

編號：第 50/2021 號 (刑事上訴案)

上訴人：XXXX 保安服務有限公司

日期：2021 年 4 月 29 日

主要法律問題：

- 獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判
- 在說明理由方面出現不可補救之矛盾
- 審查證據方面明顯有錯誤
- 適用法律

摘要

1. 根據本案卷宗資料顯示，原審法院在審判聽證中已對案件標的之全部事實事宜進行調查，認定了控訴書及答辯書內的事實，並作出了相關事實的認定。原審法院在判案理由中對5月7日會議過程作出了概括分析，並未超出相關事實的認定。而在解僱賠償爭議中，作為僱主的上訴人，從未提及涉案員工曾犯有違規行為又或曾受到紀律處分，從中原審法院在判案理由中引述未出現相關情況，有關解釋亦未超出案件標的範圍。最後，上訴人在答辯書內的主張，原審法院已作全部調查，且認定了部分事實，而其餘與已證事實不符的則認定為未證事實。因此，沒有存在查明事實的漏洞。

2. 本案，原審法庭已仔細分析了卷宗所有文件，以及各證人的證言，除了聽取勞工督察聲明外，亦聽取了被解僱工人的聲明及辯方四名證人的證言而形成心證，並作出詳細的描述及說明，原審法院所認定的事實

之間並不存在任何矛盾。

3. 從經驗法則及邏輯的角度考慮，有關的證據可客觀、直接及合理地證明上訴人實施了有關違例，而原審法院在審查證據方面並不存在上訴人所提出的任何錯誤，更遑論明顯錯誤。

4. 由於在庭審中未能證實工人的說話令 A 感到威嚇，且只能證明工人當日(2019 年 5 月 7 日)在會議室中的表現是不滿，發洩多於恐嚇，因為知道在合同屆滿時未能取得公積金便要離澳，且未知何時才能取回有關款項，此外，未有任何資料顯示工人曾因違反公司紀律而接受警告。

因此，上述情節並未達到令勞動關係無法維持的嚴重程度。原審的裁決是正確解釋及適用法律，並無不妥。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 50/2021 號 (刑事上訴案)

上訴人：XXXX 保安服務有限公司

日期：2021 年 4 月 29 日

一、案情敘述

於 2020 年 11 月 17 日，嫌疑人 XXXX 保安服務有限公司 (XXXX SERVIÇOS DE SEGURANÇA LIMITADA) 在初級法院刑事法庭第 LB1-20-0062-LCT 號卷宗內被控告觸犯兩項第 21/2009 號法律(《聘用外地僱員法》)第 20 條結合第 7/2008 號法律(《勞動關係法》)第 77 條及第 85 條第 3 款第(5)項規定及處罰的輕微違反，其中一項(針對 B)被判處不成立，另一項(針對 C)被判處成立，並科處澳門幣 8,000 元罰金；

嫌疑人被裁定對 C 賠償合共為澳門幣 29,095.00 元。上述金額加上相關的遲延利息，此利息按終審法院第 69/2010 號統一司法見解所定的方法計算。

嫌疑人不服，向本院提起上訴，並提出了有關的上訴理由。¹

¹上訴結論部分葡文如下：

1. Constitui objecto do presente recurso a impugnação do julgamento da matéria de facto incide sobre as respostas dadas pelo Tribunal a quo o facto provado na alínea 6) por vício de contradição insanável com a matéria de facto provada nos artigos 7) e 10);
2. Porquanto, resulta dos factos provados nas alíneas 7) e 10) e da prova documental junta aos autos resulta que a entidade empregadora cessou a relação laboral com os dois

-
- ex-trabalhadores B e C, com fundamento em justa causa, no dia 14 de Maio de 2019;
3. Também se impugna o julgamento da matéria de facto sobre a resposta dadas pelo Tribunal a quo ao facto provado na 8) face à matéria de facto alegada pela Recorrente nos artigos 58.º, 59.º e 75.º da sua Contestação (com a correcção do lapso pedida por requerimento de 3 de Novembro de 2020) e que ficou provado pela prova documental junta autos e pelo depoimento da testemunha D;
 4. Com efeito, o facto que deveria ter sido dado como provado era que “A entidade empregadora reuniu novamente com os dois trabalhadores em 14 de Maio de 2019, na qual apresentou uma proposta de cessação da relação laboral por mútuo acordo como meio alternativo ao despedimento com justa causa, o qual lhes permitiria receber as contribuições feitas pela Sociedade para o Fundo de Pensões, mas ao serem informados que não seria possível receberem a quantia correspondente às contribuições (deles e da Sociedade) para o Fundo de Pensões, nesse mesmo dia, os trabalhadores recusaram a referida proposta.”
 5. Pelo que, estamos perante um erro de julgamento que deverá ser corrigido pelo Tribunal ad quem através da audição do depoimento das testemunhas A e D e de outras que considere relevantes para a descoberta da verdade e para a boa decisão da causa;
 6. Impugna-se ainda a decisão da matéria de facto nas respostas dadas pelo Tribunal a quo aos seguintes factos não provados:
 - “Durante a referida alteração, A - o Vice Presidente de Operações de Segurança que participava da referida reunião sentiu-se fisicamente ameaçado pelo comportamento agressivo e pelos gritos de Sr. C.”
 - “O tom de voz, as palavras “vamos ver o que acontece!” e a postura corporal de C eram agressivas e intimidatórias.”
 - “Ao causar essa perturbação e constrangimento a conduta e o comportamento de B e de C afectaram também gravemente o normal funcionamento das operações do departamento de Segurança da Sociedade.”
 7. Para prova dos referidos factos foram juntas as cartas de despedimento (cfr. Doc.s 6 e 7 da Contestação cujo conteúdo ora se dá por integralmente reproduzido) e prestaram depoimento em audiência de discussão e julgamento da causa 4 das testemunhas arroladas pela Recorrente, A, F, G e D;
 8. Ouvido em audiência de discussão e julgamento da causa, o ex-trabalhador C negou categoricamente os factos ocorridos na reunião de 7 de Maio de 2019, demonstrando uma evidente falta de colaboração com o Tribunal a quo para a descoberta da verdade;
 9. O Tribunal a quo socorreu-se das declarações prestadas pelas 4 testemunhas arroladas pela Recorrente - acreditando na versão relatada pelas mesmas em relação aos factos ocorridos na reunião de 7 de Maio de 2019, porém não valorou adequadamente o depoimento da testemunha A;
 10. Com efeito, apesar de o Tribunal a quo reconhecer que a testemunha A indicou que C disse “Vamos ver o que acontece” num tom ameaçador, considerou que não se provou que essas palavras eram ameaçadoras ou intimidatórias porque nenhuma outra testemunha confirmou esse facto;
 11. O facto que importava considerar provado ou não provado era se A se sentiu ameaçado;
 12. Para a prova desse facto bastava que o próprio confirmasse isso mesmo, como confirmou;
 13. O facto de o “tom” dessas palavras ser considerado ou não intimidatório, para as demais testemunhas era irrelevante para a prova do facto sub iudice;
 14. Verifica-se, assim, um erro notório na apreciação da prova ou, pelo menos, erro de julgamento desta matéria de facto;

