

編號：第 35/2025 號 (刑事上訴案)

上訴人：A

日期：2025 年 2 月 20 日

主要法律問題：

- 法律適用錯誤
- 在說明理由方面出現不可補救之矛盾

摘 要

1. 上訴人認為受害員工與嫌疑人之間的勞動合同為無效法律行為，根據《民法典》第 279 條規定，法律行為的無效，得隨時由任何利害關係人主張，亦得由法院依職權宣告，而根據現有之卷宗資料，也未能顯示在原審法院作出判決時，受害員工與嫌疑人之間的勞動合同由彼等任何一方向法院主張無效，亦未見法院依職權宣告該合同無效。

基於以上事實資料，本院認為，原審法庭認定雙方間存在有效之勞動合同並無不妥。

2. 在本案中，原審法院在說明理由部分已說明其形成心證的過程，並清楚、客觀及合理地說明了不採納上訴人的陳述的理由。亦對對於為何認定勞工事務局發出的聘用外地僱員許可有效已作出說明。其後，分析原審法院所認定的事實、未經法院認定的事實以及相關的判決及理由說明，原審法院在說明理由方面並未出現不可補救之矛盾。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 35/2025 號 (刑事上訴案)

上訴人：A

日期：2025 年 2 月 20 日

一、 案情敘述

於 2024 年 11 月 6 日，嫌疑人 A 在初級法院勞動法庭第 LB1-24-0035-LCT 號卷宗內被裁定觸犯一項第 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 77 條及第 85 條第 3 款第(5)項所規定及處罰的輕微違反，被科處澳門幣陸仟元(MOP\$6,000.00)之罰金；

按上文之判決理由判處嫌疑人 A 向受害員工 B 合共支付澳門幣壹萬壹仟陸佰陸拾陸元玖角 (MOP\$11,666.90)，以及自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

嫌疑人 A 不服，向本院提起上訴，上訴理由詳載於卷宗第 362 至 377 背頁，有關內容在此視為完全轉錄。

檢察院對上訴作出了答覆，具體理據詳載於卷宗第 379 至 385 頁，有關內容在此視為完全轉錄。

案件卷宗移送本院後，駐本審級的檢察院司法官作出檢閱及提交法律意見，認為上訴人提出的上訴理由不成立，駁回上訴，維持原判。

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

原審法院經庭審後確認了以下的事實：

1. 受害員工 B(外地僱員)，於 2022 年 7 月 6 日至 2022 年 9 月 7 日期間受僱於嫌疑人，職位為心臟科醫生，工資為月薪澳門幣 50,000 元；
2. 上述受害員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
3. 上述受害員工於 2022 年 10 月 8 日透過電郵方式向勞工局作出投訴；
4. 上述受害員工於 2022 年 9 月份有為嫌疑人提供工作，然而嫌疑人發現其虛報工作經驗及履歷，故沒有向其支付 2022 年 9 月 1 日至 7 日期間的工資，且至今仍未作出支付(其金額載於卷宗第 6 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；
5. 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。

同時證實以下答辯事實：

6. 經衛生局調查核實，受害員工所提交的以下專業技能證書為虛假：

- 1) GENERAL MEDICAL COUNCIL – CERTIFICATE OF FULL REGISTRATION AS A MEDICAL PRACTITIONER WITH SPECIALIST REGISTRATION(卷宗第 141 及 305 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；
- 2) POSTGRADUATE MEDICAL EDUCATION AND TRAINING BOARD – CERTIFICATE OF COMPLETION OF TRAINING IN INTERVENTION CARDIOLOGY(卷宗第 141 及 302 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；
7. 經核實 <http://www.nmc.org.in/information-desk/indian-medical-register/>，註冊編號 15608 的姓名並非受害員工，且無法查出註冊編號 153427 的證書 ANDHRA PRADESH MEDICAL COUNCIL – MEDICAL REGISTRATION CERTIFICATE(卷宗第 309 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；
8. 受害員工以載有上述不實內容的履歷表及上述虛假專業技能證書欺騙嫌疑人，從而令嫌疑人相信受害員工具有其所描述的心臟科醫生的專業資格並聘請受害員工。
還證明以下事實：
9. 嫌疑人於 2024 年 9 月 3 日接獲衛生局第 1117/OF/DL/2024 號公函，當中證實受害員工的部份專業資格證明為虛假文件，為此宣告批給予受害員工的有限度執照的決定為無效；
10. 按照勞工事務局第 04066/IMO/DSAL/2022 號批示，受害員工之專業外地僱員聘用許可獲批之期限至 20/03/2023。

