

--- 簡要裁判（按照經第 9/2013 號法律修改的<<刑事訴訟法典>>第 407 條第 6 款規定）---
--- 日期：14/04/2020 -----
--- 裁判書製作法官：周艷平法官 -----

簡要裁判書

編號：第 118/2020 號(刑事上訴案)

上訴人：A 有限公司

日期：2020 年 4 月 14 日

一、案情敘述

於初級法院勞動法庭勞動輕微違反訴訟程序第 LB1-19-0043-LCT 號案中，2019 年 11 月 27 日，A 有限公司被裁定：

- 觸犯十一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第(5)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣 6,500 元罰金；
- 上述十一項輕微違反併罰，判處澳門幣 71,500 元罰金；
- 判處 A 有限公司向案中十一名員工支付合共澳門幣 321,584.10 元賠償，以及自判決作出至完全付清為止之法定利息。

*

A 有限公司不服，向本院提起上訴（上訴理由闡述見卷宗第 687 頁至 691 頁）。

上訴提出了以下上訴理由（結論部分）：

1. 檢察院控告嫌疑人 A 有限公司（A CO.LTD.）觸犯十一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第(5)項的規定，每項可科處澳門幣 5,000 至 10,000 元的罰金。

2. 上訴人 A 有限公司(A CO.LTD.)，其代表向員工表示員工即時被解僱，至於解僱賠償及提前通知金就跟平日員工有遲到早退多收的薪金已預先支付了。

3. 但仍然有 11 名員工不認同，向勞工局作出投訴。

4. 上訴人 A 有限公司(A CO.LTD.)認為上述員工觸犯偽造文件罪，因為在作為出糧依據的紀錄紙上填寫不實的上下班時間。

5. 而且 11 名員工一直沒有收斂或改善。

6. 所以根據《勞動關係法》第 69 條第 1 款及第 2 款第 3 項規定，僱主以合理理由解除合同，在沒有批准下，經常遲到、早退或於工作時間內擅離職守。

7. 上訴人因不在澳門，直至 5 月份才出通知解僱信。

8. 上訴人認為即使遲了出信，但提前通知金及解僱賠償已在遲到早退多收的薪金已預先支付。

9. 所以，上訴人不認同獨任庭之判決，認為其沒有故意觸犯十一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第(5)項所規定及處罰的輕微違反，請求開釋。

*

駐初級法院勞動法庭的檢察院代表作出答覆，認為上訴人提出的上訴缺乏理據，應予駁回（詳見卷宗第 697 至第 700 頁背頁）。

檢察院在答覆狀中提出下列理據（結論部分）：

1. 上訴人不服判決，提出上訴，認為本案之十一名員工在作為出糧依據的記錄紙上填寫不實的上下班時間，已觸犯偽造文件罪，所以僱主是根據《勞動關係法》第 69 條第 1 款及第 2 款第 3 項規定，以合理理由解除合同；由於上訴人不在澳門，才延至 5 月出通知書；認為即使遲了出信，但提前通知金及解僱賠償已在遲到早退多收的薪金中預先支付；認為其沒有故意觸犯十一項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第(5)項所規定及處罰的輕微違反，請求開釋。

2. 首先，我們必須指出，上訴人在理由闡述中僅提出其解僱十一名工人的理由，卻沒有指出被上訴判決有任何瑕疵，作為其上訴的依據。

3. 本案作為輕微違反訴訟程序，根據《勞動關係法》第 110 條第 2 款之規定，可以針對終局裁判提出上訴，但必須按《刑事訴訟法典》第 400 條及第 402 條之規定提出上訴依據。

4. 再者，上訴人認為是根據《勞動關係法》第 69 條第 1 款及第 2 款第 3 項規定，以合理理由解除合同；但同時又表示，解僱賠償及提前通知金已預先支付了。這說法明顯自相矛盾。根據《勞動關係法》第 69 條第 3 款規定，屬僱主有合理理由解除合同的情況，僱主

