

案件編號: 206/2012

合議庭裁判書日期: 2012 年 4 月 27 日

主題：

《勞動關係法》第 69 條第 2 款第 8 項
解僱的合理理由
僱員在企業範圍內對其他僱員作出侮辱

裁判書內容摘要

一、 上訴庭經分析原審已查明的案情情節，認為雖然案中被解僱的員工並非在上班時間內在公司設施內喝醉，但是他曾向當時前來主動提供協助的公司保安人員表露自己亦為公司的保安員，且言語中帶有粗口，更借輕微的醉意作勢要擁抱及吻公司的一名女急救員，使她感到不舒服。他此種行為舉止實已完全符合了現行《勞動關係法》第 69 條第 2 款第 8 項明文所指的如下構成僱主解除合同的合理理由：員工「在企業範圍內，對企業的其他僱員.....作出侮辱」。

二、 換言之，公司依法得合理解僱他，而無須支付任何補償性賠償（見第 69 條第 3 項的規定）。

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 206/2012 號

上訴人： A 澳門股份有限公司

上訴所針對的法庭： 澳門初級法院第四刑事法庭獨任庭

案件在原審法庭的編號： 勞動輕微違反案第 CR4-11-0046-LCT 號

一、 案情敘述

澳門初級法院第四刑事法庭法官審理了第 CR4-11-0046-LCT 號勞動輕微違反案，於 2012 年 2 月 13 日作出一審判決，裁定案中嫌犯 A 澳門股份有限公司原被指控的一項 8 月 18 日第 7/2008 號法律(即《勞動關係法》)第 77 條和第 85 條第 3 款第 5 項所聯合規定懲處的違例行為成立，對其科處澳門幣陸仟元的罰金，並判其須向被其無理解僱的工人 B 支付澳門幣叁萬零陸佰柒拾陸元壹角的解僱賠償金及由判決日起計至完全清付日止的法定利息(詳見載於案件卷宗第 139 至第 141

頁背面的判決內容)。

嫌犯對上述判決表不服，向本中級法院提起平常上訴，力指：根據原審法庭已認定的既證案情，再加上 B 是清楚知道在公司場所內喝醉（即使在非上班時間內亦然）將會導致被解僱，上訴庭應認定該名工人實已違反了公司沿用的涉及員工使用公司設施的規章，因而亦違反了《勞動關係法》第 11 條第 1 款第 4 和第 9 項的規定；此外，該名員工作勢要擁抱和吻另一公司女員工的行為，亦違反了同一法律第 11 條第 1 款第 1 項的規定；如此，該名員工的不法、不當、粗暴和明顯與其保安員職務不相稱的行為舉止，已損害了公司在澳門樹立的高要求形象和享有的名聲；換言之，公司對該名員工能否嚴格地履行保安員職務的信任基礎已破滅，公司因此依法行使了合理解僱他的權利；據此，上訴庭應作出開釋裁判，並廢止原審有關無理解僱賠償金的決定（詳見卷宗第 162 至第 169 頁的上訴狀內容）。

對該上訴，駐初級法院的助理檢察長依照澳門《刑事訴訟法典》第 403 條第 1 款的規定，作出了答覆，認為上訴庭應駁回上訴，其所持的理由則主要如下：

- 「1. 員工在工作時間以外，使用公司設施時，作出不恰當之行為，並不構成《勞動關係法》第 11 條第 1 款第四項規定之違反僱員義務；
2. 如上訴人認為員工之行為違反公司之內部規定，亦必須當情節嚴重才可具合理理由作出解僱；
3. 合理解僱之認定要求客觀性，不能以主觀認定。
4. 法律規定的嚴重性，是指行為之嚴重性可導致勞動關係的不能繼續，即員工被勸告及警告後仍作出相同之行為，使雙方之關不能繼續。
5. 員工之行為僅屬首次，情節亦不嚴重，未達至可讓資方以此作為不可能繼

