

案件編號：第 121/2026 號(刑事上訴案)

日期：2026 年 5 月 21 日

重要法律問題：

- 審查證據方面明顯有錯誤
- 僱主合理理由解除勞動合同

## 摘要

1. 審查證據方面明顯有錯誤是指證據審查的錯誤，而非評價證據之結論的不同。法院審查證據所得出的結論與上訴人或案件當事人的不同，並不構成審查證據方面明顯有錯誤。上訴法院所查核的是被上訴判決在證據審查層面是否存在錯誤，而不是能重新評價證據並對案件事實作出重新認定。

2. 僱主以合理理由解除合同須符合實質要件和程序要件之要求。

一方面，根據《勞動關係法》第 68 條第 2 款及第 69 條第 2 款規定，構成僱員解除勞動關係的合理理由，要求：必須存在僱員違反僱員義務的過錯行為；僱員的過錯行為的嚴重程度必須十分嚴重，致使勞動關係無法維持，且亦無法被要求維持。

另一方面，根據《勞動關係法》第 69 條第 1 款和第 4 款規定，僱主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；如果沒有在知悉有關事實或情況的三十日

內作出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，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 121/2026 號 (刑事上訴案)

上訴人：(A)澳門有限公司 (COMPANHIA (A) MACAU LIMITADA)

日期：2026 年 5 月 21 日

## 一、案情敘述

在初級法院勞動法庭勞動輕微違反訴訟程序第 LB1-25-0052-LCT 號案中，於 2025 年 12 月 12 日，法院作出如下判決：

- 判處涉嫌違反者**(A)澳門有限公司 (COMPANHIA (A) MACAU LIMITADA)** 觸犯 1 項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條及第 85 條第 3 款(4)項所規定及處罰的輕微違反，科處 7,500.00 澳門元的罰金；
- 判處涉嫌違反者觸犯 1 項 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條、第 77 條結合第 69 條及第 85 條第 3 款(5)項所規定及處罰的輕微違反，科處 7,500.00 澳門元的罰金；
- 對上述 2 項輕微違反進行併罰，判處 **10,000.00 澳門元**罰金之單一刑罰；
- 判處涉嫌違反者向受害員工**(B)**支付 **268,783.23 澳門元**之賠償，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。

\*

(A)澳門有限公司 (COMPANHIA (A) MACAU LIMITADA) 不服, 向  
本院提起上訴 (上訴理由闡述載於卷宗第 653 頁背頁至第 659 頁背  
頁)。

上訴人提出以下上訴理由 (結論部分) :

結論:

1. 上訴人認為原審法院被上訴判決中存在審查證據方面的明顯  
錯誤及適用法律錯誤之瑕疵。

2. 在本案中, 原審法院在被上訴判決中認定員工 (B) 的解除勞  
動關係之日期應為 2023 年 12 月 21 日。

3. 上訴人認為透過本案卷宗的幾份關鍵性的書證, 已能充分認  
定員工(B)的解除勞動關係日期非為 2023 年 12 月 21 日。

4. 2023 年 12 月 21 日線上會議的會議紀錄[載於卷宗 180 頁]僅  
使用了「would be terminated」(將被解僱), 而非「was terminated」  
(已被解僱)的用語。因此, 上訴人代表在 2023 年 12 月 21 日的線上會  
議作出的行為僅為上訴人對僱員對員工(B)的違紀行為作出的初步通  
知, 指出未來有可能對員工(B)進行解僱, 而直接終結勞動關係。

5. 根據卷宗第 62 至 63 頁的證人(C)和員工(B)訊息記錄, 倘上  
訴人已在 2023 年 12 月 21 日解僱員工(B), 理應直接指出雙方的勞動  
關係經已終止, 而不會表示其仍為上訴人的一員, 這是有違一般經驗

法則的,這更顯示了上訴人在該刻仍然希望對員工(B)所作出的事件進行調查及聽取其解釋。

6. 根據 Show Cause Letter(即「要求解釋信」)[載於卷宗第 73 及 74 頁]及員工(B)針對 Show Cause Letter 內容進行了回覆[載於卷宗 120 頁],由於員工(B)於 2023 年 12 月 29 日的電郵回覆中未有對其被指控違反之義務作進一步之解釋,即其已放棄對指控的事實行使申辯的權利,默示接受了實施違紀行為的情況,上訴人與員工(B)的勞動關係應視為於放棄作出申辯的權利的翌日,即 2023 年 12 月 30 日終止。

7. 對於卷宗第 83 及 84 頁的信函實際上進一步確認上訴人與員工(B)的勞動關係已終止的文件,不能以員工(B)簽收該信函的日期視為勞動關係的終結日期。

8. 《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所規定的審查證據方面明顯有錯誤是指原審法院的事實裁判違反了法定證據規定或一般經驗法則,且相關錯誤是顯而易見的,一般人不需要深究就能發現出來,例如所有證據均指向某一事實方面,而被上訴裁判卻認定一個完全相反的事實,且其心證理由說明是明顯不符合邏輯或一般常識的。

9. 當一般人站在上訴人的角度分析上述的幾份關鍵性文件,可以輕易察覺到上訴人與員工(B)的勞動關係結束日非為 2023 年 12 月 21 日,而是 2023 年 12 月 30 日,故原審法院在認定勞動關係終結日的事實認定是沾有《勞動訴訟法典》第 1 條第 1 款及第 115 條第 2 款結

合《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。

10. 在本案中,上訴人透過在 Microsoft Team 的應用程式找到的訊息記錄,獲得了員工(B)違反公司義務的證據,尤其包括員工(B)在與其他員工溝通過程中,多次以 HITLER(即「希特拉」)稱呼上訴人的行政管理機關成員(D)[載於 173 頁背頁、174 頁、175 頁、175 背頁、176 頁、176 背頁]。