-
15. Importa referir que - conforme confirmado pelas 4 testemunhas arroladas pela Recorrente - os factos ocorridos no dia 7 de Maio de 2019 que serviram de fundamento para o despedimento com justa causa dos ex-trabalhadores B e C ocorreram sucessivamente;
 16. A reunião com C teve lugar logo após a reunião da sociedade com B e, em relação a este último, o Meritíssimo Juiz a quo não teve dúvidas em considerar que as palavras proferidas por este (em voz alta) e a sua postura corporal foram hostis, desafiadoras e agressivas e que essas palavras foram dirigidas a A, o seu superior hierárquico no departamento de Segurança da Sociedade;
 17. Tais circunstâncias não podem deixar de ser tidas em consideração, como pano de fundo, para se perceber a sucessão de eventos ocorridos durante a reunião entre a Sociedade e C;
 18. Em relação aos factos ocorridos na reunião de 7 de Maio de 2019 com C o Meritíssimo Juiz a quo deu como provado o seguinte:
 - “Em 7 de Maio de 2019, o Sr. C foi informado que, ao caducar a sua autorização de trabalhador não residente, o Contrato de Trabalho entre o Sr. C e a Sociedade cessaria e o seu último dia de trabalho seria 10 de Junho de 2019.
 - No entanto, durante a referida reunião, o Sr. C levantou-se com os punhos cerrados e começou a gritar com o seu superior e a representante dos Recursos Humanos, dizendo que se recusaria a trabalhar até ao final do seu contrato de trabalho exigindo que a Sociedade lhe pagasse as suas contribuições poro o Fundo de Pensões imediatamente. Ao mesmo tempo, o Sr. C acusou a Sociedade de ser a única operadora de jogos a rescindir contratos de trabalho com trabalhadores nepaleses.”;
 - “O superior do Sr. C e a representante dos Recursos Humanos tentaram acalmar o Sr. C, mas ele se recusou a ouvir quaisquer explicações e gritou repetidamente com eles. Em seguida o Sr. C ao sair da referida sala de reuniões disse "Vamos ver o que acontece!”.
 19. Tendo em conta estes factos e as declarações prestadas pelas testemunhas arroladas pela Recorrente, em particular o depoimento das testemunhas A e F, não podia deixar de se considerar provado que “Durante a referida altercação, A - o Vice Presidente de Operações de Segurança que participava da referida reunião sentiu-se ameaçado pelo comportamento agressivo e pelos gritos de Sr. C.”;
 20. O que decorre do depoimento prestado pela testemunha A, é que este temeu, efectivamente, que lhe pudesse ser infligido algum mal, a qualquer momento, inclusivamente fora do seu local de trabalho;
 21. Se minutos antes A foi ameaçado pelo ex-trabalhador B, pelas regras da experiência comum, é legítimo admitir que A se tenha sentido ameaçado - como disse que sentiu - pelas palavras “Vamos ver o que acontece!”, proferidas por C;
 22. Ainda que assim não se entendesse - o que apenas se admite por dever de patrocínio - ao dar-se como provado que o Sr. C “(...) levantou-se com os punhos cerrados e começou a gritar com o seu superior e a representante dos Recursos Humanos (...)” e que “(...) gritou repetidamente (...)”, o Tribunal a quo não podia deixar de concluir, sob pena de contradição insanável entre a fundamentação e a decisão, que o tom de voz (alto) e a postura corporal (punhos cerrados) de C eram agressivos;
 23. Ainda que não seja considerado um vício de contradição insanável entre a fundamentação e a decisão, estamos perante um erro de julgamento que deverá ser corrigido pelo Tribunal ad quem, através da audição do depoimento das testemunhas A e de outras que considere relevantes para a descoberta da verdade e para a boa decisão da causa;
 24. Acresce que, ao dar como provado que C gritou com o seu superior e com a representante dos Recursos Humanos e que o fez repetidamente, o Tribunal a quo deveria ter dado como provado (ou não provado), por ter sido alegado pela Recorrente na sua Contestação e por

-
- ser relevante para a boa decisão da causa que, ao gritar com esses trabalhadores da Sociedade, no seu local de trabalho, o Sr. C causou perturbação aos referidos colegas e também ao normal funcionamento das operações;
25. Sendo certo que para a apreciação deste último facto, não podia deixar de ter em consideração o facto provado de que C se recusou a trabalhar enquanto não recebesse o Fundo de Pensões;
 26. Salvo melhor opinião, estamos um vício de contradição insanável entre a fundamentação e a decisão ou, pelo menos, um erro de julgamento que deverá ser corrigido pelo Tribunal ad quem, através da prova já produzida nos autos e/ou através da audição do depoimento das 4 testemunhas arroladas pela Recorrente que foram ouvidas em audiência de discussão e julgamento da causa;
 27. Na fundamentação da sua decisão, o Meritíssimo Juiz a quo refere factos que não foram alegados nem na Acusação nem na Contestação e que não constam nem dos factos provados, nem dos factos não provados. Concretamente, o Meritíssimo juiz a quo refere que “(...)C ciente de que o seu contrato de trabalho não seria renovado após um mês, as contribuições para o seu Fundo de Pensões não seriam recebidas antes de sair de Macau, de acordo com a experiência geral de vida, uma pessoa normal ficará sobressaltada ao ouvir tal notícia e após muitas negociações, e ainda sem conseguir um resultado satisfatório, ao dizer que se não conseguir receber o Fundo de Pensões se recusa a trabalhar e ao dizer “Vamos ver o que acontece!” antes de sair é uma reacção natural de desabafo da sua insatisfação e não de intimidação.” (sublinhados nossos);
 28. No entanto - como acima se referiu -, em lado nenhum foi alegado, muito menos provado, que no dia 7 de Maio de 2019 foi dito que as contribuições para o Fundo de Pensões não seriam recebidas antes dos trabalhadores B e C saírem de Macau;
 29. Também em lado nenhum foi alegado, muito menos provado, que no dia 7 de Maio de 2019 houve muitas negociações malogradas entre a ora Recorrente e C sobre o pagamento das contribuições para o Fundo de Pensões;
 30. O que se alegou e provou foi apenas que “Em 7 de Maio de 2019, o Sr. C foi informado que, ao caducar a sua autorização de trabalhador não residente, o Contrato de Trabalho entre o Sr. C e a Sociedade cessaria e o seu último dia de trabalho seria 10 de Junho de 2019. No entanto, durante a referida reunião, o Sr. C levantou-se com os punhos cerrados e começou a gritar com o seu superior e a representante dos Recursos Humanos, dizendo que se recusaria a trabalhar até ao final do seu contrato de trabalho exigindo que a Sociedade lhe pagasse as suas contribuições para o Fundo de Pensões imediatamente. (...)”;
 31. De resto, não há nenhum facto alegado e provado que sustente que a reacção de C foi “natural”;
 32. O que a Recorrente alegou nos artigos 16.º a 24.º da sua Contestação e que as testemunhas por si arroladas confirmaram em audiência de discussão e julgamento foi que, entre 30 trabalhadores não-residentes do departamento de Segurança a quem a Sociedade comunicou em 7 de Maio de 2019 a sua intenção de não proceder à renovação das suas respetivas autorizações de trabalho, informando ainda que, em consequência desse facto, os seus respetivos contratos de trabalho cessariam, por caducidade, no dia 10 de Junho de 2019, 27 desses trabalhadores não-residentes reagiram com tranquilidade a essa comunicação - não obstante alguma consternação -, reconhecendo o gesto de cortesia da Sociedade e apenas 3 trabalhadores, entre os quais B e C tiveram uma reacção agressiva, hostil e perturbadora para com a Sociedade, os superiores hierárquicos e outros trabalhadores;
 33. Pelo que o texto da decisão recorrida padece de vício de insuficiência para a decisão da

