

上訴案第 891/2022 號

上訴人：X 教育合作中心有限公司

(Centro de Cooperação X em Educação Lda.)

澳門特別行政區中級法院合議庭判決書

一、案情敘述

澳門特別行政區檢察院控告 X 教育合作中心有限公司觸犯了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 62 條之規定，有關的行為構成 1 項刑事輕微違反的違法行為，而根據同一法律第 85 條第 1 款(6)項的規定，每項可科處澳門幣 20,000 元至 50,000 元的罰金。並提請初級法院以勞動輕微違反訴訟程序對其進行審理。

初級法院刑事法庭在第 LB1-22-0040-LCT 號案件中，經過庭審，最後判決：

1. 判處嫌疑人 X 教育合作中心有限公司觸犯一項第 7/2008 號法律 (《勞動關係法》) 第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款第(6)項規定及處罰的輕微違反，科處澳門幣 25,000 元罰金，由於嫌疑人為法人，不可將上述罰金轉為監禁；
2. 裁定嫌疑人對受害員工賠償澳門幣 141,040.20 元。

上述金額加上相關的遲延利息，此利息按終審法院第 68/2010 號統一司法見解所定的方法計算。

X 教育合作中心有限公司不服上述判決，向本院提起了上訴：

1. 被上訴之判決對上訴人主要判處為判處上訴人觸犯一項第 7/2008 號法律 (《勞動關係法》) 第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款第(6)項規定及處罰的輕微違反，科處澳門幣 25,000 元罰金，由於上訴人為法人，不可將上述罰金轉為監禁；及裁定對受害員工賠償澳門幣 141,040.20 元，及上述金額之遲延利息及 2 個計算單位的司法費用及本卷宗的所有訴訟費用。
2. 被上訴之判決中，已詳盡記載已獲證明的事實、未獲證明的事實、判案理由各部份；
3. 我們保持一向以來對法院所作裁判之尊重態度。但上訴人對被上訴之判決之不服，故提請如下之理據，以期望法院接納。
4. 被上訴之判決中，未獲證實的事實為“2020 年 1 月或 4 月嫌疑人與受害員工達成協議，受害員工計算報酬的方式由月薪制轉為時薪制”；這是因著經過分析卷宗內所有書證，及聽取證人證言而作出。
5. 當中一名證人 A 之證言中表示其“估計”被害員工沒有改為時薪制；
6. 及，受害員工在 2020 年 5 月開始向嫌疑人提交了每月的“Salary Sheet”，即每月的工作時間、時數等，以及自行計算了金額；及只是一項間接證據，而且是單向證據，即假如確實轉為時薪制，當然地會提交這份資料，但不能因為提交資料則必然地認為已經轉為時薪制，因為提交可以有多種原因，正如受害員工在聽證中所言，是僱主要求提交所以提交。
7. 好了，我們保持一貫的尊重態度，但對上述兩項證據方法有著不同的理解。
8. 首先，在本卷宗所指之事件發生期間，為 2020 年 1 月份開始，眾所周知，自 2020 年 1 月份至今，新冠肺炎(COVID-19)在全球、甚至國家及澳門均有傳播情況，這導致澳門特別行政區採取相應及必要防疫措施，從而亦令部份行業、機構暫停營運。上訴人之機構亦須一如其他同樣遵守防疫措施之機構般，必須停止、