11. 上訴人的員工遍布世界各地,員工間是透過 Microsoft Team 的應用程式進行溝通,員工與員工不僅是進行私人對話,也是職場中進行交流。

12. 上訴人的員工於 Microsoft Team 之間的工作交流記錄是可以由上訴人的具權限員工進行檢閱,基於此,上訴人不認為工作交流記錄並非僅屬對話雙方之間的私人對話,而是存在一定的公開性。

13. 鑑於員工(B)的年資以及職務內容,符合公司的管理層身份,負責整個部門的運作以及該部門的人員分配工作,可說明其於上訴人公司顯然存在巨大影響力。

14. 員工(B)直接將作為猶太人的上訴人的行政管理機關成員(D)與納粹大屠殺元兇「希特拉」進行連結,利用猶太族群歷史創傷進行惡意羞辱,貶低了上訴人的行政管理機關成員(D)人格尊嚴;將上訴人的行政管理機關成員(D)與曾迫害自己族群的加害者同質化,具有極強精神傷害性。

15. 即便員工(B)對上訴人的行政管理機關成員 (D)存在不滿及需要進行發泄,其可以使用其他較為溫和的字眼向其他員工進行表達,而非採用能夠引起種族歧視的字眼,損害人格或種族尊嚴的字眼進行宣泄,此為法律所不容之情況。並且,從選詞以及語句被指向的對象背景來看,對猶太籍之行政管理機關成員 (D) 使用「希特拉」尤其可顯示員工(B) 具侮辱前者之故意。

16. 員工(B)發出的訊息是具有傳播力的,一旦再以截圖方式散播,會令上訴人的行政管理機關成員(D)在其他僱員之間形象受損,上述情況亦是多次發生從卷宗第 173 頁背頁、174 頁、175 頁、175 背頁、176 頁、176 背頁可見其曾多次向其他員工作出「希特拉」之稱謂。可見,相關侮辱情節即使員工(B)不作解釋也已具明顯及充分證據顯示其已違反僱員之義務。可見員工(B)對僱主存在不敬的心態並對公司成員存有敵意及歧視心態。

17. 尤其是本案所涉行為之實施者為員工(B),其職位為部門主管(Head of Research and Growth),且長期主導該部門之運作。

18. 有關行為所造成之影響,已不僅限於對行政管理機關成員(D)個人之困擾,而是直接破壞上訴人公司之內部管理秩序與團隊協作文化。鑒於上訴人公司之營運模式高度依賴團隊溝通與互信,一旦工作氛圍受損,即需投入大量時間與資源進行重建,對公司運營效率及員工士氣造成實質性損害。

19. 上訴人認為員工(B)作出的行為已符合第 7/2008 號法律第 69 條第 2 款第(8)和(9)項之規定, 上訴人能夠透過合理理由解除勞動關係。

綜上所述, 祈請尊敬的中級法院法官閣下裁定上訴人提出的上訴理由成立, 廢止原審法院作出的被上訴判決, 裁定上訴人觸犯 1 項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條、第 77 條結合第 69 條及第 85 條第 3 款(5)項所規定及處罰的輕微違反理由不成立, 並依職權對向受害員工(B)所作的賠償金額作出縮減。

\*

駐初級法院勞動法庭的檢察院代表作出答覆, 認為應裁定上訴人的上訴理由不成立, 並維持原審判決。(詳見卷宗第 670 頁至第 676 頁背頁)。

檢察院在答覆狀中提出下列理據(結論部分):

1. 上訴人被判觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條及第 85 條第 3 款(4)項規定及處罰的輕微違反, 科處 7,500 澳門元罰金及一項同一法律第 77 條、第 77 條結合第 69 條及第 85 條第 3 款(5)項所規定及處罰的輕微違反, 科處 7,500 澳門元罰金。

2. 上述兩項輕微違反進行併罰, 判處上訴人 10,000 澳門元罰金之單一刑罰;

3. 上訴人對判決不服並認為原審法院在認定上訴人與受害員工解除勞動關係之日期為 2023 年 12 月 21 日一事上出現錯誤。

4. 上訴人認為原審法院只採信了受害員工的證言而忽視了

卷宗三份重要文件，在認定有關事實上存在錯誤。

5. 結合卷宗所有書證，上訴人認為其與受害員工解除勞動關係之日正確理解應為 2023 年 12 月 30 日。

6. 按《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項規定，所謂審查證據的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。

7. 經再三分析卷宗書證，原審法院已指出受害員工與證人(C)在 2023 年 12 月 21 日進行線上會議後獲口頭告知即時終止勞動關係。

8. 2023 年 12 月 22 日，受害員工以電郵聯絡上訴人之行政管理機關成員(D)，並向其表示“對傷害(D)的行為感到抱歉，也理解被解僱的決定和後果，以及會盡力做好交接工作。”

9. 而由上訴人於 2023 年 12 月 28 日向受害員工發出的 Show Cause Letter 即「要求解釋信」，其目的只是要求受害員工對被查明觸犯函件內 a 至 l 項的事實作解釋，及若不依時回覆，公司將要求受害員工作出賠償，包括償還其在 2021 年治療癌症期間產生的醫療費用。

10. 不論上訴人及其代表律師在調查期間對被指控的事實回覆勞工局時皆指向受害員工接納其於 2023 年 12 月 21 日與上訴人終結勞動關係。

11. 因此，原審法院在認定上訴人於 2023 年 12 月 21 日以口頭方式終止受害員工勞動關係一事上並沒有錯誤。

12. 另外，上訴人指出受害員工多次在 Microsoft Team 應用程式上向其他員工透露公司股權事宜並要求各人將上訴人之行政管理機關成員(D)撤職及更換；

13. 受害員工更將上訴人之行政管理機關成員(D)比喻為「希特拉」，使人將作為猶太人的行政管理機關成員(D)與納粹大屠殺元兇「希特拉」進行連結，不僅貶低了上訴人之行政管理機關成員(D)人格尊嚴，亦嚴重影響上訴人形象。

