

編號：第 657/2020 號(刑事上訴案)

上訴人：A 股份有限公司

日期：2021 年 2 月 25 日

重要法律問題：

- 獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判
- 說明理由方面出現不可補救之矛盾
- 在審查證據方面明顯有錯誤
- 錯誤適用《勞動關係法》第 70 條、77 條及 85 條之規定
- 賠償計算錯誤

## 摘 要

原審法院並非只是單憑卷宗第 129 頁所載的電郵文件而認定上訴人單方面終止勞動關係，同時還基於兩名受害員工、勞工事務局督察、上訴人所提供的證人之證言，兩名受害員工所簽署的選擇放棄退休金制度的文件，兩名受害員工獲上訴人公司送贈一個退休紀念牌，上訴人公司的人事部亦通知其等前來簽署一份終止工作的文件等，認定上訴人公司單方面終止勞動關係，並不存在任何違反一般經驗法則、常理、邏輯定律和法定證據規則的情形。

根據獲證事實，在上訴人公司更改退休金制度過程中，兩名受害員工選擇退出退休金制度，並獲得 7%加薪，然而，不能將這 7%的加薪與上訴人單方面終止勞動關係時應支付的賠償款項相抵銷，因為，該

7%的加薪應被認定為真正的薪金。

事實上，這一選擇是上訴人和員工的共同選擇，這一選擇導致員工上調了薪金，同時也變更了勞動關係制度。兩名員工若仍留在退休金制度，的確不獲加薪，但應繼續執行相關的退休待遇，在其等退休時，按照退休金制度每月收取退休金至終老，如離開退休金制度，則應適用一般勞動關係法的相關規定，雙方均無須等待員工滿足退休條件便可依法選擇終止勞動關係，在終止勞動關係時，員工一次性收取可獲得的相關補償，這導致的是制度的改變，不是簡單的數學計算。

原審裁判根據本卷宗資料，認為勞工事務局的計算表符合法律及邏輯概念，予以接納，並且扣減了兩名受害員工退出退休基金所提前收取之金額，沒有扣減 7%的加薪，這一計算沒有可被譴責之處。

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 657/2020 號(刑事上訴案)

上訴人：A 股份有限公司

(COMPANHIA DE A S. A.)

日期：2021 年 2 月 25 日

## 一、案情敘述

於初級法院勞動法庭勞動輕微違反訴訟程序第 LB1-20-0023-LCT 號案中，2020 年 05 月 06 日，A 股份有限公司 (COMPANHIA DE A S. A.) 被裁定：

- 觸犯兩項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條結合第 70 條第 3 款及第 4 款及第 85 條第 3 款第(5)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣伍仟伍佰元(MOP\$5,500.00)之罰金；
- 對上述兩項輕微違反進行併罰，判處澳門幣壹萬壹仟元(MOP\$11,000.00)之罰金；
- 按上文之判決理由判處嫌疑人 A 股份有限公司 (COMPANHIA DE A S.A.) 向受害員工 B 及 C 支付澳門幣貳拾肆萬伍仟柒佰零捌

元捌角 (MOP\$245,708.80)，以及自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

\*

A 股份有限公司 (COMPANHIA DE A S. A.) 不服，向本院提起上訴（上訴理由闡述載於卷宗第 346 頁至第 361 頁）。<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>上訴人提出以下上訴理由（上訴理由闡述之結論部分）：

