

編號：第 909/2012 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四名員工存有疑問，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 909/2012 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 10 月 12 日，嫌疑人 B 澳門股份有限公司在初級法院刑事法庭第 CR3-12-0023-LCT 號卷宗內被指控觸犯四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條第(5)項的規定，並根據同一法律第 85 條第 1 款第(2)項處罰之輕微違反，被裁定不成立。

另外，判處未能依職權裁定嫌疑人 B 澳門股份有限公司對員工 C、D，F 以及 G 作出賠償。

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. 從原審法院的已證事實中，反映出原審法院認為載於本卷宗第 146 頁的 2006 年 12 月 26 日的員工福利指引職級 E-營運組別員工，工作時數為每星期四十八小時(包括用膳時間)不適用於本案的四名涉案員工。
2. 本院未能認同。

3. 原審法院在認定涉案的4名員工並不適用載於卷宗第146頁於2006年12月26日所製作的員工福利指引時明顯沒有考慮卷宗內的所有證據。
4. 經綜合分析本卷宗的所有證據資料，考慮到本案的4名員工的證言，與其每天出勤及打卡記錄(卷宗第40頁至第68頁)，當中第64頁員工C，第54頁員工F及第49頁員工G)所記載的具體上下班時間相互吻合，尤其從原來的早上8時至下午5時36分變更為早上8時至下午6時06分，在本案的4名員工，當中C早已於2007年8月1日入職，D、F及G更早已於2007年6月25日入職，當時2007年8月3日更新的員工福利指引(第147頁)尚未出現，而即使該指引其後出現(當中亦同時印有B渡假村酒店及澳門H的標誌)，但本卷宗的涉案4名員工亦僅於該更新的福利指引生效後的一年七個月時間才被要求及安排調整有關實際工作時間，在這約一年七個月的時間內員工仍是按每天工作9.6小時(包括30分鐘用膳時間，即實際工作9.1小時)，這標準來上下班及用膳，且沒被扣除工資。
5. 原審法院不能無視其他證據的存在及內容，僅從某些證人的某段證言而對事實作出認定，原審法院判決書內獲證事實第7點及第8點，顯然易見存在有審查證據方面的明顯錯誤。
6. 根據資方與員工簽署的勞動合同內容，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。

7. 另一方面，我們亦注意到違例者與涉案的 4 名員工所簽署的原合約第 12 條加入預先同意的條款，“除了澳門特別行政區的法律要求的特別福利外，僱主有權隨時更改其餘的福利計劃”
8. 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。
9. 本案勞資雙方在簽署勞動合同時，於 2007 年 8 月 3 日更新的員工福利指引(見第 147)尚未存在，當時唯一存在並生效的是載於卷宗第 146 頁的員工福利指引。
10. 本案涉案的四名員工在簽署勞動合同時唯一生效的是第 146 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。
11. 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。
12. 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。
13. 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。
14. 上訴人認為，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。

15. 原審法院沒有細心分析本卷宗的所有資料，尤其是 4 名員工的每天出勤及打卡記錄以及違例者所提供的證人，當中並無任何證人曾親身參加招聘工作，以其個人見解認定本卷宗第 146 頁的員工福利指引不適用於 B 股份有限公司的涉案的 4 名員工，並以此作出裁判；屬審查證據方面之明顯錯誤。
16. 應宣告原審法院的判決無效，並改判違例成立，判處違例者 B 澳門股份有限公司觸犯四項第 7/2008 號法例第 10 條 5 項降低僱員的基本報酬。而根據上述法律第 85 條第 1 款第 2 項之規定科處每項違例澳門幣 25,000.00 元，合共澳門幣 100,000.00 元的罰金，並附加法定利息自判決日起計算；並按照計算表的資料賠償予 4 名涉案員工工人 C、D、F 及 G 每人澳門幣 17,701.00 元，並附加法定利息自判決日起計算。

基於此，敬請認定本上訴理由成立，並宣告原審法庭開釋違例者 B 澳門股份有限公司的判決無效，改判處違例者的四項違例成立，科處共 100,000.00 澳門幣的罰金，每項為澳門幣 25,000.00 元，及賠償予各名員工每人澳門幣 17,701.00 元並附加法定利息自判決日起計算。深信閣下定能一如既往作出公正的判決。

嫌犯對上訴作出了答覆，並提出下列理據：

1. Entende o Ministério Público que, à data da contratação pela B dos trabalhadores reclamantes 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. 146.

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 di versas 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 B mas apenas do H.
4. Acresce que não decorre da lei - ao contrário do que parece estar subjacente ao raciocínio do Ministério Público - qualquer obrigatoriedade de a B (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 aos trabalhadores todas as condições contratuais essenciais aplicáveis quer na fase de selecção/contratação, quer já posteriormente à contratação, pelos respectivos Departamentos.
7. Não se vê, pois, por que razão teria de existir um guia de benefícios aplicável aos trabalhadores da B 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 B se encontrava em fase de preparação para a respectiva abertura, que veio a ocorrer em 28.08.2007.

