

案件編號：第 1287/2019 號

日期：2020 年 4 月 16 日

重要法律問題：

- 審查證據方面明顯有錯誤
- 僱主以合理理由解除合同（《勞動關係法》第 69 條）
- 以職權裁定賠償（《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條）

裁判書內容摘要

一、根據《勞動關係法》第 68 條、69 條、70 條和 72 條規定，無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同。

二、具體到僱主方面，僱主可以根據該法律第 69 條規定，以合理理由解除勞動合同，亦可根據該法律第 70 條規定，不以合理理由解除勞動合同。

三、如僱主不以合理理由解除合同，其無需特別說明理由，但須依法提前通知，除了支付僱員應得的報酬、未享受的應有年假日數的相應基本報酬、按比例之雙糧等，還需根據《勞動關係法》第 70 條規定，支付相應的補償性賠償。

三、如僱主以合理理由解除合同，僱主不需提前通知，也不需支付任何補償性賠償（《勞動關係法》第 72 條），但是，須根據《勞動關係法》第 69 條第 1 款和第 4 款規定，在知悉有關不可能維持勞動關係

的嚴重事實或情況之日起計三十日內，以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述；如果在無第 1 款規定的書面通知或所引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由被視為不合理，此時，僱員有權收取第 70 條規定的賠償金的兩倍金額。

四、《勞動關係法》第 69 條第 1 款明確規定僱主發出的書面通知書中須簡述歸責於僱員的事實。的確，就簡述歸責於僱員的事實，法律沒有規定簡述之具體方式或格式，然而，過度簡短而不能令收信者明白是哪件具體事實，則不能稱之為精煉，而是欠缺；單純引用法律條文，不是簡述事實，而是籠統的法律性質之概括，不能體現有關歸責事實的具體經過。法律條文所規範的相關法律關係多樣而複雜，而僱主歸責於僱員的事實，則必須是具體而明確的。

五、《勞動關係法》中所規定的解僱程序必須嚴格執行，否則，須接受未遵守所導致的法律後果。僱主以合理理由解僱僱員時，必須在三十日內書面通知僱員終止勞動關係的決定以及簡述有關歸責於員工的事實，沒有依時做出通知，或者在通知書中沒有適當清楚地簡述歸責員工的事實，已經導致被視為解僱缺乏根據，被視為解僱不合理，那麼，即使僱員真的有過錯，也不能事後改變這一結果。

*

裁判書製作人

周艷平

澳門特別行政區中級法院 合議庭裁判書

編號：第 1287/2019 號(刑事上訴案)

上訴人：A

日期：2020 年 4 月 16 日

一、案情敘述

於初級法院勞動法庭勞動輕微違反訴訟程序第 LB1-19-0034-LCT 號案中，2019 年 10 月 24 日，A (A) 被裁定：

- 觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款(5)項所規定及處罰的輕微違反，判處澳門幣 7,500.00 元之罰金；
- 向員工 B 支付合共澳門幣 187,000.00 元不合理的僱傭賠償，另加自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

*

A (A) 不服，向本院提起上訴（上訴理由闡述載於卷宗第 129 頁至

第 144 頁背頁)。

上訴人提出以下上訴理由 (結論部分):

1. 原審法庭在其事實理由當中明確指出「本庭根據卷宗所載的文件、勞工事務局督察、受害員工及嫌疑人所提供的證人證言而形成心證。」

2. 而在獲證實的已證事實第 12 條內容為「勞工事務局督察 C 在 2019 年 3 月 5 日透過電話聯絡嫌疑人的理事長 D 詢問解僱理由, D 表示不是因為僱員多次犯錯才作出終止合約, 還表示最後計算給僱員的糧單已清楚表明解僱, 故不需作出另外書面解僱理由。」——底線及深色字體為上訴協會加上的。

3. 然而, 經翻查卷宗所載的文件【卷宗第 17 頁, 是由勞工事務局督察 C 當天(2019 年 3 月 5 日)寫下的電話留言便條紀錄】可知, 當時負責案件的勞工事務局督察以手寫的方式記載的相關電話事實內容, 從中亦能夠清晰看到「資方表示是因為僱員多次犯錯, 才向員工作出終止合約, 并且資方表示最後計算給僱員的糧單已清楚表明解僱, 故并不需作出另外之書面解僱理由」(見卷宗第 17 頁, 在此視為完全轉錄)。

4. 而證人勞工事務局督察 C 亦有在庭上表示上訴協會的理事長於 2019 年 3 月 5 日透過電話通話向其表示「資方表示是因為僱員多次犯錯, 才向員工作出終止合約...」。

5. 因此不論是透過卷宗文件抑或是透過負責案件的證人均能證實「勞工事務局督察 C 在 2019 年 3 月 5 日透過電話聯絡嫌疑人的理事長 D 詢問解僱理由, D 則表示是因為僱員多次犯錯才作出終止合約, 還表

示最後計算給僱員的糧單已清楚表明解僱，故不需作出另外書面解僱理由。」而不是已證事實第 12 條的內容「勞工事務局督察 C 在 2019 年 3 月 5 日透過電話聯絡嫌疑人的理事長 D 詢問解僱理由，D 則表示不是因為僱員多次犯錯才作出終止合約，還表示最後計算給僱員的糧單已清楚表明解僱，故不需作出另外書面解僱理由。」。

6. 由此可見，原審法庭在審查證據，尤其是載於卷宗第 17 頁的書證和庭上證人勞工事務局督察 C 證言時明顯存有錯誤，而且有關錯誤對本案件而言是非常重要，該事實是用以證實上訴協會是早於 2019 年 3 月 5 日回答勞工局督察的提問時已明確指出解僱員工 B 之理由，而且該解僱理由與上訴協會在同日以掛號信方式寄予 B 女士之信函上所載之理由相符及相一致。