1. Em face da prova documental que fundamenta a conclusão do tribunal a quo, no sentido de que a arguida notificou os dois ofendidos por correio eletrónico sobre a denúncia da relação, entende a Recorrente que, no mínimo, afigura-se insuficiente para se concluir que uma comunicação interna, a qual meramente informa que dois trabalhadores atingirão a idade de reforma, solicitando o apoio das chefias funcionais daqueles para o início da execução dos necessários e relacionados procedimentos (que inclusivamente não resultam identificados), possa significar uma denúncia ou resolução unilateral do contrato de trabalho;
2. Na verdade, nenhuma prova ou evidência-existe quanto-à eventual intenção do empregador em resolver unilateralmente o contrato;
3. Inclusivamente dever-se-á colocar a hipótese de os contratos de trabalhos terem cessado por vontade própria dos ex-trabalhadores; na inexistência de prova, e porque em face de uma contravenção se está, compete aos ex-trabalhadores, ou à DSAL, ou ao Ministério Público, a prova de que a Recorrente resolveu unilateralmente os contratos de trabalho em questão, sendo merecedora de uma multa por conduta contravencional, o que nunca foi o caso ou casos; não existindo tal prova, outra solução não poderia ser amoldada que não a absolvição da aqui Recorrente das condutas contravencionais que lhe são imputadas;

---

4. Pelo exposto nesta parte, deverá a Decisão recorrida ser revogada, porquanto a consideração do email interno da empregadora como prova para se concluir no sentido da resolução unilateral do contrato de trabalho por iniciativa desta é manifestamente insuficiente, nos termos enquadráveis na alínea a) do n.º 2 do artigo 400.º do CPP;

5. Deverá, também, a Decisão recorrida ser revogada, porquanto pelo facto de se considerar não resultar provada a bilateralidade no acordo de cessação das relações laborais, não se afigura aceitável que automaticamente se considere o email interno da empregadora como a prova de um despedimento ilícito, sendo inclusivamente contraditório, nos termos enquadráveis na alínea b) do n.º 2 do artigo 400.º do CPP;

6. A Norma de Serviço 003,92 não pode ser encarada para além de uma regulamentação de carácter interpretativo, que veio esclarecer e solucionar uma lacuna existente no Regulamento n.º 002/CA 87 (Regulamento de Reformas); ou seja, a reforma aos 65 anos sempre foi aplicável a todos os trabalhadores, quer optassem ou não pelo Fundo de Reforma, servindo a Norma de Serviço 003,92 como mero instrumento esclarecedor;

7. Neste sentido, há erro notório na apreciação da prova, nos termos como na alínea c) do n.º 2 do artigo 400.º do CPP;

8. No seguimento e contexto do supra exposto, nunca poderia o Tribunal a quo concluir pela resolução unilateral dos contratos de trabalhos sem justa causa, por iniciativa do empregador, e aplicar os regimes constantes dos artigos 70.º, 77.º e 85.º, todos da LRT, pelas razões já apontadas, designadamente por não resultar provado qualquer acto por parte do empregador que expresse a intenção de despedir ou que tivesse executado tal despedimento;

9. Pelo exposto, há errada aplicação dos artigos 70.º, 77.º e 85.º, todos da LRT, por

\*

駐初級法院勞動法庭的檢察院代表作出答覆，認為上訴人提出的上訴理據不成立，應予駁回（詳見卷宗第 366 頁至第 372 頁背頁）。

檢察院在答覆狀中提出下列理據（結論部分）：

---

inexistência de qualquer despedimento, devendo a decisão quanto a esta matéria, assim como as indemnizações fixadas, serem revogadas, por carência de fundamento legal, absolvendo-se a Recorrente tanto das condutas contravencionais, assim como dos montantes indemnizatórios fixados;

Assim não se entendendo e a título subsidiário,

10. Uma vez que o Tribunal a quo operou um arbitramento oficioso da reparação dos danos, poderia e deveria, também, ter remetido para liquidação em execução de sentença o apuramento das diferenças salariais relativas aos incrementos que os dois ex-trabalhadores beneficiaram nas suas remunerações, por terem optado por abandonar o Fundo de Reforma da entidade patronal (cfr. o n.º 1 do artigo 71.º do CPP);

11. Assim, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 71.º do CPP, deverá o valor das indemnizações arbitradas oficiosamente ser revistos em sede de liquidação em execução de sentença, deduzindo-se a í os montantes que vierem a ser criteriosamente apurados e relativos aos incrementos salariais que beneficiaram os aqui ex-trabalhadores, em consequência da renúncia ao Fundo de Reforma da Recorrente, corrigidos com a aplicação da taxa de inflação, devendo a decisão nesta parte ser revogada e substituída por outra que ordene o arbitramento definitivo das indemnizações em sede de liquidação em execução de sentença.

