

上訴案第 569/2012 號

日期：2014 年 7 月 24 日

- 主題： - 審理證據的明顯錯誤
- 缺乏故意

摘 要

1. 《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c) 項規定的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。
2. 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의 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

蔡武彬

第 569/2012 號上訴案

上訴人： 檢察院

被上訴人： A 澳門股份有限公司 (A Macau, 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 A 澳門股份有限公司觸犯了第 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 16 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 20,000 元至 50,000 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 CR4-12-0008-LCT 號勞動輕微違反案中，經過庭審，最後判決 A 澳門股份有限公司被控以連續犯方式觸犯 16 項第 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 項及第 85 條第 1 款第(2)項所規定和處罰的勞動輕微違反罪名不成立。

檢察院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. 卷宗第 99 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時，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“員工福利計畫”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 99 頁的員工福利指引。
5. 本案十六名員工簽署勞動合同時唯一生效的是第 99 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. 資方單方面將本案十六名員工的工作時間每天增加 1 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，判處資方觸犯十六項輕微違反。

A 澳門股份有限公司就檢察院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，認為檢察院的上訴理由成立。

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

原審法院證實了載於卷宗第 4428 背頁至 4431 頁的事實，在此全部視為轉錄。

三、法律方面

檢察院認為原審法院作出純法律事實的認定，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的事實，沒有考慮該類合同的特徵，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。

我們知道，《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c) 項規定的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。¹

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 C、D、E、F、G、H、I、J、K、L、M、M、O、P、Q 及 R、勞工事務局勞動監察廳一等特級督察 S、T、U、V 及 W 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。”

只要簡單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，因為，我們可以看到，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。

實際上，在本法院像本案一樣的一系列涉及嫌犯的勞動輕微違反的案件，都具有相同的性質，所提出的問題也是一樣的，關鍵在於原審法院通過自由心證認定“卷宗第 99 頁所指的員工福利指引適用於路氹 A 度假村工作的員”為未證事實，由於有關證據非法律規定的限定證據，原審法院的事實認定過程也沒有任何違反經驗法則，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。²

另外，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

¹ 終審法院於 2001 年 3 月 16 日，在第 16/2000 號刑事上訴案判決。

² 參見中級法院 2013 年 11 月 7 日第 911/2012 號上訴案，2013 年 11 月 14 日在 594/2012 號上訴案等同類案件的判決。

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。³

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，予以駁回。

本上訴不科處訴訟費用。

澳門特別行政區，2014年7月24日

裁判書製作法官

蔡武彬

第一助審法官

司徒民正

第二助審法官

陳廣勝 (但本人認為檢察院的上訴理由成立)。

³ 參見中級法院 2013 年 12 月 17 日第 796/2012 號上訴案的判決。