

編號：第 506/2024 號 (刑事上訴案)

上訴人：檢察院

日期：2024 年 7 月 30 日

主要法律問題：合理理由解僱僱員

摘要

事實上，雖然在是次事件中，受害員工與女客人存在爭論，及不遵守上級著令其不要說話的指示，但是，本案未有證據能同時證實因上述違反僱員義務的行為對涉嫌違反者造成嚴重損失或任何具體損害，不論從層次上，還是性質上，都未能達至一種嚴重的違反，更談不上因此出現客觀上不能繼續維持勞動關係的現象。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 506/2024 號 (刑事上訴案)

上訴人：檢察院

日期：2024 年 7 月 30 日

一、案情敘述

於 2024 年 5 月 17 日，涉嫌違反者 A 有限公司在初級法院刑事法庭第 LB1-24-0018-LCT 號卷宗內被指控觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的輕微違反，被判處不成立，並予以開釋。

檢察院代理受害員工 B 不服，向本院提起上訴，上訴理由詳載於卷宗第 369 至 379 背頁，有關內容在此視為完全轉錄。

涉嫌違反者 A 有限公司對上訴作出了答覆，具體理據詳載於卷宗第 390 至 399 頁，有關內容在此視為完全轉錄。

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，廢止原判，改判檢察院的控訴成立。

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，於 2013 年 9 月 30 日至 2023 年 9 月 4 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為賭枱娛樂莊荷，每月薪金包括底薪 10,800.00 澳門元及小費 10,800.00 澳門元。
2. 受害員工於 2023 年 9 月 5 日向勞工事務局作出投訴。
3. 2023 年 9 月 4 日，涉嫌違反者向受害員工發出卷宗第 34 頁的“終止僱傭關係 – 即時無償的合理解僱”通知書（為着適當效力，有關內容在此視為完全轉錄）。
4. 上述“終止僱傭關係 – 即時無償的合理解僱”通知書載有以下內容：

“公司自 閣下於 2023 年 8 月 17 日被停職查辦期間，已完成對閣下之調查。按照第 7/2008 號法律第 69 條第 1 款，鑒於 閣下違反法律，以及公司的守則及規條，本公司現根據 A 有限公司的聘用合約條款，與 閣下終止僱傭關係而且公司無需作出任何賠償，生效日期為 2023 年 9 月 5 日。
5. 根據內部調查結果以及 閣下於 2023 年 8 月 24 日所作出的口供，閣下被發現曾作出以下不被接受之違規行為：
 - 於 2023 年 8 月 17 日，閣下於娛樂場內與客人爭吵，並聲稱於賭枱值班時留意到一位女客人沒有投注，而只是向同枱的男客人提出博彩建議。閣下認為這位女客人的舉動可疑，因此判斷她為

「扒仔」。然而，閣下並沒有按照部門既定的工作程序即時向上級報告及交由上級處理，而是直接向涉事的男客人作出提醒，而過程中閣下更用右手食指指向這位女客人及其女兒（其女兒屬公司會員）。當時，閣下當著這位女客人面前，意有所指地口頭提醒該名男客人應保管好自己的財物，言語間暗示該男客人需提防身旁的女客人，因而導致女客人極為不滿，並即時投訴 閣下在服務過程中的無禮態度；

- 當監場經理正在處理該名女客人之投訴時，閣下被發現持續與涉事客人們隔空爭論。儘管監場經理要求 閣下停止說話並站在櫃台處，閣下依然故我並沒有遵循指示，更突然指向客人且大聲呼叫。當時，不但影響了相關賭枱的運作，更嚴重打擾到鄰近賭枱運作以及附近的其他賓客；