matéria de facto provada, por a mesma não ter sido alegada na Acusação ou na Contestação, nem a mesma resultar da prova produzida nos autos ou em audiência de discussão e julgamento da causa;

34. Caso assim não se entenda, deverá considerar-se que estamos perante um erro de julgamento que deverá ser corrigido pelo Tribunal ad quem através da prova já produzida nos autos e/ou através da audição do depoimento das 4 testemunhas arroladas pela Recorrente que foram ouvidas em audiência de discussão e julgamento da causa;
35. Na fundamentação da sua decisão, o Meritíssimo Juiz a quo refere que “Durante o emprego, a C não recebeu ação disciplinar por outras violações, pode ser visto que este é um único incidente, mesmo que o suspeito subjetivamente acredite que perdeu o respeito e a confiança em C, que a conduta de C viola o código de conduta da entidade empregadora, devendo ser condenado e punido, a natureza e severidade da sua conduta não atingiu o nível de a relação de trabalho não poder ser mantida.” factos que não foram alegados nem na Acusação nem na Contestação e que não constam nem dos factos provados, nem dos factos não provados;
36. Sucede que, nem na Acusação nem na Contestação foi alegado, muito menos provado, qualquer facto relativamente ao registo disciplinar de C durante a sua relação laboral com a Sociedade, nem o Tribunal a quo proferiu qualquer decisão de facto sobre essa matéria, pelo que essa parte da fundamentação da decisão deve ser considerada não escrita, sob pena de contradição insanável da fundamentação e da decisão e/ou de insuficiência para a decisão da matéria de facto e/ou de direito;
37. Caso assim não se entenda, deverá considerar-se que estamos perante um erro de julgamento que deverá ser corrigido pelo Tribunal ad quem através da prova já produzida nos autos (documental e/ou testemunhal) ou através da renovação da prova;
38. O Tribunal a quo não investigou ou pelo menos não proferiu qualquer decisão de facto e/ou de direito sobre alguns dos factos alegados pela Recorrente para fundamentar o despedimento de C com justa causa e que se encontram sumariamente descritos na carta de despedimento junta como Doc. 7 da Contestação e cujo conteúdo foi dado por integralmente reproduzido e, nomeadamente, os factos alegados nos artigos 48.º a 53.º sua Contestação, aplicáveis a C por remissão expressa no artigo 75.º do referido articulado (com as necessárias adaptações), que por serem relevantes para a descoberta da verdade e para a boa decisão da causa, também deveriam ter sido tomados em consideração na matéria de facto provada e/ou não provada e no julgamento da causa objecto dos presentes autos;
39. Concretamente, deveriam ter sido objecto de decisão de facto (provado ou não provado) e, consequentemente, de decisão de direito, os seguintes factos alegados pela Recorrente:
 - “Na qualidade de Guarda de Segurança, era esperado que o Sr. C fosse capaz de identificar e resolver os conflitos de forma amigável e profissional, evitando a todo custo o uso da força, especialmente contra seus superiores e representantes dos Recursos Humanos nas propriedades da Sociedade.”
 - “Ao ameaçar usar de violência contra outros trabalhadores da Sociedade e ao gritar com esses trabalhadores da Sociedade, no seu local de trabalho, o Sr. C não só causou perturbação aos referidos colegas, mas também ao normal funcionamento das operações e serviços da Sociedade, dando um mau exemplo aos seus colegas e colaboradores ao demonstrar falta de capacidade pessoal e profissional e ao revelar a sua ineptidão para o desempenho das suas funções e responsabilidades.”
 - 20 Sr. C acusou a recepção dos regulamentos da Sociedade acima mencionadas, designadamente do Código de Conduta e Ética Empresarial da Sociedade em 22 de Agosto

de 2011, 25 de Janeiro de 2012, 23 de Junho de 2013, 14 de Julho de 2014, 31 de Julho de 2015, 2 de Julho de 2016 e do Manual dos Trabalhadores da Sociedade em 6 de Dezembro de 2013, portanto o Sr. C estava ciente do conteúdo das referidas regras e regulamentos e das possíveis consequências da violação das mesmas”.

E ainda se:

- “O Sr. C agiu em violação do disposto no seu contrato de trabalho, designadamente, na Cláusula 2 (Deveres e Responsabilidades) parágrafo a) Apêndice 2, dos regulamentos da Sociedade, incluindo o denominado Código de Conduta e Ética Empresarial da Sociedade (Cláusula II. Relações Internas e Externas, C Práticas de Trabalho Cláusula III. Conflitos de Interesse, A, Identificando Potenciais Conflitos de Interesse, Condutas Pessoais e, Cláusula VIII. Conformidade com Leis, Regras e Regulamentos), e no Manual dos Trabalhadores da Sociedade.”

- “A conduta do ex-trabalhador C afectou de forma grave e intensa a confiança indispensável ao normal desenvolvimento da relação laboral.”

