

編號：第 204/2022 號 (刑事上訴案)

上訴人：A 有限公司

日期：2022 年 4 月 7 日

主要法律問題：審查證據方面明顯有錯誤

摘 要

原審判決並未就“涉嫌違反者以上述員工不配合轉往其他公司為由”這一事實的是非曲直作出審查，的確無法從中判斷涉嫌違反者是否“無理阻礙”受害員工實際提供工作。

原審判決在未查明“員工不配合轉往其他公司”孰是孰非的情況下(雖然控訴中已指明)，便認定涉嫌違反者屬無理阻礙員工實際提供工作”已構成上述司法見解中提及的“從一個被認定的事實中得出在邏輯上不可接受的結論”的瑕疵。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 204/2022 號 (刑事上訴案)

上訴人：A 有限公司

日期：2022 年 4 月 7 日

一、 案情敘述

於 2022 年 1 月 25 日，A 有限公司(涉嫌違反者)在初級法院刑事法庭第 LB1-21-0080-LCT 號卷宗內被裁定：

- 就涉嫌違反者在自由、自願及有意識情況下，以受害員工不配合轉往其他公司為由，無理阻礙其實際提供工作的部分，經聽取控辯雙方的意見，裁定涉嫌違反者觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(2)款及第 85 條第 1 款(6)項所規定及處罰的輕微違反，被判處 22,000.00 澳門元之罰金；
- 裁定涉嫌違反者觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 43 條第 2 款及第 85 條 3 款(2)項規定及處罰的輕微違反，被判處 7,000.00 澳門元之罰金；
- 裁定涉嫌違反者觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條 3 款(2)項規定及處罰的輕微違反，被判處 7,000.00 澳門元之罰金；
- 裁定涉嫌違反者觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 60 條結合第 44 條第 2 款及第 85 條 3 款(2)項規定及處罰的輕微違

反，被判處 7,000.00 澳門元之罰金；

- 對上述 4 項輕微違反進行併罰，被判處 33,000.00 澳門元罰金之單一刑罰；
- 按上文之判決理由判處涉嫌違反者須支付予受害員工 B 150,319.40 澳門元，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。

另外，判決中裁定涉嫌違反者 A 有限公司：

- 被指控觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條 3 款(5)項規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋；
- 被指控觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條及第 85 條 3 款(4)項規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋。

涉嫌違反者僅對判處一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(2)款及第 85 條第 1 款(6)項所規定及處罰的輕微違反判決不服，向本院提起上訴，並提出了以下的上訴理由（結論部分）：

1. 上訴人，於 2022 年 1 月 25 號被勞動法庭裁定觸犯 1 項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條第 2 款及第 85 條第 1 款第 6 項、同一法律第 43 條第 2 款及第 85 條第 3 款 2 項、同一法律第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款第 2 項、同一法律第 60 條結合第 44 條第 2 款及第 85 條第 3 款第 2 項之規定，合共 4 項輕微違反進行併罰，被判處 33,000.00 元澳門元。
2. 然而上訴人於本上訴內僅針對原審判決裁定上訴訟觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條第 2 款及第 85 條第 1 款第 6 項提起上訴。
3. 尊敬的終審法院合議庭認為《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款

a)項所指的「獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判」的瑕疵，必須在調查為做出適當的法律決定必不可少的事實時出現漏洞，或者因為該等事實阻礙作出法律決定，或者因為沒有該等事實就不可能得出已得出的法律方面的結論，從而對已作出的裁判來說，獲證明之事實事宜顯得不充分、不完整。

4. 上訴人於配合勞工事務局調查本次輕微違反案件曾經遞交過一份有關 該員工因多次違規而被投訴甚至黑名單之文件。
5. 該員工因為多次於工地裡作出違規行為(例如：如非吸煙區吸煙、使用電話及未有配帶安全帶等等)而被列入黑名單甚至禁止進入工地，因此上訴人才未能為其分配工作。
6. 故此，並非如原審法院判決所述一般，因為員工未肯轉往其他公司而無理阻礙其實際提供工作。
7. 此外，原審法院亦未有提及卷宗內關於受害員工因為這規而被禁止進入工地或被投訴之文件。
8. 綜上所述，原審判決明顯存在證據審查之錯誤。