14. 因此，上訴人是以合理理由解除與受害員工的勞動關係。原審法院不能夠單純以上訴人向受害員工發出解除合同之信函及受害員工簽收有關信件來認定雙方終止勞動關係。

15. 據上訴人理解，其於 2023 年 12 月 28 日向受害員工發出的 Show Cause Letter 足以解除彼此間的勞動關係。

16. 然而，按《勞動關係法》第 68 條規定，任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，均可構成解除合同的合理理由。

17. 按同一法規第 69 條規定，如僱主以合理理由解除勞動合同，必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。

18. 根據庭審認定的事實，上訴人於 2024 年 2 月 28 日向受員工發出解僱信並由受害員工簽收。明顯地，有關解僱信發出之期已超過法律規定 30 日時間要件。

19. 再審視解僱信內容，未見上訴人對可歸責受害員工的事實作簡述。

20. 根據庭審認定的事實，上訴人是以遠距離工作模式運作，成員間以 Microsoft Team 應用程式溝通及安排工作事宜。在這一點上，勞、資雙方沒有爭議。

21. 雖然受害員工與其他員工在 Microsoft Team 應用程式上透露了公司股權分佈，但鑑於本澳商業登記規定，所有涉及公司的資料均是公開的，因此，無證據顯示受害員工洩露了公司機密。

22. 此外，在相關訊息上，受害員工與其他員工曾談及撤換上訴人之行政管理成員(D)，但沒有具體執行的細節。

23. 至於受害員工多次將上訴人之行政管理成員(D)稱呼為“Hilter”即「希特拉」，但鑑於上訴人之運作模式，有關訊息可被視為同儕間私下之互動交流，對負責人進行的調侃及吐槽，非對公司負責人作公開或正式的評論。

24. 毫無疑問，受害員工對其上級負有尊重及有禮義務，受害員工對其上級作出該等形容的確並非允當，且帶有冒犯之意，不值得鼓勵亦應受譴責，但如以有關訊息過度解讀，亦非恰當。

25. 考慮受害員工的行為的嚴重性未達致不能維持勞動關係，因此，我們認為原審法院的裁決是合理的，上訴人以合理理由解除受害員工的勞動合同之決定並不符合《勞動關係法》第 68 條、第 69 條第 1 款及第 2 款所規定的時間及實質要件。

26. 為此，本院認為，上訴人的上訴理由全部不成立，應予駁

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，認為所有上訴理由均不成立，應駁回上訴及維持原判（詳見卷宗第 685 頁至第 686 頁）。

\*

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的事實

#### 獲查明屬實之事實：

1. 受害員工(B)，於 2014 年 8 月 6 日至 2023 年 12 月 21 日期間受僱於涉嫌違反者，最後職位為 Vice-President for Research and Growth，工資為月薪 4,000 美元，折合為 32,016.8 澳門元。
2. 涉嫌違反者與受害員工約定，受害員工每年有權享受 12 日的有薪年假。
3. 在 2023 年，受害員工曾在 8 月 3 日至 4 日享受了 2 日的年假。
4. 在 2023 年，受害員工分別於以下日期因患病而未有在正常工作時間上班：2 月 2 日上午、2 月 3 日上午、3 月 15 日上午、3 月 17 日下午、5 月 2 日下午、5 月 22 日上午、5 月 29 日上午、6 月 6 日下午、6 月 14 日上午、8 月 29 日下午及 9 月 15 日上午；以

及 6 月 26 日及 9 月 25 日整日。

5. 於 2023 年 12 月 21 日，涉嫌違反者的人力資源主管 (C) (以下簡稱：(C)) 以口頭方式向受害員工作出解僱通知。
6. 於 2023 年 12 月 28 日，涉嫌違反者的人力資源主管 (C) 向受害員工發出卷宗第 73 頁至第 74 頁的函件 (SHOW CAUSE LETTER)，內容在此視為完全轉錄。
7. 於 2024 年 2 月 28 日，涉嫌違反者向受害員工簽發卷宗第 83-84 頁的函件 (內容在此視為完全轉錄)，其中指出根據《勞動關係法》第 69 條之規定，以合理理由解除與受害員工的勞動關係。而受害員工則於 2024 年 3 月 6 日簽收該信件。
8. 受害員工為涉嫌違反者提供工作後，涉嫌違反者至今沒有向受害員工支付 2023 年 12 月 1 日至 12 月 21 日期間的工資，合共 22,411.80 澳門元。
9. 涉嫌違反者至今沒有向受害員工支付於 2023 年年度，受害員工尚未享受的 10 日年假日數的基本報酬。
10. 涉嫌違反者主張以合理理由解除與受害員工的勞動合同，並沒有向受害員工支付任何因解除合同的金錢賠償。
11. 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。

\*

民事請求書狀中及民事答辯狀中獲證實的事實：

12. 受害員工因為本案而支付了 8,500 澳門元的律師費用。

13. 受害員工的職務包括為涉嫌違反者的不同部門制定標準作業程序(SOP)。
14. 涉嫌違反者的業務遍及東南亞多個地區，包括澳門及美國等地，涉嫌違反者公司之間成員與成員是透過電郵、Microsoft Teams及Microsoft Teams Meeting等通訊軟件及應用程式進行溝通。
15. 受害員工於2022年2月17日至4月23日期間，曾在Microsoft Teams通訊軟件與公司集團的成員發送卷宗第326背頁至第328頁之訊息。
16. 受害員工於2022年3月14日曾在Microsoft Teams通訊軟件與公司集團的成員發送“and meet HIS lawyers and CPAs throughout this week”、“ate C, you own 90% of the company”、及“please oust him”等訊息。(見卷宗第172頁)

