

編號：第 154/2013 號 (刑事上訴案)

上訴人：A 路氹酒店管理有限公司

日期：2016 年 1 月 28 日

主要法律問題：

- 缺乏調查及違反上訴人的辯護權利
- 判決欠缺理據的瑕疵
- 勞動輕微違反及賠償

摘 要

1. 上訴人在收到法院開庭日期的通知後，提出了書面辯護狀，對其行為不滿足被控訴的輕微違反作出了充分的辯護。另一方面，法院在結束庭審之前將被控告的上訴人觸犯輕微違反不排除屬於另一項的輕微違反，上訴人接到通知之後，也提交了書面辯護意見。

2. 原審法院已指出了法院用以形成心證的證據，扼要地說明了對每一證據的審查和衡量，也明確地指出了事實上及法律上的理由，原審法院已充分履行了說明理由的義務。

3. 上訴人對在合同自由原則下與僱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僱員利益的改變而使僱員獲益。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『否定獲得超時工作報酬權利』的輕微違反。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 154/2013 號 (刑事上訴案)

上訴人：A 路氹酒店管理有限公司

日期：2016 年 1 月 28 日

一、案情敘述

於 2012 年 12 月 13 日，嫌疑人 A 路氹酒店管理有限公司被裁定觸犯一項第 21/2009 號法律第 20 條結合第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款第 2 項及第 62 條第 3 款所規定，並受第 85 條第 1 款第 6 項所處罰的『否定獲得超時工作報酬權利』的輕微違反，被科處澳門幣 23,000 元罰金。

同時被判處向員工 B 支付澳門幣 8,932.50 元的賠償，以及根據終審法院 2011 年 3 月 2 日第 69/2010 號上訴案的統一司法見解的合議庭裁判所定的法定利息。

上訴人不服，向本院提起上訴，並提出相關上訴理由。¹

¹其葡文結論內容如下：

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 85.º n.º 1, alínea 2) da LRT, nos termos do disposto no artigo 106.º, alínea d) do CPP (aplicável por remissão do artigo 89.º 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 contravençional, direito que está consagrado no artigo 50.º n.º 1, alínea b) do CPP) e no artigo 29.º 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 - nada refere quanto ao elemento subjectivo da (suposta) subsunção da conduta da Arguida à prática do ilícito contravençional 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 da Recorrente ao artigo 85.º n.º 1, alínea 2) da LRT resulta numa manifesta falta de fundamentação da Sentença Recorrida, nulidade insanável nos termos do disposto nos artigos 360.º, alínea a) e 355.º n.º 2, ambos do CPP, aplicáveis por remissão do artigo 89.º 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 85.º n.º 1, alínea 2) da LRT.
6. O Tribunal veio efectivamente a condenar a A pela prática de um contravenção prevista pelos artigos 59.º n.º 1, alínea 2), 62.º n.º 3 e punida pelo artigo 85.º n.º 1, alínea 6), todos da LRT.
7. Ou seja, o Tribunal imputou à Arguida a prática de um ilícito contravençional distinto do constante da Acusação e cuja pena de multa, por via do previsto no artigo 87.º da LRT, poderá ser convertível em pena de prisão, circunstância que não se verifica quanto ao ilícito de que a Arguida vinha acusada - vide artigo 85.º n.º 1, alínea 2) da LRT.
8. Para além disso, como vimos, não constam da Acusação factos susceptíveis de subsunção à contravenção prevista no artigo 85.º n.º 1, alínea 6) da LRT.
9. Estamos, pois, perante o necessário apuramento de factualidade relevante distinta num e noutro caso.
10. Nos termos do disposto no artigo 1.º, n.º 1, alínea f) do Código de Processo Penal ("CPP"), constitui uma alteração substancial dos factos: aquela que tiver por efeito a imputação ao arguido de crime diverso ou a agravação dos limites máximos das sanções aplicáveis. De acordo com o disposto no artigo 340.º n.º 1 do CPP, se do decurso da audiência resultar fundada suspeita da verificação de factos não descritos na pronúncia ou, se a não tiver havido, na acusação ou acusações, e que importem uma alteração substancial dos factos descritos, o juiz que preside ao julgamento comunica-os ao Ministério Público,

valendo tal comunicação como denúncia para que ele proceda pelos novos factos, os quais não podem ser tomados em conta para o efeito de condenação no julgamento em curso(sublinhado e destacados nossos).

