

案件編號：506/2008

合議庭裁判書日期：2008 年 9 月 25 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 506/2008 號

上訴人：A 食店有限公司

一、案情敘述

2008 年 4 月 30 日，澳門初級法院第二刑事法庭獨任庭對第 CR2-08-0002-LCT 號勞動輕微違反案作出如下判決：

「判決

(一) 檢察院根據卷宗內勞工事務局製作的筆錄控告嫌疑人A食店有限公司(地址位於XXX馬路XXX號XXX大廈XXX樓XXX室)：

觸犯三項四月三日第24/89/M號法令第 48 條第 1 款的規定，根據同一法令第 50 條第 1 款 A 項所規定及處罰，每項可處罰款澳門幣叁仟至壹萬伍仟圓。

*

訴訟程序要件符合法律規定，按照勞動輕微違反訴訟程序依法進行審理。

嫌疑人的辯護人於卷宗內作出答辯(第262至266頁)，指出三名僱員作出有關事實(無論是信任之濫用的行爲，抑或是沒有遵守僱主指示的運作規定)足以令嫌疑人對他們失去勞資雙方應存在之信任，因此不能再維持他們之間的勞資關係，嫌疑人單方解僱三位僱員是完全符合第24/89/M號法令第 44 條第 1 款a項之規定，是有充分理由的。

*

(二) 本法院依法以勞動輕微違反訴訟程序對本案進行審理，經分析卷宗內所載的書證，證人的證言，嫌疑人的辯護人的答辯、於庭上播放的錄影片段及有關照片，認定下列事實為已證事實：

1) 員工B(持有編號為XXX之澳門居民身份證，居住於XXX巷XXX號XXX大廈XXX樓XXX，電話為XXX或XXX)，自1998年1月12日入職上述公司，擔任收銀員，每月收取的工資為澳門幣伍仟零伍拾圓(MOP5,050.00)，於2005年8月9日，上述公司因其於在職期間，利用職權及工作上之方便，而涉及一宗信任之濫用案，故對其作出解僱，然而，經司法警察局調查及檢察院審理後，因沒有充足的證據以證明上述員工有作出此行爲，故有關的刑事卷宗已作存檔處理。基於此，上述公司解僱該員工的理由不合理，故須向其支付有關補償，然而，上述公司直至現在仍未向其支付有關解僱補償。因此，根據附隨之計算表，上述公司尚欠其澳門幣叁萬柒仟陸佰玖拾玖圓貳角(MOP37,699.20)之解僱補償。

2) 員工C(持有編號為XXX之澳門居民身份證，居住於澳門XXX街XXX閣XXX樓XXX，電話為XXX或XXX)，自1992年12月1日入職上述公司，擔任助理服務主任，每月收取工資為澳門幣柒仟零叁拾圓(MOP7,030.00)，於2005年8月8日，上述公司因其於在職期間，利用職權及工作上之方便，而涉及一宗信任之濫用案，故對其作出解僱，然而，經司法警察局調查及檢察院審理後，因沒有充足的證據以證明上述員工有作出此行爲，故有關的刑事卷宗已作存檔處理。基於此，上述公司解僱該員工的理由不合理，故須向其支付有關補償，然而，上述公司直

至現在仍未向其支付有關解僱補償。因此，根據附隨之計算表，上述公司尚欠其澳門幣拾壹萬貳仟肆佰陸拾肆圓(MOP112,464.00)。

3) 員工D(持有編號為XXX之澳門居民身份證，居住於澳門XXX街XXX號XXX大廈第XXX座XXX樓XXX，電話為XXX或XXX)，自1995年4月6日入職上述公司，擔任部長，每月收取工資為澳門幣伍仟玖佰圓(MOP5,900.00)，於2005年8月9日，上述公司因其於在職期間，利用職權及工作上之方便，而涉及一宗信任之濫用案，故對其作出解僱，然而，經司法警察局調查及檢察院審理後，因沒有充足的證據以證明上述員工有作出此行為，故有關的刑事卷宗已作存檔處理。基於此，上述公司解僱該員工的理由不合理，故須向其支付有關補償，然而，上述公司直至現在仍未向其支付有關解僱補償。因此，根據附隨之計算表，上述公司尚欠其澳門幣柒萬捌仟陸佰捌拾圓(MOP78,680.00)。

