

編號：第 322/2026 號 (刑事上訴案)

上訴人：(A)超級市場有限公司

日期：2026 年 7 月 23 日

主要法律問題：

- 審查證據方面明顯有錯誤
- 理由說明
- 法律適用
- 賠償

摘 要

1. 具體分析相關的證據，原審法院除了聽取了上訴人在審判聽證中所作的聲明，亦在審判聽證中聽取了案中證人的證言，審查了案中的文件，錄影光碟等。原審法院客觀分析種種證據，並根據自由心證原則對上訴人實施了有關罪行的事實做出判斷。

2. 經分析相關事實，原審法院已指出了法院用以形成心證的證據，亦說明了對每一證據的審查和衡量，也明確地指出了事實上及法律上的理由，原審法院已履行了說明理由的義務，不存在上訴人提出的原審判決違反《刑事訴訟法典》第 360 條第 1 款 a)項的規定的情況。

3. 關於“合理理由解僱僱員”，中級法院過往的以下見解：“以合理理由去解僱一名僱員，就意味著這名僱員作出了一項引致不可能維持勞動關係的嚴重事實。故為了認定解僱的合理理由，具備第 7/2008 號法律即《勞動

關係法》第 69 條第 2 款各項所列舉之任一狀況並不足夠，尚需評定其嚴重性及在工作關係中的相應效果。”

這也就是說，判斷理由是否合理應建基於具體事實並作整體上的考量。

就本案而言，上訴人並未提出具體的事實(理由)供審判者作出判斷，而是把自身的概括性判斷交由法官作出判斷。

4. 按照本裁判書第 1、2 及 3 點所裁決，上訴人所提出針對輕微違反的上訴理由並不成立，鑑於此，原審法院依職權裁定的彌補具事實及法律依據，應予以維持。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 322/2026 號 (刑事上訴案)

上訴人：(A)超級市場有限公司

日期：2026 年 7 月 23 日

一、案情敘述

於 2026 年 1 月 21 日，初級法院勞動法庭第 LB1-25-0059-LCT 號卷宗內裁定涉嫌違反者(A)超級市場有限公司觸犯一項第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條、第 77 條及第 85 條第 3 款 5)項的所規定及處罰的輕微違反，科處 6,000.00 澳門元之罰金；判處涉嫌違反者支付予(B)3,000.00 澳門元，上述款項須加上自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

涉嫌違反者(A)超級市場有限公司不服，向本院提起上訴，並提出了以下的上訴理由（結論部分）：

1. 在審查證據方面，原審法院未有全面審視上訴人提交的糧單證據和其他證據，僅認定涉案僱員於 2024 年 10 月的缺勤紀錄，而忽略了同一糧單所載的 2024 年 7 月至 9 月曠工事實。涉案僱員已親自簽收確認上述糧單，原審法院未予採納且未說明理由，構成《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c) 項所指的審查證據方面明顯有錯誤。
2. 涉案僱員於庭審中親口承認曾協助他人虛報出勤紀錄，此行為

嚴重違反勞動合同中之誠實信用義務。原審法院未有充分衡量此一直接且有力之證據，亦未就未獲證明之事實作出充分之理由說明，其裁判存在明顯之事實認定錯誤，違反了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c) 項。

3. 原審法院在被上訴裁判中僅以籠統之方式表述未獲證明的事實，而未就具體上訴人有充分說服力證據之重要事實逐一分析，亦未列出形成法院心證且經審查及衡量的證據，違反《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款之規定，構成裁判理由說明不足之瑕疵。
4. 在適用法律方面，原審法院對《勞動關係法》第 69 條第 1 款「簡述」之要求採取過於嚴格的解釋標準，錯誤認定上訴人的解僱通知不符合法定形式要件。從文義解釋之角度，「簡述」一詞本身即意味著簡要、概括之陳述，法律並未要求僱主提供詳盡無遺之事實陳述。
5. 上訴人所發出的《合理解僱通知》已明確載明解僱理由，清楚指出涉案僱員違反勞動合同義務的行為類型及其反覆發生的性質，已足以使涉案僱員了解其被解僱之基本原因，達到法律所要求之「簡述」標準。涉案僱員在收到通知後隨即向勞工事務局投訴，此舉恰恰證明其已充分理解解僱通知之內容。
6. 原審法院錯誤認定上訴人未有根據《勞動關係法》第 69 條第 1 款之規定作出簡述，繼而錯誤地依據同一條文第 4 款之規定將有關解僱視為不合理的解僱，該認定違反第 21/2009 號法律《聘用外地僱員法》第 20 條結合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 1 款，並沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款及第 2 款 a 項及 c 項的瑕疵。

