

案件編號: 362/2023

合議庭裁判書日期: 2023 年 10 月 26 日

主題:

合理解僱的認定  
《勞動關係法》第 69 條

### 裁判書內容摘要

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。

裁判書製作人

陳廣勝

# 澳門特別行政區中級法院

## 合議庭裁判書

上訴案第 362/2023 號  
(刑事上訴案)

上訴人(嫌犯): A 督課補習中心(分社)之持有人 B

### 一、案情敘述

澳門初級法院勞動法庭審理了第 LB1-20-0071-LCT 號勞動輕微違反案，於 2023 年 2 月 17 日裁定案中嫌犯 A 督課補習中心(分社)持有人 B 觸犯了一項第 7/2008 號法律(《勞動關係法》)第 77 條和第 85 條第 3 款第 5 項所規定處罰的輕微違反，對其處以澳門幣陸仟元罰金，並判其須向案中被解僱的勞工 C 支付澳門幣壹拾陸萬捌仟叁佰叁拾玖元陸角和由該判決日起開始計算至完全清付日為止的法定利息(見卷宗第 303 頁至第 310 頁背面的判決書內容)。

嫌犯不服判決，透過律師向本中級法院提起平常上訴，以求廢止該判決，改判其是以合理理由解僱案中的勞工，為此主要力指原審法官在審議案中證據時明顯出錯、而判決的依據說明有不可補正的矛盾，亦即

判決帶有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 和 b 項所指的瑕疵（詳見上訴卷宗第 320 頁至第 332 頁背面的上訴狀內容）。

就嫌犯的上訴，檢察院司法官行使了《刑事訴訟法典》第 403 條第 1 款所指的答覆權，認為上訴的理由並不成立（詳見卷宗第 354 頁至第 361 頁背面的上訴答覆書內容）。

案件卷宗經移交予本上訴審級後，助理檢察長依照《刑事訴訟法典》第 406 條的規定，對之作出檢閱，並發表意見書，亦認為上訴理由不成立（詳見卷宗第 369 頁至第 371 頁背面的意見書內容）。

其後，裁判書製作人對卷宗進行審查，之後，同時組成本院合議庭的兩名助審法官亦檢閱了卷宗。

現須對上訴作出裁決。

## 二、 上訴裁判的事實依據說明

本院經審查卷宗資料後，得知案中 2023 年 2 月 17 日的原審判決在涉及判決事實依據理由說明方面的內容如下（詳見卷宗第 303 頁至第 310 頁背面的判決的相關內容）：

「.....

案件經庭審辯論後查明以下已證事實：

1. 受害員工 C（本地僱員），於 2010 年 6 月 4 日至 2019 年 6 月 19 日期間受僱於嫌疑人，職位為導師，工資為月薪澳門幣 8,300 元、勤工津貼澳門幣 500 元、獎金津貼澳門幣 500 元、導師主管獎金澳門幣 500 元、愛心津貼澳門幣 200

元、教學津貼澳門幣 200 元、規矩津貼澳門幣 200 元及車費澳門幣 200 元，以及按每月教導學生人數計算之佣金；

2. 上述受害員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
3. 受害員工於 2019 年 6 月 20 日向勞工局作出投訴；
4. 嫌疑人於 2019 年 6 月 19 日以上述受害員工無理喝罵學生、遺失嫌疑人財物，偷取試卷及私自持有與嫌疑人所提供的資料不符的點名紙，嚴重影響嫌疑人日常運作，損害嫌疑人的利益為合理理由即時將其解僱；
5. 受害員工曾因被學生撞到背部後喝罵學生而被嫌疑人作出書面警告；
6. 遺失之財物為澳大附小一套書，另有澳大附小 P2，P4，P5 2017-2018 第三段學校工作紙及測驗卷，而該等文件除上述受害員工外，尚由其餘四名嫌疑人的僱員一同保管；
7. 受害員工聲明試卷影印本是在經嫌疑人同意下才拿回家供孫子溫習自用，但嫌疑人否認曾作出有關承諾；
8. 受害員工曾在學生名單（點名紙）上增加學生之姓名；
9. 嫌疑人至今仍未支付任何解除合同賠償；
10. 嫌疑人在自願、自由及有意識的情況下實施上述行為，亦深知其行為屬法律所不容。