4. 於2005年7月4日上午11時，E集團會計部之同事F前往集團屬下的分店A進行突擊盤點製成品存貨，發現存貨中多了 2 盅燕窩，經翻查客人存貨記錄，發現並沒有任何客人付款後記存之記錄。

5. 當值之助理主任C解釋，為上一更(夜更)當值部長D稱有客人存貨。

6. 由於沒有存貨記錄，會計部之同事F即時取走了7月3日及4日的閉路電視錄影帶，以便查看公司內部是否有員工作出不符合員工義務的不規則行為。

7. 經翻查閉路電視錄影帶，發現於2005年7月4日早上5時59分，有 3 位客人走進店內並坐在 2 號檯，隨後再多來了 1 位客人，之後再來了一位客人，即共 5 位客人均坐於 2 號檯；(詳見錄影帶該時段部分)。

8. 於6時零5分，侍應先送上 3 份出品，其後再送上 2 份出品，即前後共出了 5 份出品。(詳見錄影帶該時段部分)。

9. A向客人提供之所有食品均是經由廚房預先製造，並以燉盅形式存放於店內，當有客人落單時，才由當更之侍應翻熱予客人進食。

10. 對於有數名客人共同分享A所提供的食物，店員除提供所落單的數目燉

盅外，公司規定只會以碗筷形式提供予客人以作共同分享該等食品之用，而不會提供“燉盅”(器皿)提供予客人作分食之用。

11. 由於店內所提供之食物價錢較昂貴，只有在顧客要求之情況下，侍應才會在客人所坐之檯旁替客人作分食服務。故一般情況下是由客人自己動手分享食品，把燉盅內食物分開剩載於“碗子”。

12. 惠顧的 5 位客人以賭場之籌碼繳付帳單(詳見視像影帶該時段部分)。

13. 會計部翻查有關交易單據(編號：611809)後，發現是次交易之單據上只記載了 2 盅冰花燉血燕，惠顧客人為 3 位，帳單總收入為HK1,320(包括 2 盅冰花燉血燕合共HK1,200圓及另加HK120圓服務費)，入帳時間為早上6時23分(第135頁)。