Ou seja, ainda que o Tribunal a quo viesse a verificar no decurso do julgamento dos presentes autos, que, em resultado da prova produzida, existia fundada suspeita da prática de contravenção não descrita na Acusação - o que não se admite -, tal circunstância apenas poderia dar origem a um novo processo por iniciativa do Ministério Público, devendo o presente processo prosseguir para estrita apreciação dos factos e sua qualificação jurídica tal como constam da acusação.

11. O desrespeito pelo disposto no artigo 340.º n.º 1 do CPP em virtude da condenação da Arguida por factos não descritos na Acusação, para além de constituir uma violação inaceitável das garantias de defesa da Arguida, não poderá deixar de constituir nulidade à luz do disposto no artigo 360.º alínea b) do CPP.
12. In casu, o Tribunal entendeu atribuir uma indemnização à trabalhadora oficiosamente, tendo condenado a A no seu pagamento - por (alegado) trabalho extraordinário prestado.
13. Não foi, porém, dada a possibilidade à ora Recorrente, de se pronunciar quanto aos concretos factos ponderados pelo Tribunal a quo e que terão contribuído para a conclusão expressa na Sentença Recorrida, na medida em que apenas após a fase de produção de prova foi a Arguida notificada da possibilidade de alteração da qualificação jurídica da sua conduta face ao teor da Acusação.
Deve, pois, a Sentença Recorrida ser anulada na parte em que condenou a Arguida no pagamento de uma indemnização ao trabalhador reclamante, com fundamento em violação do princípio do contraditório, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 147.º e 3.º do Código de Processo Civil, aplicáveis por remissão dos artigos 1.º n.º 1 e 103.º n.º 3 do CPT (que se encontra igualmente previsto no artigo 39.º n.º 2 do CPT), sob pena de violação do disposto no artigo 100.º n.º 2 do CPT.
14. Quanto ao alegado trabalho extraordinário prestado pela trabalhadora reclamante, resulta dos autos que ficou claramente estabelecido e aceite por ambas as partes que a trabalhadora iria prestar 48 horas de trabalho semanais e só quaisquer horas que excedessem as 48 horas semanais seriam remuneradas a título de trabalho extraordinário (vide o respectivo contrato de trabalho junto aos autos).
15. Na verdade, a trabalhadora podia gozar livremente o intervalo para descanso/refeição, podendo esta, se assim entendesse, ausentar-se das instalações da Arguida.
Por esta razão, não poderá o intervalo de descanso da trabalhadora reclamante ser contabilizado no período normal de trabalho também de acordo com o disposto no artigo 33.º n.º 4, a contrario, da LRT.
16. O período normal de trabalho da trabalhadora 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 da trabalhadora ao longo de toda a duração da respectiva relação laboral com a A, não se vislumbra em que medida poderia existir uma redução (ainda que indirecta) da remuneração da trabalhadora como pretende a Acusação.
Acresce considerar que - ao contrário do entendimento expresso na Sentença Recorrida - o Guia de Benefícios elaborado para o A, datado de 03.08.2007, em nada alterou a organização do período de trabalho do trabalhador reclamante.
17. Deveria, pois, o Tribunal a quo ter-se absterido de dar como provados os factos elencados nos parágrafos terceiro a nono e décimo quarto da Sentença Recorrida por falta de

