

編號：第 455/2012 號 (刑事上訴案)

上訴人：檢察院

日期：2013 年 10 月 24 日

主要法律問題：審查證據方面存在明顯錯誤

摘 要

具體分析相關證據，原審法院在綜合分析有關證人證言及相關文件後仍對相關員工福利指引適用於涉案員工存有疑問，這一認定並未顯示原審法院在審查證據方面存有檢察院所提出的任何錯誤，更遑論明顯錯誤。

第一助審法官

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 455/2012 號 (刑事上訴案)

上訴人：檢察院

日期：2013 年 10 月 24 日

一、案情敘述

於 2012 年 4 月 23 日，嫌疑人 A 澳門股份有限公司被控以連續犯方式觸犯一項第 24/89 號法令《勞資關係法律制度》第 9 條第 1 款 D 項結合 7/2008 號法律第 10 條第 5 項及第 85 條第 1 款第 2 項所規定及處罰的違例行為，被判處輕微違反不成立。

檢察院不服，向本院提起上訴，並提出了以下的上訴理由（結論部分）：

1. 卷宗第 31 頁的員工工作指引上除了載有 B 的公司標誌外，亦明確載有 A 的公司標誌，完全不能支持有關工作指引僅適用於 B 的員工，而不適用於 A 員工的說法。
2. 根據資方與員工簽署的勞動合同(載於卷宗第 220 頁)內容，其中並沒有明文列明工作者的工作條件，例如工作時間、年假、週假等，而是以載於員工手冊中的“員工福利計劃”作為該勞動合同的組成部分。

3. 當附意合同內含有關於職程、工作時間、薪酬、假期等屬於合同本身的構成要素的規定時，有關章程就是僱主欲訂立在勞動合同的規定。
4. 上述勞動合同簽署時，為 A 度假村工作的員工訂立的員工福利指引尚未存在，當時唯一存在並生效的是載於卷宗第 31 頁的員工福利指引。
5. 員工周金洪簽署勞動合同時唯一生效的是第 31 頁的員工福利指引，其內所載的工作時間和福利，均屬勞動合同的組成部分。
6. 在勞動的附意合同中，考慮到僱主及工作者的不平等的經濟狀況，應該類推適用該一般合同條款中有關消費者的部分，即適用有關與消費者的禁止合同條款的部分。
7. 工作時間、薪酬及假期是勞動合同的重要要素，容許僱主在勞動合同中加入預先同意條款，變相是鼓勵僱主去減低工作者的工作條件，剝奪工作者應有的權利。即使最終更改後的工作條件仍符合合法律的最低標準，也是不容許及違反善意的。
8. 勞動合同中“資方可以不時調整員工福利指引”之條文，因違反第 17/92/M 號法律《一般合同條款》第 11 條之規定和較有利的法律原則而無效。
9. 本院認為，在僱主單方面降低工作條件的情況下，勞動合同內上述的條文對員工並不產生效力。
10. 原審法院作出純法律事實之認定，遺漏客觀證據，違反一般經驗法則，忽略有關勞動合同內含附意合同之事實，未考慮該類合同之特徵，違反法律規定和原則，在審查證據

方面存在明顯錯誤，且該錯誤是顯而易見及不可補救的。

11. 資方單方面將兩名員工的工作時間每天增加半小時，沒有為額外增加的工作時間支付報酬，為此並未預先取得員工的同意，亦未通報勞工局，違反澳門第 7/2008 號法律第 34 條第 2 款之規定，構成第 24/89/M 號法令《勞資關係法律制度》第 9 條第 1 款 D 項結合第 7/2008 號法律第 10 條第 (5) 項及第 85 條第 1 款第 (2) 項所規定及處罰的輕微違反。

綜上所述，本院認為本上訴理由充分，應廢止被訴裁判之開釋決定，判處資方觸犯一項輕微違反。

請中級法院法官閣下作出公正裁決！

嫌疑人 A 澳門股份有限公司對上訴作出了答覆，並提出下列理據：

1. Entende o Ministério Público que, à data da contratação pela Venetian do trabalhador reclamante e na falta de um guia de benefícios especificamente previsto para os trabalhadores desta entidade, dever-se-ia aplicar o documento designado Benefit Guide, de 26.12.2006, junto aos autos a fls. 31.
2. Sucede, porém, que a conclusão do Ministério Público, salvo o devido respeito e conforme se demonstrou em sede de julgamento, assenta num equívoco.
3. Com efeito e conforme se esclareceu por diversas vezes nos autos durante as fases administrativa e judicial do processo, o Guia de Benefícios, de 26.12.2006 nunca foi destinado aos trabalhadores do Venetian mas apenas do Sands.