無需支付任何補償性賠償。

5. 從上訴理由闡述中我們看不到上訴人究竟是主張其具有合理理由作出解僱行為，還是承認其在沒有合理理由下作出解僱，只是遲了支付解僱賠償，因此並非故意違反法律。

6. 原審法院在判決中認定上訴人因工程項目完工，於 2019 年 4 月 4 日以口頭方式通知即時解僱上述十一名員工，然而上訴人因公司財政問題未能支付全部的預先通知賠償及解除合同賠償予 11 名受害員工。

7. 在上述認定事實之理由中，原審法院亦分析了卷宗第 569 頁文件，認為該文件的發出日遲於解僱行為一個多月，且沒有任何證據證明上訴人已將該文件通知了相關員工，明顯不能作為合理理由的依據。

8. 根據已證事實，上訴人於 2019 年 4 月 4 日口頭通知十一名僱員即時解除合同，當時並沒有以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，及對歸責於僱員的事實作出簡述，亦沒有援引任何合理理由。

9. 工人因此向勞工事務局作出投訴，上訴人才提供卷宗第 569 頁之文件。可以證實，上訴人並未履行《勞動關係法》第 69 條第 1 款及第 4 款要求之義務，可以認定，上訴人在終止其與該十一名僱員的勞動關係時並沒有提出任何合理理由。

10. 按照《勞動關係法》第 70 條，以及第 72 條第 2 款、第 3 款 (1) 項、第 4 款之規定，僱主以不合理的理由解僱員工，就必須按照

與員工的勞動關係期間作出相應的賠償及報酬。

11. 同時，僱主必須按照《勞動關係法》第 77 條規定，在與員工解除勞動關係之日起計九個工作日內，全數支付僱員應得的報酬、賠償及其他補償款項，「*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。*」

12. 上訴人認為提前通知金及解僱賠償已在遲到早退多收的薪金已預先支付。

13. 本院認為，尚未解僱何來解僱賠償，員工在尚未被解僱前是否多收薪酬與本案並無關聯，並不能將之視為僱主已經作出賠償；而且，上訴人對此並沒有提出任何證據和實際金額，在這情況下，法院對於上訴人作出如此辯解亦不可能予以認定。

14. 由此可見，上訴人是以不合理理由解僱了十一名員工，並且沒有在法律規定的期限內向該十一名被解僱員工支付相應的報酬及賠償，其行為理應按照第 85 條第 3 款(5)項之規定承擔相應的輕微違反之處罰責任。

綜上所述，原審法院在認定事實和適用法律上均未發現有任何瑕疵，上訴人所提之上訴缺乏理據，應予駁回。

*

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，認為上訴人提出的上訴理據明顯不成立，應駁回上訴。（葡文原文見卷宗第 749 頁和背頁）

檢察院指出：上訴人提交的上訴理由闡述中沒有指出被上訴判決有任何瑕疵、錯誤或應被批評之處，沒有根據《刑事訴訟法典》第 402 條第 1 款的規定列舉上訴依據，只是表示不同意被上訴之判決，脫離了上訴之訴訟標的。上訴人將本應在原程序中提交的答辯狀，轉而現在在上訴理由闡述中提交，這是不被允許的。

*

本院接受上訴人提起的上訴後，裁判書製作人認為上訴理由明顯不能成立，並根據《刑事訴訟法典》第 407 條第 6 款 b) 項之規定，對上訴作出簡要裁判。

二、 事實方面

原審法院經庭審後認定以下刑事事宜方面之事實：

(一) 獲證事實

第 1 受害員工 B，由 2016 年 11 月 29 日至 2019 年 4 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為幕牆安裝工人，工資為日薪澳門幣 1,300 元；

第 2 受害員工 C，由 2017 年 4 月 1 日至 2019 年 4 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為幕牆安裝工人，工資為日薪澳門幣 1,300 元；

