

上訴案第 194/2019 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 A 觸犯了：

1. 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款之規定，有關行為構成 31 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 1 款 (6)項的規定，每項可科處澳門幣 20,000 元至 50,000 元的罰金；
2. 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 2 款之規定，有關行為構成 21 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 3 款 (2)項的規定，每項可科處澳門幣 5,000.00 元至 10,000.00 元的罰金；
3. 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(2)項及第 62 條之規定，有關行為構成 11 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 1 款(2)項的規定，每項可科處澳門幣 20,000 元至 50,000 元的罰金，

並提請初級法院以勞動輕微違反訴訟程序對其進行審理。

初級法院刑事法庭在第 LB1-18-0039-LCT 號案件中，經過庭審，最後判決：

1. 判處涉嫌違反者 A 觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條第 3 款之規定，有關的行為構成 31 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 1 款(6)項的規定，每項科處澳門幣 30,000 元的罰金；
2. 判處涉嫌違反者觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 60 條第 2 款之規定，有關的行為構成 21 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 3 款(2)項的規定，每項可科處澳門幣 6,000.00 元的罰金；
3. 就涉嫌違反者被指控觸犯的 11 項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(2)項、第 62 條及第 85 條第 1 款(2)項規定及處罰的輕微違反，裁定不成立，並開釋涉嫌違反者；
4. 對上述判處的 52 項輕微違反進行並罰，科處澳門幣 500,000.00 元罰金之單一刑罰；
5. 按上文之判決理由判處涉嫌違反者須支付予受害員工 XXX 澳門幣 72,400.00 元、XXX 澳門幣 60,000.00 元、XXX 澳門幣 48,750.00 元、XXX 澳門幣 53,100.00 元、XXX 澳門幣 41,400.00 元、XXX 澳門幣 42,500.00 元、XXX 澳門幣 54,000.00 元、XXX 澳門幣 70,500.00 元、XXX 澳門幣 56,250.00 元、XXX 澳門幣 65,000.00 元、XXX 澳門幣 51,750.00 元、XXX 澳門幣 58,500.00 元、XXX 澳門幣 55,350.00 元、XXX 澳門幣 59,850.00 元、XXX 澳門幣 57,150.00 元、XXX 澳門幣 52,800.00 元、XXX 澳門幣 82,200.00 元、XXX 澳門幣 75,000.00 元、XXX 澳門幣 69,500.00 元、XXX 澳門幣 45,000.00 元、XXX 澳門幣 39,150.00 元、XXX 澳門幣 72,500.00 元、XXX 澳門幣

62,550.00 元、XXX 澳門幣 38,500.00 元、XXX 澳門幣 38,000.00 元、XXX 澳門幣 38,000.00 元、XXX 澳門幣 45,650.00 元、XXX 澳門幣 34,200.00 元、XXX 澳門幣 36,450.00 元、XXX 澳門幣 47,250.00 元及 XXX 澳門幣 49,000.00 元，上述款項須加上自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

A 不服上述判決，向本院提起了上訴。¹

¹ 其葡文內容如下：

1. Foi confirmada a relação contractual estabelecida entre a transgressora e a sociedade B responsável pelas obras no C no Cotai.
2. Pela única testemunha apresentada pela transgressora, pessoa responsável e supervisora de parte do trabalho efectuado pelos trabalhadores, ora vítimas, no C foi testemunhado o seguinte:
 - 1) Pela testemunha D, trabalhador da B no C, declarou não ter certeza sobre contrato e conteúdo de contrato celebrado entre a B e a ora transgressora.
 - 2) Não tem a certeza quantos e quais trabalhadores foram apresentados pela transgressora.
 - 3) Não sabe sobre os salários acordados com os trabalhadores, não se existia acordos entre B e a transgressora.
 - 4) Declarou ser o responsável por supervisionar o trabalho dos trabalhadores e fazer relatório para a B.
 - 5) Os trabalhadores efectuaram trabalho nocturno.
 - 6) Durante o turno nocturno não havia necessidade de assinar ficha ou relatório para a B.
 - 7) Durante o turno diurno os trabalhadores tinham de entrar pra o trabalho no C através de entrada supervisionada e com o uso de cartões magnéticos, esses cartões eram fornecidos pela B.
 - 8) Não sabe como se processava a entrada dos trabalhadores durante o turno nocturno.
3. Por outro lado, na pág. 11 parágrafo 5 da Doutra sentença ora recorrida diz-se a certa altura:

“Na verdade, não existe registo da entrada e saída dos trabalhadores em questão relativamente ao trabalho nocturno.

No entanto, tem de se prestar atenção que as entradas e saídas e seus registos são apenas evidência da relevância de entrada e saída de trabalhadores no C no período em causa. Mesmo em falta da prova de entrada e saída dos trabalhadores, não significa necessariamente que os trabalhadores não trabalharam.

De acordo com as provas acima mencionadas, especificamente de trabalhadores a fazerem trabalho nocturno, não existe qualquer registo de entrada e saída, mas, não se pode negar o trabalho providenciado.” (tradução livre) .

-
4. Sendo o trabalho nocturno classificado como OT (horas extraordinárias) não estando obrigado ao formalismo do trabalho prestado no período diurno, mais uma razão, para a sua prova irrefutável ao invés de se ingressar na palavra dos trabalhadores e não foram os 31 trabalhadores a trabalhar durante o período em causa porque foram avisados via wechat quando deveriam ou não trabalhar.
 5. Aliás, a prova de que tal trabalho foi efectivamente prestado, durante o período nocturno, seria a inquirição junto de quem alegadamente teria beneficiado das obras ou seja a empresa B ou o C mais, ou em alternativa, o visionamento das câmaras com imagem.
 6. E esta situação é sim, salvo melhor entendimento, fundamental uma vez que foi negada a prestação de tal trabalho pela B, ou seja, não havendo registo não há trabalho não havendo trabalho não há lugar a pagamento.
 7. Salvo douta e melhor opinião, se os trabalhadores invocam falta de pagamento de OT, incumbe aos mesmos ou, neste caso há entidade acusadora, fazer a competente prova a que trabalhadores específicos nos referimos.
 8. Que horas se encontram por pagar.
 9. Em que dias.
 10. Tal prova não pode ser obtida por existir uma relação de trabalho, pois, tal relação nunca foi negada pela transgressora, o que se questiona é se houve ou há lugar a pagamento de OT.
 11. E face ao exposto esta questão não ficou provada.
 12. Não há conformidade nem se vislumbra a obrigação de pagamento se os mesmos trabalhadores foram dispensados pela transgressora em virtude de acordo com a B de prestarem trabalho, de acordo com os factos proados, entre o período de 27/12/2017 até 15/01/2018.
 13. Por outro lado, pacífico é, que na dúvida da realidade de um facto jurídico, como seja prestação de trabalho, pois, in casu trata-se de uma actividade que obriga, a um resultado objectivo, notório, visível, não pode assim, recair a presunção, pois existe meio de saber de que trabalho em concreto recai a dúvida.
 14. E assim sendo, não se pode afastar a regra sobre o princípio de Direito a observar em caso de dúvida sobre a realidade de um facto: “A dúvida sobre a realidade de um facto e sobre a repartição do ónus da prova resolve-se contra a parte a quem o facto aproveita” vide art. 437º do Código de Processo Civil ex vi art. 2º do Código de Processo Trabalho.
 15. Assim, sendo, não deveria a entidade transgressora ter sido condenada sem produção de prova relativamente aos factos que contra si militam!
 16. Pelo que deverá ser a mesma entidade transgressora absolvida do pedido.
 17. Em causa fica por saber qual o fundamento legal para que se possa fundamentar a condenação da transgressora quando não se contraria o disposto no art. 437º do Código de Processo Civil, no modesto entendimento da Recorrente seria um precente temerário!
 18. De acordo com o disposto no art. 558 nº 2 do CPC, com respeito pelo Princípio da livre apreciação da prova consta o seguinte:
“2. Mas quando a lei exija, para a existência ou prova do facto jurídico, qualquer formalidade especial não pode esta ser dispensada”.
 19. Dispõem o art. 91º do Código de Processo de Trabalho o seguinte:
“2. Quando respeite a infracções presenciadas ou directamente verificadas, ainda que de forma não imediata, por funcionário no exercício das suas funções, o auto faz fé em juízo, desde que devidamente confirmado.