7. 同時透過該事實(載於卷宗第 17 頁的書證和庭上證人勞工事務局督察 C 證言)能充份證明上訴協會是以合理理由解僱員工 B 的。

8. 由於被上訴法庭犯有審查證據方面明顯有錯誤，所以被上訴判決第 12 條所述之事實不應視為已證事實。

9. 而在被上訴的判決的法律理由當中明確指出「事實上，嫌疑人的理事長於 2019 年 3 月 5 日回答勞工事務局督察提問時明確表示過不是因為僱員多次犯錯才作出終止合約的決定。綜合上述分析，本庭認定嫌疑人是以不合理的單方預先通知方式終止其與員工 B 的勞動合同。」——底線及深色字體為上訴協會加上的。

10. 然而，正如上面第 3 條及第 4 條提及的事實情況，真正的情況是「上訴協會表示是因為僱員多次犯錯，才向員工作出終止合約...」

11. 原審法庭對有關的事實存在認定事實錯誤，從而亦導致原審法庭在分析本案情況時錯誤認定上訴協會是以不合理的單方預先通知方式終止其與員工 B 的勞動合同。

12. 所以，被上訴法庭犯有審查證據方面明顯有錯誤。

13. 因此，被上訴之判決宣告上訴協會之一項輕微違犯，實質上是犯有審查證據方面明顯有錯誤，應宣告上訴人罪名不成立。

14. 針對被上訴判決的已證事實第 1 條，即「嫌疑人從未向員工 B 發出過任何口頭或書面警告」的事實不應視為獲證實，因為在審判聽證期間，上訴協會的證人 E 清楚提及其曾親身向員工 B 作出口頭警告。

15. 雖然被上訴判決載於卷宗第 116 背頁第 3 個自然段當中指出證人 E 是透過第三者轉述員工相關事實，故不接納該部份的證言，但值得注意的是，證人 E 曾與員工 B 傾談及向其作出口頭警告是證人自己親身經歷，是直接及即時知悉的，而並非透過第三者轉述，因此，原審法庭應予考慮及接納上述證人作出的證言。

16. 同時，被上訴判決第 18 條的已證事實當中明確指出「理事長 D 隨即提醒員工 B 拍檯不禮貌及勸喻尊重同事，尤其是年邁同事」，由此可見，原審法庭亦認同上訴協會的理事長是曾向員工 B 作出口頭勸喻，這方面亦充份反映出是對該員工作出一種警告行為，上訴協會的理事長只不過是以一種有禮貌之方式作出。

17. 基於原審法庭在審查證人證言時欠缺考慮證人 E 的上述證言及上述結論第 16 條提及的情況，因而在審查及認定上訴協會曾否對員工 B 發出口頭警告方面出現錯誤。

18. 因此原審法庭在審查證據時應予考慮上述證人 E 的證言及被上訴判決第 18 條的已證事實，並視被上訴判決已證事實第 1 條「嫌疑人從未向員工 B 發出過任何口頭或書面警告」的事實為不獲證實。

19. 針對被上訴判決當中未獲證明的事實第 1 點的內容，即「員工 B 接對協會求診病人態度差，導致會員及在職員工都有投訴」這一事實應被視為獲得證實，因為在審判聽證期間，證人 E 明確指出曾經有會員直接向其作出投訴，該名會員當面告知證人 E，並在其面前指責上訴協會的醫生 B 對待病人的態度差，更表示之後不會再向協會的診所求診。而且證人 E 在審判聽證期間亦指出不止一名會員向其投訴員工 B 接對待病人的態度差的事實。

20. 正如上述 15 條提及的情況，雖然被上訴判決載於卷宗第 116 背頁第 3 個自然段當中指出證人 E 是透過第三者轉述員工相關事實，故不接納該部份的證言，但值得注意的是，證人 E 曾收到不止一名會員向其投訴員工 B 的對待病人的態度差，其是親身接到相關的投訴事宜，是直接及即時知悉的，而並非透過第三者轉述，因此，原審法庭應予接納及考慮上述證人作出的證言。

21. 其次，第二名證人 F 曾提及其與員工 B 發生爭執，員工 B 對其檯辱罵的時間為 2019 年正月。

22. 基於原審法庭在審查證人證言時欠缺考慮證人 E 的上述證言及第二名證人 F 於上條所述的證言，因而在審查及認定員工 B 是否對協會求診病人態度差方面出現錯誤。

23. 再者，按照被上訴判決所獲得的已獲證實第 16 條至第 28 條及

其他獲證事實第 2 條及第 3 條的事實，充份反映到被解僱員工違反了上訴協會的工作義務。

24. 所以，原審法庭在審查證據時應予考慮上述證人 E 的證言及第二名證人 F 於上述第三十三條所述的證言及上述第 23 條之事實，並應視「員工 B 對協會求診病人態度差，導致會員及在職員工都有投訴」這一事實為獲得證實。

25. 基於此，原審法庭在審查證據存有審查證據方面明顯有錯誤，因而導致被上訴判決沾有《刑事訴訟法典》第 400 條 2 款 c 項之瑕疵。

26. 所以，按照上述提及的應被視為不獲證實的事實、應被視為獲得證實的事實及獲證實的事實可知，被上訴之判決宣告上訴協會之一項輕微違犯，實質上是犯有審查證據方面明顯有錯誤，應宣告上訴協會罪名不成立。

