

## 上訴案第 960/2012 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 960/2012 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 1 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 CR4-12-0042-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. 檢察院認為，第 7 點已證事實及第 8 點已證事實出現審查證據上的明顯錯誤。
2. 首先，查核 2007 年 8 月 3 日更新的員工福利指引，發現其右

下方清楚載明“更新日期為二零零七年八月三日”，而“更新”一詞，意味著是將舊有的指引重新作出訂定，這舊指引正是於 2006 年 12 月 26 日更新的員工福利指引、至少書面上我們可以得出以上結論。

3. 倘不認同上述看法，根據勞動合同所載，明確地將員工福利 ( Benefits Program ) 列入合同的適用範圍，而嫌疑人與 C 簽約當時，載於卷宗第 546 頁之員工福利指引仍生效，並載明“工作時數：每星期四十八小時 ( 包括用膳時間 )”，再者，對此卷宗第 545 頁的指引，且未能發現有過用 B 員工或路丞 A 員工的區別。
4. 從邏輯和一般人的理解上，勞動合同載明適用員工指引，這意味著簽約時間是已有員工福利指引可作依據。
5. 從法律上，無論根據第 24/89/M 法令或第 7/2008 號法律《勞動關係法》之規定，“工作時間”乃勞動合同內勞方的主要給付內容，訂立合同時應予以確定。既然員工福利指引中，對勞方的工作時間、超時工作補償等主要給付內容作出規範，應視之為訂立勞動關的主要內容之一。因此，於嫌疑人與 C 建立的勞動關係時，當時生效的福利指引適用於本案。
6. 從上可見，C 受僱時的工作時間為每週 48 小時，包括用膳時間，即每日 7 小時工作及 1 小時用膳。
7. 然而，C 受僱後是否通用更新的員工福利指引方面，分析證人 D 和證人 E 的證言，未能證實有新的福利指引或 E 的安排得到員工 C 的同意或獲得勞工事務局的同意。
8. 既然在 2007 年 7 月 23 日勞動合同生效時，適用於 2006 年 12 月 26 日更新的員工福利指引，而於 2007 年 8 月 3 日更新的指引將原本 C 可按享有的獲薪用膳時間更改為不可獲薪的用膳時間，明顯屬於“減低工作者的報酬”的情況。在未能證明更新的

員工福利指引獲員工 C 任何方式的同意下，足以認定嫌疑人違反了第 24/89/M 號法令第 1 款 d)項結合 7/2008 號法律第 10 條第(5)項之規定。

9. 就說明理由部分，我們無法從兩指引中，區分適用於 B 員工還是路氹 A 的員工，從而得出“對不同地點工作的員工制定不同的工作指引”認定；既然證實簽訂勞動合同及員工福利指引在路氹 A 開幕前已生效，就不會因該指引在開幕前更新，而得出“單憑存在該員工福利指引，未能認定適用於路氹 A 度假村工作的員工”的事實認定；員工福利指引於開幕後更新，不影響勞動關係成立時已生效的第 546 頁員工福利指引的適用，因此不能作出“認為卷宗第 546 頁的員工福利指引並不適用於路氹 A 度假村工作的員工”的認定。
10. 基於此，檢察院認為原審法庭在認定第 7 點已證事實、第 8 點已證事實及第 1 點未證事實上及上述說明理由部分，出現與實際事實不符的情況，構成《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項的瑕疵，並根據《刑事訴訟法典》第 418 條，將本案發回重審。

綜上所述，懇請中級法院法官閣下裁定上訴理由成立，被上訴判決因沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項的瑕疵而被宣告無效，並根據《刑事訴訟法典》第 418 條發還重審。

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 662 背頁至 663 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。<sup>1</sup>

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、勞工事務局勞動監察廳首席特級督察趙麗英、D 及 E 的證言，以及在庭上審閱本卷宗的書證而對事實作出判斷。

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

---

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

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 546 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。<sup>2</sup>

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。<sup>3</sup>

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

(裁判書製作人)

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)。

---

<sup>2</sup> 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。

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