

案件編號：第 1036/2021 號（刑事上訴案）

日期：2022 年 7 月 7 日

重要法律問題：

- 《勞動關係法》第 51 條

裁判書內容摘要

1. 《勞動關係法》第 51 條要求，如屬合理缺勤，僱員至少須提前三日通知僱主，或如該缺勤屬不可預見，僱員則須儘早通知僱主。除通知外，僱員還須向僱主提交證明以解釋有關缺勤的事實。如沒有通知、沒有提交證據或缺勤的解釋不屬實，有關缺勤視為不合理缺勤。

2. 如合理缺勤屬不可預見，僱員須儘早通知僱主。僱員已經儘早聯絡僱主作出通知，但是，僅因非其本人的原因而使通知未能有效傳達，由此產生的不利後果不應由該員工承擔。

3. 根據《勞動關係法》第 51 條的規定，僱員應承擔作出通知、提交證據及採用真實的證據和解釋三項責任，然而，提交證明的責任存在例外情況，並非所有的合理缺勤的情形均能夠取得證明。提交證明的目的在於僱員向僱主解釋導致其缺勤的事實是正當的、合理的，證明是輔助證明事實正當性及合理性的手段，屬實的解釋才是必不可少的要件。不能簡單地將缺失證明之缺勤籠統化認定為不

合理缺勤。再者，並非所有的證明可以即時取得並提交，應因應具體情況予以一合理期間。

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 1036/2021 號（刑事上訴案）

上訴人：檢察院

被上訴人：A

日期：2022 年 7 月 7 日

一、案情敘述

在初級法院勞動法庭第 LB1-21-0049-LCT 號勞動輕微違反訴訟程序中，初級法院於 2021 年 10 月 26 日作出判決，裁定：

涉嫌違反者 A 被指控觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條以及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的 1 項輕微違反不成立，並予以開釋。

*

檢察院對一審判決不服，向本院提起上訴（上訴理由闡述載於卷宗第 152 頁至第 159 頁）。

檢察院提出以下理據（結論部分）：

1) 在對尊敬的原審法庭法官閣下的判決表示充分尊重前提下，上訴人對被上訴判決未能認同，被上訴判決違反了第 7/2008 號法律

《勞動關係法》第 51 條第 3 款的規定，並錯誤適用上述法律第 68 條、第 69 條第 1 款、第 2 款第 4 項、第 3 款。

2) 在本案，受害員工為遵從刑事起訴法庭(司法當局)的命令：“禁止接觸有關女童及 B 院長 C”，即為了履行法定義務，不敢前往 B 院舍以避免和有關女童及院長接觸。

3) 因此，在 2019 年 9 月 23 日至 9 月 26 期間，受害員工沒有上班，其缺勤是由於存在不可歸責於受害員工的事實(履行法定義務)，屬於合理缺勤，符合上述第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 50 條第 2 款第 9 項的規定。

4) 學者 Dr. Miguel Quental 也認為，“僱員因上庭參與和自己有關的司法訴訟而不能上班的情況是合理的”，“通常這情況都相應於非出自僱員意願的行為”，即僱員是身不由己的、不情願的，故不可歸責於僱員，其缺勤是合理的。

5) 該位學者又指出，“屬履行法定義務而僱員不上班的情況，其中有出庭作證或被官方徵用提供任何類型的民役等。”(Dr. Miguel Quental, 劉耀強譯,《澳門勞動法教程-新勞動關係制度》，法律及司法培訓中心，2018 年版，第 214 圖 215 頁)

6) 因此，在本案，受害員工為履行法定義務，遵從司法當局禁止接觸的命令而缺勤，屬於合理的缺勤。

7) 據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 51 條的規定，一般情況下，若合理缺勤，僱員需提前三日通知僱主，若缺勤屬不可預見，僱員則需盡早通知僱主，並提交證明又或者解釋有關缺勤的事實。

8)在本案，2019年9月23日，受害員工上班時突然被司警人員截查，並被帶回司法警察局協助調查，有關缺勤屬不可預見，受害員工已盡早通知涉嫌違反者。

9)根據已證事實:同日2019年9月23日，受害員工離開司法警察局後隨即致電其上級-B院長C，但C沒有接聽電話，受害員工於是透過XX留言請C回電，但C一直沒有回電及回覆。