-
- fundamentação, devendo, em consequência, a Sentença Recorrida ser declarada nula nessa parte, à luz do disposto no artigo 360.º, alínea a) e 355.º n.º 2, ambos do CPP, aplicáveis por remissão do artigo 89.º do Código de Processo do Trabalho.
18. Deveria, ainda, o Tribunal a quo ter-se absterido de referir que a Arguida aqui livre, voluntária e conscientemente (cfr. factos elencados nos parágrafos décimo e décimo primeiro da Sentença Recorrida) 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, à luz do disposto no artigo 360.º, alínea a) e 355.º n.º 2, ambos do CPP, aplicáveis por remissão do artigo 89.º do CPT.
 19. A trabalhadora sempre esteve obrigada a prestar 48 horas semanais de trabalho efectivo, conforme estabelecido no respectivo contrato de trabalho, não havendo, por isso, lugar a qualquer redução, ainda que indirecta, da respectiva remuneração ou prestação de trabalho extraordinário para além dessas 48 horas.
 20. De acordo com o artigo 2.º, alínea e) do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 03.04 (“DL 24/89/M”) , o trabalho extraordinário corresponde a “todo o trabalho prestado além do período normal de trabalho”.
 21. O contrato de trabalho celebrado entre a Arguida e a trabalhadora em questão é muito claro ao estipular o seu período normal de trabalho: 48 horas por semana.
 22. Salvo o devido respeito, 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 da trabalhadora.
 23. Segundo o disposto no artigo 14.º 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.
 24. Foi precisamente isto que ocorreu com a trabalhadora.
 25. 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.
 26. De resto, resulta da cláusula 12.a 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.
 27. Estando assente que a trabalhadora sempre prestou 48 horas de trabalho semanal efectivo, não há lugar ao pagamento de qualquer montante à trabalhadora, uma vez que, de acordo com as disposições normativas aplicáveis, 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 a trabalhadora tenha, alguma vez, prestado actividade não compensada para além deste limite.
 28. Deve, pois, concluir-se que nunca foi a remuneração da trabalhadora reduzida - ainda que indirectamente -, nem prestou esta trabalhadora qualquer trabalho extraordinário nos termos descritos na Sentença Recorrida, pelo que deverá a Sentença Recorrida ser declarada nula e substituída por outra de absolvição da Arguida, sob pena de violação do disposto no artigo 9.º n.º 1, alínea d) do DL 24/89/M, nos artigos 10.º, alínea 5) e 85.º n.º 1, 2) e alínea 6), todos da LRT, e 360.º, alínea a) e 355.º n.º 2, ambos do CPP, aplicáveis ex vi do artigo 89.º do CPT.

檢察院對上訴作出了答覆，並提出下列理據(結論部分)：

1. 針對勞動輕微違反訴訟程序的特點，檢察院得根據《勞動訴訟法典》第 93 條規定，將有關的勞資糾紛筆錄轉換為控訴書〔見第 123 頁背頁〕；而在本案中，即使有關筆錄中沒有明文寫出有關犯罪/輕微違反的主觀要素，不等於有關的控訴書欠缺犯罪/輕微違反的主觀要件，從而使法院判處嫌犯/違反者罪名不成立；相反，由於有關的筆錄已遵守了《刑事訴訟法典》第 226 條的規定，有關犯罪的主觀要素已視為潛在客觀要素中，則法院可根據筆錄的內容結合卷宗的所有資料形成心證。
2. 上訴人認為勞資糾紛筆錄中欠缺了犯罪的主觀要素及客觀要素因而使原審法院的判決違反了《勞動訴訟法典》第 89 條所援引的《刑事訴訟法典》第 360 條 a)項及第 355 條第 2 款的規定是不成立的。
3. 經比較控訴書的控訴事實以及原審法院判決的已證事實，被上訴裁判中僅證實了部份的控訴事實，亦沒有增加了任何的事實。就上訴人所沒有支付的 30 分鐘的工作時間的薪酬的行為，原審法院將之定性為第 7/2008 號法律第 85 條第 1 款第 6 項之「否定獲得超時工作報酬」的輕微違反，而非

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, da quantia fixada a título de indemnização à trabalhadora em causa, assim se fazendo a esperada JUSTIÇA.

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

維持勞工事務局所認定的同一法律第 85 條 1 款第 2 項之「非法降低員工基本報酬」之輕微違反，均為原審法院對法律定性的理解，而非上訴人所指之事實的實質變更或非實質變更。

4. 根據 2012 年 11 月 8 日的庭審聽證筆錄〔第 495 頁至第 496 頁背頁〕，原審法院亦類推了《刑事訴訟法典》第 339 條的規定，就有關法律定性變更部份，通知了檢察院和辯護人，及給予十天時間發表意見，故此，原審法院遵守了辯護原則，有關的判決亦沒有沾上《刑事訴訟法典》第 360 條 b) 項的無效的瑕疵。
5. 而根據被上訴判決，有關「在庭上亦證明以下事實」〔第 506 頁及其背頁〕，是指與超時工作 30 分鐘的報酬的計算方式有關的事實〔如勞動合約的規定、員工簽署了超時工作協議書等的事實〕，與本案的輕微違反是否成立並無直接關係，僅與有關的民事賠償部份的計算方式有關。
6. 根據審判聽證記錄〔第 495 頁至第 496 頁背頁〕，原審法院已對控辯雙方作出法律定性之變更作出通知，而當中的變更是涉及超時工作報酬的認定，故此，原審法院亦要求辯方提交該員工的超時工作協議書的資料。
7. 上訴人及後亦是交了書面辯護及倘有的超時工作協議書，則明顯地《勞動訴訟法典》第 100 條第 2 款的辯論原則已獲得遵守，上訴人此部份的理由亦不成立。
8. 上訴人在上訴狀結論部份第 14 點至第 18 點的內容其實是透過證人及上訴人的某部份的聲明去證明上訴人欲獲得的事實版本，從而否定原審法院的認定。