14. 上述交易單據與閉路電視錄影帶內顯示之顧客為 5 人的真實情況有出入(詳見視像影帶該時段部分)。

15. 3 盅冰花燉血燕之價值為HK1800圓，另加一服務費為HK180圓，合共HK1980圓。

16. C將龜靈膏價錢入單時(當時店內沒有客人)，收銀員將單據過機時出現約 1 小時的時差(第136頁)。

17. C上班時其是負責錄影帶，換錄影帶時出現一段時間(約一小時)是不能錄影任何片段的。

18. 刑事起訴法庭已決定不起訴上述三名工人有關信任之濫用罪(第22頁)。

未獲證實的事實：

1. 於6時零5分，侍應先送上 3 盅出品，其後再送上 2 盅出品，即前後共出了 5 盅出品。

2. 閉路電視錄影帶內顯示，店內之侍應向 5 位客人提供之食物均是以燉盅形式上檯的。

3. 根據錄影帶所顯示檯上有五個燉盅而非五個碗子。
4. A內之所有出品均是以燉盅形式上檯的，並同時以檯上有多少個燉盅算帳。
5. A的所有員工(除侍應外，還包括收銀員及E集團的其他員工)均十分明瞭上述的運作規則。
6. A這種運作方式以及以燉盅個數算帳的規則，是爲了避免僱員在計算帳目時混淆，也避免僱主對僱員的工作產生懷疑以致破壞勞資間的信任及合作關係。
7. 三名僱員沒有依照僱主指示的運作規則，相反，以“燉盅”而非以“碗筷”提供予客人作分享食物之用。
8. 收銀員B隨即前往賭場將籌碼兌換爲現金。
9. 於早上6時22分，收銀員B拉開存放現金的抽屜，取出數張鈔票並交付予D，而D接過鈔票後，立即離開收銀櫃檯。
10. 上述交易單據與閉路電視錄影帶內顯示之等應向客人提供了 5 盅出品的情況有出入。
11. 前員工D、C及B利用職務之便，共同合作，在自由、有意識及故意的情況下，將A內所出售的 3 盅食品(冰花燉血燕)總值的款項HK1800圓及服務費HK180圓不正當據爲己有。

*

(三) 判案理由：

本案須解決的問題：是否存在充分理由作出解僱。

四月三日第24/89/M號法令第43條規定：

- 一、倘有充份理由，任何一方得終止工作關係，但並無賠償的支付。
- 二、一般而言，任何事實或嚴重情況導致根本不可能維持工作關係者，便構成充份理由。

三、無須預先通知或賠償的支付而可終止工作關係之情況如下：

- a) 透過工作者與僱主彼此協議者；
- b) 當工作關係之訂定係為擔任具體的工作及經已完成者；
- c) 當工作關係之訂定係為偶然性或季節性的工作者；
- d) 當工作關係之訂定期限不足一年者，倘曾被續期三次者則除外。

四月三日第24/89/M號法令第44條規定：

一、除其他外，足以構成僱主取消工作關係之充份理由事實如下：

- a) 工作者的過錯行為而是違反本法令及合約所衍生義務者；
- b) 所提供服務的質素；
- c) 對工作關係經已協訂條件的重大更改。

二、當所提出的充份理由顯示不成立時，解僱被視為不合理，並受法定的後果。

四月三日第24/89/M號法令第48條規定：

“一、對僱主所提出的其後顯示不成立的充份理由終止工作關係情況，僱主須向工作者支付一項賠償，其金額相等于上條四款所預料者的兩倍。

二、倘工作者全部或局部不遵守預先的通知期限，將向僱主以賠償名義支付相等于所欠預先期期間的工資數值。”

根據卷宗內的資料，工人B及工人D於2005年8月9日離職，工人C於2005年8月8日離職，嫌疑人於上述日期實施有關違例行為，本案直至2008年1月11日才送交法院審理，嫌疑人的法定代表視為於2008年1月31日知悉有關事實(第253頁)，故此，有關上述工作者部分的輕微違反已超過兩年的期間，根據《勞動訴訟法典》第 94 條第 1 款的規定：“一、自違法行為完成之日起經過兩年，有關輕微違反的訴權因時效完成而消滅。二、將定出審判日期的批示通知嫌疑人，或按 第十二條第二款及第三款的規定通知公設辯護人，上述時效即中斷。” 針對嫌疑人的輕微違反有關上述工作者部分的訴權已因追訴時效已過而消滅。

現就賠償部分作出分析如下：

根據第24/89/M號法令第 43 條第 2 規定：一般而言，任何事實或嚴重情況導致根本不可能維持工作關係者，便構成充份理由。“O imediato despedimento de um trabalhador com fundamento em justa causa, implica a prática por parte daquele de um facto grave e que acarrete a impossibilidade da subsistência da relação laboral. Assim, para se concluir pela justa causa no despedimento, não basta a verificação de qualquer das situações exemplificativamente enunciadas nas diversas alíneas do artigo 44.º n.º 1 do DL. 24/89/M, sendo ainda necessário aferir-se da sua gravidade e consequente efeito na relação de trabalho.” (Processo n.º 172/2003, de 25.09.2003)。

