

卷宗編號： 89/2021

日期： 2021 年 05 月 06 日

關鍵詞： 自由心證、嗣後提交文件

**摘要：**

- 原審法院依法享有自由心證，故上訴法院的事實審判權並非完全沒有限制的，只有在原審法院在證據評定上出現偏差、違反法定證據效力的規定或違反一般經驗法則的情況下才可作出變更。
- 倘沒有實質證據證明相關文件不能於第一審辯論終結前提交，在上訴程序中不能接納有關文件作為證據並予以考慮。

裁判書製作人

何偉寧

## 民事及勞動上訴裁判書

卷宗編號: 89/2021

日期: 2021 年 05 月 06 日

上訴人: A 保安服務有限公司(被告)

被上訴人: B (原告)

\*

### 一.概述

被告 A 保安服務有限公司，詳細身份資料載於卷宗內，不服初級法院勞動法庭於 2020 年 11 月 19 日作出的決定，向本院提出上訴，理由詳載於卷宗第 119 至 134 頁，有關內容在此視為完全轉錄<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 被告的上訴結論如下:

1. 本上訴的標的是載於卷宗第 98 頁至 106 頁的初級法院判決，上訴人不認同被上訴判決中某些被視為證實的事實，因此對有關事實提出爭議，並認為原審法院錯誤審理證據、以及證據不足以證明有關事實，因此應廢止被上訴判決，並裁定原告提出的請求理由不成立。
2. 在對原審法院視為已證實的事實提出爭議之前，需要就卷宗的現存的證據作出分析。
3. 首先，根據《民法典》第 335 條第一款之規定，舉證責任原則是奉行「誰主張，誰舉證」的規定，
4. 在本案中，原告向被告追討自 2005 年 12 月 1 日(實際上，原告是在 2015 年 12 月 15 日入職被告公司)至 2016 年 6 月 10 日的「於休息日工作補償」及「於強制性假日工作補償」，
5. 因此，原告就要負起其於上述期間，曾經在休息日及強制性假日為被告提供工作的舉證責任。
6. 事實上，從原告在起訴狀提交的書證可見，有關文件只能反映出被告曾在相關年份申請外地僱員的事實，明顯地，有關文件並不能證實原告在在職期間，曾經在休息日及強制性假日為被告提供工作的事實。
7. 雖然，原告在起訴狀中根據現行《勞動關係法》第 13 條之規定，要求被告提供原告在在職期間僱員資料，
8. 而被告曾作出解釋，原告與被告的勞動關係於 2016 年 6 月 10 日結束，根據上指法律第 13 條第 2 款的規定的反面解釋，被告只有義務保存該等資料至 2019 年 6 月 10 日，
9. 另外，被告亦解釋其為一間擁有接近 100 名僱員的公司，除了保存員工的個人資料外，仍須要保管其他業務上的資料，加上被告的辦公室曾經進行搬遷，難免出現資料遺失的情況，
10. 因此，即使被告未能提供原告在在職期間僱員資料記錄，這並不代表免除原告的舉證責任，原告仍然需要根據《民法典》第 335 條的規定負起舉證責任，
11. 這樣，從卷宗的書證部分來看，原告無法證實在 2005 年 12 月 1 日至 2016 年 6 月 10 日期間，曾經在休息日及強制性假日為被告提供工作的事實，尤其是調查基礎內容的第 5 條至第 14 條事實。
12. 原告除了提供書證外，還提出了兩名證人來證明其主張的事實，然而，兩名證人只是籠統地講述原告的工作及生活情況，但對於原告的上班時間、休息時間、在強制假期工作的情況等，卻無法清晰及逐一表達出來，

