

編號：第 790/2011 號 (刑事上訴案)

上訴人：A 花店(所有人為 B)

A Flower Shop (proprietário B)

日期：2015 年 5 月 14 日

主要法律問題：

- 僱員僱主的賠償協議
- 在說明理由方面出現不可補救之矛盾

摘 要

1. 由於僱主與僱員已就離職賠償作出協議，且該協議與工作條件無關，而是一個處分勞動債權的協議聲明。僱員以此聲明收到了因終止勞動關係產生的一定數額的金錢，以及原僱主無需再作出任何補償。

2. 理由說明中不可補救的矛盾之瑕疵，指事實部分的證據性證據中的矛盾，以及已認定的事實中或已認定的與未認定的事實之間的矛盾。矛盾必須是不可補正、不可克服的，也就是說，依靠被上訴的判決的整體內容和一般經驗法則不能克服。

第一助審法官

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 790/2011 號 (刑事上訴案)

上訴人：A 花店(所有人為 B)

A Flower Shop (proprietário B)

日期：2015 年 5 月 14 日

一、案情敘述

上訴人 A 花店(所有人為 B)在初級法院刑事法庭第 CR4-11-0036-LCT 號卷宗內被裁定：

- 以連續犯方式觸犯一項第 24/89/M 號法令第 17 條結合第 7/2008 號法律第 43 條第 2 款及第 85 條第 3 款第(2)項所規定及處罰的勞動輕微違反，被科處澳門幣七千圓（澳門幣 \$7,000 圓）的罰款。
- 觸犯一項第 7/2008 號法律第 75 條第 1 款第 2 項及第 85 條第 3 款第(4)項所規定及處罰的勞動輕微違反，被科處澳門幣五千五百圓(澳門幣\$5,500 圓)的罰款。
- 數項輕微違反併罰，被判處澳門幣一萬二千五百圓(澳門幣 \$12,500 圓)。
- 向員工 C 支付合共澳門幣七萬六千五百三十一圓 (澳門幣 \$76,531.00 圓)的補償及由判決作出之日起計至完全付清之

法定利息。

上訴人不服，向本院提起上訴，並提出了以下的上訴理由（結論部分）：

I. 僱員的賠償權因已有之協議而不存在

1. 對於法院在法律適用上除原有的尊重外，上訴人並未能認同。
2. 在本案中，卷宗第 132 頁協議的主要內容為一“本店已向員工 C 支付全數 MOP1,347.00 薪金，以後離職員工在外一切華洋轆轤與本店無關，本店無需作出任何補償”，簽署日期為 2009 年 9 月 19 日，即在員工 2009 年 9 月 15 日離職後才簽訂的。(參見卷宗第 132 頁)
3. 首先，只要簽訂協議時，工人與上訴人之間的勞動關係經已終結，便不能再適用 24/89/M 號法令第 17 條、第 7/2008 號法律第 43 條及第 75 條的規定作為本案中協議無效的依據。
4. 故此，上訴人認為該協議屬有效的。
5. 接著，上訴人還認為該協議在法律性質上是屬免除債務的協議，因為僱員在本案中根本沒有希望完全或部份地免除，又或寬免被告的勞動債務。
6. 協議是構成《民法典》第 776 條由債權人交給履行債務者的一個債務履行憑證，是債權人對債權的一項處分，作出債務人已不再拖欠的具約束力聲明。
7. 故此，當員工以此聲明收到了上訴人所支付的因終止勞動關係而生的一定數額的金錢，以及上訴人再沒有需要向其

支付任何補償時，協議就達到消滅勞動債權的法律後果。

8. 綜上所述，本案中的員工自簽署協議日起，已不擁有其所提出的權利，同時上訴人亦不再負有任何的相應的法定賠償責任，故請尊敬的法官 閣下將該裁判予以廢止。
9. 倘若尊敬的法官 閣下不如此認為，上訴仍認為原審法院的判決是存在如下瑕疵。

II. 在說明理由方面出現不可補正之矛盾

10. 原審法院在既證事實列的第 8)點和第 10)點中，出現了不可補救的矛盾。
11. 原審法院一方面既認定工人每月在享受超過兩天的週假時就會被扣除工資，但同時又認定工人每月在享受超過四天的週假時才會被扣除工資。
12. 這樣，根本無法說明工人事實上是在享受了 2 天假期後還是 4 天的假期後才會被扣減工資。
13. 去證實工人每月是可享受 2 天還是 4 天的週假，在判斷上訴人有否觸犯所被指控的勞動輕微違反，是具有決定性的作用。
14. 因為如果是前者(2 天週假)，資方會在工資裡扣除該 2 天休假以外相應天數之工資的話，就會觸犯上述勞動輕微違反；但如果證實到的是後者(4 天週假)，就未必會觸犯上述勞動輕微違反。
15. 所以，原審法院根據既證事實列的第 8)點和第 10)點來斷定上訴人觸犯了有關勞動輕微違反，是沾有澳門刑事訴訟法典第 400 條第 2 款 b)項的瑕疵，而且屬不可以補正及嚴重的。

