

第 32/2018 號案

刑事訴訟程序上訴

上訴人：甲

被上訴人：乙、丙、丁、戊、己、庚、辛、壬、癸、甲甲、甲乙、
甲丙、甲丁、甲戊、甲己和甲庚

主題：刑事訴訟程序上訴·遺漏審理·先決問題

裁判日期：2018 年 5 月 16 日

法官：利馬(裁判書制作法官)、宋敏莉和岑浩輝

摘要：

如果終審法院以遺漏對《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款所規定的一項瑕疵作出審理為由撤銷中級法院的合議庭裁判，並認為不必對所提出的與判罪的正確與否相關的其他法律問題作出審理，那麼當中級法院對被遺漏的瑕疵(審查證據方面的明顯錯誤)作出審理後認為該瑕疵不成立時，終審法院將在之後審理這些無需再重新提出的問題。

裁判書制作法官

利馬

澳門特別行政區終審法院

合議庭裁判

一、概述

初級法院勞動法庭法官透過 2017 年 9 月 22 日的判決裁定如下：

1. 裁定第二被告甲辛以連帶責任方式觸犯十六項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款、第 83 條第 2 款及第 85 條第 1 款(六)項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋；

2. 裁定第二被告甲辛以連帶責任方式觸犯十一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(五)項結合第 59 條第 5 款、第 83 條第 2 款及第 85 條第 1 款(二)項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋；

3. 裁定第二被告甲辛以連帶責任方式觸犯十六項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條、第 83 條第 2 款及第 85 條第 3 款(五)項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋；

4. 裁定第二被告甲辛以連帶責任方式觸犯十四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條、第 83 條第 2 款及第 85 條第 3 款(四)項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋；

5. 裁定第二被告甲辛以連帶責任方式觸犯十四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款、第 83 條第 2 款及第 85 條第 3 款(二)項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋；

6. 判處第一被告[公司(1)]觸犯十六項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(六)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣貳萬貳仟元(MOP\$22,000.00)之罰金，前述罰金不轉換為徒刑；

7. 判處第一被告[公司(1)]觸犯十一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(五)項結合第 59 條第 5 款及第 85 條第 1 款(二)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣貳萬元(MOP\$20,000.00)之罰金；

8. 判處第一被告[公司(1)]觸犯十六項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款(五)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；

9. 判處第一被告[公司(1)]觸犯十四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條及第 85 條第 3 款(四)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣伍仟元(MOP\$5,000.00)之罰金；

10. 判處第一被告[公司(1)]觸犯十四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 45 條第 2 款及第 85 條第 3 款(二)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；

11. 對上述七十一項輕微違反進行併罰，判處澳門幣肆拾捌萬元(MOP\$480,000.00)之罰金，前述罰金不轉換為徒刑；

12. 以連帶責任方式判處第三被告甲上述各項輕微違反之罰金及其併罰後罰金，合共澳門幣肆拾捌萬元(MOP\$480,000.00)之罰金，前述罰金不轉換為徒刑；

13. 按上文之判決理由判處第一被告[公司(1)]及第三被告甲以連帶責任方式向受害員工乙、丙、丁、戊、己、庚、辛、壬、癸、甲甲、甲乙、甲丙、甲丁、甲戊、甲己及甲庚支付澳門幣貳佰壹拾捌萬柒仟零捌拾壹元伍角(MOP\$2,187,081.50)，以及自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

中級法院透過 2018 年 2 月 8 日的合議庭裁判裁定被告甲提起的上訴敗訴。

被告甲又向本終審法院提起上訴，提出以下問題：

— 被上訴的合議庭裁判因未就上訴人所提出的審查證據方面存在明顯錯誤的瑕疵發表意見而構成遺漏審理，該裁判認為上訴人的上訴完全針對法律事宜，這是對上訴理據的錯誤解釋，因為實際上，上訴人並非僅限於提出已認定的事實不足以證明故意，而且還更進一步指出第一審裁判在審查證據方面存在一項明顯錯誤。出於這個原因，上訴人根據《刑事訴訟法典》第 402 條第 3 款的規定，申請再次調查證據。

