

上訴案第 135/2022 號

上訴人：A 有限公司

(A Limitada)

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 A 有限公司觸犯了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條的規定，有關的行為構成 1 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 3 款(5)項的規定，每項可科處澳門幣 5,000 至 10,000 元的罰金。

初級法院在勞動輕微違反訴訟第 LB1-21-0061-LCT 號案件中，經過庭審，最後判決：

- 判處 A 有限公司觸犯一項第 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，科處澳門幣伍仟伍佰元 (MOP\$5,500.00) 的罰金；
- 按上文之判決理由判處嫌疑人 A 有限公司向受害員工 B 合共支付澳門幣壹拾陸萬肆仟貳佰貳拾元(MOP\$164,220.00)，以及自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

上訴人 A 有限公司不服判決，向本院提起了上訴：

- A. 於 2021 年 12 月 3 日初級法院勞動法庭作出的案卷編號 LB1-21-0061-LCT 的判決書，裁定上訴人：
- 觸犯一項第 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，每項科處澳門幣伍仟伍佰元 (MOP\$5,500.00) 之罰金，前述罰金不轉換為徒刑；
 - 向受害員工 B 支付澳門幣壹拾陸萬肆仟貳佰貳拾元 (MOP\$164,220.00)，以及自判決作出至完全付清為止之法定利息。
- B. 上訴人認為上述判決書存在審查證據方面明顯有錯誤，並根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項規定，對上述判決書提出上訴。
- C. 原審法院透過庭審辯論查明了部分事實 (原審判決書第 2 頁及第 3 頁) ；
- D. 正如原審法院判決書第 4 頁第二段所述，本案爭議之處僅在於嫌犯人是否具有合理理由解除受害員工的勞動合同以及受害員工是否曾「偷油」；
- E. 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條第 2 款是有關僱主可以合理理由解除與員工勞動合同的原則性/實質性事實及情況的規定。
- F. 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 1 款亦規範了僱主以合理理由解除與員工勞動合同的形式要件。
- G. 所以，當僱主符合以合理理由解除與員工勞動合同的形式要件及實質性的情況，僱主便可以合理理由解除與員工的勞動合同。

上訴人以合理理由解除與員工 B 勞動合同的形式要件

- H. 原審判決書第 7 頁指出：

“.....根據上述已證事實，嫌疑人實際上乃基於受害員工涉嫌「偷油」的行為而解僱受害員工，但其在解釋信中並沒有以該事實為合理理由解除勞動合同，而僅僅是以其混淆兩客戶的單據及漏發一客戶的單據為合理理由解除合同。而僅僅是以其混淆兩客戶的單據及漏發一客戶的單據為合理理由解除合同。.....因此，倘若僱主沒有在書面的解除合同通知中敘述其認為導致解僱的合理理由事實，有關事實即可構成合理理由，但有關合理理由仍基於沒有遵守第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 1 款所規定的形式要件而不合法。這樣，上述涉嫌「偷油」行為並不構成解除勞動合同（合法）合理理由。

- I. 根據在原審判決書中已獲證的事實，嫌疑人於 2020 年 10 月 29 日以案卷第 16 頁之僱主以合理理由解除合同之通知書解僱受害員工（案卷第 16 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄）；而解僱通知書上已列出了事實簡述，“2020 年 9 月 3 日，受害員工因工作疏忽，混淆兩家公司入油量並且給對方公司人員在送貨單簽名確認，造成兩家公司的送貨單上所載的入油量出現錯誤”[下稱“混淆單據事件”]及“2020 年 10 月 5 日為 XXXXX 車行加油時，未有依照工作流程即日將單據交回公司，並在公司主動調查發現後才於 10 月 22 日補交相關單據回公司”[下稱“無開單事件”]。
- J. 根據原審判決書已獲證的事實指出，除解除合同通知書上所列歸責於受害員工的事實外，嫌疑人實際上因懷疑受害員工於 2020 年 10 月 5 日給客戶加油後未有即日將單據交回公司的行為涉嫌“偷油”，故亦以此作合理理由之一與受害員工解除合同，但上述情況並沒有載於解除合同通知書上。
- K. 所以，結合原審判決書中已獲證事實，案卷第 16 頁、第 17 頁及相關員工 B 的證言，嫌疑人對相關員工的解僱的合理理由是存在著數項目事件，包括了“混淆單據事件”、“無開單事

