

案件編號：第 144/2023 號

日期：2023 年 12 月 7 日

重要法律問題：

- 輕微違反之罰金
- 罰金之並罰

摘要

對多項輕微違反所科處的罰金刑，應作實際累加處罰。

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 144/2023 號(刑事上訴案)

上訴人：A 有限公司

(A, Limitada)

日期：2023 年 12 月 7 日

一、案情敘述

在初級法院勞動法庭勞動輕微違反訴訟程序第 LB1-22-0103-LCT 號案中，於 2023 年 01 月 17 日，法院裁定：

- 判處嫌疑人 **A 有限公司**觸犯兩項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條第 5 款結合第 59 條第 5 款及第 85 條第 1 款第(2)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣貳萬伍仟元 (MOP\$25,000.00)之罰金；

- 判處嫌疑人 **A 有限公司**觸犯兩項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 60 條結合第 44 條 2 款、第 45 條 2 款、第 46 條 1 款及第 85 條第 3 款第(2)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣柒仟元(MOP\$7,000.00)之罰金；

- 判處嫌疑人 **A 有限公司** 觸犯兩項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 43 條第 2 款及第 85 條第 3 款第(2)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣陸仟元(MOP\$6,000.00)之罰金；

- 判處嫌疑人 **A 有限公司** 觸犯兩項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款第(2)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣伍仟伍佰元(MOP\$5,500.00)之罰金；

- 對上述八項輕微違反進行併罰，判處澳門幣捌萬柒仟元(MOP\$87,000.00)之罰金；

- 按上文之判決理由判處嫌疑人 A 有限公司向受害員工 B 及 C 合共支付澳門幣貳拾壹萬伍仟陸佰陸拾伍元叁角捌分(MOP\$215,665.38)，以及自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

*

A 有限公司 (A, Limitada) 不服，向本院提起上訴（上訴理由闡述載於卷宗第 267 頁至第 268 頁）。

上訴人提出以下上訴理由（結論部分）：

一、上訴人認為原審法院在確定刑罰份量方面，存在量刑過重的瑕疵。

二、原審法院對兩項輕微違反各科處澳門幣 25,000 元之罰金、對兩項輕微違反各科處澳門幣 7,000 元之罰金、對兩項輕微違反各科處澳門幣 6,000 元之罰金，以及對兩項輕微違反行為各科處澳門

幣 5,500 元之罰金,經對八項輕微違反進行併罰後,合共判處澳門幣 87,000 元。

三、根據《刑法典》第 71 條之規定“一、如實施數犯罪,且該等犯罪係於其中任一犯罪之判刑確定前實施者,僅判處一刑罰;在量刑時,應一併考慮行為人所作之事實及其人格。二、可科處之刑罰之最高限度為具體科處於各罪之刑罰之總和。如為徒刑,不得超逾三十年;如為罰金,不得超逾六百日。可科處之刑罰之最低限度則為具體科處於各罪之刑罰中最重者。”

四、併罰後的刑幅最低限度應為澳門幣 6,500 元,最高限度為澳門幣 65,000 元,上訴人認為原審法院判處最高的澳門幣 65,000 元,而沒有適用數罪併罰對於單一刑罰的考量,判刑明顯是偏重的。

五、基於此,請求閣下重新考慮上述事實和對上訴人重新量刑,繼而處以較輕的刑罰,應判處不多於澳門幣 4 萬之罰金。”

*

駐初級法院勞動法庭的檢察院代表作出答覆,認為應裁定上訴人的上訴理由不成立,並維持原審判決。(詳見卷宗第 281 頁至第 286 頁背頁)。

檢察院在答覆狀中提出下列理據(結論部分):

1)在本案,經併罰後的刑幅最低限度為澳門幣\$25,000 元,最高限度為澳門幣\$87,000 元。雖然原審法院判處最高的澳門幣\$87,000 元,但在對每一項輕微違反的量刑方面,已靠近法定的最低刑罰,例如:就週假方面,資方(上訴人)的行為構成了兩項輕微違反,按違法

行為所涉及的每一僱員，可被科處 5,000 澳門元至 10,000 澳門元的罰金，而尊敬的原審法庭法官閣下對資方(上訴人)的每項輕微違反行為僅科處澳門幣\$6,000 元的罰金，屬靠近法定的最低刑。

2)事實上，資方(上訴人)在其上訴請求書中，一方面認同尊敬法官閣下在其判決訂定的最高限度和最低限度刑幅：“併罰後的刑幅最低限度應為澳門幣\$25,000, 最高限度為澳門幣\$87,000 元”。但另一方面，在其請求書結尾部份又提出：“併罰後的刑幅最低限度應為澳門幣\$6,500 元, 最高限度為澳門幣\$65,000 元”，這兩部份明顯出現了矛盾、模稜兩可的情況。