— 被上訴的合議庭裁判認為被上訴判決不存有獲認定的事實事宜不足以支持裁判的瑕疵，這一裁決是錯誤的。

結合第 7/2008 號法律第 82 條和第 83 條的規定，可以清楚地看到，法律為兩個不同的主體(法人及其行為人)規定了平行的責任，如果在追究法人輕微違反責任的同時亦追究行為人的責任，那麼後者也必須滿足輕微違反的全部要件。若想讓上訴人承擔責任，則必須在事實層面上證明她對於觸犯這些輕微違反也負有責任，然而實際上這一點並沒有被證明。

— 不應依職權裁定賠償金額，因為《勞動訴訟法典》第 100 條和《刑事訴訟法典》第 74 條所規定的前提並不成立。

二、事實

獲認定的事實如下：

— 第 1 受害員工乙，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址是[地址(1)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2010 年 10 月 1 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為公關，每月所收取之基本報酬為港幣 22,000 元(其中 8,000 元為底薪及 14,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 2 受害員工丙，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址[地址(2)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2015 年 1 月 16 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為公關，每月所收取之基本報酬為港幣 22,000 元(其中 8,000 元為底薪及 14,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 3 受害員工丁，持編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(3)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2013 年 6 月 20 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為公關，每月所收取之基本報酬為港幣 23,500 元(其中 11,000 元為底薪及 13,500 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 4 受害員工戊，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(4)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2010 年 6 月 28 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為公關，每月所收取之基本報酬為港幣 22,000 元(其中 8,000 元為底薪及 14,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 5 受害員工己，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(5)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2010 年 9 月 22 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為場面經理，每月所收取之基本報酬為港幣 28,000 元(其中 12,000 元為底薪及 16,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 6 受害員工庚，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(6)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2015 年 1 月 16 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為司機，每月所收取之基本報酬為港幣 16,500 元(其中 7,000 元為底薪及 9,500 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 7 受害員工辛，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(7)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2014 年 9 月 1 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為公關，每月所收取之基本報酬為港幣 22,000 元(其中 8,000 元為底薪及 14,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 8 受害員工壬，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(8)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2008 年 3 月 30 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為雜務，每月所收取之基本報酬為港幣 11,000 元(其中 5,000 元為底薪及 6,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 9 受害員工癸，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(9)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2012 年 3 月 18 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為雜務，每月所收取之基本報酬為港幣 11,000 元(其中 5,000 元為底薪及 6,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 10 受害員工甲甲，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(10)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2009 年 11 月 6 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為帳房主任，每月所收取之基本報酬為港幣 23,500 元(其中 10,000 元為底薪及 13,500 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 11 受害員工甲乙，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(11)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2011 年 12 月 13 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為帳房人員，每月所收取之基本報酬為港幣 22,500 元(其中 8,000 元為底薪及 14,500 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 12 受害員工甲丙，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(12)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2011 年 12 月 15 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為帳房人員及代理會計，每月所收取之基本報酬為港幣 23,500 元(其中 10,000 元為底薪及 13,500 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 13 受害員工甲丁，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(13)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2008 年 3 月 31 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為帳房主任，每月所收取之基本報酬為港幣 25,000 元(其中 10,000 元為底薪及 15,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 14 受害員工甲戊，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(14)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2009 年 5 月 26 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為帳房主任，每月所收取之基本報酬為港幣 25,000 元(其中 10,000 元為底薪及 15,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 15 受害員工甲己，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(15)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2012 年 1 月 18 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為帳房人員，每月所收取之基本報酬為港幣 22,000 元(其中 8,000 元為底薪及 14,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 第 16 受害員工甲庚，持有編號 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，聯絡地址為[地址(16)]，聯絡電話：XXXXXXXX，於 2012 年 1 月 1 日至 2016 年 5 月 20 日期間受僱於第一被告，擔任的職務為場面主任，每月所收取之基本報酬為港幣 25,000 元(其中 10,000 元為底薪及 15,000 元為固定獎金和勤工獎)；