13. 例如，原告在什麼時候沒有享受週假，其後又沒有享受補假及/或補償，又例如原告在哪天強制性假期曾向被告提供了工作，工作時數是多少，從原告提供的兩名證人的證言中，根本無法得知上述事實，
14. 那麼，原審法院如何認定原告在在職期間，其曾經在所有休息日及強制性假日，均為被告提供工作的事實呢？
15. 另外，兩名證人在庭審時的證言均不約而同指出原告沒有享有過任何假期，但如何獲得這方面的資訊，均是透過原告的口述，而不是曾經參與獲得；
16. 但當原告所提供的出入境紀錄顯示，則顯示其任職期間曾經有多次的出入境紀錄，當中更有原告在強制性假期時離開澳門的紀錄，該內容明顯與兩名證人證言有矛盾，然而，被上述法庭卻沒有理會這方面的矛盾，只單純地將原告所呈交的出入境紀錄中離開澳門的日子，視為原告的休息日，再者，原告沒有離開澳門，也不表示其沒有享受週假及強制性假期，
17. 這樣，從上述書證來看，原告提供的兩名證人的證言根本不能採信，所以，原審法院以兩名證人證言來認定原告在在職期間完全沒有享受週假、且在 2005 年 12 月 1 日至 2008 年 12 月的強制性假期均提供工作的事實出現明顯錯誤的。
18. 那麼，對於事實認定出現疑問時，原審法院應根據《民事訴訟法典》第 437 條之規定，以對該等事實得利之當事人不利之方法解決，換言之，至少被上訴判決中某些被視為證實的事實應視為全部或部份不獲證實，且基於原告未能提出證據證實其主張，因此，應駁回原告針對被告的所有請求。
19. 基於上述理由，上訴人對上訴判決中某些被視為證實的事實逐一提出爭議。
20. 關於第 16 條的已證事實，基於原告在起訴狀提供的書證無法證明其在在職期間曾經在休息日為被告提供工作的事實，加上，從原告其後提交的出入境紀錄可見，原告並非如其證人所指沒有週假、以及每周工作 7 天的情況，因此，此事實不應視為全部證實，
21. 這樣，由於未能證實原告在休息日為被告提供工作的事實，因此，對於原告有權利收取因在休息日工作的補償休息時間及額外基本報酬亦不能視為證實，即第 17 條至第 19 條已證事實亦不應視為已獲證實。
22. 關於第 20 條的已證事實，不論是原告的書證抑或人證，都無法證實被告在無須得原告的同意下，要求被告在休息日工作，根據《民事訴訟法典》第 437 條之規定，原審法院應以對該等事實得利之當事人(即原告)不利之方法解決，因此，有關事實應視為不獲證實。
23. 關於第 22 條及第 23 條的已證事實，同樣地，基於原告在起訴狀提供的書證無法證明其在在職期間曾經在休息日為被告提供工作的事實，加上，從原告其後提交的出入境紀錄可見，原告並非如其證人所指沒有週假、以及每周工作 7 天的情況，因此，此兩條事實不應視為全部證實。
24. 關於第 24 條的已證事實，亦基於原告在起訴狀提供的書證無法證明其在在職期間曾經在強制性假期為被告提供工作的事實，
25. 加上，從原告其後提交的出入境紀錄可見，原告曾在強制性假期時離開澳門，因此，並非如其證人所指原告於強制性假日亦需工作的情況，因此，此事實不應視為全部證實。
26. 綜上而言，基於原審法院對第 16 條至第 24 條已證事實的認定出現明顯錯誤，且卷宗內的證據不足以證明上述事實，因此應廢止被上訴判決，並裁定原告提出的請求理由不成立。
27. 倘若上級法院不這樣理解，僅為著辯護而作出的假設，雖然原告未能提供證據證明其主張的事實，但是為著發現事實真相，對原告的主張提出反證，在訴訟進行期間，被告仍一直嘗試尋找原告的僱員資料，
28. 首先，需要指出，根據現行的《勞動關係法》第 13 條第 2 款的規定，被告只有義務保管僱員資料 3 年，換言之，根據被上訴判決第 12 條的事實，被告只有保管原告資料直到 2019 年 6 月 10 日；
29. 正如被告在答辯狀中指出，被告的員工數目眾多，多年來人員流動頻繁，其中保管及計算人事資料的職員多次更換，導致未能有條件地在辯論終結前提交上述文件，
30. 直至近日，被告修復一些舊的儲存硬碟時，發現原告在 2005 年至 2016 年期間的支付報酬單據電子檔(見文件一至文件七)，

