

(譯本)

事實事宜之擴大
解僱
合理理由
損害賠償
不限制賠償金額上限

摘要

一、根據《民事訴訟法典》第 629 條之規定，撤銷合議庭裁判以組織新的答問題的前提是：必須對當事人分條屢述的、前後矛盾的、對裁判屬重要的事實事宜予以查明。

二、僅當法院認為擴大事實事宜屬不可或缺，而且審理其他部分的事實事宜同樣“純粹是為了避免裁判出現矛盾”時，方可接受對事實事宜之擴大。

三、在爭執解僱之訴中，工作者負責舉證工作合同及解僱之存在。

四、如果被解僱之工作者陳述了其僱主將其無理解僱的事實，則辯方應負責陳述證明合理解僱之事實。

五、對事實事宜之擴展，不論由主持審判的合議庭主席進行，還是由上訴法院進行，其前提必須是有關事實已被分條屢述。

六、在終止勞動關係方面，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 24/89/M 號法令第 43 條第 2 款；具體而言，除其他外，因工作者的過錯行為而違反本法令及合約所衍生義務者，足以構成僱主取消工作關係之充份理由 — 上述法令第 44 條第 1 款 a 項。

七、鑑於裁定所提出的解僱之充份理由不成立，上訴人應負責賠償，其金額根據第 24/89/M 號法令第 48 條第 1 款並結合第 47 條第 4 款 h 項計算。鑑於該法令第 47 條第 5 款之規定，該金額沒有金額上限。

2004 年 2 月 19 日合議庭裁判書

第 293/2003 號案件

裁判書製作法官：蔡武彬

澳門特別行政區中級法院合議庭裁判

因工作合同糾紛，檢察院代表甲及乙以通常訴訟程序提起宣告之訴，狀告丙公司，請求判令被告支付以下款項：

向第 1 原告甲支付總計澳門幣 381,368.33 元：

a) 澳門幣 3,343.74 元【工資 + 2000 年 3 月 1 日至 2000 年 3 月 21 日之生活津貼 = (澳門幣 4,636 元 + 澳門幣 300 元) : 31 日 x 21 日】；

b) 澳門幣 1,164 元【2000 年 3 月 1 日至 2000 年 3 月 21 日期間的賽事津貼 = (澳門幣 97 元 x 12 倍)】；

c) 澳門幣 658.13 元【2000 年按比例計得之 4 日年假 = (澳門幣 4,636 元 + 澳門幣 300 元) : 30 日 x 4 日】；

d)澳門幣 3,086.43 元【2000 年第 16 個月的月薪 = (澳門幣 4,636 元 x 3) : 365 日 x 81 日, 已扣除 1 個月工資供福利金】;

e)澳門幣 290,937.13 元【根據《勞動關係法律制度》第 48 條第 1 款之規定, 由 1963 年 5 月 26 日至 2000 年 3 月 21 日的雙倍解約賠償 = 澳門幣 6,061.30 元 (1999 年 12 月至 2000 年 2 月的平均月薪) : 30 日 = 澳門幣 202.04 元/天 = 澳門幣 202.04 元 x 20 天 x 36 年 x 2】;

f)澳門幣 2,468 元【因欠缺預先通知作出的賠償 = (澳門幣 4,936 元 : 30 日 x 15 日)】

g)澳門幣 79,710.43 元 (福利金);

向第 2 原告乙支付總計澳門幣 219,623.35 元:

a)澳門幣 4,310.97 元【工資 + 2000 年 3 月 1 日至 2000 年 3 月 20 日之生活津貼 = (澳門幣 6,382 元+澳門幣 300 元) : 31 日 x 20 日】;

b)澳門幣 890.93 元【2000 年按比例計得之 4 日年假 = (澳門幣 6,382 元 + 澳門幣 300 元) : 30 日 x 4 日】;

c)澳門幣 1,398.79 元【2000 年第 14 個月的月薪 = (澳門幣 6,382 元 x 1) : 365 日 x 80 日, 已扣除 1 個月工資供福利金】;

d)澳門幣 142,547.26 元【根據《勞動關係法律制度》第 48 條第 1 款之規定, 由 1983 年 5 月 1 日至 2000 年 3 月 20 日的雙倍解約賠償 = 澳門幣 6,682 元 : 30 日 = 澳門幣 222.73 元/天 = 澳門幣 222.73 元 x 20 天 x 16 年 x 2】;

e)澳門幣 3,341 元【因欠缺預先通知作出的賠償 = (澳門幣 6,382 元 + 澳門幣 300 元) : 30 日 x 15 日】

f)澳門幣 67,134.40 元 (福利金);

被告提出反駁。

製作了詳述表及調查基礎內容。

舉行審判聽證後, 合議庭視下列事實已獲證明:

— 原告甲及乙分別在 1963 年 5 月 26 日及 1983 年 5 月 1 日被原告在澳門以不具期限形式聘用 (詳述表之 A 項)。

— 上述原告因此成為被告的工作者, 擔任下列職務:

第 1 原告甲: 狗隻養護工;

第 2 原告乙: 電工, 負責維護大堂、兩個入口及觀眾席所有電器及照明的良好運行及使用狀態, 按照被告人事部的通知對上述地點的上述電器及照明進行維修, 未被要求在該等地點巡查 (詳述表之 B 項)。