檢察院就上訴人所提出的上訴作出答覆：

1. 上訴人僅針對其因欠付 31 名工人的工資被判處的 31 項輕微違反及須向受害人支付相關報酬及補償的決定提起上訴。
2. 綜觀上訴人的上訴理據以及其援引的條文規定，上訴人認為本案沒有證據證明受害工人曾為上訴人提供工作，尤其是夜

-
3. Para os efeitos do número anterior, consideram-se directamente verificadas de forma não imediata as infracções cuja ocorrência tenha sido comprovada através de confissão do infractor ou da consulta de documentos por ele emitidos ou que respeitem à sua actividade e que sejam suficientemente indiciadores da prática dessas mesmas infracções.”
 20. Face ao exposto o facto do transgressor ora recorrente ter fornecido os elementos necessários para elaboração de mapa de trabalho, não isenta a entidade acusadora da prova da prestação de trabalho.
 21. É a própria lei que diz ser um facto indiciador, mas, não se pode ter essa informação para efeitos do previsto no art. 437º do Código de Processo Civil ex vi art. 2º do Código Processo Trabalho.
 22. Ou seja, embora o direito de trabalho seja regulado por legislação especial não isenta a mesma a prova dos factos, no modesto entendimento da Recorrente.
 23. Ou seja, por confessar a contratação de uma relação de trabalho, salário acordado pelas partes, não pode ser o mesmo facto confissão de ter sido pedido trabalho extraordinário.
 24. Seria tal circunstância um ónus injusto para quem contrata!
 25. Como tal, podendo-se verificar a veracidade dos factos controvertidos nomeadamente pelas câmaras de vigilância e por mera observação e questionamento a B e C.
 26. Deveria esta prova ter sido evidente e irrefutável em audiência de discussão e julgamento.
 27. O que não aconteceu!
 28. Não existindo na legislação da RAEM definição de “prova de trabalho” a não ser por ingresso em suporte testemunhal e documental.
 29. E, não tendo sido feita prova, por não existir prova documental, não se poderá prescindir do ónus de prova sob pena de profunda injustiça e temerário precedente no futuro das relações de trabalho na RAEM.
 30. A se condenar no pagamento das OT, em causa a ora transgressora, está-se a criar o precedente de qualquer trabalhador que se queixar que trabalhou não ter de provar que trabalhou, bastando a entidade empregadora não negar a relação de trabalho, para ser condenada no pagamento.
 31. O que não se concede, em causa, encontra-se um facto gerador de consequências jurídicas, sendo por conseguinte um facto jurídico para efeitos do artigo 437º do Código de Processo Civil ex vi art. 2º do Código Processo Trabalho.

Nestes termos, terá de proceder o presente recurso, que acarretará a revogação da sentença posta em crise e absolvição da ora transgressora e Recorrente.

Com tal decisão será feita, como é timbre deste Tribunal Justiça!

