案件編號: 395/2008 **合議庭裁判書日期: 2008 年 7 月 17 日**

主題：

駁回上訴

裁 判 書 摘 要

當上訴的理由明顯不成立時，中級法院應予以駁回。

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 395/2008 號

上訴人(嫌犯): A 裝修工程有限公司

一、 案情敘述

2008 年 4 月 21 日，澳門初級法院第一刑事法庭獨任庭對第 CR1-08-0005-LCT 號案作出如下一審判決：

「判決書

一. 概述

本案中，檢察院控訴違法嫌疑人**A裝修工程有限公司**觸犯一項第24/89/M號法令第 47º 條第 4 款和第 50º 條第 1 款b)項規定和處罰的不向工人支付單方解僱的年資補償的勞動輕微違反。

***

本法院對此案有管轄權，訴訟形式恰當。

沒有無效、抗辯或妨礙審查本案實體問題且依職權須即時解決的先決問題。

***

二．事實部份

經庭審取證，本庭認爲以下事實得以證實：

1． 由2004年2月8日起，嫌疑人A裝修工程有限公司聘請工人B進行水管安裝和維修工作，日薪爲澳門幣$437元。

2． B曾受嫌疑人指派，在葡京酒店工程部門指導下爲酒店及酒店的附屬設施和員工宿令提供水管安裝和維修服務。

3． 2006年8月2日，嫌疑人股東之一C通知工人B在葡京酒店的工作結束，8月16日不用再回葡京酒店上班。

4． 2006年8月12日或13日，C電話通知工人B，聲稱在葡京酒店的工作結束後，可安排該工人到地盤工作，工資不變；當時C並無提及地盤的具體地點，而工人B則要求到地盤工作時調高工資，但此要求不爲C接納。

5． 2006年8月16日以後，C並無爲工人B安排工作。

6． 2006年8月19日，工人B電話要求付薪並要求C給付 20 天工資的解僱賠償，但C聲稱解僱賠償的金額只能與 7 天工資的數額相同。

7． 2006年8月20日晚上，C將工人B的該月應得工資送交B，但並無支付任何解雇賠償。

8． 葡京酒店的工程主管從來沒有對工人B的工作表現作出指責或投訴，但曾以不需人手爲由要求嫌疑人由2006年8月16日起調走該工人。

以上事實，由法庭對本案嫌疑人代表C的庭上聲明和對案中的證人證言予以綜合分析而視爲證明。

未證事實：無。

三．法律適用

本案的中心問題在於查明是否存在嫌疑人單方解雇工人B的事實。

嫌疑人聲稱，工人B工作散漫，不積極而受葡京酒店的工程主管投訴，爲此，嫌疑人將該名工人撤離葡京酒店並擬將其指派至地盤工作，但工人不服從到地

盤工作的指派，自2006年8月16日起不接受工作安排。

然而，工人因工作散漫被葡京酒店投訴一事並未獲得證實，事實上，葡京酒店有關工程主管僅以人手過剩爲由要求嫌疑人撤回工人B。

嫌疑人在2006年8月2日通知工人B8月16日不用返回葡京酒店工作，但當時嫌疑人並無爲該名工人指明2006年8月16日起不再返回葡京酒店工作以後的具體工作安排。

2006年8月12日或13日，嫌疑人通知工人，稱可以相同日薪安排工人到地盤工作，但是，嫌疑人當時並無指明地盤的具體名稱或位置。

嫌疑人堅稱以原日薪澳門幣$437元要求B到地盤工作，該薪酬不爲工人接受而在2006年8月16日以後，嫌疑人再沒有爲工人安排工作。

事實上，自2004年2月8日起，工人B一直由嫌疑人安排在葡京酒店工程部工作。

嫌疑人要求工人自2006年8月16日起以同樣日薪澳門幣$434元到地盤工作。

實際上，生活法則表明，在葡京酒店工程部門的水管安裝維修工作與在地盤(即工地)的水管安裝工作的工作條件和環境肯定不同，前者遠較後者優越，故而，工人要求以更高日薪在地盤工作應屬正常，無可厚非。