第 3 受害員工 D，由 2016 年 11 月 29 日至 2019 年 4 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為幕牆安裝工人，工資為日薪澳門幣 1,300 元；

第 4 受害員工 E，由 2017 年 8 月 15 日至 2019 年 4 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為幕牆安裝工人，工資為日薪澳門幣 1,300 元；

第 5 受害員工 F，由 2017 年 8 月 22 日至 2019 年 4 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為幕牆安裝工人，工資為日薪澳門幣 1,300 元；

第 6 受害員工 G，由 2017 年 8 月 22 日至 2019 年 4 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為幕牆安裝工人，工資為日薪澳門幣 1,200 元；

第 7 受害員工 H，由 2018 年 3 月 5 日至 2019 年 4 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為幕牆安裝工人，工資為日薪澳門幣 1,300 元；

第 8 受害員工 I，由 2017 年 8 月 15 日至 2019 年 4 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為幕牆安裝工人，工資為日薪澳門幣 1,300 元；

第 9 受害員工 J，由 2018 年 4 月 17 日至 2019 年 4 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為幕牆安裝工人，工資為日薪澳門幣 1,300 元；

第 10 受害員工 K，由 2018 年 4 月 17 日至 2019 年 4 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為幕牆安裝工人，工資為日薪澳門幣 1,300 元；

第 11 受害員工 L，由 2017 年 8 月 22 日至 2019 年 4 月 4 日期間受僱於嫌疑人，職位為幕牆安裝工人，工資為日薪澳門幣 1,300 元；

上述 11 名員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；

上述 11 名員工於 2019 年 4 月 8 日向勞工局作出投訴；

嫌疑人因工程項目完工，2019 年 4 月 4 日以口頭方式通知即時解僱上述 11 名員工，然而嫌疑人因公司財政問題未能支付全部的預先通知期賠償及解除合同賠償予 11 名受害員工；

嫌疑人在自願、自由及有意識的情況下實施上述行為，亦深知

其行為屬法律所不容。

此外，還證明以下事實：

嫌疑人僅向 11 名受害員工支付了 1 日的預先通知期賠償。

*

(二) 未證事實

控訴書中與上述已證事實不符的其他事實。

三、法律方面

除了須依職權審理的事宜，上訴法院只解決上訴人具體提出且由其上訴理由闡述結論所界定的問題，結論中未包含的問題已轉為確定。（參見中級法院第 18/2001 號上訴案 2001 年 5 月 3 日合議庭裁判、中級法院第 103/2003 號上訴案 2003 年 6 月 5 日合議庭裁判。）

根據《勞動訴訟法典》第 2 條及第 110 條第 2 款的規定，勞動輕微違反訴訟程序中，當事人均可向中級法院提起上訴，但上訴只可針對終局裁判，且必須按《刑事訴訟法典》第 400 條及第 402 條之規定提出上訴依據。

本案，上訴人認為：十一名員工遲到、早退，並且在作為出糧依據的記錄紙上填寫不實的上下班時間，已觸犯偽造文件罪，所以上訴人是根據《勞動關係法》第 69 條第 1 款及第 2 款第 3 項規定，以合理理由解除勞動合同；由於上訴人不在澳門，故才延至 5 月發出通知書；即使遲了出信，但提前通知金及解僱賠償已在員工遲到早退多收的薪金中預先支付；上訴人沒有故意觸犯十一項第 7/2008 號

法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款第 (5) 項所規定及處罰的輕微違反，請求開釋。

上訴人在其上訴理由闡述中沒有指出原審法院判決存在哪些瑕疵、錯誤或無效，也沒有指出違反了哪些法律規定或適用法律上的錯誤。根據其上訴理由闡述之內容，上訴人沒有提出任何《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款和第 3 款方面的爭議，僅僅顯示出上訴人質疑原審法院認定其以非合理理由解僱員工以及適用《勞動關係法》69 條、70 條和 77 條的正確性。

