

上訴案第 624/2012 號

日期：2014 年 7 月 24 日

- 主題：
- 缺乏理由說明
 - 缺乏調查
 - 侵犯辯護權
 - 勞動輕微違反

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。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. 上訴人對在合同自由原則下與雇員簽訂的勞動合同並沒有依照相同原則作出修改，也沒有依照法定的程序（得到勞工事務局的同意），更甚的是沒有依照這個損害雇員利益的改變而使雇員獲益。其行為，在原審法院確定了上訴人的存在故意的情況下，構成了間接降低雇員基本報酬的輕微違反。

裁判書製作人

蔡武彬

上訴案第 624/2012 號

上訴人：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 觸犯了第 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《勞動關係法》第 10 條 5 項的規定，構成了 1 項連續性勞動輕微違反，而根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 85 條第 1 款 2 項的規定處罰之勞工違例(降低基本報酬)，及要求違法者向員工支付所欠的有關款項，並請求初級法院對其進行審理。

初級法院刑事法庭第 CR3-12-0010-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 觸犯了：
一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條第 (一) 項的規定及第 85 條第 1 款 2 項處罰之勞工違例(阻礙僱員行使權利)，科處罰金澳門幣\$23,000 元 (澳門幣貳萬叁仟元正)。
2. 同時判處違法者，A 向以下人士支付下列款項，並附加法定利息判決起計算，直至完全支付：

B : MOP\$25,195.60 元合共總數為澳門幣 : 25,195.60 元 (澳門幣貳萬伍仟壹佰玖拾伍元陸角)。

上訴人 A 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 23.000,00 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 clarifica se a (pretensa) contravenção teria sido praticada a título doloso ou meramente negligente 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. A Acusação imputou à A a prática de uma 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.
 6. O Tribunal veio efectivamente a condenar a A pela prática de uma contravenção prevista pelo artigo 10º, alínea 1) e punida pelo artigo 85º nº 1, alínea 2), ambos da LRT, por oposição ao exercício pela trabalhadora do seu (suposto) direito a gozar o intervalo para descanso/refeição dentro do período normal de trabalho, em virtude da “alteração” ao Guia de Benefícios de 26.12.2006, efectuada em 03.08.2007.
 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 terceiro a sexto 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 livre, 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 B sempre trabalhou 48 horas semanais de trabalho efectivo, conforme estabelecido no respectivo contrato de trabalho – e expressamente admitido pela 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 trabalhador B.
 15. Segundo o disposto no artigo 1º nº 1 do DL 24/89/M, “(a) contratação relativa a relações de trabalho entre empregadores directos e trabalhadores residentes é livre, sem prejuízo da observância dos condicionalismos mínimos que se encontram estabelecidos na lei, ou

檢察院就 A 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。

resultem de normas convencionais livremente aceites pelos respectivos representantes associativos, de regulamentos de empresa ou de usos e costumes geralmente praticado.” E, nos termos do artigo 14º da LRT, “(o)s empregadores e trabalhadores podem celebrar livremente contratos de trabalho reguladores das condições de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes”.

Ou seja, dentro dos limites previstos por disposições imperativas da lei, empregador e trabalhador são livres de fixar o conteúdo do contrato de trabalho, que é auto-suficiente no que concerne à regulação da relação laboral.

16. Foi precisamente isto que ocorreu com o trabalhador B.
17. 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, datados de 03/08/2007.
18. 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.
19. 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 foram as condições de trabalho da trabalhadora B alteradas desfavoravelmente 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 85º 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 substituída por decisão que corrija os pleiteados erros, absolvendo-se a Recorrente da Acusação contra si formulada e, bem 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.