10)C在庭審中也承認，在9月23日下午其曾收到受害員工來電，但因工作關係，當時沒有接聽，並稱在9月23日當天沒有致電證人詢問其沒有上班的原因，亦沒有回覆受害員工。同時在9月23日晚上曾收到司警人員來電指受害員工不能再接觸她及涉案女童。

11)因此，從以上情況，按常理，一般人應意會到:受害員工在9月23日沒有上班的原因是被司法警察局偵查人員截查，並被通知不能再接觸院長C及涉案女童。

12)然而，正如前文所述，根據已證事實:2019年9月23日，受害員工離開司法警察局後已隨即致電其上級-B院長C，以盡早通知其不能上班原因，祇是C沒有接聽電話，收到受害員工XX請求回覆後，也沒有回電和回覆。

13)但C這樣做，仍不能否定受害員工已經盡早通知僱主。

14)同時，我們需留意，第7/2008號法律《勞動關係法》第51條第3款的第二句用了“或”(葡文:ou)的字眼，於是，無論該條文的中文版本抑或葡文版本，對於“提交證明”，“屬實的解釋”，僱員均可按可能性作出選擇。

15)也就是說，立法者在第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 51 條第 3 款留下一個空間，讓僱員可按可能性二選其一：1)提交證明；2)屬實的解釋。

16)這是“期待可能性”理論的體現，因有時僱員未必能及時出示證明，故不能強人所難，不能期待僱員在某些情況下有可能作出適法即合乎法律要求的行為，祇要有合理的、屬實的解釋，仍可視缺勤為合理。

17)“期待可能性”理論依據是規範責任論：行為人對其行為承擔責任，必須具有對法律規範的認識、心理和期待三種要素，而期待要素的核心，就是必須存在一個可供行為人遵從法律規範的適當的外部環境，沒有這樣一種適當的外部環境，被迫作出違法行為的人，不應當受到非難。

18)正如德國學者弗蘭克認為，責任的本質在於“非難的可能性”，並將這種實施違法行為的外部環境稱為“附隨情況”，“附隨情況”屬正常者，行為人應受非難，即應付責任；“附隨情況”不正常者，則責任就輕，以致可以免責。

19)但事實上，本檢察院認為，由於刑事起訴法庭法官閣下在 2019 年 9 月 24 日對受害員工採取了強制措施：“禁止接觸涉案女童及院長 C”，這樣，無論是通過寄送信件，抑或委托他人轉交等其他方式向涉嫌違反者提交有關證明文件，都是“接觸”。

20)間接地接觸院長都是“接觸”，都是違反了上述刑事起訴法庭法官閣下在 2019 年 9 月 24 日對受害員所採取的“禁止接觸”強

制措施。

21)此外，即使未能及時出示證明，以下各種情況已足以證明受害員工的有關解釋屬實:a)院長之前報警;b)司法警察局致電院長通知禁止接觸;c)報紙傳媒報導有關性侵新聞。

22)上述新聞報導內容已提及涉案院舍院長在2021年9月20日報案，司警在9月23日查獲受害員工，並於9月24日依涉嫌觸犯對兒童之性侵罪將其送交檢察院處理。

23)這些廣為人知的新聞報導，足以證實受害員工向上述涉嫌違反者的行政主任D解釋因協助司法當局調查案件及遵從司法當局的命令(禁止接觸涉案女童及院長C)而未能上班是屬實的。

24)因此，在本案，受害員工已盡早通知涉嫌違反者。同時，即使受害員工未能及時出示證明，根據第7/2008號法律《勞動關係法》第51條第3款的規定，及“期待可能性”理論，以下各種情況已足以證明受害員工的有關解釋屬實:a)院長之前報警;b)司法警察局致電院長通知禁止接觸;c)報紙傳媒報導有關性侵新聞。

25)基於此，本案的合理缺勤並無因為缺乏盡早通知、提交證明而最後轉化為不合理缺勤。

26)且不應按第7/2008號法律《勞動關係法》第68條及第69條第1款及第2款第4項規定，構成涉嫌違反者解僱受害員工的合理理由。

27)同時，也不應根據同一法律第69條第3款規定，涉嫌違反者無需向受害員工支付任何補償性賠償。

28)故此，應判處涉嫌違反者-A 被指控觸犯的第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第 5 項規定及處罰的一項輕微違反成立，應被科處 5,000 澳門元至 10,000 澳門元的罰金。