— 第 1 原告甲的工作時間被規定為 7 時半至 10 時半及 15 時至 17 時, 在賽事日, 還需 19 時開始上班至全部賽事結束; 第 2 原告乙的工作時間被規定為 9 時至 12 時及 15 時至 17 時, 在賽事日, 還需 19 時開始上班至全部賽事結束 (詳述表之 C 項)。

— 原告甲及乙接收被告的命令及指示, 由被告管理及領導 (詳述表之 D 項)。

— 被告付給各原告的月報酬為:

第 1 原告甲: 澳門幣 4,936 元 (底薪澳門幣 4,636 元 + 澳門幣 300 元生活津貼);

賽事津貼, 其金額根據所進行的比賽場數浮動;

第 2 原告乙: 澳門幣 6,682 元 (底薪 + 澳門幣 300 元生活津貼); (詳述表之 E 項)。

— 除 E 項所指的月報酬外, 在原告與被告之間的協議還規定, 第 1 原告甲每年另收取 4 個月的工資, 第 2 原告乙每年另收取 2 個月的工資 (詳述表之 F 項)。

— 在該協議中還規定, 原告甲及乙在每一歷年享有 15 日年假 (詳述表之 G 項)。

— 在 60 年代末 70 年代初, 被告為被告的所有工作者設立了一項福利金 (詳述表之 H 項)。

— 1999 年 12 月末, 被告通知所有員工, 自 2000 年 1 月起, 將與員工訂立新的合同 (詳述表之 I 項)。

— 2000 年 2 月 25 日, 被告透過人事科向第 2 原告乙發出申戒函, 內容如下:

“於 2000 年 2 月 24 日被主管發現場內一支燈熄滅並未有即時更換, 影響公司形象及疏忽職

守。另部門主管要求巡視花壇照明設施時，員工並沒有遵守指示工作，還不知所蹤，予以最後警告”（詳述表之J項）。

— 2000年3月2日，透過人事科向第1原告甲發出申戒函，內容如下：

“於本年2月26日賽事晚（約九時四十分），狗房巡行隊長發現閣下於行狗時態度緩慢，東張西望，精神不集中，無法依循巡行隊長之指示，嚴重影響當晚賽事之進度，現特發出通知函予以警告及機會改善”（詳述表之L項）。

— 被告的內部規章第4.2點規定如下：

違犯行為按其嚴重程度分為三類：

A) 嚴重違犯

- 未經恰當許可盜取公司或同事財物。
- 在員工儲物櫃內存放公司財物或不法物品。
- 故意損壞公司或同事財物，包括公司的所有財產，例如狗只、設備等。
- 故意挑釁或激怒上級或同事引起糾紛。
- 故意降低工作效率或消極怠工。
- 作出任何不忠誠行為。
- 偽造記錄或公司文件。
- 違反澳門法律。
- 指示他人代為打卡或為他人打卡。
- 作出任何威脅行為。
- 遞交虛假醫生證明。
- 未經行政部門特別許可將公司的保密資訊及措施外泄或洩露給與公司有利害衝突的實體，損害公司利益。
- 在公司內煽動或加入鬥毆。
- 未經公司許可收受好處。
- 散佈損害公司形象及利益的消息。
- 參與及策劃無理罷工。
- 索要小費。
- 未經公司事先許可，以任何方式洩露本規章的內容。
- 未經事先與公司磋商而求助於其他實體，或散佈有損公司聲譽及形象的任何消息。
- 未經公司事先許可，不得在公司內組織、召集或參加會議。

B) 明顯違犯

- 不在工作崗位。
- 在工作時間內睡覺。
- 未經上級或部門主管許可，缺勤一日或以上。
- 無理地不履行上級分派的工作或不服從上級。
- 未經公司許可駕駛公司車輛或發動公司機械。
- 惡意批評公司的政策措施，對公司高層人員造謠。
- 作出與事實不符之聲明。
- 漫罵顧客、上級及同事或對其不禮貌。
- 在公司內進行任何方式之賭博。
- 在工作時間內醉酒或行為不當。
- 利用工作時間處理私人事務。
- 在工作時間內舉止不當，損害公司形象。
- 故意浪費公司資源。

C) 輕微違犯

- 經常遲到。
- 每月累計遲到超過 60 分鐘。
- 在工作時間內舉止不當，例如高聲講話、打鬧、大聲喧嘩。
- 工作中欠缺謹慎或有行為過錯。
- 在工作時間內不出示員工識別卡。
- 有過錯地浪費公司資源。

紀律程序

公司將根據所作出的違犯行為的嚴重程度，向作出該違犯的僱員發出一封警告信。該警告信經僱員確認知悉後，將被登記在其個人檔案中，僱員及部門主管將各保存一份違犯行為的登記副本。

- 嚴重違犯 — 立即解僱。
- 明顯違犯 — 第一次：書面警告。
- 明顯違犯 — 第二次：立即解僱。
- 輕微違犯 — 第一次：首次書面警告（為期一年）。
- 輕微違犯 — 第二次：二次書面警告（為期一年）。
- 輕微違犯 — 第三次：立即解僱。（詳述表之 M 項）。