\*

未獲證明事實：

其餘載於民事起訴狀及民事答辯狀中沒有被列為已證事實的內容視為未證實，尤其是：

- A) 原告因未能獲得賠償，而遭受了嚴重的心理傷害，如失眠、心悸、及身體不適。

\*\*\*

### 三、法律方面

本上訴涉及的問題為：

- 審查證據方面明顯有錯誤

- 僱主合理理由解除勞動合同

\*

(一)關於審查證據方面明顯有錯誤

上訴人認為原審法院在認定上訴人與受害員工解除勞動關係之日期為 2023 年 12 月 21 日一事上出現錯誤。原審法院只採信了受害員工的證言而忽視了卷宗三份重要文件，結合卷宗所有書證，上訴人認為其與受害員工解除勞動關係之日正確理解應為 2023 年 12 月 30 日。

\*

上訴得以《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款所指的瑕疵為依據，只要有關瑕疵係單純出自卷宗所載之資料，或出自該等資料再結合一般經驗法則者。

《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所規定的“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵是指，對於原審法庭所認定的既證事實及未被其認定的事實，任何一個能閱讀原審合議庭判決書內容的人士在閱讀後，按照人們日常生活的經驗法則，均會認為原審法庭對案中爭議事實的審判結果屬明顯不合理，或法院從某一被視為認定的事實中得出一個邏輯上不可被接受的結論，又或者法院在審查證據時違反了必須遵守的有關證據價值的規則或一般的經驗法則，而這種錯誤必須是顯而易見的錯誤。<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> 參見終審法院於 2001 年 3 月 16 日在第 16/2000 號上訴案、中級法院於 2014 年 4 月 3 日在第 602/2011 號上訴案件及於 2014 年 5 月 29 日在第 115/2014 號上訴案之裁判。

換言之，審查證據方面明顯有錯誤，是指法院在審查證據並認定事實時，明顯有違經驗法則和常理，或明顯違反法定證據價值法則，或明顯違反職業之準則。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。

\*

被上訴判決在“事實判斷”部分指出：

事實判斷：

勞工事務局督察徐永豪在庭上詳細地陳述了案件調查的經過，解釋了如何認定受害員工是在 2023 年 12 月 21 日獲通知被解僱、受害員工於該年度尚未享受的年假日數、以及僱主所引用的解僱理由缺乏根據。

民事當事人(受害員工) (B)在庭上作出聲明，確認了在 12 月 21 日獲(C)口頭告知被解除勞動合同，因此需要交出所有密碼及進行交接工作，其後，受害員工便發現自己無法登入公司的電郵帳戶。最後，受害員工表示她認為自己被解僱的主要原因在於，公司集團的負責人(D)認為受害員工曾參與了(E) ((D)的配偶，以下簡稱: (E))對公司領導權的鬥爭。

涉嫌違反者的人力資源主管(C)在庭上作出聲明，她否認在 12 月 21 日以口頭方式向受害員工作出解僱通知，表示當下只是要求受害員工進行紀律調查，要求交出密碼及交接工作同樣是因為在調查期間，受害員工不應繼續進行工作。另外，當被問及為何取消受害員工在 12

月下旬的年假聲請，(C)表示當時公司與受害員工協議享用無薪假，即在調查期間內，受害員工正享受無薪假，因此取消其年假聲請。

最後，(C)對於第 73 頁至第 74 頁的函件(SHOW CAUSE LETTER)內容作出解釋，表示已查明受害員工作出了函件中所歸責及調查的違規行為，而且，負責人(D) Spicer 曾以電郵方式向受害員工提供有關歸責事實的證據，並承諾會向法庭作出提交。於 2025 年 11 月 25 日，(C)透過辯護人提交了於第 622-629 頁的文件。

在本案中，各方對於受害員工與涉嫌違反者之間是否存在勞動關係、受害員工的職位、基本報酬、每年年假日數等事實不存在爭議。

最主要的爭議內容在於：1. 受害員工於何時正式被解僱；2. 受害員工在 2023 年所享用的年假日數為多少(或如何詮釋卷宗第 196 至 199 頁的文件內容)；3. 涉嫌違反者所引用的解除合同是否具有依據，這個問題更適合在法律部分作出分析。

\*

針對第 1 點(除了最後工作日期，這留待下方作出分析)、第 2 點、第 6 點及第 7 點事實，根據卷宗第 20-27 頁的勞動合同、第 112-114 頁的薪金紀錄、卷宗第 73 至 74 頁的 SHOW CAUSE LETTER、第 83 至 84 頁的函件，法庭得以證實該等事實。

在本案中，涉嫌違反者主張受害員工已經享用了 44.5 天的有薪年假，認為這個日數已經超逾了受害員工本應可享用的年假日數(12 日)，所以，多出的日數可以視作抵償 12 月份的工資<sup>2</sup>，換言之，涉嫌違反

---

<sup>2</sup> 見卷宗第 158 頁背頁第 f 點。

者沒有向受害員工支付 12 月份的工資、也沒有支付相當於餘下年假的基本報酬。除此之外，涉嫌違反者主張以合理理由解除與受害員工的勞動關係，這樣，自然不會向其支付因解除合同而生的賠償，因此，得以證實第 8-10 點事實。

