

## 上訴案第 919/2023 號

日期：2024 年 2 月 22 日

- 主題：
- 非法僱用
  - 無效勞動合同關係
  - 輕微違反
  - 不當得利

### 摘 要

1. 無論是因無效還是可撤銷的合同的不能產生效力，將不會產生合同本身擬創設的效力。而於一個沒有得到必要的行政當局許可的勞動者的勞務合同是完全不能產生效力的。
2. 合同關係的無效而不能產生效力，它不應該有效地衍生新的法律關係，也不應該令合同任何一方不當得利。
3. 報酬支付及超時工作報酬的輕微違反不能適用於不生效力的外僱員勞務合同關係中的僱主。
4. 不對實際付出勞動的“非法工作者”作出支付相應的報酬，將令非法僱主因得到他人的勞務的付出而不當得利。

**裁判書製作人**

**蔡武彬**

## 上訴案第 919/2023 號

上訴人：檢察院

# 澳門特別行政區中級法院合議庭判決書

## 一、案情敘述

澳門特別行政區檢察院控告涉嫌違反者 A 觸犯了：

- 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 64 條第 3 款的規定，有關的行為構成 1 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 1 款第(6)項的規定，可科處澳門幣 20,000.00 澳門元至 50,000.00 澳門元的罰金；同時，根據同一法律第 87 條的規定，有關罰金可按《刑法典》的規定轉換為監禁。
- 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 37 條第 1 款的規定，有關的行為構成 1 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 3 款第(2)項的規定，可科處 5,000.00 澳門元至 10,000.00 澳門元的罰金。

初級法院在勞動輕微違反訴訟第 LB1-23-0108-LCT 號案件中，經過庭審，最後判決：

- 判處涉嫌違反者 A 被指控觸犯的第 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 64 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項所規定及處罰的 1 項輕微違反不成立，並予以開釋。
- 判處涉嫌違反者被指控觸犯的第 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 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款(2)項所規定及處罰的 1 項輕微違反不成立，

並予以開釋。

檢察院不服判決，向本院提起了上訴：

1. 被級法院勞動法庭於上述卷宗判處涉嫌違反者被指控觸犯的一項《聘用外地僱員法》第 20 條結合《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，以及一項《聘用外地僱員法》第 20 條結合《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款(2)項規定的輕微違反不成立，並作出不依職權裁定賠償之決定。
2. 被級法院勞動法庭因本案勞動合同違反《聘用外地僱員法》第 22 條之規定，認為涉嫌違反者與受害員工之間的勞動關係屬於無效，或不能產生其應有效力。因此，涉嫌違反者因被指控的以其與受害員工之間的勞動關係作為基礎的輕微違反也不能成立。
3. 在給予應有的尊重下，針對開釋涉嫌違反者被控告觸犯的所有輕微違反之決定，檢察院認為被上訴判決沾有錯誤適用法律的瑕疵。
4. 根據《聘用外地僱員法》第 20 條的規定，涉嫌違反者與外地僱員之間的勞動關係適用《勞動關係法》。
5. 《勞動關係法》第 2 條第 1 款及第 2 款規定了“僱主”及“僱員”之定義，只要符合上述條文規定，兩者之間已建立勞動關係，當違反《勞動關係法》的規定，則構成該法規定之輕微違反。
6. 本案中，已證實受害員工 B 在涉嫌違反者支配及領導工作，二人已符合《勞動關係法》規定的“僱主”及“僱員”，二人之間已建立勞動關係。
7. 此外，亦證實涉嫌違反者欠付受害員工報酬及超時工作補償，因此，被指控觸犯的一項《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項規定的輕微違反以及一項《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款(2)項規定的輕微違反應被判處成立。
8. 具體而言，涉嫌違反者欠付過界勞工的報酬及超時工作補償涉及兩個層面，第一、僱主與僱員之間的債權及債務；第二、因欠付報酬及超時工作補償涉及的輕微違反。