9. 根據被上訴判決的「事實的判斷」〔見第 506 背頁至 507 頁背頁〕，被上訴判決中亦清楚指出了本案的發生原因，從而對已證事實的內容作出認定，尤其是因應辯方證人「管家部營運總監 D」的證言，而得出上訴人與員工的勞動關係的具體內容為：每日工作 8.5 小時包 1 小時用膳時間，即實際提供工作 7.5 小時加有薪用膳時間 30 分鐘及另有無薪用膳時間 30 分鐘。〔原審法院認定了 2006 年的「員工福利指引」不適用於本案的員工身上，在此持應有的尊重外，本檢察院認為有關的 2006 年「員工福利引」亦是合同的組成之一部份，故此，即使該員工福利中沒有列明具體的用膳時間，有關員工與上訴人的勞動關係的具體內容亦應理解為 8 小時的工作時間，其中至少需包括一合理的用膳時間；而辯方的管家部上級與員工在開始工作時會訂定的口頭內容，即訂定為實際提供工作 7.5 小時加有薪用膳時間 30 分鐘及另有無薪用膳時間 30 分鐘，考慮到該協定亦符合 2006 年「員工福利指引」的內容，即該協定構成為合同的一部份而被適用於員工身上；綜上所述，本檢察院雖持不同的理解，但亦認同原審法院的刑事輕微違反的判刑及相關的民事賠償的金額。〕
10. 基於上訴人單方面更改了勞動關係的具體內容，使員工自 2007 年 7 月 14 日至 2010 年 8 月 2 日期間的增加了 30 分鐘的工作時間，則該 30 分鐘的工作時間應被計算入有薪工作時間，而非按上訴人的理解因員工被允許自由離開工作地點而不被計算入正常工作時間內，這是因為《勞動關係法》第 33 條第 4 款的規定屬候補性質，即當僱主與員工沒有就

有關休息時間是否計算入正常工作時間達成協議時方適用上述條文，而在本案中，被上訴判決的「已證事實」中已顯示該 30 分鐘的時間屬工作時間的計算範圍。

11. 故此，被上訴判決的第三段至第九段、及第十四段之「已證事實」並沒有缺乏理由說明，亦沒有違反了《刑事訴訟法典》第 360 條 a)項及第 355 條第 2 款的規定。
12. 上訴人在上訴狀結論第 22 點指出，原審法院適用了「員工福利指引」於有關員工的合同中。
13. 然而，根據原審法院第 506 頁背頁的「未證事實」第三項〔見第 506 頁背頁〕—「該員工獲聘的工作條件包括具體適用 2006 年 12 月 26 日更新的職級 F—營運組別的員工福利指引中關於每週工作時數的內容。」；同時根據有關的「事實判斷」之內容，原審法院是基於員工與辯方證人的口供而證實了員工與上訴人在建立勞動關係時所協定或共識的工作條件之具體內容—即實際提供工作 7.5 小時加有薪用膳時間 30 分鐘及另有無薪用膳時間 30 分鐘。故此，上訴人此部分之論點是錯誤理解了原審法院判決內容。
14. 2007 年 8 月，上訴人作出了新的「員工福利指引」—工作時間為每星期 48 小時〔刪除了用膳時間〕。
15. 有關工作時間(período normal de trabalho)的修改屬於工作條件的修改，需得到僱主及工作者的同意方可生效，僱主不可以單方面修改有關的工作時間。
16. 故此，新的「員工福利指引」不對員工產生效力。員工在該段勞動合同存續期內只需繼續提供每天 7.5 小時加有薪用膳時間 30 分鐘及無薪用膳時間 30 分鐘，超過的工作時