續維持勞動關係的充分理由」(詳見卷宗第 171 至第 173 頁的上訴答覆書內容) 。

案件卷宗上呈後，駐本院的助理檢察長依照《刑事訴訟法典》第 406 條的規定，對之作出了檢閱，並於卷宗第 182 至第 183 頁背面內發表下列意見書，認為應維持原判：

「我們完全同意助理檢察長在其對上訴理由闡述的答覆中所持的立場和觀點，認為上訴人所提出的上訴理由不成立。

在初級法院所作的判決中，裁定上訴人 **A 澳門股份有限公司** 觸犯一項第 7/2008 號法律第 77 條及第 85 條第 3 款第 (5) 項所規定及處罰的**勞動輕微違反**，判處澳門幣 6000 元罰款，同時，須向工人 **B** 支付澳門幣 30676.10 元的賠償。

上訴人認為，根據原審法院所認定的事實，應能認定其解僱本案員工的理由為合理理由，故應廢止原審法院判對其判處勞動輕微違反的決定。

第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條第 2 款規定，任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般均構成解除勞動合同的合理理由。

無論是理論上抑或司法見解上均認為，合理解僱只能夠發生於某些十分嚴重的情況，並且此等嚴重性導致繼續維持現有的工作關係已經成為不可能。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。

根據原審法院所認定的事實，本案工人 **B** 受僱於上訴人，職務為保安員；其於 2011 年 2 月 23 日下班後與四名友人在上訴人公司範圍內的酒吧 (C Club) 消遣，離開時有輕微醉酒的狀態，而其一名女友人則酒醉得不醒人事。他們獲上訴人公司的保安人員主動提供協助，過程中，工人 **B** 曾向在場人士表露自己亦為公司的保安員；其當時說話較大聲、言語中帶有粗口“夠”的助語詞；當其女友人獲急救員 **D** 撐扶，在扶上車後，**B** 作勢要擁抱及吻急救員 **D**，以表謝意；急救員 **D** 對此感到不舒服，之後亦回復平靜。

卷宗資料顯示，上訴人基於認為本案工人的行為違反了《勞動關係法》第 11 條第 1 款第（1）項及第（9）項所規定的僱員義務，並根據同法律第 69 條第 2 款第（9）項規定，以其嚴重損害公司聲譽為由對其作出解僱。而在上訴狀的理由闡述中，上訴人又指出本案員工的行為亦違反了同法律第 11 條第 1 款第（4）項的規定。

《勞動關係法》第 69 條第 2 款列舉了可以構成僱主解除勞動合同合理理由的情況，其中第（9）項規定，嚴重損害企業的利益的狀況構成僱主解除合同的合理理由。

而同一法律第 11 條第 1 款第（1）項及第（9）項規定，僱員須尊重並有禮地對待僱主、上級、同事及與所屬企業有聯繫的其他人士，以及遵守由規範勞動關係的規定所衍生的其他義務；同款第（4）項規定，僱員須在工作的執行及紀律方面服從僱主，但僱主的命令及指示與僱員本身的權利及保障有抵觸者除外。

從原審法院所認定的事實當中，得知，本案工人實際上是在工作時間以外，以顧客身份在上訴人公司範圍內的場所進行消費，其行為本身與工作無關，因此，並不涉及在工作的執行及紀律方面是否存在不服從僱主的問題。

無疑，工人在事發時的行為確實有不恰當之處，亦確實曾以粗言以及不禮貌的態度對待接待其本人及友人的同事及其他人士，然而，考慮到該工人作出該等行為時是在工作時間以外，且僅以普通顧客身份獲取上訴人公司相應的服務，因此，亦並不存在上訴人所指的本案工人違反公司對員工使用設施所訂立的規章（根據本案所認定的事實，亦沒有任何規定禁止公司員工在工餘時間不得到公司範圍內的場所消遣），以及違反其它因勞動關係所衍生的工作義務的問題。

