

編號：第 594/2012 號 (刑事上訴案)

上訴人：檢察院

日期：2013 年 11 月 14 日

主要法律問題：審查證據方面存在明顯錯誤

摘 要

具體分析相關證據，原審法院在綜合分析有關證人證言及相關文件後仍對相關員工福利指引適用於涉案員工存有疑問，這一認定並未顯示原審法院在審查證據方面存有檢察院所提出的任何錯誤，更遑論明顯錯誤。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 594/2012 號 (刑事上訴案)

上訴人：檢察院

日期：2013 年 11 月 14 日

一、案情敘述

於 2012 年 5 月 21 日，嫌疑人 A 澳門股份有限公司被控以連續犯方式觸犯一項第 24/89 號法令《勞資關係法律制度》第 9 條第 1 款 d)項結合 7/2008 號法律第 10 條第(5)項及第 85 條第 1 款第(2)項所規定及處罰的違例行為，被判處輕微違反不成立。

檢察院不服，向本院提起上訴，並提出了以下的上訴理由（結論部分）：

1. 卷宗第 134 頁的員工工作指引上除了載有 B 的公司標誌外，亦明確載有 A 的公司標誌，完全不能支持有關工作指引僅適用於 B 的員工，而不適用於 A 員工的說法。
2. 根據資方與員工簽署的勞動合同內容，其中並沒有明文列明工作者的工作條件，例如工作時間、年假、週假等，而是以載於員工手冊中的“員工福利計劃”作為該勞動合同的組成部分。

3. 當附意合同內含有關於職程、工作時間、薪酬、假期等屬於合同本身的構成要素的規定時，有關章程就是僱主欲訂立在勞動合同的規定。
4. 本案勞資雙方在簽署勞動合同時，為 A 度假村工作的員工訂立的員工福利指引尚未存在，當時唯一存在並生效的是載於卷宗第 134 頁的員工福利指引。
5. 本案工人 C 簽署勞動合同時唯一生效的是第 134 頁的員工福利指引，其內所載的工作時間和福利，均屬勞動合同的組成部分。
6. 在勞動的附意合同中，考慮到僱主及工作者的不平等的經濟狀況，應該類推適用該一般合同條款中有關消費者的部分，即適用有關與消費者的禁止合同條款的部分。
7. 工作時間、薪酬及假期是勞動合同的重要要素，容許僱主在勞動合同中加入預先同意條款，變相是鼓勵僱主去減低工作者的工作條件，剝奪工作者應有的權利。即使最終更改後的工作條件仍符合合法律的最低標準，也是不容許及違反善意的。
8. 勞動合同中“資方可以不時調整員工福利指引”之條文，因違反第 17/92/M 號法律《一般合同條款》第 11 條之規定和較有利的法律原則而無效。
9. 本院認為，在僱主單方面降低工作條件的情況下，勞動合同內上述的條文對員工並不產生效力。
10. 原審法院作出純法律事實之認定，遺漏客觀證據，違反一般經驗法則，忽略有關勞動合同內含附意合同之事實，未考慮該類合同之特徵，違反法律規定和原則，在審查證據

方面存在明顯錯誤，且該錯誤是顯而易見及不可補救的。

11. 資方單方面將員工的工作時間每天增加 1 小時，沒有為額外增加的工作時間支付報酬，為此並未預先取得員工的同意，亦未通報勞工局，違反澳門第 7/2008 號法律第 34 條第 2 款之規定，構成第 24/89/M 號法令《勞資關係法律制度》第 9 條第 1 款 D 項結合第 7/2008 號法律第 10 條第(5)項及第 85 條第 1 款第(2)項所規定及處罰的輕微違反。

綜上所述，本院認為本上訴理由充分，應廢止被訴裁判之開釋決定，判處資方觸犯一項輕微違反。

請中級法院法官閣下作出公正裁決！

嫌疑人 A 澳門股份有限公司對上訴作出了答覆，並提出下列理據：

1. Entende o Ministério Público que, à data da contratação pela A do trabalhador reclamante e na falta de um guia de benefícios especificamente previsto para os trabalhadores desta entidade, dever-se-ia aplicar o documento designado Benefit Guide, de 26.12.2006, junto aos autos a fls. 134.
2. Sucede, porém, que a conclusão do Ministério Público, salvo o devido respeito e conforme se demonstrou em sede de julgamento, assenta num equívoco.
3. Com efeito e conforme se esclareceu por diversas vezes nos autos durante as fases administrativa e judicial do processo, o Guia de Benefícios, de 26.12.2006 nunca foi destinado aos trabalhadores do A mas apenas do B.

