

編號：第 102/2011 號 (刑事上訴案)

上訴人：A(X 茶座之所有人)

日期：2015 年 11 月 12 日

主要法律問題：

- 賠償判給
- 補償金額的計算
- 預先通知金
- 追訴時效

摘 要

1. 根據《勞動訴訟法典》第 93 條第 4 款及第 5 款的規定，如果檢察院發現並未發生違法行為、輕微違反訴權已消滅，或有事實資料證實嫌疑人無須承擔輕微違反的責任，則檢察院不提出控訴；但即使在這種情況下，有關輕微違反訴訟程序仍可繼續進行，以便審理當時人提出的民事請求。

2. 上訴人須以員工每月收取的薪金為基本底薪的標準支付有關員工因在週假及強制假期提供服務以及未享受年假而有權收取的賠償。

3. 根據原審法院已證事實中並未有提及員工 C 是否未履行預先通知的義務便自行離職，故，上訴人在此所提出的要求完全缺乏事實依據。

4. 根據《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款規定，考慮到本案事實清晰，賠償計算準確，雖然上訴人輕微違反責任消滅，但原審判決的民事賠償裁決得予以維持。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 102/2011 號 (刑事上訴案)

上訴人：A(X 茶座之所有人)

日期：2015 年 11 月 12 日

一、案情敘述

於 2010 年 11 月 26 日，上訴人 A(X 茶座之所有人)被裁定觸犯：

1. 一項《勞資關係法律制度》第 17 條第 1 款及第 6 款的規定及第 50 條第 1 款 c)項處罰之勞工違例(週假)，被科處澳門幣 2,000 元。
2. 一項同一法律第 19 條的規定及第 50 條第 1 款 c)項處罰之勞工違例(強制性假日)，被科處澳門幣 2,000 元。
3. 一項同一法律第 21 條第 1 款及第 22 條第 2 款的規定及第 50 條第 1 款 c)項處罰之勞工違例(年假)，被科處澳門幣 2,000 元。
4. 三項合共被科處澳門幣 6,000 元。

其餘三項(週假、強制性假期及年假)輕微違反，因時效完成而消滅。

同時被判處向員工 B 及 C 分別支付澳門幣 44,820.20 元及 22,453.30 元，並附加法定利息自兩名員工離職日起計算，直至完全支

付。

上訴人不服，向本院提起上訴，並提出了以下的上訴理由（結論部分）：

投訴人—C

1. 原審法庭一方面依法認定投訴人 C 的訴權因時效完成而消滅，但另一方面卻判處違例者需向投訴人 C 支付相關賠償，這部分的判決明顯違反了澳門《勞動訴訟法典》第 93 條、第 94 條及第 102 條的法律規範。

1.1-違例者於 2010 年 8 月 5 日簽收原審法庭的審判日期批示，距離相關涉嫌的違法行為完成之日(即投訴人 C 的離職日-2008 年 4 月 28 日)已明顯超逾訴權時效一兩年，依照澳門《勞動訴訟法典》第 94 條、第 1 款的規定，該訴權因時效完成而消滅。

1.2-由於檢察院並沒作出“不提出控訴”，而投訴人 C 在簽收原審法庭的審判日期批示後，既從沒在法定期間內(10 日-2010 年 8 月 16 日)以書面聲請確認有關的已結算款項，亦沒有以任何形式申請民事損害賠償；在此等檢察院不應推動控訴、且原審法庭更不應展開庭審及作出判決之前提下，違例者根本無需向投訴人 C 作出任何賠償。

2. 明顯地，針對投訴人 C 的判決部份，依法應視為無效！
3. 另外，投訴人 C 在沒有作出任何預先通知下即日離職(卷宗第 40 頁-投訴人的聲明書)，根據澳門《勞資關係法律制度》(第 24/89/M 號法制第 47 條、第 3 款規定，投訴人 C 應向僱主支付 7 天預先通知賠償(卷宗第 4 背頁、倒數第三段-

