

上訴案第 352/2013 號

日期：2015 年 2 月 12 日

主題： - 行使辯護權的保障
- 法定性的變更
- 勞動輕微違反

摘 要

1. 雖然，檢察院除了將勞工局的實況筆錄轉為控訴書之外，並沒有特別增加顯示嫌犯主觀過錯的事實要素，但是，一方面，嫌犯在收到法院開庭日期的通知後，提出了書面辯護狀，對其行為不滿足被控訴的輕微違反作出了充分的辯護。另一方面，法院在結束庭審之前將被控告的嫌犯觸犯輕微違反有可能予以改變。
2. 法院在審理過程中，認為對於嫌疑人現被指控的事實的相應法定性可能存在變更，是法定性，而非事實本身的實質變更，這種變更只要適用《刑事訴訟法典》第 339 條規定就可以。對此，辯護人確實提交了書面辯護意見，確實行使了辯護權利。
3. 僱主在沒有獲得員工的同意下，單方面安排該員工每日工作 9

小時，當中包括 1 小時用膳時間，即實際提供工作 8 小時及有 1 小時用膳時間，構成了沒有支付員工勞動報酬的輕微違反。

裁判書製作人

蔡武彬

上訴案第 352/2013 號

上訴人：A 澳門股份有限公司 (A Macau, S.A.)

澳門特別行政區中級法院合議庭判決書

一、案情敘述

澳門特別行政區檢察院控告嫌疑人 A 澳門股份有限公司觸犯了一項第 24/89/M 號法令第 9 條第 1 款 D 項結合第 7/2008 號法律第 10 條 5 項所規定，並受同法律第 85 條第 1 款第 2 項所處罰的兩項『非法降低員工基本報酬』的輕微違反，或第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款第 2 項及第 62 條第 3 款所規定，並受第 85 條第 1 款第 6 項所處罰的兩項『否定獲得超時工作報酬權利』的輕微違反 (在審判聽證中作出了法律定性的變更)，並請求初級法院對其進行審理。

初級法院刑事法庭第 CR1-12-0056-LCT 號勞動輕微違反案中，經過庭審，最後作出了以下的判決：

1. 嫌疑人 A 澳門股份有限公司觸犯了第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款第 2 項及第 62 條第 3 款所規定，及第 85 條第 1 款第 6 項所處罰的兩項『否定獲得超時工作報酬權利』的輕微違反，判處澳門幣 25,000 元及澳門幣 24,000 元罰金，合共澳門幣 49,000 元罰金；
2. 判處嫌疑人須向員工 B 及 C 合共支付澳門幣 40,524.70 的薪金賠償 (分別為澳門幣 29,450.70 元及澳門幣 11,074 元)，以及根據終審法院 2011 年 3 月 2 日第 69/2010 號上訴案的統一