間工作之事實，質疑原審法院認定該事實之決定，並質疑原審法院沒有作出充分的理由說明。

3. 本案為輕微違反案件，根據《勞動訴訟法典》第 89 條及《刑事訴訟法典》第 380 條之規定，《刑事訴訟法典》中關於審理犯罪之訴訟程序之規定適用於本案輕微違反訴訟程序。
4. 本輕微違反案件中，沒有任何法律規定要求打卡記錄作為證實工人曾上班的雖一合法證據，因此，亦可透過其他證據如證人以證實上訴人被指控的輕微違反。
5. 原審法院在庭審聽取了勞工事務局督察、所有受害工人及負責帶領工人在晚上工作的證人之證言。所有受害工人明確確認勞工事務局計算表所載事實，當中尤其包括上班的日子及時數、夜間的超時工作，且清楚表明尚未收取相關報酬及補償。由此可見，本案是有充分證據證明受害工人在勞工事務局所撰寫的計算表中的日子工作及提供超時工作，且受害工人亦未收到相關報酬及補償，因此，有充分證據證明上訴人因違反《勞動訴訟法典》第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款第 6 項的規定而構成 31 項輕微違反行為。
6. 此外，原審法院根據庭審的證據依職權判處上訴人須向受害工人支付賠償的決定。
7. 從原審法院的判決內容，原審法院已就上述事實的認定作出充分的理由說明。
8. 基於此，原審法院的決定沒有違反任何法律規定。
9. 綜上所述，檢察院認為上訴人的上訴理據不成立，應駁回上訴。

駐本院助理檢察長提出法律意見書：

2019 年 1 月 4 日，初級法院判處「A」(下簡稱「A」)觸犯 31 項第 7/2008 號法律(《勞動關係法》)第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款(6)項所規定及處罰之輕微違反，每項科處澳門幣 30,000 元之罰金、21 項同一法律第 60 條第 2 款及第 85 條第 3 款(2)項所規定及處罰之輕微違反，每項科處澳門幣 6,000 元之罰金，上述 52 項輕微違反併罰，處以 50 萬澳門元罰金單一罰金；同時向受害員工 XXX 支付澳門幣 72,400 元、XXX 支付澳門幣 60,000 元、XXX 支付澳門幣 48,750 元、XXX 支付澳門幣 53,100 元、XXX 支付澳門幣 54,000 元、XXX 支付澳門幣 70,500 元、XXX 支付澳門幣 56,250 元、XXX 支付澳門幣 65,000 元、XXX 支付澳門幣 51,750 元、XXX 支付澳門幣 58,500 元、XXX 支付澳門幣 55,350 元、XXX 支付澳門幣 59,850 元、XXX 支付澳門幣 57,150 元、XXX 支付澳門幣 52,800 元、XXX 支付澳門幣 82,200 元、XXX 支付澳門幣 75,000 元、XXX 支付澳門幣 69,500 元、XXX 支付澳門幣 45,000 元、XXX 支付澳門幣 39,150 元、XXX 支付澳門幣 72,500 元、XXX 支付澳門幣 62,550、XXX 支付澳門幣 38,500 元、XXX 支付澳門幣 38,000 元、XXX 支付澳門幣 38,000 元、XXX 支付澳門幣 45,650 元、XXX 全支付澳門幣 34,200 元、XXX 支付澳門幣 36,450 元、XXX 支付澳門幣 47,250 元及 XXX 支付澳門幣 49,000 元，以及至完全付清為止之法定利息。

「A」僅針對判決中欠付 31 名工人工資而被判處 31 項輕微違反及須向該等員工支付工資及補償的決定向中級法院提起上訴。

在其上訴理由中，上訴人「A」指責被上訴的法庭違反《民事訴訟法典》第 571 條第 1 款 b 項及第 558 條第 2 款之規定，請求廢止原審法院的裁決並開釋上訴人。

對於上訴人「A」的上訴理由，我們認為不能成立。

在其上訴理由中，上訴人認為沒有證據證實本案 31 名受害員工在勞動關係存續期內工作，尤其是夜間工作的事實，並質疑原審法院沒有作出充分的理由說明，從而指責被上訴的法庭違反《民事訴訟法