29)並裁定涉嫌違反者向受害員工支付解除合同的賠償金額合共澳門幣 18,793 元，因涉嫌違反者沒有於終止勞動關係之日起計 9 個工作日內向受害員工支付上述解除合同的賠償金額，有關計算表見本案卷第 6 頁(為有關法律效力，在這被視為完全轉錄)。

*

被上訴人 A 作出答覆，認為檢察院之上訴理由不成立，應維持原審法院的判決（詳見卷宗第 161 頁至第 165 頁）。

被上訴人提出以下理據（結論部分）：

1. 上訴人在其上訴理由闡述中，有關的理據可被歸納為：1)違反法律規定；2)因著違反法律而存在錯誤適用法律的瑕疵。

2. 就上訴人提出被上訴判決違反法律，其理據為不存在法定義務的未履行而使涉案的合理缺勤轉化為不合理缺勤。

3. 然而，無論是上訴人以“已作儘早通知還是“解釋屬實”理由所得出的推斷，均建基於上訴人的臆測，有關觀點均具假設性；就後者而言，亦不能因上訴人應為而不為須履行提交證明的法律義務所造成的不利後果，將之轉嫁予被上訴人。

4. 另外，上訴人對《勞動關係法》第 51 條第 3 款關於轉化為不合理缺勤所規定的“沒有提交證明”或“欠缺屬實的解釋”在於體現期待可能性理論從而屬於二者擇一的關係的理解，雖然給予尊重

但被上訴人並不予以認同；在於

5. 一方面於本案叫存在無法期待上訴人及時提交證明的情況；

6. 另一方面，根據《勞動關係法》第 51 條第 3 款的轉為不合理缺勤的規定，尚須結合該條第 2 款規定，換言之，法律乃清楚指出透過僱員提交證明引證缺勤情況的解釋屬實下，該缺勤方屬於合理缺勤，即二者為並存而非擇一的關係。

7. 因此，在僱員提交的證明不足以支持解釋缺勤的事實屬實，此時如同法律規定的沒有通知及沒有提交證明般，有關的合理缺勤會轉化為不合理缺勤，換言之，顯然上訴人的如上理解欠缺理據。

8. 加上，上訴人指出無法提交證明在於須遵守被採取禁止接觸包括間接接觸的強制措施。

9. 就如上理解，顯然將涉及的刑事案件與上訴人依法須履行的義務掛鉤，從而忽略根據《勞動關係法》第 51 條規定的主體為上訴人與被上訴人間，即前者仍有多種方法及途徑可在不接觸證人 C 的情況下，承擔向僱主即被上訴人提交證明的責任。

10. 基於上訴人所闡述的上訴理由欠缺理據，因此，被上訴判決並未違反《勞動關係法》第 51 條第 3 款的規定。

11. 並因著如上理解，被上訴判決亦不構成錯誤適用法律的瑕疵。

12. 綜上所述，由於上訴人主張被上訴判決存在違反法律及錯誤適用法律的瑕疵的理據不應且不能成立，應予以駁回並維持被上訴裁判，以及一如既往地作出公正裁決。

*

案件卷宗移送本院後，駐本審級的檢察院代表作出檢閱並提交了法律意見，認為應裁定檢察院提出的上訴理由成立，廢止原審判決（詳見卷宗第 191 頁至第 193 頁背頁）。

*

本院接受檢察院提起的上訴後，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：

獲證明屬實之事實：

- 受害員工 E，於 2017 年 10 月 26 日至 2019 年 9 月 27 日期間受僱於涉嫌違反者，職務為司機，工作地點為 B 院舍，每月基本報酬為 14,683.00 澳門元。
- 受害員工於 2019 年 10 月 8 日就解除合同之事宜向勞工事務局投訴。
- 2019 年 9 月，B 院舍院長 C 接到一名院舍女童投訴，聲稱曾遭到受害員工性侵。
- 2019 年 9 月 20 日，C 向司法警察局報案。
- 2019 年 9 月 23 日上午約 7 時，受害員工在上班途中被司警人員截查，隨即被帶回司法警察局協助調查，直至當天下午 4 時多才離開司法警察局。