9. 雖然《聘用外地僱員法》第 22 條規定外地僱員勞動合之訂立須遵守該法的強制性規定，然而，合同旨在規範雙方權利義務，但具刑事性質的輕微違反所保障是整個勞動階層的特定法益。勞動合同的無效導致非法勞工不能按《勞動關係法》作出追討，並不代表涉嫌違反者沒有侵犯勞動階層的整體法益。
10. 因此，即使涉嫌違反者與受害員工之間的「勞動關係」無效，亦不影響其所觸犯的輕微違反，概因兩者所保護的法益不同，且兩者所衍生之法律性質亦不相同。
11. 另一方面，涉嫌違反者是在知悉其非 XXX 美食 II 及 YY 美食之持牌人亦非獲許可聘用受害員工 B 之前提下非法聘用受害員工 B，且沒有與受害員工 B 訂立書面合同，是其本人違反《聘用外地僱員法》第 22 條及第 23 條之規定，本案勞動合同的瑕疵是源於涉嫌違反者。
12. 因此，根據《聘用外地僱員法》第 23 條第 6 款規定、《民法典》第 219 條及第 326 條之規定，涉嫌違反者不得以上述瑕疵對抗受害員工。
13. 值得注意的是，倘若按初級法院勞動法庭的法律理解，則僱主欠付過界勞工的報酬及其他補償不須承擔相關的輕微違反責任，這無疑助長僱主聘用過界勞工從而逃避其作為僱主之法律責任。
14. 綜上所述，檢察院認為被上訴判決沾有錯誤適用法律的瑕疵，請求尊敬的中級法院法官 閣下裁定本上訴成立，並改判涉嫌違反者被指控觸犯的一項《聘用外地僱員法》第 20 條結合《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，以及一項《聘用外地僱員法》第 20 條結合第《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款(2)項規定的輕微違反成立。

被上訴人 A 就檢察院提出的上訴作出答覆：

1. 根據上訴人、尊敬的 檢察院之上訴陳述，其主要認為被上訴判決錯誤解釋及適用根據第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條而補充適用之第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款、

第 85 條第 1 款 6 項，以及同法第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款第 2 項之規定，存有錯誤適用法律之瑕疵。

2. 在對上訴人、尊敬的 檢察院的立場給予完全尊重下，被上訴人持有不同的意見。
  3. 被上訴人被指控分別觸犯第 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 62 條第 3 款，以及第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 條法律《勞動關係法》第 37 條第 1 款之規定，根據第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 條法律《勞動關係法》第 85 條第 1 款第 6 項及同條第 3 款第 2 項之規定，合共構成兩項輕微違反行為。
  4. 根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 85 條第 1 款第 6 項及同條第 3 款第 2 項之規定，構成該兩項規定所指之輕微違反，取決於對僱員之薪酬權利及超時工作報酬權利的侵犯，亦即以兩者之間成立勞動關係為前提。
  5. 然而，正如被上訴判決所指，由於案中涉嫌違反者與受害僱員之間的勞動合同屬違反第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 22 條之強行性規定而屬無效，又或屬不滿足該條所指的外在要件而不生效力，故涉嫌違反者與受害僱員之間並無成立勞動關係，包括由合同所生之基本報酬權及超時工作報酬權。
  6. 這樣，在欠缺作為前提的勞動關係之下，涉嫌違反者被指控的輕微違反亦不能成立。被上訴判決並未有錯誤解釋及適用相關規定。
- 請求，綜上所述，請求尊敬的中級法院法官 閣下：
- 裁定上訴理由不成立，駁回上訴人之上訴，維持被上訴判決之開釋決定。

駐本院助理檢察長提出法律意見書：

2023 年 10 月 17 日，初級法院判處涉嫌違反者 A 被指控觸犯的 1 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 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款第(6)項所規定及處罰的輕微

違反，以及 1 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 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皆不成立，予以開釋。

檢察院不服初級法院上述裁決，而向中級法院提出上訴。

在其上訴理由中，上訴人檢察院認為被上訴法院以勞動合同的有效性作為構成勞動輕微違反的前提是沾有錯誤適用法律的瑕疵，請求改判涉嫌違反者 2 項被指控的輕微違反成立。

對於上訴人檢察院提出的上訴理由，在對不同立場持充分尊重下，我們認為部份成立。

在其上訴理由中，上訴人檢察院指出原審法院認為涉嫌違反者 A 與受害員工 B 之間的勞動關係屬無效，或不能產生其應有效力，故涉嫌違反者被指控的輕微違反也不能成立。上訴人檢察院主張上述認定是錯誤適用法律，原因是案中涉嫌違反者與受害員工已符合《勞動關係法》中規定的“僱主”及“僱員”，二人已建立勞動關係，雖然沒有按照《聘用外地僱員法》第 22 條的規定訂立外地僱員勞動合同，但上訴人檢察院認為相關勞動合同的無效不影響僱主所觸犯的輕微違反，因兩者所保護的法益不同，且兩者衍生的法律性質亦不同。