調查基礎內容

— 第 H 項所指的福利金的目的，旨在使被告之工作人員在終止與被告之勞動關係後（不論其以何等方式終止），得到生活保障（對第 1 項答問題的回答）。

— 加入該福利金的任何被告之工作人員，均有義務每年交付被告所確定的金額，並有權在終止與被告的勞動關係時（不論其以何等方式終止），收取全部供款及累計利息（對第 2 項答問題的回答）。

— 從 80 年代起，每位參加者每年的公款金額被提高至一個月的薪金（根據每位元參加之員工的月薪而定）（對第 4 項答問題的回答）。

— 第 1 原告甲以及第 2 原告乙均加入了被告設立的上述福利金（對第 5 項答問題的回答）。

— 上述第 1 點所指的新工作合同作出了多項規定，其中規定了：新的底薪計算方式、不向以充份理由被解僱的工作者支付福利金、工作者同意在任何被解僱／辭職的情況下不向被告要求賠償（包括與被告終止勞動關係之前以及之後的賠償）（對第 6 項答問題的回答）。

— 由於新合同中規定的條件降低了對工作者的保障並且違反了澳門現行的勞動關係法律制度，原告甲以及乙拒絕簽署新合同（對第 7 項答問題的回答）。

— 由於第 L 項所指的信函與事實不符，且被告無法提出具體證據證明函中所指的事實，第 1 原告甲拒絕在該信函上簽字（對第 8 項答問題的回答）。

— 2000 年 3 月 20 日，被告透過人事科書面通知第 2 原告乙，自 2000 年 3 月 20 日起終止其與原告的勞動關係，理由是被告的行政管理人員在 2000 年 3 月 9 日查明原告不在工作地點而與其他同事在餐廳聊天（對第 9 項答問題的回答）。

— 同樣在 2000 年 3 月 21 日，被告透過人事科書面通知第 1 原告甲，自該日（2000 年 3 月 20 日）起立即終止勞動關係，理由是原告 2000 年 3 月 2 日拒絕在申戒函上簽字（對第 10 項答問題的回答）。

— 因此，被告沒有支付解約賠償、因欠缺預先通知之賠償以及多年以來由原告甲和乙所供的福利金，聲稱第 1 原告甲系違反了被告所訂的規章，而第 2 原告乙則是違反了員工義務（對第 11 項答問題的回答）。

— 有鑑於此，原告甲和乙至今沒有收到有關金額（對第 13 項答問題的回答）。

— 2000 年 3 月 21 日，即與原告解除勞動關係數日後，被告出具了金額為澳門幣 8,114.30 元的第 XXX 號支票向第 1 原告甲作出支付（對第 14 項答問題的回答）。

— 同日，被告出具了金額為澳門幣 6,585.69 元的第 XXX 號支票向第 2 原告乙作出支付（對

第 15 項答問題的回答)。

- 兩位原告拒絕提兌支票 (對第 16 項答問題的回答)。
- 所有員工均獲發放被告的《內部規章》副本 (對第 17 項答問題的回答)。
- 2000 年 2 月 26 日晚的賽事延遲接近 4 分鐘 (對第 20 項答問題的回答)。
- 被告稱第 20 項答問題所指出的事實,在被告看來十分嚴重,因為當晚的賽事由本地電視臺直播,一場賽事之延誤意味著後續賽事之延誤 (對第 21 項答問題的回答)。
- 被告單方解除了與第 1 原告訂立的工作合同 (對第 23 項答問題的回答)。
- 第 2 原告 2000 年 2 月 24 日在工作時間內與其他同事聊天,沒有更換短路之燈具 (對第 24 項答問題的回答)。
- 第 2 原告還拒絕知悉被告作出的申戒內容 (對第 25 項答問題的回答)。
- 被告提出終止與第 2 原告之勞動關係,那是依據第 24 項答問題中所指的事實 (對第 26 項答問題的回答)。

合議庭主席發出以下判決並裁判:

1.判令被告向第 1 原告甲支付澳門幣 381,368.33 元,另加已到期及未到期之利息,自被告終止合同之日起計。

2.判令被告向第 2 原告乙支付澳門幣 219,623.35 元,另加已到期及未到期之利息,自被告終止合同之日起計。

被告不服裁判,提出上訴。

上訴獲受理後,被告提出之理由陳述結論如下:

1.原判錯誤解釋了與解僱兩位工作者之理由有關的已獲證明之事實,在所適用的法律上造成無法避免的後果。

2.在涉及兩位工作者的情況中,裁判僅僅將執行被賦予之職能過程中違反職務義務作為解僱理由加以了審理。

3.對職務義務的此等違反是嚴重的,但它們本身並不能成為解僱工作者之理由。正因為如此,上訴人才依據一項內部規章對他們進行書面申戒。

4.僅當有過錯的員工拒絕知悉向其科處的懲戒、拒絕透過在處分通知上簽字來加以知悉時,勞動關係才在實際上變得無法存續。

5.一名工作人員在工作上犯下過錯後,不承認僱主實體有權/有義務試圖糾正這一行為並對其科處懲戒(在本案中有關的懲戒在可能的等級中相對較輕),因此僱主實體只能將其解僱。這是最基本的共識。