學說認為上述導致不可能維持工作關係的情況應為客觀，即不是單純取決於僱主的意願，且有關構成解僱理由的事實或情況應為現時(當時)的¹。

辯方聲稱當時公司的出品為五盅燕窩(以五燉盅送到枱上)以及客人的數目為五人，但有關的收銀單據只紀錄收取了兩盅燕窩的價格及當時的人客為三人(第135頁)，錄影帶中顯示當時於店內工作的工人為第一及第三工人，但由於嫌疑人提供的錄像比較模糊，於庭上經不止一次觀看後仍不能證實當時的出品是燉盅或碗，因此不能肯定當時公司的出品為五個燉盅的燕窩還是二盅燕窩(再由客人用五碗或盅分食)。根據已證事實，D的入單時間(6:23)及將收款項入收銀機(6:40)是比錄影帶中客人付款的時間遲了(第135頁)。另外，工人C將一盅龜靈膏價錢到收錢機入單時(當時店內沒有人客)，收銀員將單據過機時出現約 1 小時的時差(第136頁)。C上班時其是負責錄影帶，換錄影帶時出現一段時間(約一小時)是不能錄影任何片段的。上述工人的做法是不同於公司所聲稱應有的工作程序，由於有關本案的錄像比較模糊，經於庭上不止一次觀看有關錄影帶亦沒法證實B有否從收銀機中拿出鈔票且交給D，上述公司因上述工人於在職期間，利用職權及工作上之方便，而涉及信任之濫用案，故對上述工人作出解僱，

¹ José Pinheiro Torres, Da Cessação do Contrato de Trabalho em Face do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 3 de abril, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Macau, pág. 125.

然而，經司法警察局調查及檢察院審理後，亦認為沒有充足的證據以證明上述員工有作出此行為，刑事起訴法庭亦已決定不起訴上述三名工人有關信任之濫用罪(第22頁)，雖然工人B簽署了第298頁的文件，但其聲稱並不完全清楚其內容並否認當中的內容，根據卷宗內的資料，工人已工作多年，嫌疑人雖然認為工人的行為令其引起懷疑及不信任，但沒有證據證實工人確實作出以上的事實，即使嫌疑人認為工人違反了工作者的義務，本庭認為工人的行為並不導致根本不可能維持工作關係的嚴重情況(第24/89/M號法令第 43 條第 2 款)，卷宗內沒有證據證明有充份理由對工人作出合理解僱。

嫌疑人與本案工人終止勞資關係，但沒有按法律規定支付工人的補償且提出的充分理由其後顯示為不成立，本法院認為，根據已證之事實，根據第24/89/M號法令第 48 條第 1 款配合第 47 條第 4 款、《勞動訴訟法典》第100條及《刑事訴訟法典》第74條的規定，法院判嫌疑人尚須支付予工人B澳門幣叁萬柒仟陸佰玖拾玖圓貳角(MOP37,699.20)、C澳門幣拾壹萬貳仟肆佰陸拾肆圓(MOP112,464.00)及D澳門幣柒萬捌仟陸佰捌拾圓(MOP78,680.00)的補償。上述金額符合勞工事務局所計算的金額並載於其計算表內。

(四) 判決：

法院判處嫌疑人**A食店有限公司**被控觸犯：

1) 三項四月三日第24/89/M號法令第 48 條第 1 款所規定的輕微違反，基於時效已過，該指控不成立。

2) 嫌疑人尚須支付予B澳門幣叁萬柒仟陸佰玖拾玖圓貳角(MOP37,699.20)、C澳門幣拾壹萬貳仟肆佰陸拾肆圓(MOP112,464.00)及D澳門幣柒萬捌仟陸佰捌拾圓(MOP78,680.00)的補償。上述金額符合勞工事務局所計算的金額並載於其計算表內。

3) 無訴訟費用。

按法律規定作出通知及將確定的判決向勞工事務局作出告知。

採取必要措施。

.....」(見載於案件卷宗第 325 至 330 頁內的判決書內容)。

A 食店有限公司不服，現透過律師向本中級法院提出上訴，並在載於卷宗第 363 至 378 頁的上訴狀內總結和聲請如下：

「.....