再者，正如事發時被不禮貌對待的急救員 **D**（辯方證人之一）在庭審上所言，其雖然對本案工人的行徑感到有點不舒服，但之後亦回復平靜，顯示出該工人的行為雖有不當之處，但其行為並未對被害人產生嚴重的負面影響。即使認為工人 **B** 的行為已違反應該禮貌對待同事的義務（參見《勞動關係法》第 11 條第 1 款第（1）項），所違反的程度也並非屬於嚴重到足以令到上訴人與工人 **B** 之間的勞動關係無法繼續維持。

上訴人認為，基於本案員工在事發時曾表示其自己亦為公司的保安員，因而其行為已對公司形象造成損害。

事實上，上訴人作為僱主，在作出解僱決定時，並未明確具體地指出公司的利益在何方面受到嚴重損害，只是抽象下結論認為本案工人的行為嚴重影響公司聲譽。

然而，正如原審法院所指出，本案員工在事發時的行為並非端莊，但是資方亦不能僅以此為由而認定工人的行為嚴重影響公司形象及企業利益。

況且，我們認為，本案員工在輕微酒醉、非故意的情況下較大聲地表示其身為上訴人公司的保安員的言詞，以及其他對救護員不甚禮貌的行為，雖然並非可取，甚至令人討厭，但其行為本身的性質與工作無關，其行為的不端莊或者不適當並非發生在工作當中，所引致的後果與是否適當履行工作職責並無關聯。因此，不能因為工人在工餘時間並非恰當的舉止行徑而認為工人的行為必然損害公司利益，更何況嚴重損害。

在這裡，我們看不到上訴人的利益如何被嚴重影響及損害。

值得一提的是，卷宗中無資料顯示本案工人的不端莊或不甚禮貌的行為並非偶然，亦無資料顯示上訴人作為僱主曾經對相類似的行為或情況作出過嚴肅處理或提出告誡。

正如原審法院在判決中所闡述的那樣，本案工人的行為並未達致可讓資方（上訴人）以此作為不可能繼續維持勞動關係的充分理由。

因此，原審法院根據其所認定的事實，認為沒有證據證明上訴人有合理理由對工人作出單方解僱，並裁定上訴人的行為觸犯了被指控的勞動輕微違反，並無任何不當之處。

綜上所述，我們認為應裁定上訴人的上訴理由不成立，並維持原審法院的判決。b

隨後，上訴案的裁判書製作人依照《刑事訴訟法典》第 407 條第

3 款的規定，對卷宗作出了初步審查，認為上訴庭可對上訴的實體問題作出審理。而本合議庭的其餘兩名助審法官亦相繼依照同一法典第 408 條第 1 款的規定，對本案卷宗作出了檢閱。

經舉行聽證後，現須對上訴作出裁決。

二、上訴裁判的事實依據說明

為對上訴作出決定，本院得在此回顧原審法庭的如下一審判決書內容：

「.....

1. 概述：

檢察院根據卷宗內勞工事務局製作的筆錄，對位於澳門氹仔 XX 大馬路澳門 A 渡假村酒店 L2 行政辦公室之 A 澳門股份有限公司提出控訴，指控嫌疑人：

因沒有於勞動關係終止之日起計 9 個工作日內向員工 B 支付解僱賠償觸犯一項第 7/2008 號法律第 77 條及第 85 條第 3 款第（5）項所規定及處罰的勞動輕微違反，可處罰款澳門幣\$5,000 元至 10,000 元。

*

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。

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。

*

答辯狀：

違例者於庭上提交一份答辯狀，主要認為雖然員工當時不在上班，但亦應遵守有禮義務。員工在顧主場所範圍內高聲稱自己為公司保安員，且不禮貌對待同事，其行為嚴重影響僱主利益，解僱員工具合理理由。