- 此外，當監場經理正在處理該名客人之投訴時，閣下於娛樂場內高聲向正在於娛樂場內巡邏的 2 名保安部職員求助，表示自己遭到客人的不禮貌對待而需要向相關客人追究；

- 根據內容調查結果，閣下被發現於調查過程中曾提供不實聲明的違規行為，並試圖藉此將爭執的責任推卸給予相關女客人；

- 上述 閣下的行為揭示 閣下之服務態度明顯差劣及不誠實，更導致部門管理層花費額外資源向客人道歉，為是次服務體驗立即作出補救。閣下是次之服務差劣已嚴重影響了娛樂場的正常運作，亦對公司造成了聲譽損害。此外，閣下沒有遵守既定的工作程序，更揭示 閣下未能履行賭枱娛樂莊荷最基本的職責。閣下上述的行為不但已嚴重違反了公司的政策（HR-REL-001 個人行為準則、GM-TG-0102-003 專業行為及 GM-TG-0102-014 遊戲防護），亦違反了第 7/2008 號法律第 69 條第 2 款(1)、(2)及(9)，

同時根據第 7/2008 號法律第 68 條第 2 款，就這些違反行為，公司將不能維持與閣下之僱傭關係。”

6. 涉嫌違反者在自由、自願及有意識情況下作出上述“終止僱傭關係 – 即時無償的合理解僱”通知。
7. 2023 年 8 月 17 日，受害員工於娛樂場內值班期間與一名女客人發生爭吵。
8. 2023 年 8 月 17 日，受害員工於賭枱值班時留意到一位女客人沒有投注，而只是向同枱的男客人提出博彩建議，受害員工認為這位女客人的舉動可疑，因此判斷她為“扒仔”。
9. 受害員工口頭提醒上述男客人需注意保管其財物。
10. 隨後，受害員工向監場主任 D 聲稱“逃唔過我對眼”，暗示上述女客人的舉動可疑。
11. 涉嫌違反者內部制定有《HR-REL-001 個人行為準則》、《GM-TG-0102-003 專業行為》、《GM-TG-0102-014 遊戲防護》及《HR-REL-022 紀律處分》政策（見卷宗第 55 至 65 頁背頁及第 222 至 226 頁背頁，為着適當效力，有關內容在此視為完全轉錄）。
12. 根據《HR-REL-001 個人行為準則》規定，僱員遇到可疑情況或不當行為，應報告經理或保安員。
13. 受害員工沒有將其認為的上述可疑情況交由監場主任 D 處理，並當着上述女客人面前，再次口頭提醒上述男客人需注意保管其財物，過程中更用右手食指指向上述女客人，暗示該男客人需提防身旁的女客人。
14. 這導致上述女客人極為不滿，並即時投訴受害員工在服務過程中的無禮態度。
15. 後來，在監場經理 C 介入並處理該名女客人的投訴期間，受害員

工仍多次與該名女客人隔空爭論。

16. 監場經理 C 曾要求受害員工停止說話並站在櫃台處，受害員工沒有遵循指示，繼續及多次指向該名女客人及大聲作出爭論。
17. 受害員工的上述行為影響了其值班賭枱的運作。
18. 當監場經理 C 處理上述女客人的投訴期間，受害員工於娛樂場內高聲向正在於娛樂場內巡邏的兩名保安部職員求助，表示自己遭到客人的不禮貌對待而需要向相關客人追究。
19. 在因上述事件而展開的內部調查期間，受害員工向涉嫌違反者提供了卷宗第 40 至 41 頁背頁及第 47 至 48 頁的聲明（為着適當效力，有關內容在此視為完全轉錄）。
20. 因上述事件，涉嫌違反者的部門管理層向上述女客人作出道歉。
21. 受害員工在與上述女客人爭論的過程中沒有使用不禮貌的用語，且未對鄰近的客人及賭枱運作產生嚴重的影響。

還查明以下事實：

22. 2022 年 11 月 6 日，涉嫌違反者向受害員工發出卷宗第 220 頁的過失警告書（為着適當效力，有關內容在此視為完全轉錄），因受害員工在工作期間與客人發生爭吵及展示不禮貌的肢體語言而對其科處口頭警告的紀律處分，並載明有關口頭警告的有效期限為六個月。