\*

獲證明之答辯事實：

11. 對於上述書本、工作紙及試卷的遺失，受害員工與嫌疑人的另外 4 名僱員共同簽署了卷宗第 35 頁之文件（為著有關效力其內容在此視為獲完全轉錄）（嫌疑人回覆第 2 點）；
12. 2019 年 5 月 17 日當晚，受害員工在 A 督課補習中心內將一份不知名的文件放入袋中，隨後拿著該袋下班離開（嫌疑人回覆第 8 點）；
13. 根據光碟當晚拍到投訴人離開補習中心時沒有被檢查私人物品（嫌疑人回覆

第 5 點)；

14. 按照卷宗第 20 及 21 頁之保密協議書，其第 1 條規定，“保密義務人承諾於受僱 A 所有中心期間以及自 A 離職後，抑或不論是否為 A 所有中心之員工，對於其為 A 所有中心之工作或受託期間內或因執行職務或委托事項所得知或持有一切關於 A 所有中心之所有或持有之營業秘密或機密資訊、及 A 所有中心依契約或法令對第三人負有保密義務之機密資訊（以下稱「營業機密」，其範圍如本條第 3 項所例示），均應以善良管理人之注意妥為保管及確保其秘密性，非經 A 所有中心事前書面同意，保密義務人不得為本人或任何第三人之利益而影印、重製、持有、口述、利用該等營業機密，或將之洩漏、告知、交付第三人或以其他任何方式使第三人知悉或利用該等營業機密，或對外發表或出版，亦不得攜至 A 所有中心以外之處所。”（嫌疑人回覆第 10 點）
15. 就帶走工作紙一事，受害員工沒有獲得嫌疑人發出的任何書面同意書（嫌疑人回覆第 11 點）；
16. 補習中心不允許員工持有學生接送紙及點名紙或出現人手填寫（嫌疑人回覆第 14 點）；
17. 嫌疑人的其他僱員曾在受害員工的工作位置找到上述學生名單（點名紙）（嫌疑人回覆第 14 點）。

\*

還證明以下事實：

18. 受害員工曾簽署卷宗第 20 及 21 頁之保密協議書，但嫌疑人並沒有給予受害員工複本或副本，並隨即收回已簽署之保密協議書；
19. 嫌疑人為大專畢業，目前收入為虧損，須供養母親及三名未成年子女。

\*

未獲證明的事實：

控訴書及卷宗第 247 至 250 頁的嫌疑人回覆所指的答辯事實中與上述已證事

實不符的其他事實，尤其是：

- a) 受害員工曾偷取補習中心的試卷；
- b) 受害員工曾將有關試卷洩露予第三方；
- c) 受害員工增加名單上的學生姓名只是為了方便其管理午膳；
- d) 受害員工之行為對嫌疑人的利益造成嚴重損失；
- e) 正如解僱信上所指，投訴人 C 遭嫌疑人解僱，是因投訴人錯誤教導學生，亦不服從僱主及上司指令（嫌疑人回覆第 1 點）；
- f) 遺失的澳大附小一套書是受害員工獨立看管的（嫌疑人回覆第 2 點）；
- g) 事實上投訴人在司法警察局接受詢問時曾對司警人員查問解釋其於 2019 年 5 月 17 日下班時將之前的工作安排紙帶回家，離開時有被檢查私人物品，當時沒有發現異樣（嫌疑人回覆第 4 點）；
- h) 投訴人對政府機關的查問只抵賴其有權這樣做，但一直沒有提出 2015 年其曾簽署保密協議（嫌疑人回覆第 10 點）；
- i) 嫌疑人從來沒有以口頭答允員工把教學教材資料帶回家及帶離工作處所以外地方，不管是正本還是影印本亦然（嫌疑人回覆第 11 點）；
- j) 就學生點名紙的學生人數不符一事，經補習中心總會計統計發現相差學生人數所應收到的學費損失澳門幣 22,886.00（嫌疑人回覆第 13 點）；
- k) 就學生點名紙的學生人數不符一事，投訴人知情不報，與其他補習中心工作人員合謀騙取補習費（嫌疑人回覆第 14 點）；
- l) 投訴人私藏教材資料（嫌疑人回覆第 14 點）。