16. 那麼，就須按照同一法典第 418 條之規定將案件發還重審。

請求：

綜上所述，並依賴法官 閣下之高見，應裁定本上訴理由成立，

繼而：

1. 宣告勞動債權已消滅，撤銷針對上訴人的所有勞動輕微違反處罰、向員工 C 的補償及判決作出之日起計之法定利息；或

倘 貴院未能認同協議屬有效時：

2. 裁定原審判決沾有在說明理由方面出現不可補正之矛盾之瑕疵，繼而將案件發還重審。

並請求尊敬的中級法院法官 閣下一如既往地作出公正裁決。

檢察院對上訴作出了答覆，並提出下列理據（結論部分）：

1. 載於卷宗第 132 頁的協議並未能證實簽署於 2009 年 9 月 19 日，即上訴人所闡述的理由並不沒有事實基礎。
2. 基於資方拖欠員工的週假及年假屬工作條件，性質上是不可放棄者。有效協議內之放棄索償內容並不產生效力。
3. 已證事實第 8 點與第 10 點之間並不存在實質之矛盾。
4. 即使認為兩者存有矛盾，該矛盾亦不是不可補正的或不可克服的。
5. 並不存在刑事訴訟法典第 400 條第 2 款 b)項規定之瑕疵(在說明理由方面出現不可補正之矛盾)。

綜上所述，上訴人提出的請求因理據不足，應予駁回。

請中級法院法官閣下作出公正裁決！

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由不成立，但上訴法院應該依職權裁定被上訴判決在審查證據方面存在錯誤。

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。

根據《刑事訴訟法典》第 414 條規定舉行了聽證。

由於裁判書製作人提交予合議庭評議的上訴解決方案在表決時不獲通過，本合議庭現須根據 2012 年 10 月 9 日的評議表決結果，透過本份由第一助審法官依照《刑事訴訟法典》第 417 條第 1 款末段規定編寫的裁判書，對上訴人提起的上訴作出判決。

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 XXXXXXXX(X)之澳門永久性居民身份證，居住於澳門.....街...號.....樓...樓...，電話：66XXXXXX，於 1994 年 1 月 1 日至 2009 年 9 月 15 日期間受僱於“A 花店”，職位為店員，最後工資為月薪澳門幣 4,800.00 圓，另有每日津貼澳門幣 40.00 圓及店長津貼每月澳門幣 166.67 圓(由資方每月發給澳門幣 500.00 圓的店長津貼予包括 C 在內的 3 名員工平分)。
2. 基本上 3 名員工每人輪流擔任店長職務一個月，即每三個

月可收取上述津貼一次。

3. 上訴人於 2000 年 3 月開始處理“A 花店”的事務。在這之前，上述花店由上訴人的家人打理。
4. 員工 C 開始受僱於資方時，當時雙方約定每月只給予其 2 天週假。
5. 2007 年 1 月 1 日始，僱主每月發放澳門幣 500 圓店長津貼予包括投訴人在內的 3 名員工平分，即投訴人平均每月可獲發放澳門幣 $500 \text{ 圓} / 3 = 166.67 \text{ 圓}$ 的店長津貼。
6. 由 2008 年年初開始，每日上班及下班都需打咭。
7. 資方於 2005 年開始要求上述工人簽收工資及每月津貼。
8. 週假方面，工人每月有 2 天的有薪週假，如上述員工當月休息多於 2 天，資方則在上述員工當月的基本工資中扣除相應天數的工資。
9. 由 1994 年 1 月 1 日至 2009 年 9 月 19 日，員工享用週假的情況如下：

工作期間	已享受週假天數
1/1/1994-31/3/1994	6
1/4/1994-31/12/1994	18
1/1/1995-31/12/1995	24
1/1/1996-31/12/1996	24
1/1/1997-31/12/1999	72
1/1/2000-31/12/2006	166
1/1/2007-28/2/2007	4
1/3/2007-29/2/2008	24
1/3/2008-31/12/2008	20
1/1/2009-15/9/2009	16