1. 在被上訴判決中，主審法官是依職權宣告上訴人觸犯的三項輕微違反程序基於追訴時效已過而消滅，而並非在判決中宣告嫌疑人無罪。
2. 被上訴之判決既然宣告勞動輕微違反訴訟程序因追訴時效已過而消滅，其便不再具有正當性促進隨後的任何程序或就附帶於勞動輕微違反程序之民事賠償作出決定。
3. 被上訴之判決因此而違反了澳門《勞動訴訟法典》第94條、第100條、第101條及《刑事訴訟法典》第60條、第61條、第74條及第293條之相關規定。
4. 除上述瑕疵外，被上訴之判決亦違反了《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款之規定，這是因為在列明相關既證事實時，被上訴的判決卻完全將載於勞資糾紛實況筆錄(檢察院以此作為控訴)中的一些不屬事實事宜內容(例如法律分析和個人結論等)列為經證明之事實之內容，尤其在被認定之“已證事實”部分述及以下重要內容：

“1) 員工B(持有編號.....，故有關的刑事卷宗已作存檔處理。基於此，上述公司解僱該員工的理由不合理，故須向其支付有關補償，.....因此，根據附隨之計算表，上述公司尚欠其澳門幣叁萬柒仟陸佰玖拾玖圓貳角(MOP\$37,699.20)之解僱補償(底線由我們加上)。

- 2) 員工C(持有編號.....，故有關的刑事卷宗已作存檔處理。

基於此，上述公司解僱該員工的理由不合理，故須向其支付有關補償，.....因此，根據附隨之計算表，上述公司尚欠其澳門幣拾壹萬貳仟肆佰陸拾肆圓(MOP\$112,464.00)之解僱補償(底線由我們加上)。

3) 員工D(持有編號.....，故有關的刑事卷宗已作存檔處理。
基於此，上述公司解僱該員工的理由不合理，故須向其支付有關補償，.....因此，根據附隨之計算表，上述公司尚欠其澳門幣柒萬捌仟陸佰捌拾圓(MOP\$78,680.00)之解僱補償(底線由我們加上)。”

5. 從上述可知，被上訴判決錯誤地把結論性的分析視作為已證事實，從而違反了《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款之規定，故此，根據《刑事訴訟法典》第 360 條 a 項的規定，被上訴的判決構成無效。

6. 此外，被上訴判決亦違反了第24/89/M號法令第 8 條第 1 款A)、B)、C)、D項，及第 44 條第 1 款 A) 項之法律精神。

綜上所述，請求 法官閣下判決如下：

1. 根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款之規定，鑑於被上訴判決違反了《刑事訴訟法典》第60條、61條第 1 款b)項、第74條及第293條、第 355 條第 2 款之規定、《勞動訴訟法典》第94條、第100條及第101條，以及第24/89/M號法令《澳門勞資關係法》第 44條第 1 款 A) 項及第 8 條第 1 款A)、B)、C)、D)項之法律精神，應予以廢止；及
2. 此外，根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 3 款之規定，因被上訴的判決亦沾有了《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款之瑕疵，按《刑事訴訟法典》第 360 條 a 項的規定，被上訴的判決亦因構成無效而予以廢止。」

就這上訴，駐初級法院的尊敬的助理檢察長根據澳門《刑事訴訟法典》第 403 條第 1 款的規定，作出了答覆，並以下列結語認為應維持原判：

「.....

1、根據《勞動訴訟法典》第100條及《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款的規定，在勞動輕微違反訴訟程序中，倘當事人並無就有關賠償提出民事請求或獨立提起民事訴訟，但為合理保護受害人的利益而須裁定某一賠償金額、受害人不反對該金額及從審判中得到充分證據，證明給予彌補的前提成立，則法官須在判決中裁定給予一金額，以彌補所造成的損害，即使所作的判決為無罪判決亦然。

2、因此，在判決中裁定嫌犯被指控的勞動輕微違反因追訴時效已過而消滅，並不防礙法院在符合《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款規定的情況下，同時裁定給予工人賠償。