*

2. 理由說明

案件經庭審辯論後查明下列已證事實：

- 1) 員工 **B**，持編號 XXXXX(X)之澳門永久性居民身份證，居住於澳門氹仔 XX 街 XX 號 XX 花園第 XX 座 XX 樓 XX，電話：XXXXXX 及 XXXXXX，於 2007 年 8 月 23 日開始受僱於資方，職務為保安員，工資為月薪澳門幣一萬零一百一十三元（MOP\$10,113.00），最後的工作日期為 2011 年 3 月 4 日。
- 2) 員工 **B** 於 2011 年 2 月 23 日下班後與四名友人在公司範圍的酒吧（C Club）消遣，離開時，上述員工有輕微醉酒的狀態，而其一名女友人則酒醉得不醒人事。
- 3) 他們獲資方保安人員主動提供協助，上述員工曾向在場人事表露自己亦為公司的保安員。**B** 當時說話較大聲、言語中帶有粗口“夠”的助語詞。
- 4) **B** 的一名女友人獲急救員 **D** 撐扶，在扶上車後，**B** 作勢要擁抱及 吻急救員 **D**，以表謝意。
- 5) 急救員 **D** 對 **B** 的行徑感到有點不舒服，之後亦回復平靜。
- 6) 資方於 2011 年 3 月 4 日，以嚴重影響公司聲譽作為合理理由，與員工 **B** 解除僱傭關係。
- 7) 資方解僱員工 **B**，主要認為資方要求員工（特別是保安員）嚴格遵守紀律，因為其工作是協助公司確保賓客的安全、保護公司的財產及為各部門員工樹立剛耿正直的形象，而員工 **B** 其於上述事實，嚴重影響公司的利益及聲譽而將其解僱。

未經證明之事實：

其他與已證事實相反的事實。

法院對事實作出認定的依據：

員工 **B** 在庭上表示，在場人士均為其同事，大家均認識。當時雖然喝了酒但還是清醒的。在現場只是要求在場人士盡快協助幫忙送走與其一起的一名酩酊大醉的朋友，因此，語氣可能大聲了一點。

勞工事務局勞動監察廳首席特級督察 **E** 客觀交待調查事件的經過，認為當中不屬上班時間，不受公司規章約束。

證人 **D** 在庭上表示，當時對 **B** 的行為感到有點不舒服，之後亦回復平靜。

法院根據嚴格分析員工 **B**、勞工事務局勞動監察廳首席特級督察 **E**、**F**、**D** 及 **G** 的證言，以及在庭上審閱本卷宗的書證而對事實作出判斷，因此，上述事實充份，足以認定。

*

法律適用：

第 7/2008 號法律第 69 條第 2 款第（9）項規定：

“一、.....。

二、下列情況尤其構成僱主解除合同的合理理由：

（一）.....；

（二）.....；

（三）.....；

（四）.....；

（五）.....；

（六）.....；

（七）.....；

(八) ；

(九) 嚴重損害企業的利益；

(十) 。

三、..... 。

四、..... 。”

第 7/2008 號法律第 77 條規定：

“勞動關係終止之日起計九個工作日內，僱主須全數支付有關僱員應得的款項，尤其是關於報酬、賠償、及其他由已取得權利衍生的補償的款項。”

第 7/2008 號法律第 85 條第 3 款第（5）項規定：

“三、作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$5,000.00（澳門幣五千元）至\$10,000.00（澳門幣一萬元）的罰金：

（一）..... ；

（二）..... ；

（三）..... ；

（四）..... ；

（五）全部或部分不履行第七十七條規定的按時支付僱員應獲得的金錢給付的義務。”

*

根據審理查明之事實，上述員工 **B** 在工餘時間與四名友人在公司範圍的酒吧消遣，有關事實並非發生於上述員工的工作期間，原則上其當時所作的行為並不代表公司，亦不受公司內部工作規章規範。

第 7/2008 號法律第 69 條第 2 款 9 項，所指的解除合同理由，其前提是要從顧員在履行職責期間所作的行為嚴重損害企業的利益。

在本案中，儘管行為發生在資方公司範圍，但 **B** 所作的行為並非在履行公司的職責，其所作行為受其個人道德規範。

事實上，亦沒有任何規定禁止公司員工在工餘時間不得到公司範圍的場所消遣。

從個人道德層面考慮，**B** 的行為並非端莊，但資方亦不能以此為由而認定員工的行為嚴重影響公司形像及企業利益。

即使在現場有其他客人上下車而目睹事發經過，但這亦不構成嚴重損害企業利益。

僱主以第 7/2008 號法律第 69 條第 2 款 9 項所指的“嚴重損害企業的利益”為由而解除合同，必須具體指出並證明企業哪些利益受到嚴重損害，而不能抽象地認為員工沒有樹立剛耿正直的形象，而嚴重影響企業利益。