10. 員工休息多於法定週假及年假時，資方會在工資上扣減。
11. 員工放工早退時更獲得資方預先容許。
12. 2009 年 1 月 1 日至 9 月 15 日期間工人沒有享受足夠的週假，而在該期間週假上班並非員工自願要求。
13. 員工於 2005 年 1 月因病缺勤沒有上班。
14. 員工未享用 2009 年的年假。
15. 由 2009 年 1 月 1 日至 9 月 15 日期間的年假，資方沒有向上述員工支付該段期間的年假補償。
16. 資方與員工就離職賠償曾作協議，而資方已支付澳門幣 1,347.00 圓予員工作為補償。

未經證明之事實：

1. 員工與資方約定每四週都能享受 4 天的週假。
2. 員工法薪時金額多於澳門幣 4,800 的月報酬，實際上都是員工於週假提供服務的補償。
3. 於每一工作年度，員工能享受 6 天的年假、52 天的週假及 8 天的強制性假期，即至少 66 天的假期。
4. 2009 年 6 月及 7 月，員工已享受至少 2 天的有薪年假。
5. 員工於 2009 年 1 月享受了 10 天年假。
6. 2009 年 1 月至 9 月期間，員工合共享受了 5 天年假。
7. 其他與已證事實相反之事實。

另外，卷宗第 132 頁文件內容如下：

“‘本店員工 C 先生，身份證編號 X/XXXXXXX/X，因私人理由在 2009 年 8 月 27 日提出辭職，上班日期直至 2009 年 9 月 15 日終止。本店並會在 2009 年 9 月 19 日將全數薪金 1347 支付給 C 先生，以後

離職員工在外一切華洋輻輳與本店無關，本店無需作出任何補償。特此證明’，並備註9月1日至9月15日工人休息天數及補例假天數，其下方則由本案工人簽名及上訴人蓋章。”

三、法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 僱員僱主的賠償協議
- 在說明理由方面出現不可補救之矛盾

1. 上訴人認為，其與本案工人所簽署的協議應為有效，且屬於由債權人交給履債務者的一個債務履行憑證。上訴人因而認為，工人C的賠償因該協議而不存在，並請求上級法院廢止原審法院的判決，宣告上訴人不再負任何的應的法定賠償責任。

根據四月三日第24/89/M號法令第6條之規定：“僱主與工作者之間，或有關組織代表之間所訂的一切協議或協定，原則上係被接納者，即使其規定與本法令之規定有異；但其施行對工作者引致之工作條件，較諸本法令所引致者更為有利便可。”

然而，針對賠償協議的有效性，終審法院在2008年12月17日於31/2008號上訴案曾作出如下判決：“第24/89/M號法令第6條規定在勞動關係生效期間遵守的工作條件，因此不適用於在該關係終止後對勞動債權的處分。收訖就是一個由債權人交給履行債務者的一個債務履行憑證。債務不存在的承認是一項由可能的債權人，以通過聲

明表達的債務不存在的確信為基礎，向另一方作出具約束力的聲明的法律行為，當中表示債務不存在。如果債務本來存在的話，承認其不存在的效力就是使債務消滅。”

本文中，由於僱主與僱員已就離職賠償作出協議，且該協議與工作條件無關，而是一個處分勞動債權的協議聲明。僱員以此聲明收到了因終止勞動關係產生的一定數額的金錢，以及原僱主無需再作出任何補償。

因此，上述第 24/89/M 號法令第 6 條並不適用本個案。

另外，有關聲明書是一個承認債務不存在的收訖。而聲明書的法律後果就是使僱員針對僱主的勞動債權消滅。

因此，上訴人的上述上訴理由成立，須廢止原審作出的賠償判決。

2. 上訴人亦認為原審法院在既證事實第 8 點和第 10 點中存有明顯矛盾，因此，被上訴的裁判在“在說明理由方面出現不可補救之矛盾”，存在《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 b) 項規定之瑕疵。

根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 b) 項規定，上訴亦得以在說明理由方面出現不可補救之矛盾為依據，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：“理由說明中不可補救的矛盾之瑕疵，指事實部分的證據性理據中的矛盾，以及已認定的事實中或已認定的與未認定的事實之間的矛盾。矛盾必須是不可補正、不可克服的，也就是說，依靠被上訴的判決的整體內容和一般經驗法則不能克服。”

原審判決已證事實第 8 及 10 點如下：

8. 週假方面，工人每月有 2 天的有薪週假，如上述員工當月休息多於 2 天，資方則在上述員工當月的基本工資中扣除相應天數的工資。
10. 員工休息多於法定週假及年假時，資方會在工資上扣減。