又或中止營運，又或須符合一定措施下方可營運。

9. 上訴人一如其他澳門之公私營機構般，對員工有著不同相應措施等等，這主要是因著希望即使在疫情中營運困難時刻，亦仍能令各員工有著基本工作及生活保障，從而亦使各員工的家庭成員受惠。
10. 其次，就著上述之證人證言而言，有關被害員工是否已轉為時薪制的這一部份，雖然不能視為可以證實被害員工已轉為時薪制，但亦不能被認定被害員工沒有轉為時薪制。
11. 因著該名證人證言就著這一部份，亦只是一種“估計”，而不是一種直接、直觀之下的反映；即使一般市民亦會理解、認識及認同，而不會納入是否思考是否應證實或不證實某一待證事實之中。
12. 然而，被上訴之判決將之納入為“事實判斷”之中，故被上訴之判決違反一般經驗法則，存在《勞動訴訟法典》第 89 條及第 115 條第 2 款援引準用之《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項規定之審理證據方面明顯有錯誤之瑕疵。
13. 再者，就著有關卷宗內“Salary Sheet”之認定及理解方面，上訴人不認同這屬於一種間接證據，因著這份文件完全符合法律規定之直接證據，及也不能認同這屬單向的證據。
14. 由卷宗內全部書證等證據方法而言，上述“Salary Sheet”是由被害員工作製作及傳送予上訴人。且有關的短訊文字對內容中亦可見雙方亦曾增刪及修改當中部份就著不同日期及時間的時薪金額。
15. 這樣看來，上述“Salary Sheet”根本就是一項直接證據，且結合了其他卷宗內的書證中可見，是上訴人與受害員工均有著協商等情況下而產生。
16. 此外，上訴人是從事教育活動，被害員工是一名教師，其具有專業資格、知識及技能。
17. 教師之工作就是向學習者施以教學活動，這包括了之前的擬定

教學大綱、教學方式、實施教學、觀察學習者反饋等等。故此，除非另有規定、協議，教師之工作並不包括教育機構的行政活動。

18. 而計算上課時數、地點、每課時金額等等事項，毫無疑問是教育機構的行政工作事宜，而絕不是教學範疇事宜。作為一個有著高等學歷、且屬專業範疇工作之教師，其行為必須與一般勞動員工有著明顯、甚至巨大不同。
19. 在本卷宗內，我們可以看到的是，受害員工面對上訴人變更合約的要求時，並沒有積極主動、又或明示的表達不能接受、又或否定上訴人的要求。反而是作出了以電郵方式傳送其作成之“Salary Sheet”，及與上訴人爭議每一個不同日期及時間的時薪應該是多少，及並非在首次、第二次、第三次等等獲發薪酬時即時表明態度、又提出任何保障本身權利之行為。
20. 好了，我們再結合卷宗內的全部書證；尤其是卷宗內第 22 頁至第 29 頁、第 30 頁、第 32 頁至第 36 頁、第 30 頁、第 31 頁、第 43 頁至第 47 頁、第 115 頁至第 128 頁、第 55 頁至第 57 頁、及第 60 頁至第 77 頁等。
21. 這樣我們可以看到，受害員工並沒有就著任何變更原來合約條款的不滿意、抗拒、又或否認的態度；反而是在相當程度上與上訴人的要求作出配合，亦一直領取相應薪酬 - 時薪。
22. 所以，上訴人認為，在一般市民作出的理解情況下，結合卷宗內的全書證，在一個綜合檢視和理解下，可以認同是受害員工實質上已接受了上訴人對變更合同為時薪的要求，從而達成了雙方的合意。
23. 故被上訴之判決中，未獲證實的事實為“2020 年 1 月或 4 月，嫌疑人與受害員工達成協議，受害員工計算報酬的方式由月薪制轉為時薪制。”應被宣告獲得證實。
24. 然而，被上訴之判決沒有這樣認為，故被上訴之判決違反一般經驗法則，存在《勞動訴訟法典》第 89 條及第 115 條第 2 款援引準用之《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項規定之審理證據