件”及從而引伸上訴人合理懷疑的涉嫌“偷油”行為。

- L. 事實上，“無開單事件”是涉嫌“偷油”的行為的前提及主要事實。
- M. 根據庭審錄音記錄 7:35 至 8:43；29:29 至 30:58；30:59 至 31:10 中嫌疑人代表人的陳述，可以理解倘員工 B 有開單並按公司規則交回單據，便不會產生後續在上訴人翻查錄影記錄進行後續調查時而有合理理由懷疑其工作出涉嫌“偷油”的行為並繼而作出刑事檢舉。
- N. 中級法院第 1287/2019 號合議庭裁判書摘要中指出：
“...
四、《勞動關係法》第 69 條第 1 款明確規定僱主發出的書面通知書中須簡述歸責於僱員的事實。的確，就簡述歸責於僱員的事實，法律沒有規定簡述之具體方式或格式，然而，過度簡短而不能令收信者明白是哪件具體事實，則不能稱之為精煉，而是欠缺”
- O. 所以，根據對上述中級法院裁判書的相反理解是在單方解僱的書面通知書，簡述歸責於僱員的事實，且收信的相關僱員明白哪件具體事實，則不欠缺《勞動關係法》第 69 條第 1 款明確規定僱主發出的書面通知書簡述歸責於僱員的事實的要求。
- P. 由此，根據本上訴陳述狀上述各點所述，尤其是 B 在庭審作證已表述其清楚嫌疑人解僱他是“無開單事件”及由此引伸合理懷疑其涉嫌偷油的行為，所以在本個案中員工 B 是清楚知道嫌疑人以合理理由解僱其的事實是什麼事實。
- Q. 同時，嫌疑人向員工 B 發出的以合理理由單方解僱的書面通知符合「時機」，符合《勞動關係法》第 69 條第 1 款規定的知悉有關事實之日起計的三十日的期間內。
- R. 綜上所述，上訴人對相關員工發出以合理理由的書面通知信

[案卷第 16 頁]解除與員工 B 的勞動合同關係是符合了《勞動關係法》第 69 條第 1 款所要求的形式要件。

上訴人以合理理由解除與員工 B 勞動合同的實質情況

S. 原審判決書第 7 頁及第 8 頁所述：

“...另一方面，對於受害員工混淆兩客戶的單據及漏發一單據的解除理由，本法庭認為，受害員工的上述行為確實反映出其工作態度上的不謹慎，並違反僱員的熱心及努力工作的義務(第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 11 條第 1 款第 (3)項)。然而，考慮到本案無法證實前述違反義務的行為導致嫌疑人嚴重損失，尤其是未能證實有貨款損失或名譽損失，而受害員工在七年多的在職期間內未有重覆干犯過同樣錯誤，也沒有任何違規記錄，因此，本法庭並不認為上述違反義務的情況具有嫌疑人所指的嚴重性從而導致其不可能維持與受害員工的勞動關係。

基於此，本法庭認為上述違反義務的情況並不構成解除勞動合同的合理理由，尤其是不符合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 2 款第(2)項及第(9)項之情況。”[**粗體底線是我們所強調**]

T. 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條第 2 款是有關僱主可以合理理由解除與員工勞動合同的原則性/實質性事實及情況的規定。

U. 原審法院判決書第 6 頁第二段的闡析：

“...

...若僱主選擇以合理理由解除與僱員的勞動合同，其有責任援引及證明存有合理理由，而後者主要建於僱員的過錯行為嚴重違反其固有的義務，並導致其僱主喪失對有關僱員的信任，以致不能期待僱主繼續維持有關勞動關係的事實。

換言之，僱主以合理理由解僱僱員須時符合以下條件：

1)僱員有過錯地違反其固有義務；

- 2)義務的違反具嚴重性；
- 3)導致不能繼續維持勞動關係。...”

- V. 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 2 款是列舉了各種構成解除合同合理理由的常見類型，但這不妨礙僱主以僱員過錯嚴重違反其義務以至於無法維持勞動關係的其他情況為合理理由解除合同。
- W. 所以從實質上，我們要考慮是上訴人所經營業務的行業特性，相關單據的出具在員工 B 固有職責及義務的必要性及重要性，以及員工 B 無開發相關單據導致作為僱主的上訴人喪失對員工 B 的信任，以致不能期待作為上訴人的僱主繼續維持有關勞動關係的事實。
- X. 從原審案卷中的書證，尤其是案卷第 33 頁至 40 頁的《A 安全風險抵押考察實施辦法》、第 44 頁至第 46 頁的《寫字樓前台工作程序》及第 17 頁的事故處理單，證明了上訴人對運送油品司機向客戶發單及向公司交回單據的職責作出了重要性的要求，並透過公司的內部規章予以規範，所以員工 B 沒有即日將單據交回公司的行為已嚴重違反了作為運送油品司機的職責。
- Y. 而針對事故處理單上 [案卷第 17 頁] 的認定，員工 B 亦透過於文件上簽署加以確認的。相關事故處理單上已清楚了“...
公司保留相關損失追究及解除雙方勞動關係的權利。”
- Z. 嫌疑人的代表人及證人 [C 及 D] 通過庭審闡述了作為運送油品司機僱員交回單據給嫌疑人公司屬其履行職務的重要固有義務及原因，分別載於庭審錄音記錄：8:45 至 11:07;17:44 至 19:43;22:21 至 22:56;40:18-41:15;1:11:31 至 1:12:11;1:13:22 至 1:15:31;1:39:03 至 1:41:40;1:41:45 至 1:42:22;1:43:30 至 1:43:52 及 1:44:46 至 1:45:55。
- AA.由此證明上訴人公司轄下的司機是可以自行和客戶對接下單