基於此，上述員工的上述行為未達至可讓資方以此作為不可能繼續維持勞動關係的充份理由。因此，其行為觸犯了被指控的勞動輕微違反。

考慮上述事實及具體情節後，本院認為對上述輕微違反科處澳門幣\$6,000 元罰金最為適合。

另外，根據《勞動訴訟法典》第 100 及《刑事訴訟法典》第 74 條的規定，法院還應對工人可獲得的賠償作出審理。

關於嫌疑人應對本案工人 **B** 的解僱賠償作補償，本庭認為，勞工事務局在計算表符合法律和邏輯概念，故應予接納。

解僱賠償：（根據第 7/2008 號法律第 77 條結合第 69 條第 4 款及第 70 條之規定）

由 2007 年 8 月 23 日至 2011 年 3 月 4 日之解僱賠償：

澳門幣 10,113 元/30X13X(3+6/12)X2 倍=澳門幣 30,676.10 元

3. 決定：

綜上所述，現根據以上闡述的理由及依據，法院認為控訴理由成立，因此：

1. 嫌疑人 **A 澳門股份有限公司** 被控的一項第 7/2008 號法律第 77 條及第 85 條第 3 款第（5）項所規定及處罰的違例行為，判處罰款澳門幣六千元

(MOP\$6,000)。

2. 另判處 **A 澳門股份有限公司** 向工人 **B** 支付解僱賠償金額為澳門幣三萬零六百七十六元一角 (MOP\$30,676.10) 及由判決作出之日起計至完全付清之法定利息。

*

判處嫌疑人繳交 3 個計算單位的司法費及本卷宗的所有訴訟費用。

*

按法律規定作出通知。

*

判決確定後，將判決告知勞工事務局。

*

另通知雙方如不服本判決，可於十（10）日內向中級法院提出上訴」（見卷宗第 139 至第 141 頁的中文內容）。

上訴人並未就原審法庭的事實審提出質疑，原審在上述判決內已認定的既證事實，便成為本上訴裁判的事實依據。

三、 上訴裁判的法律依據說明

本院首先須指出，上訴庭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)。

經分析上訴狀的內容後，本院得知上訴人其實是不認同原審就本案是否屬無理解僱情況的法律審結果。

本院經分析原審已查明的案情情節，認為雖然 B 並非在上班時間內在公司設施內喝醉，但是他曾向當時前來主動提供協助的公司保安人員「表露自己亦為公司的保安員」，且言語中帶有「粗口」，更借輕微的醉意「作勢要擁抱及吻急救員 D」，使她感到不舒服 (即使她事後的心情已回復平靜亦然)。

因此，B 此種行為舉止實已完全符合了《勞動關係法》第 69 條第 2 款第 8 項明文所指的如下構成僱主解除合同的合理理由：員工「在企業範圍內，對企業的其他僱員.....作出侮辱」。上訴人依法得合理解僱 B，而無須支付任何補償性賠償 (見上述第 69 條第 3 項的規定)。

綜上所述，上訴庭得改判開釋上訴人，並廢止原審法庭有關解僱賠償金的決定。

四、 判決

基於上述理據，中級法院合議庭裁定上訴理由成立，廢止原審判決，改判上訴人 A 澳門股份有限公司原被指控的違法行為並不成立，上訴人毋須向 B 支付任何解僱賠償金。

本案不生任何訴訟費。

命令把本判決告知 B。

澳門，2012 年 4 月 27 日。

裁判書製作人
陳廣勝

第一助審法官
譚曉華

第二助審法官
José Maria Dias Azedo (司徒民正)