7. 倘若上述針對輕微違反的上訴理由成立，原審法院依據該等輕微違反行為而依職權裁定的賠償便自然不能成立，應開釋上訴人被判處向涉案僱員作出賠償的決定。

請求

綜合以上所列舉的法律及事實理由，同時不妨礙尊敬的中級法院合議庭諸位法官 閣下對法律理解的高見，懇請裁定本上訴得直，和因無效瑕疵廢止被上訴判決，開釋上訴人被判處違犯的輕微違反和賠償，並改判上訴人之解僱行為符合第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條及第 69 條之規定，上訴人解僱涉案僱員屬合理解僱。同時，請求命令將本案所有庭審錄音（建議錄音內容也在上訴狀中，引述證人聲明內容作證明）上呈予尊敬的中級法院，以便審理本上訴。

檢察院對上訴作出了答覆，並提出下列理據（結論部分）：

1. 上訴人被判處觸犯第 21/2009 號法律（《聘用外地僱員法》）第 20 條結合第 7/2008 號法律（《勞動關係法》）第 69 條條、第 77 條及第 85 條第 3 款第 5 項的規定，有關行為構成 1 項輕微違反，被科處 6,000.00 澳門元的罰金，並依職權判處上訴人須向僱員(B) 支付 3,000.00 澳門元，以及自判決作出至完全付清為止之法定利息。
2. 上訴人提出被上訴判決沾有審查證據方面明顯有錯誤及錯誤適用法律的瑕疵。
3. 關於上訴人主張錯誤適用法律的瑕疵，上訴人認為解僱通知書已滿足《勞動關係法》第 69 條第 1 款規定之要件，指斥原審法院對該條文規定「簡述」一詞採取過於嚴格之標準。
4. 上訴人認為本案證實工人至少能夠結合涉案僱員曾簽署的糧單

理解解僱通知書第 1 點及第 2 點的事宜。

5. 首先，涉案解僱通知信內容過於空泛，經過庭審聽證，不論表意人（即上訴人）還是受意人（涉案僱員(B)），均無法清楚地指出解僱通知書涉及的所有內容，且針對解僱通知書第一點所指的曠工更出現分歧的理解。
6. 可見，解僱通知信明顯未能滿足《勞動關係法》第 69 條第 1 款規定之「簡述」要件。
7. 而針對解僱通知書第 1 點內容，即不合理缺勤，本院認為僱主須將不合理缺勤的具體日子載明在解僱通知書，不可以憑其他文件補正解僱通知書的形式要件。
8. 《勞動關係法》第 69 條規範的是解僱通知書的形式要件，以便被解僱的僱員能夠從閱讀解僱通知書即時知悉及理解其被歸責的事宜，讓其認為不合理時可向行政當局求助或向法院提起訴訟。倘若要求僱員從自己曾簽署的文件去理解解僱通知書內容，即將責任倒置予涉案僱員。
9. 其次，根據《勞動關係法》第 13 條第 1 款（七）項的規定，僱主的義務包括記錄僱員缺勤的總日數。因此，要求僱主將歸責於僱員不合理缺勤的具體日期載於解僱通知書亦屬合理。
10. 此外，當涉案僱員分別在不同時段缺勤，即使其曾簽署文件，僱員亦難以記得相關日期。
11. 再者，立法者要求解僱通知書明確描述歸責涉案僱員事實的原因在於不希望僱主以空泛內容延伸歸責於僱員之內容，而本案正是出現此情況。
12. 就解僱通知書第 2 點「以職權之便利嚴重損害企業的利益，相關已通報有關權限當局」，有關表述可指多項事情而非僅限於協