3)此外，澳門《刑法典》第 40 條及第 65 條規定的量刑標準，來源於犯罪預防理論，據這理論，犯罪的預防分為一般預防和特別預防兩種：前者是通過適用刑罰達到恢復和加強公眾的法律意識，保障其對因犯罪而被觸犯的法律規範的效力、對社會或個人安全所抱有的期望，並保護因犯罪行為的實施而受到侵害的公眾或個人利益的積極作用，同時遏止其他人犯罪；後者則對犯罪行為和犯罪人的恐嚇和懲戒，且旨在通過對犯罪行為人科處刑罰，尤其是通過刑罰的執行，使其吸收教訓，銘記其犯罪行為為其個人所帶來的嚴重後果，從而達到遏止其再次犯罪，重新納入社會的目的。為此，賦予審判者刑罰的確定的自由並不是隨心所欲的，而是受到法律約束的司法活動，對法律的真正適用。

4)因此，審判者在量刑時，須根據《刑法典》第 40 條的規定，所科處的刑罰應旨在保護法益及使行為人重新納入社會。同時，還須根

據《刑法典》第 65 條的規定,按照行為人的罪過及預防犯罪的要求,在法律所定的限度內為之,且也須考慮所有對行為人有利或不利而不屬罪狀的情節。

5)在具體的量刑方面,根據上述《刑法典》第 40 條及第 65 條規定,法院得考慮行為人的罪過和預防犯罪的要求,以及不屬罪狀的加重或減輕情況,尤其是:犯罪事實的不法程度、實施犯罪事實的方式、犯罪事實所造成的後果、犯罪的故意程度、犯罪時行為人的情緒狀態、犯罪的目的或動機、嫌犯的個人及經濟狀況和犯罪前後的表現等。

6)根據《刑法典》第 124 條第 1 款的規定:“一、對犯罪所作之規定,適用於輕微違反,但另有規定者除外。”

7)在本案,事實上,原審法庭已考慮了對上訴人的有利情節,同時,資方(上訴人)缺席審判,也沒有聘請律師為其解釋觸犯輕微違反的原因,原審法庭按法律規定,給資方(上訴人)委任辯護人。

8)經庭審,根據既證事實,本案的不法程度高,上訴人的行為明顯故意違反第 7/2008 號法律(勞動關係法)的有關法律規定,觸犯多項輕微違反,使僱員陷入經濟困境,在疫情下更雪上加霜。

9)因此,本案被上訴判決是恰當的、合理的,被上訴判決沒有違反《刑法典》第 40 條、65 條的規定,在進行量刑時,已充分考慮到上訴人有利情節,以及上訴人的過錯及預防犯罪的要求,符合罪刑相適應原則。

基於此, 請求尊敬的中級法院法官 閣下裁定上訴理由不成立, 維持原審法庭的決定。”

*

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, 認為所有上訴理由均不成立, 應駁回上訴及維持原判(詳見卷宗第 294 頁至第 295 頁)。

*

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

原審法院經庭審後認定以下事實:

查明屬實之事實:

- 第 1 受害員工 B(本地僱員), 於 2018 年 9 月 13 日至 2021 年 1 月 15 日期間受僱於嫌疑人, 職位為配送員, 屬按實際生產結果確定報酬的僱員(即件工), 當每月完成 430 張以下外送單, 保底澳門幣 9,000 元計算; 完成 430-600 張外送單, 每 1 張單會以澳門幣 22 元計算; 完成 601-900 張外送單, 每 1 張單會以澳門幣 23 元計算; 完成 901 張以上外送單, 每 1 張單會以澳門幣 24 元計算; 另每月有全勤獎澳門幣 1,000 元及油費補貼澳門幣 500 元;
- 第 2 受害員工 C(本地僱員), 於 2018 年 8 月 13 日至 2021 年 1 月 15 日期間受僱於嫌疑人, 職位為配送員, 屬按實際生產結果

確定報酬的僱員(即件工)，當每月完成 430 張以下外送單，保底澳門幣 9,000 元計算；完成 430-600 張外送單，每 1 張單會以澳門幣 22 元計算；完成 601-900 張外送單，每 1 張單會以澳門幣 23 元計算；完成 901 張以上外送單，每 1 張單會以澳門幣 24 元計算；另每月有全勤獎澳門幣 1,000 元及油費補貼澳門幣 500 元；