27. 從被上訴判決的法律理由說明部份可知，尤其是被上訴判決載於卷宗第 118 頁第 2 個自然段至第 6 自然段「...雖然透過庭審認定員工 B 曾分別在 2017 年與同事爭執期間拍檯責罵人及冒以協會沒有該名會員應診記錄及沒有參與家訪為由拒絕簽署在生證明; 以及於 2018 年 11 月在員工會議上聲稱曾聽病人說外面流言指理事長看診不付藥費，希望協會能夠作出澄清事件等，然而，姑且不論上述所描述的事件是否屬違反僱員義務，須知道有關事件已超過法律規定自知悉有關事實之日起 30 日內以書面方式通知有關僱員終止勞動合同的決定。即使假設嫌疑人訴訟代理人所述嫌疑人是在 2018 年 2 月 13 日會議上才知悉(事實並非如此), 那麼為何嫌疑人沒有在 2019 年 2 月 28 日的終止勞動合同通知書及

3月5日的補充通知書內簡述可歸責員工B的事實?事實上，嫌疑人的理事長於2019年3月5日回答勞工事務局督察提問時明確表示過不是因為僱員多次犯錯才作出終止合約的決定。綜合上述分析，本庭認定嫌疑人是以不合理的單方預先通知方式終止其與員工B的勞動合同。第7/2008號法律第69條第1條及第4條規定，如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起30日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述；如無在書面通知或引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由被視為不合理，而僱員則有權收取第70條規定賠償的兩倍」的內容可得知，被上訴判決顯然是將本上訴案件的重點錯誤地落在作為解僱員工B的事實是於何時發生的時間點上。

28. 繼而錯誤地認定上訴協會是以不合理的單方預先通知方式終止其與員工B的勞動合同。

29. 第7/2008號法律《勞動關係法》第69條第1款規定「如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述」的內容。

30. 上述條文當中已清楚列明是自知悉有關事實之日才開始作出計算，而並非是自有關事實發生之日起算，這才是判斷上訴協會向員工B女士作出之解僱通信書是否符合上條所指之法律規定的重點，而不應著重於有關的事實於何時發生，因而模糊了本案件的重點，又或將本案件的重點錯誤地落在相關解僱事實於何時發生上。

31. 上訴協會是一個法人社團，所有有關招聘需要人員方面的事宜均是由理事會負責處理及決策，而理事會作為社團的其中一個部份，其知悉及決議所有與上訴協會有關之事實必然是透過召開會議知悉，並在會議當中就相關的事宜進行投票及表決，且將相關的決議內容記載於理事會的會議記錄內，以便約束協會及對外產生效力。

32. 從上述載於被上訴判決的已證事實第 5 條及 15 條及卷宗第 54 頁之上訴協會理事會的會議記錄內容可知悉上訴協會是曾於 2019 年 2 月 13 日召開了平常會議，以討論及決議終止上訴協會與員工 B 之間的勞動關係，且上訴協會於當天召開會議及會議當中所討論的內容已被視為本案的已證事實。

33. 而且，從卷宗所載的資料得悉該次會議是唯一一次理事會知悉 B 的工作狀況並就其工作表現進行討論，也就是說，該次理事會會議是理事會知悉 B 的情況的時刻。足以證實上訴協會是於 2019 年 2 月 13 日召開的會議中知悉員工 B 的多次犯錯行為，並決議解僱員工 B。

34. 因此，按照被上訴判決的已證事實第 5 條及卷宗第 45 頁之內容可知，上訴協會是於 2019 年 2 月 13 日召開的會議中知悉員工 B 的多次犯錯行為，並於 2019 年 2 月 28 日以書面方式通知了員工 B 有關的終止合約的決定。

35. 所以，從上述事實來看，上訴協會已自知悉有關事實之日起 30 日內以書面方式通知有關僱員終止勞動合同的決定。

36. 然而，被上訴判決卻因錯誤理解第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 1 款規定之內容，因而作出了完全相反之結論，並認為有關

事件的發生已超過法律規定自知悉有關事實之日起 30 日內以書面方式通知有關僱員終止勞動合同的決定。

37. 再者，從被上訴判決在已證事實第 13 條可知，原審法庭亦確認上訴協會已在 2019 年 3 月 5 日再次向員工 B 發出解僱通知書，而且該通知書上已明確列出上訴協會是依據勞動關係法第 68 條第 2 款及第 69 條第 8 項為由終止勞動合同。

38. 然而，原審法庭卻認為上訴協會沒有在 2019 年 3 月 5 日補充通知書內簡述可歸責員工 B 的事實。

39. 上訴協會對於原審法庭的見解給予充份尊重，但並不認同；因為，根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 1 款規定「如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述」。

40. 上述條文當中沒有規定簡述的方式或內容，同時並沒有禁止以引用法律條文的方式作出簡述，而且相關的法律條文當中亦已詳細及具體地指出了有關的解僱理由。

41. 在被上訴判決已證事實第 13 條內容可知，上訴協會透過引用具有精煉、非具體的形式描述了一個特定的狀況的特征的法律條文描述解僱原因，明顯地已經達到了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 1 款所要求之“簡述”的要求。

42. 基於此，被上訴判決是錯誤認定上訴協會未有根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 1 款規定作出簡述，繼而錯誤地認為有

關解僱因沒有在解僱通知書上作出簡述而根據同一條文第 4 款規定視為不合理的解僱，該認定是違反第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 1 款，並沾有《刑事訴訟法典》第 400 條 1 款及 2 款 a 項的瑕疵，應廢止被上訴判決。

43. 被上訴判決中獲證實之事實第 6 條內容可知，上訴協會於解僱員工 B 時，已向其支付了一個月的賠償費用(Por decisão da Direção da A, é atribuída ainda um mês de salário de compensação - MOP\$33.800,00)。