4. Acresce que não decorre da lei - ao contrário do que parece estar subjacente ao raciocínio do Ministério Público - qualquer obrigatoriedade de a Venetian (como qualquer entidade empregadora) elaborar um guia de benefícios para os respectivos trabalhadores.
5. Nos termos do artigo 17.º da LRT, em geral, a forma dos contratos de trabalho sem termo com residentes - como é o caso dos autos - é livre.
6. Foram explicadas ao trabalhador todas as condições contratuais essenciais aplicáveis quer na fase de selecção/contratação, quer já posteriormente à contratação, pelo respectivo Departamento.
7. Não se vê, pois, por que razão teria de existir um guia de benefícios aplicável aos trabalhadores da Venetian durante a fase de pré-abertura.
8. Em todo o caso, a empresa elaborou o Guia de Benefícios datado de 03.08.2007 quando a Venetian se encontrava em fase de preparação para a respectiva abertura, que veio a ocorrer em 28.08.2007.
9. Ao contrário do referido pelo Ministério Público, em nada releva a existência de dois logotipos (do Sands e do Venetian) no Guia de Benefícios de 26.12.2006 para efeitos de determinação do seu âmbito de aplicação, uma vez que toda a documentação da ora Recorrente apresenta sempre diversos logotipos.
10. Assim e a título meramente exemplificativo, apesar de o trabalhador ter sido exclusivamente contratado para trabalhar no

Venetian, o respectivo contrato de trabalho tal como os seus recibos de vencimento incluem os logotipos destas duas entidades, conforme se explicitou em fase de julgamento,

11. pelo que o raciocínio em que assenta a pretensão do Ministério Público é destituído de fundamento.
12. Ao invés do referido pelo Ministério Público, o Tribunal apreciou e ponderou correctamente o depoimento da testemunha Fong I Man, que referiu expressamente que o Guia de Benefícios de 26.12.2006 não se destinava aos trabalhadores da Venetian mas somente aos do Sands.
13. A testemunha acrescentou, ainda, que o Guia de Benefícios de 03.08.2007 foi pensado para ambas as entidades (cfr. gravação do respectivo depoimento: “16-Apr-2012 at 16.33.40”).
14. O documento para que remete o contrato de trabalho do trabalhador não é qualquer Benefit Guide mas antes o Team Member Handbook (vide contratos de trabalho juntos aos autos), documento distinto daqueles.
15. De resto, os dias de férias e feriados elegíveis para cada trabalhador ou categoria de trabalhadores encontram-se previstos precisamente no Team Member Handbook,
16. pelo que a inexistência de Benefit Guide à data da contratação deste trabalhador não significa que as condições essenciais da respectiva contratação não estivessem previstas e acordadas logo em 16.07.2007.
17. Mais. Não existe prova nos autos no sentido de que o

trabalhador não tenha dado o seu consentimento às condições da contratação.

18. Na verdade, este confirmou ter assinado o respectivo contrato de trabalho.
19. Acresce que é à Acusação - à DSAL e ao Ministério Público, portanto - que cabe fazer prova dos factos dela constantes.
20. Não se tendo demonstrado a entrega ao trabalhador de qualquer Guia de Benefícios ou a respectiva aplicabilidade, a mesma não poderá presumir-se sob pena de violação do princípio da presunção de inocência previsto no artigo 29.º da Lei Básica da RAEM.
21. Não sendo aplicável aos trabalhadores da Venetian - e, por. isso, ao trabalhador reclamante - o Guia de Benefícios de 26.12.2006, por maioria de razão, inexistiu qualquer alteração unilateral às condições contratuais acordadas com o trabalhador ab initio.
22. Importa, ainda, notar que o Guia de Benefícios de 03.08.2007 em nada alterou a situação de facto do trabalhador.
23. Isto é, o tempo de trabalho do trabalhador reclamante antes e depois de 03.08.2007 manteve-se inalterado, pelo que inexistiu qualquer alteração unilateral das condições contratuais conforme refere (infundadamente) o Ministério Público.
24. Com efeito, não se verificou qualquer alteração (consentida ou não) das condições de trabalho previamente acordadas com o trabalhador.
25. Pelo contrário. De acordo com a prova produzida nos autos,