送貨的，在油品買賣這個行業當中，油車專線司機每日運送約 4000 公升的柴油，價值超過澳門幣 100,000 元，司機送貨給客戶是不需要特別報備和獲得公司允許，司機每日肩負著管理公司價值超過澳門幣 100,000 元資產的工作，可見公司對油車司機存有很大的信任度，並賦予司機在工作上享有一定的自主性；所以上訴人公司是有必要對油車司機的忠誠及誠信要求尤其嚴格，且油車司機必須遵守。

BB. 嫌疑人代表人指出公司九成的客戶都是採用月結模式結算應付貨款的，以相關模式計算客戶應付貨款所依賴的憑證便是司機每日送貨完成後交回公司的送貨單底單，只有於收到由客戶簽收的送貨單底單後，業務部才可以核實司機當日的送貨量，於月尾的時候再向客戶出單請款，因此，送貨單底單對於公司來說，便是向客戶請款的依據，而另外兩名證人 C（嫌疑人公司人事專員）及 D（嫌疑人公司業務部文員）於庭審的證言中亦作出了相同的闡述；

CC. 嫌疑人代表繼而於庭審中指出員工 B 作為在公司工作了已經 7 年的司機，對於他的職責內容和每一個程序的重要性理應瞭如指掌，加上公司亦有提供足夠的入職培訓和實習期予司機，同類型的疏忽是從來沒有在其他司機身上發生過的，但員工 B 竟然於送貨後無開單給客戶，有關行為顯示 B 忽視了送貨單底單對於公司的重要性，使公司陷入的財產損失的風險，在油品買賣這個對油車司機存有高度信賴的行業當中，有關行為是無法為公司所接受的，以解僱處分實在並無不合理之處；

DD. 兩名證人 C 及 D 於庭審的證言中均指出公司對於司機送貨後開單予客戶簽收是有著高度嚴格的要求的。

EE. 根據嫌疑人代表的陳述、辯方兩名證人的證言，控方證人 E 的證言及結合卷宗第 160 頁的編號 078240 送貨單底單為員工 B 在上訴人公司自動調查無開單事件查詢其情況後，其才

事後補回的單據。

FF. 所以考慮到送貨單據簿冊編號排序，員工 B 於送貨後無開單給客戶及其續後的處理亦令嫌疑人公司產生對 B 涉嫌作出了偷竊公司的財產（油品）及偽造文件的刑事犯罪行為的合理懷疑。

GG. 毫無疑問，員工 B 送貨後無開單的行為是基於其本人工作態度上的不謹慎，以致沒有切實履行職責，無開單的行為亦嚴重違反了公司的規定，基於上訴人所營業務的行業特性，對公司油車司機存有很大的信任度，並賦予司機在工作上享有一定的自主性，對於員工 B 違反僱員義務的行為，已足以破壞公司對其多年來建立的信任。

HH. 再者，上訴人基於員工 B 無開單及其續後的處理亦令公司產生了其涉嫌作出了偷竊公司的財產及偽造文件的刑事犯罪行為的合理懷疑，基於 B 的行為導致公司與員工 B 雙方實在無法繼續維持以信任為基礎的勞動關係。

II. 所以本案中 B“無開單”的行為符合了上述僱主以合理理由解僱僱員的條件，因 B“無開單”的行為已嚴重違反了作為擔任相關司機的固有義務，並導致作為僱主的嫌疑人喪失對員工 B 的信任，以致不能期待上訴人繼續維持有關勞動關係。

JJ. 根據終審法院第 16/2000 號案件中的裁判內容，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。（粗體及底線為我們所加的）

KK. 由於原審法院於作出判定時僅考慮卷宗第 16 頁上未有簡述相關員工涉嫌偷油的事實，案卷第 17 頁、第 33 頁至 40 頁

以及第 44 頁至第 46 頁所顯示受害員工 B 送貨後無開單的行為已嚴重違反了公司規定，相關行為亦是公司不為允許的事實。

LL. 再者，透過嫌疑人代表人、證人 C 及證人 D 於庭審的證言，亦可以得知於油品買賣行業當中，公司對油車司機存有高度的信任，並賦予司機在工作上享有一定的自主性，司機向客戶開立送貨單並交回公司實際上是影響著公司每日的帳目結算，以及貨款的收回，更重要的是反映上訴人公司與作為油品司機的員工 B 存在著高度要求的信任及誠信關係。