44. 被解僱員工 B 已獲得了這部分的賠償。

45. 基於公平原則及衡平原則，在作出依職權裁定給予彌補時亦應將被解僱員工 B 已收取的賠償金額澳門幣 33.800,00 作出扣減。

46. 但是，從被上訴判決的在依職權裁定給予彌補方面並沒有這樣做，顯然違反公平原則及衡平原則。

47. 所以，被上訴的判決在依職權裁定給予彌補存有錯誤，違反《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條之規定。應該撤銷這方面的決定。

*

駐初級法院勞動法庭的檢察院代表作出答覆，認為上訴人提出的上訴理據不成立，應予駁回（詳見卷宗第 147 頁至第 151 頁）。

檢察院在答覆狀中提出下列理據（結論部分）：

1. 上訴人因觸犯《勞動關係法》規定的一項輕微違反行為，被科處澳門幣 7,500 元罰金之單一刑罰，另上訴人亦被判處須向受害員工 B 支付澳門幣 187,000 元不合理的解僱賠償，以及自判決作出至完全付清為止

之法定利息。

2. 上訴人認為原審法院在審查證據出現錯誤，從而導致形成心證時出現瑕疵。

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，被上訴裁判才有審查證據方面明顯錯誤的瑕疵。

4. 考慮庭審獲證明及未獲證明的事實，沒有足夠證據支持上訴人的說法。

5. 任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般構成解除合同的合理理由。

6. 本案的主要爭議是是否存在合理解僱。

7. 既然僱主提出了解僱的合理理由，讓我們分析其解僱是否合理。

8. 合理解僱的認定要求客觀性，且具嚴重性，程度導致勞動關係不能繼續。

9. 根據庭審認定的事實，無跡象顯示上訴人在員工犯錯後作出處理。

10. 即使如上訴人所言僅於 2019 年 2 月 13 日透過會員大會知悉員工屢次犯錯行為，但理事會從未對員工作出勸告及警告不可作出相同行為，使雙方之關係不能繼續。

11. 此外，亦未能查明員工 B 何時、何地、違反了哪些僱員義務。

12. 上訴人亦沒有在作出解僱決定時將解僱的事實向工人作簡述。

13. 換言之，上訴人之解僱決定並不符合《勞動關係法》第 69 條第

1 款及第 2 款(8)項之規定。

14. 當法庭認為僱主所持的“解僱合理理由”最終未被認定時，那麼，僱主必須負上同一法律第 69 條第 4 款的法律後果，即支付以不合理理由解僱工人之賠償金兩倍。

15. 除此之外，還須承擔同一法律第 77 條輕微違反之處罰。

16. 因此，原審法院根據《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款(5)項的規定，判處上訴人觸犯一項輕微違反行為，有關決定符合法律規定，並未沾有錯誤解釋和適用法律之瑕疵。

17. 基於上述原因，原審法院依職權審理的民事賠償決定並不存在任何瑕疵。

*

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，認為上訴人提出的廢止被上訴判決的上訴理由不成立，但同意法院依職權從所裁定的賠償金中扣除上訴人已支付的補償金之申請。（葡文原文見卷宗第 259 頁至 261 頁背頁）

檢察院認為：

被上訴判決的第 12 點已證事實只是一項筆誤，該筆誤對於判決沒有任何影響，被上訴判決在審查證據上並無明顯錯誤。

原審法院在適用《勞動關係法》第 69 條上並無錯誤。根據該法條第 1 款規定，僱主在知悉有關導致不能維持勞動關係之重要事實的 30 日內，須書面通知僱員解除勞動關係，並指出歸責於僱員的事實，否則，根據該法條第 4 款規定，認定為不理解僱。在書面通知書中指出有關

的事實十分重要，缺之則收信人不能知悉被解僱的原因。本案上訴人沒有遵守在 30 日內發出載有相關事實的書面通知。因此，根據《勞動關係法》第 69 條第 4 的規定，認定上訴人解僱員工的理由不合理。

上訴人認為在裁定賠償金方面有錯誤，檢察院認同，賠償金應減至澳門幣 153,200 元。

*

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

原審法院經庭審後認定以下事實：

(一)獲證事實

1. 員工 B 於 2011 年 1 月 2 日至 2019 年 3 月 31 日期間受僱於嫌疑人，職位為醫生，工資為月薪澳門幣 33,800 圓。
2. 員工 B 除負責協會診所應診工作外，還在每年指定期間進行會員家訪、負責發出藥單及收取藥費單據、每月向理事會呈交診所收入明細表，以及診所內其它行政工作。
3. 協會的會員每次應診不論藥物數量多少均收費澳門幣 20.00 圓。
4. 上述員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作。
5. 於 2019 年 2 月 28 日嫌疑人書面通知員工 B 「*… por deliberação da Direcção da A, em reunião ordinária realizada em 13/02/2019, foi posto findo o seu contracto de trabalho,*

celebrado em 2/1/2011, a partir de 1/4/2019...」。

6. 同一通知書內還記載澳門幣 96, 331. 00 圓的勞動債權計算內容(詳細內容載於卷宗第 15 頁, 在此視為完全載錄):

1- *8 dias de férias anuais não gozadas, calculada nos termos aprovados pela Direcção, em reunião realizada em 7 de Dezembro de 2016, isto é MOP\$33. 800, 00 / 30 dias x 8 dias = MOP\$9. 014, 00;*

2- *2, 5 dias de férias vencidas nos primeiros 3 meses de 2019, calculado do mesmo modo referido no ponto 2 - MOP\$2. 817, 00;*