- 2019 年 9 月 23 日，受害員工在離開司法警察局後，隨即致電其上級 C，但 C 沒有接聽電話，受害員工遂透過 XX 留言着 C 回電，但 C 一直沒有回電及回覆。
- 2019 年 9 月 23 日，受害員工在致電 C 後不久，接獲司警人員來電，告知受害員工不要接觸 C，受害員工之後沒有再致電 C。
- 2019 年 9 月 23 日，受害員工接獲司法警察局的通傳令，須於 2019 年 9 月 24 日上午 10 時前往司法警察局。
- 2019 年 9 月 24 日上午約 10 時，受害員工前往司法警察局；同日上午 11 時 29 分至下午 4 時 52 分，受害員工出席於檢察院刑事訴訟辦事處，以協助進行有關案件的法律程序。
- 2019 年 9 月 24 日，刑事起訴法庭法官作出批示，對受害員工採取強制措施，其中包括禁止接觸女童 F 及 B 之負責人 C。
- 受害員工在 2019 年 9 月 23 日至 9 月 26 日期間沒有上班。
- 按涉嫌違反者訂定的指引，遇有不可預見的缺勤情況，受害員工需通知其直屬上級 C。倘未能聯絡 C，習慣上，受害員工可在 XX 群組內留言或致電院舍辦公室作出通知。
- 2019 年 9 月 26 日，涉嫌違反者行政主任 D 致電受害員工瞭解其沒有上班的情況，受害員工告知 D，其因協助司法當局調查案件及遵行司法當局的命令而未能上班，但沒有禁止其上班的證明文件。
- 受害員工沒有向涉嫌違反者提交任何能合理解釋其於 2019 年 9 月 23 日至 9 月 26 日未能上班的證明文件。

- 2019年9月27日，涉嫌違反者向受害員工作出書面通知，以受害員工於2019年9月23日至9月26日期間連續缺勤超過3日為合理理由，終止與受害員工之間的勞動關係。（見卷宗第14頁，有關內容在此視為完全轉錄）

*

未獲證明的事實：

控訴書及答辯狀中與上述已證事實不符的其他事實，尤其是：

- 2019年9月23日，受害員工在工作地點內被司法警察人員拘捕及帶走前往司法警察局協助調查，而涉嫌違反者知悉受害員工被司法警察人員拘捕及帶走的情況。
- 2019年9月25日及9月26日，受害員工前往司法警察局協助調查。
- 涉嫌違反者明知其行為屬法律所不容。

三、法律方面

上訴法院只解決上訴人具體提出的並且由其上訴理由闡述結論所界定的問題，結論中未包含的問題轉為確定。在結論中未有提及的任何問題，雖然曾在上述理由闡述內探討或在隨後的陳述內發揮，但仍是毫無重要的。（參見中級法院第18/2001號上訴案2001年5月3日合議庭裁判，中級法院第103/2003號上訴案2003年6月5日合議庭裁判。）

*

本上訴涉及以下問題：

- 錯誤適用法律/《勞動關係法》第 51 條

*

上訴人認為，被上訴判決違反第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 51 條第 3 款的規定，並錯誤適用上述法律第 68 條、第 69 條第 1 款、第 2 款第 4 項、第 3 款。本案受害員工為履行法定義務，遵從司法當局禁止接觸的命令而缺勤，屬於合理的缺勤，且已盡早通知被上訴人，另外，案中事實已足以證明受害員工作出的有關解釋屬實。故此，該員工的合理缺勤並無因為缺乏盡早通知、提交證明而最後轉化為不合理缺勤，不構成被上訴人解僱的合理理由。

上訴人請求判處被上訴人被指控觸犯的《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第（5）項規定及處罰的一項輕微違反成立，應予以科處 5,000 澳門元至 10,000 澳門元的罰金，並裁定被上訴人向受害員工支付解除合同的賠償金額合共澳門幣 18,793 元。