4. Acresce que não decorre da lei - ao contrário do que parece estar subjacente ao raciocínio do Ministério Público - qualquer obrigatoriedade de a A (como qualquer entidade empregadora) elaborar um guia de benefícios para os respectivos trabalhadores.
5. Nos termos do artigo 17.º da LRT, em geral, a forma dos contratos de trabalho sem termo com residentes - como é o caso dos autos - é livre.
6. Foram explicadas ao trabalhador todas as condições contratuais essenciais aplicáveis quer na fase de selecção/contratação, quer já posteriormente à contratação, pelo respectivo Departamento.
7. Não se vê, pois, por que razão teria de existir um guia de benefícios aplicável aos trabalhadores da A durante a fase de pré-abertura.
8. Em todo o caso, a empresa elaborou o Guia de Benefícios datado de 03.08.2007 quando a A se encontrava em fase de preparação para a respectiva abertura, que veio a ocorrer em 28.08.2007.
9. E em nada releva a existência de dois logotipos (do B e do A) no Guia de Benefícios de 26.12.2006 para efeitos de determinação do seu âmbito de aplicação, uma vez que toda a documentação da ora Recorrida apresenta sempre diversos logotipos.
10. Assim e a título meramente exemplificativo, apesar de o trabalhador ter sido exclusivamente contratado para trabalhar no A, o respectivo contrato de trabalho tal como os seus recibos de vencimento incluem os logotipos destas duas entidades,

conforme se explicitou em fase de julgamento,

11. E o documento para que remete o contrato de trabalho do trabalhador não é qualquer Benefit Guide mas antes o Team Member Handbook (vide contrato de trabalho junto aos autos), documento distinto daqueles.
12. De resto, os dias de férias e feriados elegíveis para cada trabalhador ou categoria de trabalhadores encontram-se previstos precisamente no Team Member Handbook,
13. pelo que a inexistência de Benefit Guide à data da contratação deste trabalhador não significa que as condições essenciais da respectiva contratação não estivessem previstas e acordadas logo no início da prestação de actividade.
14. Ao invés do referido pelo Ministério Público, o Tribunal apreciou e ponderou correctamente o depoimento da testemunha Fong I Man, que referiu expressamente que o Guia de Benefícios de 26.12.2006 não se destinava aos trabalhadores da A mas somente aos do Sands.
15. A testemunha acrescentou, ainda, que o Guia de Benefícios de 03.08.2007 foi pensado para ambas as entidades (cfr. gravação do respectivo depoimento em 14.05.2012: “16.35.20” e “16.37.18”) .
16. Não pode - como pretende ilegitimamente o Ministério Público - retirar daqui a conclusão (enviesada) de que, assim sendo, o Guia de Benefícios de 26.12.2006· também seria aplicável a ambas as entidades.
17. Tal conclusão é absolutamente destituída de suporte probatório.

18. Mais. Inexiste prova nos autos no sentido de que o trabalhador não tenha dado o seu consentimento às condições da contratação.
19. Na verdade, este confirmou ter assinado o respectivo contrato de trabalho.
20. Acresce que é à Acusação - à DSAL e ao Ministério Público, portanto - que cabe fazer prova dos factos dela constantes.
21. Não se tendo demonstrado a aplicabilidade aos trabalhadores de qualquer Guia de Benefícios, a mesma não poderá presumir-se sob pena de violação do princípio da presunção de inocência previsto no artigo 29.º da Lei Básica da RAEM.
22. Não sendo aplicável aos trabalhadores da A - e, por isso, ao trabalhador reclamante - o Guia de Benefícios de 26.12.2006, por maioria de razão, inexistiu qualquer alteração unilateral às condições contratuais acordadas com o trabalhador ab initio.
23. Importa, ainda, notar que o Guia de Benefícios de 03.08.2007 em nada alterou a situação de facto do trabalhador.
24. Isto é, o tempo de trabalho do trabalhador reclamante antes e depois de 03.08.2007 manteve-se inalterado, pelo que inexistiu qualquer alteração unilateral das condições contratuais conforme refere (infundadamente) o Ministério Público.
25. Com efeito, não se verificou qualquer alteração (consentida ou não) das condições de trabalho previamente acordadas com o trabalhador.
26. Pelo contrário. De acordo com a prova produzida nos autos,

nunca o trabalhador prestou mais de 48 horas de trabalho efectivo por semana (i.e., mais do que o período semanal contratualmente acordado) .

27. Consequentemente, a conduta da A não violou qualquer disposição prevista pela Lei n.º 17/92/M, de 28.09, designadamente o seu artigo 11.º.

28. Por maioria de razão, não poderá igualmente imputar-se à A qualquer violação do disposto no artigo 10.º n.º 5 da LRT.

Nestes termos e nos demais de Direito aplicáveis, deve ser negado provimento ao recurso interposto pelo Ministério Público e, consequentemente, mantida a Sentença Recorrida.