此外，上訴人檢察院認為涉嫌違反者 A 非法聘用受害員工 B 及沒有訂立書面合同雖然是違反了《聘用外地僱員法》第 22 條及第 23 條，但勞動合同的瑕疵是源於涉嫌違反者，根據《聘用外地僱員法》第 23 條第 6 款、《民法典》第 219 條及第 326 條之規定，涉嫌違反者不能以該瑕疵對抗受害員工，而且，若按原審法院的法律理解，僱主欠付過界勞工報酬不須承擔相關輕微違反責任，無疑會助長僱主聘用過界勞工，因此認為原審法院適用法律錯誤，請求改判涉嫌違反者 2 項輕微違反成立。

原審法院在被上訴判決中，指出涉嫌違反者 A 聘用受害員工 B 的勞動合同因違反《聘用外地僱員法》第 22 條故屬無效，因此認為涉嫌違反者與受害員工之間並無成立勞動關係，從而開釋涉嫌違反者被控告的 2 項輕微違反。

我們認為，本案上訴問題的核心在於涉嫌違反者與被害員工(過界勞工)之勞動合同的非有效，是否會令涉及薪酬支付及超時工作報酬的輕微

違反不成立，且不用涉嫌判處違反者作出相應的工作薪酬包括超時工作報酬支付。

在對不同意見保持應有及充分的尊重下，我們認同原審法院就輕微違反是否成立的理解。

《聘用外地僱員法》第 22 條明確規定外地僱員的勞動合同僅在同時具備僱主獲給予聘用許可及非本地居民獲給予以僱員身份逗留的許可的情況下才產生效力，由於涉嫌違反者持有的聘用許可並不是可合法聘用受害員工 B 的許可，即本案涉嫌違反者與受害員工之間的勞動合同並未滿足《聘用外地僱員法》第 22 條的強行性規定，因此根據《民法典》第 287 條，未能產生效力。

因此，本案涉嫌違反者與被害僱員間之勞動關係不能適用第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》。即是說，該法律第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》所規定就涉及報酬支付及超時工作報酬的輕微違反亦不能適用，因為相關輕微違反必須以合法且具效力的外地僱員勞務合同為前提，相關法律並不保護不具效力的外地僱員勞動關係。

根據「罪刑法定原則」，報酬支付及超時工作報酬的輕微違反不能適用於不生效力的外僱員勞務合同關係中的僱主，因此，本案涉嫌違反者的輕微違反不能成立，原審法院的開釋決定並無適用法律錯誤。

然而，在對不同意見保持應有及充分的尊重下，我們卻不認同原審法院沒有根據《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款，在判決中裁定違反者應給予受害員工一金額，作為前者彌補因其欠薪及欠超時報酬對後者造成之損害賠償的理解。

根據本案的已證事實，雖然涉嫌違反者與受害員工之間的勞動合同未能產生效力，但是本案中沒有資料顯示受害員工在訂立合同的過程中已知悉其實際及具體的合同情況，而在其來澳開始工作後，在與僱主的關係中處相對弱勢的地位。因此，我們不應以其從事過界勞工活動而作出不利於其本人的法律解讀，尤其是沒有證據顯示受害員工認知到其訂立的勞動合同可能有不生效的問題（詳見卷宗第 52 頁、第 73 頁至第 75 頁）。

現在的情況是，涉嫌違反者與受害員工訂立了未能生效的勞動合同，卻又要求受害員工按合同履行工作，最後沒有支付僱員的報酬。倘若這是

以合同不生效來拒絕支付受害員工薪酬，在社會大眾眼中無疑是明顯有違善意，遍觀感皆無法接受的做法。

《民法典》第 326 條規定，權利人行使權利明顯超越基於善意、善良風俗或該權利所具之社會或經濟目的而產生之限制時，即為不正當行使權利。

假設，僱主聘請低於法定最低年齡的童工的情況，雖然合同屬無效，法院亦可依職權作此宣告，但卻不能因此免除僱主支付給該童工報酬的義務，否則便會出現違法聘用卻僅需付出微小代價，此是剝削兒童及讓人無法接受的後果。

同樣道理，本案中的涉嫌違反者(僱主)是不能透過主張合同不生效的法律理據去避免支付拖欠的報酬。換言之，在涉及支付勞動報酬的問題上，應以假設勞動合同正常產生效力的前提來適用法律規定，僱員可依《勞動關係法》的相關規定，向僱主要求相應賠償。