助他人虛報出勤記錄，且「嚴重損害企業的利益」亦屬結論性描述，因此，有關表述不符合《勞動關係法》第 69 條第 1 款規定將歸責於僱員的事實作具體簡述。

13. 針對解僱通知書第 3 點至第 5 點之分析，本院完全認為原審法院的分析。
14. 上述解僱應載明之內容，亦與尊敬的中級法院於第 1287/2019 號裁判作持見解相同。
15. 綜上所述，即使工人曾以其職務便利協助他人虛報出勤紀錄，但因解僱通知信欠缺《勞動關係法》第 6 條第 1 款規定的具體事實的簡述，有關解僱亦為不合理。被上訴判決沒有沾有錯誤適用法律的瑕疵。
16. 在審查證據方面明顯有錯誤，上訴人認為原審法院遺漏審理以下兩項事宜涉案僱員於 2024 年 7 月至 9 月的曠工紀錄及涉案僱員利用其職務之便協助他人虛報出勤紀錄之事實。
17. 根據《刑事訴訟法典》第 321 條規定之調查證據原則，法院必須審理控訴書及答辯書所載的全部事實及證據，而針對未載於該兩分書狀以外的事實，則由法院決定有關事實之審理是否為發現事實真相及為使案件能有良好裁判而必須審查之證據。
18. 基於解僱通知書沒有清楚地簡述歸責員工的事實，已因欠缺形式要件而被視為不合理的僱。審理僱員是否真的有過錯也不能改變不合理的僱之結果。因此，原審法院是基於上訴人沒有提交答辯狀以及因不符合解僱通知書的形式要件作為前提，決定不依職權審理上訴人主張遺漏審理的兩項事實。
19. 就上訴人指出判決書已證事實第 6 點及第 10 點相互矛盾一事，因證人(C)的證言，因此，未能夠穩妥地證實涉案僱員於 2024

年 7 月至 9 月的不合理缺勤，兩點事實沒有矛盾。

20. 最後，就上訴人指斥原審法院沒有根據《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款規定充分說明其心證形式之依據，本院認為從被上訴判決第 277 頁背頁的依據足以證明上訴人的主張明顯不成立。
21. 綜上所述，檢察院認為上訴人針對輕微違反部分的上訴理據不成立，應駁回上訴。

案件卷宗移送本院後，駐本審級的檢察院司法官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，駁回上訴，維持原判。

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. 外地僱員(B)，於 2023 年 7 月 10 日至 2024 年 11 月 13 日期間受僱於涉嫌違反者，職位為店務員，工資為月薪 7,500.00 澳門元。
2. 上述僱員之續聘期限至 2025 年 1 月 10 日為止。
3. 上述僱員於 2024 年 11 月 15 日向勞工事務局作出投訴。
4. 上述僱員於 2024 年 11 月 15 日收到由涉嫌違反者發出的《合理解顧通知》。
5. 上述《合理解顧通知》的內容如下：(見卷宗第 19 頁，有關內容在此視為完全轉錄)

「(B)先生，我司正式告知閣下，以合理解顧方式，由 2024 年 11 月 12 日起與你正式解除勞動關係（解除勞動合同），最後工作日為 2024 年 11 月 12 日；工資會發放至 2024 年 11 月 12 日。理由如下：

- 1) 多次不合理缺勤(曠工多次)，造成人手安排，人員休息，店內正常經營等嚴重影響；
- 2) 以職權之便利嚴重損害企業的利益，相關已通報有關權限當局；
- 3) 無正當理由而不服從上級的命令，拒絕履行員工的義務；
- 4) 就缺勤的解釋作虛假私作錯誤傳達，造成店內正常運作嚴重影響；
- 5) 在店範圍內以極為凶惡態度向年老僱主惡言，嚴重店正常運作損害企業的利益；
- 6) 其他；

我司將無須支付任何補償性賠償；如有任何未盡之事，閣下可以正式書面形式與我司聯絡溝通；通知一式兩份，各執一份。
特此通知。

(A)超級市場

2024/11/13」

6. 上述僱員曾於 2024 年 10 月 4 日、10 月 11 日及 10 月 13 日缺勤。
7. 涉嫌違反者至今仍未向上述僱員支付解僱賠償 3,000.00 澳門元。
8. 涉嫌違反者在自願、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，還證實：