方面明顯有錯誤之瑕疵。

25. 因著被上訴之判決是因著上述兩項審理證據方面明顯有錯誤之瑕疵而將“2020 年 1 月或 4 月，嫌疑人與受害員工達成協議，受害員工計算報酬的方式由月薪制轉為時薪制”視為不獲證實；
26. 並根據 7/2008 號法律 (《勞動關係法》) 第 62 條第 3 款及第 85 條第 1 款第(6)項作出處罰及賠償等判決；
27. 故被上訴之判決在此亦存在《勞動訴訟法典》第 89 條及第 115 條第 2 款援引準用之《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款規定之適用法律錯誤而生瑕疵。
28. 上訴人認為，在正確理解及認同有關事實事宜及適用法律之後，
29. 法院應宣告“2020 年 1 月或 4 月，嫌疑人與受害員工達成協議，受害員工計算報酬的方式由月薪制轉為時薪制”視獲證實，及撤銷被上訴之判決之全部內容；
30. 及宣告對被上訴人指控之一項第 7/2008 號法律(《勞動關係法》) 第 62 條及第 85 條輕微違反不成立，開釋上訴人；及宣告上訴人無需支付被上訴判決中“依職權裁定給予彌補”之全部金額、司法費、及所有訴訟費用。
31. 最後，上訴人向法院聲請審查本卷宗內一切可依職權審理之法定瑕疵，並一如既往，作出公正裁判。

請求，基於上述分析，懇請尊敬的 法官閣下宣告如下：

- 1) 接納本上訴書狀；及
- 2) 接納上訴人聲請並著令對其開具被上訴判決所處罰金額及 賠償之繳費憑單，俾使上訴人得提存該等金額予法院帳戶中保管以作為擔保，並待本卷宗獲終局裁判且轉為確定裁判之後方予以退還或支付有關金額。

及由尊敬的 中級法院：

- 3) 宣告被上訴之判決中，將待證事實“2020 年 1 月或 4 月，嫌疑人與受害員工達成協議，受害員工計算報酬的方式由月薪制轉

為時薪制。”視為不獲證實，違反一般經驗法則，存在《勞動訴訟法典》第 89 條及第 115 條第 2 款援引準用之《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項規定之審理證據方面明顯有錯誤之瑕疵；故被撤銷。

及

- 4) 宣告“2020 年 1 月或 4 月，嫌疑人與受害員工達成協議，受害員工計算報酬的方式由月薪制轉為時薪制”為已證事實列之一；

及

- 5) 宣告對被上訴人指控之一項第 7/2008 號法律（《勞動關係法》）第 62 條及第 85 條輕微違反不成立，開釋上訴人；及宣告上訴人無需支付被上訴判決中“依職權裁定給予彌補”之全部金額、司法費、及所有訴訟費用。

及

- 6) 接納上訴人向法院聲請審查本卷宗內一切可依職權審理之 法定瑕疵，並一如既往，作出公正裁判。

檢察院就上訴人所提出的上訴作出答覆：

1. 針對《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項規定的“審查證據方面明顯有錯誤之瑕疵”，僅當原審法院所認定或未被認定的事實之邏輯屬不可接受，被上訴裁判才沾有審查證據方面明顯錯誤的瑕疵。
2. 上訴人試圖以兩項證據(包括證人 A 證言及書證“Salary Sheet”) 來推翻控方的指控。
3. 經聽取證人 A 的證言，無法清楚得出其知悉受害員工之薪俸由月薪改為時薪。
4. 再分析由受害員工自 2020 年 5 月後提交的“Salary Sheet”，正如受害員工指出按僱主的吩咐填寫其每月的工作時間、時數及計算工資。

5. 正如眾多打工仔，受害工人雖為專業教師，但仍需按僱主的指示承擔一些非“本職”的工作，又或者如上訴人在上訴陳述書中指出行政工作。
6. 受害員工曾在電郵中向上訴人表示不知道如何安排。(見卷宗第 71 頁)
7. 受害員工與上訴人在勞動合同存續期間對有關狀況不強烈爭取，正反映勞動合同勞、資雙方處於不平等狀態。
8. 勞方往往害怕為自身爭取權益而導致失去工作機會而處於忍受狀態。
9. 由此可見，卷宗的文件及證人的證言均印證於 2020 年 1 月或 4 月，上訴人未與受害員工達成協議，將受害員工計算報酬的方式由月薪制轉為時薪制。
10. 反之，上訴人抽空單憑證人 A 的證言及一份書證“Salary Sheet”，而妄顧其他證據，藉以推翻原審法院的決定才是違反邏輯及一般經驗法則，這並非《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c) 項規定之立法原意。
11. 本院認為上訴人的上訴理由不成立，應予駁回。