原告 **B** 就上述上訴作出答覆，有關內容載於卷宗第 204 至 209 頁，在此視為完全轉錄。

\*

## 二.事實

原審法院認定的事實如下：

- 1). Conforme informação prestada pelo Gabinete para os Recursos Humanos: o Autor foi recrutado e prestou a sua actividade para a Ré ao abrigo do Despacho n.º 04471/IMO/SEF/2005 de 18/08/2005. (A)
- 2). Resulta do Despacho n.º 04471/IMO/SEF/2005, que o Autor teria o direito a auferir, no mínimo, a quantia mensal de

- 
31. 根據《民事訴訟法典》第 451 條第 1 款之規定，“一、辯論終結後，僅當有上訴時，方接納不可能於辯論終結前提交之文件。”；
  32. 正如中級法院在 2016 年 11 月 17 日在卷宗第 807/2015 號判決中指出：“Para fundamentar a admissibilidade da junção do documento, os recorrentes invocam, a título principal, dois fundamentos, respectivamente previstos nos artºs 450º/1 e 616º/1, in fine, do CPC, que fundo são previstos como duas alternativas.
  33. por um lado disseram que e “é importante para a correcta apreciação da factualidade objecto dos autos”.
  34. Isto é, o documento ora junto pelos recorrentes, em sede de recurso, destina-se a fazer prova dos fundamentos da acção e defesa”.
  35. 也就是說，其中一個要件為這些文件對事實的真相為重要；
  36. 根據所提交的文件顯示，在 2005 年至 2008 年的 3 月，原告沒有享有週假合共 55 日，而由 2008 年 4 月至 2010 年止，沒有享有週假的日數只有 23 日；
  37. 最重要的是，這些文件均有原告的簽名確認，而不是單純地由被告製作的統計文件!!
  38. 而由該等文件再次印證了上述的敘述，原告的兩名證人只含糊籠統說明了原告沒有享有週假，但並在整個勞動關係中均沒有享有。
  39. 基於此，根據《民事訴訟法典》第 436 條之規定，有關嗣後資料亦得作為本卷宗的證據，由上級法院考慮作為證據之用。
  40. 關於原告於休息日提供工作的基本報酬方面，根據嗣後文件顯示，原告在職期間因於休息日工作而有權收取的基本報酬，合共 MOP\$26,599.80。
  41. 關於原告於休息日提供工作，但沒有收取補償方面，根據嗣後文件顯示，原告在職期間因於休息日工作而有權收取的補償，合共 MOP\$24,099.60。
  42. 總的而言，原告因在在職期間，於休息日為被告提供工作而有權收取的基本報酬及補償，合共為 MOP\$50,699.40。
  43. 基於上述理由，由於出現嗣後書證導致被上訴判決出現事實判斷的錯誤，為此，現懇請尊敬的法官閣下裁定原告提出的請求理由部分不成立。

MOP\$4.300,00, o que perfaz a quantia de MOP\$143,34 diárias, para 8 horas de trabalho por dia e de 208 horas de trabalho por mês. (B)