9. 上述僱員曾收到卷宗第 20 至 24 頁所載的由涉嫌違反者發出的《員工警告信》。

10. 上述僱員曾簽收卷宗第 253、256、259 及 262 頁所載的《(A)超級市場糧單及各項收據》。

未獲證明的事實：尤其是與上述已證事實不符或沒有列於上方的載於控訴筆錄中的其他事實。

原審法院在事實的判斷中作出如下說明：

“本法庭根據卷宗內的全部文件、涉嫌違反者的聲明、勞工事務局督察、涉案員工及另外兩名證人的證言（為着適當效力，有關聲明及證人證言在此視為完全轉錄），結合一般經驗法則，形成心證。

有關涉案僱員的工資及聘用期限，本法庭主要根據卷宗第 49 至 50 頁的勞動合同、第 253、256、259 及 262 頁所載的報酬支付收據、第 13 至 14 頁的勞工事務局批示，結合證人證言，予以認定。

有關涉案僱員所曾接收的解僱通知書、警告信及報酬支付收據，本法庭主要根據卷宗第 19 頁的《合理解顧通知》、第 20 至 24 頁的《員工警告信》及第 253、256、259 及 262 頁所載的《(A)超級市場糧單及各項收據》，結合證人證言，予以認定。

其中，第 265 至 268 頁的由涉嫌違反者所提交的《員工警告信》與第 20 至 24 頁的《員工警告信》的內容基本吻合，唯日期有差異，例如第 265 頁的《員工警告信》載明警告日期為 2024 年 10 月 5 日，但第 21 頁的《員工警告信》載明警告日期為 2024 年 11 月 11 日。然而，由於卷宗第 20 至 24 頁的《員工警告信》由涉案僱員提供，而且證人(D)表示涉案僱員於接收解僱通知書的同日或前一日接收警告信，故本法庭採信卷宗第 20

至 24 頁的《員工警告信》，並認定涉案僱員所收到的警告信為卷宗第 20 至 24 頁所載者。

有關涉案僱員於 2024 年 10 月的缺勤情況，本法庭主要根據卷宗第 25 至 31 頁的事假及病假申請和微信對話紀錄、第 262 頁的《(A)超級市場糧單及各項收據》，結合證人證言，予以認定。

另外，本法庭認為本案無充份證據證實涉案僱員完全及清楚知悉卷宗第 19 頁的《合理解顧通知》所載之六項理由所指的具體事實。事實上，涉嫌違反者之行政管理機關成員在庭上不能完全清楚指出歸責於涉案僱員的事實，而且涉案僱員對上述《合理解顧通知》內容的理解亦非與涉嫌違反者之行政管理機關成員所述一致。例如，就第一項理由，涉嫌違反者表示涉案僱員於 2024 年 7 月至 10 月期間均有缺勤，但涉案僱員表示解僱通知書所指的是 2024 年 10 月的三次缺勤；就第二及第四項理由，涉案僱員表示不清楚相關歸責事實；就第三項理由，涉嫌違反者表示要求涉案僱員就另一員工的勞資糾紛作證，唯涉案僱員拒絕，但涉案僱員表示涉嫌違反者要求其簽署不能證明該員工曾上班的聲明，並考慮到公司有打卡系統及監控系統，故拒絕簽署；就第五項理由，涉嫌違反者表示涉案僱員曾與涉嫌違反者的東主(E)在店舖爭吵，原因是涉案僱員在上班期間隨意外出及偷懶，但涉案僱員則稱被(E)指責偷取店舖的貨品，而且卷宗第 110 頁所載的錄影片段亦未能顯示涉案僱員以惡劣態度指罵(E)。

其餘上述已證事實均有書證及人證支持。

基於此，本法庭作出上述事實認定。”

三、 法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 審查證據方面明顯有錯誤
- 理由說明
- 法律適用
- 賠償

