

--- 簡要裁判 (按照經第 9/2013 號法律修改的《刑事訴訟法典》第 407 條第 6 款規定)
--- 日期：05/03/2018 -----
--- 裁判書製作法官：譚曉華法官 -----

簡要裁判

編號：第 78/2018 號 (刑事上訴案)

上訴人：檢察院

日期：2018 年 3 月 5 日

一、案情敘述

於 2017 年 12 月 6 日，嫌疑人 A 集團有限公司在初級法院刑事法庭第 LB1-17-0016-LCT 號卷宗內被裁定：

- 觸犯四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條之規定的輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 3 款(5)項的規定，每項被科處澳門幣 7,000.00 元的罰金；
- 觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 75 條之規定的輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 3 款(4)項的規定，被科處澳門幣 6,000.00 元的罰金；
- 指控觸犯一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款(2)項的規定及處罰的輕微違反不成立；
- 對上述五項輕微違反進行併罰，合共被科處澳門幣 22,000.00 元

罰金之單一刑罰；

- 須支付予受害員工 B 澳門幣 16,675.00 元、C 澳門幣 16,600.00 元、D 澳門幣 5,333.30 元及 E 澳門幣 5,333.30 元，上述各款項須加上自本判決作出至完全付清為止之法定利息；
- 駁回員工 C 提出的澳門幣 3,800.00 元超時工作補償請求。

檢察院對駁回超時工作補償請求不服，向本院提起上訴，並提出了以下的上訴理由（結論部分）：

1. 本案中，檢察院針對嫌疑人提出多項輕微違反的控訴，其中一項為嫌疑人因欠付員工 C 於 2016 年 4 月 28 日至 2016 年 5 月 8 日所提供的超時工作補償，檢察院根據《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款(2)項規定所作出的控訴。
2. 原審法院判處嫌疑人被指控觸犯的上述輕微違反不成立、駁回員工 C 提出的澳門幣 3,800 元超時工作補償請求之決定。
3. 檢察院認為被上訴裁判沾有在審查證據方面存有明顯錯誤之瑕疵。
4. 從原審法院形成心證的理據，原審法院未能認定員工 C 曾在 2016 年 4 月 28 日至 5 月 8 日期間提供超時工作之主要理據為員工 C 在嫌疑人公司停業半個月前沒有可能提供長時間的超時工作、以及缺乏其他客觀佐證以證明上述事宜。
5. 除了給予應有的尊重外，檢察院未能認同原審法院的上述認定。
6. 在商業市場上，常有發生公司在結業前嘗試增加營業額以避免結業又或如常運作之情況。
7. 公司臨近停業與員工有否提供超時工作並沒有必然的直接關聯，更不能將嫌疑人公司停業的日期與員工提供超時工作的日

期作比較，從而得出員工無須提供超時工作之結論。

8. 正如原審法院經庭審聽證所認定的事實，嫌疑人公司於 2016 年 5 月 17 日結業，而本案涉及的 4 名員工(B、C、D、E)工作至 2016 年 5 月 16 日，由此可以推斷，在嫌疑人公司結業前，公司仍然在運作，且員工仍然需要上班，亦無法否決員工須提供超時工作之事實。
9. 即使員工 C 確認之超時工作補償金額所得出之相應超時工作時數不合常理，原審法院還須結合卷宗資料及證據以審理員工 C 曾否為嫌疑人提供超時工作以倘有的超時工作時數。
10. 員工 C 在庭審時指出其每天超時工作約 2 至 3 小時，而作為負責接載公司人員及客戶、維修保養公司車輛之司機，有關超時工作的時數是合理的。
11. 經庭審聽證，除了員工 C 的陳述，勞工事務局督察亦在庭審表示曾查閱由嫌疑人公司為司機制作的超時工作表格，勞工事務局督察的證言及員工 C 的陳述均為證明員工 C 在 2016 年 4 月 28 日至 5 月 8 日期間為嫌疑人公司提供超時工作的證據。
12. 嫌疑人收到勞工事務局通知後，但卻選擇不作聲明及提供任何反證。嫌疑人亦沒有出席庭審或提交資料以駁斥員工 C 提供超時工作之事實。
13. 考慮到員工 C 在嫌疑人公司擔任的職務為司機，主要負責接載公司人員及客戶，以及維修保養公司車輛，因此，顯而易見，員工 C 不是在辦公室內與其他同事工作，根本不可能要求員工 C 提供更多客觀證據(例如：公司職員作為人證)。
14. 既然員工 C 已經聲明其每天超時工作約 2 至 3 小時，且勞工事務局亦曾查閱由嫌疑人公司制作的超時工作表格，在沒有任何