3- *Duodécimos (Janeiro a Março) de subsídio de férias - MOP\$8. 450, 00;*

4- *Duodécimos (Janeiro a Março) do subsídio de Natal - MOP\$8. 450, 00;*

5- *Remuneração de Março do corrente ano - MOP\$33. 800, 00;*

6- *Por decisão da Direcção da A, é atribuída ainda um mês de salário de compensação - MOP\$33. 800, 00.*

7. 該書面通知書內沒有提及解僱理由。

8. 員工 B 詢問為何沒有年資賠償, 其上司 G 沒有回答, 僅表示已多付一個月補償工資。

9. 員工 B 在該單據簽署及表示“已簽收以上金額之支票, 並未懂閱讀以上葡文內文”。

10. 在簽署上述通知書後，嫌疑人要求員工 B 立即收拾個人物件離開協會。
11. 員工 B 於 2019 年 3 月 1 日向勞工事務局投訴嫌疑人欠付以不合理理由解除合同的年資補償。
12. 勞工事務局督察 C 在 2019 年 3 月 5 日透過電話聯絡嫌疑人的理事長 D 詢問解僱理由，D 則表示不是因為僱員多次犯錯才作出終止合約，還表示最後計算給僱員的糧單已清楚表明解僱，故不需作出另外書面解僱理由。
13. 於 2019 年 3 月 5 日嫌疑人向員工 B 發出終止勞動合同補充通知書，其聲稱按勞工事務局要求再次透過具收件回執掛號信書面補充通知終止勞動合同，內容為：“經 A 理事會於 2019 年 2 月 13 日的討論決議，依據勞動關係法第 68 條第 2 款及第 69 條第 8 項為由終止勞動合同…”。（卷宗第 18 頁，在此視為完全載錄）。
14. 於 2019 年 3 月 15 日上午 11 時，嫌疑人理事長 D 代表嫌疑人向勞工事務局聲明卷宗第 15 頁向員工 B 發出的糧單中第 5 項 “*remuneração de Março do corrente ano*” 是遵守合約而向僱員支付之一個月預先通知金；第 6 項 “*por decisão da Direcção da A é atribuída ainda um mês de salario de compensação*” 是由於員工 B 為其協會工作了一段長時間，所以向投訴人支付了一個月補償，而並非解僱賠償，並指其是次提交卷宗第 24 頁背頁的第 01/2019 號會議記錄內所記載的內容便是終止該名僱員勞工合約的理由（卷宗第 20 頁）。

15. 該平常會議有關討論及決議終止員工 B 勞動關係內容為：「*o Sr. Vice-presidente H referiu que já se ouvia queixas sobre a medica relativamente ao mau ambiente de trabalho existente na clinica e crê que a mesma nunca soube bem gerir as questões suscitadas nem tão pouco procurou criar um ambiente de trabalho harmonioso que uma clinica como a nossa bem precisa. O vogal I comunga da mesma opinião acrescentando...*」。
16. 在 2017 年不確定日期，協會一名年約 70 歲文員 F（以下簡稱 José）將一個來電轉接給診所物理治療師接聽，物理治療師聽完電話後大哭。
17. 經了解事件後，員工 B 後認為是 F 錯誤地將電話轉入診所才導致物理治療師被人責罵，便與其發生爭執，爭吵期間員工 B 曾拍檯責罵 F。
18. 理事長 D 隨即提醒員工 B 拍檯不禮貌及勸喻尊重同事，尤其是年邁同事。
19. 員工 B 口頭向 F 道歉。
20. 2018 年 11 月 7 日大會主席團 E 召集所有員工開會商討協會日常工作事宜，期間員工 B 表示曾聽病人說外面流言指理事長看診不付藥費，希望協會能夠作出澄清事件，因為傳言不屬實，其作為醫生及負責開藥，清楚知道理事長每次看診都有付藥費。
21. E 要求員工 B 明確指出從何人口中聽到，員工 B 則以保護病人私人隱為由拒絕透露。

22. E 將該事件告知 D。
23. 約一個星期後，理事長 D 再次召集所有員工開會，在會上要求員工 B 明確指出從何處聽到流言，員工 B 再次以保護病人私隱為由拒絕提供。
24. D 向 E 表示會避免到協會診所接受治療。
25. 協會自 2017 年起會對行動不便的會員進行家訪及協助辦理在生證明。
26. 在 2017 年不確定日期 G 要求員工 B 為一名會員簽署在生證明，員工 B 以協會沒有該會員應診記錄及沒有參與家訪為由拒絕簽署，並需要協會再次安排其作家訪，之後才能簽署證明。
27. G 表示已有同事對該名會員作出家訪便已可證明其在生，員工 B 則堅持要先親自進行家訪才可簽署有關證明，G 表示需要詢問上級才可給予答覆。
28. 嫌疑人沒有安排另一次的家訪，員工 B 也沒有簽署相關證明書。
29. 嫌疑人在自由自願及有意識情況下，明知法律不容許而作出上述違例行為。

*

除此之外，還證實：

1. 嫌疑人從未向員工 B 發出過任何口頭或書面警告。
2. 在 2019 年不確定日期 F 透過朋友知悉員工 B 在其 facebook 賬戶內批評 X 司長後告知理事長 D，理事長再告訴大會主席團主席 E。