針對第 12 點事實，由於民事當事人已提交了卷宗第 579 背頁的文件，法庭認定此事實。

針對第 13-14 點事實，根據各證人之聲明，卷宗內大量的通訊聯絡文件，法庭認定此事實。

針對第 15-16 點事實，根據卷宗第 172 頁、第 326 背頁至第 328 頁的文件，法庭認定此等事實。在答辯狀第 10 點及第 12 點事實(見卷宗第 588 背頁及第 589 頁)中，涉嫌違反者指出受害員工透露(D)的私人生活，但這些內容屬於結論，法庭只能夠認定受害員工曾發出卷宗第 172 頁、第 326 背頁至第 328 頁的相關訊息。

針對第 A 點未證事實，法庭未能認定這一事實，因為卷宗內欠缺這方面的證據。

1. 解除合同的具體日期[已證事實第 1 點(最後工作日期)及第 5 點]:

在本案中，辯護人主張根據卷宗第 62-63 頁的 Viber 通訊聊天內容、卷宗第 120 頁之文件，顯示 2023 年 12 月 21 日只是受害員工被通知展開調查的日期，而非她正式被解僱的日期。

這也是證人(C)在庭上所聲明的內容，表示要求受害員工進行交接，只是因為受害員工需要接受調查，所以在調查期間內她的工作必須由其他同事接手。

確實，針對解僱日期上，卷宗內所存有的文書證據(尤其是訊息記錄)並非全部指向同一結論，法庭認為這很可能是基於僱主反覆不定的態度而引致的，但結合下方所陳述的內容，法庭能夠認定解除勞動關係之日為 2023 年 12 月 21 日。

根據卷宗第 38 頁之文件，當受害員工透過電郵提供了交接清單後，於 2023 年 12 月 22 日凌晨時分，負責人(D)向受害員工及(C)發出郵件，表示“交接期間需要受害員工的協助，因為她進行了許多工作，所以其背叛帶來的傷害也更大<sup>3</sup>”。在這一郵件內容中，負責人(D)已指出受害員工背叛公司。

根據卷宗第 47-48 頁之文件，於 2023 年 12 月 27 日上午，(C)要求與受害員工通話，而受害員工則表示“在早前的通話中已被告知被解僱，自己已經透過郵件接受了解僱，而且，受害員工被要求提供一份最新的交接清單及將密碼交予對方……因此，對於受害員工而言，當天並非是工作日<sup>4</sup>。”

另外，根據卷宗第 181 頁，於 2023 年 12 月 22 日上午，受害員工向(D)發出郵件，表示“對傷害(D)的行為感到抱歉，也理解被解僱的決

---

<sup>3</sup> 原文為: We need patty's help during the handover because she does so much, so the betrayal hurts that much more It take a while to handover everything, I hope that can be done fairly QTS without patty is unimaginable.

<sup>4</sup> 原文為: You mentioned in our call prior to the one with Haze that I will be terminated along with 2 engineers. I have also accepted the termination via email after our meeting on the same day. ...It may be a working day for you but with the above facts, itis not a working day for me with QTS.

定和後果，以及會盡力做好交接工作<sup>5</sup>。”然而，(D)只是以粗口向受害員工工作回覆。

由此可見，受害員工在 2023 年 12 月 21 日獲告知的資訊並非只是暫待調查，所謂的交接工作也不只是因為在調查期間需要由其他同事接手工作，而是因為她已經被解僱。

更重要的是，在案件的調查階段，涉嫌違反者的律師於 2024 年 7 月 26 日(見卷宗第 86、90-93 頁)曾針對指控作出回應，並表示“*a gravidade das infrações cometidas pela Ex-trabalhadora impossibilitou a continuidade da relação de trabalho e, após reunião com a Ex-trabalhadora, o contrato de trabalho com a Ex-trabalhadora foi imediatamente terminado em 21 de Dezembro de 2023(Anexo 4), o que foi reconhecido pela Ex-trabalhadora através de e-mail de 22 de de Dezembro de 2023(Anexo 5).*”(見卷宗第 156-157 頁 B 點 xiii 項、以及第 158 頁 b 點)。

上段所述的 Anexo 4 文件(卷宗第 180 頁)是由(C)所撰寫，內文為“*the continuance of the employment relationship was absolutely impossible, she would be terminated, without prejudice to any further actions from (A)*”。儘管受害員工表示沒有收到這一文件，但對於僱主方而言，這一文件足以顯示在 2023 年 12 月 21 日，在與受害員工進行會議後便決定終結與其的勞動關係。

前段所述的 Anexo 5 文件(卷宗第 181 頁)就是於 2023 年 12 月 22 日上午，受害員工向(D)發出郵件，這部分內容在上方已作出分析。

---

<sup>5</sup> 原文為: I'm sorry that my actions hurt you, although some details were not included but I also understand that I need to accept the decisions made and consequences which led to my termination. I'll do my best with the handover and ensure smooth transition.

除此以外，在 2024 年 11 月 20 日，涉嫌違反者針對指控作出回應時，再度表示“*In result of a pattern of recurring misconduct and (potential) criminal offenses, the Head of (A) Human Resources (Ms. (C)) had a conversation with the Employee (where the latter was confronted with a plethora the evidence of serious wrongdoing) and formally communicated that the Employee would be terminated. At the lime, the Employee did not sign any acknowledgment, but such termination was properly accepted by the Employee by e-mail of 22 December 2023.*” (見卷宗第 304 頁)

由此可見，在案件的調查階段，勞資雙方已經針對解除勞動合同的日期達成一致共識。

最後、倘若涉嫌違反者認為並非是在 2023 年 12 月 21 日與受害員工解除勞動關係，那麼涉嫌違反者理應持續支付受害員工的基本報酬，直至與受害員工結束勞動關係(證人(C)所聲稱的無薪假協議沒有任何證據支持)，然而，現有證據顯示涉嫌違反者甚至未有支付受害員工 12 月份的工資。

綜上所述，法庭認定已證事實第 1 點中的最後工作日期及第 5 點事實。

.....