40. Essa factualidade foi alegada e resulta da prova documental junta aos autos (cfr. Doc. 7 e 10 juntos com a Contestação, que ora se dão por integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais);
41. Tendo sido invocadas diversas razões para a resolução do contrato de trabalho, com fundamento em justa causa, era indispensável que os todos os factos invocados tivessem sido objecto de apreciação e decisão nos presentes autos;
42. Pelo que, salvo melhor opinião, estamos perante um vício de insuficiência para a decisão da matéria de facto provada que deverá ser corrigido pelo Tribunal ad quem, através da prova já produzida nos autos e/ou através da audição do depoimento das 4 testemunhas arroladas pela Recorrente que foram ouvidas em audiência de discussão e julgamento da causa;
43. Atento o supra exposto, deverá ser revogada a decisão proferida sobre a matéria de facto provada e não provada, com base nos meios probatórios acima mencionados;
44. Independentemente, de vir a ser dado provimento ao recurso sobre a matéria de facto, no modesto entendimento da ora Recorrente, os factos que foram julgados assentes pelo Tribunal a quo eram suficientes para se considerar legítimo o despedimento de C com fundamento em justa causa;
45. Com efeito, conforme se comprovou, por carta datada de 14 de Maio de 2019, remetida pela Sociedade a C, foi comunicada, por escrito, a decisão da Sociedade de cessar a relação laboral entre as partes com justa causa, conforme Doc. 7 junto com a Contestação que ora se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais;
46. A conduta e o comportamento de C na referida reunião de 7 de Maio de 2019 em relação à Sociedade (que acusou de ser a única operadora de jogos a rescindir contratos de trabalho com trabalhadores nepaleses) e em relação ao seu superior hierárquico e à representante dos Recursos Humanos (de quem se recusou a ouvir quaisquer explicações e com quem gritou repetidamente) constituíram, por si só, uma clara violação do dever de respeito para com o seu empregador, superior hierárquico e colega de trabalho, bem como uma violação das demais obrigações decorrentes das normas que regulam a relação de trabalho;
47. Ademais, exercendo as funções de Guarda de Segurança era esperado que o Sr. C fosse capaz de identificar e resolver os conflitos de forma amigável e profissional, evitando a todo custo o confronto com os seus superiores e representantes dos Recursos Humanos nas propriedades da Sociedade;
48. Ao proferir aquelas palavras contra a Sociedade e ao gritar com o seu superior e com a representante dos Recursos Humanos, no tempo e no seu local de trabalho, não poderia

deixar de se concluir que o Sr. C violou os referidos deveres, pondo em causa a imagem da Sociedade perante os demais trabalhadores e a autoridade do seu superior hierárquico, bem como, a confiança depositada por estes em C para o exercício das suas funções de Guarda de Segurança;

49. Acresce que, ao recusar-se a trabalhar até ao termo da sua autorização de trabalho, C violou também o dever de obediência no que respeita à execução e disciplina do trabalho, causando perturbação ao normal funcionamento das operações e serviços da Sociedade, que se não fossem os factos ocorridos durante a referida reunião de 7 de Maio de 2019, esperava que este continuasse a reportar ao trabalho e a exercer normalmente as suas funções com a mesma responsabilidade, diligência e zelo até ao seu último dia de trabalho em 10 de Junho de 2019;
50. Pelo que, a conduta e o comportamento do Sr. C foram, atentas todas as circunstâncias supra descritas e dadas como provadas foram graves e causaram a perda de confiança necessária à manutenção da sua relação laboral com a Sociedade;
51. Com efeito, os factos provados permitem sustentar que C agiu de forma culposa e em violação dos deveres de respeito e consideração pela Sociedade, pelo seu superior e pela representante do departamento de Recursos Humanos, podendo as palavras proferidas contra a Sociedade ser consideradas atentatórias da sua imagem e reputação e as palavras e os gritos proferidos contra o seu superior hierárquico e representante dos Recursos Humanos serem considerados ameaçadores ou, pelo menos, uma ofensa verbal, para além de vexatórias para a autoridade da Sociedade e/ou do seu superior hierárquico em relação aos demais trabalhadores da Sociedade e, em particular, em relação aos trabalhadores do departamento de Segurança;
52. Com a sua conduta e comportamento C também violou o dever principal de obediência e de execução da sua prestação de trabalho até ao fim do seu contrato de trabalho; e bem assim, os deveres secundários de sujeição às normas e regulamentos internos da Sociedade, que se encontram juntas aos autos e que ora se dão por integralmente reproduzidas, que visam salvaguardar a ordem, harmonia do ambiente de trabalho e também de respeito mútuo entre os demais trabalhadores;
53. Com a sua conduta e comportamento ficou provado que C violou, além do mais, o seu contrato de trabalho, designadamente a Cláusula 2, alínea a), do Apêndice 2, as regras e regulamentos internos da Sociedade, nomeadamente o “Code of Business Conduct and Ethics”, bem como o “Employee's Handbook” e ainda o disposto no artigo 11.º, parágrafo 1, alíneas 1), 4), e 9) e n.º 2 do mesmo artigo.
54. Salvo melhor opinião, também deveria ter sido dado como provadas as causas para o despedimento referidas no artigo 69.º, parágrafo 2, alíneas 8), 9) e 10) da LRT.
55. Para o efeito e em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 69.º da Lei das Relações Laborais, a Sociedade comunicou a C, por escrito e no prazo de trinta dias contados da data do conhecimento do facto, a decisão de cessação da relação de trabalho, descrevendo sumariamente os factos que lhe eram imputados.
56. No caso em análise nos presentes autos é razoável concluir que a conduta e o comportamento de C, aliados à violação das suas obrigações contratuais e/ou convencionais se pode reputar, simultaneamente, de ilícito e objectivamente grave nos seus efeitos, tornando inexigível à Sociedade a manutenção da sua relação laboral.
57. Atento o exposto e por violação ou errada interpretação do disposto nos artigos 11.º, 68.º, 69.º, 77.º e 85.º da LRT e do artigo 20.º da Lei 21/2009, não se verificando a prática de qualquer contravenção laboral, a Recorrente deverá ser absolvida de qualquer condenação e do pagamento de multa e de indemnização rescisória, bem como do pagamento de

檢察院對嫌疑人的上訴作出了答覆，並提出下列理據（結論部分）：

1. 上訴人觸犯一項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條

-
- indemnização a título de contribuições da Sociedade para o Fundo de Pensões;
58. Por último, apesar de no Auto de Notícia da DSAL ter sido promovida a aplicação de multa no montante global de MOP10,000.00 (MOP5,000.00 por cada trabalhador), e não obstante a Recorrente ter sido absolvida da prática de uma das contravenções de que vinha acusada, o Tribunal a quo considerou que dadas “(...) as circunstâncias da contravenção, especialmente o número de trabalhadores em atraso, o tempo de atraso e o valor e a natureza dos atrasos, a violação de pagamento da indemnização rescisória e da parte das contribuições poro o Fundo de Pensões (...)” a aplicação de uma pena de multa no montante de MOP8.000,00 é a mais apropriada;
 59. No entanto, também aqui, salvo o devido respeito por opinião diversa, a decisão recorrida padece de vício de falta de fundamentação de facto porque retira uma conclusão sem elencar os factos concretos em que fundamenta a sua decisão;
 60. Sendo certo que, ao ser absolvida da prática de uma das contravenções de que vinha acusada e ao dar como provados a maioria dos factos que alegou para fundamentar o despedimento de C com justa caus, essas circunstâncias deveriam ter sido valoradas pelo Tribunal a quo para a aplicação do montante mínimo da multa e não de um montante próximo do seu montante máximo;
 61. Pelo que, ainda que não venha a ser dado provimento ao recurso do julgamento da matéria de facto ou da decisão jurídica da causa, deverá ser dado provimento ao recurso da decisão que aplicou uma pena de multa de MOP8,000.00 por violação ou errada interpretação e aplicação do disposto no artigo 85.º da LRT.