- 3). Posteriormente, o Despacho n.º 04471/IMO/SEF/2005, foi substituído pelo Despacho n.º 06573/IMO/DSAL/2007, de 20/04/2007. (C)
- 4). Resulta do Despacho n.º 06573/IMO/DSAL/2007, que o Autor teria o direito a auferir, no mínimo, a quantia mensal de MOP\$4.300,00, o que perfaz a quantia de MOP\$143,34 diárias para 8 horas de trabalho por dia e de 208 horas de trabalho por mês. (D)
- 5). Posteriormente, o Despacho n.º 06573/IMO/DSAL/2007 foi substituído pelo Despacho n.º 07773/IMO/GRH/2008, de 03/04/2008. (E)
- 6). Resulta do Despacho n.º 07773/IMO/GRH/2008, que o Autor teria o direito a auferir, no mínimo, a quantia mensal de MOP\$4.500,00, o que perfaz a quantia de MOP\$150,00 diárias para 8 horas de trabalho por dia e de 208 horas de trabalho por mês. (F)
- 7). Posteriormente, o Despacho n.º 07773/IMO/GRH/2008 foi substituído pelo Despacho n.º 17567/IMO/GRH/2010, de 01/08/2010. (G)
- 8). Resulta do Despacho n.º 17567/IMO/GRH/2010, que o Autor teria o direito a auferir, no mínimo, a quantia mensal de MOP\$4.500,00, o que perfaz a quantia de MOP\$150,00 diárias para 8 horas de trabalho por dia e de 208 horas de trabalho por

mês. (H)

9). Posteriormente, o Despacho n.º 17567/IMO/GRH/2010 foi substituído pelo Despacho n.º 16550/IMO/GRH/2011, de 13/04/2011. (I)

10). Resulta do Despacho n.º 16550/IMO/GRH/2011, que o Autor teria o direito a auferir, no mínimo, a quantia mensal de MOP\$4.500,00, o que perfaz a quantia de MOP\$150,00 diárias para 8 horas de trabalho por dia e de 208 horas de trabalho por mês. (J)

11). Os Despachos de Autorização supra referidos e os seus respectivos anexos foram objecto de apreciação, fiscalização e aprovação por parte da Entidade Pública Competente. (K)

12). Entre 01/12/2005 e 10/06/2016, o Autor esteve ao serviço da Ré exercendo funções de “guarda de segurança”, enquanto trabalhador não residente. (1.º)

13). Trabalhando sob as ordens, direcção, instruções e fiscalização da Ré. (2.º)

14). Era a Ré quem fixava o local e horário de trabalho do Autor, de acordo com as suas exclusivas necessidades. (3.º)

15). Era a Ré quem pagava o salário ao Autor. (4.º)

16). Desde o início da relação de trabalho até 31/12/2010, a Ré não fixou ao Autor, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição. (5.º)

17). Durante o referido período de tempo, ao Autor prestou trabalho nos dias de descanso semanal, de forma a garantir o

serviço de segurança contínuo e diário prestado pela Ré aos seus diversos clientes. (6.º)

18). Durante o referido período de tempo, a Ré nunca atribuiu ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal. (7.º)

19). Durante o referido período de tempo, a Ré nunca fixou ao Autor um outro dia de descanso compensatório, em virtude do trabalho prestado em dia de descanso semanal. (8.º)

20). Entre 01/01/2009 e 31/12/2010, por determinação da Ré o Autor prestou trabalho em dia de descanso semanal, independentemente do seu consentimento (leia-se, tenha ou não existido consentimento por parte do Autor), por forma a fazer face a acréscimo de trabalho não previsível e, bem assim, porque a prestação de trabalho pelo Autor se mostrou indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da prestação da actividade de segurança pela Ré. (9.º)

21). Pelo trabalho prestado durante o referido período de tempo, a Ré pagou ao Autor o valor correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas. (10.º)

22). Entre 01/01/2009 e 31/12/2010, a Ré não atribuiu ao Autor o acréscimo de “um dia de remuneração de base”. (11.º)

23). Entre 01/01/2009 e 31/12/2010, a Ré não conferiu ao Autor o gozo de “um outro dia de descanso compensatório”, em consequência da prestação pelo Autor de trabalho em dia de descanso semanal. (12.º)