反證的情況下，應認定員工 C 在 2016 年 4 月 28 日至 5 月 8 日期間之工作日每天提供 3 小時的超時工作。

15. 2016 年 4 月 28 日至 5 月 8 日合共 11 日，扣除每週休息日 1 日及強制性假日 1 日(5 月 1 日)，員工 C 於上述期間實際提供工作的日數應為 9 日，因此，員工 C 在 2016 年 4 月 28 日至 5 月 8 日期間合共提供 27 小時的超時工作。
16. 按照嫌疑人與員工 C 簽訂的勞動合同，員工 C 的工作時間是星期一至星期五早上 10 時至晚上 6 時，中午外出用膳時間為 1 小時，每週休息一天(星期六或星期日)(見卷宗第 58 頁)。因此，經扣除 1 小時的用膳時間，嫌犯人聘用員工 C 每天工作 7 小時。
17. 按照勞工事務局督察在庭審確認的筆錄，員工 C 之超時工作補償是以《勞動關係法》第 37 條第 1 款作為計算的法律依據。因此，根據《勞動關係法》第 37 條第 1 款的規定，應改判嫌疑人須向員工 C 支付超時工作的補償合共澳門幣 2,314.3 元(公式為時薪的 1.5 倍 X 超時工作時數，即 $MOP12000 \div 30 \div 7 \times 1.5 \times 27$)。
18. 同時，鑒於嫌疑人沒有向員工 C 支付超時工作的補償，根據《勞動關係法》第 37 條第 1 款及第 85 條第 3 款(2)項規定，應改判嫌疑人被指控觸犯的一項輕微違反罪名成立。

綜上所述，檢察院認為，原審法院的決定沾有審查證據上的明顯錯誤之瑕疵，錯誤未認定員工 C 曾為嫌疑人提供超時工作之事實及開釋有關輕微違反之決定沾有審查證據上的明顯錯誤之瑕疵，請求中級法院法官閣下判處本上訴成立。

請中級法院法官閣下作出公正裁決！

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，經分析案件的具體情況，認為檢察院的上訴理由不成立。

本院接受上訴人提起的上訴後，裁判書製作人認為上訴理由明顯不能成立，並運用《刑事訴訟法典》第 407 條第 6 款 b) 項所規定的權能，對上訴作簡單的裁判。

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，持編號為 XXX 之澳門永久性居民身份證，居住於澳門 XXX，聯絡電話：XXX，於 2015 年 9 月 10 日至 2016 年 5 月 16 日期間受僱於嫌疑人，職位會計文員，離職前工資為月薪澳門幣 14,500.00 元；
2. 第 2 受害員工 C，持編號為 XXX 之澳門永久性居民身份證，居住於澳門 XXX，聯絡電話：XXX，於 2015 年 10 月 14 日至 2016 年 5 月 16 日期間受僱於嫌疑人，職位司機，離職前工資為月薪澳門幣 12,000.00 元；
3. 第 3 受害員工 D，持編號為 XXX 之澳門永久性居民身份證，居住於澳門 XXX，聯絡電話：XXX，於 2016 年 2 月 15 日至 2016 年 5 月 16 日期間受僱於嫌疑人，職位行政秘書，離職前工資為月薪澳門幣 10,000.00 元；
4. 第 4 受害員工 E，持編號為 XXX 之澳門永久性居民身份證，居住於澳門 XXX，聯絡電話：XXX，於 2016 年 3 月 1 日至 2016 年 5 月 16 日期間受僱於嫌疑人，職位行政文員，離職前工資為月薪澳門幣 10,000.00 元；