未獲證明的事實：

與上述已證事實不符或沒有列於上方的載於控訴筆錄中的其他事實，尤其是：

1. 受害員工在與上述女客人爭論的過程中沒有高聲呼叫。

以及：

2. 受害員工的上述行為嚴重打擾到鄰近賭枱運作及附近的其他賓客。
3. 受害員工的上述行為嚴重影響了娛樂場的正常運作。
4. 受害員工的上述行為對涉嫌違反者造成了聲譽損害。
5. 受害員工的上述行為對涉嫌違反者造成了其他具體損害。
6. 受害員工的上級在簡報會中是否有指示過其遇有可疑情況要直接向相關客人作出提醒。

原審法院在事實的判斷中作出如下說明：

“本法庭經審查載於卷宗內的全部文件（包括光碟所載的監控錄像記錄），綜合證人證言，根據一般經驗法則，形成心證。

具體而言，根據卷宗第 34 頁的“終止僱傭關係 – 即時無償的合理解僱”通知書，結合受害員工的證言（承認涉嫌違反者向其發出該通知書，但認為所載內容不合理故拒絕簽收），認定涉嫌違反者於 2023 年 9 月 4 日向受害員工發出該書面通知，以及其中所載內容。

根據卷宗第 34 頁背頁至第 36 頁背頁的勞動合同、卷宗第 34 頁的“終止僱傭關係 – 即時無償的合理解僱”通知書以及第 37 至 39 頁的薪酬支付單據，認定受害員工的勞動關係存續期間、職位及薪金資料。

關於解僱通知書上所載於 2023 年 8 月 17 日發生的事件，首先，卷宗第 325 頁載有事發時的多個角度的監控錄像記錄。這是最為客觀的證據。然而，有關監控錄像記錄均沒有聲音。因此，本法庭只能結合其他證據，尤其是各證人證言，根據一般經驗法則，以認定有關事件的發生經過。

排除非身在現場的勞工事務局督察證人，對於其他身在現場的證人所作的證言，考慮到事件發生至今已有一段時間，未能完全憶起事件的細節又或記憶出現少許偏差（未能與監控錄像記錄完全吻合）實屬可以理解。

然而，綜觀受害員工的證言內容，結合其作證時之神情態度，本法庭認為，受害員工具有強烈的傾向性，其作證時避重就輕，當被問及其認為可能會對其不利的內容時多次迴避問題、不願回答或聲稱不記得（例如被問及上級在簡報會中是否有指示過其遇有可疑情況要直接向相關客人作出提醒，受害員工聲稱基於公司政策及為保護客人其會這樣做，在本法庭多次追問下才遲疑地回答上級在簡報會中有過這樣的指示；又如聲稱只是對涉事女客人說了“歡迎投注”就引起她不滿，聲稱不知道該名女客人與其爭執的真正原因；又如被問及事發時監場經理有否指示過其不要說話，以及監場經理與其對話的內容，受害員工均聲稱不記得；又如被問及 2022 年 11 月有否收到口頭警告時，受害員工多次迴避問題，甚至聲稱即使有警告亦已失效，最後聲稱不記得），證言內容前言不對後語（例如受害員工聲稱涉事女客人對其說粗口，而被問及何時對其說粗口時，受害員工前後最少三次回答的時間點並不一致），以及所述細節多處與監控錄像記錄完全不符以至違反一般經驗法則（例如受害員工聲稱涉事女客人起身離開賭枱之際向其說粗口，而其始終沒有任何語言或手勢針對該名女客人，但其不諱言懷疑該名女客人是不法分子，且監控錄像記錄顯示涉事女客人離開時並沒有說話，反而是停下來聽受害員工對涉事男客人的說話，期間受害員工先用右手食指向該名男客人，短暫放下右手後又再用右手食指指向後面的涉事女客人；例如監控錄像記錄顯示受害員工明顯曾多次與涉事女客人進行爭論，但受害員工聲稱在監場經理介入後再沒有與該名女客人作任何對話，辯稱只是尋求監場經理的幫助；例如受害員工聲稱監場經理介入後第一時間叫其起身並讓監場主任頂替其位置，稱是慣例處理手法，但監控錄像記錄顯示監場經理介入後並沒有第一時間這樣做，而是因為受害員工在賭枱工作期間仍繼續與涉事女客人進行爭論才作出這樣的安排；又如受害員工多次提及其根據公司政策以專業態度行事，甚至在監場經理處

