

(譯本)

勞動輕微違反
證據審查中的明顯錯誤
解僱的合理理由

摘要

一、視為獲證實或未獲證實之事實，與實際獲證實或未獲證實之事實不符，或者從視為獲證實中得出一項邏輯上不可接受的結論，這種情況是明顯的，以至普通人能察覺時，方存在證據審查中的明顯錯誤。

二、合理理由之概念是由一個一般標準（第 43 條規定者）及構成該情形的示例（第 44 條各項）給出。

2004 年 2 月 5 日合議庭裁判書

第 273/2003 號案件

裁判書製作法官：José M. Dias Azedo（司徒民正）

澳門特別行政區中級法院合議庭裁判

概述

一、受檢察院控訴，嫌犯甲有限公司在輕微違反特別程序中受審，最後判其作為正犯以真實競合形式觸犯：

“— 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 25 條第 2 款及第 28 條規定的 18 項輕微違反，每項處以澳門幣 2,000 元罰款，總計澳門幣 36,000 元；

— 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 37 條第 1 款規定的 4 項輕微違反，處以澳門幣 5,000 元罰金，總計澳門幣 2 萬元；

— 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 37 條第 8 款及第 9 款規定的一項輕微違反，科處澳門幣 5,000 元罰款；

— 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 47 條第 2 款及第 4 款規定的 13 項輕微違反，每項處以澳門幣 5,000 元罰款，總計澳門幣 65,000 元；

— 法定累積總計罰款澳門幣 126,000 元。”

法院還決定判令該嫌犯繳納下述損害賠償：

— 受害人（乙）：澳門幣 44,166.70 元；

— 受害人（丙）：澳門幣 21,000 元；

— 受害人（丁）：澳門幣 38,283.30 元；

— 受害人（戊）：澳門幣 41,300 元；

— 受害人（己）：澳門幣 27,753.30 元；

— 受害人（庚）：澳門幣 15,200 元；

— 受害人（辛）：澳門幣 33,120 元；

— 受害人（壬）：澳門幣 25,120 元；

— 受害人（癸）：澳門幣 22,000 元；

— 受害人（甲甲）：澳門幣 13,600 元；

— 受害人（甲乙）：澳門幣 40,020 元；

— 受害人（甲丙）：澳門幣 27,213.30 元；

- 受害人（甲丁）：澳門幣 27,600 元；
- 受害人（甲戊）：澳門幣 14,300 元；
- 受害人（甲己）：澳門幣 12,566.70 元；
- 受害人（甲庚）：澳門幣 4,200 元；
- 受害人（甲辛）：澳門幣 4,000 元；及
- 受害人（甲壬）：澳門幣 4,600 元；（參閱第 319 頁背頁至第 320 頁背頁）。

*

嫌犯不服該有罪裁判，提起上訴。

理由闡述結論如下：

“1.在預先通知方面存在證據審查中的明顯錯誤，因為無論從原審法院考慮的文件內容（尤其第 25 頁、第 311 頁及第 312 頁）中，還是將這些文件結合視為獲證實的其餘事宜，均明顯得出：2002 年 1 月 16 日已充分通知結業、終止工作關係及回家休息直至月底；2002 年 1 月 22 日又通知工作關係終止，但可被相同股東的其他企業錄用（在這個文件上簽字受雇者）或者向其餘人士（沒有簽署重新受雇的僱員）作賠償；

2.存在著證據審查中的明顯錯誤以及欠缺表態，原因是未適當關注第 25 頁起及續後數頁的租賃合同，以及欠缺容許嫌犯維持或占用（更不用說運作）該餐館設施的憑證，相應地在法律上不可能繼續占用或持有乃至自力救濟 — 現行澳門《民法典》第 1235 條及第 1239 條（舊《民法典》第 1311 條及 1314 條）。

3.視為獲證實的事實事宜載明公司結業以及相應地終止工作關係的原因是所有權人威脅收回／立即交付該不動產，並且面對著欠缺嫌犯據以繼續占用的憑證，我們面臨著 4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 43 條第 2 款及第 44 條第 1 款 c 項規定的有客觀合理理由的工作關係終止或解除，相應地原判忽略了這些規定以及現行澳門《民法典》第 1235 條及第 1239 條的規定。