5. 上述4名員工於分別於2016年6月3日、2016年6月6日及2016年6月10日就解僱賠償、預先通知期、年假、工資、超時工作補償及工作證明書之事宜向勞工事務局作出投訴；調查期間，員工B新增了雙糧之投訴；
6. 員工B、D及E於2016年5月16日被上級及同事告知公司營運出現問題，將會停止營運，故其等只工作至5月16日當天；
7. 嫌疑人於2016年5月17日起沒有再營運；
8. 員工C工作至2016年5月16日；
9. 員工C在職期間沒有享受過任何年假；
10. 嫌疑人沒有向員工B預先通知期賠償澳門幣7,250.00元、解僱賠償澳門幣3,383.30元及2016年按比例之雙糧澳門幣6,041.70元；
11. 嫌疑人沒有向員工C支付2016年5月1日至5月16日的工資澳門幣6,400.00元、預先通知期賠償澳門幣6,000.00元、解僱賠償澳門幣2,800.00元及年假補償1,400.00元；
12. 嫌疑人沒有向員工D及E支付2016年5月1日至5月16日的工資，分別各為澳門幣5,333.30元；
13. 嫌疑人在自由、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。

未獲證明的事實：

控訴書中與上述已證事實不符的其他事實，尤其：

員工C在2016年4月28日至5月8日提供超時工作，嫌疑人沒有就該超時工作作補償，合共澳門幣3,800元。

三、法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 審查證據方面的明顯錯誤

檢察院認為原審法院在作出不認定工作者 C 曾向違例公司提供超時工作的決定時沾有“審查證據明顯有錯誤”的事實瑕疵。

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：

“勞工事務局督察客觀及清楚地描述了案件調查的經過及相關結果。其在調查過程中曾透過親身巡查、電話、通傳令及公示方式聯絡嫌疑人，但均未能成功，尤其是在 2016 年 6 月 13 日親身前往嫌疑人法人住所巡查，但有關場所已關門及上鎖。該證人解釋，是根據員工聲明，結合其

提交的文件，包括勞動合同及銀行帳戶紀錄等，得出其調查結果及卷宗第 6 至 11 頁的計算表，予以確認。惟針對 C 於 2016 年 5 月 17 日至 5 月 22 日提供工作的部分，該局已作歸檔，概因結合其他員工聲明，嫌疑人於 2016 年 5 月 17 日開始已停止營運。在被問及員工薪金與合同所載不一致時，其解釋根據員工聲明，過了試用期薪金可作調升，結合員工提交的銀行帳戶紀錄，確認員工所述的離職前月薪金額。

2 名受害員工 C 及 E 先後在庭審聽證中作證，均確認其工作期間、內容及薪金資料，尤其述及嫌疑人公司於 2016 年 5 月 17 日起沒有再營運，故其等均工作至 2016 年 5 月 16 日，以及在嫌疑人公司停止營運後，從沒有收到其應有的工資及賠償。員工 C 亦表示，其每日超時工作約 2 至 3 小時。

在庭審聽證中審查了卷宗所載的書證，尤其是卷宗第 18、58、72 及 85 頁的勞動合同，以及第 26 頁員工 B 的銀行帳戶紀錄。

*

本院根據卷宗所載的文件以及勞工事務局督察及 2 名受害員工的證言，結合一般經驗法則，形成心證。

根據上述證人證言及載於卷宗的文件，尤其是第 18、58、72 及 85 頁的勞動合同，以及第 26 頁員工 B 的銀行帳戶紀錄，彼等之間基本一致，從而認定載於控訴筆錄的事實基本獲得證實。

關於員工 C 的月薪，雖然其合同載明為澳門幣 10,000.00 元，而其沒有提供任何銀行帳戶紀錄，但綜合勞工事務局督察經調查後的解釋，以至根據 4 名員工的入職時間，同期入職的員工 B 確實亦已調升薪金，因而採信員工 C 的月薪為澳門幣 12,000.00 元。