上述問題，本院同意助理檢察長在其意見書中的見解：

“根據上述所引述的既證事實，毫無疑問存在矛盾之處，至少存在可令人混淆之處，令普通人在單純面對該兩項既證事實時，不清楚工人事實上是在每月休息多於 2 天即被扣減工資抑或休息多於法定周假才會被扣減相應工資。

然而，儘管在兩項既證事實中存在某些矛盾或不清晰之處，但是，經過詳細閱讀整個被上訴判決，我們認為，所存在的矛盾并非為不可補救的矛盾。

根據卷宗資料，上訴人於 2009 年 12 月 21 日在勞工事務局作出聲明時，實際上已清楚確認本案員工在任職期間，每月僅有 2 天的週假(見卷宗第 136 頁)。雖然，上訴人其後在勞工事務局安排的協調會議上指出本案員工的基本薪金中包含了另外 2 天週假的補償在內，然而，其根本無法提供任何證據以支持其此一主張。至於上訴人在本案的答辯中所提供的關於本案工人於 2005 年至 2009 年期間的例假、年

假、強制性假期、補假及自休假的數目，正如原審法院在判決中所指出，該數目並非等於員工真正享受週假及年假的情況、其計算方式未能反應客觀事實，因此，亦未能得到原審法院的認定。

原審法院經過庭審辯論後，認定載於卷宗第 189 頁背頁及第 190 頁的已證事實，其中在既證事實第 8) 點明確指“周假方面，工人每月有 2 天的有薪周假...”，第 9) 點詳細列出 1994 年 1 月 1 日至 2009 年 9 月 19 日工人享用周假的具體情況，當中可清楚看出工人並未享受足夠的周假，而第 13) 點亦指出，2009 年 1 月 1 日至 9 月 19 日期間工人沒有享用足夠周假。

相反，在“未經證明之事實”中，包括“員工與資方約定每四周就能享受 4 天的周假”(見卷宗第 190 頁)。換言之，本案中，未能證明員工充分享受了法定的周假。

此外，從被上訴判決可知，原審法院是在嚴格分析工人 C、D、E 及 F 以及勞工事務局督察 G 的證言，尤其是身為上訴人妻子的證人 E 在庭審上清楚指出了倘若員工每月休息多於兩日則超出的天數會在員工的薪金中扣除(見卷宗第 190 頁背頁)，以及載於卷宗內的書證，從而認定本案已證明的事實。

可見，被上訴判決中所存在的上述矛盾或不清晰之處并非是不可補正、不可克服的，質言之，依靠被上訴的判決的整體內容和一般經驗法則可以清楚判斷原審法院真正予以認定的事實，即本案工人并無充分享受法定周假，並在每月周假休息超過兩天時，上訴人在其工資中予以相應扣減。”

因此，上訴人上述部分的上訴理由並不成立。

四、決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人的上訴理由部分成立，廢止原審法院的賠償判決，但維持其餘裁決。

判處上訴人繳付 2 個計算單位之司法費，以及二分之一上訴的訴訟費用。

著令通知。

2015 年 5 月 14 日

譚曉華 (第一助審法官)

司徒民正 (第二助審法官)

陳廣勝 (原裁判書製作人)
(附表決聲明)

關於澳門中級法院第 790/2011 號上訴案 2015 年 5 月 14 日合議庭裁判書的表決聲明

本人認為上訴庭理應維持原審判決，理由簡述如下：

上訴人 A 花店實質提出了兩項上訴理由：（一）載於卷宗第 132 頁的文件應被視為《民法典》第 776 條所指的文件；（二）原審第 8 條既證事實與第 10 條既證事實之間存在不可補救的矛盾內容，原審判決因而帶有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 b 項所指的瑕疵。

本人經翻閱卷宗第 132 頁的文件，得知其內是寫著花店「會在 2009 年 9 月 19 日將全數薪金 1,347 支付給 C 先生」，而不是寫著花店已支付全數薪金予 C 先生且 C 先生已收取之。如此，上述第 132 頁的文件無論如何也不可被視為《民法典》第 776 條所指的文件，第一項上訴理由便不能成立。

至於原審第 8 和第 10 條既證事實之間是否互相矛盾，本人認為對任何一個能閱讀原審判決書的人來說，該兩條既證事實並非互相矛盾，反而是共同表達了下列既證情況：每當員工在當月休息多於兩天（包括在當月休息多於法定週假天數的情況）及或休息多於法定年假天數時，資方便在員工基本工資中扣除相應的工資。如此，原審判決的事實依據是不會帶有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 b 項所指的瑕疵，第二項上訴理由亦不能成立。

原裁判書製作人

陳廣勝