3. E 非常擔心 X 司長知道發出批評言論的 B 是協會員工。

*

(二) 未獲證明的事實

- 員工 B 對協會求診病人態度很差，導致會員及在職員工都有投訴；
- 員工 B 在 2018 年 11 月初向大會主席團會長表示，理事長曾向外界宣稱求診不用付藥費；
- 嫌疑人曾因員工 B 工作態度不友善而數次作出口頭警告；
- 2018 年 11 月初員工 B 曾公開指責：“叫理事長吾好同啲會員講睇病同擺藥吾洗錢，同埋叫佢吾好同出邊啲人講睇醫生擺藥吾洗錢，咁樣令到我好難做”；
- 員工 B 在工作期間曾與協會的秘書爭吵；以及
- 控訴書中與上述已證事實不符的其他事實。

三、法律方面

本上訴案件涉及的問題：

- 審查證據方面明顯有錯誤
- 《勞動關係法》第 69 條之規定
- 《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條依職權裁定賠償金

*

除了須依職權審理的事宜，上訴法院只解決上訴人具體提出且在其上訴理由闡述的結論中所界定的問題，結論中未包含的問題已轉為確

定。（參見中級法院第 18/2001 號上訴案 2001 年 5 月 3 日合議庭裁判，中級法院第 103/2003 號上訴案 2003 年 6 月 5 日合議庭裁判。）

*

（一） 關於審查證據方面明顯有錯誤：

上訴人指稱：根據卷宗第 17 頁勞工事務局督察 C 書寫的電話留言便條紀錄以及該名督察在庭上的聲明，均顯示 2019 年 3 月 5 日勞工事務局督察 C 透過電話向資方詢問解僱理由時，資方表示是因為僱員多次犯錯才終止合約，還表示最後計算給僱員的糧單已清楚表明解僱，故不需作出另外書面解僱理由。透過該事實（載於卷宗第 17 頁的書證和庭上證人勞工事務局督察 C 證言）能充分證明上訴協會是以合理理由解僱員工 B 的。透過卷宗材料或將之結合經驗法則，能輕易地察覺法官透過自由心證審查之證據以判斷事實是錯誤的。原審法院對有關事實存在認定事實上錯誤，從而亦導致原審法庭在分析本案情況時錯誤認定上訴協會是以不合理的單方預先通知方式終止其與員工的勞動合同。被上訴法庭審查證據方面明顯有錯誤，應宣告上訴人罪名不成立。

另外，亦證實之事實的第 1 條“嫌疑人從未向員工 B 發出過任何口頭或書面警告”不應視為獲得證實之事實。因為，證人 E 在庭上聲明其曾與員工傾談及向其作出口頭警告，判決書已證事實第 18 條明確指出“理事長 D 隨即提醒員工拍檯不禮貌及勸喻尊重同事，尤其是年邁同事”，兩項事實之間存有矛盾。原審法院欠缺考慮證人 E 的證言及有關提醒和勸喻情況，而認定獲證實“嫌疑人從未向員工 B 發出過任何口頭或書面警告。”

再者，未獲證實中的“員工 B 對協會求診病人態度很差，導致會員及在職員工都有投訴”之事實，應為獲證明之事實。原審法院沒有考慮證人 E 的聲明和第二證人 F 的聲明。

上訴人綜其所述，認為原審法庭在審查證據時存在審查證據方面明顯有錯誤，導致被上訴裁判沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項之瑕疵。

*

終審法院於 2001 年 3 月 16 日在第 16/2000 號刑事上訴案的判決中指出：“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。”

換而言之，審查證據方面明顯有錯誤，是指法院認定事實時，明顯有違經驗法則和常理，或明顯違反法定證據法則。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。

根據《刑事訴訟法典》第 114 條規定，法官根據自由心證原則，按一般經驗法則和常理來評價各種被審查和調查證據之證明力，以及認定獲證或不獲證明的事實。

誠然，訴訟當事人出於不同的立場、經驗，對於涉案事實會作出各自不同的價值判斷。但是，上訴人不能以其個人對證據之評價強加於審判法院，更不能要求審判法院必須作出與其個人價值判斷相一致的心

證。

*

上訴人認為，亦證實之事實的第 1 條不應視為獲得證實之事實。原審法院欠缺考慮證人 E 在庭上關於其曾與員工傾談及向其作出口頭警告之聲明，且與判決書第 18 條獲證明的理事長 D 隨即提醒員工拍檯不禮貌及勸喻尊重同事的事實之間存有矛盾。

就此上訴觀點，本院認為，有關事實“嫌疑人從未向員工 B 發出過任何口頭或書面警告”與已證事實第 18 條“理事長 D 隨即提醒員工 B 拍檯不禮貌及勸喻尊重同事，尤其是年邁同事。”，兩者之間並不存在矛盾，理事長 D 對員工的提醒和勸喻，並沒有達至警告的程度。

上訴人指稱原審法院不考慮證人 E 的證言，實為質疑法院的心證，意圖獲得法院作出與其個人價值判斷相一致的心證，這是法律所不允許的。

*

上訴人認為：根據卷宗第 17 頁勞工事務局督察 C 書寫的電話留言便條紀錄以及該名督察在庭上的聲明，均顯示 2019 年 3 月 5 日勞工事務局督察 C 透過電話向資方詢問解僱理由時，資方表示是因為僱員多次犯錯才終止合約。

綜合卷宗所得之證據，特別是，上述卷宗第 17 頁電話詢問紀錄的整個內容，結合資方一直的立場，可見，資方的表態是清晰的，應得出“資方表示是因為僱員多次犯錯才作出終止合約”的事實判斷。原審法院在認定該事實時，的確在審查證據方面存有錯誤。

然而本案，上訴人就解僱理由的口頭解釋，於本案並不具備重要性，重要的是上訴人與員工終止勞動關係是否遵循了相關法律的規定，包括應遵之程序。

因此，原判決中的上述錯誤不導致將案件發回重審。

*

上訴人還指出，未獲證明的事實中的“員工 B 對協會求診病人態度很差，導致會員及在職員工都有投訴”應為獲證明之事實。上訴人認為原審法院認定該事實時，沒有考慮證人 E 的聲明和第二證人 F 的聲明。