從卷宗第 8 頁的計算表顯示，檢察院控訴嫌疑人欠付員工 C 的超時工作補償依據為該員工於 2016 年 4 月 28 日至 5 月 8 日提供超時工作，但

嫌疑人沒有就該超時工作作補償，合共澳門幣 3,800 元。員工 C 在庭審時聲稱每日超時工作約 2 至 3 小時。

就此，2016 年 4 月 28 日至 5 月 8 日合共 11 日，扣除每週休息日 1 日及強制性假日 1 日（5 月 1 日），員工於上述期間實際提供工作的日數應為 9 日，若按其月薪金額及超時工作每小時 1.5 倍薪金計算，即使假設該澳門幣 3,800 元包括超時工作的基本正常報酬，該員工在 9 日內提供合共 50.6 小時的超時工作，即平均每日提供約 5.6 小時的超時工作（將近為員工 C 聲稱的兩倍）；倘若該澳門幣 3,800 元僅是超時工作的補償，按超時工作每小時多 50% 薪金補償計算，該員工則在 9 日內提供合共 152 小時的超時工作，即平均每日提供約 16.8 小時的超時工作（加上每日工作 8 小時已超過 24 小時）。此外，根據該員工聲明及合同內容顯示，其職務為司機，主要負責接載公司人員及客戶，以及維修保養公司車輛。換言之，在嫌疑人公司停業半個月前，該員工需要在 9 日期間內每天平均從事上述工作至少 13.6 小時。按照一般經驗法則，以及該員工在庭審時所作之證言，本院對該等事實有所保留，加上缺乏其他客觀證據佐證，本院未能認定員工 C 在 2016 年 4 月 28 日至 5 月 8 日提供超時工作的有關事實。

基於此，本院僅認定上述事實獲得證實。”

具體分析相關的證據，原審法院在審判聽證中聽取了案中證人的證言，審查了案中的文件等。原審法院客觀分析上述種種證據，並根據自由心證原則對事實做出判斷。

正如助理檢察長在其意見書中指出，“在保持應有的尊重下，我們認為在原審判決中並無出現審查證據的明顯錯誤。的而且確，我們發現在同案處理的多名員工中，只有 C 一人作出超時工作欠缺補償方面的投訴，並

且該投訴僅僅建基於工作者 C 個人的聲明，缺乏任何質證的支持。

的確，不排除在進行投訴的階段中，工作者 C 曾向負責跟進這投訴的勞工督察出示過一張由違例公司所發出，載有關於工作者本人超時工作的具體記錄的文件。

可是，由始至終，該文件都未能真正附入卷宗，而僅能透過勞工督察證人在審判聽證中的證言來認定該文件之存在及內容。

而原審檢察院代表則認同該文件的存在(上訴結論第 11 點)，指出透過勞工督察的查閱，應能肯定暫 016 年 4 月 28 日至 5 月 8 日，工作者 C 曾為違例公司提供每天 3 小時的超時工作。

相反，原審法院則不這樣認為，而從最後形成的心證反映，工作者 C 及勞工督察在關於超時工作部分的證言沒有被採納。

在上述的問題中，始終不能忘記的一點，就是在缺乏最有力的證據(關於記載著工作者超時工作的記錄)附卷的情況下，原審法院的確未能對該文件的存在，以至當中的內容作出“直接”的分析及肯定。另一方面，勞工督察所指曾查閱該文件的內容對於原審法院判別該文件內容的真偽及合理性而言，不起著直接關係。因為充其量該名督察證人能肯定的及屬於他個人認知範圍的，僅僅是關於其本人曾查閱過該文件的事實。但至於文件當中所反映的內容，已經超越了該證人認知的範圍。

在此前提下，可以說原審法院不採納這部分證人證言的做法並無不妥。”

因此，經分析有關的證據，可合理且顯而易見地得出原審法庭所認定的事實，並不存在上訴人所提出的在審查證據方面不合理或明顯違反經驗法則的錯誤。

因此，檢察院的上訴理由明顯不成立。

四、決定

綜上所述，裁判書製作人裁定檢察院的上訴理由明顯不成立，予以駁回。

本上訴不科處訴訟費用。

著令通知。

2018年3月5日

譚曉華 (裁判書製作人)