— 上述 16 名員工在聽從第一被告的工作指令、指揮及領導下工作；

— 上述 16 名員工分別於 2016 年 4 月 18 日、4 月 21 日、5 月 9 日及 5 月 17 日向勞工局作出投訴；

— 第一被告一直沒有就第 1 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 42,666.7 元；

— 第一被告一直沒有就第 2 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 42,666.70 元；

— 第一被告一直沒有就第 3 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 44,166.70 元；

— 第一被告一直沒有就第 4 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 42,666.70 元；

— 第一被告一直沒有就第 5 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 55,166.70 元；

— 第一被告一直沒有就第 6 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20

日期間的工作支付工資，合共港幣 29,500.00 元；

— 第一被告一直沒有就第 7 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 42,666.70 元；

— 第一被告一直沒有就第 8 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 19,333.30 元；

— 第一被告一直沒有就第 9 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 19,333.30 元；

— 第一被告一直沒有就第 10 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 44,166.70 元；

— 第一被告一直沒有就第 11 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 44,000.00 元；

— 第一被告一直沒有就第 12 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 46,166.70 元；

— 第一被告一直沒有就第 13 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 48,166.70 元；

— 第一被告一直沒有就第 14 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 48,166.70 元；

— 第一被告一直沒有就第 15 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20 日期間的工作支付工資，合共港幣 42,666.70 元；

— 第一被告一直沒有就第 16 受害員工於 2016 年 3 月至 5 月 20

日期間的工作支付工資，合共港幣 48,166.70 元；

— 第一被告由 2015 年 4 月起單方降低第 11 受害員工每月基本報酬範圍的獎金款項，而第一被告並沒有就有關事宜與其等簽署任何書面協議，亦沒有向勞工局作出減薪通知；

— 第一被告由 2015 年 6 月起單方降低第 1、2、4、5、7、12、13、14、15 及 16 受害員工每月基本報酬範圍的獎金款項，而第一被告並沒有就有關事宜與其等簽署任何書面協議，亦沒有向勞工局作出減薪通知；

— 從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 1 受害員工少付港幣 1,000.00 元基本報酬，合共欠付港幣 9,000.00 元；

— 從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 2 受害員工少付港幣 1,000.00 元基本報酬，合共欠付港幣 9,000.00 元；

— 從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 4 受害員工少付港幣 1,000.00 元基本報酬，合共欠付港幣 9,000.00 元；

— 從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 5 受害員工少付港幣 1,500.00 元基本報酬，合共欠付港幣 13,500.00 元；

— 從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 7 受害員工少付港幣 1,000.00 元基本報酬，合共欠付港幣 9,000.00 元；

— 從 2015 年 4 月至 5 月期間，第一被告每月向第 11 受害員工少付港幣 500.00 元基本報酬，以及從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，

每月少付港幣 1,500.00 元基本報酬，合共欠付港幣 14,500.00 元；

—從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 12 受害員工少付港幣 1,000.00 元基本報酬，合共欠付港幣 9,000.00 元；

—從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 13 受害員工少付港幣 1,500.00 元基本報酬，合共欠付港幣 13,500.00 元；

—從 2015 年 6 月至 10 月，以及 2015 年 12 月 11 日至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 14 受害員工少付港幣 1,500.00 元基本報酬，合共欠付港幣 11,000.00 元；

—從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 15 受害員工少付港幣 1,000.00 元基本報酬，合共欠付港幣 9,000.00 元；

—從 2015 年 6 月至 2016 年 2 月期間，第一被告每月向第 16 受害員工少付港幣 1,500.00 元基本報酬，合共欠付港幣 13,500.00 元；

—於不確定日期，第一被告因架構重組而不以合理理由並提前至少十五日通知解除與上述 16 名僱員工作關係，但沒有向其等支付有關解僱賠償；

—第 1、4、5、8、10 至 16 受害員工於 2012 年至 2015 年元旦、農曆新年初一至初三、清明節、5 月 1 日、中秋翌日、國慶節、重陽節及回歸日的強制性假日提供工作，但第一被告僅以底薪計算強制性假日補償，而未有以包括獎金及勤工獎在內的報酬計算及支付的有關補償之差額；

