
 - （四）違反第五十四條第一款、第二款、第五款、第六款及第五十

六-A 條第一款、第二款、第六款規定，全部或部分否定享受產假或侍產假的權利；

(五) 在違反第五十六條第一款規定下安排女性僱員擔任工作；

(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。

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：

(一) 在違反第二十九條的禁止規定下安排未成年人提供工作；

(二) 違反第三十三條、第三十六條第三款、第三十八條第一款至第三款、第四十條第三款及第四款、第四十二條第一款、第四十二-A 條第一款、第四十三條第四款、第四十四條第二款、第四十六條第一款第二款及第四十九條規定，全部或部分否定休息的權利；

(三) 違反第五十五條第一款、第二款及第五十六-B 條第一款、第二款規定，不履行於產假或侍產假期間支付報酬的義務；

(四) 違反第六十三條第一款至第五款關於支付的地點及方式的規則。

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：

(一) 違反第二十四條第三款規定，不履行關於具不確定期限的勞動合同方面，因未作出預先通知而須支付補償的義務；

(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、第五款及第八款、第四十五條第二款、第五款及第六十條規定的報酬計算規則；

(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；

(四) 不履行第七十五條規定對未享受的假期作出補償的義務；

(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。

《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。

*

在上面第（一）部分，本院已決定開釋違反者針對 (J)、(B)、(C)、(D) 及 (E) 5 名受害員工的輕微違反，現僅對餘下的四名員工涉及的輕微違反的量刑作審理。

量刑須按照《刑法典》第 40 條及第 65 條的規定，在法定的最低刑及最高刑刑幅之間，根據行為人罪過及預防犯罪的要求，同時一併考慮卷宗所確定的所有對行為人有利或不利且不屬犯罪罪狀的情節，作出選擇具體刑罰之決定。

承上所述，本院裁定涉案受害員工有權收取停工期間的依據勞動合同約定的全部薪金，而原審法院並沒有考慮疫情期間的欠薪情況，導致量刑過輕。

故此，本院依法作出改判：

涉嫌違反者(X)百貨之持有人(A)觸犯第7/2008號法律《勞動關係法》第62條第3款及第85條第1款(6)項規定及處罰的四項輕微違反(涉及(F)、(G)、(H)及(I))，每項科處26,000.00澳門元的罰金，如不自願繳納且不以勞動代替，則轉為20日徒刑。

*

關於並罰問題，考慮到《勞動關係法》相關的罰金制度的立法邏輯，秉承中級法院的一貫主張，在勞動輕微違反的案件中，不適用《刑法典》第71條的規定予以法律競合，而依照每一項輕微違反所判處的罰金予以實際處罰。²

因此，本上訴之改判，與未被上訴、且未被本院依職權開釋的輕微違反的處罰：

- 四項第7/2008號法律《勞動關係法》第77條以及第85條第3款(5)項規定及處罰的輕微違反，每項科處7,000.00澳門元的罰金(涉及(F)、(G)、(H)及(I))；
- 三項第7/2008號法律《勞動關係法》第75條以及第85條第3款(4)項規定及處罰的輕微違反，每項科處6,000.00澳門元的罰金；(涉及(F)、(G)及(H))
- 二項第7/2008號法律《勞動關係法》第43條第2款以及第85條第3款(2)項規定及處罰的輕微違反，每項科處6,000.00澳

² 參見中級法院第823/2017號上訴案2018年2月8日合議庭裁判、中級法院第720/2023上訴案2023年10月31日簡要裁判。

門元的罰金；（涉及(G)及(H)）；

均應一併按照每一項輕微違反所判處的罰金予以實際處罰。

違反者共十三項輕微違反，罰金總額為 162,000 澳門元，當中 104,000 澳門元，如不自願繳納且不以勞動代替，則轉為 80 日徒刑。

*

（四）依職權裁定停工期間的報酬賠償

上訴人檢察院認為，原審法院針對受害員工(F)、(G)、(H)及(I)部分進行依職權裁定給予彌補的決定中，基於認為相關員工因沒有在停工期間向涉嫌違反者提供實際工作，無權收取停工期間的全額報酬的賠償，從而不依職權裁定停工期間的報酬賠償的決定，違反《勞動關係法》第 62 條第 1 款及第 3 款、《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款的規定。