理女客人的投訴期間，受害員工仍然不忘叫其他客人“贏多啲”，聲稱這是本着公司利益的專業行為，但另一方面，受害員工明知監場經理正在處理女客人的投訴而分身不暇，卻無視會加劇其與女客人之間矛盾的可能性而急需於當刻向監場經理尋求幫助？甚至指責監場經理當刻沒有先對其進行安撫？這些明顯都不是受害員工口中的專業行為；又既然受害員工如此急需向監場經理尋求幫助，卻為何沒有在監場經理介入的第一時間反映女客人曾對其說粗口和表示追究？)，基於以上種種原因，本法庭認為受害員工非為誠實可信之證人，對其證言存在極大的保留。

本法庭是以卷宗內的監控錄像記錄及證人 D 的證言作為主要依據，並輔以證人 C 的證言，有關證據充分及基本一致，從而認定上列已證事實中關於 2023 年 8 月 17 日事件發生經過的事實。

其中，須要強調，根據以上證據，雖然受害員工沒有對涉事女客直接使用不禮貌的用語，但受害員工在口頭提醒涉事男客人需注意保管其財物的過程中曾用右手食指指向該名女客人，受害員工不諱言懷疑該名女客人是不法分子，以及證人 D 亦表示感覺到受害員工暗示該名女客人為“扒仔”，本法庭確信，受害員工當刻確實是暗示該男客人需提防涉事女客人。

關於該事件所造成的影響方面，正如監控錄像記錄所顯示，監場經理因為受害員工進行賭枱工作期間仍繼續與涉事女客人進行爭論故安排監場主任頂替其位置，這無疑是影響了該賭枱的運作。

然而，即使在事件發生期間曾引來鄰近賭枱的莊荷及客人的注目，從監控錄像記錄可見，實難言對娛樂場、鄰近賭枱或客人產生嚴重的影響。

另外，本法庭相信，鄰近賭枱的莊荷及客人更多是本着“湊熱鬧”的心態或單純被聲音吸引而關注事件，加上即使有關事件可能為涉事女客人對涉嫌違反者的觀感造成一定程度的負面影響，但本案沒有任何客觀證據能證明有關事件對於社會大眾對涉嫌違反者的形象、信任或讚美程度造成

任何負面的影響，故未能證實受害員工的行為對涉嫌違反者的聲譽造成損害。

本案亦沒有任何客觀證據能證明有關事件對涉嫌違反者造成甚麼具體損害。

根據卷宗第 55 至 65 頁背頁及第 222 至 226 頁背頁的文件，認定涉嫌違反者內部制定有《HR-REL-001 個人行為準則》、《GM-TG-0102-003 專業行為》、《GM-TG-0102-014 遊戲防護》及《HR-REL-022 紀律處分》政策，以及其中所載內容。

