

上訴案第 916/2012 號

日期：2014 年 7 月 24 日

- 主題：
- 判決欠缺理據的瑕疵
 - 缺乏調查
 - 損害辯護權利
 - 缺乏故意要素

摘 要

1. 《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款規定，緊隨案件敘述部份之後為理由說明部份，當中列舉經證明及未經證明之事實，以及闡述即使扼要但儘可能完整、且作為裁判依據之事實上及法律上之理由，亦指明用作形成法院心證之證據。此部份的缺乏是出現在判決的形式上的瑕疵，尤其是在絕對缺乏說明理由的情況下才出現，而並非單純的判決理由的不足或者缺陷，也並不是對某個問題的論述不充分。
2. 檢察院除了將勞工局的實況筆錄轉為控訴書之外，並沒有像其他案件那樣特別增加了顯示嫌犯主觀過錯的事實要素，原審法院並沒有像其他案件那樣認定顯示主觀過錯的事實要素，所以也不能說原審法院缺乏任何的調查和侵犯了嫌犯的辯護權利，因此也不能出現上訴人所說的無效。
3. 勞動輕微違反的訴訟案件也不失為一個刑事性質的訴訟案件，並

沒有可能推定嫌犯的故意或過失，也沒有客觀的刑事責任一說，因此在沒有證實嫌犯存在故意的情況下，檢察院的控告明顯不能成立。

裁判書製作人

上訴案第 916/2012 號

上訴人：A 有限公司 (A, S.A.)

澳門特別行政區中級法院合議庭判決書

一、案情敘述

澳門特別行政區檢察院控告嫌疑人 A 有限公司觸犯了第 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 5 項的規定，構成了 2 項勞動輕微違反，而根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 85 條第 1 款 2 項的規定，其可被科處澳門幣 40,000 元至 100,000 元之罰金（按違法行為所涉及的每一僱員，科處澳門幣 20,000 元至 50,000 元之罰金），並請求初級法院對其進行審理。

初級法院刑事法庭第 CR4-12-0043-LCT 號勞動輕微違反案中，經過庭審，最後作出了以下的判決：

1. 嫌疑人 A 管理有限公司觸犯了：

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 5 項及第 85 條第 1 款 2 項的規定（間接降低薪酬），構成 2 項勞動輕微違反，罪名成立，

每項判處澳門幣\$30,000 元的罰金。

2. 兩罪並罰，合共判處澳門幣\$60,000 元的罰金。

3. 依職權判處嫌疑人須支付：

1) 員工 B 澳門幣 3,452.10 元。

2) 員工 C 澳門幣 1,920 元；

作為本案對上述員工所欠付的款項，並須連同由判決作出之日起直至完全支付有關款項為止的法定利息。

4. 判處嫌疑人須支付 4 個計算單位 (4UC) 的司法費，並須負擔各項訴訟費用。

上訴人 A 有限公司不服初級法院所作的判決，向本院提起上訴，並提出了上訴理由。¹

¹ 其葡文內容如下：

1. A Acusação encontra-se ferida das seguintes nulidades:

(i) a falta de inquérito por omissão da descrição na Acusação de todos os elementos que levaram a que a DSAL subsumisse a conduta da A, ao artigo 85º nº 1, alínea 2) da LRT, nos termos do disposto no artigo 106º, alínea d) do CPP (aplicável por remissão do artigo 89º CPT); e

(ii) a violação do direito de defesa da A porque tal omissão impediu que a Arguida se pronunciasse sobre a globalidade da Acusação, designadamente quanto aos elementos subjectivos do tipo contravencional, direito que está consagrado no artigo 50º nº 1, alínea b) do CPP) e no artigo 29º da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China.

Assim sendo, deve a Acusação ser considerada nula com tais fundamentos.

2. O Tribunal a quo – à semelhança da Acusação – não fundamenta as conclusões a que chegou quanto ao elemento subjectivo da (suposta) subsunção da conduta da Arguida à prática do ilícito contravencional que lhe é imputada na Sentença Recorrida, limitando-se a estabelecer uma multa no valor de 60.000,00 MOP, sem mais.