24). Desde o início da relação laboral até Dezembro de 2008, o

Autor exerceu a sua prestação de trabalho em dias de feriado obrigatórios, executando-os como se de dias normais de trabalho se tratassem. (13.º)

25).Desde o início da relação laboral até Dezembro de 2008, a Ré atribuiu ao Autor o valor correspondente ao trabalho prestado. (14.º)

26).Durante o período compreendido entre o início da relação laboral e 31/12/2010, o Autor gozou férias anuais conforme a seguir se discrimina: (15.º)

| <b>Início das férias</b> | <b>Fim das férias</b> |
|--------------------------|-----------------------|
| 07/05/2006               | 07/05/2006            |
| 12/06/2006               | 12/06/2006            |
| 11/02/2007               | 11/02/2007            |
| 06/04/2007               | 08/04/2007            |
| 06/05/2007               | 06/05/2007            |
| 03/06/2007               | 03/06/2007            |
| 13/10/2007               | 14/10/2007            |
| 08/11/2007               | 25/11/2007            |
| 23/12/2007               | 23/12/2007            |
| 02/03/2008               | 02/03/2008            |
| 04/05/2008               | 04/05/2008            |
| 08/06/2008               | 15/06/2008            |
| 14/09/2008               | 14/09/2008            |
| 12/02/2009               | 12/02/2009            |
| 08/05/2009               | 24/05/2009            |
| 11/10/2009               | 18/10/2009            |
| 06/09/2010               | 12/09/2010            |

\*

### 三.理由陳述

#### 1. 對事實裁判提起之爭執：

被告針對待調查事實基礎內容第 5 至 13 條的事實裁判提出爭執，

有關內容如下：

5º

*Desde o início da relação de trabalho até 31/12/2010, a Ré não fixou ao Autor, em cada período de sete dias, um período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas, sem prejuízo da correspondente retribuição?*

6º

*Durante o referido período de tempo, ao Autor prestou trabalho nos dias de descanso semanal, de forma a garantir o serviço de segurança contínuo e diário prestado pela Ré aos seus diversos clientes?*

7º

*Durante o referido período de tempo, a Ré nunca atribuiu ao Autor um qualquer acréscimo salarial pelo trabalho prestado em dia de descanso semanal?*

8º

*Durante o referido período de tempo, a Ré nunca fixou ao Autor um outro dia de descanso compensatório, em virtude do trabalho prestado em dia de descanso semanal?*

9º

*Entre 01/01/2009 e 31/12/2010, por determinação da Ré o Autor prestou trabalho em dia de descanso semanal, independentemente do seu consentimento (leia-se, tenha ou não existido consentimento por parte do Autor), por forma a fazer face a acréscimo de trabalho não previsível e, bem assim, porque a prestação de trabalho pelo Autor se mostrou indispensável para garantir a continuidade do funcionamento da prestação da actividade de segurança pela Ré?*

10º

*Pelo trabalho prestado durante o referido período de tempo, a Ré pagou ao Autor o valor correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas?*

11º

*Entre 01/01/2009 e 31/12/2010, a Ré não atribuiu ao Autor o acréscimo de “um dia de remuneração de base”?*

12º

*Entre 01/01/2009 e 31/12/2010, a Ré não conferiu ao Autor o gozo de “um outro dia de descanso compensatório”, em consequência da prestação pelo Autor de trabalho em dia de descanso semanal?*

13º

*Desde o início da relação laboral até Dezembro de 2008, o Autor exerceu a sua prestação de trabalho em dias de feriado obrigatórios, executando-os como se de dias normais de trabalho se tratassem?*

原審法院就上述事實的裁判結果均為：“獲得證實”。

原審法院就認定相關事實作出了詳細的理由說明，有關內容如下：

“...