根據卷宗第 40 至 41 頁背頁及第 47 至 48 頁的文件，認定受害員工在內部調查期間曾作出有關聲明，以及其中所載內容。

雖然本法庭不採信受害員工所述其上級在簡報會中曾指示遇有可疑情況要直接向相關客人作出提醒的說法，而證人 D 亦聲稱在簡報會中未曾有過這樣的指示，但考慮到證人 C 表示沒有禁止莊荷與客人進行對話、證人 D 在聽到受害員工首次提醒涉事男客人注意保管財物時沒有進行任何（禁止的）指示、證人 E 表示在簡報會中會提醒員工多加留意如偷取籌碼等情況及稱莊荷提醒客人注意保管財物屬於正常的對話，加上諸如卷宗第 160 頁涉嫌違反者發給受害員工的其中一張獎狀中亦嘉許受害員工“對賭檯保持高度警覺性及對非法行為作出有效、迅速的制止及通報”，在缺乏更加有力或客觀證據的情況下，本法庭未能完全確信受害員工的上級在簡報會中有或者沒有指示過其遇有可疑情況要直接向相關客人作出提醒的事實。

根據卷宗第 220 頁的文件，認定涉嫌違反者於 2022 年 11 月 6 日向受害員工發出有關過失警告書，以及其中所載內容。

基於以上，本法庭作出上述事實認定。”

三、法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 合理理由解僱僱員

上訴人檢察院主張涉嫌違反者解除與受害員工勞動合同的理由不合理，並認為本案未有證據證實上述僱員違反義務的行為對涉嫌違反者造成嚴重損失或任何具體損害，因而可認定僱員屬嚴重違反義務，更談不上因此出現客觀上不能繼續維持勞動關係的情形。涉嫌違反者可透過其他形式的紀律處分來達到警醒受害員工之目的，本案並不足以導致立即作出解僱決定的境地。因此，原審判決沾有《勞動訴訟法典》第 115 條第 2 款準用《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款規定之適用法律的瑕疵。

《勞動關係法》第 77 條規定：

“勞動關係終止之日起計九個工作日內，僱主須全數支付有關僱員應得的款項，尤其是關於報酬、賠償、及其他由已取得權利衍生的補償的款項。”

《勞動關係法》第 85 條規定：

“一、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科 \$20,000.00（澳門幣二萬元）至 \$50,000.00（澳門幣五萬元）的罰金：

（一）違反第六條第二款規定，在沒有合理理由下歧視某僱員或求職者；

（二）違反第十條規定的對僱員的保障；

（三）違反第二十七條第一款及第二十八條規定，聘用未成年人提供工作；

(四) 違反第五十四條第一款、第二款、第五款、第六款及第五十六-A 條第一款、第二款、第六款規定，全部或部分否定享受產假或侍產假的權利；

(五) 在違反第五十六條第一款規定下安排女性僱員擔任工作；

(六) 違反第六十二條第三款及第六十四條規定，全部或部分否定獲報酬的權利。

二、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$10,000.00（澳門幣一萬元）至\$25,000.00（澳門幣二萬五千元）的罰金：

(一) 在違反第二十九條的禁止規定下安排未成年人提供工作；

(二) 違反第三十三條、第三十六條第三款、第三十八條第一款至第三款、第四十條第三款及第四款、第四十二條第一款、第四十二-A 條第一款、第四十三條第四款、第四十四條第二款、第四十六條第一款、第二款及第四十九條規定，全部或部分否定休息的權利；

(三) 違反第五十五條第一款、第二款及第五十六-B 條第一款、第二款規定，不履行於產假或侍產假期間支付報酬的義務；

(四) 違反第六十三條第一款至第五款關於支付的地點及方式的規則。

三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$5,000.00（澳門幣五千元）至\$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰金：

(一) 違反第二十四條第三款規定，不履行關於具不確定期限的勞動合同方面，因未作出預先通知而須支付補償的義務；

(二) 不遵守第三十七條第一款及第二款、第三十九條第二款、第四十一條第一款及第三款、第四十三條第二款、第五款及第八款、第四十五條第二款、第五款及第六十條規定的報酬計算規則；

(三) 違反第五十三條第二款規定，不履行支付有薪缺勤的相關報

酬的義務；

（四）不履行第七十五條規定對未享受的假期作出補償的義務；

（五）全部或部分不履行第七十七條規定的按時支付僱員應獲得的金錢給付的義務。”