Porém, quais sejam tais detalhes concretos da conduta supostamente ilícita, o grau de responsabilidade da Arguida ou, sequer, a capacidade económica da A – todos elementos cumulativos de que dependia a condenação da Arguida – a Sentença Recorrida nada esclarece...

Não se fundamenta por que se considerou que a contravenção teria sido praticada voluntária e conscientemente ou, tão pouco, qual o grau de culpa da ora Recorrente, elementos essenciais à conclusão da operação de subsunção dos factos ao Direito aplicável.

3. A contravenção não é um ilícito punido a título de responsabilidade objectiva, requer a verificação de elemento subjectivo na modalidade de dolo ou negligência, não podendo esta pressupor-se mas antes exigindo a respectiva comprovação em sede de prova dos factos constitutivos do ilícito, mediante a demonstração de que o arguido violou intencionalmente disposições legais ou direitos de terceiros ou que não procedeu com o cuidado a que, segundo as circunstâncias, estava obrigado.
4. A omissão da descrição de todos os elementos que levaram a que o Tribunal a quo subsumisse a conduta do Recorrente ao artigo 85º nº 1, alínea 2) da LRT resulta numa manifesta falta de fundamentação da Sentença Recorrida, nulidade insanável nos termos do disposto nos artigos 360º, alínea a) e 355º nº 2, ambos do CPP, aplicáveis por remissão do artigo 89º do CPT.
5. Ao longo da audiência de julgamento, foi a defesa impedida de proceder ao cabal esclarecimento de questões essenciais para a discussão dos autos como sejam a determinação do período diário de trabalho efectivo das trabalhadoras reclamantes por falta de contraditório na produção da prova testemunha, o que constitui uma manifesta violação do princípio do contraditório, consagrado no artigo 308º nº 2 do CPP.
Acresce que a lei consagra expressamente o mandato judicial garantindo as condições do respectivo exercício efectivo, nos termos do disposto no artigo 67º da Lei de Bases da Organização Judiciária (aprovada pela Lei nº 9/1999) e nos artigos 12º e 13º do Estatuto dos Advogados (aprovado pelo Decreto-Lei nº 31/91/M, de 06.05 e alterado pelo Decreto-Lei nº 42/95/M, de 21.08).
O atropelo da garantia de contraditoriedade e o impedimento do esclarecimento de factos alegados na Acusação constituem, pois, uma negação da obrigação de o Tribunal a quo tomar conhecimento de todos os meios de prova necessários à descoberta da verdade e à boa decisão da causa.
Assim sendo, deve a Sentença Recorrida ser revogada sob pena de violação do disposto nos artigos 321º nº 1 e 308º nº 2 ambos do CPP, bem como dos artigos 29º e 36º, ambos da Lei Básica da Região Administrativa especial de Macau da República Popular da China.
6. A Acusação imputou à A a prática de duas contravenção laboral por (suposta) diminuição indirecta da remuneração de base do trabalhador prevista e punida pelo disposto no artigo 85º nº 1, alínea 2) da LRT.
7. De acordo com a factualidade demonstrada, o período normal de trabalho do trabalhador não sofreu qualquer alteração desde o início da sua prestação de actividade até ao seu termo, nunca tendo ultrapassado as 48 horas de trabalho semanal contratualizadas.
Ora, não se tendo alterado o período normal de trabalho do trabalhador ao longo de toda a duração da respectiva relação laboral com a A, não se vislumbra em que medida poderia existir qualquer alteração (designadamente desfavorável) das condições de trabalho do trabalhador reclamante.
8. Acresce considerar que – ao contrário do entendimento expresso na Sentença Recorrida – o Guia de Benefícios elaborado para o A, datado e 03.08.2007, em nada alterou a organização do período de trabalho do trabalhador reclamante.
9. Face à prova constante dos autos e salvo o devido respeito, deveria o Tribunal a quo ter considerado demonstrado que, relativamente aos trabalhadores da ora Recorrente e,