然而，嫌疑人並不滿足工人因在地盤工作而請求提升工資的正當要求。

爲此，依照第24/89/M號法令第 46º 條c)項規定，工人B具有正當理由以工作條件出現重大更改爲由取消與嫌疑人的工作關係，而導致工人取消工作關係的原因完全可以歸咎於嫌疑人以原來日薪安排工人到工作條件更爲艱苦的地點工作。

爲此，工人B與嫌疑人的工作關係自2006年8月16日的取消應起源於資方的單方嚴重改變工作條件，依照第24/89/M號法令第 47º 條第 4 款規定，嫌疑人須因終止勞動關係而對案中工人B作出單方解雇賠償。

B自2004年2月8日至2006年8月15日與嫌疑人存在勞動關係。

爲此，依照上指法令第 47º 條第 4 款b)項規定，嫌疑人應向工人B支付以每年工齡十天工資標準計算，合共二十天工資的解雇補償。

然而，嫌疑人至今並無對工人B作出任何解雇賠償。

爲此，嫌疑人因不支付解雇賠償而觸犯一項對第2

4/89/M號法令第 47º 條第 4 款b)項規定的輕微違反。

本案中，嫌疑人曾將終止工人在葡京酒店提供勞動服務一事提前通知工人，亦曾提議向工人提供 7 天工資的解雇補償。

考慮本案資方的中等過錯程度和案件的實際情況，依照第24/89/M號法令第 50º 條第 1 款b)項和 51º 條規定，法庭認爲對嫌疑人處以澳門幣$4,000元較爲適宜。

此外，嫌疑人應向工人B支付勞工局計算表中列明的 20 天工資共澳門幣$8,740元並附加自判決生效至付清的法定利息。

四. 決定

綜上所述，本庭決定，嫌疑人A裝修工程有限公司因不支付單方解雇賠償，觸犯一項第24/89/M號法令第 47º 條第 4 款規定和處罰的勞動輕微違反，茲決定依同一法令第 50º 條第 1 款b)項規定，對嫌疑人處以澳門幣$4,000元罰款；同時嫌疑人須支付工人B合共MOP$8,740元的解雇賠償和由判決生效日起計至付清的法定利息。

本案訴訟費用由嫌疑人A裝修工程有限公司支付。

倘不服本案判決，嫌疑人可於十天期限內向中級法院提出上訴。

嫌疑人支付 1UC 司法費。

作相應通知及措施。

.....」(見載於案件卷宗第 99 至 101 頁的判決書內容)。

嫌犯不服，現透過辯護人向本中級法院提出上訴，並在載於卷宗第108至117頁的上訴狀內總結和聲請如下：

「.....

結論

1. 因不遵守某要件會導致無效，而該無效不應視爲已獲補正者(《刑事訴訟法典》第 400 條第 3 款。

從已證明的事實可以得知，嫌疑人A裝修工程有限公司並未解僱工人B。而是工人B主動終止與A裝修工程有限公司的勞資關係。根據上述原審法庭認定成立第24/89/M號法令第 46 條c)項的事實前提，因此，原審法庭認定成立第24/89/M號法令第 46 條c)項的後果，即工人B與嫌疑人的工作關係自2006年8月16日的取消應起於資方的單方嚴重改變工作條件，依照第24/89/M號法令第 47 條第 4 款規定，嫌疑人須因終止勞動關係而對案中工人B作出單方解雇賠償。

在這裡很明顯，工人B並不是因被嫌疑人A裝修工程有限公司解僱，而被解雇。

但相反根據被視爲控訴書的見附於卷宗內的勞資糾紛實況筆錄編號368/2007，(…根據上述公司的合法代表人C與該員工的對質聲明書，顯示該員工於二零零六年八月十六日被解僱…)。則認爲工人B被解僱。

爲此已構成《刑事訴訟法典》第340條的實質變更，原因是由於從卷宗中並未發現勞工事務局提及嫌疑人A裝修工程有限公司觸犯第24/89/M號法令第46條c)項。

而檢察院及原審法庭並未有就上述的變更，即觸犯第24/89/M號法令第46 條c)項的事宜，在庭審前及庭審時先知會嫌疑人A裝修工程有限公司及其訴訟辯護人，以便其作出防禦。

因爲上述已經嚴重地違反了辯論原則，使到嫌疑人A裝修工程有限公司及其訴訟辯護人。嚴重地影響作出防禦方法，以維護其利益。

因此，符合《刑事訴訟法典》第 360 條b)項的所指的情況，屬判決之無效。

獲證明之事實上之事宜不足以支持作出裁判(《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款a)項)

A.