1. 上訴人認為卷宗第 129 頁文件的行文顯示，它僅是一份內部通知，上訴人只是將兩名工人到達退休年齡之事通知有關主管，以便開展員工退休的相關程序，那是不足以證明單方解除工作合同的。上訴人認為該文件只指出一個事實；“根據電力公司的退休規章，他們將於 2019 年 1 月 1 日退休。”
2. 這顯示電力公司有一退休制度，是適用於兩名工人的，因此，向相關主管要求開展退休程序，而人力資源部亦將會聯絡工人。上訴人認為原審法院將之理解為單方解除工作合同是不合理的。
3. 上訴人認為這是被訴裁判沾有“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判”瑕疵之理由。
4. 檢察院對此並不同意。
5. 眾所周知，《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a 項所預見的瑕疵——獲證明之事實上之事宜不足以支持作出裁判，是指僅憑有關事實不可能得出有關法律上的結論或者法院不能查實控訴書、辯護書或案件的法庭討論中所提出的一切事實。
6. 上訴人在理由闡述內所指的不足，是其認為部分文件的證明力不足，並不是已證事實不足，致使不能得出與法律上的結論。因此，這根本與上述瑕疵毫無關係。
7. 上訴人認為被訴裁判沾有刑訴法第 400 條第 2 款 b) 項規定之“說明理由方面出現不可補救之矛盾”的瑕疵，但其提出之理由卻與前一點的理由完全一樣。
8. 上訴人認為原審法院在缺乏僱主與僱員就終止合同之雙方協議

時，不應僅建基於一份內部電郵而自動認定僱主單方面解除合同。

9. 與前述一樣，上訴人認為卷宗第 129 頁文件僅是一份內部通知，只能證明開展兩名員工退休的相關程序，並不足以證明僱主單方面解除工作合同。

10. 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，是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的、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。”

從上訴理由闡述中我們並沒有看到任何已證事實與未證事實之矛盾，因此，不能認定原訴裁判沾有刑訴法第 400 條第 2 款 b) 項規定之瑕疵。

11. 在“審查證據方面明顯有錯誤”之瑕疵方面，上訴人提出的理由是其認為原審法院並沒有仔細分析兩名工人於 1991 年簽署的有關退出原有退休金制度的文件內容。

12. 上訴人認為，工人一旦簽署該文件，作出了選擇，已表明其清楚知道公司所有有效之規章規定；而且，上訴人認為，公司所有的規章制度全部適用於所有在職員工，因此，第 002/CA 87(退休規章)也適用，而並非僅 Norma de Serviço 003,92 適用。因此，無論工人是否選擇退休金制度，65 歲退休之規定是適用於所有員工的。

13. 上訴人由此得出被訴裁判沾有刑訴法第 400 條第 2 款 c) 項規定之“在審查證據方面明顯存在矛盾及錯誤”的瑕疵。

14. 對此，本院再次表示不予認同。

15. 眾所週知，所謂“審查證據方面明顯有錯誤”，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。”

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的具爭議事實，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。故除法律另有規定者除外，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。”（參見中級法院 2009 年 12 月 3 日第 802/2007 號上訴案）

16. 在本案中，並未有跡象顯示法官對事實審的最終判斷結果違反了人們日常生活的經驗法則。

17. 反之，上訴人對事實的認定，完全是其主觀之個人理解。

18. 法官在判決時並沒有僅聽取一方證言，亦不僅依據一份文件，而是綜合分析各項證據。

19. 從判決書內容可見，法官是在分析了上訴人公司之各個運作規條的內容和發出日，以及兩名工人選擇放棄退休金制度之日，比對確認其他卷宗文件證據，確實並不存在其他證據顯示兩名工人同意或獲協議該公司運作規條之內容，才認定公司規定的退休年齡規定不能單方決定適用於本案兩名工人。