間須獲得超時工作的報酬。

17. 而事實上，自 2007 年 7 月 14 日起至 2010 年 8 月 2 日，員工的每天均實際多提供了工作 30 分鐘。
18. 就第 24/89/M 號法令第 9 條第 1 款 d) 項〔亦即第 7/2008 號法律第 10 條第 5 項〕所規定的「降低僱員的基本報酬」的情況是指，有關減低工作者的報酬是指直接減低工作者的基本報酬的情況。由於僱主的降低工作條件必然導致工作者的報酬的間接減低，但不代表每次僱主與工作者合意減低某一工作條件也需要勞工局的同意。事實上，除非是直接減低工作者的基本報酬的情況外，否則存在工作者的同意亦足夠可保障之。
19. 在本案中，考慮到員工比合同訂立時每天多提供了 30 分鐘的工作時間，應定性為「超時工作」
20. 至於由 2007 年 7 月 14 日至 2008 年 12 月 31 日，有關的超時工作報酬應按勞動合同的條款來訂定，即以 1.1 倍薪酬作計算。
21. 由 2009 年 1 月 1 日至 2010 年 8 月 2 日期間，有關超時工作的報酬是類推第 7/2008 號法律，即按第 36 條第 1 款第(2)項及第 37 條第 2 款的規定，當員工已簽署了超時工作協議書，其超時工作報酬是以 1.2 倍薪酬作計算，否則就以 1.5 倍薪酬作計算。
22. 為此，上訴人應按同一法律第 59 條及第 62 條第 3 款的規定，向員工支付上述的超時工作報酬。
23. 上訴人不承認及沒有支付有關的超時工作報酬，自第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》生效後〔即 2012 年 4

月 26 日起〕，根據第 37 條及第 20 條之規定，上訴人的行為是觸犯第 7/2008 號法律第 85 條第 1 款第(6)項的輕微違反。

24. 因此，上訴人無需給予任何報酬或補償的理由是不成立的。

綜上所述，本檢察院認為上訴人的所有上訴理由不成立，應予以駁回。

案件卷宗移送本院後，駐本審級的檢察院代表作出檢閱及提交法律意見，同意檢察院司法官在其對上訴理由闡述的答覆中提出的觀點，經分析案件的具體情況，認為上訴人提出的上訴理由不成立，應予以駁回。

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

原審法院經庭審後確認了以下的事實：

1. 員工 B (持有編為 W23XXXXXX 的中華人民共和國往來港澳通行證及編號為 26XXXX/2007 的非本地勞工身份咭，電話：15992XXXXXX)，於 2007 年 4 月 9 日至 2010 年 8 月 2 日期間受僱於 A 澳門股份有限公司及上訴人 A 路氹酒店管理有限公司，職務為公共地方服務員，於 2007 年 4 月 9 日至 2007 年 4 月 30 日期間的工資為月薪澳門幣 3,432 元，於

2007 年 5 月 1 日至 5 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 4,500 元，於 2007 年 6 月 1 日至 2008 年 5 月 31 日期間的工資為澳門幣 4,725 元，於 2008 年 6 月 1 日至 2010 年 8 月 2 日期間的工資為月薪澳門幣 5,300 元。

2. 上述員工屬職級 F——營運組別的員工，每週工作 6 日，每週工作 48 小時。
3. 於 2007 年 4 月 9 日至 2008 年 7 月 13 日期間，A 澳門股份有限公司及上訴人 A 路氹酒店管理有限公司透過管家部主管安排上述員工以每日工作 8.5 小時作為排更標準，當中 1 小時為用膳時間，即實際提供工作 7.5 小時加有薪用膳時間 30 分鐘，及另有無薪用膳時間 30 分鐘。
4. 上訴人於 2007 年 8 月 3 日更新了一份職級 F——營運組別的員工福利指引，將工作時數由原來的“每星期 48 小時(包用膳時間)”改為“每星期 48 小時”。
5. 於 2008 年 7 月 14 日至 2010 年 8 月 2 日期間，上訴人在沒有獲得上述員工的同意下，單方面透過管家部安排該員工每日以工作 9 小時作為排更標準，當中包括有 1 小時用膳時間，即實際提供工作時數為 8 小時，及另有無薪用膳時間 1 小時。
6. 然而，該員工與 A 澳門股份有限公司及上訴人 A 路氹酒店管理有限公司建立勞動關係時所協定的工作條件實際上為每週工作 48 小時，每日工作時數為 8 小時，當中包括 30 分鐘有薪用膳時間，即每日實際工作 7.5 小時，而另外有 30 分鐘用膳時間是無薪的。
7. 因此，該員工於 2008 年 7 月 14 日至 2010 年 8 月 2 日期間