NESTES TERMOS, e nos melhores de direito que V. Exas. doutamente suprirão, deve o presente recurso do julgamento da matéria de facto e da decisão jurídica da causa ser julgado procedente nos termos e com os fundamentos supra expostos, que ora se dão por reproduzidos;

Com a procedência do presente recurso deve a Recorrente ser absolvida da prática de qualquer contravenção e da pena de multa de MOP8.000,00 bem como do pagamento a C de qualquer indemnização rescisória e/ou de contribuições para o Fundo de Pensões.

Caso assim não sem entenda, deve a pena de multa em que a Recorrente foi condenada ao abrigo do disposto no artigo 85.º da LRT ser reduzida ao montante mínimo de MOP5,000.00.

Os factos dados como provados são incompatíveis entre si e são incompatíveis com a fundamentação probatória da Decisão, contradições estas que não permitem a Decisão encontrada pela MMª Juiz ad quo - cfr. arts. 400º, nº 2 alínea b), 355º, ex vi do art. 360 e 418º do C.P.P. e art. 11º da Lei 6/97/M, de 30 de Julho;

A Doutra Sentença proferida está viciada por existir Erro Notório na Apreciação da Prova, vício previsto no art. 400º, nº 2, alínea c) do C.P.P., pois dando como provado quem são as duas entidades patronais dos queixosos, condena por infracção o recorrente, também ele empregado das mesmas, num raciocínio, ressalvado o muito respeito devido, ilógico e imperceptível;

Nos termos do disposto no art. 94º do C.P.T., qualquer eventual contravenção perpetrada pelo recorrente prescreveu;

Perante os vícios apontados à Doutra Sentença recorrida, impor-se-á a absolvição do recorrente, quer de imediato, quer a título subsidiário e caso V.Ex^{as}, Venerandos Juizes, ao abrigo do disposto no art. 415º do C.P.P., decidam renovar a prova como se requer.

結合第 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 8,000 元罰金。

2. 上訴人認為原審法院出現審判錯誤。
3. 事實上，“只有當視為獲證明之事實之間，視為獲證明與未獲證明之事實之間，事實事宜之證據性理由說明之間發生不相容時，方存在不可補正的矛盾”。
4. 另外，當法院在調查事實時出現遺漏，所認定的事實不完整或不充分，以致依據這些事實不可能作出有關裁判的法律決定，才被認為獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判。
5. 考慮庭審獲證明及未獲證明的事實，沒有足夠證據支持上訴人的說法。
6. 任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般構成解除合同的合理理由。
7. 本案的主要爭議是是否存在合理解僱。
8. 既然僱主提出了解僱的合理理由，讓我們分析其解僱是否合理。
9. 合理解僱的認定要求客觀性，且具嚴重性，程度導致勞動關係不能繼續。
10. 根據庭審認定的事實，無跡象顯示工人作出了上訴人指控的事實。
11. 尤其是未能查明工人向上司 A 說出“let’s see what happens” 時令其感到被威嚇。
12. 亦未能查明工人在會議室內的態度嚴重至令上訴人與其無法繼續工作關係。換言之，上訴人之解僱決定並不符合《勞動關係法》第 69 條第 1 款及第 2 款(8)項之規定。
13. 另一方面，原審法庭在量刑時已全面衡量了《刑法典》第 40 條

及第 65 條的因素及標準，在被上訴的裁判中也清楚指出量刑的依據(見卷宗第 294 背頁)。

14. 在本案，上訴人認為對其科處澳門幣 8,000 元的罰金是過重，應降至澳門幣 5,000 元(即法定下限)。
 15. 然而，本院認為綜合卷宗的種種資料，原審法院的決定是合適的，沒有下調空間。
 16. 為此，本院認為，上訴人的上訴理由不成立，應予以駁回。
- 懇請尊敬的中級法院法官閣下，一如既往，作出公正裁決！

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

原審法院經庭審後確認了以下的事實：

1. 第 1 受害員工 B (外地僱員)，於 2012 年 4 月 23 日至 2019 年 5 月 14 日期間受僱於資方，職位為保安員，月薪澳門幣 13,240 元。
2. 第 2 受害員工 C (外地僱員)，於 2011 年 8 月 22 日至 2019 年 5 月 14 日期間受僱於資方，職位為保安員，月薪澳門幣 13,240 元。
3. 上述員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作。
4. 資方於 2019 年 5 月 7 日分兩個時段與上述兩名員工進行會議，

討論及處理其等之離職事宜(通知其等資方不會與其等申請工作許可之續期)。

5. 資方指出當日會議中，上述兩名員工的情緒失控、大喊大叫及不禮貌對待資方的保安部營運副總裁。
6. 資方在完成上述會議後，於 2019 年 5 月 7 日以合理理由對上述兩名員工作出解僱。
7. 資方已向上述兩名員工支付 2019 年 5 月 7 日至 5 月 14 日期間的工資。
8. 資方與兩名受害員工再於 5 月 14 日會面，資方向上述兩名員工解釋離職協議及資方以合理理由作出解僱之分別，經解釋及翻譯後，上述兩名員工知悉無法即時收到全額公積金而拒絕有關協議。
9. 資方許可上述兩名員工於會議當日下午六時前就離職協議作出簽署及確認，但上述兩名員工沒有於六時前返回公司簽署，故資方決定以合理理由解僱上述兩名員工，並以郵寄方式及電郵方式發出解僱通知書。
10. 資方於 2019 年 5 月 14 日以合理理由與上述兩名員工解除合同，並於同日發出書面解除合同通知書。
11. 第 1 受害員工公積金內公司累積之供款部份，金額為澳門幣 34,459.29 元。
12. 第 2 受害員工公積金內公司累積之供款部份，金額為澳門幣 41,564.27 元。
13. 嫌疑人沒有向該兩名員工支付解僱補償、預先通知金及公積金僱主供款部份。
14. 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，且會受法律制裁。