經細讀被上訴裁判及卷宗資料，可見，原審法院清楚地指出，針對解僱日期上，受害員工與上訴人的人力資源主管(C)在庭上的聲明不同、卷宗內所存有的文書證據(尤其是訊息記錄)並非全部指向同一結論。而法院根據受害員工、上訴人的負責人(D)及人力資源主管(C)對涉案解僱的態度和處理情況、受害員工被要求交接的工作、上訴人

在其所述的被害員工被調查期間（即自 2023 年 12 月 21 日後）支付受害員工工資的情況等，認為受害員工在 2023 年 12 月 21 日獲告知的資訊並非只是暫待調查，所謂的交接工作也不只是因為在調查期間需要由其他同事接手工作，而是因為她已經被解僱。同時，原審法院亦根據卷宗第 86、90-93 頁、卷宗第 156-157 頁 B 點 xiii 項以及第 158 頁 b 點、卷宗第 304 頁上訴人在調查期間作出的回應，認定在案件的調查階段，勞資雙方已經針對解除勞動合同的日期達成一致共識。

經仔細和整體研讀被上訴判決，我們認為，原審法院綜合、批判地考慮了審判聽證中所審查的所有證據後形成心證，包括勞工事務局督察、受害員工和上訴人的人力資源主管所作的證言、卷宗之文件，未見存在違反邏輯、經驗法則和常理，或違反法定證據價值法則，或違反職業規則的錯誤，被上訴判決未沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c) 項規定之瑕疵。

本院有必要強調，審查證據方面明顯有錯誤是指證據審查的錯誤，而非評價證據之結論的不同。法院審查證據所得出的結論與上訴人或案件當事人的不同，並不構成審查證據方面明顯有錯誤。上訴法院所查核的是被上訴判決在證據審查層次是否存在錯誤，而不能重新評價證據並對案件事實作出重新認定。

藉此，本院裁定檢察院的上訴理由不成立。

\*

(二)關於僱主合理理由解除勞動合同

上訴人認為，受害員工多次在 Microsoft Team 應用程式上向其他員工透露公司股權事宜並要求各人將上訴人之行政管理機關成員 (D) 撤職及更換；受害員工更將上訴人之行政管理機關成員 (D) 比喻為「希特拉」，使人將作為猶太人的行政管理機關成員 (D) 與納粹大屠殺元兇「希特拉」進行連結，不僅貶低了上訴人之行政管理機關成員 (D) 人格尊嚴，亦嚴重影響上訴人形象。因此，上訴人是以合理理由解除與受害員工的勞動關係。

\*

藉此問題，被上訴判決寫到：

解除勞動合同之合理理由：

根據《勞動關係法》第 68 條第 2 款之規定，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。

同一法律第 69 條第 1 款及第 4 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。在欠缺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，而僱員則有權收取不以合理理由解除合同的賠償的兩倍金額。

立法者未於概念上區分僱主與僱員解除合同之合理理由，僅採用「致使勞動關係無法維持之嚴重事實或情況」之單一標準。但當然，倘若由僱主提出解除合同，所依據者必為僱員之過錯行為，而非僱主自身的過錯行為。

從《勞動關係法》第 68 條第 2 款之規定可得出，合理理由是由以下要件<sup>6</sup>所組成：

1. 事實或情節的嚴重性，即並非任何僱員的違反行為都會構成解除勞動合同的合理理由，只有被視為嚴重的事實或情節方視為合理理由；
2. 實際上不可能維持勞動關係，即關係的決裂已無法挽救，達致不可要求繼續維持勞動關係的情況；
3. 行為的及時性。

因此，要構成解除合同的合理理由，必須存在僱員的過錯行為，即違反了其作為僱員所應承擔的義務，而且，由於解僱是最嚴重的懲罰，僱員的違紀行為的嚴重程度必須十分嚴重，以至使勞動關係無法維持。

違紀行為的嚴重性應被理解為一種客觀規範概念 (conceito objetivo-normativo)，而非僅憑僱主的主觀標準來作評估，也就是說，應考慮到勞動關係的性質、對僱主利益的損害程度、具體個案中的狀況，以合理性標準 (critério de razoabilidade) 來作衡量，即以一個正常理性的僱主角度來對違紀行為進行客觀評估<sup>7</sup>。

---

<sup>6</sup> 澳門勞動法教程，新勞動關係制度，Miguel Pacheco Arruda Quental 著，劉耀強譯，法律及司法培訓中心，2013 年，第 264-265 頁。

<sup>7</sup> Direito do Trabalho, Relação individual, João Leal Amado, Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos, Teresa Coelho Moreira, Almedina, fls.960-961

僅當從僱員的違紀行為中得出的結論是，繼續維持勞動關係對會對僱主構成難以忍受和不公正的負擔<sup>8</sup>時，才符合解除合同的合理理由。

解除勞動合同(解僱)是一件嚴重的社會事件，因為會使僱員失去賴以維生的收入來源，因此，法律要求解除合同需遵守特定的時間及形式要件。也就是說，僱主需要在知悉違紀事實之日起計 30 日內(時間要件)，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(形式要件)(《勞動關係法》第 69 條第 1 款)。

時間要件的意義在於促使僱主及時應對違紀行為，若然在 30 日期間內未有採取紀律處分的反應，則代表違紀行為之嚴重性未至於令勞動關係無法維持，甚或僱主已原諒了僱員的行為。

形式要件的意義在於對僱員提供一項最基本的保障，讓僱員知悉因何事而遭到解僱，繼而讓其判斷這一解僱決定的合法性。而且，也可以讓法院隨後對解僱的合法性進行監督及審查，最重要的是，僱主須要描述的是“具體事實”，而非他認為遭到違反的法律框架<sup>9</sup>。

回到本案中，根據第 1 點及第 5 點已證事實，受害員工於 2023 年 12 月 21 日獲(C)口頭告知被解除勞動合同，然而，涉嫌違反者當時並沒有透過書面方式將可歸責於受害員工的違紀行為向其作出通知。

---

<sup>8</sup> Mais desenvolvimento, veja-se Tratado de Direito do Trabalho Parte II - Situações Laborais Individuais, Maria do Rosário Palma Ramalho, 4ª edição, Almedina, fls.820.