在正常工作時間外，每日增加了 30 分鐘工作時間，但上訴人卻沒有因此將該員工的工資作相應調升或給予其超時工作補償。

8. 上訴人沒有將此事向勞工事務局作出申請或作出通知。
9. 上訴人至今仍沒有向上述員工支付 2008 年 7 月 14 日至 2010 年 8 月 2 日期間的超時工作補償澳門幣 8,932.50 元(具體下述計算表)。
10. 上訴人在自由、自願及有意識的情況下作出上述的行為。
11. 明知此等行為是法律所禁止和處罰的。

另外在庭上亦證明以下事實：

12. A 澳門股份有限公司於 2007 年下旬（約 9 月至 12 月期間）將與本案員工的勞動合同的合同地位轉予上訴人 A 路氹酒店管理有限公司，並獲得人力資源辦公室批准。
13. 根據 A 澳門股份有限公司與本案員工於 2007 年 4 月 9 日所簽訂的勞動合同的內容，有關員工的工作時間為每週工作 48 小時，員工福利按獲提供的團隊手冊及相關資料所相應的職級分類而定，以及超時工作報酬以 1.1 倍計算。
14. 該員工在入職時獲上司告知並已知悉每週工作 48 小時及每週工作 6 日，每日工作時數為 8 小時，當中包括 30 分鐘有薪用膳時間，即每日實際工作 7.5 小時，而另外有 30 分鐘用膳時間是無薪的。

未獲證明的事實：

1. 其餘載於控訴書、卷宗第 5 至 6 頁的計算表及答辯狀中與已證事實不符的重要事實，尤其如下：
2. 該員工在中國內地獲聘或在澳門入職時獲 A 澳門股份有限

公司發放於 2006 年 12 月 26 日更新的職級 F——營運組別的員工福利指引。

3. 該員工獲聘的工作條件包括具體適用 2006 年 12 月 26 日更新的職級 F——營運組別的員工福利指引中關於每週工作時數的內容。
4. 該員工於 2007 年 4 月 9 日至 2008 年 7 月 13 日期間在正常工作時間外，每日增加了 1 小時的工作時間。

三、 法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 缺乏調查及違反上訴人的辯護權利
- 判決欠缺理據的瑕疵
- 勞動輕微違反及賠償

1. 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。

《刑事訴訟法典》第 106 條 d)項規定：

“除另有法律規定為不可補正之無效外，下列情況亦構成不可補正之無效，而此等無效應在程序中任何階段內依職權宣告：

...

d) 法律規定必須進行偵查或預審而無進行偵查或預審；”

《刑事訴訟法典》第 265 條規定：

“一、如偵查期間收集到充分跡象，顯示有犯罪發生及何人為犯罪行為人，則檢察院須對該人提出控訴。

二、充分跡象，係指從該等跡象能合理顯示出嫌犯可能最終在審判中被科處刑罰或保安處分者。

三、控訴書須載有下列內容，否則無效：

a) 指出認別嫌犯身分之資料；

b) 敘述或扼要敘述能作為對嫌犯科處刑罰或保安處分之依據之事實，儘可能載明犯罪實施之地方、時間及動機，行為人對事實之參與程度，以及任何對確定應科處行為人之制裁屬重要之情節；

c) 指出適用之法律規定；

d) 指出將調查或聲請之證據，尤其是將在審判中作證言之證人及作陳述之鑑定人之名單及其身分資料；

e) 日期及簽名。

四、如屬案件相牽連之情況，則僅提出一控訴。

五、第二百五十九條第三款及第一百條第一款 a 與 b 項之規定，相應適用之；如該兩種通知方式使用後顯得無效，則訴訟程序繼續進行。”

《刑事訴訟法典》第 266 條規定：

“一、在就檢察院之控訴作出通知後十日內，輔助人或在控訴行為中成為輔助人之人亦得以檢察院控訴之事實或該等事實之某部分提出控訴，又或以其他對檢察院控訴之事實不構成實質變更之事實提出控訴。

二、經作出下列修改後，上條第三款之規定，相應適用之：

a) 該控訴得僅限於單純贊同檢察院之控訴；

b) 僅需指出未載於檢察院控訴內而將調查或聲請之證據。”