MM. 員工 B 作為擁有 7 年年資的司機，更應知悉並恪守他的職責內容，在油品買賣這個對油車司機存有高度信賴的行業當中，對原審案卷中員工 B 違反僱員義務的行為，已足以破壞上訴人公司對其多來建立的信任，並足以構成上訴人對其以合理理由作出單方解僱。

NN. 中級法院第 263/2017 號案件中的裁判內容針對“審查證據方面的明顯錯誤”的瑕疵有如下的意見，在證據的審查方面，澳門刑事訴訟法奉行自由心證原則，法官根據一般經驗法則和其自由心證對呈堂證據作出的評價，但其心證明顯違背證據限定規則或明顯違背一般經驗法則時，則構成“審查證據方面的明顯錯誤”的瑕疵，並受上級法院所審查。（粗體及底線為我們所後加的）

OO. 原審法院對案中調查及審查的證據並沒有進行了綜合考慮及全面客觀的分析，忽略了基於上訴人所營業務的行業特性而對司機履行職責的要求，違反了法院必須遵守的有關證據價值的規則或者違反經驗或職業準則。

PP. 可見，原審法院的事實認定陷入了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項所規定“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵。

QQ. 綜上，由於上訴人對員工 B 的單方解僱無論在以合理理由

解除勞動關係的法定形式要件和實質的情況均已符合《勞動關係法》第 68 條第 2 款及第 69 條第 1 款的規定，所以嫌疑人對員工 B 的單方解僱是以合理理由作出解僱。

RR. 所以上訴人並沒有觸犯《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。

綜上所述，以及依賴法官 閣下的高見，請求法官 閣下判處上訴人理由成立，撤銷原審法院的判決，並宣告上訴人並無觸犯《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，並裁定上訴人無須向受害員工支付澳門幣 164,220 元的賠償。

檢察院就上訴人所提出的上訴作出答覆：

1. **關於上訴人以合理理由解除受害員工勞動合同的形式要件：**
在本案卷第 16 頁的“僱主以合理理由解除合同之通知書”中，一般人都可以看出的確欠缺了提及“偷油”這合理理由的文字表述，即有關合理理由沒有符合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 1 款所規定的形式要件：“須對歸責於僱員的事實作出簡述。”
2. 同時，上訴人在其上訴狀的第 5 至第 6 頁表示，上訴人實際上因懷疑受害員工於 2020 年 10 月 5 日給客戶加油後未有即日將單據交回公司的行為涉嫌“偷油”，故以此作合理理由之一與受害員工解除合同，但上述情況並沒有載於解除合同通知書上。
3. 對此，上訴人也在其上訴狀中作出承認（見上訴狀的第 6 頁第 1 段）。
4. 上訴人又稱，事實上，“無開單事件”是涉嫌“偷油”的行為的前提及主要事實。但本檢察院認為，這是以偏概全的說法，因“無開單事件”不一定就是因為偷油，無開單可以是基於其

他各種原因，例如疏忽，又或者忘記提交，更何況勞工局督察證人在庭審中作證稱，其曾查問有關客方（客戶），客方表示受害員工有開單給客方，但客方太忙故忘記去簽單，之後受害員工找回客方再補簽一張單交回給公司。

5. 因此，本案其實不能確定受害員工真的沒有開單，同時，即使沒有開單，也不能因此而推定受害員工是基於偷油，因沒有開單可以涉及許多其他各種各樣的原因，這是生活常理。
6. 在本案，即使受害員工 B 知道、明白上訴人解僱他是基於“無開單事件”，及由此引伸合理懷疑其“偷油”的行為。但這懷疑的行為終歸沒有被記載入有關解僱通知書中，因此，仍沒有符合《勞動關係法》第 69 條第 1 款明確規定的形式要件。
7. 此外，涉嫌“偷油”行為祇是一個合理懷疑，並非已被證明的事實，那麼，一個“懷疑偷油的行為”不能成為解除合同通知書上的合理理由。
8. 基於上述各理據，原審法庭對事實的認定並無沾有“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵，上訴人事實上並沒有將“偷油事件”作為合理理由記載入有關解僱通知書中，不符合《勞動關係法》第 69 條第 1 款的形式要件規定。
9. 另外，在庭審中，上訴人代表稱，因為公司本著善意，不想受害員工留下污點，影響其日後另謀生計，故當時在解僱通知書中沒有寫明因受害員工偷油而解僱他。尊敬的原審法庭法官閣下對此有所考量，故在有關輕微違反罰金方面，已讓上訴人被判處的罰金靠近法定的最低限額。
10. **關於上訴人以合理理由解除與受害員工勞動合同的實質情況**：經分析案卷第 17 頁的事故處理單、第 33 至 34 頁“A 安全風險抵押考核實施辦法”的條文，尤其是第二章第四條（一）款，及第二章第六條第（一）款第 6 項，有關事故其實