- 上述 2 名受害員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
- 上述 2 名受害員工於 2022 年 1 月 4 日向勞工局作出投訴；
- 嫌疑人由 2019 年 12 月 1 日起單方面取消了上述 2 名受害員工每月澳門幣 1,000 元的全勤獎及澳門幣 500 元的油費補貼；
- 同時，嫌疑人單方面調低了配送單量的計算金額：(1) 配送單量為 600 單以下，由每單澳門幣 22 元調低至澳門幣 21 元；(2) 配送單量為 601-900 單，由每單澳門幣 23 元調低至澳門幣 22 元；(3) 配送單量為 901-1100 單，由每單澳門幣 24 元調低至澳門幣 23 元；
- 嫌疑人沒有就上述降低基本報酬一事向勞工事務局作出通知；
- 第 1 受害員工於 2018 年 9 月及 2021 年 1 月沒有提供整個月的工作，故不具條件獲發全勤獎勵及油費補貼；
- 第 2 受害員工於 2018 年 8 月及 2021 年 1 月沒有提供整個月的工作，以及於 2020 年 1 月和 2020 年 12 月，當月單量不足 601 單以上，不具條件獲發全勤獎勵及油費補貼；

- 嫌疑人至今仍未向 2 名受害員工支付被降低的報酬差額，包括全勤獎、油費補貼及按配送單量計算的薪金（其金額載於卷宗第 11 及 17 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄）；
- 上述 2 名受害員工在享受部份強制性假日後，嫌疑人沒有支付有關強制性假日當天的基本報酬（其日子及金額載於卷宗第 7 至 9 及 13 至 15 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄）；
- 上述 2 名受害員工於部份強制性假日提供工作後，嫌疑人只向上述 2 名受害員工支付澳門幣 300 元作補償，並僅對當中部份強制性假日的工作給予補假，但嫌疑人至今仍未向其等支付強制性假日的其餘補償（其日子及金額載於卷宗第 7 至 9 及 13 至 15 頁，當中刪去在有關強制性假日有提供工作且獲補假而計算出的資方實際欠付金額，而對其餘部份為著有關效力在此視為獲完全轉錄）；
- 嫌疑人在結算上述 2 名受害員工的未享受年假補償時，均以每天澳門幣 300 元作出計算，且嫌疑人至今仍未向其等支付年假補償差額（其日數及金額載於卷宗第 10 及 16 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄）；
- 嫌疑人與 2 名受害員工沒有簽署自願於週假日提供工作的協議書；
- 2 名受害員工於在職期間沒有享受足夠的週假，且嫌疑人至今仍未向其等支付相關週假補償（其日數及金額載於卷宗第 10、11、16 及 17 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄）；

- 2 名受害員工提供超時工作後，嫌疑人僅向其等支付超時工作的正常報酬，沒有支付任何的額外報酬(其所涉及的期間、時數及金額載於卷宗第 12 及 18 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；
- 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。

*

未獲證明的事實：

控訴書中與上述已證事實不符的其他事實。

三、法律方面

本上訴涉及的問題為：

- 併罰量刑過重

*

上訴人認為，原審法院根據《勞動關係法》第 79 條、《刑法典》第 124 條及第 71 條規定對其多項勞動輕微違反作法律競合處罰，在競合量刑刑幅期間，選擇了最高刑，判刑明顯偏重。

雖然上訴人並無質疑原審法院對科處其的刑罰作法律競合，但是，其本案的上訴理據已經不允許我們局限於上訴人提出的是否違反《刑法典》第 71 條法律競合規則之問題下審理本上訴，而有必要，就多項勞動輕微違反之併罰問題進行分析，即：

對多項勞動輕微違反所處之刑罰，是作法律上的數罪併罰 (cúmulo jurídico)，還是累加併罰 (cúmulo material)？

*

為解決上述問題，我們引述以下法律規定：

《勞動關係法》第 79 條（適用制度）：

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。

《刑法典》第 124 條（適用制度）：

一、對犯罪所作之規定，適用於輕微違反，但另有規定者除外。

二、稱為輕微違反之不法事實，如可處以最高限度超逾六個月之徒刑，則視為犯罪。

《刑法典》第 125 條（罰金之不可轉換性）：

一、就輕微違反，罰金不可轉換為監禁，但另有規定者除外。

二、如屬表明可將罰金轉換為監禁之情況，而不自願繳納或在強制下仍不繳納罰金，且未依據第四十六條之規定以勞動代替罰金者，須依據第四十七條之規定服監禁。

三、如屬上款所規定之情況，而罰金係以金額形式訂定者，法院須定出應服監禁之期間，該監禁期間最低為六日，最高為一年。

《刑法典》第 71 條（犯罪競合之處罰規則）：

一、如實施數犯罪，且該等犯罪係於其中任一犯罪之判刑確定前實施者，僅判處一刑罰；在量刑時，應一併考慮行為人所作之事實及其人格。

二、可科處之刑罰之最高限度為具體科處於各罪之刑罰之總和。如為徒刑，不得超逾三十年；如為罰金，不得超逾六百日。可科處之刑罰之最低限度則為具體科處於各罪之刑罰中最重者。