\*

本院透過對卷宗所載的文件（包括於庭上播放的光碟）、嫌疑人的陳述以及各證人的證言作以下分析而形成心證。其中，關於答辯事實方面，按照辯護人於庭上所作的澄清，嫌疑人僅指定以卷宗第 247 至 250 頁的回覆第 1、2、4、5、8、10、11、13 及 14 條的內容為答辯事實，故該回覆其餘的各項內容均無須認定。

嫌疑人確認曾僱用受害員工、其在職期間、職位及薪金（月薪、各津貼及佣金）等事實（受害員工亦確認），結合卷宗第 10 至 12、22、26、49、56 及 57 頁的投訴記錄、勞動合同、假期通知及糧單，足以證實上述第 1 至 3 點事實，且因認為屬合理理由解僱而沒有支付任何解除合同賠償，從而亦證實上述第 9 點事實。同時按照嫌疑人的聲明證實上述第 19 點事實。

卷宗第 23 至 25、38 至 44、47 及 48 頁受害員工的解僱信/通知，經嫌疑人及勞工事務局督察確認後者已於 2019 年 6 月 19 日收到有關解僱通知，而受害員工起初否認有簽署解僱信但其後又承認曾簽署以及收到該短訊通知，由此證實上述第 4 點事實。然而，該解僱信/通知並沒有陳述受害員工錯誤教導學生以及不服從僱主及上司指令的事實內容（其所援引的相關法律條文亦沒有相關援引事實的對應），故不予證實上述 e) 項事實。

關於受害員工被指曾喝罵學生一事，按嫌疑人的陳述以及卷宗第 29 及 30 頁文件，受害員工曾因被學生撞到背部後而向該學生大喊“你想撞死我啊？”，並使小朋友驚恐，受害員工承認曾發生此事，事因該學生撞到他脂肪瘤，但表示過程中沒有大聲罵學生。然而，按照證人 D 及 E 所述，其等一起與受害員工於補習中心上班時經常聽見受害員工大聲說話，與學生交談亦很大聲，令學生都害怕她。關於受害員工說話是否大聲的問題，雖然受害員工否認，但在作證過程中當受害員工被問及某些問題時，受害員工會突然大聲回應。因此，考慮到受害員工當時突然被撞到的情況，本法庭確信其有大聲向該學生說“你想撞死我啊？”，由前述說話的聲量及說話內容判斷，受害員工有大聲責罵該學生的情況，只有這樣才會令小朋友受驚。而透過上述頁數之文件，當中表示受害員工的行為有所不當，並敦促受害員工改正，故有書面警告的意義。基於此，本法庭證實上述第 5 點事實。

卷宗第 20 及 21 頁文件為保密協議書，受害員工確認曾簽署該文件，並表示嫌疑人沒有給她一份文本，且完全不知有關內容。雖然證人 E 表示嫌疑人曾向其提供保密協議書的副本，但另外兩名證人 F 及 D 卻表示嫌疑人沒有向其提供該協