司法見解的合議庭裁判所定的法定利息。

上訴人 A 澳門股份有限公司不服初級法院所作的判決，向本院提起上訴，並提出了上訴理由。¹

¹ 其葡文內容如下：

1. A Acusação encontra-se ferida das seguintes nulidades:
 - (i) a falta de inquérito por omissão da descrição na Acusação de todos os elementos que levaram a que a DSAL subsumisse a conduta da A, ao artigo 85º nº 1, alínea 2) da LRT, nos termos do disposto no artigo 106º, alínea d) do CPP (aplicável por remissão do artigo 89º CPT); e
 - (ii) a violação do direito de defesa da A porque tal omissão impediu que a Arguida se pronunciasse sobre a globalidade da Acusação, designadamente quanto aos elementos subjectivos do tipo contravencional, direito que está consagrado no artigo 50º nº 1, alínea b) do CPP) e no artigo 29º da Lei Básica da RAEM.Assim sendo, deve a Acusação ser considerada nula com tais fundamentos.
2. O Tribunal a quo – à semelhança da Acusação – não fundamenta as conclusões a que chegou quanto ao elemento subjectivo da (suposta) subsunção da conduta da Arguida à prática do ilícito contravencional que lhe é imputada na Sentença Recorrida, limitando-se a estabelecer uma multa no montante total de MOP49.000,00, sem mais.
Porém, quais sejam tais detalhes concretos da conduta supostamente ilícita, o grau de responsabilidade da Arguida ou, sequer, a capacidade económica da A – todos elementos cumulativos de que dependia a condenação da Arguida – a Sentença Recorrida nada esclarece.
Não se clarifica se a (pretensa) contravenção teria sido praticada a título doloso ou meramente negligente ou, tão pouco, qual o grau de culpa da ora Recorrente, elementos essenciais à conclusão da operação de subsunção dos factos ao Direito aplicável.
3. A contravenção não é um ilícito punido a título de responsabilidade objectiva, requer a verificação de elemento subjectivo na modalidade de dolo ou negligência, não podendo esta pressupor-se mas antes exigindo a respectiva comprovação em sede de prova dos factos constitutivos do ilícito, mediante a demonstração de que o arguido violou intencionalmente disposições legais ou direitos de terceiros ou que não procedeu com o cuidado a que, segundo as circunstâncias, estava obrigado.
4. A omissão da descrição de todos os elementos que levaram a que o Tribunal a quo subsumisse a conduta do Recorrente ao artigo 85º nº 1, alínea 2) da LRT resulta numa manifesta falta de fundamentação da Sentença Recorrida, nulidade insanável nos termos do disposto nos artigos 360º, alínea a) e 355º nº 2, ambos do CPP, aplicáveis por remissão do artigo 89º do CPT.
5. A Acusação imputou à A a prática de uma contravenção laborais por (suposta) diminuição indirecta da remuneração de base da trabalhadora, prevista e punida pelo disposto no artigo 85º nº 1, alínea 2) da LRT.
6. O Tribunal veio efectivamente a condenar a A pela prática de um contravenção prevista pelos artigos 59º nº 1, alínea 2), 62º nº 3 e punida pelo artigo 85º nº 1, alínea 6), todos da LRT.

-
7. Ou seja, o Tribunal imputou à Arguida a prática de um ilícito contravencional distinto do constante da Acusação e cuja pena de multa, por via do previsto no artigo 87º da LRT, poderá ser convertível em pena de prisão, circunstância que não se verifica quanto ao ilícito de que a Arguida vinha acusada – vide artigo 85º nº 1, alínea 2) da LRT.
 8. Para além disso, como vimos, não constam da Acusação factos susceptíveis de subsunção à contravenção prevista no artigo 85º nº 1, alínea 6) da LRT.
 9. Estamos, pois, perante o necessário apuramento de factualidade relevante distinta num e noutro caso.
 10. Nos termos do disposto no artigo 1º, nº 1, alínea f) do Código de Processo Penal (“CPP”), constitui uma alteração substancial dos factos: aquela que tiver por efeito a imputação ao arguido de crime diverso ou a agravação dos limites máximos das sanções aplicáveis. De acordo com o disposto no artigo 340º nº 1 do CPP, se do decurso da audiência resultar fundada suspeita da verificação de factos não descritos na pronúncia ou, se a não tiver havido, na acusação ou acusações, e que importem uma alteração substancial dos factos descritos, o juiz que preside ao julgamento comunica-os ao Ministério Público, valendo tal comunicação como denúncia para que ele proceda pelos novos factos, os quais não podem ser tomados em conta para o efeito de condenação no julgamento em curso (sublinhado e destacados nossos).

Ou seja, ainda que o Tribunal a quo viesse a verificar no decurso do julgamento dos presentes autos, que, em resultado da prova produzida, existia fundada suspeita da prática de contravenção não descrita na Acusação – o que não se admite –, tal circunstância apenas poderia dar origem a um novo processo por iniciativa do Ministério Público, devendo o presente processo prosseguir para estrita apreciação dos factos e sua qualificação jurídica tal como constam da acusação.
 11. O desrespeito pelo disposto no artigo 340º nº 1 do CPP em virtude da condenação da Arguida por factos não descritos na Acusação, para garantias de defesa da Arguida, não poderá deixar de constituir nulidade à luz do disposto no artigo 360º alínea b) do CPP.
 12. Caso se entenda não haver alteração substancial dos factos, sempre será de entender haver alteração da qualificação jurídica, com idêntica consequência.
 13. In casu, o Tribunal entendeu atribuir uma indemnização às trabalhadoras oficiosamente, tendo condenado a A no seu pagamento – por (alegado) trabalho extraordinário prestado.
 14. Não foi, porém, dada a possibilidade à ora Recorrente, de se pronunciar quanto aos concretos factos ponderados pelo Tribunal a quo e que terão contribuído para a conclusão expressa na Sentença Recorrida na medida em que apenas após a fase de produção foi a Arguida notificada da possibilidade de alteração da qualificação jurídica da sua conduta face ao teor da Acusação.