三、如具體科處於競合之犯罪之刑罰中某些為徒刑，某些為罰金，則依據以上兩款所定之標準僅科處徒刑，在此情況下，須將罰金轉換為徒刑，時間為原來罰金時間之三分之二。

四、即使在各適用之法律中，僅有一法律有科處附加刑及保安處分之規定，仍須對行為人科處附加刑及保安處分。

《勞動關係法》第 86 條（自動繳納）：

一、倘輕微違反行為涉及僱員的債權，且在有關筆錄送交法院前，嫌疑人已履行載於欠款計算表內的金錢債務，則獲免除繳納罰金。

二、倘嫌疑人屬累犯，則不適用上款的規定。

《勞動訴訟法典》第 96 條（將筆錄送交法院）：

一、嫌疑人可在審判聽證開始前聲請自動繳納罰金，在此情況下，罰金以最低額結算，並附加最低的訴訟費用。

.....

《勞動訴訟法典》第 92 條（在法院的自動繳納）：

一、倘嫌疑人不自動繳納罰金，且不屬獲免除罰金的情況，則在繳納期間屆滿後，須將有關筆錄送交法院。

二、如嫌疑人受控訴的違法行為導致其須對勞工承擔債務，則在嫌疑人履行該金錢債務前，不容許其自動繳納罰金。

.....

*

多項勞動輕微違反所處之刑罰，是作法律上的數罪併罰，還是累加併罰？我們的答案是後者。

首先，我們完全同意本院第 823/2017 號上訴案 2018 年 2 月 8 日合議庭裁判所持的觀點和立場。

考慮到勞動關係和勞動訴訟法律相關的罰金制度的立法邏輯，在勞動輕微違反的案件中，不適用《刑法典》第 71 條的規定予以法律上的數罪並罰，而依照每一項輕微違反所判處的罰金予以實際處罰。

結合《勞動關係法》第 86 條、《勞動訴訟法典》第 92 條第 1 款及第 96 條第 1 款和第 2 款規定，法律制定了免除罰金和繳納最低罰金的制度。非累犯的嫌疑人在有關具控訴效力的「勞資糾紛筆錄」送交法院前，若已履行載於欠款計算表內的金錢債務，則獲免除繳納罰金；若筆錄已經移送法院，在已履行金錢債務的前提下，可在審判聽證開始前聲請自動繳納罰金，在此情況下，罰金以最低額結算，並附加最低的訴訟費用。

如適用《刑法典》第 71 條數罪併罰的規則，競合之單一刑罰可能少於自動繳納最低罰金的金額。這樣，與透過處罰方面的優惠令輕微違反的行為人盡早履行其欠付僱員的債務之立法原意有悖。

另外，我們從輕微違反的性質出發，輕微違反係，單純違反或不遵守法律或規章之預防性規定之不法行為。當中所指的法律或規章預防性規定，在理論上，一般是指為了避免某些侵害他人法益（例如

人身安全、財產等)的危險發生而定出的一些預防性規定，從中顯見對每一項輕微違反、每一名違反者作一致處罰的必要性。因此，輕微違反不採用針對犯罪的「日額制」罰金制度，而是採用「金額制」罰金制度，不難理解立法者所作的立法考量。由此，對輕微違反處罰，除了其他種類的刑罰，罰金刑須實際累加處罰。

再者，遵從葡萄牙科英布拉大學法學院已故刑事法律教授 EDUARDO CORREIA 先生的觀點，除了一事實同時構成犯罪及輕微違反、輕微違反規定的累犯情況，未見輕微違反有加重或減輕處罰的情節，由此，輕微違反的罰金須實際累加處罰。（參加 EDUARDO CORREIA 教授葡文書名為“DIREITO CRIMINAL”的刑法教程一書中的第二冊，科英布拉 Almedina 書局，1992 年再版）第 223 頁第 15 至 22 行內發表的法律解釋）

因此，我們已毋需更多的分析和闡述，認定對多項勞動輕微違反所科處之罰金，應累加處罰。

*

本案，原審法院對判處上訴人的罰金作數罪並罰，選擇了競合刑幅中的最高刑作為單一刑罰，該金額與累加處罰的金額總額相同，並沒有減刑的空間。

藉此，上訴人的上訴理由不成立。

四、決定

綜上所述，本合議庭裁定上訴人的上訴理由不成立，維持被上訴判決所判之罰金金額。

*

本上訴之訴訟費用由上訴人支付，其中，司法費定為四個計算單位，委任辯護人（卷宗第 252 頁）的辯護費定為澳門幣 2,300 元。
著令通知。

—*—

澳門，2023 年 12 月 7 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)