關於這一問題，助理檢察長在意見書中有如下分析：

“經分析原審判決，我們特別注意到，該判決認為以下事實未獲證實：

“- 受害員工的上述行為嚴重打擾到鄰近賭枱運作及附近的其他賓客。

- 受害員工的上述行為嚴重影響了娛樂場的正常運作。
- 受害員工的上述行為對涉嫌違反者造成了聲譽損害。
- 受害員工的上述行為對涉嫌違反者造成了其他具體損害。”

結合上述未經證實之事實，本院認為，根據原審判決認定之事實很難認為有充分理由得出涉嫌違反者與受害員工之間已不可能維持勞動關係的結論。

如果我們沒有理解錯，原審判決實際上也認為本案之行為並非嚴重至涉嫌違反者不能維持其與受害員工之間的勞動關係的程度。但是，卻得出了“涉嫌犯違反者解除勞動合同的理由屬於合理的”不合理的結論。只要詳細分析及比較一下原審認定之事實及未認定之事實以及相應的理由說明，便很容易發現該裁判得出的結論有違一般經驗。

毫無疑問，本案的關鍵在於涉嫌違反者作出的解僱決定理由是否合理？

應承認，認定解僱決定理由是否合理是一種主觀判斷。但作出判斷之實體所持之理據應儘可能符合一般經驗。

關於“合理理由解僱僱員”，中級法院曾認為：“以合理理由去解僱一名

僱員，就意味著這名僱員作出了一項引致不可能維持勞動關係的嚴重事實。故為了認定解僱的合理理由，具備第 7/2008 號法律即《勞動關係法》第 69 條第 2 款各項所列舉之任一狀況並不足夠，尚需評定其嚴重性及在工作關係中的相應效果。”¹

這也就是說，判斷理由是否合理應從整體上考量。

就本案而言，檢察院在上訴中對涉嫌違反者提出之解僱理由的合理性提出了質疑，認為本案未能證實受害員工違反義務的行為對涉嫌違反者造成嚴重損失或具體損害，有關行為亦非嚴重的違反，故此不是原審判決所認定“不能繼續維持勞動關係”的情況。

在此上訴階段，本院完全認同及堅持先前之立場，並認為亦可從另一個角度作出審視。

分析原審判決的理由說明，本院認為，該判決未對受害員工與客人爭吵的起因進行合理的分析，因而忽略了受害員工主觀動機對其行為的影響。

事實上，根據卷宗資料，我們沒有理由認為受害員工與客人爭吵是出於不良的動機，其提醒其他客人注意可理解為是出於善意及為維持娛樂場所的秩序，根本上講是為了僱主的利益。由此可以認為，其主觀過錯未必與那些完全出於“私利”而違反工作規章的行為可視為同類。質言之，其有過錯的行為雖然不妥，但仍有可原諒之處。

據此，在尊重不同見解之前提下，本院認為，無論是涉嫌違反者還是原審判決似乎在判斷受害員工行為的嚴重性及能否繼續維持勞動關係時都忽略了該員工作出過錯行為的主觀動機，因而認為其已“不可饒恕”。

另外，就客觀行為本身而言，本院亦認為，受害員工行為的嚴重程

¹參見澳門中級法院在第 108/2005 號及第 343/2010 號案中作出之裁判。

度是否真的已“無可救藥”而須立即解除勞動關係仍值得商榷。建基於本次事件中受害員工的表現，縱使其在 2022 年 11 月 6 日同樣因為與客人爭吵而被科處紀律處分，本院認為受害員工是次行為並非已嚴重到構成合理解除合同的理由。

根據卷宗資料，涉嫌違反者主要是認為，受害員工“是次服務態度差劣已嚴重影響了娛樂場的正常運作，亦對公司造成了聲譽損害。”、“沒有遵守既定的工作程序”及“未能履行賭枱娛樂莊荷最基本的職責”，從而不能維持與受害員工的僱傭關係。