*

第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 51 條（有關合理缺勤的通知及證明）規定：

一、如屬合理缺勤，僱員至少須提前三日通知僱主，或如該缺勤屬不可預見，僱員則須儘早通知僱主。

二、除上款所指的通知外，僱員還須向僱主提交證明以解釋有關缺勤的事實。

三、如沒有通知、沒有提交證據或缺勤的解釋不屬實，有關缺

勤視為不合理缺勤。

*

本案的重點在於判定涉案員工於 2019 年 9 月 23 日至 9 月 26 日的缺勤，是否屬於《勞動關係法》規定的“合理缺勤”，進而，裁定被上訴人以相關缺勤為由解僱涉案員工是否構成輕微違反。

根據卷宗資料，於 2019 年 9 月 20 日，被上訴人下轄 B 院舍的院長 C 就一名院舍女童的被性侵投訴而向司法警察局報案；於 9 月 23 日上午約 7 時，涉案員工 E 在上班途中被司警人員截查，隨即被帶回司法警察局協助調查；該員工直至當天下午 4 時多離開司法警察局，隨即致電其直屬上司 C，但對方沒有接聽電話。該員工遂透過 XX 留言，讓 C 回電，但對方一直沒有回電及回覆；該員工在致電 C 後不久，接獲司警人員來電，告知其不要接觸 C。該員工之後沒有再致電 C；於 9 月 24 日上午約 10 時至下午 4 時 52 分，該員工協助警方及檢察院進行有關案件的法律程序。當日，刑事起訴法庭法官作出批示，對涉案員工採取強制措施，其中包括禁止其接觸女童 F 及 B 之負責人 C；該員工於 9 月 23 日至 9 月 26 日期間沒有上班；9 月 26 日，被上訴人之行政主任 D 致電涉案員工，瞭解其沒有上班的情況。該員工告知因協助司法當局調查案件及遵行司法當局的命令而未能上班，但沒有禁止其上班的證明文件；於 9 月 27 日，被上訴人向涉案員工發出書面通知，以其於 2019 年 9 月 23 日至 9 月 26 日期間連續缺勤超過 3 日為合理理由，終止與該員工之間的勞動關係。

*

首先，關於 9 月 23 日的缺勤，涉案員工當日被警方截查並帶走協助調查，當天的缺勤屬於不可歸責於僱員之事實而導致的缺勤，符合《勞動關係法》第 50 條第 2 款第 9 項規定的合理缺勤情況；該員工於下午 4 時多離開司法警察局後，隨即透過電話及 XX 聯絡其直屬上司 C，欲提出請假，但對方沒有接聽電話，也沒有回覆 XX；其後，該員工接獲警方告知，禁止其接觸 C。

依照被上訴人的程序規定，員工請假須向主管提出。本院認為，該員工聯絡其直屬上司 C 的行為應視為儘早向僱主作出通知的行為，僅因非其本人的原因而使通知未能有效傳達，至於其欲作出的解釋是否屬實，亦因通知未完全達成而妨礙法院作出判斷。涉案員工因遵循警方告誡及非因其本人的原因而未能切實達成通知僱主並作出如實解釋，由此產生的不利後果不應由該員工承擔。

其次，關於 9 月 24 日至 26 日的缺勤，涉案員工 9 月 24 日上午約 10 時至下午 4 時 52 分，協助警方及檢察院進行有關案件的法律程序，並於當日即被刑事起訴法庭法官採取強制措施，必須遵守法官作出的禁止接觸女童及 C 的批示，否則將構成對《刑事訴訟法典》第 187 條的違反，面臨其他更加嚴厲的強制措施。同時，該員工又須履行通知僱主並如實解釋缺勤原因的義務，否則將構成不合理缺勤而影響勞動關係的存續，且其任職院舍司機，負責接送院舍女童，現身院舍難以保證不接觸到女童及直屬上司 C。兩難之下，涉案員工於 9 月 24 日至 26 日沒有上班，也沒有通知其直屬上司或被上訴

人，沒有提交證明以解釋其缺勤的事實，直至 9 月 26 日被上訴人的行政主任來電瞭解情況，該員工告知缺勤原因，但沒有禁止其上班的證明文件。

原審法院指出：

如上所述，除應儘早通知僱主有關缺勤、有關缺勤須符合第 50 條第 2 款規定的情況及有關解釋屬實外，僱員還必須向僱主提交證明以解釋有關缺勤的事實。此為僱員（而非僱主）應承擔之責任。