4.前述勞動法（第 24/89/M 號法令第 37 條規定：“工作關係超出一年的懷孕婦女，在分娩時有權享受三十五天假期，（...）”“前款所定之三十五天，三十天在產後必須及立即享受，其餘五天可在產前或產後全部或局部享受。”

最後請求：

“1.消除這些錯誤並相應作出裁判，將嫌犯從此部分開釋；

2.如果不可能，則按照澳門《刑事訴訟法典》第 418 條移送卷宗重新審判；

3.開釋上訴人的前述不法行為，產假賠償，並且宣告全體工作者的損害賠償請求，述稱的無預先通告及第 24/89/M 號法令第 47 條的單方解約及損害賠償均不成立。理由是存在著客觀合理理由；”（參閱第 333 頁至第 342 頁）。

*

檢察院代表答覆，主張維持原判（參閱第 345 頁至第 355 頁背頁）。

*

上訴獲接納，具適當訂定的上呈方式及效果，卷宗移送本中級法院。

*

在卷宗檢閱中，檢察院助理檢察長認為上訴理由不成立；（參閱卷宗第 363 頁至第 367 頁）。

*

製作了初步批示，助審法官檢閱已畢，應予裁判。

理由說明

事實

二、原審法院認為下列事實已獲證實：

“— 乙、丙、丁、戊、己、庚、辛、壬、癸、甲甲、甲乙、甲丙、甲丁、甲戊、甲己、甲庚、甲辛及甲壬曾受聘於甲有限公司。

— 工人乙於 1995 年 9 月 23 日入職，職務為主任。1997 年 9 月 30 日分娩，並於 1997 年 7

月-11 月停薪留職5 個月，至同年11 月1 日始復工。

— 嫌犯未付其35 天的分娩假期工資。

— 工人丙於1995 年9 月1 日入職，職務為侍應。2002 年6 月19 日分娩。當被解僱時，僱主清楚知道員工懷有身孕，但沒有支付相等於35 天的分娩假期工資補償。

— 工人丁於1992 年11 月13 日入職，職務為侍應。為每月澳門幣5,500 元；於1993 年12 月13 日分娩，並於1993 年5 月至1994 年2 月期間停薪留職8 個月，且於同月復工，但嫌犯未向其支付35 天分娩假期工資。