本庭透過分析卷宗資料及證人證言後認定上述事實得以證實。

證人 C 聲稱由 2005 年至 2018 年 11 月任職 A 保安服務有限公司保安員，本案原告為前同事，任職氹仔 XXXX，證人與原告於 2005 至 2008 年住在同一幢宿舍樓宇。原告每天工作 12 小時，由早上 7 時至晚上 7 時，之後可能到仁伯爵綜合醫院再工作 4 小時。證人則在仁伯爵綜合醫院工作，所以會見到原告。當時由公司定出工作時間，保安員均遵守指示，在 2010 年及之前均沒有周假，每周工作 7 天，沒有額外報酬及補假，於強制性假日亦需工作，沒有額外報酬及補假，原因是當時公司人手不夠。每年每名保安員有 6 天年假，有的同事會另外請假回鄉，不知悉原告是否有請無薪假回鄉。

證人 D 聲稱由 2008 年 10 月至 2011 年任職 A 保安服務有限公司保安員，本案原告為前同事，證人入職時原告已在公司工作，在任職期間與

原告一同在氹仔XXXX工作，當時原告在該地點每天工作12小時，之前再前往仁伯爵綜合醫院再工作4小時。證人則每天結束XXXX的工作後，再前往行政大樓或公園加班。在2010年及之前均沒有周假，每周工作7天，沒有額外報酬及補假，於強制性假日亦需工作，沒有額外報酬及補假，證人稱當時是按時薪計算，加班可賺取更多收入。證人又稱當時每年有6日有薪假期，按每天8小時薪金計算，另外可以請無薪假，不知悉原告是否有請無薪假。

被告證人E聲稱為被告的人事部主管，表示原告最後兩年任職時在.....法庭工作，星期天關門，每七天有一天休息，若在該天工作則按1.2倍原薪酬計算，強制性假日工作則按三工計算。

原告的出入境紀錄載於卷宗第87至91頁。

原告及被告均未能提供原告的出勤紀錄。

調查基礎內容第1至4點透過證人證言加以證實。

證人詳細解釋了其本人及同一工種的同事(菲律賓籍保安員)的工作情況，雖然本案事實距今已多年，證人無法記得原告具體的工作及生活事情，然而，兩名證人均是原告的前同事及曾一同工作，彼等的陳述均是親身經歷，按一般生活經驗，本澳同一職級同一工種的外地僱員保安員的薪酬待遇、工作條件、工作時間等均相同，在沒有相反證據下，本庭認為足以認定調查基礎內容第1至12點及第15點事實。

而辯方證人只記得原告最後兩年的任職情況，與本案具體請求的訴因事實無關，而其證言亦過於空泛，沒有其他佐證下，本庭認為，對形成心證沒有作用。

須指出，按原告的出入境紀錄，在2008年底以前，原告為被告提供工作的期間，原告沒有在強制性假日離澳，結合證人的證言，調查基礎內容第13點得以認定。

調查基礎內容第15點透過原告的出入境紀錄證實，值得一提的是原

告於 2009 年 2 月 12 日經外港碼頭離境後緊接另一出境紀錄，我們無從知悉為何治安警察局會沒有中間一次入境紀錄，現階段似乎也無法再去探究原因。然而，出入境紀錄中其餘經外港碼頭離境，原告均於當天馬上再入境，因此按一般經驗，本庭亦認定原告在 2009 年 2 月 12 日入境。此外，原告於 2009 年 7 月 5 日及 10 月 28 日晚上經關閘口岸出境及當晚較後時間入境，這樣，本庭認為原告只是下班後到國內消遣而該兩天不計入年假中。

...”。

眾所周知，原審法院依法享有自由心證，故上訴法院的事實審判權並非完全沒有限制的，只有在原審法院在證據評定上出現偏差、違反法定證據效力的規定或違反一般經驗法則的情況下才可作出變更。