議的複本或副本，且按照嫌疑人及前述證人所述關於補習中心對待公司文件的保密態度，讓本法庭確信（不採信 E 此部份之證言），嫌疑人不會向其僱員（包括受害員工）提供該保密協議書的複本或副本，這亦符合上述保密協議書當中並沒有記載“一式兩份”的情況。然而，對於受害員工表示完全不知保密協議內容的說法，經反覆詢問，本法庭認為，以一個有多年補習老師工作經驗的人來說，對補習中心的文件是否可以外流一事表示全不知情是不合常理的，同時按受害員工作證的表現來看，本法庭認為其並非一個草率及善忘之人，故本法庭認為受害員工此部份的證言並不可信，相反，受害員工事實上並非全不知悉該協議的內容，只是嫌疑人在其簽署後沒有給予複本或副本，故其對有關協議內容的認知僅限於其在簽署前對該文件的閱讀，以及按證人 F 所述在每年開會時所講述的公司規則。基於此，本法庭證實上述第 14 至 18 點事實。

關於受害員工被指曾偷取及洩露試卷一事，按照卷宗第 216 至 231 頁之預審判決及合議庭裁判，因欠缺充份跡象顯示受害員工曾作出有關犯罪事實，且本案亦沒有其他充份證據證明曾作出有關事實，故認定上述 a) 及 b) 項的事實不獲證實。同時，關於受害員工對學生點名紙的學生人數不符一事知情不報及與他人合謀騙取補習費的事實，按照上述裁判以及卷宗第 121 至 125 頁之歸檔批示，此事亦欠缺充份跡象發生，特別是受害員工並非該案的涉嫌人，故不予證實上述 k) 項事實。然而，按照嫌疑人的陳述及五名證人的證言（包括受害員工的承認），受害員工確實曾有拿取部份試卷複印本回家，且表示是為了給孫女學習。雖然從卷宗文件、嫌疑人的陳述及五名證人的證言顯示，嫌疑人沒有以書面方式同意此事，但就嫌疑人是否曾作出口頭同意而言，嫌疑人與受害員工各執一詞，對此，本法庭認為，雖然受害員工所指稱的嫌疑人作出口頭同意的時間點（在事發前約 7 至 8 年）有點牽強，但考慮到嫌疑人所述其與受害員工在案件事件發生前在工作以外曾保持良好的私人關係來說，不能排除多年來嫌疑人曾在某些閑談中表示同意受害員工拿取試卷供其孫女學習的可能性。然而，就嫌疑人回覆第 11 點所述其從來

沒有作出該口頭同意的事實，按照上述分析，本法庭認為沒有充份的證據證實此一消極事實，因此，本法庭不予證實上述 i) 項事實，同時證實上述第 7 及 15 點事實。

關於受害員工於 2019 年 5 月 17 日晚上拿取文件離開一事，卷宗第 76 至 86 及 251 至 253 頁文件（含光碟，當中卷宗第 252 頁光碟於庭上播放）顯示當時發生的經過，但因沒有足份證據顯示受害員工所拿取的是什麼文件（相同認定可參見卷宗第 216 至 231 頁之預審判決及合議庭裁判），故僅能按上述認定內容證實上述第 12 及 13 點事實。然而，對於受害員工於刑事案件的作供內容及被政府機關的查問內容，考慮到本法庭僅憑本案件的證據無法得悉其作供或被查問的具體情況，且即使嫌疑人提交卷宗第 254 至 281 頁的文件，但其以涉嫌人的身份作供，而該供詞對本案而言不具有任何重要性，故本法庭認為無法證實上述 g) 及 h) 項事實。