6.強迫僱主實體將有關員工留任(正如原判之裁判者期望的那樣),違反在企業內部設立新紀律框架之義務。

7.具體到兩位工作者而言,判決違反了第 24/89/M 號法令第 43 條第 1 款及第 2 款、第 44 條第 1 款及第 2 款 a 項。

8.從另一角度看,還應投訴的是:裁判者沒有就對裁判屬重要的事實問題得出答案,這些事實問題之所以重要,是因為它們涉及被解僱的工作者的過錯行為發生的時間和方式。

9.此等事實既沒有依據當事人所分條屢述的事實被載入答問表,也沒有透過合議庭主席行使擴大案件之調查基礎內容之權能而被載入答問表。

10.此等事實對於裁判而言屬於核心事實,並且在判決中此等事實被歸類並被稱為未回答之問題。同時,判決對上訴人不利,上訴人並不知悉、甚至未以附帶方式知悉此等事實。

11.因此,依據《民事訴訟法典》第 629 條第 4 款,判決中認定事實事宜不足以以了解案件的方式作出裁判這一部分應予撤銷,並命令擴大事實事宜。

12.第 1 原告的工資是澳門幣 4,939.30 元(見詳述表 E 項),在不排除按第 24/89/M 號法令第 48 條第 1 款計得之賠償的情況下,在對原判認為應向工作者支付之全部金額進行計算時,應考慮這一金額。

13.判令上訴人超額支付應付金額,違反獲證明之事實。應據此依據《民事訴訟法典》第 629

條第 1 款 b 項之規定，對原判加以變更。

14.最後，在懷疑屬不合理的僱該工作者而判令上訴人作出之賠償方面，原判認為第 24/89/M 號法令第 47 條第 5 款所載的 12 個月之上限，不適用於未證明屬合理解僱之情形。

15.但是，這一解釋不論在法律字面上，還是在法律精神上，均沒有任何依據。

16.的確，第 47 條第 5 款所載明的例外，僅僅與第 48 條第 1 款的規則相關，而不是其對該法規規定的情形之適用的一項自動排除。

17.裁判在計算有關賠償時沒有適用“工資金額 12 倍之上限”，違反第 24/89/M 號法令第 47 條第 5 款。

請求上訴理由成立並撤銷判決，並命令擴大案件的調查基礎內容；或者如果不這樣認為，則判針對上訴人之請求理由不成立，但仍對所判令的對第 1 原告之賠償金額作出糾正。

檢察院代表兩原告提出針對性理由陳述，簡要如下：

1.未查明有必要擴大調查基礎內容，以對構成上訴人所指稱之合理性的事實加以證明。法官透過所提出的問題，只是在審查其負責審理之證據及衡量其價值（《民事訴訟法典》第 562 條第 3 款）。況且，對合理理由之創設事實負有舉證責任的，是上訴人本人（而非審判者）。

2.未查明對獲證明之事實有錯誤解釋。

3.未違反第 24/89/M 號法令第 43 條第 1 款及第 2 款、第 44 條第 1 款 a 項及第 2 款。

4.對葡萄牙學說的體積不影響裁判本身之形成，因為審判者沒有在本案中不適用澳門法律。

5.為著依據第 24/89/M 號法令第 48 條第 1 款計算雙倍解約賠償之效果，第 1 原告的工資金額是正確的。

6.未違反第 24/89/M 號法令第 47 條第 5 款。因為根據該法令第 48 條第 1 款，如果（終止工作關係之）充份理由不成立，（僱主）須（向工作者）支付一項賠償，其金額相等於第 47 條第 4 款所規定者的兩倍，這一金額不受該法令第 47 條第 5 款及第 6 款規定的限制之制約。這一問題不論在學說方面，還是在司法見解方面，均是沒有爭議的。

主張上訴理由不成立。

助審法官之法定檢閱已畢。

應予裁判。

審理如下。

事實事宜之擴大

上訴人首先根據《民事訴訟法典》第 629 條第 4 款提出擴大事實事宜，指稱裁判者沒有就對裁判屬重要的事實問題得出答案，這些事實問題之所以重要，是因為它們涉及被解僱的工作者的過錯行為發生的時間和方式。此等事實既沒有依據當事人所分條屢述的事實被載入答問表，也沒有透過合議庭主席行使擴大案件之調查基礎內容之權能而被載入答問表，後果是事實事宜不足以了解案件的方式作出裁判。

《民事訴訟法典》第 629 條規定：

“一、遇有下列情況，中級法院得變更初級法院就事實事宜所作之裁判：

a) 就事實事宜各項內容之裁判所依據之所有證據資料均載於有關卷宗，又或已將所作之陳述或證言錄製成視聽資料時，依據第五百九十九條之規定對根據該等資料所作之裁判提出爭執；

b) 根據卷宗所提供之資料係會導致作出另一裁判，且該裁判不會因其他證據而被推翻；

c) 上訴人提交嗣後之新文件，且單憑該文件足以推翻作為裁判基礎之證據。

二、在上款 a 項第二部分所指之情況下，中級法院須重新審理裁判中受爭執之部分所依據之證據，並考慮上訴人及被上訴人之陳述內容，且可依職權考慮受爭執之事實裁判所依據之其他證據資料。

三、中級法院得命令再次調查於第一審時已調查，與受爭執之裁判所涉及之事實事宜有關，對查明事實真相屬絕對必要之證據；關於第一審在調查、辯論及審判方面之規定，經作出必要配合後，適用於命令採取之各項措施，且裁判書製作人得命令作陳述或證言之人親自到場。