*

《刑事訴訟法典》第 74 條（依職權裁定給予彌補）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

補之前提成立及應裁定給予有關金額。

二、在上款所指之情況下，就調查證據方面，法官須確保尊重辯論原則。

三、上條之規定，相應適用於裁定有關彌補之判決。

《勞動訴訟法典》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。

*

承上，本院裁定涉案受害員工有權收取停工期間的依據勞動合同約定的全部薪金。

勞工事務局編製的計算表詳細列出相關涉案受害員工應收取的欠薪及解僱賠償，符合法律及邏輯概念，應予接納。故此，本院根據《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條的規定，依職權裁定涉嫌違反者 (X) 百貨之持有人 (A) 須向四名受害員工支付 2020 年 2 月起之欠薪，加之原院法院所認定的欠薪、解除合同、年假及週假補償，賠償金額如下：

(F)：欠薪 52,056.30 元，解除合同賠償 12,891.60 元，年假補償 1,400.00 元，合共 66,347.90 澳門元；

(G): 欠薪 55,486.30 元, 解除合同賠償 12,891.60 元, 年假補償 1,400.00 元, 週假補償 10,266.70 元, 合共 80,044.60 澳門元;

(H): 欠薪 59,024.30 元, 解除合同賠償 6,222.30 元, 年假補償 1,400.00 元, 週假補償 4,200.00 元, 合共 70,846.60 澳門元;

(I): 欠薪 55,258.70 元, 預先通知賠償 3,500.00 元, 解除合同賠償 13,144.40 元, 扣減已收取 5,000.00 元及抵扣 4,200.00 元, 合共 62,703.10 澳門元。

[民事事宜上訴]

(四) 年資之計算

上訴人(A)認為, 四名員工(B)、(C)、(D)及(E)工作期間所涉及的部分僱主已註銷或取消, 由於法人已消滅, 故只能以現存僱主(即(X)百貨, 持有人為上訴人, (X)百貨改名前名稱為(Y))與四名員工存有的勞資關係期間, 並以社會保障基金記錄作為依據, 計算有關年資, 即以 2016 年 3 月 1 日開始計算, 並認定該四名員工受僱於上訴人的起始期間為 2016 年 3 月 1 日, 按照勞工事務局計算表之金額裁定其等的解僱賠償。

*

研讀卷宗資料, 本院尤其注意到:

受害員工(C)、(D)、(E)及(B)於審判聽證中均表示, 自入職起一直在位於 xx 的地舖工作, 工作地點未曾改變。店舖名稱有過改變, 店舖所銷售的產品從初期的珠寶到後期亦銷售手袋、電器及手錶等。僱主始

終為涉嫌違反者。涉嫌違反者曾以現金、銀行轉帳及支票方式發放工資，從轉帳記錄及支票可以顯示是涉嫌違反者發放的工資。受害員工(B)更表示，涉嫌違反者亦會經常到店鋪巡視及安排工作；

上述四名員工的社會保障基金供款記錄顯示，“(X)珠寶”、“(Y)”及“(X)百貨”曾先後為他們作出供款；

於 2012 年 1 月 4 日，(L)、(M)及(N)成立“(X)集團控股有限公司”，並於同年 1 月 13 日商業登記，註冊資本額為 500,000.00 澳門元，當中，(L)持有票面價值為 498,000.00 澳門元的一股，(M)持有面值為 1,000.00 澳門元的一股，(N)持有面值為 1,000.00 澳門元的一股。除三名股東以外，涉嫌違反者同為該公司的行政管理機關成員。簽名方式為涉嫌違反者單獨簽名或其他三名股東行政管理機關成員聯合簽名；

於 2012 年 3 月 1 日，原有的“(X)珠寶”於財政局改為登記在“(X)集團控股有限公司”名下；於 2012 年 4 月 11 日，“(X)集團控股有限公司”於商業及動產登記局登記開設八間商業企業，企業名稱均為“(X)珠寶”；

於 2013 年 3 月 1 日，(L)將其持有票面價值為 498,000.00 澳門元的一股分割為票面價值為 497,000.00 澳門元及 1,000.00 澳門元的兩股，並將票面價值為 497,000.00 澳門元的一股移轉予涉嫌違反者。有關移轉於 2013 年 3 月 4 日於商業及動產登記局作出登記；

於 2016 年 5 月 4 日，“(X)集團控股有限公司”於商業及動產登記局登記解散及因清算完成而消滅，同時註銷上述八間商業企業；

於 2016 年 6 月 20 日，涉嫌違反者將於財政局登記的“(Y)”更名

為“(X)百貨”。

本院認為，卷宗資料足以證明上訴人(A)為“(X)珠寶”、“(Y)”及“(X)百貨”的實際控制者，負責管理公司營運及包括發放員工工資在內的行政管理工作。而其初期於“(X)集團控股有限公司”作為行政機關管理人員，可以單獨簽名（相反三名股東則須與行政管理機構成員聯合簽名），嗣後更接受(L)轉予的股份而成為最大股東，直至“(X)集團控股有限公司”登記解散及因清算完成而消滅。無論是作為行政機關管理人員抑或股東，上訴人(A)均作為公司的實際操控人而行使其職權，而相關受害員工則持續服從其指示工作，雙方之間的僱傭關係並未應公司名稱的更迭、其他股東的加入而發生改變或終止。