9. E em nada releva a existência de dois logotipos (do H e do B) 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 Recorrida apresenta sempre diversos logotipos.
10. Assim e a título meramente exemplificativo, apesar de os trabalhadores terem sido exclusivamente contratados para trabalhar no B, 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. E o documento para que remetem os contratos de trabalho dos trabalhadores não é qualquer Benefit Guide mas antes o Team Member Handbook (vide contratos de trabalho juntos aos autos), documento distinto daqueles.
12. De resto, os dias de férias e feriados elegíveis para cada trabalhador ou categoria de trabalhadores encontram-se previstos precisamente no Team Member Handbook,
13. pelo que a inexistência de Benefit Guide à data da contratação destes trabalhadores não significa que as condições essenciais da respectiva contratação não estivessem previstas e acordadas logo no início da prestação de actividade.
14. Ao invés do referido pelo Ministério Público, o Tribunal

apreciou e ponderou correctamente o depoimento da testemunha I, que referiu expressamente que o Guia de Benefícios de 26.12.2006 não se destinava aos trabalhadores da B mas somente aos do H.

15. A testemunha acrescentou, ainda, que o Guia de Benefícios de 03.08.2007 foi pensado para ambas as entidades (cfr. gravação do respectivo depoimento, em 27.09.2012: “17.00.00”).
16. Não pode - como pretende ilegitimamente o Ministério Público - retirar daqui a conclusão (enviesada) de que, assim sendo, o Guia de Benefícios de 26.12.2006 também seria aplicável a ambas as entidades.
17. Tal conclusão é absolutamente destituída de suporte probatório.
18. Mais. Inexiste prova nos autos no sentido de que os trabalhadores não tenham dado o seu consentimento às condições da contratação.
19. Na verdade, estes confirmaram ter assinado os respectivos contratos de trabalho.
20. Acresce que é à Acusação - à DSAL e ao Ministério Público, portanto - que cabe fazer prova dos factos dela constantes.
21. Não se tendo demonstrado a aplicabilidade aos trabalhadores de qualquer Guia de Benefícios, 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.
22. Não sendo aplicável aos trabalhadores da B - e, por isso, aos

trabalhadores reclamantes - 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.

23. Importa, ainda, notar que o Guia de Benefícios de 03.08.2007 em nada alterou a situação de facto dos trabalhadores.
24. Isto é, o tempo de trabalho dos trabalhadores reclamantes antes e depois de 03.08.2007 manteve-se inalterado, pelo que o Guia de Benefícios em nada alterou (unilateralmente) as condições contratuais conforme refere (infundadamente) o Ministério Público.
25. Ora, 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 acordado) .
26. Consequentemente, a conduta da B não violou qualquer disposição prevista pela Lei n.º 17/92/M, de 28.09, designadamente o seu artigo 11.º.
27. Por maioria de razão, não poderá igualmente imputar-se à B qualquer violação do disposto no artigo 10.º n.º 5 da LRT.

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，應依法確定給予四名員工相應賠償。

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 4 月 30 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 C，持編號為 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，居住於澳門 街 ... 號 花園第 ... 期 ... 樓 ... ，電話：66XXXXXX，於 2007 年 8 月 1 日起受僱於嫌疑人，現仍在職，職位為工程師，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為每月澳門幣 12,720 元，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 13,166

元，於 2011 年 3 月 1 日至現在的工資為月薪澳門幣 13,758 元。

2. 員工 D，持編號為 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，居住於澳門.....馬路...號.....大廈...樓...，電話: 66XXXXXXX，於 2007 年 6 月 25 日起受僱於嫌疑人，現仍在職，職位為工程師，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為每月澳門幣 12,720 元，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 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至現在的工資為月薪澳門幣 13,758 元。
3. 員工 F，持編號為 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，居住於澳門.....廣場...號.....花園...樓...，電話: 66XXXXXXX，於 2007 年 6 月 25 日起受僱於嫌疑人，現仍在職，職位為工程師，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為每月澳門幣 12,720 元，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 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至現在的工資為月薪澳門幣 13,758 元。
4. 員工 G，持編號為 XXXXXXXX(X)之澳門居民身份證，居住於澳門.....街...號.....大廈...座...樓，電話: 66XXXXXXX，於 2007 年 6 月 25 日起受僱於嫌疑人，現仍在職，職位為工程師，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為每月澳門幣 12,720 元，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 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至現在的工資為月薪澳門幣 13,758 元。
5. 上述 4 名員工於 2011 年 4 月 19 日就超時工作補償及公積金的事宜，向勞工事務局作出投訴，為此，勞工事務局

開立個案展開調查。

6. 關於公積金之事宜，經調查後，由於上述 4 名員工之投訴理由不成立，故勞工事務局已將有關事項作存檔處理。
7. 上述四員工從入職起至 2009 年 2 月 28 日期間，被嫌疑人安排每星期工作 48 小時(不包括用膳時間在內)，另有每天 30 分鐘用膳時間。
8. 上述員工屬 E 職級人員，在入職時與嫌疑人訂定的每星期工作時間為 48 小時。
9. 嫌疑人於 2007 年 8 月 3 日訂定了相關員工福利指引，將工作時數訂為“每星期 48 小時”。
10. B 酒店於 2007 年 8 月 28 日開業。
11. 上述員工表示確認有關計算表所載的金額，並表示希望法院裁定嫌疑人支付相關金錢補償。