典》第 571 條第 1 款 b 項及第 558 條第 2 款之規定，請求廢止原審法院的裁決並開釋上訴人。

我們完全同意尊敬的檢察官閣下在上訴答覆中所持的立場。

在本具體個案中，我們清楚看到原審法院除了聽取勞工事務局督察的證言，亦在庭審聽取了所有受害員工的證言，所有受害員工明確認勞工事務局計算表所載事實，且清楚表明尚未收取相關報酬及補償，更甚者，辯方證人“B”員工 D 更在庭上清楚指出“其只是負責在晚間帶領由涉嫌違反提供的工人在 XXX 完成上級指派的工作，翌日向上級匯報進度，所以肯定涉嫌違反者的工人會提供夜班工作；該等工人是由涉嫌違反者管理，不需要向“B”或證人簽到...”。

我們重申並沒有任何法律規定將打卡記錄視為證實員工有提供工作的唯一合法證據，相反，打卡記錄只能作為相關員工在有關時間出入工地的佐證，因此，缺乏打卡記錄並不必然否定本案 31 名受害員工提供了工作的事實。

可見，結合證人證言及卷宗內所有的文件，尤其由上訴人提交的“每天簡報會記錄(詳見卷宗第 107 頁至第 260 頁)““電工出勤表”(OT night shift record)”(詳見卷宗第 261 頁至第 285 頁)、29 名受害員工自行作出的每天工數記錄(詳見卷宗第 83 頁至第 86 頁、第 103 頁至第 105 頁、第 444 頁至第 451 頁、第 453 頁、第 455 頁、第 457 頁、第 468 頁至第 473 頁、第 475 頁、第 491 頁至第 494 頁、第 497 頁至第 498 頁及第 507 頁至第 508 頁)，這已存在足夠證據證明本案 31 名受害員工確實在與上訴人「A」的勞動關係存續期內為後者提供了工作。

而且，細閱載於卷宗第 731 頁背頁至第 732 頁的原審法院判決，我們不難發現原審法院亦已就其認定受害員工提供工作以及超時工作、受害員工未收取報酬及補償之具體金額給足了理由，因此，亦不存在上訴人「A」所質疑欠缺理由說明的違反，被上訴的法庭無違反《民

事訴訟法典》第 571 條第 1 款 b 項及第 558 條第 2 款，以及《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款之規定。

綜上所述，應裁定上訴人「A」之上訴理由全部不成立，予以駁回。

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

案件經庭審辯論後查明以下已證事實：

- 第 1 受害員工 XXX，於 2017 年 3 月 14 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 12 日，職務為電工，於 2017 年 3 月 14 日至 8 月 15 日收取日薪澳門幣 1,000.00 元，於 2017 年 8 月 16 日至離職收取日薪澳門幣 1,100.00 元；
- 第 2 受害員工 XXX，於 2017 年 6 月 24 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 13 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 1,000.00 元；
- 第 3 受害員工 XXX，於 2017 年 3 月 14 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 11 月 28 日，職務為電工，於 2017 年 3 月 14 日至 8 月 15 日收取日薪澳門幣 1,000.00 元，於 2017 年 8 月 16 日至離職收取日薪澳門幣 1,100.00 元；
- 第 4 受害員工 XXX，於 2017 年 3 月 16 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 12 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；

- 第 5 受害員工 XXX，於 2017 年 3 月 14 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 18 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；
- 第 6 受害員工 XXX，於 2017 年 6 月 24 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 18 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 1,000.00 元；
- 第 7 受害員工 XXX，於 2016 年 11 月起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 18 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 1,200.00 元；
- 第 8 受害員工 XXX，於 2016 年 12 月 6 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 18 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 1,000.00 元；
- 第 9 受害員工 XXX，於 2017 年 6 月 23 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 18 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；
- 第 10 受害員工 XXX，於 2017 年 5 月 15 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 18 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 1,000.00 元；
- 第 11 受害員工 XXX，於 2017 年 6 月 23 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 18 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；
- 第 12 受害員工 XXX，於 2017 年 5 月 15 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 18 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；
- 第 13 受害員工 XXX，於 2017 年 6 月 23 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 18 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；