-
- designadamente ao trabalhador reclamante, nunca o intervalo para descanso/refeição esteve incluído no período normal de trabalho.
10. E, na mediada em que o trabalhador reclamante podia gozar livremente o intervalo para refeição, podendo sair incondicionalmente das instalações da ora Recorrente, este período deverá ter-se por excluído do período normal de trabalho à luz do disposto no artigo 33º nº 4 da LRT, a contrario.
 11. Deveria, pois, o Tribunal a quo ter-se absterido de dar como provados os factos elencados nos parágrafos quarto e sexto a nono da Sentença Recorrida (cfr. págs. 2) por falta de fundamentação, devendo, em consequência, a Sentença Recorrida ser declarada nula nessa parte, à luz do disposto no artigo 360º, alínea a) e 355º nº 2, ambos do CPP, aplicáveis por remissão do artigo 89º do Código de Processo do Trabalho.
 12. Deveria, ainda, o Tribunal a quo ter-se absterido de referir que a Arguida agiu voluntária e conscientemente uma vez que nenhum elemento probatório de ponderação foi indicado para sustentar tal conclusão, encontrando-se a Sentença Recorrida ferida de falta de fundamentação, devendo, em consequência, ser declarada nula nessa parte, a luz do disposto no artigo 360º, alínea a) e 355º nº 2, ambos do CPP, aplicáveis por remissão do artigo 89º do CPT.
 13. A trabalhador sempre trabalharam 48 horas semanais de trabalho efectivo, conforme estabelecido no respectivo contrato de trabalho - e expressamente admitido pelas próprio no seu depoimento em sede de julgamento -, não havendo, por isso, lugar a qualquer alteração das respectivas condições de trabalho.
 14. O Tribunal a quo parece basear todas as conclusões constantes da Sentença Recorrida num equívoco essencial: o de que teria de existir um Guia de Benefícios em vigor à data da contratação do trabalhadoras reclamantes.
 15. É de notar que, na altura em que o A Macau Resort Hotel abriu ao público, em 28.08.2007, já estava em vigor o Guia de Benefícios, datado de 03.08.2007.
 16. De resto, resulta da cláusula 12ª do contrato de trabalho em questão que "(o)s detalhes dos programas de benefício estão descritos no Team Members Handbook e materiais semelhantes, que lhe serão facultados" (tradução nossa), documento distinto do Guia de Benefícios da empresa.
 17. Estando assente que o trabalhador sempre prestou 48 horas de trabalho semanal efectivo e que o intervalo de descanso/refeição não estava incluído no respectivo período normal e trabalho, não há lugar ao pagamento de qualquer montante ao trabalhador.
Com efeito, de acordo com as disposições legais e contratuais aplicáveis (cfr. artigo 2º, alínea e) do Decreto-Lei nº 24/89/M, de 03.04 e cláusula 8ª alínea b) do contrato de trabalho junto aos autos), apenas o trabalho que fosse prestado para além do seu período normal de trabalho - i.e., das 48 horas semanais - poderia ser considerado e não ficou demonstrado que o trabalhador tenha, alguma vez, prestado actividade não compensada para além deste limite.
 20. Deve, pois, concluir-se que nunca foi a remuneração das trabalhadoras reduzida (ainda que indirectamente) conforme descrito na Sentença Recorrida, pelo que deverá a mesma ser declarada nula e substituída por outra de absolvição da Arguida, sob pena de violação do disposto nos artigos 10º, alínea 1) e 85½ nº 1, 2), ambos da LRT, e 360º, alínea a) e 355º nº 2, ambos do CPP, aplicáveis ex vi do artigo 89º do CPT.