Deve, pois, a Sentença Recorrida ser anulada na parte em que condenou a Arguida no pagamento de uma indemnização às trabalhadores reclamantes, com fundamento em violação do princípio do contraditório, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 147º e 3º do Código de Processo Civil, aplicáveis por remissão dos artigos 1º nº 1 e 103º nº 3 do CPT (que se encontra igualmente previsto no artigo 39º nº 2 do CPT), sob pena de violação disposto no artigo 100º nº 2 do CPT.
 15. Quanto ao alegado trabalho extraordinário prestado pelas trabalhadoras, resulta dos autos que ficou claramente estabelecido e aceite por ambas as partes que as trabalhadoras iriam prestar 48 horas de trabalho semanais e só quaisquer horas que excedessem as 48 horas semanais seriam remuneradas a título de trabalho extraordinário.

-
16. Na verdade, as trabalhadores podiam gozar livremente o intervalo para descanso/refeição, podendo estas, se assim entendessem, ausentar-se das instalações da Arguida.
Por esta razão, não poderá o intervalo de descanso das trabalhadoras ser contabilizado no período normal de trabalho também de acordo com o disposto no artigo 33º nº 4, a contrario, da LRT.
17. O período normal de trabalho das trabalhadoras não sofreu qualquer alteração desde o início da sua prestação de actividade até ao seu termo, nunca tendo ultrapassado as 48 horas de trabalho semanal contratualizadas.
Ora, não se tendo alterado o período normal de trabalho das trabalhadoras ao longo de toda a duração da respectiva relação laboral com a A, não se vislumbra em que medida poderia existir uma redução (ainda que indirecta) da remuneração das trabalhadoras como pretende a Acusação.
Acresce considerar que – ao contrário do entendimento expresso na Sentença Recorrida – o Guia de Benefícios elaborado para o A, datado e 03.08.2007, em nada alterou a organização do período de trabalho das trabalhadoras.
18. Deveria, pois, o Tribunal a quo ter-se absterido de dar como provados os factos elencados na Sentença Recorrida por falta de fundamentação, devendo, em consequência, a Sentença Recorrida ser declarada nula, à luz do disposto no artigo 360º, alínea a) e 355º nº 2, ambos do CPP, aplicáveis por remissão do artigo 89º do Código de Processo do Trabalho.
19. Deveria, ainda, o Tribunal a quo ter-se absterido de referir que a Arguida agiu ilicitamente uma vez que nenhum elemento probatório de ponderação foi indicado para sustentar tal conclusão, encontrando-se a Sentença Recorrida ferida de falta de fundamentação, devendo, em consequência, ser declarada nula nessa parte, à luz do disposto no artigo 360º, alínea a) e 355º nº 2, ambos do CPP, aplicáveis por remissão do artigo 89º do CPT.
20. As trabalhadoras reclamantes sempre estiveram obrigadas a prestar 48 horas semanais de trabalho efectivo, conforme estabelecido nos respectivos contratos de trabalho, não havendo, por isso, lugar a qualquer redução, ainda que indirecta, da respectiva remuneração ou prestação de trabalho extraordinário para além dessas 48 horas.
21. De acordo com o artigo 2.º, alínea e) do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 03.04 (“DL 24/89/M”), o trabalho extraordinário corresponde a “todo o trabalho prestado além do período normal de trabalho”.
22. O contrato de trabalho celebrado entre a Arguida e as trabalhadoras em questão é muito claro ao estipular o seu período normal de trabalho: 48 horas por semana.
23. Salvo o devido respeito, o Tribunal a quo parece basear todas as conclusões constantes da Sentença Recorrida num equívoco essencial: o de que teria de existir um Guia de Benefícios em vigor à data da contratação das trabalhadoras.
24. Segundo o disposto no artigo 1º nº 1 do DL 24/89/M, “(a) contratação relativa a relações de trabalho entre empregadores directos e trabalhadores residentes é livre, sem prejuízo da observância dos condicionalismos mínimos que se encontram estabelecidos na lei, ou resultem de normas convencionais livremente aceites pelos respectivos representantes associa ti vos, de regulamentos de empresa ou de usos e costumes geralmente praticado.”
E, nos termos do artigo 14.º da LRT, “(o)s empregadores e trabalhadores podem celebrar livremente contratos de trabalho reguladores das condições de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes”.
Ou, seja, dentro dos limites previstos por disposições imperativas da lei, empregador e