四、如卷宗內並未載有第一款 a 項所指之容許重新審理事實事宜之所有證據資料，而中級法

院認為就某些事實事宜所作之裁判內容有缺漏、含糊不清或前後矛盾，又或認為擴大有關事實事宜之範圍屬必要者，得撤銷第一審所作之裁判，即使依職權撤銷亦然；重新審判並不包括裁判中無瑕疵之部分，但法院得擴大審判範圍，對事實事宜之其他部分進行審理，而其目的純粹在於避免裁判出現矛盾。

五、如就某一對案件之審判屬重要之事實所作之裁判未經適當說明理由，中級法院得應當事人之聲請，命令有關之初級法院說明該裁判之理由，並考慮已錄製成視聽資料或作成書面文件之陳述或證言，或在有需要時，再次調查證據；如不可能獲得各原審法官對該裁判之理由說明，或不可能再次調查證據，則審理該案件之法官僅須解釋不可能之理由。”

在本案中，我們認為上訴人可以提出適用上條第 4 款，因為程序中未載有據以對有關事實事宜要點作出裁判的全部證據資料（包括證言之錄音），程序也未提供據以作出不同之裁判的資料，上訴人也沒有提交新的追加文件（這本身就足以推翻據以作出裁判之證據）。

上訴人期望的是擴大事實事宜，其理由是事實事宜“不足以以了解案件的方式作出裁判”。

眾所周知，本上訴法院審理事實上及法律上的事宜 — 第 9/1999 號法律第 39 條 — 詳述表以及答問表的確定，不論是否存在聲明異議，均不導致妨礙進行後續修正的形式上的裁判已確定案件¹，因此詳述表以及答問表的確定，不論是否存在聲明異議，也不論針對聲明異議作出批示後是否存在針對該批示之上訴，均不導致形式上的裁判已確定案件，當時作出的對事實事宜的甄選在嗣後可被修正²。

根據《民事訴訟法典》第 629 條之規定，撤銷合議庭裁判以組織新的答問題的前提是：必須對當事人分條屢述的、前後矛盾的、對裁判屬重要的事實事宜予以查明。³

僅當法院認為擴大事實事宜屬不可或缺，而且審理其他部分的事實事宜同樣“純粹是為了避免裁判出現矛盾”時，方可接受對事實事宜之擴大。

雖然法律對事實事宜不足以供中級法院對上訴作出裁判中所指的“不足”概念未作詳細說明，但是卻對訴諸終審法院的上訴中的“事實事宜之不足”作出了詳細說明。因此，我們相信我們可以對所指稱的不足使用“有缺陷”這一措辭。

我們看看。

就舉證責任而言，葡萄牙最高法院的 1995 年 9 月 27 日合議庭裁判裁定，“在爭執解僱之訴中，工作者負責舉證工作合同及解僱之存在”。Albino Mendes Baptista 也解釋稱，“在爭執解僱之訴中，負責舉證工作合同及解僱之存在者是工作者”。⁴

透過民事訴訟管道，兩位原告請求單方終止勞動關係之賠償（單方終止勞動關係的理由是聲稱兩位原告犯有可導致被解僱之嚴重過錯），由於勞動合同關係已屬確鑿，因此根據《民法典》第 335 條之規定，應由兩位原告負責陳述其僱主無理解僱之事實。

為此，兩位原告在其起訴狀中作出以下的主要理由陳述：

— 1999 年 12 月末，被告通知所有員工，自 2000 年 1 月起，將與員工訂立新的合同。（第 14 條）

— 新工作合同作出了多項規定，其中規定了：新的底薪計算方式；被告得變更工資之支付日，使之變為不定期支付；被告得在任何時候變更員工提供服務時間表；不向以充份理由被解僱的工作者支付福利金；工作者同意在任何被解僱／辭職的情況下不向被告要求賠償（包括與被告終止勞動關係之前以及之後的賠償）。（第 15 條）

— 由於新合同中規定的條件降低了對工作者的保障並且違反了澳門現行的勞動關係法律制

¹ 參閱 Abilio Neto：《Código de Processo Civil anotado》，第 10 版次，第 415 頁至第 416 頁，其中引述了葡萄牙最高法院的 1981 年 2 月 3 日合議庭裁判、RP 法院的 1978 年 3 月 2 日及 1979 年 3 月 2 日合議庭裁判以及 RC 法院的 1979 年 4 月 3 日合議庭裁判。

² 參閱 Abilio Neto：《Código de Processo Civil anotado》，第 10 版次，第 416 頁，其中引述了葡萄牙最高法院的 1981 年 10 月 6 日合議庭裁判。

³ 參閱 Abilio Neto：《Código de Processo Civil anotado》，第 15 版，第 975 頁。

⁴ Albino Mendes Baptista：《Jurisprudência do Trabalho Anotada, relação individual de trabalho》，第 33 版次，《Quid Júris》，1999 年，第 800 頁。

度，原告甲以及乙拒絕簽署新合同，自此。（第 16 條）

— 2000 年 2 月 25 日，被告透過人事科向第 2 原告乙發出申戒函，內容如下：

“於 2000 年 2 月 24 日被主管發現場內一支燈熄滅並未有即時更換，影響公司形象及疏忽職守。另部門主管要求巡視花壇照明設施時，員工並沒有遵守指示工作，還不知所蹤，予以最後警告”。（第 17 條）