Termos em que, admitido e julgado procedente o presente recurso, deverá a sentença impugnada ser revogada e, na eventualidade de não procederem os vícios formais apontados (cautelarmente), deve a mesma ser substituída por decisão que corrija os pleiteados erros, absolvendo-se a Recorrente da Acusação contra si formulada e, bem

檢察院就 A 有限公司提出的上訴作出答覆，認為上訴理由不成立。

駐本院助理檢察長提出了法律意見書，認為上訴理由不成立。

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，並作出了評議及表決。

二、事實方面

- 員工 B (曾持有編號為 WXXXXX96 之中國內地往來港澳通行證及編號 2XXXX0/20XX 之非本地勞工身份咭)，於 2007 年 7 月 9 日至 2011 年 4 月 12 日受僱於嫌疑人，任職服務員，於 2007 年 7 月 9 日至 2008 年 5 月 31 日期間，工資為月薪澳門幣 4,850 元，於 2008 年 6 月 1 日至 30 日期間，工資為月薪澳門幣 5,150 元，於 2008 年 7 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間，工資為月薪澳門幣 5,750 元，於 2010 年 8 月 1 日至 31 日期間的工資為月薪澳門幣 5,957 元。
- 員工 C (曾持有編號為 WXXXXX75 之中國內地往來港澳通行證及編號為 2XXXX1/20XX 之非本地勞工身份咭)，於 2007 年 7 月 9 日至 2010 年 7 月 11 日受僱於嫌疑人，任職服務員，於 2007 年 7 月 9 日至 2008 年 5 月 31 日期間，工資為月薪澳門幣 4,850 元，於 2008 年 6 月 1 日至 30 日期間，工資為月

assim, de quantia fixada a título de indemnização ao trabalhador em causa, assim se fazendo a esperada Justiça.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 113º, nº 2, do CPT, requer a passagem de guias para depósito das quantias em cujo pagamento foi condenada, de forma a obter-se o efeito suspensivo deste recurso.

薪澳門幣 5,150 元，於 2008 年 7 月 1 日至 2010 年 7 月 11 日期間，工資為月薪澳門幣 5,750 元。

- 上述 2 名員工於 2011 年 7 月 6 日向勞工事務局勞動監察廳作出投訴。
- 上述 2 名員工屬 F 職級人員，嫌疑人在該 2 名員工入職時向其協議的工作時間為“每星期 48 小時 (包括用膳時間)”，每週工作天數為 6 天，即每日 8 小時 (包括用膳時間)。
- 上述 2 名員工於在職期間，每天實際工作 8 小時，另用膳時間為 1 小時；嫌疑人沒有為此作出任何補償。
- 嫌疑人單方面且在沒有取得該 2 名員工的同意下，於 2007 年 8 月 3 日製訂了相關的員工福利指引，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，即每日提供工作 8 小時，但不包括 1 小時的用膳時間。
- 嫌疑人沒有就此更新事項向勞工事務局作出申請。
- 自第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》生效後，嫌疑人仍沒有就上述刪除“包括用膳時間”福利條件的事宜取得上述 2 名員工的同意，且也沒有向勞工事務局作出申請。
- 嫌疑人沒有基於福利條件的上述變更而增加上述 2 名員工的基本工資，也沒給予其他補償。
- 嫌疑人在自願、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。
- Nos contratos de trabalho celebrados estipulam, na sua cláusula 8ª alínea b), o programa do “Overtime”.

- O A Macao Resort Hotel abriu ao público, em 28.08.2007.
- Conforme a cláusula 12^a do contrato de trabalho das trabalhadores em causa, os detalhes dos programas de benefício estão descritos no Team Members Handbook e “similar materiais which will be provided to” trabalhador.

未獲證明的事實：

- O Guia de Benefícios de 26.12.2006 era apenas aplicável aos trabalhadores do D Macau.
- O infractor (arguido) nunca entregou o Guia de Benefícios de 26.12.2006 às trabalhadores reclamantes.
- 控訴書及答辯狀中與上述已證事實不符的其他事實。
- 本院根據卷宗所載的內容，受害工作者、勞工事務局督察及辯方證人的證言而形成心證。

三、法律方面

上訴人指責原審法庭在認定上訴人違例行為的主觀要素時欠缺理據，而且控訴書亦因缺乏調查及違反了上訴人公司的辯護權利而應屬無效，並請求開釋嫌疑人；另一方面指責原審法院在作出認定“嫌疑人在自願、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”的事實判決時欠缺理據，存有《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款所指的瑕疵，應屬無效。而在訴訟的實體問題中，上訴人指稱涉案員工由此至終每天工作時間為 8 小時，從未將用膳時間包括在內，因此不存在任何減低薪酬的情況，原審判決中“事實和證據”部份第三段至第六段欠