本案例中，即使受害員工曾向勞工事務局提交諸如卷宗第 15 頁由檢察院發出的證明書以及第 16 頁由司法警察局發出的通傳令及其背頁的通知證明書以證明其缺勤解釋屬實，重點在於，由始至終，受害員工都沒有向涉嫌違反者提交任何能合理解釋其於 2019 年 9 月 23 日至 9 月 26 日未能上班的證明文件。

就涉嫌違反者來說，即使受害員工在 2019 年 9 月 26 日已就其缺勤情況通知涉嫌違反者，但在受害員工沒有提交任何證明文件的情況下，涉嫌違反者根本無法確定受害員工所述者是否屬實。

關於受害員工因遵行司法當局命令而無法向涉嫌違反者作出缺勤通知（以至提交證明文件）的論點，必須指出，不論受害員工在 2019 年 9 月 23 日致電 C 的目的為何，根據已證事實，至少在 2019 年 9 月 26 日，受害員工已就其在 2019 年 9 月 23 日至 9 月 26 日的缺勤情況通知涉嫌違反者，故重點在於受害員工有否向涉嫌違反者提交證明以解釋有關缺勤的事實。在這個問題上，受害員工遵行司法警察局倘有的警誡以及刑事起訴法庭法官在 2019 年 9 月 24 日對

其採取的強制措施，皆不妨礙其得透過諸如寄送信件或委託他人轉交等其他方式向涉嫌違反者提交有關證明文件。因此，有關論點不能成立。

原審法院並沒有否定受害員工缺勤之原因符合《勞動關係》第 50 條規定的範圍，只因受害員工沒有履行《勞動關係法》第 51 條第 3 款所規定的提交證明文件的義務而認定受害員工的缺勤為不合理缺勤。

對於《勞動關係法》第 51 條的理解問題，駐初級法院的檢察院代表認為：

我們需留意，第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 51 條第 3 款的第二句用了“或”（葡文:ou）的字眼，於是，無論該條文的中文版本抑或葡文版本，對於“提交證明”，“屬實的解釋”，僱員均可按可能性作出選擇。也就是說，立法者在第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 51 條第 3 款留下一個空間，讓僱員可按可能性二選其一：1) 提交證明；2) 屬實的解釋。這是“期待可能性”理論的體現，因有時僱員未必能及時出示證明，故不能強人所難，不能期待僱員在某些情況下有可能作出適法即合乎法律要求的行為，祇要有合理的、屬實的解釋，仍可視缺勤為合理。

而駐本審級的檢察院代表則在法律意見中指出：

基於第 51 條第 2 款，僱員不僅須承擔向僱主作出通知的義務，而且承擔“提交證明”的責任。眾所周知，此款中“以（para）”字，是揭示和界定僱員須提交之證明之“目的”的副詞。這意味著，

這些證明之宗旨和價值在於解釋（justificar）僱員提出的導致缺勤的事實，換言之，此類證明旨在論證僱員提出的導致缺勤的事實是正當的、合理的。

按照語法規則，第 3 款中“或（ou）”這一連接詞之含義在於：其一，欠缺通知、沒有提交證據或解釋不屬實——它們三者之間是相互平行與獨立的選擇關係，因此，具備其中任何一項都足以和必然導致“有關缺勤視為不合理缺勤”的後果；其二，與此相反，有關缺勤視為“合理缺勤”則取決於三個前提的“並存”（verificação cumulativa）——做出通知，提交證據，解釋（及此等解釋所以依據之證據）屬實。

循此思路與理念，我們充分尊重、但礙難認同檢察官閣下（上訴人）對第 7/2008 號法律第 51 條第 3 款的解釋。歸納而言，分歧在於：以我們的淺見，第 3 款沒有賦予（僱員）在“提交證明”與作出“屬實解釋”之間“二選其一”的權能，這一規範恰恰要求僱員承擔三項責任——作出通知，提交證據，採用真實的證據和解釋。