20. 至於僱主單方解除合同的認定，除了上訴人提及之電郵內容外，公司向員工贈送退休紀念牌、人事部通知工人前來簽署終止工作的文件、工人拒絕簽署之事實等等，都在判決書內作出分析，綜合其他文件證據和證人證言，法官才作出相關事實認定，並列明依據。

21. 檢察院認為並不存在“審查證據方面明顯有錯誤”的情況。

22. 上訴人認為其只是執行公司適用於所有員工的退休規定，並不存在解僱之行為，因此認為法庭錯誤適用勞動關係法第 70、77 及 85 條之規定。

23. 如上所述，被訴裁判在認定事實上並不存在錯誤，特別是公司的退休年齡規定並沒有與本案兩名員工共同協議，不能適用；以及就僱主單方解除合同的事實認定等，均不存在任何瑕疵，其適用相關法律自然亦無不妥，不存在錯誤。

24. 上訴人認為原審法院在賠償之計算中存在錯誤，認為沒有計算兩名工人因選擇放棄退休金制度而獲得之 7%加薪，認為兩該筆款項自 1991 年至 2018 年間分別達澳門幣 371.440 元及 407.800 元。

25. 可是，上訴人並沒有詳細列出該等金額是如何計算得來。

26. 原審裁判以本卷宗資料足以證實的、已確定兩名工人已提前收取

之金額來扣減解除合同賠償之做法是無可爭議的。

\*

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，認為應裁定上訴人提出的上訴理由不成立，並維持原判（葡文原文見卷宗第 421 頁及其背頁）。

\*

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

#### （一）原審法院經庭審後認定以下事實屬實：

- 第 1 受害員工 B，於 1973 年 1 月 1 日受聘於資方，職位為工具管理員，最後工資為月薪澳門幣 23,710 元，最後工作至 2018 年 12 月 31 日被終止工作關係；
- 第 2 受害員工 C，於 1978 年 2 月 13 日受聘於資方，職位為維修員，最後工資為月薪澳門幣 25,760 元，最後工作至 2018 年 12 月 31 日被終止工作關係；
- 上述 2 名員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
- 上述 2 名員工於 2019 年 3 月 19 日向勞工局作出投訴；

- 於 1991 年 8 月初，上述 2 名員工選擇放棄原有的退休金制度，並選擇採用由嫌疑人推行的新薪酬制度(即把原薪工資調升 7%)，且簽署相關文件；
- 於 1991 年 8 月 22 日，嫌疑人就兩名受害員工放棄退休金制度而結清其等自入職至 1991 年 7 月 31 日期間的一筆退休金款項，收取分別為：第 1 受害員工共澳門幣 128,746.50 元，以及第 2 受害員工共澳門幣 105,544.70 元；
- 兩名受害員工收取的上述款項，按嫌疑人提供的退休章程(即 NS-002-CA-87-CEM Retirement Regulations)結算；
- 於 2018 年 11 月底，嫌疑人透過電郵方式已向兩名受害員工作出終止勞動關係的通知；
- 嫌疑人沒有向兩名受害員工支付解除合同賠償；
- 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。

\*

**此外，還證實以下事實：**

- 嫌疑人的 NS007,91 公司運作規條(發出日期為 1991 年 6 月 11 日)規定：“... 2. Os trabalhadores que optarem pela nova tabela não serão incluídos no Fundo de Pensões; consequentemente, também não terão que descontar as respectivas contribuições...” (卷宗第 156 及 157 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；

- 嫌疑人的 NS003, 92 公司運作規條(發出日期為 1992 年 1 月 31 日) 規定: “O limite de permanência de trabalhadores ao serviço da Empresa está definido no nº2.1 da NS 2/87 CA ( “Regulamento de Reforma” ).