*

根據《勞動關係法》第 68 條、69 條和 70 條規定，無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同。

具體到僱主方面，僱主可以根據該法律第 69 條規定，以合理理由解除合同，亦可根據該法律第 70 條規定，不以合理理由解除合同。

按照《勞動關係法》第 69 條第 1 款和第 4 款規定，僱主以合理理由解除合同時，須在知悉有關不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述；如果在無第一款規定的書面通知或所引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由被視為不合理。屬僱主有合理理由解除勞動合同的情況，僱主無須支付任何補償性賠償，而被視為終止勞動關係的理由不合理的情況下，僱員則有權收取第 70 條規定的賠償金的兩倍金額。

根據《勞動關係法》第 70 條規定，在任何時候，僱主得不以合理理由解除合同，此時，僱員則有權收取該法條所規定的賠償金。

《勞動關係法》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。”，違反該規定，構成同一法律第 85 條第 3 款第 5 項之輕微違反。

上訴人堅稱其是以合理理由解僱，並非是不以合理理由解僱 11 名受害員工。

本案，上訴人在 2019 年 4 月 4 日口頭通知 11 名受害員工終止勞動關係。上訴人如果是以合理理由終止勞動關係，按常理，其應已即場向相關員工明確說明。此外，如認定 2019 年 4 月 4 日上訴人方知悉其認為應歸責於 11 名受害員工的事實，上訴人必須自該日起計，三十日內，以書面方式將終止勞動關係的決定通知 11 受害員工，並須對相關歸責之事實作出簡述。然而，卷宗第 569 頁的解僱信在 2019 年 5 月 27 日才發出，已是三十日之後，實際上已違反了《勞動關係法》第 69 條第 1 款的規定，依照該法條第 4 款規定，其終止勞動關係的理由應被視為不合理。

另一方面，根據卷宗所得證據，特別是證人的聲明，原審法院認定上訴人的代表於 2019 年 4 月 4 日口頭通知 11 名受害員工解除勞動合同時，沒有指出任何原因或理由，也沒有在三十日內作出任何書面通知，這樣，原審法院認定上訴人並非以合理理由解僱，而是不以合理理由解僱受害員工，沒有可被指責之處。

事實上，上訴人作為僱主，完全知悉和明白以合理理由方式解僱員工和不以合理理由方式解僱員工的區別、程序以及違反程序所導致的後果。《勞動關係法》中所規定的程序必須嚴格執行，逾期所導致的結果不能因任何理由改變，上訴人因不在澳門而延遲發出通知信，不能改變其逾期之後果。

本案，原審法院認定上訴人清楚知道其是不以合理理由解僱，且在終止勞動關係之後，沒有在九個工作日內支付相關的賠償，構成輕微違反，並無錯誤。

此外，根據《勞動關係法》第 64 條規定，法律禁止僱主將所欠的報酬抵償僱員的欠債及對僱員的報酬作出任何的扣除，除非法律明確允許抵償或扣除的情況。

故此，上訴人所謂“提前通知金及解僱賠償已在員工的遲到、早退而多收的薪金中預先支付”的主張並不能成立，此種抵償或扣除是不被法律明確允許的。

綜上，原審判決並無在認定事實和適用法律上的任何瑕疵、錯誤和無效，上訴人提出的相關上訴理由明顯不成立。

四、決定

綜上所述，裁判書製作人裁定上訴人 A 有限公司的上訴理由明顯不成立，予以駁回。

本上訴的訴訟費用由上訴人負擔，其中，司法費定為 3 個計算單位。

根據《刑事訴訟法典》第 410 條第 3 款規定，上訴人須繳付 3 個計算單位的懲罰性金額。

著令通知。

*

澳門，2020 年 4 月 14 日

裁判書製作人

周艷平