檢察院就 A 澳門股份有限公司提出的上訴作出答覆，認為上訴理由不成立。

駐本院助理檢察長提出了法律意見書，認為上訴理由不成立。

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

- 員工 B (持有編號.....的澳門居民身份證，電話：.....)，於 2007 年 7 月 23 日至 2010 年 10 月 12 日期間受僱於嫌疑人 A 澳門股份有限公司，職務為飯堂洗碗員，於 2007 年 7 月 23 日至 2008 年 5 月 31 日期間的工資為每月澳門幣 6,000 元，

trabalhador são livres de fixar o conteúdo do contrato de trabalho, que é auto-suficiente no que concerne à regulação da relação laboral.

25. Foi precisamente isto que ocorreu com as trabalhadoras reclamantes.
26. É de notar que, na altura em que o A Macau Resort Hotel abriu ao público, em 28.08.2007, já estava em vigor o Guia de Benefícios, datado de 03.08.2007.
27. De resto, resulta da cláusula 12.^a do contrato de trabalho em questão que “(o)s detalhes dos programas de benefício estão descritos no Team Members Handbook e materiais semelhantes, que lhe serão facultados”(tradução nossa), documento distinto do Guia de Benefícios da empresa.
28. Estando assente que as trabalhadoras sempre prestaram 48 horas de trabalho semanal efectivo, não há lugar ao pagamento de qualquer montante às trabalhadoras, uma vez que, de acordo com as disposições normativas aplicáveis, apenas o trabalho que fosse prestado para além do seu período normal de trabalho - i.e., das 48 horas semanais - poderia ser considerado e não ficou demonstrado que as trabalhadoras tenham, alguma vez, prestado actividade não compensada para além deste limite.
29. Deve, pois, concluir-se que nunca foi a remuneração das trabalhadoras reclamantes reduzida - ainda que indirectamente -, nem prestaram as trabalhadora qualquer trabalho extraordinário nos termos descritos na Sentença Recorrida, pelo que deverá a Sentença Recorrida ser declarada nula e substituída por outra de absolvição da Arguida, sob pena de violação do disposto no artigo 9.º n.º 1, alínea d) do DL 24/89/M, nos artigos 10º, alínea 5) e 85º n.º 1, 2) e alínea 6), todos da LRT, e 360º, alínea a) e 355º n.º 2, ambos do CPP, aplicáveis ex vi do artigo 89.º do CPT.

Termos em que, admitido e julgado procedente o presente recurso, deverá a sentença impugnada ser revogada e substituída por decisão que corrija os pleiteados erros, absolvendo-se a Recorrente da Acusação contra si formulada e, bem assim, da quantia fixada a título de indemnização à trabalhadora em causa, assim se fazendo a esperada JUSTIÇA.

於 2008 年 6 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為每月澳門幣 6,360 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2010 年 10 月 12 日期間的工資為每月澳門幣 6,583 元。

- 員工 C (持有編號.....的澳門居民身份證，電話：.....)，於 2007 年 7 月 16 日起至今受僱於嫌疑人，職務為清潔員，於 2007 年 7 月 16 日至 2007 年 9 月 30 日期間的工資為每月澳門幣 5,300 元，於 2007 年 10 月 1 日至 2008 年 5 月 31 日期間的工資為每月澳門幣 5,500 元，於 2008 年 6 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為每月澳門幣 5,830 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2010 年 9 月 30 日期間的工資為每月澳門幣 6,035 元，於 2010 年 10 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為每月澳門幣 6,150 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2012 年 4 月份的工資為每月澳門幣 6,879 元。
- 上述兩名工員屬職級 F—營運組別的員工，每週工作 6 日，每週工作 48 小時 (包用膳時間)。
- 於 2007 年 7 月 23 日至 2010 年 10 月 12 日期間，嫌疑人在沒有獲得員工 B 的同意下，單方面安排該員工每日工作 9 小時，當中包括 1 小時用膳時間，即實際提供工作 8 小時及有 1 小時用膳時間。
- 因此，員工 B 於 2007 年 7 月 23 日至 2010 年 10 月 12 日期間在正常工作時間外，每日增加了 1 小時工作時間，但嫌疑人卻沒有因此將該員工的工資作相應調升或給予其超時工作補償。
- 另外，於 2007 年 7 月 16 日至 2008 年 7 月 13 日期間，管家部主管安排員工 C 以每日工作 8.5 小時作排更標準，當中 1 小時為用膳時間，即實際提供工作 7.5 小時加有薪用膳時間 30 分鐘，及另有無薪用膳時間 30 分鐘。
- 約於 2008 年 7 月 14 日至 2011 年 3 月 31 日期間，嫌疑人在