《勞動訴訟法典》第 91 條規定：

“一、由有權限實體製作的筆錄，如經適當確認者，中斷有關不被履行即構成輕微違反的金錢債務的時效。

二、公務員執行職務時目睹或即時或非即時直接發現違法行為而製作的筆錄，如經適當確認者，在法院具取信力。

三、為適用上款的規定，因違法者自認而證實發生的違法行為，又或藉查閱有充分跡象顯示有違法行為而由違法者發出的或涉及違法者活動的文件，從而證實發生的違法行為，均視為非即時直接發現的違法行為。

四、在法院具取信力的筆錄，其效力等同於控訴；在作出完全反證前，推定筆錄內所載的、由製作該筆錄的公務員目睹或即時或非即時直接發現的事實屬實。”

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，並沒有特別增加顯示嫌犯主觀過錯的事實要素。

但是，一方面，上訴人在收到法院開庭日期的通知後，提出了書面辯護狀，對其行為不滿足被控訴的輕微違反作出了充分的辯護。

另一方面，法院在結束庭審之前將被控告的上訴人觸犯輕微違反不排除屬於第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款（2）及第 62 條第 3 款所規定的並受第 85 條第 1 款（6）項處罰的輕微違反，上訴人接到通知之後，也提交了書面辯護意見。

因此，上訴人所主張的違反其辯護權利的理由並不成立。

2. 上訴人亦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。

本案適用 2014 年之前的《刑事訴訟法典》，其第 355 條第 2 款規定如下：

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。

本文中，原審判決列舉了經證明及未經證明的事實。在事實判斷方面說明如下：

“本法院客觀及綜合分析了有關員工 B 及勞工局督察在審判聽證中所作出的聲明，以及兩名辯方證人的聲明（分別為嫌疑人公司的人資部薪酬及福利部副經理 C 及管家部營運總 D），並結合在審判聽證中所審查的所有書證（尤其有關員工的僱用合同的內容及簽訂的日期、兩份 F 職級員工福利指引的內容，及有關員工的收入紀錄），特別是考慮到有關員工的基本聲明（主要指出其上班、用膳、獲聘時的情況），亦考慮到管家部營運總監較清楚的聲明（主要指出因應 A 工作範圍較廣及飯堂位置不近，故其於 2006 年 12 月份在轉到 A 工作後，在得到營運副總裁批准的情況下運用其固有的權力自行將原先在 E 酒店的每日工作 8 小時包 30 分鐘膳食的模式，轉化為在 A 工作時以 8.5 小時包 1 小時用膳時間的模式作排更安排，即是提供 7.5 小時實際工作及 1 小時用膳時間，全部清潔工人/公共地方服務員——不論是澳門本地或非本地傭員——都是相同工作時數及用膳待遇的，即使當時與應聘者面試或之後入職講解或安排工作時，其亦是這樣講述，故當中應有 30 分鐘的用膳時間是包薪的，從而才與每日工作 8 小時相呼應，但後來因應公司為了統一各營運部門的工作時間要求才統一排更為 9 小時，即每日實際工作 8 小時加 1 小時膳食，並非因開始時較少工作而後來工作量較多才作出有關變更），形成心證。

本案員工基本指出了其上班情況，但表示應未曾收過或見過關於 2006 年 12 月 26 日及 2007 年 8 月 3 日更新的職級 F——營運組別的兩份員工福利指引，同時，也指出其在中國內地（透過勞務公司）

獲聘時獲告知每天工作時間為 8 小時，並無人提及該 8 小時是否包括用膳時間及包括多少用膳時間。該員工亦表示其工作以 9 小時排更，當中有 1 小時用膳時間，最初上班時僅有一更，後來則須輪更，而主管也曾因找不到其他同事而在證人用膳期間找其回去工作，在離開嫌疑人公司後因聽到其他員就此問題作出投訴，其便跟着投訴。

本法院認為辯方一直強調在 A 澳門股份有限公司/嫌疑人 A 路氹酒店管理有限公司工作的全部員工都不會適用 2006 年 12 月 26 日更新的員工福利指引（即每週工作時數包括用膳時間）——因該指引只適用於在“E”工作的員工——之說並非全部真實，且本地員工與非本地僱員在工作時數及用膳福利方面原則上亦應不會不同，以及本案員工在入職時 2007 年 8 月 3 日的員工福利指引尚未生效，然而，本法院認為，即使是同一間公司，也不能排除各部門的員工的工作時數及福利方面有所不同（即使合同上均寫上是 48 小時工作時間），而且，重點是，本案員工與 A 澳門股份有限公司/嫌疑人 A 路氹酒店管理有限公司在建立勞動關係時所協定或共識的工作條件的具體內容是怎樣的。