Com a recente introdução do regime optativo contido na Norma de Serviço 7, 91CA, de 91/06/11, originou-se uma lacuna que é preciso preencher, para assegurar a unidade de critérios de permanência dos trabalhadores ao serviço da Empresa.

Assim, esclarece-se o seguinte:

- 1) A permanência ao serviço da Empresa, dos trabalhadores não abrangidos pela referida NS 2/87 CA também cessa no último dia do mês em que o trabalhador complete 65 anos de idade.
- 2) Sem prejuízo do limite fixado no nº1, a Empresa pode, a pedido do trabalhador e desde que haja vantagem para o serviço, autorizar a permanência ao serviço, para além deste limite, mas nunca excedendo o último dia do mês em que o trabalhador perfaça 70 anos de idade.
- 3) Para os trabalhadores abrangidos pelo Fundo de Reforma mantêm-se, obviamente, as disposições contidas no respectivo Regulamento.” (卷宗第 307 頁, 為著有關效力在此視為獲完全轉錄)

\*

**(二) 原審法院經庭審後未認定屬實之事實：**

控訴書中與上述已證事實不符的其他事實。

\*\*\*

**三、法律方面**

除了須依職權審理的事宜，上訴法院只解決上訴人具體提出且在其上訴理由闡述的結論中所界定的問題，結論中未包含的問題已轉為確定(參見中級法院第 18/2001 號上訴案 2001 年 5 月 3 日合議庭裁判，中級法院第 103/2003 號上訴案 2003 年 6 月 5 日合議庭裁判)。

\*

上訴人認為被上訴判決存在以下瑕疵：

- 獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判
- 說明理由方面出現不可補救之矛盾
- 在審查證據方面明顯有錯誤
- 錯誤適用《勞動關係法》第 70 條、77 條及 85 條之規定
- 賠償計算錯誤

\*

**1. 獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判**

上訴人認為被上訴裁判沾有《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”瑕疵。

上訴人指出，卷宗第 129 頁所載的電郵文件僅是一份內部通知，僅限告知有關部門主管兩名員人將到達退休年齡，以便屆時開展員工

退休程序。在缺乏其他證據的情況下，該電郵不足以證明上訴人單方解除工作合同的。

\*

“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。”（參見終審法院於 2009 年 7 月 15 日在第 18/2009 號刑事上訴案的裁判）

本案卷宗資料顯示，原審法院在審判聽證中對於案件標的之全部事宜均進行了調查，並作出認定，沒有被認定事實存在不足或不完整之情形。

根據上訴人的理據，上訴人所指的“不足”，是其認為相關文件的證明力不足，不足以認定上訴人單方解除工作合同的事實，這並非是“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判”的瑕疵，而是《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所規定的“在審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵。

\*

## 2. 說明理由方面出現不可補救之矛盾

上訴人認為被訴裁判沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 b) 項規定之“說明理由方面出現不可補救之矛盾”的瑕疵。

上訴人指稱：

正如被上訴判決所述：

“……另一方面，由兩名受害員工的證言得出沒有同意嫌疑人以

這種方式結束雙方工作關係的做法，故兩名受害員工的離職亦非基於雙方的協議而生。

這樣，基於上述的證據分析，本法庭認定及證實嫌疑人乃透過卷宗第 129 頁的電郵之方式向兩名受害員工終止工作關係。”

因此，在表面證據都沒有顯示雙方存在離職協議的情況下，不能單依據上述內部電郵文件自動認定上訴人單方面中止勞動關係。

可見，上訴人所指的理由與其前一點的理由相同。

\*

終審法院於 2001 年 3 月 16 日，在第 16/2000 號刑事上訴案判決中指出：“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。”