— 由於信函內容與事實不符，第 2 原告乙拒絕在該信函上簽字。（第 18 條）

— 2000 年 3 月 2 日，透過人事科向第 1 原告甲發出申戒函，內容如下：

“於本年 2 月 26 日賽事晚（約九時四十分），狗房巡行隊長發現閣下於行狗時態度緩慢，東張西望，精神不集中，無法依循巡行隊長之指示，嚴重影響當晚賽事之進度，現特發出通知函予以警告及機會改善”。（第 19 條）

— 由於分條屢述第 17 條所指的信函內容與事實不符，且被告無法提出具體證據證明函中所指的事實，第 1 原告甲拒絕在該信函上簽字。（第 20 條）

— 2000 年 3 月 20 日，被告透過人事科書面通知第 2 原告乙，自 2000 年 3 月 20 日起終止其與原告的勞動關係，理由是被告的行政管理人員在 2000 年 3 月 9 日查明原告不在工作地點而與其他同事在餐廳聊天。（第 21 條）

— 同樣在 2000 年 3 月 21 日，被告透過人事科書面通知第 1 原告甲，自該日（2000 年 3 月 20 日）起立即終止勞動關係，理由是原告 2000 年 3 月 2 日拒絕在申戒函上簽字。（第 22 條）

— 因此，被告沒有支付解約賠償、因欠缺預先通知之賠償以及多年以來由原告甲和乙所供的福利金，聲稱第 1 原告甲系違反了被告所訂的規章，而第 2 原告乙則是違反了員工義務。（第 23 條）

— 原告甲以及乙拒絕在內容與事實不符的申戒函上簽字，不構成被告主動終止勞動關係的充分理由。（第 26 條）

— 它也不構成被告主動終止與第 2 原告乙之勞動關係的一項充分理由，因為申戒函中描述的事實與事實不符。（第 27 條）

— 拒絕在內容與事實不符的申戒函上簽字是工作者／現原告甲及乙行使的一項權利。（第 28 條）

因就解僱犯有嚴重過錯之工作者作出辯護的是被告，因此有被告負責陳述證明屬合理解僱之事實。

為此，被告就這一部分，在其反駁書狀中作出以下理由陳述：

— 事實上，兩位原告的確已被被告合理解僱（其合理性下文將予以證明），因此原告所期望的效果（支付其在福利金中的份額）從未實現。（第 29 條）

— 此外，兩位原告曾“自掏腰包”作出某筆供款或曾被從工資中扣除過某筆款額以向該福利金供款之說，並非事實。（第 30 條）

— 另一方面，起訴狀中似乎顯示這樣一個意思，即：2000 年 1 月，由於兩位原告拒絕與被告簽署“新的”工作合同，因此遭到迫害，意在將其解僱（參閱第 14 條至第 22 條）。（第 31 條）

— 兩位原告對事實的這種敘述與事實不符，遺漏了對其不利的、導致其被合理解僱的重要事實。（第 32 條）

— 首先，正如在本反駁書狀第 25 條至第 30 條所述，兩位原告遺漏了福利金係由被告的資金而設立這一事實。（第 33 條）

— 其次，遺漏了被告在 2000 年 1 月期望與員工訂立的工作合同不是“新的”工作合同這一事實。（第 34 條）

— 第三，兩位原告忘記指出（因對其不利），存在著一份《內部規章》（參閱第 8 號文件），它規定了包括被告本身以及其員工在內的人員的權利及義務。（第 38 條）

— 恰恰以兩位原告一再及過錯性違反《內部規章》之義務為依據，被告依據《勞動關係法律制度》第 44 條第 1 款，單方合理取消（解除）了與兩位原告的勞動關係。（第 40 條）

— 事實上，依據《勞動關係法律制度》第 44 條第 1 款 a 項，“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：（...）因工作者的過錯行為而違反本法令及合約所衍生義務者”。（第 41 條）

— 在原告因工作合同之效力而有義務履行被告《內部規章》所衍生之責任的情況下，原告有過錯地違反該《內部規章》，使被告具有合理解僱他們的正當性。（第 42 條）

— 就第 1 原告而言，1999 年 5 月 18 日，他由於經常忘記“打卡”、無視其上級的指示以及《內部規章》第 3.5 點（依據該規章第 4.2 款第 4 點 B 項，這構成一種“嚴重違犯”），已被被告提醒注意（參閱第 9 號文件）。（第 43 條）

— 第 1 原告忘記提及的被告的這一次通告，其發生時間遠遠早於第 1 原告拒絕在“新的”工作合同上簽字的時間（2000 年 1 月），這證明從不存在被告對第 1 原告的任何“迫害”。（第 44 條）

— 同樣，2000 年 3 月 22 日，被告發出第二次通知是因為第 1 原告沒有有質量地、熱心地、小心地及快速地完成其有義務完成的工作，並相應地造成 2000 年 2 月 26 日晚的賽事延誤（參閱第 10 號文件）。（第 45 條）