關於此部分上訴觀點，本院認為現毋須審理之，理由詳見下列關於適用《勞動關係法》第 69 條規定之闡述。

*

(二) 《勞動關係法》第 69 條關於僱主以合理理由解除勞動合同之規定

《勞動關係法》第 68 條（解除）規定：

- 一、無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同。
- 二、任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般均構成解除勞動合同的合理理由。

該法律第 69 條（僱主以合理理由解除合同）規定：

- 一、如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述。

二、下列情況尤其構成僱主解除合同的合理理由：

- (一) 無正當理由而不服從上級的命令；
- (二) 重複漠視對所執行的職務或其工作崗位的固有義務的履行；
- (三) 在沒有批准下，經常遲到、早退或於工作時間內擅離職守；
- (四) 對企業直接造成嚴重損失的未經合理解釋的缺勤；或不論有否造成任何損失的不合理缺勤每年超過連續三日或間斷五日；
- (五) 就缺勤的解釋作虛假聲明；
- (六) 僱員蓄意令本身的生產能力明顯下降；
- (七) 屢次挑起與企業其他僱員的衝突；
- (八) 在企業範圍內，對僱主、上級或企業的其他僱員使用暴力、作出侮辱或法律予以處罰的其他傷害行為；
- (九) 嚴重損害企業的利益；
- (十) 因過錯而違反在工作上的衛生及安全規定。

三、屬僱主有合理理由解除合同的情況，僱主無須支付任何補償性賠償。

四、在無第一款規定的書面通知或所引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由被視為不合理，而僱員則有權收取下條規定的賠償的兩倍金額。

同一法律第 70 條（僱主不以合理理由解除合同）規定：

一、在任何時候，僱主得不以合理理由解除合同，而僱員則有權收取以下數額的賠償：

- (一) 勞動關係的期間超過試用期至一年，七日的基本報酬；

(二) 勞動關係的期間為一年以上至三年，每一年獲十日的的基本報酬；

(三) 勞動關係的期間為三年以上至五年，每一年獲十三日的基本報酬；

(四) 勞動關係的期間為五年以上至七年，每一年獲十五日的基本報酬；

(五) 勞動關係的期間為七年以上至八年，每一年獲十六日的基本報酬；

(六) 勞動關係的期間為八年以上至九年，每一年獲十七日的基本報酬；

(七) 勞動關係的期間為九年以上至十年，每一年獲十八日的基本報酬；

(八) 勞動關係的期間為十年以上，每一年獲二十日的基本報酬。

二、為適用上款的規定，僱員於勞動關係終止的年度的年資按月數計算，每一個月或不足一個月但足十五日計算十二分之一。

三、無論勞動關係的期間多長，第一款所指賠償的最高金額以在解除合同之月僱員的基本報酬的十二倍為限。

四、為適用第一款及第三款的規定，除僱主與僱員另有協定更高金額的情況外，用於計算賠償的月基本報酬的最高金額為澳門幣二萬元。

五、上款規定的金額須每兩年檢討一次，且可按經濟發展的狀況作調整。

六、如僱主於合同期限屆滿前，並非以合理理由解除具確定期限合同，須向僱員支付一項賠償，該賠償按解除日至合同到期日之間的時間計算，每滿一個月或不足一個月須支付相應於三日的的基本報酬。

七、自通知勞工事務局第五十九條第五款規定的降低基本報酬的協議起計兩年內，如僱主並非以合理理由解除合同，則第一款及第七十二條第四款所規定的賠償按有關僱員在簽署該協議書之前所收取的基本報酬金額計算。

該《勞動關係法》第 72 條（預先通知）規定：

一、屬具合理理由解除合同的情況，提出解除的一方無須為終止勞動關係作出預先通知。

二、屬不以合理理由解除合同的情況，必須按合同所定的預先通知期作出有關的通知，但僱員須遵守的預先通知期間不應超過僱主須遵守的期間。

三、如合同中沒有規定預先通知期或所定的預先通知期少於本款的規定，則解除合同須遵守的預先通知期為：

（一）僱主提出時，提前十五日通知；

（二）僱員提出時，提前七日通知。

四、如僱主不遵守預先通知的規定，則僱員有權收取相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬；該期間須計算在僱員的年資內。

五、如僱員不遵守預先通知的規定，則僱主有權收取一項相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬的賠償。

*

根據《勞動關係法》第 68 條、69 條、70 條和 72 條規定，無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同。

具體到僱主方面，僱主可以根據該法律第 69 條規定，以合理理由解除勞動合同，亦可根據該法律第 70 條規定，不以合理理由解除勞動合同。

如僱主不以合理理由解除合同，其無需特別說明理由，但須提前通知，除了支付僱員應得的報酬、未享受的應有年假日數的相應基本報酬、按比例的双糧等，還需根據《勞動關係法》第 70 條規定，支付相應的補償性賠償。

如僱主以合理理由解除合同，僱主不需提前通知，也不需支付任何補償性賠償（《勞動關係法》第 72 條），但是，須根據《勞動關係法》第 69 條第 1 款和第 4 款規定，在知悉有關不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況之日起計三十日內，以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述；如果在無第 1 款規定的書面通知或所引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由被視為不合理，此時，僱員有權收取第 70 條規定的賠償金的兩倍金額。