— 工人黃惠芳於1992 年11 月5 日入職，職務為部長。

最後薪金為每月澳門幣7,000 元。

— 工人己於1994 年1 月28 日入職，職務為收銀員。

最後薪金為每月澳門幣4,600 元。

— 工人庚於1996 年11 月1 日入職，職務為雜工。

最後薪金為每月澳門幣3,800 元。

— 工人辛於1992 年12 月28 日入職，職務為收銀員。

最後薪金為每月澳門幣4,800 元。

— 工人壬於1994 年10 月28 日入職，職務為廚房。

最後薪金為每月澳門幣4,800 元。

— 工人癸於1997 年1 月4 日入職，職務為廚房。

最後薪金為每月澳門幣5,500 元。

— 工人甲甲於1996 年6 月16 日入職，職務為洗碗。

最後薪金為每月澳門幣3,400 元。

— 工人甲乙於1992 年11 月10 日入職，職務為洗碗。

最後薪金為每月澳門幣5,800 元。

— 工人甲丙於1994 年3 月入職，職務為調酒員。

最後薪金為每月澳門幣5,200 元。

— 工人甲丁於1992 年11 月16 日入職，職務為洗碗。

最後薪金為每月澳門幣4,000 元。

— 工人甲戊於1994 年9 月6 日入職，職務為部長。

1998 年1 月31 日分娩，並於1997 年11 月至1998 年2 月期間停薪留職4 個月，且於同月復工。

嫌犯未付其35 天的分娩假期工資，最後薪金為每月澳門幣6,600 元。

— 工人甲己於1996 年6 月10 日入職，職務為副部長。

於1998 年3 月9 日分娩，並於1998 年2 月至4 月期間停薪留職3 個月，至同年5 月開始復工。

嫌犯未付其35 天的分娩假期工資，最後薪金為每月澳門幣5,800 元。

— 工人甲庚於1992 年11 月12 日入職，職務為清潔員。

最後薪金為每月澳門幣4,200 元。

— 工人甲辛於1993 年2 月16 日入職，職務為清潔員。

最後薪金為每月澳門幣4,000 元。

— 工人甲壬於1997 年9 月18 日入職，職務為清潔員。

最後薪金為每月澳門幣4,600 元。

— 於2002 年1 月，場所業主要求收回餐廳所在場所。

— 公司於2002 年1 月16 日要求眾工人於翌日起放年假。

— 公司於1 月21 日收到業主正式書面通知，故引致公司決定將餐廳結業。

— 同年1 月22 日公司再要求員工簽署新的意向書，表示與員工商討及簽署新僱傭合約，並會轉介各員工到其他公司工作，倘員工不接受新合同條款，則另行商討解除舊僱傭合約之補償。

— 當時，僱主提議各員工簽署一份放棄追討解僱賠償權利的聲明書。除甲戌、甲己、甲庚、甲辛及甲壬與公司達成終止僱傭合約並同意收取與公司協議的補償金且簽署放棄聲明外，其餘 13 名工人均沒有簽署。

— 於 2002 年 2 月 1 日各工人正式接獲通知公司結業。

— 僱主則於 2 月 3 日支付了 1 月份的薪金予餘下的 13 名員工，但卻沒有依照法律規定計算及支付 15 天的預先通知金及解僱賠償。

— 此外，按合約規定，僱主每年會向員工支付一個月的雙薪（即第 13 個月薪金）。

— 現時十八名工人並未收取 2001 年度的雙薪，但員工丙、丁及戊則在庭審上表示放棄追討此項補償。

工人乙、丁、甲戌及甲己在職期間均曾懷孕及分娩，四名工人已享受了 35 天的分娩假期，但該段期間均為無薪的，而工人在公司結業後仍未收取 35 天分娩假期的工資補償。

另外，嫌犯知悉工人丙已懷有身孕，但在解僱該名員工時並沒有向其支付相當於 35 天分娩假期的工資補償。

未經證明之事實：各員工於 2002 年 1 月 13 日收到解僱通知。

法律

三、正如嫌犯遞交的上訴理由闡述結論中所闡述，本中級法院須審理的問題有四個。

勿需遲疑，我們現在審理嫌犯是否有理。

— 上訴人認為原判存有證據審查中的明顯錯誤，因在其看來，卷宗（尤其第 25 頁、第 311 頁及第 312 頁）所載證據，或將這些資料結合其餘事實事宜，應當認為下述事宜已獲證實：“2002 年 1 月 16 日已充分通知結業、終止工作關係及回家休息直至月底；2002 年 1 月 22 日又通知工作關係終止。”

正如所知，視為獲證實或未獲證實之事實，與實際獲證實或未獲證實之事實不符，或者從視為獲證實中得出一項邏輯上不可接受的結論，這種情況是明顯的，以至普通人能察覺時，方存在證據審查中的明顯錯誤。

在本案中，上訴人述稱面對著卷宗所載資料，尤其第 25 頁、第 311 頁及第 312 頁的文件，原審法院不能將工作者於 2002 年 2 月 1 日才獲餐館結業通知視為獲證實。

但是，我們認為似乎不應這樣考慮。

有關文件不僅有“私文書”的性質，而且與法院視為獲證實的“通知日期”無關，卷宗中不存在任何其他重要資料以便依此為依據，從中認定存有所謂的明顯錯誤的瑕疵。

事實上（正如附於卷宗第 363 頁至第 366 頁背頁的意見書所堅稱，當抵觸卷宗中所載的、證明力未受影響的資料中得出的結論，或者從眾所周知的資料中就是否具備某事實事宜的作出一項判斷，或者對於調查之證據的這種錯誤已存在成為無可否認，證據審查中明顯錯誤才屬重要），我們認為從根本上說，上訴人不服的是法院形成心證的方式，希望使其個人作出的評估得到采信，而這顯然不能成立。

還應當指出由於結合視為獲證明的其他事實可見述稱的“錯誤”，它似乎也不存在。事實事宜中闡明，原因因餐館所在的場所所有權人作出請求，嫌犯決定餐館結業。在這項決定後開始了與工作者的“談判過程”。然而，從事實事宜中得出的是，該裁判結束後才終止工作關係，而非談判之前終止工作關係。因此，此部分上訴理由不成立。