關於遺失教材、工作紙及試卷一事，從卷宗第 35 頁之文件（該文件並沒有記載各員工承認基於自己原因或過失而遺失有關文件）顯示確實有前述文件遺失，但經聽取嫌疑人的陳述以及五名證人的證言得出，這些遺失的工作紙及試卷並非僅由受害員工保管（尤其是證人 D 指出有關文件放置於由其保管鎖匙的櫃中，並由補習老師經其開鎖而取得文件），而是共同保管，而澳門附小教材雖交予受害員工，但該教材的保管方式乃放置在受害員工的工作位置旁的櫃中，而該櫃不設櫃鎖，且其他人員可經過該位置，由此得出這裏所指的保管實際上只是由嫌疑人交予受害員工而已，但理論上人人均可拿取該教材，故本法庭認為這不屬於由受害員工保管的情況。同時，案件缺乏證據顯示有關文件如何遺失及是否因受害員工遺失，尤其是未能當場發現文件的遺失又或沒有顯示已作出調查得出因誰遺失了文件，而有關錄影片段亦無法顯示受害員工拿取了什麼文件，同時亦缺乏證據顯示受害員工曾私藏教材資料，尤其是卷宗第 36 頁文件所述之事件並沒有得到受害員工簽名確認。因此，本法庭按上述認定證實上述第 6 及 11 點事實，以及不予證

實上述 f) 及 l) 項事實。

關於修改點名紙及點名紙的人數不符真實一事，經出示卷宗第 283 至 294 頁之點名紙（其與卷宗第 91 及 92 頁文件之格式相同），受害員工否認曾作簡簽（經反覆詢問得出受害員工並非否認全部簡簽），但確認有關學生姓名，並表示部份手寫姓名是受害員工填上，但是由鄭小姐指示其填寫的，原因是點名紙有遺漏而須填寫。按嫌疑人的陳述及證人 F、D 及 E 的證言，公司有明文規定不容許員工持有學生接送紙及點名紙或出現人手填寫，且約於 2019 年 5 月底時曾在嫌疑人的工作位置找到大量點名紙。雖然卷宗並沒有文件顯示嫌疑人的補習中心有相關規章，但前述陳述及證言內容一致並具有合理性及可信性。然而，關於受害員工填寫點名紙的原因或目的，考慮到上述刑事案件經查證而認定沒有充份跡象顯示曾發生騙取或侵吞補習費的犯罪事實，且勞資雙方對此亦各執一詞，故在沒有其他充份證據下無法證實上述原因或目的。同時，因前述犯罪事實沒有任何充份跡象，而且卷宗第 282（以及 260、264 及 265）頁的損失清單僅由嫌疑人自行制作而缺乏客觀依據，故亦無法證實因點名紙的學生人數與事實不符曾導致嫌疑人遭受其主張之損失。除此之外，沒有充份證據證明嫌疑人因受害員工所作的事實而遭受嚴重損失。基於此，本法庭按上述認定證實第 8、16 及 17 點事實以及不予證實 c)、d) 及 j) 項事實。

透過上述已證客觀事實亦足以證實嫌疑人的主觀犯意（上述第 10 點事實）。

嫌疑人的回覆上述所指各條中屬於結論性事實及法律問題之內容，本法庭不予認定。

.....」

### 三、 上訴裁判的法律依據說明

上訴庭除了須依職權審理的事項外，祇須解決上訴人在上訴狀的總結部份所具體提出和框劃的問題，而毋須分析上訴人在提出這些問題時所主張的每項理由(此一見解尤可見於本中級法院第 47/2002 號案 2002 年 7 月 25 日合議庭裁判書、第 63/2001 號案 2001 年 5 月 17 日合議庭裁判書、第 18/2001 號案 2001 年 5 月 3 日合議庭裁判書、第 130/2000 號案 2000 年 12 月 7 日合議庭裁判書，和第 1220 號案 2000 年 1 月 27 日合議庭裁判書內)。

上訴人力指原審判決帶有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 和 b 項的瑕疵。

本院在閱讀、分析原審判決的事實依據說明內容後，並不認為在該判決的事實依據之間有任何不可予以排解的矛盾，如此，原審判決並不帶有上述第 400 條第 2 款 b 項所指的瑕疵。