另外還證實：

15. No dia 7 de Maio de 2019, ao entrar na sala de reuniões, B cumprimentou as demais pessoas presentes na sala, com um aperto de mão, mas quando A lhe ofereceu a mão para o cumprimentar, B recusou-se a cumprimentá-lo e começou a gritar com ele dizendo “Você não! Você é um agente!”, repetindo essas palavras várias vezes e interrompendo A, impedindo-o de falar, falando mais alto e/ou fazendo comentários depreciativos.
16. Ao mesmo tempo que proferia as referidas palavras a postura corporal de B era hostil desafiadora e agressiva.
17. Em 7 de Maio de 2019, o Sr. C foi informado que, ao caducar a sua autorização de trabalhador não residente, o Contrato de Trabalho entre o Sr. C e a Sociedade cessaria e que o seu último dia de trabalho seria 10 de Junho de 2019. No entanto, durante a referida reunião, o Sr. C levantou-se com os punhos cerrados e começou a gritar com seu superior e a representante dos Recursos Humanos, dizendo que se recusaria a trabalhar até ao final do seu contrato de trabalho exigindo que a Sociedade lhe pagasse as suas contribuições para o Fundo de Pensões imediatamente, Ao mesmo tempo, o Sr. C acusou a Sociedade de ser a única operadora de jogos a rescindir contratos de trabalho com trabalhadores nepaleses.
18. O superior do Sr. C e a representante dos Recursos Humanos tentaram acalmar o Sr. C, mas ele se recusou a ouvir quaisquer explicações e gritou repetidamente com eles. Em seguida o Sr. C aos

sair da referida sala de reuniões disse “Vamos ver o que acontece”

未獲證明的事實：

1. Durante a referida alteração, A - o Vice-Presidente de Operações de Segurança que participava da referida reunião sentiu-se fisicamente ameaçado pelo comportamento agressivo e pelos gritos de Sr. C.
2. O tom de voz, as palavras “Vamos ver que acontece!” e a postura corporal de C eram agressivas e intimidatórias.
3. Ao causar essa perturbação e constrangimento a conduta e o comportamento de B e de C afectaram também gravemente o normal funcionamento das operações do departamento de Segurança da Sociedade.
4. 控訴書及答辯狀中與上述已證事實不符的其他事實。

三、法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判
- 在說明理由方面出現不可補救之矛盾
- 審查證據方面明顯有錯誤
- 適用法律
- 量刑過重

1. 上訴人認為原審法院在判案理由中提及一些例如 C 在 5 月 7 日會

議中得悉公積金在離開澳門前不能領回，上述員工跟公司多番交涉以及該名員工在職期間沒有其他犯規行為而受到紀律處分等情節並沒有在事實審理中被提及亦未被證實；此外，上訴人在答辯書中第 48 至 53 條中所提出涉案員工違反了公司的相關規則的事實亦未得到原審法院審理，因此，原審判決患有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a) 項“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判”的瑕疵。

根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a) 項規定，上訴亦得以獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判為依據，只要有關瑕疵係單純出自案卷所載的資料，或出自該等資料結合一般經驗法則者。

終審法院於 2009 年 7 月 15 日，在第 18/2009 號刑事上訴案判決中認定：“被認定的事實不足以支持裁判就是在案件標的範圍內查明事實時存在漏洞，以致在作為決定依據的被認定事實存在不足或不完整。”

同樣理解可見於 Germano Marques da Silva 教授所著的“刑事訴訟課程 III”^[1]。

根據本案卷宗資料顯示，原審法院在審判聽證中已對案件標的之全部事實事宜進行調查，認定了控訴書及答辯書內的事實，並作出了相關事

^[1] “A contradição insanável da fundamentação respeita antes de mais à fundamentação da matéria de facto, mas pode respeitar também à contradição na própria matéria de facto (fundamento da decisão de direito). Assim, tanto constitui fundamento de recurso ao abrigo da alínea *b*) do n.º 2 do art. 410.º a contradição entre a matéria de facto dada como provada ou como provada e não provada, pois pode existir contradição insanável não só entre os factos dados como provados, mas também entre os dados como provados e os não provados, como entre a fundamentação probatória da matéria de facto. A contradição pode existir também entre a fundamentação e a decisão, pois a fundamentação pode apontar para uma dada decisão e a decisão recorrida nada ter com a fundamentação apresentada.” – Prof. Germano Marques da Silva, Curso de Processo Penal, III, ed. VERBO, pág.340 a 341

實的認定。原審法院在判案理由中對5月7日會議過程作出了概括分析，並未超出相關事實的認定。而在解僱賠償爭議中，作為僱主的上訴人，從未提及涉案員工曾犯有違規行為又或曾受到紀律處分，從中原審法院在判案理由中引述未出現相關情況，有關解釋亦未超出案件標的範圍。最後，上訴人在答辯書內的主張，原審法院已作全部調查，且認定了部分事實，而其餘與已證事實不符的則認定為未證事實。因此，沒有存在查明事實的漏洞。

原審判決所依據的事實充足，不存在上訴人所提出《刑事訴訟法典》第400條第2款a)項規定的獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判的瑕疵。

故此，上訴人提出的上述上訴理由並不成立。

2. 上訴人指出根據獲證事實第6、8及7、10，應得出結論是上訴人視2019年5月7日在會議室發生的事實為合理理由，解僱案中的兩名工人，而有關終止合同手續則在2019年5月14日完成。另外，上訴人亦不認同原審法庭將A(保安部營運副總裁，即工人C上司)被工人C威嚇一事列為未獲證實的事實(詳見卷宗第289背頁至第290頁)。根據上訴人理解涉案工人之行為令A感到驚嚇且該名工人之行為違反了員工守則、員工應對僱主服從、尊重等義務及嚴重影響了公司運作及形象(例如當日工人手握拳頭在會議室內不禮貌應對上司，指控公司為唯一一間不與尼泊爾藉工人續約的公司，與同事發生爭吵，不能夠自我控制脾氣且公司對其能否勝任保安員工作存疑，當獲悉不獲續約及未能成功取回公積金便要離開澳門時，以不繼續工作作為手段令公司無法運作)，為此，上訴人認為工人的上

述態度難以維持工作關係，已構成合理理由對其解僱。因此，原審判決患有在“在說明理由方面出現不可補救之矛盾”，存有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 b)項規定之瑕疵。

根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 b)項規定，上訴亦得以在說明理由方面出現不可補救之矛盾為依據，只要有關瑕疵係單純出自案卷所載的資料，或出自該等資料結合一般經驗法則者。

終審法院於 2001 年 3 月 16 日，在第 16/2000 號刑事上訴案判決中認定：“理由說明中不可補救的矛盾之瑕疵，指事實部分的證據性理據中的矛盾，以及已認定的事實中或已認定的與未認定的事實之間的矛盾。矛盾必須是不可補正、不可克服的，也就是說，依靠被上訴的判決的整體內容和一般經驗法則不能克服。”