…當嫌疑人A裝修工程有限公司不再爲葡京酒店工程部提供工程服務時，工人B爲嫌疑人A裝修工程有限公司作出勞動給付的勞動合同的具體標的業已完成。

因此，上述的事實符合第24/89/M號法令第43條(工作合約的終止)第3款c)項的情況，“無須預先通知或賠償的支付而可終止工作關係。”

即嫌疑人A裝修工程有限公司無須預先通知或賠償的支付而可終止工作關係。

獲證明之事實上之事宜不足以支持作出裁判(《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款a)項)

B.

原審法庭認定成立第24/89/M號法令第46條c)項的事實前提，即原審法庭所認定嫌疑人被判處觸犯上述處罰的法律適用的主因事實：“實際上，生活法則表明，在葡京酒店工程部門的水管安裝和維修工作與在地盤(即工地)的水管安裝工作的工作條件和環境肯定不同，前者遠較後者優越，故而，工人要求以更高日薪在地盤工作應屬正常，無可厚非。

但上文已經分析，綜合上述，工人不一定認定工地是會比在葡京酒店的安裝及維修的條件爲差。

因此，不構成第24/89/M號法令第46條c)項的事實前提，因此不應處罰。

***

請求

綜上所述，和依賴法官們之高見，應裁定本訴訟理由成立，繼而開釋上訴

人之 1 項第24/89/M號法令第 47 條第 4 款規定和處罰的輕微違反，以同一法令的第 50 條第 1 款b)項規定，對嫌疑人處罰以澳門幣$4,000元罰款；同時嫌疑人須支付工人B合共澳門幣$8,740元的解僱賠償和由判決生效日起計至付清的法定利息。

請求尊敬的中級法院法官 閣下一如既往地作出公正裁決。」

就嫌犯的上訴，駐初級法院的檢察官根據澳門《刑事訴訟法典》第 403 條第 1 款的規定，作出了答覆，認為應維持原判(詳見載於卷宗第 120 至 126 頁的葡文上訴答覆書內容)。

案件卷宗上呈後，駐本院的尊敬的助理檢察長依照《刑事訴訟法典》第 406 條的規定，對之作出了檢閱，並於卷宗第 137 至 139 頁內發表意見書，認為上訴理由不成立。

隨後，本上訴案的裁判書製作人對卷宗作出初步審查，而本合議庭的其餘兩名助審法官亦相繼對卷宗作出檢閱。

現須對上訴作出裁決。

二、 本上訴裁判書的判決依據說明

首先須指出，本上訴法院祇解決上訴人在上訴狀總結部份所具體提出和框劃的問題，而無需分析上訴人在提出這些問題時所主張的每項理

由(此一見解尤已載於本中級法院第 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)。

在本上訴案中，經分析原審裁判書內容和其內所載的既證案情後，本院認為得完全採納尊敬的助理檢察長在其意見書內所已作出的如下精闢分析，以作為解決上訴的具體方案：

「在本案中，一如原審法院所指出的那樣，要解決的關鍵問題在於查明是否存在嫌犯A裝修工程有限公司單方解雇工人B的事實及相關的賠償問題。

從原審法院認定的事實可以看到，由2004年2月8日起，上訴人聘請工人B進行水管安裝和維修工作，日薪爲澳門幣$437元，並指派該工人在葡京酒店工程部門指導下爲酒店及酒店的附屬設施和員工宿舍提供水管安裝和維修服務。