沒有獲得員工 C 的同意下，單方面透過管家部安排該員工每日工作 9 小時，當中包括有 1 小時用膳時間，即實際提供工作時數為 8 小時，及另有無薪用膳時間 1 小時。

- 因此，員工 C 約於 2008 年 7 月 14 日至 2011 年 3 月 31 日在正常工作時間外，每日增加了 30 分鐘工作時間，但嫌疑人卻沒有因此將該員工的工資作相應調升或給予其超時工作補償。
- 嫌疑人在沒有獲得上述兩名員工的同意下，單方面於 2007 年 8 月 3 日更新了職級 F—營運組別的員工福利指引，將工作時數由原來的“每星期 48 小時（包用膳時間）”改為“每星期 48 小時”。
- 嫌疑人沒有將此事向勞工事務局作出申請或作出通知。
- 嫌疑人至今仍未分別向員工 B 及員工 C 支付由 2007 年 7 月 23 日至 2010 年 10 月 12 日期間及由 2007 年 7 月 16 日至 2011 年 3 月 31 日期間的超時工作補償分別為澳門幣 29,450.70 元及澳門幣 11,074 元，合共澳門幣 40,524.70 元（具體下述計算表）。
- 嫌疑人在自由、自願及有意識的情況下作出上述的行為。
- 明知此等行為是法律所禁止和處罰的。

另外在庭上亦證明以下事實：

- 根據嫌疑人分別與上述兩名員工 B 及 C 於 2007 年 7 月 19 日及 2007 年 7 月 13 日所簽訂的勞動合同的內容，有關員工的工作時間為每週工作 48 小時，員工福利按獲提供的團隊手冊及相關資料所相應的職級分類而定，以及超時工作報酬以 1.1 倍計算。
- 員工 B 在入職時知悉上述“每週工作 48 小時（包用膳時間）及每週工作 6 日”是指每日工作時數為 8 小時，當中包括有薪

用膳時間，在入職後知悉每日的用膳時間為 1 小時。

- 員工 C 在入職時知悉上述“每週工作 48 小時（包用膳時間）及每週工作 6 日”是指每日工作時數為 8 小時，當中包括 30 分鐘有薪用膳時間，另外亦有 30 分鐘用膳時間是無薪的，即每日實際工作 7.5 小時，用膳時間 1 小時。
- 員工 C 預先自願同意於 2009 年 3 月 1 日至至少 2011 年 3 月 31 日期間提供超時工作（第 760 至 769 頁）。

未獲證明的事實：

- 其餘載於控訴書、卷宗第 6 至 9 頁計算表及答辯狀中與上述已證事實不符的重要事實。

事實的判斷：

- 本法院客觀及綜合分析了兩名員工 B、C 及勞工局督察在審判聽證中所作出的聲明，以及三名辯方證人的聲明（分別為嫌疑人公司的飲食部洗碗房主管 D、人力資源部經理 E 及管家部營運總監 F），並結合在審判聽證中所審查的所有書證（尤其有關員工的僱用合約的內容及簽訂的日期、兩份 F 職級員工福利指引的內容、紀錄有關員工每天上班的出勤紀錄，以及收入紀錄），特別是考慮到兩名員工的聲明（主要指出其上班及用膳狀況、嫌疑人曾調整工作時數、面試、簽約及上班時的情況、有否收過及看過涉案的兩份員工福利指引及入職時已知悉每日工作包用膳時間、曾簽署過自願超時工作協議書），亦考慮到飲食部洗碗房主管 D 的聲明（主要指出其本人於 2007 年 6 月入職“A”時獲給予“G”的員工福利指引——應為 B 級——是指出工作時間包用膳時間，但其沒有參與屬下洗碗房員工的面試、不知該等員工的工作時間是否包括用膳時間，但該等員工不會連續 8 小時工作，每隔 4 小時可有 1 小時用膳/休息時間，該 1 小時不用員工工作，即以 9 小時排更），也考慮到管家部營運總監的聲明（主要指出因應 A 工