勞資糾紛實況筆錄編號 398/2010，即合共 MOP1,225.00(175.00 x 7 = 1,225.00)。

投訴人—B

4. 根據辯方的兩名證人 D 先生及 E 先生在庭上的證言、卷宗所載的聲明筆錄 (卷宗第 46-47 頁及第 39 頁)，結合卷宗第 93-99 頁的“薪給收據”，可以確定投訴人 B 的每月收入由基本底薪及週假補兩部分組成。
5. 違例者早已明示願意以投訴人 B 的基本底薪為計算基數，支付強制性假日及年假的補償合共 MOP 10,355 元。
6. 由於違例者不論在勞工事務局的協調階段(第 56-59 頁的聲明異議)還是庭審過程，均明確表示願意依法支付強制性假日及投訴人因突然離職而尚未享受的年假之補償，只是相關督察拒絕了違例者自願支付的意願，故違例者根本沒有違反該兩項輕微違反，依法不應處予罰款。
7. 基於投訴人 B 每月收入由基本底薪及週假補償兩部分組成，即其早已收取了每月兩個週假日提供工作應得的法定補償款項，故違例者被指控觸犯一項「欠付週假補償」的輕微違反根本不存在，相關指控亦應列為絕對不成立。
8. 基於此，違例者根本無需支付「欠付週假補償」的輕微違反之罰款！

請求

1. 本上訴理由成立；
2. 認定原審法庭判決無效，並判處：
 - 2.1-違例者 A 無需支付任何補償予投訴人 C。

2.2-投訴人 C 需向違例者 A 支付 7 天預先通知賠償，合共澳門幣 1,225 元。

2.3-違例者 A 向投訴人 B 支付強制性假日及年假補償，合共澳門幣 10,355 元。

2.4-豁免違例者 A 支付「欠付強制性假日補償」及「欠付年假補償」兩項輕微違反的罰款。

2.5-開釋違例者 A 懷疑觸犯「欠付週假補償」一項輕微違反，同時免除其支付相關的罰款。

請求 法官閣下對違例者 A 先生作出一個公平及公道的裁決！

檢察院對上訴作出了答覆，並提出下列理據(結論部分)：

1. 上訴人認為，關於工人 C 之部份，原審判決一方面以該等勞動輕微違反程序因追訴時效屆滿而開釋上訴人，另一方面卻判處上訴人須支付該名工人賠償金，而就相關賠償金，工人並無提出請求。因此，原審判決違反《勞動訴訟法典》第 93 條、第 94 條及第 102 條之規定。
2. 就同類問題，於中級法院 2008 年 10 月 23 日第 548/2008 號上訴案，亦曾作出判決，“在本案中，雖然當事人並未提出民事請求，但法院在作出判決之前並未就追訴時效的問題作出決定，更不屬於檢察院不提出控訴而須由當事人提出民事請求以便相關程序繼續進行的情況，因此並不妨礙法院在符合法律規定的前提下就賠償金額作出判決，這恰恰體現了訴訟經濟原則以及保障勞工權益的立法精神。”
3. 另外，上訴人一再宣稱兩名工人之月薪已包含每月兩日於週假日提供服務之賠償，並以卷宗第 93-99 頁之“薪給收據”

為證明。因此，關於欠付週假賠償之輕微違反，不應成立，連帶不應判決支付相關週假賠償，而餘下的強制性假日及年假賠償金，亦應縮減其計算基礎。

4. 在庭審時，上訴人、工人及各證人均一致聲明，資方一直維持每月只給予兩日週假，其餘週假日需如常上班，因此，就週假不足之事實勞資雙方並無爭議。唯一爭議的是工人的月薪，是否已包含每月兩日於週假日提供服務之賠償？
5. 上訴人提出之計算公式，不單不能準確計算出工人之工資，而且上訴人本人已明確表示該計算公式是在工人簽收薪金後才添加在有關收據上的，而工人亦聲明收據上並無該計算公式及不知悉該項添加。
6. 換言之，一直以來只是上訴人在發薪後才強加有關計算公式，其宣稱的工人月薪已包含每月兩日於週假日提供服務之賠償，不可能是事實。
7. 原審法庭已認定兩名工人之月薪金額，而當中並無包含上訴人所宣稱之週假賠償在內，但是，上訴人一直以來表示只願意以其所宣稱的“基本薪金”作為基數來賠償兩名工人。因此，上訴人欠付週假賠償之輕微違反，應罪名成立，並須支付相關週假賠償，而餘下的強制性假日及年假賠償金，亦應按獲證明之月薪金額比例計算。