2006年8月2日，上訴人通知工人在葡京酒店的工作結束，8月16日起不用再回葡京酒店上班；大約十天後又致電該工人，表示可安排其到地盤工作，工資不變，但並未提及地盤的具體地點，而工人則要求增加工資，但不爲上訴人所接受。

2006年8月16日以後，上訴人再沒有爲工人安排工作。

同時亦證實2006年8月19日上述工人曾致電上訴人要求支付薪金及給付 20 天工資的解雇賠償，但上訴人則聲稱解雇賠償的金額只能與 7 天工資的數額相同，最後並沒有支付任何解雇賠償金額。

分析以上事實及相關的法律規定，我們認爲本案中上訴人應對其與工人的工作關係終止負解雇賠償責任。

首先，根據24/89/M號法令第 43 條第 1 款的規定，如果有充分的理由，任何一方均可中止工作關係而無需支付賠償。同條第 3 款則明確指出了無須預

先通知或支付賠償而可終止工作關係的幾種情況，包括工作者與雇主彼此協議終止工作關係、訂定工作關係是爲擔任具體工作而該工作經已完成、訂定工作關係是爲偶然性或季節性的工作以及工作關係的訂定期限不足一年等情況。

顯而易見的是，本案中上訴人與工人之間工作關係的終止並不屬於上述任何一種情況。

那麼，導致有關工作關係終止的原因是什麼呢？

從原審法院認定的事實可知，上訴人與工人B之間的工作關係由2004年2月8日起維持至2006年8月16日，期間上訴人一直爲工人安排工作。但隨著葡京酒店工作的結束，上訴人表示可安排工人到地盤工作，但就不接納工人提出的增加工資的要求，其後亦並沒有爲工人安排任何工作，從而導致工作關係終止。

眾所周知，雇主應爲其聘請的工人安排工作，尤其是在本案的具體情況下，由於涉及到工作地點的轉變而應由雇主做出適當安排。但上訴人並沒有爲工人安排工作，亦沒有就其行爲做出任何解釋，因此正如檢察院司法官在其對上訴理由陳述的答覆中所指出的那樣，我們認爲這是雇主單方“默示”終止工作關係的行爲，而這種情況下終止工作關係並未得到工人的同意，不屬於工作者與雇主彼此協議終止工作關係而無需支付賠償的情況。

而且根據原審法院認定的事實，工人曾向上訴人提出解雇賠償的要求，上訴人對此並無異議，只是不同意工人提出的賠償金額，因此沒有做出任何解雇賠償。如果上訴人只是就賠償金額有不同意見，則我們必然得出上訴人承認其單方解約且負有解雇賠償責任的結論。

基於以上理由，我們認爲原審法院認定上訴人因不支付單方解雇賠償而觸犯一項第24/89/M號法令第 47 條第 4 款規定的勞動輕微違反並判處其澳門幣$4000元罰款及支付工人B合共澳門幣$8740元解雇賠償的決定並無不當之處。

雖然工人B因工作地點的改變而要求提高工資，而該要求並不爲上訴人所接受，但案卷中沒有任何資料顯示工人因此而作出主動取消合約的行爲。

姑且不論工人提高工資的要求是否正當合理，重要的是根據原審法院認定的事實，上訴人在工人結束於葡京酒店的工作後並沒有爲其安排其他任何工作；即使上訴人從未明確表示終止與工人的工作關係，但不爲其安排任何工作則無疑等同於單方解約。

上訴人指被上訴判決爲無效判決，因爲勞工事務局製作的勞資糾紛實況筆錄中指控其解雇工人，但原審法院則認爲觸犯了第24/89/M號法令第46條c)項的規定，這構成《刑事訴訟法典》第340條所指的實質變更；同時由於檢察院及原審法院並未將此變更告知上訴人，因此符合《刑事訴訟法典》第360條b)項所指判決無效的情況。

但我們不能認同以上觀點。

雖然原審法院在其被上訴判決中引用了第24/89/M號法令第46條c)項的規定，但最終認定上訴人觸犯了第24/89/M號法令第 47 條第 4 款規定的輕微違反，這與勞資糾紛實況筆錄中的指控相同。