作範圍較廣及飯堂位置不近，故其在得到營運副總裁批准的情況運用其固有的權力自行將原先在 G 酒店的每日工作 8 小時包 30 分鐘膳食的模式，轉化為在 A 工作時以 8.5 小時包括 1 小時用膳時間作排更安排，即是提供 7.5 小時實際工作及 1 小時用膳時間，全部清潔工人/公共地方服務員都是相同工作時數及用膳待遇的——即使當時與應聘者面試時或之後入職講解及安排工作，其亦是這樣講述(7.5 小時實際工作及 1 小時用膳時間)——，故當中應有 30 分鐘的用膳時間是包薪的，從而才與每日工作 8 小時相呼應，但後來因應公司為了統一各營運部門的工作時間要求才於 2008 年年中統一排更為 9 小時，即每日實際工作 8 小時加 1 小時用膳時間，並非因開始時較少工作而後來工作量較多才作出有關變更)，以及人力資源部經理指出本案兩名員工的其中一名應由外判公司協助聘請的（但其不知每名員工或每個部門的每日具體工作時間、面試的實際情況，員工福利指引由當初由該部份的另一組人負責，具體不知有否派發過予有關員工），形成心證。

- 在此基礎下，經綜合分析本卷宗的所有證據資料，結合一般常理及經驗法則及，尤其以及在有關時段嫌疑人公司在聘請人員方面所蘊釀的政策變化、各部門在運作上及具體工作時間安排上的不一致性，以及各部門的不協調性，本法院認為足以認定嫌疑人實施了上述被歸責的事實。

三、法律方面

首先，上訴人指責原審法庭的判決陷入了三項程序的無效：一是控訴書亦因缺乏調查及違反了上訴人公司的辯護權利而應屬無效，而這種欠缺令法院在認定上訴人違例行為的主觀要素時欠缺理據；二是，在控告書沒有載入任何可以適用《勞動關係法》第 59 條，第 1、2 款，第 62 條第 3 款以及第 85 條第 1 款 6 項的規定而判處上訴人的輕微違反的情況下，法院也只是在調查證據之後才通知上訴人有可能觸犯剝奪工人

收取加時工資的權利的輕微違反，這個程序違反了《刑事訴訟法典》第 340 條的規定；三是法院在依《刑事訴訟法典》第 74 條的規定依職權判給工人賠償之前沒有履行辯論原則，使得嫌犯有機會充分地做出辯護。

其次，在案件的實體問題方面，上訴人首先認為原審法院將“加時工作”這個法律事實寫進已證事實之中，而且，法庭所調查的證據都不能像法院得出那樣的結論。而在訴訟的實體問題中，上訴人指稱涉案員工由始至終每天工作時間為 8 小時，從未將用膳時間包括在內，因此不存在任何“加時工作”情況，上訴人的行為不構成任何違反。

我們逐一看看。

（一）缺乏調查及違反了上訴人公司的辯護權利

事實上，先不論嫌犯在行政程序中的充分參與以及行使其辯護權，檢察院除了將勞工局的實況筆錄轉為控訴書（在勞動輕微違反訴訟程序中，根據《勞動訴訟法典》第 91 條的規定，勞工事務局所作成的實況筆錄等同於控訴書）之外，並沒有特別增加顯示嫌犯主觀過錯的事實要素，但是，一方面，嫌犯在收到法院開庭日期的通知後，提出了書面辯護狀，對其行為不滿足被控訴的輕微違反作出了充分的辯護。另一方面，法院在結束庭審之前將被控告的嫌犯觸犯輕微違反不排除屬於第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款（2）及第 62 條第 3 款所規定的並受第 85 條第 1 款（6）項處罰的輕微違反，嫌犯接到通知之後，也提交了書面辯護意見。

所以，現在主張的違反其辯護權利的理由不能成立。

（二）事實/法律定性的實質變更

從卷宗資料我們可以看到，法院在審理過程中作出了這樣的批示：

“經過庭審聽取了上述證人的證言結合本卷宗現有的書證資料，本

法院認為對於嫌疑人現被指控的事實的相應法律定性可能存在變更，有關行為不排除屬於第 7/2008 號《勞動關係法》第 59 條第 1 款第(2)項及第 62 條第 3 款所規定，並受第 85 條第 1 款第(6)項所處罰的兩項「否定獲得超時工作報酬權利」的輕微違反。”

