

編號：第 39/2013 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 C 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 39/2013 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 12 月 6 日，嫌疑人 B 路氹酒店管理有限公司在初級法院刑事法庭第 CR3-12-0045-LCT 號卷宗內被指控觸犯一項連續性第 24/89/M 號法律《勞資關係法律制度》第 9 條第 1 款 d)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 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，判決未能依職權裁定嫌疑人 B 路氹酒店管理有限公司對員工 C 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 2006 年 12 月 26 日的員工福利指引職級 F-營運組別員工，工作時數每星期四十八小時(包括用膳時間)不適用於本案的涉

案員工。

2. 本院未能認同。
3. 原審法院在認定涉案的員工並不適用載於卷宗第 67 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，可知違例者 B 路氹酒店管理有限公司與涉案的員工於 2007 年 4 月 16 日所訂立的第一份勞動合同，並沒有明文列明工作者的工作條文，例如工作時間、年假、週假等，即使是有關合同第八條 b) 款超時工作的規定，也沒有列明有關的 48 小時工作時間的計算方式及內容，而是以載於員工手冊中員工福利計劃作為勞動合同的組成部份。
5. 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。
6. 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 66)尚未存在，當時唯一存在並生效的是載於卷宗第 67 頁的員工福利指引。
7. 本案涉案的員工在簽署勞動合同時唯一生效的是第 67 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。
8. 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。
9. 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。

10. 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。
11. 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。
12. 原審法院沒有細心分析本卷宗的所有證據，以及違例者所提供證人的證言，並無任何一人親身參加招聘工作，以及其個人見解便認定本卷宗第 67 頁的員工福利指引不適用於 B 路氹酒店管理有限公司的涉案員工，並以此作裁定屬審查證據方面之明顯錯誤。
13. 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 路氹酒店管理有限公司觸犯一項連續性第 24/89/M 在號法令《勞資關係法律制度》第 9 條第 1 款 d)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 10 條第(5)項的規定，並根據同一法律第 85 條第 1 款第(2)項處罰之輕微違反之規定，應科處澳門幣 25,000 元的罰金，並因應該名工人已在勞工事務局表明要求作出補償(見第 160 頁)，應按照計算表的設定向該名員工 C 賠償澳門幣 42,064.80 的賠償，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 路氹酒店管理有限公司的判決無效，改判處違例者因觸犯一項連續性第 24/89/M 號法令《勞資關係法律制度》第 9 條第 1 款 d)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 10 條第(5)項的規定，並根據同一法律第 85 條第 1 款第(2)項處罰之輕微違反之規定成立，應科處澳門幣 25,000 元的罰金，並因應該名工人已在勞工事務局表明要求作出補償(見第 160 頁)，應按照計算表的設定向該名員工 C 支付澳門幣 42,064.80 的賠償，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 da trabalhadora 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. 67.
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 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. Foram explicadas à trabalhadora todas as condições contratuais essenciais aplicáveis quer na fase de selecção/contratação, quer já posteriormente à contratação, pelos respectivos Departamentos.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Assim e a título meramente exemplificativo, apesar de a trabalhadora ter sido exclusivamente contratada 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.
10. E o documento para que remete o contrato de trabalho da

trabalhadora não é qualquer Benefit Guide mas antes o Team Member Handbook (vide contrato de trabalho junto aos autos), documento distinto daqueles.

11. De resto, os dias de férias e feriados elegíveis para cada trabalhador ou categoria de trabalhadores encontram-se previstos precisamente no Team Member Handbook,
12. pelo que a inexistência de Benefit Guide à data da contratação destas trabalhadoras não significa que as condições essenciais da respectiva contratação não estivessem previstas e acordadas logo no início da prestação de actividade.
13. Ao invés do referido pelo Ministério Público, o Tribunal apreciou e ponderou correctamente os depoimentos das testemunhas ouvidas, designadamente de 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.
14. A testemunha acrescentou, ainda, que o Guia de Benefícios de 03.08.2007 foi pensado para ambas as entidades.
15. 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.
16. Tal conclusão é absolutamente destituída de suporte probatório.
17. Mais. Inexiste prova nos autos no sentido de que a trabalhadora não tenha dado o seu consentimento às

condições da contratação.