一如檢察院司法官在其對上訴理由陳述的答覆中所說的那樣，第24/89/M號法令第46條規定的是由工作者主動取消合約的充分理由，其中包括已協訂的工作條件發生重大更改的情況。

眾所周知，如果是工人主動取消合約的話則雇主不必承擔任何賠償責任；倘若工人有充分理由的話則不必履行預先通知的義務。

第24/89/M號法令第 47 條第 4 款的規定僅適用於“雇主主動解約”的情況。

另一方面，《刑事訴訟法典》第340條的適用前提是在審判聽證過程中出現新的事實而該等事實對起訴書或控訴書中所描述的事實構成實質變更。

根據《刑事訴訟法典》第 1 條第 1 款f)的規定，事實的實質變更是指“引致將一不同之犯罪歸責於嫌犯或引致可科處之制裁之最高限度加重之事實變更”。

顯而易見的是在本案中我們所面對的並不是這種情況。

即使原審法院引用了第24/89/M號法令第46條c)項的相關規定，這並不會對上訴人帶來任何有別於原先指控、且對其不利的後果。

因此，我們認爲被上訴法院并沒有違反《刑事訴訟法典》第340條的有關規定，被上訴判決中也不存在上訴人所指出的無效的瑕疵。

上訴人還提出了原審法院認定的事實不足以支持作出裁判的問題。

但這種指責同樣是毫無根據的。

首先，上訴人聲稱其聘請工人的目的只是爲其在葡京酒店工程部提供工程服務，當上訴人不再爲葡京酒店提供服務時，則其與工人之間的勞動合同的具體標的業已完成，因此符合第24/89/M號法令第 43 條第 3 款c)項的相關規定，“無須預先通知或賠償的支付而可終止工作關係”。

但我們完全不明白上訴人所述如何支持其提供的存在法院認定的事實不足以支持作出裁判這一瑕疵的觀點。

此外，如前所述，顯而易見的是本案中上訴人與工人之間的工作關係並不屬於第 43 條第 3 款c)項或b)項規定的情況，有關的勞動合同既不是爲偶然性或季節性的工作而訂定，亦不是爲擔任具體的工作而訂定。

根據原審法院已認定的事實，上訴人聘請工人B進行水管安裝和維修工作，並指派該工人在葡京酒店工程部門指導下爲酒店及酒店的附屬設施和員工宿舍提供水管安裝和維修服務，當該項工作完成後亦準備爲工人安排其他工作。由此可見，爲葡京酒店提供服務並非屬季節性的工作，上訴人聘請有關工人亦不僅僅是爲了向葡京酒店提供服務。

因此，不存在根據第24/89/M號法令第 43 條第 3 款的相關規定終止合約而無須預先通知或支付賠償的問題。

其次，上訴人亦不認同原審法院認爲在地盤安裝水管的工作條件和環境比在葡京酒店工作的條件和環境惡劣因而工人要求提高工資的要求應屬正當及無

可厚非的看法。

但一如前述，工人是否有合理理由要求增加工資與雇主是否承擔支付解雇賠償的義務並沒有必然關係。

而在本案中，原審法院是以上訴人單方解約作爲其判決的依據。

因此，工人要求增加工資是否合理的問題就變得無足輕重了。

即使不如此認爲，事實上地盤工作確實比其他的工作更爲繁重、緊張和危險，這是一般常識，所以我們認爲原審法院就此問題的結論並無不妥之處。」(見卷宗第137至139頁的意見書原文內容)。

顯而易見，原審的裁判並沒有上訴人所指的毛病。因此，本院得以上訴理由明顯不成立為由，在此駁回之。

三、 判決

基於上述的依據，**中級法院合議庭決定駁回A裝修工程有限公司的上訴。**

上訴人須支付上訴的訴訟費(當中包括四個訴訟費用計算單位的司法費)，及因上訴被駁回而須被判處繳付一筆為數相等於三個訴訟費用計算單位的款項。

澳門，2008年7月17日。

裁判書製作法官

陳廣勝

第一助審法官
José Maria Dias Azedo（司徒民正）

第二助審法官
賴健雄