基此，上訴人應理由不成立，原審法庭之判決應予維持，請求法官閣下作出公正判決。

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，同意檢察院司法官在其對上訴理由闡述的答覆中提出的觀

點，經分析案件的具體情況，認為上訴人提出的上訴理由不能成立。

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. 員工 B 於 2002 年 1 月 1 日開始在 X 茶座擔任侍應一職，當時工資為月薪澳門幣 3,500.00 元；2002 年 2 月 1 日工資調升至澳門幣 4,500.00 元；2003 年 1 月 1 日工資調升至澳門幣 4,800.00 元；2004 年 1 月 1 日工資調升至澳門幣 5,000.00 元；2005 年 1 月 1 日工資調升至澳門幣 5,200.00 元；2006 年 1 月 1 日工資調升至澳門幣 5,500.00 元；2007 年 1 月 1 日工資調升至澳門幣 5,800.00 元；2008 年 1 月 1 日工資調升至澳門幣為 6,500.00 元。該員工在 2008 年 9 月 13 日離職。
2. 員工 C 於 2004 年 10 月 19 日開始在 X 茶座擔任侍應一職，當時工資為月薪澳門幣 4,000.00 元，2004 年 11 月 1 日工資調升至澳門幣 4,500.00 元；2006 年 1 月 1 日工資調升至澳門幣 4,800.00 元；2007 年 1 月 1 日工資調升至澳門幣 5,100.00 元；2008 年 1 月 1 日工資調升至澳門幣為 6,000.00 元。該員工在 2008 年 4 月 28 日離職。
3. 兩名員工自入職至 2007 年 4 月，每日工作時間為早上七時至晚上六時，而自 2007 年 5 月起獲資方批准提早 15 分鐘下

班。B 自入職便開始在單月遲半小時上班，而 C 則 2008 年 2 月起，每月內有半個月遲半小時上班。

4. 兩名員工每天於中午有不少於三十分鐘短休。
 5. 違例者沒有向兩名員工支付下列補償：
 - A) 週假，上述兩名員工入職時與資方協定每月 2 天週假，直至兩名員工離職，兩人每月只享有 2 天週假，資方沒有作出週假補償。
 - B) 強制性假日，上述兩名員工於上述茶座除農曆年初一至初三全店休息外，從沒有安排兩人在強制性假日休息，除當月的基本工資外，沒有獲得額外的補償。
 - C) 年假，上述兩名員工在入職初期，上述茶座只在農曆新年前休息一天半，經員工爭取後在 2005 年起享有 6 天年假，於翌年的年初四及 6 月至 8 月享受。
 6. 員工 B 因於 2008 年 9 月 13 日離職，尚未享受 2008 年 1 月 1 日至 9 月 12 日按比例的一年假。
 7. 員工 C 因於 2008 年 4 月 30 日離職，尚未享受 2007 年 5 月及 2008 年 1 月 1 月至 4 月 30 日按比例的一年假。
 8. 資方沒有支付相關年假補償。
 9. 違例者沒有向員工支付相關週假補償、強制性假日補償及年假補償。
 10. 違例者在自由、自願及有意識的情況下作出上述行為，且明知是法律所禁止的。
- 能證明之事實：兩名員工每天工作超出十小時半。

三、 法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 賠償判給
- 補償金額的計算
- 預先通知金
- 追訴時效

1. 上訴人認為原審判決裁定涉及員工 C 的訴權已因時效而消滅，但仍然判處上訴人對相關員工作出賠償，有關判決違反了《勞動訴訟法典》第 93、第 94 條及第 102 條的規定。

《勞動訴訟法典》第 93 條規定：

“一、於法院收到在法院具取信力的筆錄後，檢察院須促請法院定出審判日期，並可命令實施其認為對發現事實真相屬必需的補充措施。

二、如檢察院證實輕微違反訴權已消滅，或認為有事實資料證明嫌疑人無須承擔輕微違反的責任，則檢察院須促使法院最終判嫌疑人無罪。

三、如載於筆錄的構成違法行為的事實並非由製作該筆錄的公務員目睹，又或即時或非即時直接發現，則檢察院可自行作出補充調查，並在有需要時提出控訴，且促請法院定出審判日期。