是指涉及死亡、傷人或者直接經濟損失的事件。

11. 本案的“混淆單據事件”和“無開單事件”從根本上與上述的事故性質完全不同，不能由此證實有關違反義務的行為能足以導致上訴人有嚴重的損失，尤其是引致嚴重的貨款的經濟損失或嚴重的名譽損失。
12. 本檢察院認同原審法庭的見解：僱主以合理理由解僱僱員須同時符合以下實質條件：1) 僱員有過錯地違反其固有義務；2) 義務的違反具嚴重性；3) 導致不能繼續維持勞動關係。
13. 在本案，受害員工義務的違反並非具嚴重性，同時，無法證實該義務的違反能引致上訴人遭受嚴重損失，尤其是未能證實能引致上訴人遭受到貨款損失或名譽上的損失，且並不足以導致不能繼續維持勞動關係，因此，解僱通知書上的理由並非足以構成合理的理由。
14. 此外，據庭審中的的證人證言及上訴人聲明，受害員工是次的犯錯屬於首次，沒有其他違規紀錄，而受害員工在上訴人公司工作已有七年，於是，七年內僅首次犯錯，且不屬嚴重性，不能足以構成解僱的合理理由。
15. 因此，上訴人對受害員工 B 的單方解僱，無論在以合理理由解除勞動關係的法定形式要件，抑或在實質情況這兩方面均不符合《勞動關係法》第 68 條第 2 款及第 69 條第 1 款的規定。
16. 上訴人對受害員工的單方解僱並非以合理理由作出，故尊敬的原審法庭法官閣下判處上訴人觸犯了《勞動關係法》第 77 條、第 85 條第 3 款第 5 項所規定及處罰的一項輕微違法，並裁定上訴人向受害員工支付澳門幣 164,220 元的賠償及有關法定利息是恰當的、合理的。
17. 亦因此，原審法庭對本案審查的證據已進行了綜合考慮及全面客觀的分析，沒有違反法庭必須遵守的有關證據價值的規

則或違反經驗、職業準則，即原審法庭對事實的認定並沒有沾有《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。

基於此，請求尊敬的中級法院法官閣下裁定上訴理由不成立，維持原審法庭的決定。

駐本院助理檢察長提出法律意見書：

2021 年 12 月 3 日，初級法院判處嫌犯人 A 有限公司觸犯 1 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 5,500 元之罰金；並須向受害員工 B 合共支付澳門幣 164,220 元，以及自判決作出至完全付清為止之法定利息。

嫌疑人 A 有限公司不服初級法院上述裁決，而向中級法院提出上訴（見卷宗第 228 頁至第 255 頁）。

在其上訴理由中，上訴人 A 有限公司認為被上訴法院沾有“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵，違反了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項之規定，請求撤銷原審法院的判決。

對於上訴人 A 有限公司提出的上訴理由，我們認為不能成立。

在其上訴理由中，上訴人 A 有限公司指出，原審法院認為上訴人是基於受害員工涉嫌“偷油”而解僱受害員工，但解除合同之通知書中沒有以該事實為合理理由，而僅以混淆兩客戶的單據事件及漏發一客戶開單事件為合理理由解除合同。上訴人主張解僱通知書中的“無開單事件”是受害員工涉嫌“偷油”的行為的前提及主要事實，受害員工亦在庭審中表示其被解僱是因為“無開單事件”及由此引伸合理懷疑其涉嫌偷油。上訴人主張解僱通知中若有簡述歸責於僱員的事實且收信的僱員明白是哪件具體事實，則符合《勞動關係法》第 69 條第 1 款的要求，因此認為涉案通知信已符合了上述法律要求的形式要件，原審法院認定上訴人沒有遵守就形式要件的規定是存在錯誤。

此外，上訴人主張受害員工於“無開單事件”的行為已嚴重違反公司內部規則，認為受害員工在公司已工作 7 年，對職責內容及程序應瞭如指掌，同類型疏忽從沒有在其他司機身上發生過，受害員工於“無開單事件”的行為令公司陷入財產損失的風險，實在無法為上訴人所接受及足以破壞上訴人對受害員工多年來建立的信任，因此以解僱處分並無不合理之處。加上，受害員工無開單及續後的處理令上訴人懷疑受害員工曾作出偷竊公司財產及偽造文件的犯罪行為，因此認為“無開單事件”已符合以合理理由解僱僱員的條件，原審法院作出相反的認定是沾有“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵，因此指責被上訴的判決違反了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項的規定。