— 第 3 受害員工於 2013 年中秋翌日、國慶節、重陽節及回歸日以及 2014 年至 2015 年元旦、農曆新年初一至初三、清明節、5 月 1 日、中秋翌日、國慶節、重陽節及回歸日的強制性假日提供工作，但第一被告僅以底薪計算強制性假日補償，而未有以包括獎金及勤工獎在內的報酬計算及支付的有關補償之差額；

— 第 6 受害員工於 2015 年農曆新年初一至初三的強制性假日提供工作，但第一被告僅以底薪計算強制性假日補償，而未有以包括獎金及勤工獎在內的報酬計算及支付的有關補償之差額；

— 第 9 受害員工於 2012 年清明節、5 月 1 日、中秋翌日、國慶節、重陽節及回歸日以及 2013 年至 2015 年元旦、農曆新年初一至初三、清明節、5 月 1 日、中秋翌日、國慶節、重陽節及回歸日的強制性假日提供工作，但第一被告僅以底薪計算強制性假日補償，而未有以包括獎金及勤工獎在內的報酬計算及支付的有關補償之差額；

— 於離職至今，第一被告仍欠付各受害員工以下日數的未享受年假補償：

受害員工	未享受年	受害員工	未享受年
------	------	------	------

編號	假日數	編號	假日數
1	2.9 日	10	2.9 日
2	3 日	11	2.9 日
3	6 日	12	4 日
6	2.9 日	13	10 日
7	5 日	14	2.9 日
8	2.91 日	15	2.9 日
9	6 日	16	6 日

— 第一被告一直欠付 16 名受害員工於 2015 年度和 2016 年 1 月至 5 月期間按比例的双糧；

— 第一被告在自願、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；

— 第二及第三被告於上述違例行為發生期間擔任第一被告的行政管理機關成員，且第三被告負責管理該公司營運及行政管理工作，包括處理 16 名受害工人的工資、年假、強制性假日、雙糧、減薪、解僱及賠償事宜；

— 第三被告在自由自願及有意識情況下，明知法律不容許而自主決定及直接參與作出上述違例行為。

未獲認定的事實：

— 控訴書中與上述已證事實不符的其他事實，尤其是：

— 第二被告負責管理該公司營運及行政管理工作，包括處理 16 名受害工人的工資、年假、強制性假日、雙糧、減薪、解僱及賠償事宜；

— 第二被告在自由自願及有意識情況下，明知法律不容許而自主決定及直接參與作出上述違例行為。

三、法律

1. 要解決的問題

要審理的是上訴人所提出的那些問題。

2. 遺漏審理

上訴人認為，被上訴的合議庭裁判因未就上訴人所提出的審查證據方面存在明顯錯誤的瑕疵發表意見而構成遺漏審理，該裁判認為上訴人的上訴完全針對法律事宜，這是對上訴理據的錯誤解釋，因為實際上，上訴人並非僅限於提出已認定的事實不足以證明故意，而且還更進一步指出第一審裁判在審查證據方面存在一項明顯錯誤。出於這個原因，上訴人根據《刑事訴訟法典》第 402 條第 3 款的規定，申請再次調查證據。

上訴人是有道理的。被上訴的合議庭裁判沒有就審查證據方面存在明顯錯誤的瑕疵發表意見，僅僅提及了與不法行為的主觀層面有關的問題，沒有談及調查證據的問題，尤其是證人的證言以及文件的審查。

而且也沒有發現該合議庭裁判就再次調查證據的申請發表了意見。

根據經《刑事訴訟法典》第 4 條而補充適用的《民事訴訟法典》第 571 條第 1 款 d 項的規定，遺漏審理的後果是判決的這一部分無效。

不必審理其他問題。如果中級法院在對被遺漏的瑕疵(審查證據

方面的明顯錯誤)作出審理後，認為該瑕疵不成立，那麼終審法院將審理這些無需再重新提出的問題。

四、決定

綜上所述，合議庭裁定上訴勝訴，因被上訴的合議庭裁判遺漏對審查證據方面存在明顯錯誤的瑕疵作出審理而將涉及這部分的決定撤銷。

無訴訟費用。

2018年5月16日，於澳門。

法官：利馬（裁判書制作法官）— 宋敏莉 — 岑浩輝