本案中，上訴人所提出的矛盾實際上是對原審法院在審查證據，尤其是證人聲明方面的採信與否提出異議，而相關的問題本院在下一點再作分析。

本案，原審法庭已仔細分析了卷宗所有文件，以及各證人的證言，除了聽取勞工督察聲明外，亦聽取了被解僱工人的聲明及辯方四名證人的證言而形成心證，並作出詳細的描述及說明，原審法院所認定的事實之間並不存在任何矛盾。

因此，上訴人上述部分的上訴理由並不成立。

3. 上訴人又認為雖然證人 A 指出涉案人 C 說出“Let’s see what happens ”時是帶着恐嚇口吻，但原審法院仍然認定涉案工人對 A 說出上述說話是心懷恐嚇的目的為未證事實，則原審法院判決患有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項規定審查證據方面明顯有錯誤的瑕疵。

根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項規定，上訴亦得以審查證據方面明顯有錯誤為依據，只要有關瑕疵係單純出自案卷所載的資料，或出自該等資料結合一般經驗法則者。

終審法院於 2001 年 3 月 16 日，在第 16/2000 號刑事上訴案判決中認定：“審查證據中的明顯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。”

審查證據方面，原審法院在事實的判斷中作出如下說明：

“處理本案的勞工事務局督察 K 在審判聽證中作證，詳細地陳述了案件調查經過，聲稱 2019 年 5 月 7 日會議時，僱主與案中兩名保安員溝通在合同約滿後不獲續期，公司會給予機票回原居地，僱員可取回公積金僱員部份全額及公司供款的 70%，但兩名保安員發現不可在離澳前收回公積金時，雙方發生爭吵，兩名保安員曾發難。當日僱主馬上中止彼等職務及收回彼等的工作證，但仍有工資。至 7 月 14 日，僱主給予兩名保安員考慮協議離職，最後限期為當日下午 6 時，兩名保安員沒有接受協議內容。7 月 15 日兩名保安員到勞工局投訴。

證人 C 聲稱 2019 年 5 月 7 日在公司開會，30 人集合後逐一進入人事部，當時有 A、H、I 及人事部一名女士在場，僱主表示簽證不獲續期，現不需工作，公積金會在之後給回，其要求立即取回，否認當時講了甚麼，證人又表示到現時只收到自己供款的部份。5 月 14 日有出席會議，但無簽離職協議，之後到勞工局投訴金積金及補償事宜。證人確認收到答辯狀附件七及九的解僱信，但否認違反公司的規定及員工守則。

證人 A 在審判聽證中作證，聲稱是嫌疑人的保安部副總裁。2019 年 5 月 7 日在公司開會，當時約有 30 名保安員一起，其後逐名保安員進入會議室，在場有保安部經理 H、I 及人事部 J，會議目的是提早約一個月通知保安員至 6 月 10 日合同約滿後不獲續期。當 B 進入會議室時，與其他人握手，但故意不與證人握手，並提高音調向證人說“you are agent”，意即指控證人為勞務中介人，涉不法賺取利益。B 握着拳頭，不停大叫“you are agent”，證人曾嘗試叫其坐下及冷靜，但其不聽從，證人於是向 H 稱應停止其職務，B 當時仍站立着，眼神及身體姿勢對證人造成威脅，於是證人離開會議室。此事使證人感到被侮辱，事後還要向上級澄清中介人事宜。隨後 C 進入會議室，與所有人握手，之後向 C 解釋了 6 月 10 日合同約滿後不獲續期，在 J 解釋公積金時，C 突然站起來向她大叫，證人嘗試讓其冷靜但不成功，C 拒絕繼續工作並要求立即取回公積金，並批評嫌疑人是唯一解僱尼泊爾員工的公司，大家讓 C 先離開會議室，但離開前向着證人說“let's see what happens”。

證人 F 及 G 在審判聽證中作證，所述與 A 相約。

證人 D 在審判聽證中作證，聲稱是嫌疑人的人力資源部的高級人力資源夥伴，在 2019 年 5 月 7 日通知保安員的工作藍卡不獲續期，當 B 進入會議室時，與其他人握手，但故意不與 A 握手，並指罵 A 為 agent，意即暗示 A 為中間人及涉金錢利益。A 曾嘗試向其解釋，但 B 表現憤怒及激

動，之後 A 離開了及中止 B 職務。而 C 開始時平靜，但之後手握拳頭，聲稱不繼續工作及要求即時取回公積金，證人解釋公積金是存於其保險公司，需時取回，但 C 不聽，離開前向 A 說“let’s see what happens”。證人確認向案中兩名員工以郵遞及電郵方式發出解僱信，並且在 5 月 16 日亦著令同事將信送往治安警察局出入境事務廳交予兩名員工。

資方向 C 發出的解僱信分別載於卷宗第 37 頁及第 39 至 40 頁。

資方 B 發出的解僱信分別載於卷宗第 38 頁及第 41 至 42 頁。

案中兩名受害員工與資方的勞動關係合同載於卷宗第 43 至 63 頁。

案中兩名受害員工的糧單載於卷宗第 64 至 66 頁及第 70 至 73 頁。

案中資方提供有關兩名受害員工公積金結算及續回資料載於卷宗第 81 至 82 頁。

案中資方向兩名受害員工發出的雙方同意終止合約載於卷宗第 83 至 86 頁及第 87 至 90 頁。

案中資方的員工退休金福利計劃條例載於卷宗第 91 至 95 頁。

本庭根據上述證言及綜合分析載於卷宗內的其他書證形成心證而對事實作出認定。本庭認為，雖然涉案的工人之一 B 沒有出席審判聽證，而另一工人 C 則否認在 5 月 7 日的會議上曾“做過甚麼”，然而，辯方四名證人均陳述了 B 故意不與上司 A 握手，還大罵其為中介人，而 C 在離開會議室時向着上司 A 說“let’s see what happens”，該四名證人的陳述基本吻合，而且又未見有“串供”的情況，因此，本庭認為答辯狀陳述關於兩名涉案員工於 5 月 7 日會議室內的事實應得到認定，但應指出，除證人 A 外，其餘證人均未指出 C 說“let’s see what happens”時是帶着恐嚇的口吻，證人 D 甚至形容 C 在會議過程中是帶着不高興、失望的情緒，而且由於只說了一次，因此在案發時的情況下，本庭對 C 是基於憤怒及不滿、還是出於恐嚇的意圖而說了“let’s see what happens”存有疑問，因此未能認定 C 是心懷恐

嚇的目的說出上述說話。而綜合各名證人的證言，亦未能確信 C 的上述說話使 A 感到害怕。

控訴書的其餘事實，基本上可透過文件資料加以認定。

答辯狀中的其餘陳述，為不重要或屬結論性，又或屬法律事宜，未能歸入已證或未證事實。”