請求

承上所述，以及有賴尊敬的中級法院合議庭諸位法官 閣下對法律理解的高見，由於被上訴裁判沾染了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項的“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵，判處針對上訴人於原審判決書中被裁定觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條第 2 款及第 85 條第 1 款第 6 項所規定及處罰的輕微違反上訴得直，並懇請法庭一如既往地作出公正裁判！

檢察院對上訴作出了答覆，並提出下列理據（結論部分）：

1. 上訴人認為原審法院並無考慮卷宗文件，有關文件顯示受害員

工 B 是因違規而被勒令禁止進入施工地段，因此，上訴人無法為受害員工分配工作，有關情況並非原審法院所指出「以受害員工不配合轉往其他公司為由，無理阻礙其實際提供工作的部份」。

2. 基於此，上訴人不同意判決內裁定上訴人觸犯《勞動關係法》第 10 條第 2 款及第 85 條第 1 款第 6 項規定之輕微違反，認為原審法院的決定沾有審查證據方面明顯有錯誤的瑕疵。
3. 針對《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項規定的審查證據方面明顯有錯誤之瑕疵，僅當原審法院所認定或未被認定的事實之邏輯屬不可接受，被上訴裁判才沾有審查證據方面明顯錯誤的瑕疵。
4. 原審法院採信受害員工 B 的證言，乃屬原審法院的自由心證範圍內。除非存在其他與上述證言互相矛盾的證據，否則，有關上訴並不成立。
5. 經分析，檢察院認為卷宗所載的文件不足以推翻受害員工 B 的證言。
6. 再者，上訴人從來沒有在庭審提交任何證據以證明其在上訴狀所指事項。
7. 由於卷宗並非答辯狀，原審法院無須摘要指出有關內容，只需載明其分析有關證據並就其決定作出理由說明。
8. 原審法院在其判決解釋了其心證的理由，當中包括分析卷宗所載的文件 以及證人證言，並不存在欠缺分析卷宗文件的情況。
9. 綜上所述，檢察院認為上訴人針對檢察院認為上訴人的理據不成立，應駁回上訴。

案件卷宗移送本院後，駐本審級的檢察院司法官作出檢閱及提交法律意見，認為上訴人提出的上訴理由成立，廢止原審判決中裁定涉嫌違反者觸犯 1 項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(2)款及第 85 條第 1 款(6)項所規定及處罰的輕微違反之部分，將卷宗發回，指令原審法院就控訴之相關事實重新作出審理。

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. 受害員工 B，自 2018 年 3 月 15 日起，最少至 2020 年 3 月 31 日期間，受僱於涉嫌違反者，職位為建築工人，工資為日薪 900.00 澳門元。
2. 上述員工於 2020 年 4 月 15 日向勞工事務局作出投訴。
3. 涉嫌違反者承判多個工程項目，包括在倫敦人、文華酒店及壹號廣場的工程等，自 2020 年 3 月 9 日起至 3 月 31 日期間，涉嫌違反者以上述員工不配合轉往其他公司為由，再沒有安排上述員工提供工作，也沒有向其支付上述期間的工資。
4. 涉嫌違反者安排上述員工固定於星期日享受週假，上述員工曾於部分週假日子為涉嫌違反者提供工作（具體工作日數見計算表，在此視為完全轉錄），涉嫌違反者僅向其支付當天工資，沒有支付任何額外報酬或給予補償休息時間。

5. 涉嫌違反者與上述員工沒有簽署任何自願於週假提供工作的協議書。
6. 上述員工曾為涉嫌違反者提供超時工作（具體工作時數見計算表，在此視為完全轉錄），涉嫌違反者僅向其支付百分之二十的額外報酬。
7. 涉嫌違反者與上述員工沒有簽署任何自願提供超時工作的協議書。
8. 上述員工獲豁免於強制性假日提供工作（具體日子見計算表，在此視為完全轉錄），但涉嫌違反者沒有向其支付強制性假日當天工資。
9. 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。