- 第 14 受害員工 XXX，於 2017 年 6 月 23 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 18 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；
- 第 15 受害員工 XXX，於 2017 年 6 月 23 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 18 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；
- 第 16 受害員工 XXX，於 2017 年 3 月 17 日起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 17 日，職務為電工，於 2017 年 9 月前收取日薪澳門幣 900.00 元，其後收取日薪澳門幣 1,200.00 元；
- 第 17 受害員工 XXX，於 2016 年 11 月起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2018 年 1 月 3 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 1,200.00 元；
- 第 18 受害員工 XXX，於 2016 年 11 月起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2018 年 1 月 4 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 1,000.00 元；
- 第 19 受害員工 XXX，於 2016 年 12 月起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2018 年 1 月 4 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 1,000.00 元；
- 第 20 受害員工 XXX，於 2017 年 5 月起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2018 年 1 月 3 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；
- 第 21 受害員工 XXX，於 2017 年 5 月起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2017 年 12 月 14 日，職務為電工，在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；
- 第 22 受害員工 XXX，於 2016 年 12 月起受僱於涉嫌違反者，最後提供工作日期為 2018 年 1 月 3 日，職務為電工，在職

期間收取日薪澳門幣 1,000.00 元；

- 第 23 受害員工 XXX, 於 2016 年 12 月起受僱於涉嫌違反者, 最後提供工作日期為 2018 年 1 月 3 日, 職務為電工, 在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；
- 第 24 受害員工 XXX, 於 2017 年 6 月 6 日起受僱於涉嫌違反者, 最後提供工作日期為 2017 年 12 月 15 日, 職務為電工, 在職期間收取日薪澳門幣 1,000.00 元；
- 第 25 受害員工 XXX, 於 2017 年 4 月 11 日起受僱於涉嫌違反者, 最後提供工作日期為 2017 年 12 月 15 日, 職務為電工, 在職期間收取日薪澳門幣 1,000.00 元；
- 第 26 受害員工 XXX, 於 2017 年 4 月 11 日起受僱於涉嫌違反者, 最後提供工作日期為 2017 年 12 月 15 日, 職務為電工, 在職期間收取日薪澳門幣 1,000.00 元；
- 第 27 受害員工 XXX, 於 2017 年 4 月 11 日起受僱於涉嫌違反者, 最後提供工作日期為 2017 年 12 月 15 日, 職務為電工, 入職數月後調升薪金, 但至少從 2017 年 10 月起, 收取日薪澳門幣 1,100.00 元；
- 第 28 受害員工 XXX, 於 2017 年 6 月 6 日起受僱於涉嫌違反者, 最後提供工作日期為 2017 年 12 月 15 日, 職務為電工, 在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；
- 第 29 受害員工 XXX, 於 2017 年 6 月 6 日起受僱於涉嫌違反者, 最後提供工作日期為 2017 年 12 月 19 日, 職務為電工, 在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；
- 第 30 受害員工 XXX, 於 2016 年 12 月起受僱於涉嫌違反者, 最後提供工作日期為 2017 年 12 月 17 日, 職務為電工, 在職期間收取日薪澳門幣 900.00 元；