3、所以，被上訴的判決完全符合《刑事訴訟法典》第74條及《勞動訴訟法典》第100條的規定，也沒有違反《刑事訴訟法典》第60條及第61條以及《勞動訴訟法典》第101條的規定。

4、根據《刑事訴訟法典》第 293 條第 1 款的規定，法院在收到卷宗后，法官須就可能妨礙對案件實體問題之審查，且屬其可立即審理之先前問題或附隨問題做出決定。

5、而法院，在判決之前沒有發現時效已過或沒有針對時效問題進行處理，不妨礙其在隨後的任何階段進行處理，只要發現相關問題的存在。

6、因此，在判決時依職權處理訴訟時效的問題，宣告上訴人被指控的勞動輕微違反的訴權因時效已過而消滅，並不違反《刑事訴訟法典》第 293 條第 1 款的規定。

7、事實上，現行澳門《勞動訴訟法典》對有關勞動訴訟的程序方面建立了

與以往不同的一些制度和規定，這也表現在該法典第 3 編有關勞動輕微違反訴訟程序的相關規定中。

8、而關於輕微違法訴訟程序中的民事訴訟本身的規定，其所遵循的指導方針，就是不論輕微違反的訴訟結果如何，亦設法使勞工的權利得以實現，而該等規定的重點在於要利用卷宗的資料，尤其在行政階段所取得的資料以作出相關民事上的裁判。

9、根據《勞動訴訟法典》第 93 條第 5 款的規定，即使檢察院不提出控訴，有關的訴訟程序仍可繼續進行。而該法典第101條及102條也規定了輕微違反訴訟程序中的民事訴訟的情況，包括檢察院提出控訴及不提出控訴時如何請求以及提出請求的期間。從這些規定中我們可以看出，澳門《勞動訴訟法典》對勞動輕微違反訴訟程序附帶民事訴訟的情況採納了一種較為靈活的制度，以便相應的民事請求可以在充分原則及更為經濟的訴訟原則下進行處理。

10、《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款規定了判決書中的理由說明部分應包括的內容，也就是說，應列舉證明及未經證明的事實，闡述即使扼要但盡可能完整、且作出裁判依據之事實上及法律上的理由，亦須指明用作形成法院心證之證據。

11、經查閱被上訴判決的理由說明部份，很明顯可以看出，它不僅詳細列舉了已經獲證明的事實及未經證明的事實，也充分闡述了事實上及法律上的理由，並指明了法院形成其心證的證據，因而完全符合《刑事訴訟法典》第355條，特別是其中第 2 款的規定。

12、至於上訴人認為在列舉事實部分載有結論性的內容，的確，被上訴的判決將實況筆錄的內容完全轉錄，沒有刪除其中個別結論性的字眼，然而這並不影響判決書中的理由說明部分。沒有刪除個別結論性的字眼和內容並不會引致該等理由說明欠缺，更不會導致上訴人所提出的無效。

13、因此，被上訴的判決並沒有違反《刑事訴訟法典》第355條的規定，也

不會導致同一法典第360條a)項所規定的無效。

14、四月三日第24/89/M號法令(《勞資關係法》)第43條確立了合理解僱概念的一般標準，而第44條則舉例說明了構成合理解僱的情況。

15、無論是理論上抑或司法見解均認為，合理解僱只能夠發生於某些十分嚴重的情況，該情況導致工作關係無法繼續維持下去。而這一導致工作關係不能繼續維持的情況應該是客觀的，而非單純由僱主的主觀意願決定。

16、事實上，第44條所列舉的情況的存在，僅此並不足以構成不能繼續維持工作關係的充足理由或充分依據，而是需要該等事實或情況屬嚴重，並且此等嚴重性導致繼續維持現有的工作關係成為不可能。

17、在本案中，顯然工人的工作中出現了一些瑕疵，沒有完全按照僱主指示或命令的程序進行工作，但是，經庭審中所取得的證據，我們無法看到工人的行為，包括違反工作程序的行為，嚴重到導致工作關係不可能繼續維持。