未獲證明的事實：

1. 涉嫌違反者不以合理理由解除與上述員工之間的勞動關係以及沒有向其作出預先通知。
2. 在勞動關係終止時，涉嫌違反者沒有向上述員工支付其尚未享受的年假的補償。

三、法律方面

上訴涉及下列問題：

- 審查證據方面明顯有錯誤
- 獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判

1. 上訴人認為原審法院並無考慮卷宗文件，有關文件顯示受害員工 B 是因違規而被勒令禁止進入施工地段，因此，上訴人無法為受害員工分配工作，有關情況並非原審法院所指出「以受害員工不配合轉往其他公司為由，無理阻礙其實際提供工作的部份」。故此，不同意判決裁定其觸犯《勞動關係法》第 10 條第 2 款及第 85 條第 1 款第 6 項規定之輕微違反。因此，原審法院判決患有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c) 項規定審查證據方面明顯有錯誤的瑕疵。

根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c) 項規定，上訴亦得以審查證據方面明顯有錯誤為依據，只要有關瑕疵係單純出自案卷所載的資料，或出自該等資料結合一般經驗法則者。

終審法院於 2001 年 3 月 16 日，在第 16/2000 號刑事上訴案判決中認定：“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。”

審查證據方面，原審法院在事實的判斷中作出如下說明：

“勞工事務局督察描述了案件調查的經過及相關結果。其表示，在受害員工投訴並立案後，根據涉嫌違反者及受害員工聲明以及載於卷宗的文件，得出調查結果，確認載於卷宗的調查報告、控訴筆錄以及計算表的內容。

受害員工 B 在審判聽證中作證，確認自 2018 年 3 月 15 日起受僱於涉嫌違反者、其工作內容及薪金資料，以及講述了涉嫌違反者被指控的事實。其中尤其表示，自 2020 年 3 月 9 日（3 月 8 日為其休息日）起，涉嫌違反者再沒有安排其提供工作。證人表示，在這之前的一個星期左右，涉嫌違反者曾兩次要求其轉往其他公司，並重新簽立勞動合同，以便有關公司可取得外地僱員的配額，惟證人拒絕。證人稱，涉嫌違反者承判多個工程項目，包括在倫敦人、文華酒店及壹號廣場的工程等，但涉嫌違反者自 2020 年 3 月 9 日起沒有再安排其提供工作。證人稱，一直都是由 C 透過微信向其作出工作安排。為此，證人曾數次詢問 C 何時上班，C 僅回覆休息或下週，但證人自 2020 年 3 月 9 日起再沒有獲安排提供工作。證人表示，從沒有收到涉嫌違反者作出的關於解除勞動關係的任何通知。證人稱，在 2020 年 4 月初，其到涉嫌違反者辦公室收取 3 月份的工資，涉嫌違反者的職員也沒有向其提及任何解除勞動關係的事宜；當證人後來查看 3 月份的支付報酬單據時，發現其上載明其自 2020 年 3 月 9 日起請假，證人表示此與事實不符。為此，證人亦曾詢問 C，C 回覆證人，若證人不配合轉往其他公司，涉嫌違反者就不會安排其工作。另外，證人稱，除涉嫌違反者為其所作的出勤記錄外，其習慣上會自行記錄有關出勤情況，並已將該等記錄附入本案。

在審判聽證中審查了卷宗所載的書證。

*

本院根據卷宗所載的文件、勞工事務局督察及受害員工的證言，結合一般經驗法則，形成心證。

本案證據充分及基本一致，尤其依據載於卷宗的支付報酬單據及出勤記錄，綜合證人證言，足以認定上列事實獲得證實。

然而，卻未能證實涉嫌違反者不以合理理由解除與上述員工之間的

勞動關係以及沒有向其作出預先通知。

卷宗第 105 頁載有涉嫌違反者向財政局申報的離職申報表及第 121 頁載有涉嫌違反者發出的“公司辭退通知書”。

按照《民法典》第 216 條的規定，解除勞動關係的通知，作為有相對人的法律行為意思表示，原則上，在該意思表示到達相對人或為其所知悉時，方產生效力。

本案中，卷宗第 105 頁的離職申報表為涉嫌違反者向財政局所作出，沒有任何證據顯示涉嫌違反者已將卷宗第 121 頁的“公司辭退通知書”向受害員工作出通知以至於何時作出通知，即使受害員工透過本案得悉該通知書之存在亦然。另一方面，受害員工工作證時表示，在 2020 年 3 月 9 日至 3 月 31 日期間，證人曾數次詢問 C 何時上班，C 僅回覆休息或下週；在 2020 年 4 月初，其到涉嫌違反者辦公室收取 3 月份的工資，涉嫌違反者的職員也沒有向其提及任何解除勞動關係的事宜。綜合卷宗第 48 至 51 頁及第 90 至 91 頁的微信記錄內容，以及卷宗第 80 頁由涉嫌違反者發出的支付報酬單據顯示受害員工在 2020 年 3 月 9 日至 3 月 31 日期間請假（而非自 2020 年 3 月 16 日起終止勞動關係），本院相信，涉嫌違反者從未向受害員工作出關於解除勞動關係的任何通知。