缺理據，不應被認定為已證事實。

我們逐一看看。

(一) 判決欠缺理據的瑕疵

本案適用 2014 年之前的《刑事訴訟法典》。其第 355 條第 2 款(現行的訴訟法典比之前的在這條文有更高的要求)規定，緊隨案件敘述部份之後為理由說明部份，當中列舉經證明及未經證明的事實，以及闡述即使扼要但儘可能完整、且作為裁判依據的事實上及法律上的理由，亦指明用作形成法院心證的證據。

在原來的訴訟法基礎上，上訴法院在多年的司法實踐一直明確表明，只要在事實的判決部分列舉已證事實和未證事實之後，指出法官心證所依據的證據來源，便應視為已做出了理由陳述，因為沒有任何程式法規要求法官詳細和完整地闡述邏輯推理的整個過程，或者要求法官指出認定或者不認定某一事實的心證所使用的證據。

這個瑕疵是出現在判決的形式上的瑕疵，尤其是在絕對缺乏說明理由的情況下才出現，而並非單純的判決理由的不足或者缺陷，也並不是對某個問題的論述不充分。

在本案中，原審法院在事實審方面指出了形成心證所依據的證據，而在法律的適用上也不失詳盡的論述，讓人明白原審法院的判決理由。至於其判決理由是否充足或者是否正確並不是這個瑕疵所要擔心的情況。

因此，上訴人這方面的理由不能成立。

(二) 缺乏調查及侵犯了上訴人公司的辯護權利

事實上，先不論嫌犯在行政程序中的充分參與以及行使其辯護權，檢察院除了將勞工局的實況筆錄轉為控訴書（在勞動輕微違反訴訟程序中，根據《勞動訴訟法典》第 91 條的規定，勞工事務局所作成的實況筆錄等同於控訴書）之外，並沒有像其他案件那樣特別增加了顯示嫌犯主觀過錯的事實要素。雖然如此，原審法院並沒有像其他案件那樣認定顯示主觀過錯的事實要素，所以也不能說原審法院缺乏任何的調查和侵犯了嫌犯的辯護權利，因此也不能出現上訴人所說的無效。

然而，由於原審法院沒有確認這些事實，卻又作出有罪判決，就提出了另外一個問題，就是法律適用的錯誤的問題，也就是第三個問題。

(三) 關於輕微違反以及賠償

在這一類涉及上訴人的輕微違反的案件中，雖然雇員的勞動環境以及所適用勞動合同的事實基本相同，但是由於原審法院認定的具體情況的差異，造成了有些案件被控告的輕微違反成立，有的則相反。因此，我們必須因不同的案件及其具體的情況而作不同的分析。

像本案一樣的勞動輕微違反的訴訟案件也不失為一個刑事性質的訴訟案件，並沒有可能推定嫌犯的故意或過失，也沒有客觀的刑事責任一說，因此在沒有證實嫌犯存在故意的情況下，檢察院的控告明顯不能成立。²

因此，不能認定嫌犯的行為違反勞動法規而構成勞動輕微違反，

² 參見中級法院 2013 年 12 月 17 日第 796/2012 號上訴案的判決。

應該予以開釋。故嫌犯的上訴理由成立。

四.決定

綜上所述，中級法院合議庭裁定 A 有限公司 (A, S.A.) 的上訴理由成立，撤銷原審法院的判決並對嫌犯被控的勞動輕微違反予以開釋。

本上訴不科處訴訟費用。

澳門特別行政區，2014 年 7 月 24 日

蔡武彬
(裁判書製作人)

José Maria Dias Azedo (司徒民正)
(第一助審法官)

陳廣勝
(第二助審法官)
(但本人認為應維持原判，因為嫌犯是存在故意下作出違法行為，是可從實況筆錄的指控事實推敲出來，故一旦這些事實被認定為既證事實，那嫌犯便是以故意去違反勞工法)。