*

本案 上訴人於 2019 年 2 月 28 日通知員工 B 「*… por deliberação da Direcção da A, em reunião ordinária realizada em 13/02/2019, foi posto findo o seu contracto de trabalho, celebrado em 2/1/2011, a partir de 1/4/2019…*」。

該書面通知書內沒有提及解僱理由。

於 2019 年 3 月 5 日嫌疑人向員工 B 發出終止勞動合同補充通知書，其聲稱按勞工事務局要求再次透過具收件回執掛號信書面補充通知終止勞動合同，內容為：“經 A 理事會於 2019 年 2 月 13 日的討論決議，依據勞動關係法第 68 條第 2 款及第 69 條第 8 項為由終止勞動合同……”。

上訴人認為，《勞動關係法》第 69 條第 1 款沒有規定簡述的方式或內容，同時並沒有禁止以引用法律條文的方式作出簡述，而且相關法律條文當中亦已詳細及具體地指出有關的解僱理由。

上訴人的上指理據完全不能成立。

《勞動關係法》第 69 條第 1 款明確規定僱主發出的書面通知書中須簡述歸責於僱員的事實。指出了事件的大致或基本時間、地點、人物及經過，方為簡述事實。的確，就簡述歸責於僱員的事實，法律沒有規定簡述之具體方式或格式，然而，過度簡短而不能令收信者明白是哪件具體事實，則不能稱之為精煉，而是欠缺；單純引用法律條文，不是簡述事實，而是籠統的法律性質之概括，不能體現有關歸責事實的具體經過。法律條文所規範的相關法律關係多樣而複雜，而僱主歸責於僱員的事實，則必須是具體而明確的。

上訴人 2019 年 2 月 28 日發出的終止勞動關係書面通知書中，沒有簡述歸責於僱員的事實，而 2019 年 3 月 5 日發出的終止勞動合同補充通知書中僅指出其依據的法律條文，而非具體事實，從中不能知悉發生了哪些事實，更無從判斷哪些事實應歸責僱員並導致不能繼續維持勞動

關係，因此，上訴人沒有遵守《勞動關係法》第 69 條第 1 款的規定，根據該法條第 4 款規定，上訴人屬於不合理終止勞動關係。

《勞動關係法》中所規定的解僱程序必須嚴格執行，否則，須接受未遵守所導致的法律後果。僱主以合理理由解僱僱員時，必須在三十日內書面通知僱員終止勞動關係的決定以及簡述有關歸責於員工的事實，沒有依時做出通知，或者在通知書中沒有適當清楚地簡述歸責員工的事實，已經導致解僱被視為缺乏根據，被視為解僱不合理，那麼，即使僱員真的有過錯，也不能事後改變這一結果。

*

（三）、依職權裁定賠償：

上訴人請求，如果中級法院不支持其開釋上訴人而無需支付賠償金額之請求，應根據公平原則及衡平原則，將員工已收取的相當於一個月薪金的澳門幣 33,800 元補償從依職權裁定的賠償金額中作出扣減。

《勞動訴訟法典》第 100 條（依職權裁定給予彌補）規定：

一、如符合《刑事訴訟法典》第七十四條第一款各項所規定的要件，且當事人並無就有關賠償提出民事請求或獨立提起民事訴訟，則法官須在判決中裁定給與一金額，以彌補所造成的損害，即使所作的判決為無罪判決亦然。

二、在上述所指的情況下，就調查證據方面，法官須確保辯論原則受尊重。

《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款規定：

一、如無依據第六十條及第六十一條之規定在有關刑事訴訟程序中或透過獨立之民事訴訟提出民事損害賠償請求，則當出現下列情況時，即使有關判決為無罪判決，法官亦須在判決中裁定給予一金額，以彌補所造成之損害：

a) 該金額係為合理保護受害人之利益而須裁定者；

b) 受害人不反對該金額；及

c) 從審判中得到充分證據，證明依據民法之準則而裁定給予之彌補之前提成立及應裁定給予有關金額。

本案，上訴人終止與員工 B 的勞動關係被認定為不合理，根據《勞動關係法》第 100 條，結合《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款，按照《勞動關係法》第 69 條第 4 款及第 77 條第 1 款第（六）項之規定，法院得依職權裁定補償性賠償。

上訴人在與員工 B 終止勞動關係時，基於員工 B 為上訴人工作了一段長時間，向該名員工支付了相當於一個月薪金的補償，認為應作出扣減，否則違反了公平原則和衡平原則。

由於賠償金額的計算方式已經在法律中作出明確規定，上訴人所指出的問題，並不涉及原審法院在裁定賠償金額時是否違反公平和衡平原則之問題，僅涉及在履行支付賠償金的裁判時，上訴人可否從中扣減相關金額。

考慮到員工 B 因終止勞動關係而已經收取到相當於一個月薪金之補償，且卷宗沒有發現其有權利額外收取該金額的法律或合同依據，因此，員工 B 應返還該金額，否則構成不當得利。基於訴訟經濟原則，應

允許上訴人在履行支付賠償裁判時作出相應扣減。

四、決定

綜上所述，本合議庭裁定：

上訴人的上訴理由部分成立，以局部有別於原審法庭所持之理據，維持原審法庭對上訴人所作出的有關勞動輕微違反之判決，並准許上訴人在履行支付賠償金時，從中扣減已經支付的澳門幣 33,800 元。

本上訴之訴訟費用由上訴人支付，其中，司法費定為 3 個計算單位。由於上訴人的部分上述理據成立，其須支付的司法費及各項訴訟負擔予以減免一半。

著令通知。

*

澳門，2020 年 4 月 16 日

周艷平（裁判書製作人）

蔡武彬（第一助審法官）

陳廣勝(第二助審法官)