在庭上還證明的事實：

12. 根據上述員工的工作合同，當中第 12 點指員工的福利細節載於員工守則。

未獲證明的事實：

1. 嫌疑人於 2006 年 12 月 26 日製訂有關 E 職級員工的福利指引，並明確規定每週工作 48 小時(包用膳時間)。
2. 嫌疑人於 2007 年 8 月 3 日將上述員工的工作時數由“每星期 48 小時(包括用膳時間)”，改為“每星期 48 小時”。
3. 嫌疑人欠付 C、D、F 及 G 工資差額款項各為澳門幣壹萬柒仟柒佰零壹元(MOP\$17,701.00)。
4. 嫌疑人一直沒有向上述員工支付上述的補償。

5. 嫌疑人在自由、自願及有意識的情況下作出上述行為，且明知是法律所禁止的。
6. 上述員工載於本卷宗的工作合同第 12 點所指的員工福利的細節載於員工守則即為第 146 頁載有一份於 2006 年 12 月 26 日發出的有關 E 職級員工的員工福利指引。

三、法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 審查證據方面出現明顯錯誤

檢察院認為原審法院在認定事實時沒有考慮客觀證據，有違法律規定和原則，亦不符一般經驗法則，原審法院的判決存有刑事訴訟法典第 400 條第 2 款 c) 項所指的瑕疵，存在有審查證據方面明顯錯誤。

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：

“……本院客觀及綜合詳細分析及考慮卷宗所載之書證，在庭上勞工事務局督察提供、涉案員工及其他證人的證言而對事實作出判斷。

根據有關涉案四名員工載於本卷宗的工作合同，當中第 12 點所指的員工福利的細節載於員工守則，但案中欠缺證據證實該員工守則指的是載於卷宗第 146 頁於 2006 年 12 月 26 日發出的有關 E 職級員工的員工福利指引，因此，對卷宗第 146 頁於 2006 年 12 月 26 日的員工福利指引，在欠缺其他佐證的情況下，本院認未能毫無合理疑問地認定該份員工福利指引亦適用於四名涉案員工。

另外，根據已審理查明的事實，載於卷宗第 146 頁的員工福利指引，當中指每週工作 48 小時(包括用膳時間)，但勞工事務局對該份福利指引是否適用於 B 之員工並沒有作進一步調查。而雖然涉案四名員工均指入職時曾看過福利指引，且員工 C 表示其看的福利指引中寫明每天包半小時用膳時間，但本卷宗第 146 頁及第 147 頁的員工福利指引中均不載有包半小時用膳時間，故該員工所指福利指引的內容明顯與本卷宗所載的福利指引內容不相符；員工 D 表示其看的福利指引以英文製成，其不知道當中內容；員工 D 最終不肯定有否簽署福利指引。然而，該四名員工卻未能向本案出示他們所曾查看或簽署的員工福利指引。本院未能確定向該四名員工出

示的員工福利指引是指第 146 頁的員工福利指引。因此，對本卷宗第 146 頁於 2006 年 12 月 26 日的員工福利指引，在欠缺其他佐證的情況下，本院認為未能毫無合理疑問地認定該份員工福利指引亦適用於四名涉案員工。

另一方面，雖然涉案四名員工均表示他們與嫌疑人所簽署的合約中訂明每天包括用膳時間，但根據涉案四名員工載於本卷宗的工作合同（分別見卷宗第 309 頁及第 310 頁、第 311 頁及其背頁、第 314 頁及其背頁、第 316 頁及其背頁），卻並不載有每天包括用膳時間之內容，故未能認為該等員工提出的版本 - 每天工作時間包括用膳時間在內。

而對於 2007 年 8 月 3 日所製訂的福利指引（載於卷宗第 147 頁）卻有更大的可能性適用於涉案員工，尤其考慮涉案員工入職的日期、製作載於卷宗第 147 頁的員工福利指引的日期及 B 渡假村酒店的開幕日期十分相近，僅相距二十多天（員工 C）及兩個月左右（其餘三名涉案員工）。在此等情況下，本院認為不足以認定於 2007 年 8 月 3 日所製訂的福利指引（載於卷宗第 147 頁）對涉案四名員工構成間接降低基本報酬的情況。

在上述情況下，本院認為不足以毫無疑問地認定載於卷宗第 146 頁於 2006 年 12 月 26 日所製訂的員工福利指引適用於涉案四名員工，並對該四名員工構成間接降低基本報酬的情況。”

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四名員工存有疑問，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，檢察院所提出的上訴理由不成立。

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)

(附投票聲明)

陳廣勝 (原裁判書製作人)

就中級法院第 909/2012 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