由於本案員工為中國內地僱員，其本人也指出在中國內地透過勞務公司聘請時僅提及每天工作時間為 8 小時，並無提及該 8 小時是否包括用膳時間，而根據有關員工於 2007 年 4 月 9 日所簽訂的勞動合同甚至後期的外地僱員輸入申請的提供勞務合同中，亦指出有關非技術性外地僱員每週工作 6 天，每天工作 8 小時，當中沒有提及有關工作時數是否包括用膳時間。儘管本法院認為有關員工對其曾每日上班 8.5 小時之事應有所遺忘，然而，辯方證人管家部營運總監 D 也指出，在入職講解或安排工作時（儘管我們不知在中國內地的應聘面試時是否有這樣講述），也會透過主管/經理向其部門的員工講及 8.5 小

時包 1 小時用膳時間的工作模式，即是提供 7.5 小時實際工作及有 1 小時用膳時間（如此，當中有 30 分鐘的用膳時間就是有薪的）。

雖然不能排除嫌疑人事實上在 2007 年 7 月份時真的已“打算”對將來在同年 8 月份開幕的 A 渡假村酒店內工作的相關員工採用 48 小時實際工作（不包用膳時間）的念頭，且雖然未能有充份證據肯定於 2006 年 12 月 26 日更新的職級 F——營運組別的員工福利指引也必然適用於本案的中國內地僱員，但考慮到本案員工的勞動合同沒有提及是否包括用膳時間，而入職講解或安排工作時卻由獲嫌疑人授權並能代表嫌疑人的上司告知 8.5 小時包 1 小時用膳時間的工作模式（即提供 7.5 小時實際工作及有 1 小時用膳時間，如此，當中有 30 分鐘的用膳時間就是有薪的），結合有關員工在 2007 年 4 月 7 日至 2008 年 7 月 13 日這麼長時間都是在這樣的模式下工作，且都沒有被扣回 30 分鐘用膳時間的薪金（即使未能肯定適用於本案員工的職級 F——營運組別的員工福利指引於 2007 年 8 月 3 日被更新後亦然），可以判斷，“每日工作 8.5 小時包 1 小時用膳時間，即實際提供工作 7.5 小時加有薪用膳時間 30 分鐘及另有無薪用膳時間 30 分鐘”就是本案員工與 A 澳門股份有限公司/嫌疑人 A 路氹酒店管理有限公司在建立勞動關係時所協定或共識的工作條件的具體內容。

在此基礎下，經綜合分析本卷宗的所有證據資料，結合一般常理及經驗法則及，尤其以及在有關時段嫌疑人公司在聘請人員方面所蘊釀的政策變化及各部門在運作上及工作時間安排上的不一致性，尤其本案中的管家部的具體運作，本法院認為足以對上述事實作出認定。”

從上述說明中可以看到，原審法院已指出了法院用以形成心證

的證據，扼要地說明了對每一證據的審查和衡量，也明確地指出了事實上及法律上的理由，原審法院已充分履行了說明理由的義務。

因此，原審判決沒有違反《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款的規定，上訴人這方面的理由不能成立。

3. 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。

在同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。

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日 8 小時（包括 30 分鐘用膳時間）即每日實際工作 7.5 小時，而另外有 30 分鐘用膳時間是無薪的，但在沒有取得該員工的同意下單方面於 2008 年 7 月 14 日，將上述員工的工作時數改為“每日提供工作 9 小時，當中包括 1 小時的用膳時間，即每日實際工作 8 小時及用膳 1 小時（有關的用膳時間是無薪的），並沒有就此更新事項向勞工事務局作出申請或通知。

很明顯，上訴人對在合同自由原則下與僱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僱員利益的改變而使僱員獲益。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，構成了第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款第 2 項及第 62 條第 3 款所規定，及第 85 條第 1 款第 6 項所處罰的『否定獲得超時工作報酬權利』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，應該予以維持。

故此，上訴人的上訴理由不成立。

四、 決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人 A 路氹酒店管理有限公司的上訴理由不成立，維持原審法院的判決。

判處上訴人繳付 8 個計算單位之司法費以及上訴的訴訟費用。
著令通知。

2016 年 1 月 28 日

譚曉華 (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)