- 第 31 受害員工 XXX, 於 2017 年 3 月起受僱於涉嫌違反者, 最後提供工作日期為 2017 年 12 月 19 日, 職務為電工, 在職期間收取日薪澳門幣 1,000.00 元;
- 上述 31 名員工分別於 2017 年 12 月 13 日至 2018 年 2 月 12 日期間向勞工事務局作出投訴, 指涉嫌違反者拖欠其等在職期間的工資、強制性假日、停工補償及解僱賠償;
- 勞工事務局已將 4 名員工 XXX、XXX、XXX 及 XXX 投訴解僱賠償的事項作歸檔處理;
- 上述 31 名員工在 2017 年 9 月 16 日至 2018 年 1 月 4 日期間為涉嫌違反者提供工作, 但涉嫌違反者沒有向彼等支付上述期間的工資 (具體工作日數及薪金計算方式見計算表, 在此視為完全轉錄);
- 21 名員工 XXX、XXX、XXX、XXX、XXX、XXX、XXX、李仲偉、XXX、XXX、XXX、XXX、XXX、XXX、XXX、XXX、XXX、XXX 及 XXX 在職期間, 於所有強制性假日獲涉嫌違反者豁免提供工作, 但涉嫌違反者沒有向彼等支付有關強制性假日的工資 (具體日數見計算表, 在此視為完全轉錄);
- 11 名員工 XXX、XXX、XXX、XXX、XXX、XXX、XXX、XXX XXX XXX 及 XXX 分別於 2017 年 12 月 19 日及 2017 年 12 月 27 日於微信群組內接獲涉嫌違反者的休息通知, 並獲通知於 2018 年 1 月 16 日繼續工作;
- 涉嫌違反者沒有因安排上述 11 名員工在 2017 年 12 月 19 日至 2018 年 1 月 15 日期間休息而向彼等支付任可補償;
- 涉嫌違反者在自由、自願及有意識情況下實施上述行為, 明知其行為屬法律所不容。

在庭審中還證實了 :

- 涉嫌違反者因收到工程業主 C 的通知，以及上判“B”會派工給涉嫌違反者的唯一員工放長假至 2018 年 1 月 15 日，才分別於 2017 年 12 月 19 日及 2017 年 12 月 27 日安排上述 11 名員工休息。

未獲證明的事實：控訴書中與上述已證事實不符的其他事實。

三、法律部份

上訴人在其上訴理由中，認為沒有證據證實本案 31 名受害員工在勞動關係存續期內工作，尤其是夜間工作的事實，並質疑原審法院沒有作出充分的理由說明，從而指責被上訴的法庭違反《民事訴訟法典》第 571 條第 1 款 b 項及第 558 條第 2 款的規定，請求廢止原審法院的裁決並開釋上訴人。

在分析上訴人的上訴理由之前，我們需要指出的是，本案是一個使用勞動輕微違反程序，經適當調整可以比照有關犯罪的訴訟程序，即刑事訴訟程序——《勞動訴訟程序法典》第 89 條的規定。

上訴人以原審法院認定的事實沒有基於充分的證據而作出為主要的上訴理由，那麼，其所依據的法律規定首先應該窮盡刑事訴訟的程序的規定，尤其是在刑事訴訟中特有的有關證據審查方面的瑕疵以及審判無效的規定，然後才後補適用民事訴訟程序的規定。比如，相對於上訴人所主張適用的《民事訴訟法典》第 558 條的規定，在《刑事訴訟法典》第 114、336 條有對法院審查證據的更廣泛的自由的規定。

而就上訴人所提出的第 558 條第 2 款的有關法律事實的存在的特別手續的規定，不但上訴人也沒有指出哪些法律作出的規定的特別手續而法院不能免除的，而且在刑事訴訟中，只要不是非法取得的證據就可以成為證據，也可以成為法院自由心證的基礎。