18、因此，上訴人對本案三名工人的解僱並不能視為合理解僱。

19、被上訴的判決並沒有違反第24/89/M號法令第 44 條第 1 款a)項的規定，以及第 8 條第 1 款a)、b)、c)和d)項的規定，相反，正是嚴格遵守有關法律規定而作出的判決。」(見卷宗第393至394頁內的上訴答覆書有關內容)。

案件卷宗上呈後，駐本上訴審級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，認為上訴人上訴無理。

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

在本上訴案中，經分析原審裁判書內容和案情後，本院認為得完全採納駐本院的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：

「我們同意檢察院司法官在其對上訴理由陳述的答覆中提出的觀點和論據，認為上訴人提出的上訴理由不能成立。

首先，有關勞動輕微違反的訴訟程序因時效已過而被宣告消滅以及無人在本案中提出民事請求並不妨礙原審法院在判決中依職權訂定一定金額給予相關勞動者作為補償。

眾所周知，在輕微違反訴訟程序中，法院需要解決的問題主要有兩個，一為是否存在輕微違反以及相關的處罰，二為有關勞動者的補償問題。

根據《勞動訴訟法典》第 101 條第 1 款的規定，如果沒有獨立提出有關民事訴訟，則可以在輕微違反訴訟程序中就不被履行即構成違法行為的義務提出民事請求。

第 101 條第 1 款則明確規定，如果符合《刑事訴訟法典》第 74 條第 1 款所規定的要件，而當事人並未就有關賠償提出民事請求或獨立提起民事訴訟，則法官須在判決中裁定給予一金額，以彌補所造成的損失，“即使所作的判決為無罪判決依然”。

由此可知，雇主違反勞動關係法律規定構成輕微違反而產生的賠償問題可以通過獨立的民事訴訟程序來解決，亦可以通過在輕微違反訴訟程序中提出民事請求獲得補償。

除此之外，立法者亦提供了另一個旨在保護勞動者利益的途徑，就是要求法院在符合法律規定而當事人又沒有獨立提出民事訴訟或在相關輕微違反訴訟

程序中提出民事請求的情況下必須依職權訂定相應的賠償金額，用以彌補勞動者遭受的損害，“即使所作的判決為無罪判決依然”。

在保護勞動者權益方面，立法者的意圖無疑是十分明顯的，甚至要求法院“必須”依職權訂定補償金額。

在本案中，原審法院基於追訴時效已過而宣告就上訴人觸犯輕微違反所作的指控不成立，這等同於無罪判決。

如前所述，這個決定並不妨礙法院訂定相關的補償金額。

同樣的，有關勞動者沒有在本案中提出民事請求這一事實亦不能排除法院判上訴人支付補償金額的合法性。立法者規定法院依職權裁定補償的義務正是為了避免出現勞動者因沒有適時提出民事請求而得不到應有補償的情況。

至於上訴人提出的《刑事訴訟法典》第 61 條第 1 款 b 項的規定亦不能成為其上訴理由。事實上，根據《勞動訴訟法典》第 93 條第 4 款及第 5 款的規定，如果檢察院發現並未發生違法行為、輕微違反訴權已消滅，或有事實資料證實嫌疑人無須承擔輕微違反的責任，則檢察院不提出控訴；但即使在這種情況下，有關輕微違反訴訟程序仍可繼續進行，以便審理當事人提出的民事請求。

換言之，輕微違反訴訟程序可以祇是為處理民事賠償問題而繼續進行。

在本案中，雖然當事人並未提出民事請求，但在法院判決之前，追訴時效的問題從未被提出來加以討論，更不屬於檢察院不提出控訴而須由當事人提出民事請求以便相關程序繼續進行的情況，因此並不妨礙法院在符合法律規定的前提下就賠償金額作出判決，這恰恰體現了訴訟經濟原則以及保障勞工權益的立法精神。

其次，被上訴判決並未違反《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款的規定，因此上訴人提出的判決無效問題無從談起。