就同一見解，可見中級法院於 2016 年 02 月 18 日、2015 年 05 月 28 日、2015 年 05 月 21 日、2006 年 04 月 27 日及 2006 年 10 月 19 日分別在卷宗編號 702/2013、332/2015、668/2014、2/2006 及 439/2006 作出之裁判，以及葡萄牙最高法院於 2003 年 01 月 21 日在卷宗編號 02A4324 作出之裁判(載於 [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))。

從上述轉錄的原審法院的決定內容中，我們並沒有發現原審法院在證據評定上出現明顯錯誤或偏差。

基於此，這部分的上訴理由並不成立。

\*

## **2. 就嗣後提交文件及上訴的補充請求方面：**

在上訴主訴求不成立的情況下，被告提出補充請求，要求認定在 2005 年至 2008 年 03 月，原告沒有享有週假合共 55 日，而由 2008 年 04 月至 2010 年止，沒有享有週假的日數只有 23 日。

為此，被告提交了原告在 2005 年至 2016 年期間的支付報酬單據副本。

該等文件是和上訴狀一併提交的，而被告對嗣後提交的解釋是因其員工數目眾多，人員流動頻繁，其中保管及計算人事資料的職員多次更換，導致未能有條件地在辯論終結前提交相關文件，直至近日修復一些舊的儲存硬碟時才發現的。

根據《民事訴訟法典》第 451 條第 1 款規定，“辯論終結後，僅當有上訴時，方接納不可能於辯論終結前提交之文件”。

此外，同一法典第 616 條第 1 款亦規定，“在第四百五十一條所指之情況下，或僅因第一審所作之審判而有需要附具文件時，當事人得將有關文件附於其陳述”。

在本個案中，我們認為相關文件並非不可能於第一審辯論終結前提交，理由如下：

修復舊的儲存硬碟時才發現該等支付報酬單據之說僅是被告片面之詞，其並沒有提供任何實質證據證明。

另一方面，根據卷宗資料顯示，原告於 2020 年 03 月 17 日向原審法院提起訴訟，而檢察院於 2020 年 04 月 03 日發函通知被告出席試行調解會議。被告於 2020 年 05 月 26 日提交答辯。

從提交答辯至原審法院作出事實裁判之日(2020 年 11 月 10 日)，有 5 個月的時間。為何被告不利用這段時間修復舊儲存硬碟及提交相關文件，要等到提出本上訴時才提交？

基於此，不能接納有關文件作為證據並予以考慮。

我們有理由相信，該等文件資料被告是一直持有的，不願在一審程序中提交是抱著僥倖的心理，認為原告沒有證據證明所陳述的事實，從而不需作出任何補償。倘提交了有關文件，原審法院便可從中認定原告在那些日子提供了週假和強制性假期工作。

這點可從被告在本上訴中分開主訴求和補充請求得到印證。

《民事訴訟法典》第 9 條明確規定了善意原則，同時要求當事人

在訴訟中遵守有關原則。

既然被告手上持有該等資料(即使如其所言在提出本上訴時才獲得),那為何在本上訴中還請求本院完全否定原告在 2005 年至 2010 年期間曾在週假及強制性假期提供工作?而僅在該請求不成立時,才認定原告確實在上述期間中提供工作,只是日數並非原審法院所認定那樣?

雖然我們已裁定該等文件不被接納,但亦希望指出有關文件即使被接納,當中的內容也並非如被告在上訴狀所言那樣,以 2005 年 12 月的工資單為例(卷宗第 135 頁),當中顯示原告只有在 26 號休息,而該休息日還是被扣了工資 143.33 元。申言之,原告在該月是完全沒有享用週假的。同樣的情況亦發生在 2006 年的工資單中。

\*

#### 四. 決定

綜上所述,裁決被告的上訴不成立,維持原審判決。

\*

訴訟費用由被告承擔。

作出適當通知。

\*

2021 年 05 月 06 日

(裁判書製作人)  
何偉寧

(第一助審法官)  
唐曉峰

(第二助審法官)  
李宏信