nunca o trabalhador prestou mais de 48 horas de trabalho efectivo por semana (i.e., mais do que o período semanal contratualmente estabelecido).

26. Consequentemente, a conduta da Venetian não violou qualquer disposição prevista pela Lei n.º 17/92/M, de 28.09, designadamente o seu artigo 11.º.

Nestes termos e nos demais de Direito aplicáveis, deve ser negado provimento ao recurso interposto pelo Ministério Público e, consequentemente, mantida a Sentença Recorrida.

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成立，應依法確定給予員工相應賠償。

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。

根據《刑事訴訟法典》第 414 條規定舉行了聽證，並作出了評議及表決。

由於裁判書製作人提交予合議庭評議的上訴解決方案在表決時不獲通過，本合議庭現須根據 2013 年 3 月 14 日的評議表決結果，透過本份由第一助審法官依照《刑事訴訟法典》第 417 條第 1 款末段規定編寫的裁判書，對上訴人提起的上訴作出判決。

二、事實方面

原審法院經庭審後確認了以下的事實：

1. 員工周金洪，持編號為 1222149(5)之澳門居民身份證，居住於澳門下環街桂和理威建大廈 1 樓 A，電話：62191695，於 2007 年 7 月 16 日開始受僱於資方，職位為保安員，現仍在職，於 2007 年 7 月 16 日至 2007 年 10 月 15 日期間的工資為月薪澳門幣 7,100 元，於 2007 年 10 月 16 日至 2008 年 5 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 9,350.1 圓，於 2008 年 6 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 9,771 圓，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 10,113 圓，於 2011 年 3 月 1 日至現時期間的工資為月薪澳門幣 10,568 圓。
2. 上述員工周金洪屬 F 職級員工，於路氹 A 度假村工作。
3. 上述員工周金洪，與資方訂立的勞動合同訂明員工每週工作 48 小時。
4. 周金洪於 2007 年 7 月 16 日至 2011 年 3 月 31 日期間，每日在公司的時間為 8.5 小時，當中包括 0.5 小時的用膳時間。
5. 卷宗內第 31 頁的員工福利指引於 2006 年 12 月 26 日更新，適用於澳門 B 員工。當中載明 F 職級員工的工作時間為每天工作 8 小時及每週工作 48 小時(包括午膳時間)。
6. 路氹 A 度假村於 2007 年 8 月 28 日開幕，資方於 2007 年 8 月 3 日為在路氹 A 度假村的員工制定員工工作指引(見卷宗第 32 頁)。
7. 路氹 A 度假村工作的員工並不適用載於卷宗第 31 頁的員工工作指引。

8. 上述員工離開崗位前往用膳，及用膳後返回工作崗位會向同事或上級請示及作紀錄。
9. 資方並沒有限制員工必須於員工餐廳用膳。

未經證明之事實：

1. 卷宗第 31 頁的員工福利指引適用於在路氹 A 度假村工作的員工。
2. 其他與已證事實相反的事實。

三、 法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 審查證據方面存在明顯錯誤

檢察院認為原審法院作出純法律事實之認定，遺漏客觀證據，違反一般經驗法則，忽略有關勞動合同內含附意合同之事實，沒有考慮該類合同之特徵，違反法律規定和原則，在審查證據方面存在明顯錯誤，且該錯誤是顯而易見及不可補救的。

根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項規定，上訴亦得以審查證據方面明顯有錯誤為依據，只要有關瑕疵係單純出自案卷所載的資料，或出自該等資料結合一般經驗法則者。