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（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）。

在本具體個案中，我們可以看見，被上訴判決是對所有證據，尤其是卷宗所載的文件書證、上訴人代表的陳述、勞工事務局督察與受害員工的證言等一一進行審查後，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。

就上訴人所提出的第一點質疑，我們認同駐初級法院檢察官閣下在答覆中的分析，案中的解僱通知書並沒有任何與“偷油”有關的表述，就通知書中涉及“無開單事件”的表述，從一般人的角度看，完全不能意會到有任何“偷油”行為。因此，若上訴人真以“偷油”為合理理由而

解僱受害員工，卻沒有於解僱通知中載有相關事實，這就不符合《勞動關係法》第 69 條第 1 款中規定的形式要件“須對歸責於僱員的事實作出簡述”。

另一方面，若如上訴人所辯稱般，受害員工是知道“無開單事件”是“偷油”行為的前提及主要事實，上訴人解僱受害員工是因為“偷油”行為。然而，單單於解僱通知書載有“無開單事件”亦不能使他人包括受害員工能明白該信內容實際是引伸至“偷油”行為，因為“無開單”不等如是“偷油”，兩者是獨立的行為，“無開單”不代表有作出“偷油”，而且，上訴人只是“懷疑”受害員工偷油，受害員工由始至終都否認有偷油，當然不會認同上訴人就“無開單事件”就是代表“偷油”行為的詮釋。因此，若上訴人真正的解僱理由是“偷油”行為，我們認為該通知書正正就是欠缺了《勞動關係法》第 69 條第 1 款的要求，不符合規定的形式要件，故此上訴人對原審法院相關認定的質疑並沒有道理。

至於上訴人於上訴理由中的第二點質疑，“無開單事件”應被認定是嚴重過錯及使勞動關係無法維持，我們完全認同原審法院就該部份的分析：“本法庭認為，受害員工的上述行為確實反映出其工作態度上的不謹慎，並違反僱員的熱心及努力工作的義務（第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 11 條第 1 款第(3)項）。然而，考慮到本案無法證實前述違反義務的行為導致嫌疑人遭受嚴重損失，尤其是未能證實有貨款損失或名譽損失，而受害員工在七年多的在職期間內未有重覆干犯過同樣錯誤，也沒有任何違規記錄，因此，本法庭並不認為上述違反義務的情況具有嫌疑人所指的嚴重性從而導致其不可能維持與受害員工的勞動關係。”（參見卷宗第 219 頁及背頁）。我們完全可以清楚看到原審法院認定上訴人 A 有限公司在解僱通知信中所載的兩項事件並不構成解除勞動合同的合理理由的思路及邏輯依據，完全不存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，我們無須在此多作解釋。

我們重申，整份上訴理由陳述只是上訴人 A 有限公司純粹以個人意見挑戰法院心證而已，被上訴判決並不存在錯誤審查證據的問題。

因此，我們認為原審法院的判決不存在違反了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項之規定。

綜上所述，應裁定上訴人 A 有限公司的上訴理由不能成立，應予駁回。

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：

- 受害員工 B (本地僱員)，於 2013 年 6 月 19 日至 2020 年 10 月 29 日期間受僱於資方，職位為重型載貨車輛司機，基本報酬為組合式工資：包括以每月底薪為 11,700 澳門元、月度獎金、伙食津貼、通信津貼、車檢津貼及安全獎金組成 (其具體金額載於卷宗第 7 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄) ；
- 上述員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
- 2020 年 9 月 3 日，受害員工因工作疏忽，混淆兩家公司入油量並且給對方公司人員在送貨單簽名確認，造成兩家公司的送貨單上所載的入油量出現錯誤；
- 2020 年 10 月 5 日為 XXXXX 車行加油時，未有依照工作流程即日將單據交回公司，並在公司主動調查發現後才於 10 月 22 日補交相關單據回公司；
- 受害員工在公司調查發現後主動聯絡相關客戶及更正有關混淆之單據，最終嫌疑人能收回貨款，並沒有造成金錢上的損失；
- 嫌疑人以受害員工未有即日將簽收單據交回公司的情況扣除

其安全風險考核 30 分；

- 嫌疑人於 2020 年 10 月 29 日以卷宗第 16 頁之僱主以合理理由解除合同之通知書解僱受害員工（卷宗第 16 頁，為著有關效力其內容在此視為獲完全轉錄）；
- 受害員工於 2020 年 10 月 30 日向勞工局作出投訴；
- 嫌疑人至今仍未支付任何解除合同賠償；
- 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。