二、事實方面

- 員工 B, 澳門居民, 於 2007 年 7 月 4 日至 2011 年 1 月 14 日期間受僱於違法者, 職務為保安員, 2007 年 7 月 4 日至 2007 年 10 月 3 日期間之工資為月薪澳門幣 7,100 元, 2007 年 10 月 4 日至 2008 年 5 月 31 日期間之工資為月薪澳門幣 9,350.1 元, 2008 年 6 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間之工資為月薪澳門幣 9,771 元, 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 1 月 14 日期間之工資為月薪澳門幣 10,113 元。
- 根據資方與上述員工簽署的合約, 顯示該員工屬 F 職級人員, 並由 2007 年 7 月 4 日開始為資方工作, 合約中訂明員工可享受所屬職級之福利。而按照資方 2006 年 12 月 26 日更新的員工福利指引, 顯示 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 (包括用膳時間) ”, 此一工作條件員工入職時已知悉。
- 其後, 資方單方面且在沒有取得員工的同意下, 於 2007 年 8 月 3 日更新相關員工福利指引, 將工作時數“每星期 48 小時 (包括用膳時間) ”改為“每星期 48 小時”, 資方安排員工每日工作 8 小時及用膳時間半小時, 但資方依舊給予原訂立之基本工資。
- 資方一方面沒有取得員工的同意, 另一方面亦沒有向勞工事務局作出申請。
- 違法者在自由、自願及有意識的情況下作出上述行為, 且清楚知道其行為是法律所禁止的。

答辯狀上之已證事實：

- 根據合同規定, 四十八小時以外的超時工作報酬以 1.1 倍計算。

- 員工 B 每天實際工作八小時。
- 未獲證實之事實：控訴事實及答辯狀上與已證事實不乎之重要事實，尤其是：
- 在職期間，員工被資方安排每天工作 8.5 小時。
- 2006 年 12 月 26 日福利指引只適用於 C 員工，故並不適用於員工 B。
- 資方從來沒有向員工遞交 2006 年 12 月 26 日福利指引。

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) 缺乏調查及違反了上訴人公司的辯護權利

正如尊敬的助理檢察長所說的，在這方面的上訴理由，上訴人似乎混淆了其他同來案件的情況。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，初級法院在開庭之前，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，還特別增加了顯示嫌犯主觀過錯的事實要素，對此，嫌犯的辯護人在庭上明確表示不反對，也放棄辯護期間。而現在在上訴期間卻說法院沒有充分讓其行使辯護權，真是無稽之談。其理由實明顯不能成立的。

(二) 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。

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。

(三) 關於輕微違反以及賠償

根據上訴人被判處的輕微違反的第 24/89/M 號法令第 9 條第 1 款 D 項結合第 7/2008 號法律第 10 條第 5 項的規定，除非“獲得工作者的同意且經取得勞工事務室的同意，禁止僱主減低工作者的報酬”。²

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，我們比需因不同的案件及其具體的情況而作不同的分析。

在本案中，根據原審法院認定的事實，證明了上訴人在有關員工入職時向其提出的工作時間為“每星期 48 小時（包括用膳時間）”，即每日 8 小時（包括用膳時間）但在沒有取得該員工的同意下單方面於 2007 年 8 月 3 日更新相關員工福利指引，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，並沒有就此更新事項向勞工事務局作出申請

很明顯，上訴人對在合同自由原則下與雇員簽訂的勞動合同並沒有依照相同原則作出修改，也沒有依照法定的程序（得到勞工事務局同意），更甚的是沒有依照這個損害雇員利益的改變而使雇員獲益。那麼，其行為，在原審法院確定了上訴人的存在故意的情況下，構成了間

² 第 7/2008 號法律第十條規定了雇員的保障：

“禁止僱主：

- (一) 以任何方式阻礙雇員行使本身權利，以及因該等權利的行使而損害雇員；
- (二) 無理阻礙實際提供工作；
- (三) 未經雇員書面同意，將其讓與另一對其行使支配及領導權的僱主；
- (四) 無理降低雇員的職級；
- (五) 降低雇員的基本報酬，但屬本法律所規定的情況除外；
- (六) 強迫雇員取得或使用由僱主直接提供或其指定的人所提供的財貨或服務；
- (七) 扣留雇員的身份證明文件。”

接降低雇員基本報酬的輕微違反。

因此，原審法院的判決其構成勞動輕微違反是正確的，也因上訴人沒有提出判決的罰款以及賠償的輕重問題，應該予以維持。

故此，嫌犯的上訴理由不成立。

四、決定

綜上所述，中級法院合議庭裁定 A 的上訴理由不成立，維持原審法院的判決。

本上訴訴訟費用由上訴人承擔，以及 6 個計算單位的司法費。

澳門特別行政區，2014 年 7 月 24 日

蔡武彬

José Maria Dias Azedo

陳廣勝