<sup>9</sup> 見第 6 註腳, 第 266 頁及第 274 頁。

直至 2024 年 2 月 28 日，涉嫌違反者才向受害員工簽發卷宗第 83-84 頁的函件，並指出根據《勞動關係法》第 69 條之規定，以合理理由解除與受害員工的勞動關係。

在該解僱信函中（見卷宗第 83 及 84 頁）列出以下原因：“Inappropriate Workplace Behaviour; Poor performance; Illegitimate disobedience and insubordination; Embezzlement and fraudulent actions; Data theft and acts of sabotage; Defamation of both the Company and its shareholders and directors; and Losses and damages sustained by the Company as a direct result of your actions and/or omissions.”，並指出符合《勞動關係法》第 69 條第 2 款 1、2、6、7、8 及 9 項之規定，繼而解除與受害員工的勞動合同。

明顯地，涉嫌違反者除了沒有遵守 30 日的時間要件外，該解僱函件也沒有遵守“對歸責於僱員的事實作出簡述”的基本要求。受害員工根本不能夠從上述解僱函件中，知悉自己因為作出了甚麼具體事實而遭到解僱。

因此，根據《勞動關係法》第 69 條第 4 款之規定，涉嫌違反者終止勞動關係的理由被視為不合理。

另外，涉嫌違反者於 2023 年 12 月 28 日曾向受害員工發出卷宗第 73 頁至第 74 頁的函件(SHOW CAUSE LETTER)，雖然函件中列出了 a 至 l 項的指控，但有關函件不能夠被視作解除合同的書面通知，

因為該函件只是要求僱員作出解釋，否則，“公司將要求受害員工作出賠償，包括償還在 2021 年治療癌症期間產生的醫療費用”<sup>10</sup>。

而且，在上述函件(SHOW CAUSE LETTER)中，絕大部分歸責的內容也不符合“對歸責於僱員的事實作出簡述”的要件，法庭認為當中僅 d, f, h, i 及 j 項是可以讓受害員工知悉所謂何事。

在庭審上，證人(C)表示(D)曾以電郵方式向受害人發送關於上述指控的事實及證據，其後，辯護人提交了卷宗第 622 至 629 頁的文件，然而，當中相當數量的訊息紀錄是無法被閱讀的(例如 623 背頁至第 624 頁)，法庭也無法從其餘可被閱讀的訊息紀錄中得出這些符合上段所述指控的事實及證據。

\*

退一步言之，即使不考慮解除合同之形式及時間要件，涉嫌違反者在解僱函中(見卷宗第 83 及 84 頁)所援引的理據亦不足以構成解除合同的合理理由。

首先、法庭無法判斷“*Inappropriate Workplace Behaviour; Poor performance; Illegitimate disobedience and insubordination; Embezzlement and fraudulent actions; Data theft and acts of sabotage; and Losses and damages sustained by the Company as a direct result of your actions and/or omissions.*”這些指控是否具備合理依據，因這些指控欠缺最基本的事實內容及證據支持。

---

<sup>10</sup> 原文為: If your response is not received on time the company will demand retribution for damages and lost revenue including reimbursement of the medical expenses incurred during your treatment of cancer in 2021.

針對 “defamation of both the company and its shareholders and directors”這一項指控，在案件的調查階段以及答辯狀中，涉嫌違反者主張原告曾在 Microsoft Team 通訊程式中，向其他同事透露負責人(D)的私人生活，例如透露其配偶(E)持有公司 90%股權，以及對負責人(D)進行侮辱。

針對卷宗第 172-179 頁的聊天內容，涉嫌違反者指責原告曾向同事透露(E)持有公司 90%股權，以及透露負責人(D)曾會面律師。然而，法庭無法認定這些聊天內容構成對(D)的私人生活之侵犯。針對公司股權方面，澳門的商業登記是公開的，任何人均得自行查閱公司的商業登記證明文件；針對會面律師的資訊，單憑“meet HIS lawyers and CPAs throughout this week”這一聊天訊息，也難以認定其屬洩露他人的私人隱私，因為這一訊息內容本身尚屬籠統，且未涉及具體私密細節。

此外，受害員工在訊息中曾發出“please oust him”的訊息，同樣地，亦難僅憑該訊息推斷其真實意圖。綜觀相關聊天內容上下文，該言辭更可能屬同事間之戲謔或輕鬆調侃，尤其受害員工曾發送“(=))))))”這一訊息(見卷宗第 172 頁)。

至於受害員工在訊息中曾多次將負責人(D)形容為“Hitler”一事，根據《勞動關係法》第 11 條第 1 款一項之規定，僱員有義務尊重並有禮地對待僱主、上級、同事及與所屬企業有聯繫的其他人士。