正如 Miguel Quental 在其著作中亦提到，「雖然《勞動關係法》沒有規定以下事宜：某一勞動合同一旦被宣告無效或被撤銷，必須理解為在實施合同期間，該合同如同有效的合同產生一切效力，因為可能出現的非有效性只能對將來產生效力 ( *efeitos ex nunc* )，絕不影響已作出或實際的給付。」<sup>1</sup>

根據《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款，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；所以，我們認為，按上述的分析，法庭應依職權判處涉嫌違反者一金額合共 28,836.1 澳門元 ( 詳見卷宗第 135 頁及第 4 頁背頁 ) 予受害員工，以彌補其在薪酬及超時工作中所遭受的損害。

綜上所述，在對不同意見存有充分尊重下，我們認為上訴人檢察院的上訴理由部份成立，應維持原審法院的開釋判決，但須依職權判處一金額合共 28,836.1 澳門元予受害員工 B 以彌補其損害。

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

---

<sup>1</sup> 參見 Miguel Pacheco Arruda Quental 著，劉耀強譯，《澳門勞動法教程》，法律及司法培訓中心出版，第 1 版，第 66 頁。

審法官檢閱了卷宗，並作出了評議及表決。

## 二、事實方面

案件經庭審辯論後查明以下已證事實：

- 受害員工 B，外地僱員，於 2021 年 12 月 23 日至 2022 年 7 月 5 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為餐飲服務員，每月基本工資 8,500.00 澳門元。
- 上述受害員工於 2022 年 12 月 13 日向勞工事務局作出投訴。
- XXX 美食 II 之持有人為 C，XXX 美食 II 後被更名為 YY 美食。
- C 沒有實際參與 XXX 美食 II 或 YY 美食之營運及安排員工工作。
- 涉嫌違反者為上述商號的實際經營者，其與 C 不存在任何從屬性的勞動關係，亦非代表 C 管理及營運 YY 美食。
- 根據勞工事務局發出的第 27280/IMO/DSAL/2021 號聘用許可示，C 為相關批示之持有人，上述受害員工因着有關批示而取得外地僱員身份認別證並在 YY 美食提供工作。
- 上述受害員工是在涉嫌違反者領導及支配下提供工作，涉嫌違反者方為其實際僱主。
- 就涉嫌違反者在持有聘用外地僱員的不記名許可的情況下，聘用獲許可在澳門特別行政區逗留為 C 工作的一名外地僱員提供工作，根據第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 32 條第 1 款 (3)項的規定，勞工事務局已提起行政違法指控程序。
- 涉嫌違反者沒有向上述受害員工支付 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 7 月 5 日期間的工資。
- 上述受害員工工作時間為下午 4 時至凌晨 2 時或下午 5 時至凌晨 3 時，當中包含休息時間。
- 上述受害員工沒有簽署任何自願提供超時工作的協議書。
- 2022 年 4 月至 7 月期間，上述受害員工曾被安排提供超時工作，但涉嫌違反者沒有向上述受害員工支付超時工作補償。

- 涉嫌違反者在自由、自願及有意識情況下實施上述行為。

#### **未獲證明的事實：**

- 與上述已證事實不符或沒有列於上方的載於控訴筆錄中的其他事實。

### **三、法律部份**

檢察院在其上訴理由中，認為：

- 原審法院認為涉嫌違反者 A 與受害員工 B 之間的勞動關係屬無效，或不能產生其應有效力，故涉嫌違反者被指控的輕微違反也不能成立，此認定錯誤適用法律，因為，案中涉嫌違反者與受害員工已符合《勞動關係法》中規定的“僱主”及“僱員”，兩人已建立勞動關係，雖然沒有按照《聘用外地僱員法》第 22 條的規定訂立外地僱員勞動合同，但上訴人檢察院認為相關勞動合同的無效不影響僱主所觸犯的輕微違反，因兩者所保護的法益不同，且兩者衍生的法律性質亦不同。
- 涉嫌違反者 A 非法聘用受害員工 B 及沒有訂立書面合同雖然是違反了《聘用外地僱員法》第 22 條及第 23 條，但勞動合同的瑕疵是源於涉嫌違反者，根據《聘用外地僱員法》第 23 條第 6 款、《民法典》第 219 條及第 326 條的規定，涉嫌違反者不能以該瑕疵對抗受害員工，而且，若按原審法院的法律理解，僱主欠付過界勞工報酬不須承擔相關輕微違反責任，無疑會助長僱主聘用過界勞工，因此認為原審法院適用法律錯誤，請求改判涉嫌違反者 2 項輕微違反成立。