未獲證明的事實：

控訴書及答辯狀(的答辯事實)中與上述已證事實不符的其他事實，尤

其是：

受害員工在其履歷表中曾虛報在英國 ST. GEORGE'S UNIVERSITY OF LONDON 及德國 KLINIKUM NURNBERG 醫院的工作經驗。

三、法律方面

上訴涉及下列問題：

- 法律適用錯誤
- 在說明理由方面出現不可補救之矛盾

1. 上訴人 A(嫌疑人)提出，基於衛生局因受害工人提供的專業技能證書為虛假而宣告發出有限度執照的行為及認為勞工事務局發出聘用外地僱員許可的行為同樣為無效，繼而使上訴人與受害工人之間的勞動合同屬於無效行為，不存在應向受害工人支付報酬的義務，因此認定被上訴判決沾有適用法律錯誤的瑕疵。

根據原審法院已證事實：

1. “受害員工 B(外地僱員)，於 2022 年 7 月 6 日至 2022 年 9 月 7 日期間受僱於嫌疑人，職位為心臟科醫生，工資為月薪澳門幣 50,000 元；
2. 上述受害員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
3. 上述受害員工於 2022 年 10 月 8 日透過電郵方式向勞工局作出投訴；
4. 上述受害員工於 2022 年 9 月份有為嫌疑人提供工作，然而嫌疑人發現其虛報工作經驗及履歷，故沒有向其支付 2022 年 9 月 1

日至7日期間的工資，且至今仍未作出支付(其金額載於卷宗第6頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；”

第21/2009號法律《聘用外地僱員法》第22條規定：

“外地僱員的勞動合同可在僱主獲給予聘用許可前或非本地居民獲給予以僱員身份逗留的許可前訂立，但僅在同時具備兩者許可的情況下，合同方可產生效力。”

《民法典》第246條規定：

“一、意圖或明知會使表意人陷於錯誤或繼續陷於錯誤，而作出任何提議或使用任何手段者，視為欺詐；受意人或第三人隱瞞表意人之錯誤，亦視為欺詐。

二、按照在法律交易上之一般觀念視為正當之慣用提議或手段，只要不違反善意原則，即不構成可產生法律後果之欺詐；如按照法律、有關法律行為中之訂定或上述觀念，並無義務向表意人說明情況，則隱瞞錯誤亦不構成可產生法律後果之欺詐。”

《民法典》第247條規定：

“一、表意人之意思係受欺詐而產生者，表意人得撤銷其意思表示；此可撤銷性並不因屬雙方欺詐而排除。

二、如欺詐來自第三人，則表意人之意思表示僅在受意人明知該欺詐或應知悉該欺詐之情況下，方得撤銷；然而，如某人因該意思表示而直接取得某項權利，且該取得人為作出該欺詐、明知該欺詐或應知悉該欺詐之人，則對於該取得人上述之意思表示得予撤銷。”

原審法院判決如下：

“案中，雖然嫌疑人主張涉案的勞動合同基於受害員工提交了虛假專業技能證書及在履歷表作虛假敘述而不完全有效或不生效力，且本案證實衛生局已宣告批給予受害員工的有限度執照的決定為無效，但根據本案的已證事實並未能顯示受害員工之專業外地僱員聘用許可亦被宣告為無效、撤銷或被有追溯效力地廢止，故根據第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 22 條規定的相反解釋，涉案勞動合同的有效性或其效力並不直接受到有限度執照決定無效所影響。