四、在上款所指情況下，如檢察院發現並無違法行為、輕微違反訴權已消滅，或有事實資料證實嫌疑人無須承擔輕微違反的責任，則檢察院不提出控訴，但須說明事實上及法律上的理由。

五、即使檢察院不提出控訴，有關程序仍可繼續進行，以便審

理在第一百零二條所定期間內提出的民事請求。”

《勞動訴訟法典》第 94 條規定：

“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。”

《勞動訴訟法典》第 102 條規定：

“一、提出民事請求的期間為十日，自將指定審判日期的批示通知受害人之時起算；如檢察院不提出控訴，則提出民事請求的期間為二十日。

二、如屬已提出控訴的情況，提出民事請求，可單純藉聲請書要求他方當事人按照筆錄所附的欠款計算表所載的金額支付損害賠償為之；如屬此情況，受害人無須在法院被代理。

三、如屬當事人聲請法院依職權指定律師的情況，則第一款所指期間自將委任批示通知受害人之日起算。

四、如檢察院不提出控訴，但因受害人的請求而應依職權代理受害人，則須立即在卷宗上就此事實作聲明，而提出民事請求的期間自作出該聲明之日起算。”

《勞動訴訟法典》第 100 條第 1 款規定：

“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。”

《勞動訴訟法典》第 101 條第 1 款規定：

“一、如無獨立提出有關民事訴訟，則可在輕微違反訴訟程序中就不被履行即構成違法行為的義務提出請求。”

《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。”

在輕微違反訴訟程序中，法院需要審理是否存在輕微違反及相關處罰，另外，法院亦需審理工人的補賠問題。

亦即是說，僱主因違反勞動關係法律規定構成輕微違反而產生的賠償問題，可以通過獨立的民事訴訟程序解決，也可以通過在輕微違反訴訟程序中提出民事請求獲得補償。

上述條文規定，當法院在符合法律規定而當事人沒有獨立提出民事訴訟或相關輕微違反訴訟程序中提出民事請求的情況下必須依職權訂定相關的賠償金額，用以彌補勞動者遭受的損害，即使所作的

判決為無罪判決亦然。

另一方面，根據《勞動訴訟法典》第 93 條第 4 款及第 5 款的規定，如果檢察院發現並未發生違法行為、輕微違反訴權已消滅，或有事實資料證實嫌疑人無須承擔輕微違反的責任，則檢察院不提出控訴；但即使在這種情況下，有關輕微違反訴訟程序仍可繼續進行，以便審理當時人提出的民事請求。

因此，本案中，原審法院基於追訴時效已過而宣告涉及員工 C 的輕微違反訴權已消滅，這也不妨礙法院訂定相關的賠償金額。

故此，上訴人提出的上述上訴理由明顯不成立。

2. 上訴人強調有關員工的月薪已包含每月兩日於週假日提供服務而有權收取的賠償金額，因此，關於欠付週假賠償之輕微違反，不應成立，連帶不應判決支付相關週假賠償，而強制性假日及年假賠償金，亦應縮減其計算基礎。

在上訴理據中，上訴人並未對原審法院對員工相關薪金的事實認定提出具體的質疑。而原審法院已認定的兩名員工的月薪金額並不包括上訴人所宣稱的週假賠償在內。

此外，經分析上訴人提交的“薪金收據”(卷宗第 93 至 99 頁)，可以看到按照上訴人聲稱的包括週假補償在內的計算薪金的公式並不能準確對應有關工人實際有權收取的工資。而有關上訴人提出之計算

公式，上訴人已明確表示該計算公式是在員工簽收薪金後才添加在有關收據上的，而員工亦聲明收據上並無該計算公式及不知悉該項添加。因此，不能證明勞資雙方預先就週假賠償方面達成協議。

因此，上訴人須以員工每月收取的薪金為基本底薪的標準支付有關員工因在週假及強制假期提供服務以及未享受年假而有權收取的賠償。

故此，上訴人提出的上述上訴理由亦明顯不成立。

3. 上訴人提出員工 C 不願長達 4 年的僱傭關係而突然請假並且請假 10 多天後突然辭職，有關員工需向上訴人支付因未有預先通知即時離職的賠償的要求。

然而，根據原審法院已證事實中並未有提及員工 C 是否未履行預先通知的義務便自行離職，故，上訴人在此所提出的要求完全缺乏事實依據。

因此，上訴人的上訴理由亦明顯不成立。

4. 最後，需要考慮訴權是否因時效而消滅的問題。

根據《勞動訴訟法》第 94 條規定：

“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。”