駐本院助理檢察長提出法律意見書，認為被上訴的判決不存在《勞動訴訟法典》第 89 條及第 115 條第 2 款援引準用之《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項的“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵，應裁定上訴人 X 教育合作中心有限公司的上訴理由全部不成立，並予以駁回。

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

案件經庭審辯論後查明以下已證事實：

1. 受害員工 B，於 2019 年 9 月 2 日至 2020 年 11 月 24 日期間受僱於資方，職位為葡文導師，每月基本報酬為澳門幣 25,000 元；
2. 上述員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
3. 自 2020 年 5 月起，嫌疑人只支付了受害員工澳門幣 13,125 元工資；
4. 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，且會受法律制裁。

未獲證明的事實：

- 2020 年 1 月或 4 月，嫌疑人與受害員工達成協議，受害員工計算報酬的方式由月薪制轉為時薪制。
- 控訴書中與上述已證事實不符的其他事實。

三、法律部份

上訴人 X 教育中心在其上訴理由中，被上訴的判決沾有《勞動訴訟法典》第 89 條及第 115 條第 2 款援引準用之《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項規定之“審查證據方面明顯有錯誤”之瑕疵，因為，第一，原審法院對證人 A 的證言及受害員工在 2020 年 5 月開始向上訴人提交的“Salary Sheet”的書證所作之認定，上訴人 X 教育中心認為原審法庭錯誤解讀證人 A 之證言，不可以單憑其猜測而“估計”受害員工收取薪酬方式沒有改變，並直接將上述證人的“估計”納為“事實判斷”之中；第二，受害員工多次填寫“Salary Sheet”及收取薪酬，且亦沒有提出不滿或任何理由維護其自身權益，上述“Salary Sheet”應屬直接證據，但原審法院卻只接受為一項間接證據且屬一份單向證據，原審法庭是錯誤理解上述兩項證據而將“2020 年 1 月或 4 月，嫌疑人與受害員工達成協議，受害員工計算報酬的方式由月薪制轉為時薪制”這一事實列作未獲證明的事實。

請求撤銷原審法院的判決及無須向受害員工作出賠償。

我們看看。

眾所周知，《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所規定的“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵是指，對於原審法庭所認定的既證事實及未被其認定的事實，任何一個能閱讀原審合議庭判決書內容的人士在閱讀後，按照人們日常生活的經驗法則，均會認為原審法庭對案中爭議事實的審判結果屬明顯不合理，或法院從某一被視為認定的事實中得出一個邏輯上不可被接受的結論，又或者法院在審查證據時違反了必須遵守的有關證據價值的規則或一般的經驗法則，而這種錯誤必須是顯而易見的錯誤。

1

同樣我們一貫堅持，事實審理的自由心證是刑事訴訟的核心原則，而作為一個平常的人、一個主觀的人的法官，在運用法律所賦予的審理證據的自由的武器時，需要遵循法律對此自由附加的證據原則和客觀標準，遵守一般的生活經驗法則的義務。在審查證據後對於採信何種證據，是法官形成心證的過程，根據《刑事訴訟法典》第 114 條的規定，法官在對構成訴訟標的的具爭議事實，在事實審層面上作出認定或不認定時，除了法律對評價證據方面另有事先規定的情況，如《刑事訴訟法典》第 149 條第 2 款所規定的排除法官的自由心證的情況，最終仍須按經驗法則去分析、評價案中所有的證據。