根據被上訴判決內容的理由說明部分，在證據性理據中，已認定的事實中，以及已認定的事實和未認定的事實之間，並不存在任何矛盾，更何況是不可補救、不可克服的矛盾。

事實上，上訴人在其上訴理由闡述中所指的“不足”，仍然是認為相關文件的證明力不足以認定上訴人單方解除工作合同的事實，這並非是“理由說明中不可補救的矛盾”的瑕疵，而是《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所規定的“在審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵。

\*

### 3. 審查證據方面明顯有錯誤

上訴人認為被上訴裁判沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項規定的“審查證據方面明顯有錯誤”之瑕疵。

上訴人除了上述兩點的上訴理據，還指出，其認為原審法院並沒有仔細分析兩名工人於 1991 年簽署的有關退出原有退休金制度的文件內容。兩名工人自由地簽署了有關文件，作出了選擇，已表明其等清楚知道公司所有有效之規章規定。上訴人公司所有的規章制度全部適用於所有在職員工，對於已經選擇離開退休制度的員工，第 002/CA 87(退休規章)仍繼續適用，而並非僅在 NS003, 92 公司運作規條(Norma de Serviço 003, 92)發佈之後才與上訴人建立勞動關係的員工。因此，無論工人是否選擇退休金制度，65 歲退休之規定是適用於所有員工的。

\*

“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>2</sup>

換言之，審查證據方面明顯有錯誤，是指法院認定事實時，明顯

---

<sup>2</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、於 2014 年 5 月 29 日在第 115/2014 號上訴案之裁判。

有違經驗法則和常理、邏輯定律或法定證據法則。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。

\*

被上訴判決在事實理由部分指出：

本院經分析卷宗所載的文件以及各證人的證言而形成心證。

由勞工事務局督察、受害員工及嫌疑人所提供的證人證言得出本案關於兩名受害員工曾受僱於嫌疑人、其等在職期間、職位、薪金、沒有支付解除合同賠償、嫌疑人有適用於全體員工的退休章程(NS-002-CA-87-CEM)、兩名受害員工於1991年曾選擇放棄退休金制度、提前收取一筆退休金款項及為此而獲得7%的薪酬調升等事實沒有爭議，結合卷宗所載的受害員工的員工證、糧單、中葡文版的NS-002-CA-87-CEM退休章程等文件，足以證實上述事實。

卷宗第156及157頁之文件證實NS007,91公司運作規條之內容及發出日期，而卷宗第307頁之文件證實NS003,92公司運作規條之內容以及其發出日期，該日期後於兩名受害員工選擇放棄退休金制度之日，且沒有其他證據顯示其等同意或獲協議該公司運作規條之內容。

關於嫌疑人終止兩名受害員工的工作關係的事實方面，卷宗第129頁記載了嫌疑人所發出的以兩名受害員工達至退休年齡(65歲)而視其等於2019年1月1日起退休的電郵。

對此，勞工事務局督察表示，在調查中得出受害員工因已選擇放棄嫌疑人的退休金制度，也沒有加入後來設立的公積金制度，而嫌疑人所設的退休年齡屬於退休金制度的內容，故兩名受害員工並不適用

退休金制度及退休年齡條款，而嫌疑人基於年齡令兩名受害員工離職的情況應屬於僱主不以合理理由解除合同。

兩名受害員工表示其等知悉嫌疑人的員工達 65 歲退休，而在其等於離職前後嫌疑人送贈一個退休紀念牌，而嫌疑人的人事部則通知其等前來簽署一份終止工作的文件，但兩人均不同意簽名。第 1 受害員工指出，當時人事部以其應得的雙糧作為其離職補償，其認為不合理而不接受，而第 2 受害員工則指出，其意願是想繼續工作，但嫌疑人已要求他於離職前享受所有剩餘年假，而 65 歲退休是公司不成立的做法，一旦達至該年齡，便任由員工自動流失。