我們看看。

從原審法院的已證事實可見，涉嫌違反者 A 為 XXX 美食 II 或 YY 美食商號的實際經營者，該商號的持牌人為 C，但他沒有實際參與商號的營運及安排員工工作。另一方面，已證事實也顯示，受害員工 B 的聘用是根

據載於第 17 頁的第 27280/IMO/DSAL/2021 號批示所批准 “XXX 美食 II” 的不記名外地僱員而進行的，也就是說，受害員工 B 的工作地點是涉嫌違反者所實際經營的 XXX 美食 II 或 YY 美食商號。

在本案中，受害員工 B 的聘用關係唯一的瑕疵就是商號的實際經營者沒有根據政府批准的不記名聘用外地僱員的決定與受害員工 B 簽訂書面的僱傭合同。那麼，這就產生了第 21/2009 號法律(《聘用外地僱員法》) 第 23 條第 6 款的規定的適用的問題。

該條款規定：

“六、不以書面方式訂立的合同可被撤銷，然而，如僱員已開始提供工作，則僱主不得以合同屬可撤銷對抗該僱員，而應支付僱員已提供工作的報酬和履行其他合同義務。”

已證事實顯示：

- 涉嫌違反者沒有向上述受害員工支付 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 7 月 5 日期間的工資。
- 上述受害員工工作時間為下午 4 時至凌晨 2 時或下午 5 時至凌晨 3 時，當中包含休息時間。
- 上述受害員工沒有簽署任何自願提供超時工作的協議書。
- 2022 年 4 月至 7 月期間，上述受害員工曾被安排提供超時工作，但涉嫌違反者沒有向上述受害員工支付超時工作補償。

基於涉嫌違反者與外地僱員的聘用關係僅存在合同形式上的瑕疵，涉嫌違反者仍需要履行支付僱員已提供工作的報酬和履行其他合同義務，為其沒有支付僱員 2022 年 4 月 1 日至 2022 年 7 月 5 日期間的工資以及 2022 年 4 月至 7 月期間的超時工作補償的行為明顯構成了檢察院所控告的兩項輕微違反，即第 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 64 條第 3 款的規定輕微違反以及第 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 37 條第 1 款規定的輕微違反。

因此，檢察院的上訴請求成立，廢止原審法院的開釋判決，並判處涉

嫌違反者此兩項輕微違反。

至於涉嫌違反者是否構成第 21/2009 號法律(《聘用外地僱員法》)第 32 條第 1 款 3) 的行政違法並非本案需要討論的問題。

作出了改判，根據終審法院於 2020 年 4 月 3 日在第 130/2019 號非常上訴中所確定的同意四法見解(載於 2020 年 4 月 27 日第 17 期《澳門特別行政區公報》第一組第二副刊)，我們直接作出量刑。

根據卷宗所認定的違反情節以及可準用的《刑法典》第 65 條所規定的量刑規則，我們決定判處涉嫌違反者第 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 64 條第 3 款的規定輕微違反，處以澳門幣 25000 元的罰金以及第 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 37 條第 1 款規定的輕微違反，處以澳門幣 6000 元的罰金。

如果涉嫌違反者不履行此罰金(3.1 萬澳門幣)的支付，將服 15 天的徒刑。

最後，根據《刑事訴訟法典》第 74 條的規定，依職權判處以金額合共 28,836.1 澳門元予受害員工 B 以彌補其付出的勞動以及超時工作。

#### 四、決定

綜上所述，中級法院合議庭裁定檢察院的上訴理由成立，作出符合上述決定的改判。

本程序的訴訟費用由被上訴人支付，並支付 5 個計算單位的司法費。

確定違反嫌疑人的委任辯護人的報酬為澳門幣 1500 元，由被上訴人支付。

澳門特別行政區，2024 年 2 月 22 日

---

蔡武彬 (裁判書製作人)

---

陳廣勝 (第一助審法官)

---

譚曉華 (第二助審法官)

( 本人不同意上述裁決，因為本人認為由於涉嫌違反者並不持有可合法聘用受害員工的許可，並未滿足《聘用外地僱員法》第 22 條的規定，亦因此，該法律第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》所規定的輕微違反亦不能適用。 )