毫無疑問，受害員工對其上級負有尊重及有禮義務，受害員工對其上級作出該等形容的確並非允當，且帶有冒犯之意。

但是，並非所有言語冒犯的嚴重性均是相同的，需要分析僱員是在甚麼場合下、基於甚麼原因及目的、以及該言論之接收對象與範圍。而且，也必須區分該言論是否直接向僱主本人表達，抑或僅為僱員私下與他人間之非正式交談。

綜合涉嫌違反者提交之大量訊息記錄(見卷宗第 172-179、326-489 頁)，以及根據第 14 點已證事實，可以得知受害員工與其他同事之間已經是慣常地使用 Microsoft Team 等通訊程式進行溝通。

由於遠距離工作模式所致，在一般工作環境下同事之間面對面之間聊、吐槽及戲謔等行為，在本案中受害員工與其他同事會透過通訊程式代為進行。

換言之，該等言論屬於受害員工與部分同事之間，私下對負責人進行的調侃及吐槽而已，而且，該 Microsoft Teams 的對話屬於少數同事之間的私密交流，並非對公司負責人公開或正式之評論。

是故，不宜將該等言論上升為侮辱或誹謗犯罪。正如 GERMANO MARQUES DA SILVA 所作的教導，指出“*A conduta socialmente adequada, permitida ou insignificante, não chega a ser uma conduta típica, não é objecto do juízo que o tipo incriminador conforma.*”，並以在家人面前辱罵第三人作為舉例。(Direito Penal Português, Teoria do Crime, edição 2012, pag. 157 e 158)

當然，並非僅當言語的嚴重程度達犯罪標準時，僱主才可以合理解僱員工。但其背後之法理邏輯亦大致相同，當我們對事實的嚴重性及是否可能維持勞動關係作判斷時，應緊扣現實狀況：個人與朋友或同事私下閒聊，縱然對象為其上司，只要未見有明顯扭曲事實或其他

明顯構成侵害他人名譽之情節，則此類「閒聊、調侃」行為符合社會一般接受之「適當性」（adequação social），亦為社會長期存在之現象。

因此，該等言論雖帶有冒犯成分，但亦僅限於同儕間私下之互動交流，僅因員工私下的玩笑或閒聊而予以解僱實屬過度，特別是其他同事均一定會意識到這只是玩笑(不會有人認為(D)就是希特勒、納粹黨、或大屠殺的主要策劃者)。

當然，這不意味著受害員工的行為不應受到譴責，惟法庭認為譴責應屬適度，案中受害員工行為的嚴重性未達至無法維持勞動關係<sup>11</sup>，正如中級法院在第 506/2024 號裁決作出的分析：“涉嫌違反者仍可對受害員工作出漸進式的紀律處分，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”。

綜上所述，根據《勞動關係法》第 69 條第 4 款之規定，法庭裁定涉嫌違反者終止勞動關係的理由屬不合理，因此，涉嫌違反者需要向受害員工支付不以合理理由解除合同的賠償的兩倍金額。

首先，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

---

<sup>11</sup> 可參考以下判決，內容涉及一名員工在郵件中對上級進行的言語嘲諷: Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo: 0610399, Data do Acórdão: 2006/06/26.

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；如果沒有在知悉有關事實或情況的三十日內作出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，即使僱員真的有過錯，也不能事後改變這一結果。<sup>12</sup>

本案，上訴人最晚在 2023 年 12 月 21 日知悉了其認為的有關不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，但其並未能在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。因此，程序上不符合以合理理由終止勞動關係的要求。

另一方面，上訴人不同意原審法院有關本案尚未符合《勞動關係法》第 68 條第 2 款及第 69 條第 2 款所規定的以合理理由解僱僱員的要件之決定。

根據獲證事實，上訴人以遠程工作模式運作，員工之間以 Microsoft Team 應用程式溝通及安排工作事宜。受害員工與其他員工在 Microsoft Team 應用程式上透露了公司股權分佈，但鑑於本澳商業登記規定所有涉及公司的資料均是公開的，因此，無證據顯示受害員工洩露了公司機密。此外，在相關訊息上，受害員工與其他員工曾談及撤換上訴人之行政管理成員 (D)，但沒有具體執行的細節。至於受害員工多次將上訴人之行政管理成員 (D) 稱呼為“Hilter”即「希特拉」，有關訊息可被視為同儕間私下之互動交流，吐槽負責人，非對公司負責人作公開或正式的評論。

---

<sup>12</sup> 參見中級法院第 1287/2019 號上訴案 2020 年 4 月 16 日合議庭裁判。

的確，受害員工的言行確實不當，所使用的稱呼表達出其對上司強烈的不滿甚至厭惡，缺乏對公司上級應有的尊重和禮貌，應受到譴責，然而，受害員工與同事私下吐槽上司，相關行為之嚴重程度未達致造成該員工不能與公司維持勞動關係的嚴重程度。

根據《勞動關係法》第 68 條第 2 款及第 69 條第 2 款規定，構成僱員解除勞動關係的合理理由，要求：必須存在僱員違反僱員義務的過錯行為；僱員的過錯行為的嚴重程度必須十分嚴重，致使勞動關係無法維持，且亦無法被要求維持。

我們認為，原審法院的裁決是合理的，上訴人以合理理由解除受害員工的勞動合同之決定不符合《勞動關係法》第 68 條、第 69 條第 1 款、第 2 款及第 4 款所規定的程序（尤其是時間要求）要件及實質要件。

藉此，上訴人的上訴理由不成立。

\*\*\*

#### 四、決定

綜上所述，本合議庭裁定上訴人的上訴理由不成立，維持原判。

\*

本上訴之訴訟費用由上訴人支付，其中，司法費定為六個計算單位。

著令通知。

—\*—

澳門，2026 年 5 月 21 日

---

周艷平（裁判書製作人）

---

簡靜霞（第一助審法官）

---

盧映霞（第二助審法官）