卷宗第 81 頁之文件為嫌疑人要求第 1 受害員工簽署的終止勞動關係的聲明書，當中顯示該員工沒有簽署。

關於退休金制度方面，第 1 受害員工表示其不了解有關制度，只知道於 1991 年時因急需用錢而選擇提前收取一筆退休金款項及獲得 7% 的薪酬調升，但當時沒有講解這選擇有何後果；第 2 受害員工表示於 1991 年時公司讓員工選擇有退休金制度及沒有退休金制度，選擇後者則可提早取得退休金及調升薪酬，選擇後則無須再作退休金供款。

卷宗第 75、76、78、79(及卷宗其他頁數所重覆的相同文件，包括卷宗第 308 至 311 頁之文件乃兩名受害員工選擇放棄退休金登錄(包含提前收取一筆退休金款項及獲得 7% 的薪酬調升內容)的文件，但該選擇放棄退休金登錄的文件為葡文版本，且不論該文件還是其他證據均沒有顯示兩名受害員工是在獲得翻譯有關文件內容後簽署。

證人 D 表示卷宗所載的退休章程適用於所有員工，但其後更改退

退休金制度，讓員工選擇可放棄登錄退休金而即時獲得一筆款項及薪酬調升；嫌疑人會提前一年列出將於翌年退休的員工，除極個別員工外，一直以來幾乎全部員工以這方式退休；經出示卷宗第 307 頁文件，其指出是嫌疑人的運作規條，其規定放棄退休金的員工仍適用退休年齡。

證人 E 表示其亦是選擇放棄退休金制度的員工，選擇後則沒有食糧制度，而其本人則於 65 歲時獲嫌疑人通知退休，但其後又獲公司續聘。

由上述文件及證人證言得出，雖然嫌疑人沒有明確向兩名受害員工指出以不以合理理由解除合同的方式終止工作關係，而是以預先通知退休的方式終止工作關係，但是，一方面，兩名受害員工早先選擇放棄退休金制度，而退休年齡是退休金制度的內容，至於嫌疑人的 NS003,92 公司運作規條，因其是嫌疑人嗣後單方制定的規章，其制定沒有兩名受害員工的同意，故不能認為其更改了兩名受害員工的離職(工作)條件；另一方面，由兩名受害員工的證言得出沒有同意嫌疑人以這種方式結束雙方工作關係的做法，故兩名受害員工的離職亦非基於雙方的協議而生。

這樣，基於上述的證據分析，本法庭認定及證實嫌疑人乃透過卷宗第 129 頁的電郵之方式向兩名受害員工終止工作關係。

由上述已證的客觀事實亦足以斷定及證實嫌疑人的主觀犯意。

我們看到，原審法院並非只是單憑卷宗第 129 頁所載的電郵文件而認定上訴人單方面終止勞動關係，同時還基於兩名受害員工、勞工事務局督察、上訴人所提供的證人證言，兩名受害員工所簽署的選

擇退休金制度的文件，兩名受害員工獲上訴人公司送贈一個退休紀念牌，上訴人公司的人事部亦通知其等前來簽署一份終止工作的文件等，認定上訴人公司單方面終止勞動關係，並不存在任何違反一般經驗法則、常理、邏輯定律和法定證據規則的情形。

另外，原審法院亦充分分析了上訴人的第 002/CA 87(退休規章)及 NS003, 92 公司運作規條 (Norma de Serviço 003, 92) 的內容，得出 NS003, 92 公司運作規條 (Norma de Serviço 003, 92) 不適用兩名受害員工的結論，這一退休金制度適用問題，屬於法律層面的問題，不屬於審查證據範疇。

上訴人的理據，明顯是其按照自己的思維和價值判斷對卷宗證據進行分析並認定相關事實，實際上，上訴人是在質疑原審法院對事實的認定，以表達其對原審法院所認定之事實的不同意見。

根據澳門《刑事訴訟法典》第 114 條規定的自由心證原則，法官在不受任何外力干擾下自主判斷，評價證據，認定事實，但不能違反一般生活經驗法則、常理、邏輯定律及法定證據規則。