即使原審法院在列舉已獲證明的事實時加入了某些結論性的內容，顯而易

見的是這並不足以導致判決無效。

只要原審法院在其判決中列舉了其認為獲得證明以及未獲得證實的事實內容，則基本上滿足了《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款中有關列舉事實部分的要求；即使在列舉的事實中包含了結論性的內容，我們並不認為此舉違反了上指條款的相關規定。

上訴人還指出原審法院在其判決中將“作為裁判依據之事實上及法律上之理由”及“已證明之事實”兩部分內容混為一談，從而出現不可補救的矛盾。

但應該指出的是，上訴人並未就其指出的“矛盾”何在做任何解釋，而即使原審法院並未將上述兩部分內容嚴格加以區分闡述，亦不能得出兩部分內容相互矛盾的結論。

再次，就上訴人是否合理解雇三名工人的問題，我們認為原審法院所作的分析和判斷並無不當之處。

上訴人指出，已獲法院證明的事實顯示三名工人的行為有過錯，足以使上訴人對其道德操守和誠信產生懷疑，因此有關解雇完全符合第 24/89/M 號法令第 44 條第 1 款 a) 項的規定，因此有充分理由解雇相關工人。

根據第 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 2 款則指出，“任何事實或嚴重情況導致根本不可能維持工作關係者”，便構成充分理由。

第 44 條第 1 款則列舉了雇主有充分理由解雇的幾種情況，包括因工作者的過錯而違反法律及合約所衍生的義務。

一如檢察院司法官在其對上訴理由闡述的答覆中指出的那樣，無論是理論上抑或法院的司法見解均認為，有充分理由的解雇是以相關事實或情況的“嚴重性”作為首要條件，祇能夠發生於那些十分嚴重並且其嚴重性導致工作關係

無法繼續維持下去的情況。

第 24/89/M 號法令第 44 條第 1 款各項所列舉的事實或情況並不足以構成雇主取消工作關係的充分理由，除此之外，尚需從相關事實或情況及其嚴重性得出勞動關係無法繼續維持的結論。

同時，就無法維持勞動關係所作的判斷必須是客觀的，並不取決於欲終止合同一方的主觀意願。

具體到第 44 條第 1 款 a) 項所指的事實，顯而易見的是並不是工作者有過錯違反其義務的任何行為均可允許雇主有充分理由立即解雇工人；只有那些導致不可能維持原有工作關係的嚴重違反義務的行為才應被視為解雇的充分理由。

（參閱 José Pinheiro Torres 所著 “Cessação do Contrato de Trabalho em face do D.L. n.º 24/89/M” 及中級法院於 2003 年 9 月 25 日在第 172/2003 號刑事上訴案中所作的判決）

在本案中，即使原審法院認定的事實顯示三名工人在工作中存在過失，沒有完全按照上訴人所聲稱應有的工作程序去進行工作，但這並不足以構成上訴人解雇的充分理由，因為案件資料顯示上訴人與三名工人的工作關係已維持多年，其間並未發生類似事件或其他損害工作關係的事情，而僅以本案涉及事實的嚴重性及其後果來看並不符合作為解雇的“充分理由”的條件。

雖然上訴人聲稱相關工人的過錯行為足以令上訴人對其道德操守和誠信產生懷疑，但如前所述，工作者的過錯行為是否構成解雇的充分理由以及該行為是否導致無法繼續維持工作關係必須是客觀的判斷，並不取決於雇主的主觀意願。而在本案中沒有資料顯示三名工人的過錯行為具有相當的嚴重程度從而導致原有的工作關係無法繼續維持下去。

基於以上理由，我們認為上訴人解雇三名工人並無充分理由，應付法定的賠償責任。」（見卷宗第 408 至 410 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種種毛病。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 食店有限公司的上訴。

上訴人須負擔上訴的訴訟費(當中包括六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四個訴訟費用計算單位的款項。

澳門，2008 年 9 月 25 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