— 這一事實貌似並不嚴重，但卻極端嚴重，因為晚間的賽事由本地電視臺直播，而且一場賽事的延誤意味著後續賽事的延誤，尤其在電視轉播時間、燈光、投注等方面對被告造成額外成本。（第 46 條）

— 根據《規章》第 4.2 點第 A.5 項及第 A.15 項，2000 年 2 月 26 日的這一事件被視作一項“嚴重違犯”，被告期望再次提醒第 1 原告注意其工作上的過錯態度。（第 48 條）

— 但是，第 1 原告拒絕知悉被告的這一“申戒”內容並拒絕在其上簽字，而根據《規章》第 4.3 點之效力，他有義務這樣做。因此，根據《規章》第 4.2 點第 4 款及第 8B 款，他的這一行為構成一項“嚴重違犯”。（第 49 條）

— 因此，鑑於第 1 原告已經犯下兩次嚴重違反以及一次明顯違反，被告根據《規章》第 4.3 點規定的標準，為了在對待員工方面不造成不平等狀況，只能合理當方面取消／解除與第 1 原告之間的工作合同（參閱第 11 號文件）。（第 50 條）

這是因為：

— 根據《規章》第 4.3 點，兩次“嚴重違犯”或一次“明顯違犯”意味著被告主動立即合理解除勞動關係（參閱第 8 號文件第 4.3 點）。（第 51 條）

— 此外，第 1 原告也沒有提及他早就告知被告，鑑於其年齡已高且服務時間已久，已經在考慮近期退休。（第 52 條）

— 因此，第 1 原告在起訴狀中遺漏了陳述下述情況：他已經告知（被告）近期期望不再為被告服務，並期望因此收取金錢。（第 55 條）

— 就第 2 原告而言，說他遭到被告某種迫害也非事實。（第 57 條）

— 與第 1 原告一樣，第 2 原告之所以被解僱，是因為根據《內部規章》，他在 2000 年 2 月 24 日及 3 月 9 日犯有兩項“嚴重違犯”以及兩項“明顯違犯”（參閱第 12 號、第 13 號文件）。（第 58 條）

— 在上述兩個日期，第 2 原告離開其工作崗位，在工作時間內與其他同事聊天，沒有更換應予更換的短路燈具，未遵守其上級不離開其工作崗位的指示。（第 59 條）

— 因此，他有過錯地違反了《內部規章》中的責任，影響了其工作質量以及被告在其客戶及投注者面前的形象。（第 60 條）

— 根據《規章》第 4.2 點第 A.5 項及第 A.15 項，以及第 4.2 點第 4 項及第 12 項，此等事實分別構成“明顯違犯”以及“嚴重違犯”。（第 61 條）

— 此外，由於拒絕知悉被告作出的申戒內容，根據《規章》第 4.2 點第 8 項及第 4.3 點，第 2 原告另犯有一次“嚴重違犯”。（第 62 條）

— 鑑於第 2 原告已經犯下三次嚴重違反以及兩次明顯違反，被告同樣為了在對待員工方面不造成不平等狀況，故根據《規章》第 4.3 點規定的標準，進行了對第 2 原告的合理解僱程序（參

閱第 14 號、第 15 號文件)。(第 63 條)

原審法院經努力在大量結論性事實中作出甄選，挑選出了所有已作出分條屢述的事實(即答問表第 18 項至第 26 項之事實，它們分別對應於反駁書狀第 42、43、45、46、48、58、59、62、63 條之分條屢述，由於所跳過的分條屢述屬結論性事實，因此不能被用作答問)，並僅僅將上文所羅列的事實視作已獲證明(第 251 頁至第 253 頁合議庭裁判對答問題的回答)。

不能指責法院欠缺調查，即使透過澳門《民事訴訟法典》第 553 條賦予合議庭主席擴大答問題之權能，擴展事實事宜之前提也必須是有關事實已被分條屢述。

我們認為，在事實未被陳述的情況下，如果本法院認定第一審對事實的審判不充分，並決定重新審理以查明被視作作出法律上的裁判所不可或缺的事實事宜，那麼本法院就超越了《民事訴訟法典》第 629 條賦予本法院的權力。

眾所周知，在此涉及的是一項法律問題，是一項法律適用問題，即：以被查明的事實事宜，訴訟理由或辯護理由是否可以成立。

因此，所指稱的事實事宜不足之理由明顯不成立。

我們接著看看核心問題。

解僱的合理理由(充分理由)

法院可以對案件實體作出裁判的條件，是必須知道被解僱的工作者所犯下的“過錯”是否構成被合理解僱的理由。

眾所周知，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，便構成終止勞動關係的充份理由 — 第 24/89/M 號法令第 43 條第 2 款；對於僱主而言，除其他外，因工作者的過錯行為而違反本法令及合約所衍生義務者，足以構成僱主取消工作關係之充份理由 — 上述法令第 44 條第 1 款 a 項。