— 提出的第二項問題也與證據審查中的錯誤有關。事實上，遞交的結論第二點中堅稱：“存在著證據審查中的明顯錯誤以及欠缺表態，原因是未適當關注第 25 頁起及續後數頁的租賃合同，以及欠缺容許嫌犯維持或占用（更不用說運作）該餐館設施的憑證，相應地在法律上不可能繼續占用或持有乃至自力救濟 — 現行澳門《民法典》第 1235 條及第 1239 條（舊《民法典》第 1311 條及 1314 條）”。

正如就前面審查的問題一樣，我們認為上訴人無理。

確實，正如上文所載明，所述稱的“附於卷宗第 25 頁的租賃合同”，只是一份私人性質的

文件，因此，在可以從中得出的事實方面對法院無約束力。此外我們認為，似乎不能從中認定：以此文書為依據，面對著歸還經營餐館的場地的請求，現上訴人處於一種“法律上不可能即刻”履行法定義務（尤其就終止工作關係作出預先通知之義務）的狀況。

因此，我們認為不存在任何明顯錯誤或者欠缺表態，這甚至是因為法院調查了對於裁判有關的全部情節。茲審理下一個問題。

— 在此，上訴人堅稱終止工作關係具第 24/89/M 號法令第 43 條第 2 款及第 44 條第 1 款 C 項規定的客觀理由及“失效”。

認為因歸還餐館運作所在地點之請求而導致設施結業一節已視為獲證實，故不能認定嫌犯有義務維持與工作者已經維持的工作關係。

如何裁判？

在此點，我們的觀點是上訴人無理。

正如所知，前引第 43 條第 2 款規定：“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。”

第 44 條第 1 款 c 項規定了僱主解僱工作關係的合理理由：“對工作關係經已協訂條件的重大更改。”

在本中級法院第 172/2003 號案件的 2003 年 9 月 25 日合議庭裁判中，我們認為：“合理理由之概念是由一個一般標準（第 43 條規定者）及構成該情形的示例（第 44 條各項）給出。”我們還認為 — 引用 Pinheiro Torres 的觀點 — “第 44 條第 1 款各項列舉的事實不過是充實合理理由概念之首項要素（‘...任何事實或情節...’）。因此，為了可以認定具體存在正當解約理由，這種事實或情節之存在並不足夠。必須還能認定其嚴重性以及可以從這種事實及其嚴重性中得出的工作關係不可能維持的判斷”。

但是，在本案中，我們的觀點是，不應當將審判中證實的事實狀況視為解僱或者嫌犯與工作者之間維持的工作關係失效的“客觀的合理理由”。

事實上，早在工作關係視為終止很早以前，嫌犯已經準備這樣做，因為 2002 年 1 月 16 日要求工作者享用年假。因此認為有時間作出第 24/89/M 號法令第 47 條第 1 款所指的“預先通知”。

但沒有這樣做。我們認為，現在似乎不能將“合理理由”或“失效方面”的陳述視為成立。因此，應當認為此方面上訴理由不成立。

— 茲審議所提出的最後一項問題

上訴人認為，原判違反第 24/89/M 號法令第 37 條第 1 款及第 2 款。

上訴人堅稱由於沒有給工作者丙產假而被判處，故存有該瑕疵。

我們相信現上訴人不服的原因只是出於認識上模糊不清。

我們看看，

關於有關工作者，正如獲證明的事實事宜中所證實，嫌犯被判處觸犯第 24/89/M 號法令第 37 條第 8 款（而非第 1 款及第 2 款）規定的輕微違反，原因是在知道該工作者懷孕時無正當理由解僱之。

關於損害賠償的裁判，載明澳門幣 5,200.50 元是產假補償。

鑑於分娩日期（2002 年 6 月 19 日，即工作關係終止後），並分析作出的裁判全部內容，充分可見有關損害賠償係第 37 條第 9 款所規定者，該條款規定了“相當於 35 天工資”的解僱損害賠償 — 正如視為確鑿的事實中所載明。

因此，必須認定此部分上訴理由也不成立。

決定

四、依上所述並以此為據，合議庭裁判上訴理由不成立。

上訴人應繳納司法費 8 個計算單位。