上訴人主要是質疑原審法庭在事實審方面的心證結果。

根據《刑事訴訟法典》第 114 條的規定，評價證據係按經驗法則及有權限實體之自由心證為之，但法律另有規定者除外。

換言之，法官在對構成訴訟標的之具爭議事實，在事實審層面上作出認定或不認定時，除了法律對評價證據方面另有事先規定的情況，最終仍須按經驗法則去分析、評價案中的所有證據材料，從而判斷哪些事實屬實、哪些不屬實。

當法官對事實審的最終判斷結果尤其違反了人們日常生活的經驗法則時，便犯上《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所指的在審議證據時的明顯錯誤。故除非法律另有規定，經驗法則既是自由心證的指引明燈，也是自由心證的一個不可衝破的限制。脫離一般經驗法則的自由心證，實為法所不容。

正是這緣故，中級法院在過往多個刑事上訴案中，均認為《刑事訴

訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所述及的在審查證據方面的明顯錯誤，是指法院在認定事實方面出現錯誤，亦即被法院視為認定或未認定的事實與實際在案件中應被認定或不應被認定的事實不相符，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。

出於相同理由，《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款亦明確規定，上訴得以原審法院在「審查證據方面明顯有錯誤」為依據，祇要這涉及事實審的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。

在本案中，本院經以批判的角度綜合分析原審庭所羅列的案中種種證據材料內容後，並不認為原審庭的事實審結果有違反法律在證據效力方面的強制性規定、或違反法庭在審查證據時應當遵守的專業法則、或違反任何經驗法則之處，因此原審庭在審查案中證據時並無出錯。

如此，原審判決也不會帶有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所指的瑕疵。

根據原審已合理認定的事實，上訴庭不可廢止原審判決。

的確，也一如檢察院在意見書內所指：

按照卷宗第 216 頁至第 231 頁之刑事起訴法庭的不起訴批示及中級法院的簡要裁判，皆是因欠缺充份跡象顯示受害員工曾作出偷取及洩露試卷的事實，亦沒有任何客觀證據顯示受害員工將補習中心的教材洩露予他人以造成上訴人的損失，最後才作出不起訴的決定。

此外，案中有關教材和試卷在性質上並非完全屬於秘密，試卷資料本身是由學校製作和所有的，僅是由補習社導師依據不同學校的測驗卷作出整理和編寫，甚至，涉事補習社學生在獲得補習社派發的這些試卷

做練習後，也可以將之轉交予第三人或其他補習社，事實上也是存在發生這種情況的可能性的。

關於違反忠誠義務和違反義務的嚴重性方面，原審庭經過審查所有證據和進行綜合全面客觀分析後，認為無法證實受害員工曾將有關試卷資料洩露予第三人，尤其是嫌疑人的競爭者，因此這並不構成對僱主忠誠義務的違反。

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。為了認定解僱之合理理由，具備《勞動關係法》第 69 條第 2 款各項示例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。

在本案中，受害員工在沒有首先請示上訴人或上級，且沒有得到書面同意下，影印試卷、將試卷複印本帶回家及自行持有點名紙，根據該法律第 11 條第 1 款第 3 項規定，受害員工應視為違反了熱心和努力工作的義務，但卻未能同時證實因上述違反義務的行為對上訴人造成嚴重損失，同時亦一如上述無法證實員工有違反忠誠義務的行為，因此，不論從層次上，還是性質上而言，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資關係的現象。事實上，上訴人亦可以透過其他形式的紀律處罰來達到警醒該員工的目的，並無必要馬上決定解僱。

#### 四、 決定

綜上所述，中級法院裁定上訴理由不成立。

上訴人須支付上訴訴訟費用，當中包括三個訴訟費用計算單位的司法費。

待本裁判轉為確定後，把本上訴書連同原審判決副本告知勞工事務局和案中被解僱的勞工。

澳門，2023年10月26日。

---

裁判書製作人  
陳廣勝

---

第一助審法官  
譚曉華

---

第二助審法官  
周艷平