案件卷宗移送本院後，駐本審級的檢察院代表作出檢閱及提交法律意見，同意檢察院司法官在其對上訴理由闡述的答覆中提出的觀點，經分析案件的具體情況，認為上訴人提出的上訴理由成立，應依法確定給予員工相應賠償。

本院接受上訴人提起的上訴後，組成合議庭，對上訴進行審理，各助審法官檢閱了卷宗，並作出了評議及表決。

二、 事實方面

原審法院經庭審後確認了以下的事實：

1. 員工 C，持編號為 XXX 之澳門居民身份證，居住於澳門

XX 街 X 號 XX 大廈 X 樓，電話：XX，於 2007 年 7 月 7 日起受僱於資方，現仍在職，職位為廚師，於 2007 年 7 月 16 日至 2008 年 5 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 10,000 元，於 2008 年 6 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 10,600 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 10,971 元，於 2011 年 3 月 1 日至現時的工資為月薪澳門幣 11,465 元。

2. 上述員工 C 屬 F 職級員工，於路氹 A 度假村工作。
3. 上述員工 C，與資方訂立的勞動合同訂明員工每週工作 48 小時。
4. 上述員工 C 由入職至 2011 年 3 月 31 期間，每日在公司的時間為 9 小時，其中 1 小時用於膳食。
5. 卷宗內第 134 頁的員工福利指引於 2006 年 12 月 26 日更新，適用於澳門 B 員工。當中載明 F 職級員工的工作時間為每天工作 8 小時及每週工作 48 小時(包括午膳時間)。
6. 路氹 A 度假村於 2007 年 8 月 28 日開幕，資方於 2007 年 8 月 3 日為在路氹 A 度假村的員工制定員工工作指引。
7. 路氹 A 度假村工作的員工並不適用載於卷宗第 134 頁的員工工作指引。
8. 上述員工離開崗位前往用膳，及用膳後返回工作崗位會向同事或上級請示及。
9. 資方並沒有限制員工必須於員工餐廳用膳。

未經證明之事實：

1. 卷宗第 134 頁的員工福利指引適用於在路氹 A 度假村工作

的員工。

2. 其他與已證事實相反的事實。

三、 法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 審查證據方面存在明顯錯誤

檢察院認為原審法院作出純法律事實之認定，遺漏客觀證據，違反一般經驗法則，忽略有關勞動合同內含附意合同之事實，沒有考慮該類合同之特徵，違反法律規定和原則，在審查證據方面存在明顯錯誤，且該錯誤是顯而易見及不可補救的。

根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項規定，上訴亦得以審查證據方面明顯有錯誤為依據，只要有關瑕疵係單純出自案卷所載的資料，或出自該等資料結合一般經驗法則者。

終審法院於 2001 年 3 月 16 日，在第 16/2000 號刑事上訴案判決中認定：“審查證據中的明顯錯誤是指已認定的事實互不相容，也就是說，已認定的或未認定的事實與實際上已被證實的事實不符，或者從一個被認定的事實中得出在邏輯上不可接受的結論。錯誤還指違反限定證據的價值的規則，或職業準則。錯誤必須是顯而易見的，明顯到一般留意的人也不可能不發現。”

經分析原審判決書內所載的已被證實的事實及未被證實的事

實，並未發現互不相容的情況。

審查證據方面，原審法院在事實的判斷中說明：“……法院根據嚴格分析員工 C、勞工事務局勞動監察廳一等督察 XXX、XXX、XXX 及 XXX 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。

……

員工的勞動合同載明員工每週工作時間為 48 小時。而合同第 12 點則指出員工還受由資方制定的員工福利指引約束。

本案備受爭議的事實，是卷宗第 134 頁所指的員工福利指引是否適用於本案員工。

根據卷宗的書證，可顯示資方對不同地點工作的員工制定不同的工作指引。

基於載於卷宗第 134 頁員工福利指引於 2006 年 12 月 26 日更新，當時路氹 A 度假村仍未開幕，因此，單憑存在該員工福利指引，未能認定適用於路氹 A 度假村工作的員工。

再者，倘若資方的真正意思表示是要將卷宗第 134 頁的員工福利指引亦適用於路氹 A 度假村工作的員工時，在勞動合同中也應明確及具體指出。然而，在勞動合同中僅指出適用由資方不時調整的員工福利指引。此外，資方確實於路氹 A 度假村開幕後亦為在該處工作的員工制定員工福利指引。由此，可以認為卷宗第 134 頁的員工福利指引並不適用於路氹 A 度假村工作的員工。

另外，就用膳時間是否應計算作為工作時間，本院認為該段時間應為一段休息時間。原因是資方並沒有強制員工必須在該段時間留在飯堂工作，員工甚至可前往其他地方休息。而員工的廚房上司亦不

會管束他們是否到過飯堂用膳。可見，員工在該段時間既不需要工作，又不需要留守工作崗位，甚至可前往其他地方休息，因此，該段時間亦只能視為休息時間。”

具體分析相關證據，原審法院在綜合分析有關證人證言及相關文件後仍對相關員工福利指引適用於涉案員工存有疑問，這一認定並未顯示原審法院在審查證據方面存有檢察院所提出的任何錯誤，更遑論明顯錯誤。

因此，法院在審查證據方面並沒有犯下任何明顯的、即使是普通人亦可輕易察覺的錯誤，亦沒有違反疑罪從無原則。

故此，檢察院的上訴理由明顯不成立。

四、 決定

綜上所述，合議庭裁定檢察院的上訴理由明顯不成立，予以駁回。

本上訴不科處訴訟費用。

著令通知，並交予嫌疑人本裁判書副本。

2013 年 11 月 14 日

譚曉華 (裁判書製作人)

蔡武彬 (第一助審法官)

司徒民正 (第二助審法官)