對此，本院原則上認同駐本審級的檢察院代表提出的法律意見，僱員應承擔作出通知、提交證據及採用真實的證據和解釋三項責任，但同時認為提交證明的責任存在例外情況，在司法實踐中仍需依據個案的實際情況進行分析，並非所有的符合法定合理缺勤的情形，當事人均能及時提交符合要求的證明，例如《勞動關係法》第 50 條第 2 款第 5 項（須向其家團成員提供不可延誤的援助）、第 9 項（因不可歸責於僱員的事實而導致的不可抗力或履行法定義務之外的情

況)可能涉及的所有情形。提交證明的目的在於僱員向僱主解釋導致其缺勤的事實是正當的、合理的，證明是輔證事實正當性及合理性的手段，屬實的解釋才是必不可少的要件。不能簡單地將缺失證明之缺勤籠統化認定為不合理缺勤。再者，並非所有的證明可以即時獲得並提交，應因應具體情況予以一合理期間。

本案，涉案員工協助警方的案件調查工作，繼而被法官採取強制措施，自9月24日至26日沒有上班，有義務向僱主提交警方及法院發出的相關文件作為證明，以對其缺勤作出通知及解釋。

本院認為，問題的關鍵不在於涉案員工是否適時取得了相關證明、未向僱主提交證明而導致其合理缺勤變為不合理缺勤，而是在於探究甚麼原因阻卻了該員工履行其義務、相關阻卻所帶來的不利後果是否應歸責於該員工。如前所述，在遵守法院強制措施與向僱主作出通知及提交證明作出屬實解釋之間，涉案員工面臨著選擇的矛盾。無論是通過寄送信件，抑或委托他人轉交等其他方式向其直屬上司C作出通知、提交證明，都可能屬於間接地接觸C，構成違反法官對其所採取的“禁止接觸”之強制措施，我們不能要求普通市民能夠如法律工作者般可以對此作出符合法律規定的判斷。

正如駐本審級的檢察院代表所指出的，《刑事訴訟法典》訂立的強制措施，其重要性與價值無疑地高於《勞動關係法》第51條所確立的要件，遵守法院科處之強制措施，價值上也必然高於僱員向僱主提交證據之責任，畢竟，公共利益高於私人利益是廣獲認可的社會共識。

本案涉案員工因遵守法官頒布的強制措施，而未履行《勞動關係法》第 51 條規定的有關合理缺勤的通知及證明義務，在主觀上，屬於不可歸責，相應的，其 9 月 24 日至 26 日的缺勤亦不應裁定為不合理缺勤。

*

承上，本案員工於 2019 年 9 月 23 日至 9 月 26 日，因履行法定義務而缺勤；且該缺勤由於非其本人的原因以及遵守法院的強制措施，而未能切實履行向僱主作出通知及提交證明以作出屬實解釋的義務，屬於不可歸責，相關缺勤不應裁定為不合理缺勤。

故而，被上訴人以涉案員工於 2019 年 9 月 23 日至 9 月 26 日期間不合理缺勤為由，依據《勞動關係法》第 68 條及第 69 條第 1 款及第 2 款(4)項的規定終止雙方的勞動關係，理由並不成立，被上訴人被指控觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第 5 項規定及處罰的一項輕微違反成立。

綜上，本院裁定檢察院的主要上訴理由成立，被上訴判決適用法律錯誤，故廢止被上訴判決。

*

現在，本院根據卷宗之資料，依職權作出**改判**：

裁定被上訴人被指控觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第 5 項規定及處罰的一項輕微違反成立，科處 6,000 澳門元的罰金。

根據《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條規

定，本院依職權裁定賠償。

勞工事務局計算的解除勞動關係補償金之計算符合法律規定，在此視為完全轉錄。

因此，裁定被上訴人向涉案員工支付解除合同的補償金合共澳門幣 18,793 元。

四、決定

綜上所述，本院裁定檢察院的主要上訴理由成立，裁定：

廢止被上訴判決，並改判如下：

被上訴人 A 被指控觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第 5 項規定及處罰的一項輕微違反成立，科處 6,000 澳門元的罰金；並裁定被上訴人向涉案員工 E 支付解除合同的補償金合共澳門幣 18,793 元。

*

上訴人無訴訟費用負擔。

被上訴人須支付四個計算單位的司法費。

著令通知。

—*—

澳門，2022 年 7 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）