然而，根據原審判決已認定的事實和未認定的事實，並不能合理地得出受害員工的行為已具體符合了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第二款各項所列明的合理理由，特別是第一、二、九項之情況。而就該法第 68 條第 2 款規定的一般條件而言，根據原審判決認定之未獲證實之事實，似乎也不能認為受害員工的行為屬“導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況。”

如前所述，根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 及 69 條的規定，僱主以合理理由解除合同關鍵事實是僱員作出了“導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況”。

分析本案已獲證實及未獲證實之事實，本院認為，原審判決認定的獲證實之事實中並沒有可以使一般人得出受害員工作出了“導致不可能維持勞動關係”的嚴重事實或情況，因而使判決結論難以接受。

.....

本院重申，受害員工的確有過錯，但其對違反工作義務的嚴重程度尚未達至不能繼續維持勞動關係的地步。正如檢察院上訴書中所分析的，除了解除勞動關係，涉嫌違反者仍可對受害員工作出“漸進式的紀律處分”。質言之，本院認為，解除勞動關係應是“最後手段”，在未出現法定

之嚴重事實或情況下，不應成為僱主處理勞動關係“首選手段”。

本院始終認為，《勞動關係法》第 7 條規定之善意原則同樣適用於考量是否解除勞動合同的事宜。就本案而言，本院相信涉嫌違反者有條件釋放出更大的善意，在維護公司利益和員工利益方面取得最大平衡，尋求雙贏，而維持原有的勞動關係則是達至此目的的最佳解決方案。”

本院同意上述分析，事實上，雖然在是次事件中，受害員工與女客人存在爭論，及不遵守上級著令其不要說話的指示，但是，本案未有證據能同時證實因上述違反僱員義務的行為對涉嫌違反者造成嚴重損失或任何具體損害，不論從層次上，還是性質上，都未能達至一種嚴重的違反，更談不上因此出現客觀上不能繼續維持勞動關係的現象。

因此，涉嫌違反者解僱受害員工的理由應被視為不合理，從而前者應向後者支付根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條結合第 69 條規定而計算之無合理理由解除合同賠償。

基於以上分析，檢察院提出的上訴理由成立，本院廢止原審開釋判決，並裁定涉嫌違反者 A 有限公司觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的輕微違反，考慮到有關輕微違反之情節，對上述輕微違反科處澳門幣 7,500 元之罰金最為合適。

關於因存在無合理理由解除合同而生的賠償方面，按照相關事實及卷宗第 6 頁計算表，根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條結合第 69 條規定，考慮到受害員工 B 的年資(九年十一個月)及工資(澳門幣 21,600 元，但計算賠償月基本報酬金額上限為澳門幣 21,000 元)，其有權獲得以

下賠償：

澳門幣 21,000 元/30 日×18 日×(9+11/12 年)×2 倍，即每日報酬澳門幣 700 元×178.5 日×2 倍=澳門幣 249,900 元

基於此，涉嫌違反者 A 有限公司須向受害員工 B 支付解除合同賠償澳門幣 249,900 元，以及自本判決作出至完全清付為止的法定利息。

四、決定

綜上所述，合議庭裁定檢察院的上訴理由成立。

本院廢止原審開釋判決，並裁定涉嫌違反者 A 有限公司觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款(5)項規定及處罰的輕微違反，科處澳門幣 7,500 元之罰金。

判處涉嫌違反者 A 有限公司須向受害員工 B 支付解僱賠償澳門幣 249,900 元，以及自本判決作出至完全清付為止的法定利息。

判處涉嫌違反者 A 有限公司繳付 3 個計算單位之司法費，上訴的訴訟費用。

著令通知。

2024年7月30日

譚曉華 (裁判書製作人)

周艷平 (第一助審法官)

陳廣勝 (第二助審法官)