在事實事宜中，已經證明兩位原告因犯有“過錯”而分別收到了申戒函，另一方面，兩位原告由於認為分別收到的函件內容與事實不符，故拒絕在信函上簽字。

肯定的是，這一事實已獲證明並不能意味著相關信函中所載的事實已獲證明或未獲證明。

事實是：法院不僅沒有將原告是否犯有相關信函中所列舉的過錯事實視作已獲證明，而且也沒有將可被指稱作為合理解僱依據的事實視作已獲證明。

我們分別看看。

就第 1 原告甲而言，僅僅已證明該原告收到了一封申戒函，函中指責其“於本年 2 月 26 日賽事晚(約九時四十分)，狗房巡行隊長發現閣下於行狗時態度緩慢，東張西望，精神不集中，無法依循巡行隊長之指示，嚴重影響當晚賽事之進度”，由於認為與事實不符，該原告拒絕在信函上簽字。

另一方面，雖然作出了這一答問題：“同樣，2000 年 3 月 22 日，被告發出第二次通知是因為第 1 原告沒有有質量地、熱心地、小心地及快速地完成其有義務完成的工作，並相應地造成 2000 年 2 月 26 日晚的賽事延誤？”但是僅僅證實“上述第 20 個答問題中所指的 2000 年 2 月 26 日之賽事被延誤了約 4 分鐘”。換言之，這意味著不論第 1 原告犯有何種“過錯”，2000 年 2 月 26 日賽事的延誤由第 1 原告的行為造成這一點未獲證明，更何況沒有證實任何證明這一“過錯”的具體事實。

很明顯，所指稱的解僱第 1 原告之合理理由不能成立。

就第 2 原告而言，也僅僅證實該原告收到了一封申戒函，其中指責其“於 2000 年 2 月 24 日被主管發現場內一支燈熄滅並未有即時更換，影響公司形象及疏忽職守。另部門主管要求巡視花壇照明設施時，員工並沒有遵守指示工作，還不知所蹤”，由於認為與事實不符，故拒絕在函件上簽字；且“第 2 原告在 2000 年 2 月 24 日及 3 月 9 日在工作時間與其他同事聊天，沒有更換短路之燈具(對第 24 個答問題的回答)”

我們看到，雖然已經正式第 2 原告沒有更換一個短路的燈具，但是不知道是在何等情況下發生了這一更換燈具之“疏漏”，(而且被告也沒有試圖陳述具體的證明事實)。

同樣也不知道已經下達了哪個跟換燈具或在某個地點進行工作的“指示”。因為事實顯示，

第 2 原告乙是電工，負責維護大堂、兩個入口及觀眾席所有電器及照明的良好運行及使用狀態，按照被告人事部的通知對上述地點的上述電器及照明進行維修進行，未被要求在該等地點巡查（詳述表之 B 項，底線為我們所加）。

很明顯，所指稱的解僱第 2 原告之合理理由同樣不成立。

因此，被告尤其應對第 24/89/M 號法令第 44 條法律規定的後果負責，從而使解僱成為不正當，並按照第 48 條第 1 款及第 47 條第 4 款對被解僱的工作者予以賠償。

金錢賠償

福利金

首先，應維持關於支付福利金這一部分的裁判，因為目前屬於“不理解僱”的情況，故應遵行被告自己訂立的規則。

賠償金額

上訴人對判決中未剔除根據第 24/89/M 號法令第 48 條第 1 款計算之賠償、並判令上訴人超額支付應付金額這一部分提出爭執，認為這違背獲證明之事實，因此應依據《民事訴訟法典》第 629 條第 1 款 b 項，根據所指出者對裁判予以更正。

根據上文作出的裁判，所指稱的解僱之合理理由不成立，上訴人應負責賠償，其金額依據第 24/89/M 號法令第 48 條第 1 款及第 47 條第 4 款 h 項計算。

已經證實原告甲及乙是分別在 1963 年 5 月 26 日及 1983 年 5 月 1 日，在澳門被被告以不具期限方式聘用的，並分別被通知自 2000 年 3 月 21 日及 2000 年 3 月 20 日起終止勞動關係，因此賠償金額的計算遵行第 24/89/M 號法令第 48 條第 1 款及第 47 條第 4 款 h 項規定的規則雙倍計算，相當於每服務一年 20 日之工資。

第 1 原告甲的底薪為澳門幣 4,636 元，另加生活津貼澳門幣 300 元，合計澳門幣 4,936 元，再加上根據已舉行之賽事次數而浮動的賽事津貼和每年 4 個月的月薪；第 2 原告乙則是底薪另加澳門幣 300 元生活津貼，合計澳門幣 6,682 元，再加上每年 2 個月的月薪。

在上述協議中還規定，原告甲和乙每一歷年享有 15 日年假（詳述表之 G 項）。

因此，此部分的裁判應予維持。

限制（不限制）第 24/89/M 號法令第 48 條第 1 款規定的賠償金額上限

上訴人還爭執判決違反了上述法令第 47 條第 5 款。上訴人同樣不持理據。第 47 條第 5 款規定，“由僱主主動的單方解除工作合約，賠償最高數值除下條規定外，以在解約日工作者月薪的十二倍數值為限，而不論有關工作關係時間的多寡。”

第 48 條排除對上一條款之適用，並規定：

“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，其金額相等於上條四款所預料者的兩倍。

二、...”

因此，從法律規定本身看，第 48 條沒有就賠償金額的支付上限作出規定。

至於其他問題，因非上訴標的，無須表明立場。

因此，被告提起的上訴理由不成立，維持原判之全部。

綜上所述，本中級法院合議庭裁判駁回丙公司提起之上訴，維持原判之全部。

訴訟費用由被告繳納。