根據《刑法典》第 112 條規定：

“一、除法律特別規定之情況外，追訴時效亦在下列期間內中止：

a) 因無法定許可或無非刑事法院所作之判決，或因必須將一審理前之先決問題發回予非刑事法庭，又或因訴訟程序之暫時中止，而依法不能開始或繼續刑事程序期間；

b) 自作出控訴通知時起刑事程序處於待決狀態期間，但屬缺席審判之訴訟程序除外；或

c) 行為人在澳門以外服剝奪自由之刑罰或保安處分期間。

二、如屬上款 b 項所規定之情況，中止之時間不得超逾三年。

三、時效自中止之原因終了之日起再度進行。”

根據《刑法典》第 110 條規定：

“一、自實施犯罪之時起計經過下列期間，追訴權隨即因時效而消滅：

a) 可處以最高限度超逾十五年徒刑之犯罪，二十年；

b) 可處以最高限度超逾十年但不超逾十五年徒刑之犯罪，十五年；

c) 可處以最高限度為五年或超逾五年但不超逾十年徒刑之犯罪，十年；

d) 可處以最高限度為一年或超逾一年但少於五年徒刑之犯罪，五年；

e) 屬其他情況者，兩年。

二、為著上款之規定之效力，在確定對每一犯罪可科處之刑罰

之最高限度時，須考慮屬罪狀之要素，但不考慮加重情節或減輕情節。

三、對於法律規定可選科徒刑或罰金之任何犯罪，為著本條之規定之效力，僅考慮前者。”

根據《刑法典》第 112 條規定：

“一、除法律特別規定之情況外，追訴時效亦在下列期間內中止：

a) 因無法定許可或無非刑事法院所作之判決，或因必須將一審理前之先決問題發回予非刑事法庭，又或因訴訟程序之暫時中止，而依法不能開始或繼續刑事程序期間；

b) 自作出控訴通知時起刑事程序處於待決狀態期間，但屬缺席審判之訴訟程序除外；或

c) 行為人在澳門以外服剝奪自由之刑罰或保安處分期間。

二、如屬上款 b 項所規定之情況，中止之時間不得超逾三年。

三、時效自中止之原因終了之日起再度進行。”

根據《刑法典》第 113 條規定：

“一、在下列情況下，追訴時效中斷：

a) 作出行為人以嫌犯身分被訊問之通知；

b) 實施強制措施；

c) 作出起訴批示或具相同效力之批示之通知；或

d) 定出在缺席審判之訴訟程序中進行審判之日。

二、每次中斷後，時效期間重新開始進行。

三、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。”

根據原審法院認定的事實以及卷宗資料顯示，員工 B 於 2008 年 9 月 13 日以離職，該名員工於 2009 年 10 月 6 日向勞工事務局作出作出投訴，原審法院於 2010 年 8 月 15 日通知上訴人控訴書以及有關的審判日期(參看本卷宗第 130 頁)。

按照《刑法典》第 110 條第 1 款 e)項，第 112 條第 1 款 b)項、第 2 款，以及第 113 條第 3 款的規定，本案輕微違反的追訴時效已告屆滿。

根據《刑事訴訟法典》第 74 條規定：

“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。

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。”

根據上述第 74 條第 1 款規定，考慮到本案事實清晰，賠償計算準確，雖然上訴人輕微違反責任消滅，但原審判決的民事賠償裁決得予以維持。

四、 決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人的上訴理由均明顯不成立，予以駁回。

合議庭依職權宣告對上訴人的輕微違反責任因時效屆滿而消滅。

維持原審判決民事賠償的裁決。

判處上訴人繳付 6 個計算單位之司法費，上訴的訴訟費用。

根據《刑事訴訟法典》第 410 條第 3 款所規定，上訴人須繳付 4 個計算單位的懲罰性金額。

著令通知。

2015 年 11 月 12 日

譚曉華 (裁判書製作人)

蔡武彬 (第一助審法官)

司徒民正 (第二助審法官)