終審法院於 2001 年 3 月 16 日，在第 16/2000 號刑事上訴案判決中認定：“審查證據中的明顯錯誤是指已認定的事實互不相容，也

就是說，已認定的或未認定的事實與實際上已被證實的事實不符，或者從一個被認定的事實中得出在邏輯上不可接受的結論。錯誤還指違反限定證據的價值的規則，或職業準則。錯誤必須是顯而易見的，明顯到一般留意的人也不可能不發現。”

經分析原審判決書內所載的已被證實的事實及未被證實的事實，並未發現互不相容的情況。

審查證據方面，原審法院在事實的判斷中說明：“……法院根據嚴格分析員工周金洪、勞工事務局勞動監察廳一等督察陳嘉華、崔偉明、馮綺雯及沈天智的證言，以及在庭上審閱本卷宗的書證而對事實作出判斷，因此，上述事實充份，足以認定。

……

員工的勞動合同載明員工每週工作時間為 48 小時。而合同第 12 點則指出員工還受由資方制定的員工福利指引約束。

本案備受爭議的事實，是卷宗第 31 頁所指的員工福利指引是否適用於本案員工。

基於載於卷宗第 31 頁員工福利指引於 2006 年 12 月 26 日更新，當時路氹 A 度假村仍未開幕，因此，單憑存在該員工福利指引，未能認定適用於路氹 A 度假村工作的員工。

再者，倘若資方的真正意思表示是要將卷宗第 31 頁的員工福利指引亦適用於路氹 A 度假村工作的員工時，在勞動合同中也會明確及具體指出。然而，在勞動合同中僅指出適用由資方不時調整的員工福利指引。此外，資方確實於路氹 A 度假村開幕後亦為在該處工作的員工制定員工福利指引。由此，可以見卷宗第 31 頁的員工福利指

引並不適用於路氹 A 度假村工作的員工，適用於路氹 A 度假村工作的員工為載於卷宗第 32 頁的員工福利指引。

另外，就用膳時間 0.5 小時是否應計算作為工作時間，本院認為該段時間應視該時間為一段休息時間。至於是否應將段時間計算作為有薪的工作時間，我們先來看看：

根據第 7/2008 號法律第 33 條第 3 款及第 4 款的規定，只要僱員在有關休息時間內不獲允許自由離開工作地點，該時間須計算入正常工作時間內。

本案員工周金洪，職位為保安員，具體工作地點應在公司安排的當值地點工作，該名員工用膳時資方並沒有不允許其離開工作地點，甚至亦沒有限制其必須在員工餐廳用膳。

因此，本院認為用膳 0.5 小時不應視為工作時間。”

具體分析相關證據，原審法院在綜合分析有關證人證言及相關文件後仍對相關員工福利指引適用於涉案員工存有疑問，這一認定並未顯示原審法院在審查證據方面存有檢察院所提出的任何錯誤，更遑論明顯錯誤。

因此，法院在審查證據方面並沒有犯下任何明顯的、即使是普通人亦可輕易察覺的錯誤，亦沒有違反疑罪從無原則。

故此，檢察院的上訴理由不成立。

四、 決定

綜上所述，合議庭裁定檢察院的上訴理由不成立，維持原審判決。

本上訴不科處訴訟費用。

著令通知，並交予嫌疑人本裁判書副本。

2013年10月24日

譚曉華 (第一助審法官)

司徒民正 (第二助審法官)

陳廣勝 (原裁判書製作人)
(附投票聲明)

**就中級法院第 455/2012 號刑事上訴案
2013 年 10 月 24 日合議庭裁判書的
投票聲明**

本人作為本上訴案件的原裁判書製作人，對上訴庭今天發表的判決不表贊同，因為本人經分析案卷後，認為上訴庭理應裁定檢察院在上訴狀內提出的有關原審法庭在審查案中證據時明顯出錯的上訴理由成立，繼而理應根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項和第 418 條第 1 和第 2 款的規定，命令把案件發回初級法院重審，以便重新調查誰是案中 2006 年 12 月 26 日版的員工福利手冊的對象，以及是否有人真的沒有全數支付案中員工的基本報酬。

法官
陳廣勝