18. Acresce que é à Acusação - à DSAL e ao Ministério Público, portanto - que cabe fazer prova dos factos dela constantes.
19. Não se tendo demonstrado a aplicabilidade à trabalhadora 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.
20. Não sendo aplicável aos trabalhadores da B - e, por isso, à trabalhadora reclamante - o Guia de Benefícios de 26.12.2006, por maioria de razão, inexistiu qualquer alteração unilateral às condições contratuais acordadas com a trabalhadora ab initio.
21. Importa, ainda, notar que o Guia de Benefícios de 03.08.2007 em nada alterou a situação de facto da trabalhadora.
22. Isto é, o tempo de trabalho da trabalhadora 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.
23. Com efeito, não se verificou qualquer alteração (consentida ou não) das condições de trabalho previamente acordadas com a trabalhadora.
24. Pelo contrário. De acordo com a prova produzida nos autos, nunca a trabalhadora prestou mais de 48 horas de trabalho efectivo por semana (i.e., mais do que o período semanal contratualmente acordado) .
25. 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.

26. 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, conseqüentemente, 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 C 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 W44XXXXXX 之中華人民共和國往來港澳通行證，於 2007 年 4 月 17 日起受僱於嫌疑人，最後工作日期為 2011 年 6 月 30 日，職位為房口部服務員，於 2007 年 4 月 17 日至 2007 年 5 月 31 日期間的工資為每月澳門幣 5,000 元，2007 年 6 月 1 日至 2008 年 5 月 31 日期間的工資為每月澳門幣 5,250 元，2008 年 6 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為澳門幣 6,500 元，2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為每月澳門幣 6,800 元，2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為每月澳門幣 7,250 元。
2. 上述員工於 2011 年 4 月 26 日就超時工作補償的事宜，向勞工事務局投訴，為此，該局開立個案展開調查。
3. 上述員工在職期間每週工作 6 天，每週實際工作時數為 48 小時，每天 實際工作時數為 8 小時，另外每天有 1 小時用膳時間，該用膳時間沒有被禁止離開工作地點。
4. 2006 年 12 月 26 日的員工福利指引，當中指每週工作時數為 48 小時(包括用膳時間)。
5. 2007 年 8 月 3 日更新的員工福利指引，當中指每週工作時數為 48 小時。
6. 上述員工屬 F 職級人員。  
在庭上還證明的事實：
7. B 酒店渡假村於 2007 年 8 月份開幕。  
未獲證明的事實：
1. 上述員工入職時嫌疑人發給的一份員工福利指引，內容

有訂明每週工作時數為 48 小時(包括用膳時間)。

2. 嫌疑人於 2007 年 8 月 3 月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. 嫌疑人欠付上述員工之工資差額款項為澳門幣四萬二千零六十四元八角(澳門幣 42,064.80 元)。上述員工表示確認有關計算表所載的金額，並希望法院裁定嫌疑人支付有關欠付的金錢補償。
4. 嫌疑人需要向上述員工支付上述的補償而一直沒有支付。
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。

### 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。”

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及其他證人的證言而對事實作出分析判斷。

雖然於 2007 年 8 月 3 日更新了福利指引，當中指每週工作時數為 48 小時（見卷宗第 66 頁），而於 2006 年 12 月 26 日更新的員工福利指引中指每週工作時數為 48 小時(包括用膳時間)(見卷宗第 67 頁)，但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適用於涉案員工。另外，根據庭審所審查之證據（包括證人證言及卷宗的書證等），本院認為未能毫無合理疑問地認定嫌疑人對涉案員工作出間接降低基本報酬的行為。”

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 C 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 39/2013 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