很明顯，法官的批示中明確指出“對於嫌疑人現被指控的事實的相應法律定性可能存在變更”，是法律定性，而非事實本身的實質變更，這種變更只要適用《刑事訴訟法典》第 339 條規定就可以，而且法院確實這樣做了，正如庭審記錄所記錄的過程那樣，“法官將此法律定性變更通知控辯雙方，並指出可聲請期間進行辯護（類推適用《刑事訴訟法典》第 339 條的規定）；檢察院對此表示不反對，並放棄準備期間；辯護人聲稱保留法定辯護期間之權利”，後來辯護人確實提交了書面辯護意見，確實行使了辯護權利。

所以，原審法院沒有違反任何的法律規定。

(三)、依職權的決定違反辯論原則

誠然，原審法院根據《勞動訴訟法典》第 100 條第 1 款結合《刑事訴訟法典》第 74 條的規定依職權裁定民事賠償部份的補償。

而《勞動訴訟法典》第 100 條第 2 款規定了，法院再適用這個規定時，就調查證據方面，須確保辯論原則受尊重。

根據審判聽證記錄的第 749 頁背面至 750 頁，原審法院在對控辯雙方作出法律定性的變更作出通知後，亦作出如下批示：

“經過聽取了控辯雙方證人的證言，有明顯跡象顯示兩名涉案員工 B 及 C 均在為嫌疑人工作期間曾在某段時間簽署了自願超時工作協議書，鑒於有關資料沒有存於本卷宗內，但有關資料及事實對本案裁判亦屬重要的，因此，現依職權要求嫌疑人於十日內向本法庭提供上述兩名員工倘有的自願超時工作協議書的相關資料。”

然後命令“中止審判聽證，以等待證人 B 和辯護人提交倘有的相關

資料及書面辯護，並訂定於 2013 年 03 月 14 日下午 04 時 00 分繼續審判聽證。”

上訴人及後亦提交了書面辯護及超時工作協議書。

故此，有關的超時工作協議書由上訴人所提交，且上訴人亦已提交了書面辯護，則明顯地該法典第 100 條第 2 款的辯論原則已獲得遵守，上訴人此部份的理由亦不成立。

（三）關於輕微違反以及賠償

事實上，原審法院在這類案件中認定了比其他案件不同的事實，就是“因此，員工 B 於 2007 年 7 月 23 日至 2010 年 10 月 12 日期間在正常工作時間外，每日增加了 1 小時工作時間，但嫌疑人卻沒有因此將該員工的工資作相應調升或給予其超時工作補償”。

很明顯，這個是結論性的事實，應該是為沒有記載。而原審法院已經在上面證實了足夠的事實做出法律的適用，即：

“上述兩名員工屬職級 F——營運組別的員工，每週工作 6 日，每週工作 48 小時（包用膳時間）。

於 2007 年 7 月 23 日至 2010 年 10 月 12 日期間，嫌疑人在沒有獲得員工 B 的同意下，單方面安排該員工每日工作 9 小時，當中包括 1 小時用膳時間，即實際提供工作 8 小時及有 1 小時用膳時間。”

在得到證實的同樣的事實的前提下，而對於法律適用的實體問題，中級法院在多的合議庭判決中已經詳盡分析和解決了這個問題，如 2011 年 12 月 15 日的第 228/2011 號上訴案、2012 年 12 月 6 日的第 768/2012 號上訴案、2012 年 12 月 13 日的第 684/2012 號上訴案、2013 年 5 月 16 日的第 574/2012 號上訴案、2014 年 7 月 24 日的第 176/2012、380/2012、611/2012、624/2012 號上訴案，而根據這些已經作過的判決和其中對這個問題理解原審法院的判決沒有任何可疑質疑和值得改變的地方，應該予以維持，即維持原審法院判定上訴人構成 2 項勞動輕微違反，分別

判處澳門幣 25,000 元及澳門幣 24,000 元罰金的決定。

至於上訴人沒有提出判決的賠償的金額的輕重問題，這部分決定也予以維持。

上訴人的上訴理由不成立。

四、決定

綜上所述，中級法院合議庭裁定 A 澳門股份有限公司 (A Macau, S.A.) 的上訴理由不成立，維持原判。

本上訴訴訟費用由上訴人承擔，以及 6 個計算單位的司法費。

澳門特別行政區，2015 年 2 月 12 日

蔡武彬

司徒民正

陳廣勝