另一方面，因受害員工提交了虛假專業技能證書及在履歷表作虛假敘述欺騙了嫌疑人並使嫌疑人聘用受害員工，此情況可構成《民法典》第 246 條及第 247 條所規定的欺詐，但按本案的已證事實未能顯示嫌疑人已起訴並獲撤銷有關勞動合同，故不能不認為有關勞動合同仍為有效，從而嫌疑人仍應就受害員工於 2022 年 9 月的工作支付工資。”

《行政程序法典》第 122 條規定：

“一、無效之行政行為，係指欠缺任何主要要素之行政行為，或法律明文規定屬無效之行政行為。

二、下列行為尤屬無效行為：

- a) 有越權瑕疵之行為；
- b) 不屬作出行為者所屬法人之職責範圍之行為；
- c) 標的屬不能、不可理解或構成犯罪之行為；
- d) 侵犯一基本權利之根本內容之行為；
- e) 受脅迫而作出之行為；
- f) 絕對不依法定方式作出之行為；

g) 在不守秩序下作出之合議機關決議，又或在未具法定人數或未達法律要求之多數而作出之合議機關決議；

h) 與裁判已確定之案件相抵觸之行為；

i) 隨先前已被撤銷或廢止之行政行為而發生之行為，只要就維持該隨後發生之行為並不存在有正當利益之對立利害關係人。”

關於這一問題，助理檢察長在意見書中有如下分析：

“對於“欠缺行政行為的主要要素”，從實體法角度出發，本院認同應著重考察以下幾方面：(一)行政主體不具有主體資格；(二)違反法律強制性規定作出的違法的行為；(三)行政行為的內容明顯損害公共利益和公序良俗的；(四)減損公民權利或者增加義務缺少合法依據的行為；(五)行政行為的內容客觀上不可能實現。

根據以上標準，就現有卷宗資料而言，本院認為，未能從中得出衛生局的批給決定在存在依據部分瑕疵的情況下，欠缺了行政行為的主要要素或被法律明文規定為屬無效之行政行為的結論。¹

故此，本院更傾向認為，衛生局是基於部分依據存有瑕疵撤銷或廢止了先前的批給，而非宣告其無效。

其次，也是本案的爭議焦點，即在肯定衛生局向受害員工發出的有限度執照屬無效行政行為的前提下，批給的無效是否會直接且必然引致勞工事務局發出的聘用外地僱員許可和受害員工與嫌疑人之間的勞動合同無效？

對此，本院在上訴答覆中給出了否定答案。

在認同本院上訴答覆所持立場的基礎上，本院進一步提出如下意見。

¹本院認為，本案中的衛生局批給行為的依據瑕疵並未達至“導致有關行政行為無法被定性為行政行為”或“使行為應被視為無效的”程度。(參見終審法院在第 30/2022 號案中作出之裁判)

本院認為，在本案中，衛生局宣告發出有限度執照的行為倘真被視為無效，也不必然引致受害員工與嫌疑人之間簽定的勞動合同歸於無效。因為前者為行政行為，而後者為民事行為，二者無效的前提並不相同。質言之，衛生局發出的有限度執照目的是便利澳門特別行政區以外地方的醫療人員在本澳提供醫療服務，²其本質上屬於資格認可。而勞動合同則是雙方合意的法律行為。後者受第 21/2009 號法律及民事法律規範。更何況，雖然屬自由裁量權，³根據《行政程序法典》第 122 條第 3 款之規定，無效行為不妨礙因時間經過及按法律一般原則，對從中衍生的事實情況賦予某些法律後果。

的確，根據第 21/2009 號法律第 22 條的規定，勞動合同僅在同時具備“聘用許可”和“逗留許可”的情況下，方可產生效力。

而在本案中，上述兩個許可是存在的，即受害員工與嫌疑人之間簽定的勞動合同是可以產生效力的。

還應看到，衛生局是基於受害員工提交的文件中有兩份證書是虛假的而宣告發出有限度執照的行為無效的。有關宣告只是基於其自身機關的權限和標準作出的行政行為，其效力僅限於該局發出的有限度執照。換言之，衛生局宣告發出的有限度執照行為無效並不同於宣告受害員工與嫌疑人之間的勞動合同無效，或其他行政當局發出的“聘用許可”和“逗留許可”無效。