而對於上訴法院來說，對此瑕疵是否存在的審查乃通過審查原審法院的事實認定的理由說明，尤其是從對構成心證所基於形成的證據的列舉以及衡量的過程的審查，確認是否存在違反證據規則以及一般經驗法則的情況。此外的事實認定，包括原審法院接納或不接納哪些證據並賴以形成其心證並認定事實是由法律所賦予的自由，一般情況下，這種心證是不能受到質疑。

在本案中，我們可以看見，被上訴的判決是對所有證據，尤其是卷宗所載的文件書證、勞工事務局督察與受害員工的證言一一進行審查後，才形成心證的，至於原審法院接納或不接納哪些證據並賴以形成其心證

¹ 參見中級法院於 2014 年 4 月 3 日在第 602/2011 號上訴案件、於 2014 年 5 月 29 日在第 115/2014 號上訴案件等。

並認定事實是由法律所賦予的自由，一般情況下，這種心證是不能受到質疑。

從原審法院對事實的判斷的理由說明中可以看到，原審法院只將證人 A 之證言以文字方式轉錄至事實判斷中，當中尤其記載了“辯方證人 A 只是表示與受害員工情況相同，2020 年 2 月後同意放無薪假，5 月復工後仍維持月薪制，“估計”受害員工也沒有改變，但具體不知悉有否改為時薪制……”（詳見卷宗第 240 頁背頁），可見，該“估計”是證人的估計而非原審法院的估計。事實上，原審法院在此部分只是表示了辯方未能提供直接知悉雙方已協議受害員工由月薪制轉為時薪制這部分事實的人證，完全沒有出現任何原審法院作出估計的情況。

關於薪酬制是否改變的問題，正如原審法院在事實的判斷部分所清楚解釋的，薪酬在勞動合同中是一項很重要且必不可少的構成元素，對其作出變更無論對資方抑或勞工都必須慎重而為之的。而在本案中，對此重要勞務元素的變更，均得不到任何足以印證的書面協議或者中心的文件存在，甚至從上訴人 X 教育中心代表與受害員工的電郵紀錄及通訊軟件對話紀錄（詳見卷宗第 22 至 29 頁、第 55 至 57 頁及第 60 至 70 頁）中，亦找不到任何相關內容的記載，更何況上訴人代表的秘書 C 沒有出席庭審，以及上訴人代表在庭上作聲明時對於在何時與受害員工達成協議的時間點表述不一，在勞工局作出聲明時表示為 2020 年 1 月，而在庭審時則表示於 2020 年 4 月底。

事實上，根據卷宗第 240 頁背頁的判決所述，“本庭認為，上述“Salary Sheet”只是一項間接證據，而且是單向的證據，即假如確實轉為時薪制，當然地會提交這份資料，但不能因為提交資料則必然地認為已經轉為時薪制，因為提交可以有多種原因，正如受害員工在聽證中所言，是僱主要求提交所以提交。”我們完全可以清楚看到原審法院沒有認定上訴人 X 教育中心與受害員工達成協議，並將受害員工計算報酬的方式由月薪制轉為時薪制的思路及邏輯依據，完全不存在原審法院在評價證據方面明顯違反一般經驗法則及常理，以致讓一般人一看就可以察覺的錯誤。

儘管上訴人 X 教育中心一再否認，其整份上訴理由也只是上訴人 X 教育中心純粹地以個人意見挑戰法院心證而已，這是法律所不容許的，

也是明顯不能成立的上訴理由。

因此，我們認為被上訴的判決在此部份並無出現“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵，不存在《勞動訴訟法典》第 89 條及第 115 條第 2 款援引準用的《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項規定的事實瑕疵。

上訴人 X 教育合作中心有限公司的上訴理由不成立。

四、決定

綜上所述，中級法院合議庭裁定上訴人 X 教育合作中心有限公司的上訴理由不成立，維持被上訴的判決。

上訴人需支付本審級的訴訟費用以及 6 個計算單為的司法費。

澳門特別行政區，2023 年 7 月 6 日

蔡武彬

(裁判書製作人)

陳廣勝

(第一助審法官)

譚曉華

(第二助審法官)