然而，法院以客觀的、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是不應被質疑的，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。

誠然，訴訟當事人出於不同的立場、經驗，對於涉案證據和事實會作出各自不同的價值判斷。但是，任何當事人均不能以其個人之事實評價強加於審判法院，更不能要求審判法院必須作出與其個人價值判斷相一致的心證。

根據被上訴人裁判，可見，原審法院在客觀綜合分析了所有在審判聽證中所得及所審查的證據後，根據一般人的經驗對事實作判斷，沒有任何違反一般經驗法則、常理、邏輯定律，也不存在違反法定證據規則的情況。

\*

#### 4. 錯誤適用《勞動關係法》第 70、77 及 85 條之規定

上訴人認為其並不存在解僱之行為，法庭錯誤適用了《勞動關係法》第 70、77 及 85 條之規定。

上訴人基於其所提出的前三個上訴理由成立的前提下，提出該上訴理據。上訴人除了重申上訴三個上訴理由之外，沒有提出其他不同的具體理由。

如上所述，被訴裁判在認定事實上並不存在錯誤，特別是公司的退休年齡規定並沒有與本案兩名員工共同協議，不能適用；以及就僱主單方解除合同的事實認定等，均不存在任何瑕疵，因此，被上訴判決並不存在上訴人所指的適用法律錯誤。

\*

#### 5. 賠償金計算錯誤—沒有扣減 7%加薪

上訴人認為原審法院在賠償之計算中存在錯誤，沒有計算兩名工人因選擇放棄退休金制度而獲得之 7%加薪，既然原審法院認為“無法證實當時增加薪酬之差額”，因此，應該命令在執行判決時結算，而不是依職權裁定賠償。

上訴人指出，根據粗略計算，兩名工人因選擇放棄退休金制度而

獲得之 7%加薪，兩該筆款項自 1991 年至 2018 年間分別達澳門幣 371.440 元及 407.800 元。

根據獲證事實，在上訴人更改退休金制度過程中，兩名受害員工選擇退出退休金制度，並獲得 7%加薪，然而，不能將這 7%的加薪與上訴人單方面終止勞動關係時應支付的賠償款項相抵銷，因為，該 7%的加薪應被認定為真正的薪金。

事實上，這一選擇是上訴人和員工的共同選擇，這一選擇導致員工上調了薪金，同時也變更了勞動關係制度。兩名員工若仍留在退休金制度，的確不獲加薪，但應繼續執行相關的退休待遇，在其等退休時，按照退休金制度每月收取退休金至終老，如離開退休金制度，則應適用一般勞動關係法的相關規定，雙方均無須等待員工滿足退休條件便可依法選擇終止勞動關係，在終止勞動關係時，員工一次性收取可獲得的相關補償，這導致的是制度的改變，不是簡單的數學計算。

原審裁判根據本卷宗資料，認為勞工事務局的計算表符合法律及邏輯概念，予以接納，並且扣減了兩名受害員工退出退休基金所提前收取之金額，沒有扣減 7%的加薪，這一計算沒有可被譴責之處。

\*

藉此，上訴人提出的所有上訴理由均不能成立。

\*\*\*

#### 四、決定

綜上所述，本合議庭裁定上訴人的上訴理由均不成立，維持原判。

\*

本上訴之訴訟費用由上訴人支付，其中，司法費定為八個計算單位。

著令通知。

—\*—

澳門，2021 年 2 月 25 日

---

周艷平（裁判書製作人）

---

陳廣勝（第二助審法官）

---

蔡武彬（第一助審法官）

（本人不同意多數意見的理解。已證事實顯示 NS003, 92 公司運作規條的第 2) 款規定沒有參與供款退休金的員工亦在 65 歲最後一天終止職務，除非本人申請及公司批准可延至 70 歲。退休年齡的規定應約束受害員工，此不受是否參與退休供款影響。應判處上訴理由成立。）