還證明以下事實：

- 嫌疑人於 2020 年 10 月初知悉受害員工混淆兩家公司的送貨單。
- 除解除合同通知書上所列歸責於受害員工的事實外，嫌疑人實際上因懷疑受害員工於 2020 年 10 月 5 日給客戶加油後未有即日將單據交回公司的行為涉嫌“偷油”，故亦以此作合理理由之一與受害員工解除合同，但上述的情況並沒有載於解除合同通知書上；
- 受害員工否認涉嫌“偷油”；

未獲證明的事實：

控訴書中與上述已證事實不符的其他事實，尤其是：

- 2020 年 9 月 3 日混淆送貨單一事影響公司貨款回收和公司信譽。

三、法律部份

上訴人 A 有限公司在其上訴理由中，認為：

原審法院認為上訴人是基於受害員工涉嫌“偷油”而解僱受害

員工，但解除合同之通知書中沒有以該事實為合理理由，而僅以混淆兩客戶的單據事件及漏發一客戶開單事件為合理理由解除合同。然而，事實上上訴人作製作的解僱通知書中的“無開單事件”是受害員工涉嫌“偷油”的行為的前提及主要事實，受害員工亦在庭審中表示其被解僱是因為“無開單事件”及由此引伸合理懷疑其涉嫌偷油。上訴人主張解僱通知中若有簡述歸責於僱員的事實且收信的僱員明白是哪件具體事實，則符合《勞動關係法》第 69 條第 1 款的要求，因此認為涉案通知信已符合了上述法律要求的形式要件，原審法院認定上訴人沒有遵守就形式要件的規定是存在錯誤。被上訴法院的判決沾有《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”的瑕疵，請求撤銷原審法院的判決。

此外，受害員工於“無開單事件”的行為已嚴重違反公司內部規則，認為受害員工在公司已工作 7 年，對職責內容及程序應瞭如指掌，同類型疏忽從沒有在其他司機身上發生過，受害員工於“無開單事件”的行為令公司陷入財產損失的風險，實在無法為上訴人所接受及足以破壞上訴人對受害員工多年來建立的信任，因此以解僱處分並無不合理之處。加上，受害員工無開單及續後的處理令上訴人懷疑受害員工曾作出偷竊公司財產及偽造文件的犯罪行為，因此認為“無開單事件”已符合以合理理由解僱僱員的條件，原審法院作出相反的認定同樣沾有《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”的瑕疵。

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

出於相同理由，《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款亦明確規定，上訴得以原審法院在“審查證據方面明顯有錯誤”為依據，祇要這涉及事實審的瑕疵“係單純出自卷宗所載之資料，或出自該等資料再結合一般經驗法則者”。

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。

唯有通過法院的這些分析以及對證據的衡量的具體說明發現其存在明顯到一般心智的人就可以發現的錯誤的時候才能確定這項事實認定方面的瑕疵。

在本案中，我們可以看見，被上訴判決是對所有證據，尤其是卷宗所載的文件書證、上訴人代表的陳述、勞工事務局督察與受害員工的證言等一一進行審查後，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。

另一方面，我們也應該區分這項有關事實認定方面的瑕疵與對事實的解釋並作出合適的法律適用方面的決定這些屬於純粹的法律層面的問題。比如本案所涉及的解除勞動合同的理由是否正當的認定，就

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。

是一個法律問題。

從上訴所提出的問題以及原審法院所審理以及認定的事實總體可見，人們被容易很多事實以及發生的前因後果以及事實與法律的概念弄混。有必要理清應該理清的事實以及應該解決的問題。

首先，上訴人對原審法院判處的一項第 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，科處澳門幣伍仟伍佰元 (MOP\$5,500.00) 的罰金 (前述罰金不轉換為徒刑)，事實是上訴人沒有對以合理理由解僱的僱員作出全數支付其應得的款項，包括報酬、賠償、及其他由已取得權利衍生的補償的款項。

其次，基於這項輕微違反，法院根據勞工事務局所製作的賠償清單予以賠償，其中所爭議的一點就是確認了資方以合理的理由解僱僱員但理由不成立的情況，需要支付雙倍的賠償。這個賠償的基礎就是必須確認資方以合理理由解僱僱員的理由是否能夠成立。

這樣就開始了本案的爭議焦點：解僱理由是否合理。

從原審法院所認定的事實可見，上訴人先以混淆兩客戶的單據事件及漏發一客戶開單事件為由並以“合理理由解僱”受害人。受害人在收到解僱通知的第二天就向勞工事務局提出投訴，質疑其僱主的不正當解僱，並要求得到應有的補償。