有關受害工人是否實際作出工作的事實，法律沒有規定需要特別

的證據或者需要特別的手續獲得證據，因此，沒有比照適用《民事訴訟法典》第 558 條第 2 款的前提條件。

我們知道，根據《刑事訴訟法典》第 114 條賦予法院“評價證據係按經驗法則及有權限實體之自由心證為之”的評價證據的自由。證據的評價是按法官的自由心證作出的，並由法官在庭審中逐一審查、調查、檢視及判斷。於每個證據到底能夠證明多少事實，則在不違反一般經驗法則下，由法官自由判斷。對法官的自由心證，雖然法律沒有加以限制，但是，其心證的完全自由形成並不等於可以武斷作出，而是應該謹慎為之，仍然需要在不違背證據原則以及一般生活經驗法則的情況下作出，² 否則將陷入《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所規定的“審查證據方面的明顯錯誤”的瑕疵之中。

關於《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所規定的“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵，它指的是，對於原審法庭所認定的既證事實及未被其認定的事實，任何一個能閱讀原審合議庭判決書內容的人士在閱讀後，按照人們日常生活的經驗法則，均會認為原審法庭對案中爭議事實的審判結果屬明顯不合理，或法院從某一被視為認定的事實中得出一個邏輯上不可被接受的結論，又或者法院在審查證據時違反了必須遵守的有關證據價值的規則或一般的經驗法則，而這種錯誤必須是顯而易見的錯誤。³

對於上訴法院來說，原審法院的自由心證是否違反一般的經驗法則的審查一般都是通過對原審法院的事實的認定的理由說明部分的分析進行的。

在本案中，只要簡單閱讀載於卷宗第 731 頁背頁至第 732 頁的原審法院判決，我們不難發現原審法院亦已就其認定受害員工提供工

² 參見終審法院於 2000 年 11 月 22 日在第 17/2000 號上訴案的判決。

³ 參見中級法院於 2014 年 4 月 3 日在第 602/2011 號上訴案件、於 2014 年 5 月 29 日在第 115/2014 號上訴案件等。

作以及超時工作、受害員工未收取報酬及補償的具體金額作出了充分的理由說明：原審法院除了指出形成心證所依據的證據，如聽取勞工事務局督察的證言、所有受害員工的證言及其所明確認勞工事務局計算表所載事實，且清楚表明尚未收取相關報酬及補償的聲明，甚至辯方證人“B”員工 D 在庭上清楚指出的“其只是負責在晚間帶領由涉嫌違反提供的工人在 XXX 完成上級指派的工作，翌日向上級匯報進度，所以肯定涉嫌違反者的工人會提供夜班工作；該等工人是由涉嫌違反者管理，不需要向‘B’或證人簽到……”的證言，還有原審法院在庭審之中所審查的卷宗內所有的文件，尤其由上訴人提交的“每天簡報會記錄”（詳見卷宗第 107 頁至第 260 頁）以及“電工出勤表”（OT night shift record）（詳見卷宗第 261 頁至第 285 頁）、29 名受害員工自行作出的每天工數記錄（詳見卷宗第 83 頁至第 86 頁、第 103 頁至第 105 頁、第 444 頁至第 451 頁、第 453 頁、第 455 頁、第 457 頁、第 468 頁至第 473 頁、第 475 頁、第 491 頁至第 494 頁、第 497 頁至第 498 頁及第 507 頁至第 508 頁），最後還對這些證據作出了衡量，然後得出本案 31 名受害員工確實在與上訴人「A」的勞動關係存續期內為後者提供了工作，卻沒有收到任何報酬的結論。

無論是從原審法院依據自由心證的方式認定了已證事實，還是從這些證據所得出的結論來看，原審法院的事實認定都沒有因違反證據規則以及一般生活經驗法則而出現的明顯錯誤可言，上訴人的質疑原審法院的事實認定沒有充分的證據支持的上訴理由明顯不能成立，其要求開釋被判處的輕微違反的請求也是不能得到支持的。

四、決定

綜上所述，中級法院合議庭裁定上訴人的上訴理由不成立，維持被上訴的判決。

上訴人需支付本審級的訴訟費用以及 6 個計算單為的司法費。

澳門特別行政區，2019年12月12日

蔡武彬

司徒民正

陳廣勝