既然未能證實涉嫌違反者與受害員工之間的勞動關係已終止以至於何時終止，自然未能證實涉嫌違反者在勞動關係終止時沒有向上述員工支付其尚未享受的年假的補償的有關事實。

基於此，本院作出上述事實認定。”

原審判決裁定：

“涉嫌違反者承判多個工程項目，包括在倫敦人、文華酒店及壹號廣場的工程等，自 2020 年 3 月 9 日起至 3 月 31 日期間，涉嫌違反者以上述

員工不配合轉往其他公司為由，再沒有安排上述員工提供工作，也沒有向其支付上述期間的工資。

...

如是者，就涉嫌違反者在自由、自願及有意識情況下，以受害員工不配合轉往其他公司為由，無理阻礙其實際提供工作的部分，經聽取控辯雙方的意見，裁定涉嫌違反者觸犯 1 項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(2)款及第 85 條第 1 款(6)項所規定及處罰的輕微違反。

考慮到有關輕微違反之情節，尤其是涉及的金額、實行事實的方式、故意的程度以及事實不法性的情節，本院認為，對上述輕微違反科處 22,000.00 澳門元之罰金最為合適。”

助理檢察長在意見書中作出如下分析：

“然而，根據上述獲證實之事實，並不能當然地得出結論，認定涉嫌違反者屬“無理阻礙其實際提供工作”。因為“涉嫌違反者以上述員工不配合轉往其他公司為由，再沒有安排上述員工提供工作”這一事實表一般意義去理解，似乎是在指受害員工未被安排工作是因其本身的過錯。換言之，根據該事實無法明確及肯定地得出涉嫌違反者屬“無理阻礙實際提供工作”。原審判決根據該事實認定涉嫌違反者屬“無理阻礙其實際提供工作”便存在邏輯上的矛盾及違反一般經驗。”

本院同意上述分析，事實上，原審判決並未就“涉嫌違反者以上述員工不配合轉往其他公司為由”這一事實的是非曲直作出審查，的確無法從中判斷涉嫌違反者是否“無理阻礙”受害員工實際提供工作。

原審判決在未查明“員工不配合轉往其他公司”孰是孰非的情況下(雖

然控訴中已指明)，便認定涉嫌違反者屬無理阻礙員工實際提供工作”已構成上述司法見解中提及的“從一個被認定的事實中得出在邏輯上不可接受的結論”的瑕疵。

原審判決存在了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項在審查證據方面明顯有錯誤的瑕疵。

根據《刑事訴訟法典》第 418 條規定：

“一、如因有第四百條第二款各項所指之瑕疵而不可能對案件作出裁判，則接收上訴之法院決定將卷宗移送，以便重新審判整個訴訟標的，或重新審判命令移送卷宗之裁判中具體指明之問題。

二、如所移送之卷宗為獨任庭之卷宗，則重新審判之管轄權屬合議庭。

三、如所移送之卷宗為合議庭之卷宗，則重新審判之管轄權屬另一合議庭，此合議庭由無參與作出上訴所針對之裁判之法官組成。”

故此，須將卷宗發回初級法院，以便按照《刑事訴訟法典》第 418 條規定，由另一合議庭對上訴人觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(2)款及第 85 條第 1 款(6)項所規定及處罰的輕微違反之部分作重新審判。

上述裁決免除本院審理其餘上訴理由。

四、決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人的上訴理由成立，將卷宗發回初級法院，以便按照《刑事訴訟法典》第 418 條規定，由另一合議庭對上訴人觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條(2)款及第 85 條第 1 款(6)項所規定及處罰的輕微違反之部分作重新審判。

維持原審其餘裁決。

本上訴不科處訴訟費用。

著令通知。

2022 年 4 月 7 日

譚曉華 (裁判書製作人)

周艷平 (第一助審法官)

蔡武彬 (第二助審法官)