正如原審法院所指出的：

實際上，上述所有的證據或記錄都是由涉嫌違反者進行申報或間接促成的。不論是基於甚麼原因，但可以肯定的是，以上證據所顯示的內容之間的分歧，根本是涉嫌違反者自身所造成的。

在尊重不同見解的前提下，在本院看來，涉嫌違反者只是利用不同的名稱作出混淆，試圖逃避其作為僱主應承擔的法律責任。正如以上所述，無論如何，在經營企業的過程所建立的有關法律關係所產生的效果，都應歸於自然人商業企業主（即涉嫌違反者）這個主體之上。

因此，本院認為，就位於澳門馬揸度博士大馬路 xx 號 xx 大廈地下 C、D、E、F 及 G 鋪的企業，不論其稱謂為何，綜合本案證據，足以推論至少從 2006 年 9 月起一直為涉嫌違反者所經營。

具體來說，因“(X)珠寶”自 2007 年 4 月起為(D)於社會保障基金

作出供款（卷宗第 297 至 299 頁），認定其受僱於涉嫌違反者的起始期間為 2007 年 4 月 1 日。

根據卷宗第 301 頁的文件，認定(E)受僱於涉嫌違反者的起始期間為 2007 年 3 月 1 日。

因“(Z)珠寶鐘錶行”自 2006 年 9 月起為(C)於社會保障基金作出供款，認定其受僱於涉嫌違反者的起始期間為 2006 年 9 月 1 日。

根據(B)的主張及卷宗第 367 頁的文件，認定其受僱於涉嫌違反者的起始期間為 2007 年 5 月 1 日。

本院認為，原審法院依據卷宗資料，結合《商法典》及《商業登記法典》，對涉案之“(X)珠寶”、“(Y)”、“(X)集團控股有限公司”及“(X)百貨”的變遷及關聯作出系統而符合邏輯的分析，認定相關公司至少從 2006 年 9 月起一直是由上訴人(A)在實際經營，藉此認定受害員工的受僱起始時間分別為(D) 2007 年 4 月 1 日、(E) 2007 年 3 月 1 日、(C) 2006 年 9 月 1 日及(B) 2007 年 5 月 1 日，並據此裁定相應的解僱賠償，其間，並不存在審查證據方面的明顯錯誤。

再者，即使是企業收購或合併的情況，前一消滅企業之權利義務概由後一企業承受，而關於繼續留用的員工工作年資，在前後企業的工作年資應併計。

藉此，上訴人(A)的上訴理由不成立。

四、決定

綜上所述，本院裁定：

(一) 上訴人(A)的上訴理由不成立;

(二) 檢察院的部分上訴理由成立, 改判如下:

1. 依職權開釋涉嫌違反者(X)百貨之持有人(A)以下輕微違反(涉及受害員工(J)、(B)、(C)、(D)及(E)):

- 五項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定及處罰的輕微違反;
- 五項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條以及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的輕微違反;
- 五項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條以及第 85 條第 3 款(4)項規定及處罰的輕微違反。

2. 涉嫌違反者(X)百貨之持有人(A)觸犯的四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定及處罰的輕微違反, 改判每項科處 26,000.00 澳門元的罰金, 如不自願繳納或不以勞動代替, 則轉作 20 日徒刑; (涉及(F)、(G)、(H)及(I))

3. 違反者十三項輕微違反累加處罰, 罰金總額為 162,000 澳門元當中 104,000 澳門元, 如不自願繳納且不以勞動代替, 則轉為 80 日徒刑。

4. 依職權裁定涉嫌違反者(X)百貨之持有人(A)須向四名受害員工支付 2020 年 2 月至勞動關係終止之日的欠薪, 加之原審法院已認定的欠薪、解除合同、年假及週假補償金額, 總如下:

- 1) (F): 澳門幣 66,347.90 元;
- 2) (G): 澳門幣 80,044.60 元;

3) (H): 澳門幣 70,846.60 元;

4) (I): 澳門幣 62,703.10 澳門元。

上述款項須加上自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

5. 維持原審判決的其他決定。

*

檢察院之上訴：豁免檢察院支付訴訟費用；被上訴人(A)須支付四個計算單位的司法費。

上訴人(A)提起之上訴的訴訟費用由其本人支付，其中，司法費定為四個計算單位。

著令通知。

—*—

澳門，2023 年 12 月 13 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)