勞工事務局繕立勞務糾紛卷宗之後，認為受害人應該得到應有的賠償，並通知受害人的僱主其行為涉及輕微違反，通知其對其前僱員作出賠償。

上訴人接到通知之後，即於 2020 年 12 月 16 日通過代理律師向勞工事務局提交“辯護狀”(第 68-70 頁)，認為解僱乃基於受害人的行為涉嫌觸犯刑事罪行，包括盜竊公司財產以及偽造文件的罪刑，最後請求裁定受害人的而為投訴理由不成立，並確定解僱的合理理由成立。

最後，勞工事務局於 2021 年 5 月 21 日裁定資方的解僱理由不

合理，受害人有權收取法定的解僱賠償。

原審法院經過審理，最後判處上訴人被控告的輕微違反理由成立，作出了判罰，並決定維持勞工事務局所確定的賠償金額。

那麼，就上訴人所提出的上訴理由，我們認為所需要解決的問題只有兩個：第一個是案中的解僱通知書有關“無開單事件”是否可以被解讀為“偷油”的表述或者盜竊公司財產的行為；第二是解僱通知書中所依據的兩項事實，包括對第一個問題的倘有的肯定回答，是否構成合理解僱的理由。

關於第一點，確實案中的解僱通知書並沒有任何與“偷油”有關的表述，而是僅用“無開單事件”的表述。雖然，正如上訴人所解釋的，因為公司本著善意，不想受害員工留下污點，影響其日後另謀生計，故當時在解僱通知書中沒有寫明因受害員工偷油而解僱他，但是，一個事實是黑是白應該清楚，即使公司對受害人因沒有開單而涉嫌偷油作出合理懷疑，也不能以這種並沒有得到客觀證實的合理懷疑對員工進行解僱，何況，雖然，涉嫌員工在上訴人公司自動調查無開單事件查詢其情況後，才事後補回的單據，但是，卷宗中也並不存在任何受害人以沒有開單的方式盜取公司的財產的跡象。因此，上訴人在作出證實盜竊的事實的調查之前，不應該簡單得出受害人有實施盜竊公司財產的行為的結論，並予以解僱。那麼，如果上訴人堅持解僱理由是“偷油”行為，那麼，解僱通知書則將陷入欠缺《勞動關係法》第69條第1款的要求的形式要件的瑕疵之中。

至於第二點，則是本案需要解決的關鍵法律問題，而並非如上訴人所提出的上訴所劃定的事實層面的問題。

根據所證實的事實能不能認定上訴人確實具有合理的理由無條件地解僱其僱員，純粹是一個對事實地解釋以及作出法律適用的問題。一般來說，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，² 具體而言，除其他外，因工作者的

² 參見中級法院於 31/10/2013 在第 542/2010 號上訴案中的裁判。

過錯行為而違反勞動關係法及勞動合約所衍生義務者，足以構成僱主取消工作關係的充分理由。³ 但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。既然僱主提出了解僱的合理理由，那麼我們就得看看其解僱是否在合理的理由之上進行的。

也就是說，以合理理由即刻解僱一名工作者，意味著這名工作者作出了一項引致“不能維持工作關係”的“嚴重”事實。因此，為了認定解僱的合理理由，具備法律各項示例列舉的任一狀況並不足夠，尚需衡量其嚴重性及在工作關係中的相應效果。⁴

很顯然，“無開單事件”，基於後來受害人已經補回單據，並因此並沒有令公司受到任何的損失以及公司的聲譽受到嚴重損害，且在沒有任何跡象顯示受害人涉嫌盜竊公司財產的行為的情況下，難以被認定是嚴重過錯及使勞動關係無法維持，我們完全認同原審法院就該部份的分析：“本法庭認為，受害員工的上述行為確實反映出其工作態度上的不謹慎，並違反僱員的熱心及努力工作的義務(第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 11 條第 1 款第(3)項)。然而，考慮到本案無法證實前述違反義務的行為導致嫌疑人遭受嚴重損失，尤其是未能證實有貨款損失或名譽損失，而受害員工在七年多的在職期間內未有重覆犯過同樣錯誤，也沒有任何違規記錄，因此，本法庭並不認為上述違反義務的情況具有嫌疑人所指的嚴重性從而導致其不可能維持與受害員工的勞動關係。”（參見卷宗第 219 頁及背頁）。

因此，上訴人 A 有限公司的上訴理由不能成立，應予駁回。

四、決定

綜上所述，中級法院合議庭裁定上訴人的上訴理由不成立，維持

³ 參見中級法院於 19/02/2004 在第 293/2003 號上訴案中的裁判（裁判以原第 24/89/M 號法令為法律依據）。

⁴ 參見中級法院於 25/09/2003 在第 172/2003 號上訴案中的裁判（裁判以原第 24/89/M 號法令為法律依據）。

原判。

本程序的訴訟費用由上訴人支付，並支付 6 個計算單位的司法費。

澳門特別行政區，2022 年 3 月 24 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)