從民法角度看，本院不認為受害員工提交含有不實內容的履歷表和兩份虛假證書會使相關之勞動合同的法律行為無效。受害員工的行為固然存在《民法典》第 246 條規定的欺詐成份，但尚未符合法律行為無效之條

²第 18/2020 號法律(醫療人員專業資格及執業註冊制度)第 26 條第 1 款。

³參見終審法院在第 83/2022 號案中作出之裁判。

件，⁴而只是影響了嫌疑人簽約時的單方意思表示。對此，該法典第 247 條第 1 款規定：“表意人之意思表示係受欺詐而產生者，表意人得撤銷其意思表示；……。”

然而，卷宗中並無資料顯示上訴人曾作出撤銷其意思表示的行為，故相關勞動合同至今仍為有效。

退一步講，即便如上訴人般認為受害員工與嫌疑人之間的勞動合同為無效法律行為，根據《民法典》第 279 條規定，法律行為的無效，得隨時由任何利害關係人主張，亦得由法院依職權宣告，而根據現有之卷宗資料，也未能顯示在原審法院作出判決時，受害員工與嫌疑人之間的勞動合同由彼等任何一方向法院主張無效，亦未見法院依職權宣告該合同無效。

基於以上事實資料，本院認為，原審法庭認定雙方間存在有效之勞動合同並無不妥。

再退一步講，即便認為雙方間存在的勞動合同自始無效，根據《民法典》第 282 條第 1 款之規定，在受害員工提供了工作的前提下，嫌疑人亦應作出公平之返還(支付相應之報酬)。⁵當然，這是在另一語境下的解決方案。”

本院同意上述分析，因此，上訴人的上訴理由並不成立。

2. 上訴人 A(嫌疑人)提出，既然原審法庭認定受害工人是以載有不實內容的履歷表及專業技能證書欺騙上訴人而因此獲聘請，但沒有認定勞工事務局發出的聘用外地僱員許可的行政行為同樣是無效的行為，並認為勞動合同有效而認定上訴人因沒有適時支付報酬而裁定一項輕微違反罪名

⁴可參見《民法典》第 232 條和第 273 條之規定。

⁵參見澳門中級法院在第 919/2023 號案中作出之裁判。

成立，因此，原審法院的判決患有《刑事訴訟法典》第 400 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。

根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 b)項規定，上訴亦得以在說明理由方面出現不可補救之矛盾為依據，只要有關瑕疵係單純出自案卷所載的資料，或出自該等資料結合一般經驗法則者。

終審法院於 2001 年 3 月 16 日，在第 16/2000 號刑事上訴案判決中認定：“理由說明中不可補救的矛盾之瑕疵，指事實部分的證據性理據中的矛盾，以及已認定的事實中或已認定的與未認定的事實之間的矛盾。矛盾必須是不可補正、不可克服的，也就是說，依靠被上訴的判決的整體內容和一般經驗法則不能克服。”

在本案中，原審法院在說明理由部分已說明其形成心證的過程，並清楚、客觀及合理地說明了不採納上訴人的陳述的理由。亦對對於為何認定勞工事務局發出的聘用外地僱員許可有效已作出說明。其後，分析原審法院所認定的事實、未經法院認定的事實以及相關的判決及理由說明，原審法院在說明理由方面並未出現不可補救之矛盾。

因此，上訴人提出的上述上訴理由亦不成立。

四、決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人的上訴理由不成立，維持原審判決。

判處上訴人繳付 6 個計算單位之司法費以及上訴的訴訟費用。
著令通知。

2025 年 2 月 20 日

譚曉華

(裁判書製作人)

周艷平

(第一助審法官)

簡靜霞

(第二助審法官)