正如檢察院司法官在答覆中所分析：

“首先，在審判聽證中，勞工局督察客觀及清楚地描述了案件調查經過及結果，亦聽取了被解僱工人 C 的聲明及辨方四名證人的證言，無證據顯示 5 月 7 日工人對其上司 A 說出“let’s see what happens”時是帶有恐嚇成份，亦無證據顯示工人之行為令公司運作造成嚴重的影響。這方面根據辨方證人 D 足以證實。

在工人離開會議室前，公司已收回其工作證並根據工人的態度認為無法與工人再繼續工作關係，決定以合理理由解僱工人，但仍向工人支付 5 月 7 日至 5 月 14 日之工資。

之後，公司人事都同事再聯絡工人 C 並安排於 5 月 14 日會面，目的再與其安排離職協議，最後限期為當日下午 6 時，但工人沒有接受。當日 6 時後，上訴人未見工人之回覆，於同日以郵寄及電郵方式向工人發出解僱信(見附於答辯狀文件 7)。5 月 15 日工人到勞工局投訴。

原審法庭對上述事實的認定是經過對所有證據一一進行審查而形成心證，並將其審查及調查證據形成心證的過程全載於判案理由中，至於原審法院接納或不接納哪些證據並賴以形成心證並認定事實是由法律所賦予的自由，一般情況下，這種心證是不能受到質疑。(見中級法院於 2019 年 7 月 30 日第 753/2019 號刑事上訴案)

根據本澳司法判例認為“只有當視為獲證明之事實之間，視為獲證明

與未獲證明之事實之間，事實事宜之證據性理由說明之間發生不相容時，方存在不可補正的矛盾”及“當法院在調查事實時出現遺漏，所認定的事實不完整或不充分，以致依據這些事實不可能作出有關裁判的法律決定，才被認為獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判。”(見中級法院於2003年4月10日第252/2002號及2019年7月25日第1034/2019號刑事上訴案)”

從經驗法則及邏輯的角度考慮，上述的證據可客觀、直接及合理地證明上訴人實施了有關違例，而原審法院在審查證據方面並不存在上訴人所提出的任何錯誤，更遑論明顯錯誤。

事實上，上訴人是在質疑原審法院對事實的認定，以表達他對合議庭所認定的事實的不同意見來試圖質疑法官的自由心證，這是法律所不允許的。

當然，不受質疑的自由心證必須是在以客觀的、合乎邏輯及符合常理的方式審查分析證據的基礎上所形成的心證。

但在本案中，原審法院在審查證據方面並未違背以上所提到的任何準則或經驗法則，因此，上訴人不能僅以其個人觀點為由試圖推翻原審法院所形成的心證。

故此，上訴人提出的上述上訴理由亦不成立。

4. 上訴人也指出，即使根據原審判決獲證明之事實，工人確實違反了公司員工手則，尤其是員工手則附錄2第2條及《勞動關係法》第11條第1款(1)、(4)、(5)及(8)項及第2款規定，已經構成上訴人對其以合理理

由解除合同(即同一法規第 69 條第 1 及 2 款(8)、(9)及(10)項)，但原審法庭無視有關因素，認為上訴人之理據不存在，因此，原審法庭存有解釋錯誤和適用法律之瑕疵。

《勞動關係法》第 68 條規定：

“一、無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同。
二、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。”

《勞動關係法》第 69 條規定：

“一、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。

二、下列情況尤其構成僱主解除合同的合理理由：

(八)在企業範圍內，對僱主、上級或企業的其他僱員使用暴力、作出侮辱或法律予以處罰的其他傷害行為，構成僱主解除合同的合理理由。”

正如原審法院所分析，“C 在 2019 年 5 月 7 日在會議室內向人事部 D 吵罵，離開時向上司 A 說了一次“let’s see what happens”，然而，在會議過程中 C 得悉在一個月後勞動合同將不獲續約，本身公積金的供款將在離開澳門前不能領回，按一般生活經驗，正常人在聽到這些消息後都會表現激動，而在多番交涉仍未能有滿意結果下，聲稱不能取回公積金則拒絕工作及離開前說出“let’s see what happens”是一種發洩不滿多於恐嚇的性質。

未能證實 C 的行為導致其他員工在工作上有任何影響，亦未能證實嫌疑人因此受到實質損害。

C 於在職期間沒有其他犯規行為而受到紀律處分，可見本次是一單一事件，即使嫌疑人主觀上認為已對 C 失去信任及信心，C 行為的確違反公司員工守則，應予譴責及處罰，但其行為的性質及嚴重程度，未達至不可再維持勞動關係。”

中級法院在第 172/2003 號及第 542/2010 號刑事上訴案中指出“合理理由的解僱”是以相關事實或情況的嚴重性作為首要條件，只能夠發生在那些十分嚴重並且其嚴重性導致勞動關係無法繼續維持下去的情況。

由於在庭審中未能證實工人的說話令 A 感到威嚇，且只能證明工人當日(2019 年 5 月 7 日)在會議室中的表現是不滿，發洩多於恐嚇，因為知道在合同屆滿時未能取得公積金便要離澳，且未知何時才能取回有關款項，此外，未有任何資料顯示工人曾因違反公司紀律而接受警告。

因此，上述情節並未達到令勞動關係無法維持的嚴重程度。原審的裁決是正確解釋及適用法律，並無不妥。

故此，上訴人上述部分的上訴理由亦不成立。

5. 上訴人又認為原審法院對其科處澳門幣 8,000 元罰金的決定是過重，應判處其科處澳門幣 5,000 元罰金。

上訴人觸犯的一項第 21/2009 號法律(《聘用外地僱員法》)第 20 條結合第 7/2008 號法律(《勞動關係法》)第 77 條及第 85 條第 3 款第(5)項規定及處罰的輕微違反，可被科\$5,000.00 (澳門幣五千元)至\$10,000.00 (澳門幣一萬元)的罰金。

原審法院決定對上訴人適用罰金刑時，已經全面考慮多種因素(包括本輕微違反情節、拖欠工人數目、拖欠的時間及金額，在被上訴的裁判中也清楚地指出了量刑的依據(見卷宗第 294 背頁)，有關決定符合法律規定，亦滿足通用刑罰的一般規定(《刑法典》第 40 及 64 條)，根據獲證明的事實，上訴人的態度，並沒有將罰金降至法定下限的空間。原審量刑裁決應予維持。

因此，上訴人的上述上訴理由亦不成立。

四、決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人的上訴理由不成立，維持原審判決。判處上訴人繳付 15 個計算單位之司法費以及上訴的訴訟費用。著令通知。

2021 年 4 月 29 日

譚曉華 (裁判書製作人)

周艷平 (第一助審法官)

蔡武彬 (第二助審法官)