1. 上訴人(A)超級市場有限公司(涉嫌違反者)提出，原審法院認定了第6點至第8點之事實。然而，其認為經審查本案中的證據後，未能夠穩妥及毫無疑問地得出以上已證事實獲證實的結論。原審法院一方面認定涉案員曾簽收上述糧單(獲證事實第10點)，另一方面卻僅認定僱員於2024年10月有三次缺勤(獲證事實第6點)，而忽略了同一糧單所記載之2024年7月至9月期間的曠工紀錄，此等糧單乃由涉案僱員親自簽收確認，具有極高的證明力，原審法院理應一併認定該等曠工事實。同時，涉案僱員在審判聽證中親口承認其在未經核實他人實際出勤情況下，擅自協助他人補打卡之事實，此等陳述屬於直接證據，具高度證明力，應成為法院認定事實之重要依據，原審法院在裁判書中未有就此等證據作出合理分析及採納，亦未有說明不予採信之理由。

因此，原審法院判決患有《刑事訴訟法典》第400條第2款c)項規定審查證據方面明顯有錯誤的瑕疵。

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。”

具體分析相關的證據，原審法院除了聽取了上訴人在審判聽證中所作的聲明，亦在審判聽證中聽取了案中證人的證言，審查了案中的文件，錄影光碟等。原審法院客觀分析上述種種證據，並根據自由心證原則對上訴人實施了有關罪行的事實做出判斷。

上訴人質疑原審法院對證據審查出現錯誤。

然而，《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款所規定的上訴理據是針對原審法院對審查證據的決定，且須出自案卷所載資料，尤其是判決本身，而並非對相關證據作出重新分析審理。

助理檢察長在意見書中有如下分析：

“經分析原審判決可見，該判決的基本理據是上訴人向涉案僱員所發出的解除合同通知書不滿足《勞動關係法》第 69 條第 1 款規定的簡述歸責於僱員的事實的形式要件。原審法庭認為，單憑通知書的內容，無法判斷雙方的勞動關係是否不可維持。

《勞動關係法》第 69 條第 1 款規定：

“如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內

以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關係僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述。”

上述規定中的“對歸責於僱員的事實作出簡述”通常被認為是解除合同通知的形式要件。

對於“對歸責於僱員的事實作出簡述”，中級法院在第 1287/2019 號案中作出的裁判有如下見解：

“《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。指出了事件的大致或基本時間、地點、人物及經過，方式簡述事實。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哪件具體事實，則不能稱之為精煉，而是欠缺；單純引用法律條文，不是簡述事實，而是籠統的法律性質之概括，不能體現有關歸責事實的具體經過。法律條文所規範的相關法律關係多樣而複雜，而僱主歸責於僱員的事實，則必須是具體而明確的。”

經審視載於卷宗第 19 頁之現被質疑的涉案《合理解僱通知》，我們注意到，該通知所提及的解僱理由為：

- 1)多次不合理缺勤(曠工多次)，造成人手安排，人員休息，店內正常經營等嚴重影響；
- 2)以職權之便利嚴重損害企業的利益，相關已通報有關權限當局；
- 3)無正當理由而不服從上級的命令，拒絕履行員工的義務；
- 4)就缺勤的解釋作虛假私作錯誤傳達，造成店內正常運作嚴重影響；
- 5)在店範圍內以極為凶惡態度向年老僱主惡言，嚴重店正常運作損害企業的利益；
- 6)其他。

對於解僱理由的描述(簡述)，我們傾向認同上述司法見解。

詳言之，所謂“簡述”，起碼應指明僱員作出相關事實的時間(對於起計法定 30 日期間尤為重要)、地點、次數、具體行為及對公司造成之實際損害等。因為，只有建基於前述具體事實(即便是“簡述”)方能使涉案僱員明悉被解僱之原因及在相關訴訟程序中由法院根據具體事實作出判斷，以確定相關理由的合理性。

然而，從上述通知所列之六項理由(似乎符合《勞動關係法》第 69 條第 2 款所列舉的若干理由)中，我們無從了解涉案員工具體做了什麼？

根據我們的理解，《勞動關係法》第 69 條第 2 款所列舉的各項理由實際上是指根據特定的具體事實得出的結論性判斷，而該條第 1 款所要求(“簡述”)的則是可支持得出前述判斷的事實陳述。

分析上訴人所列明的五項(“其他”項實際上等於未指明)理由，在尊重不同見解的前提下，本院認為，均屬抽象的概括性結論，其中並無列明可支持得出相關結論的具體事實(包括時間、地點、人物、行為內容、對公司的實際影響等必備要素)。那麼原審法官閣下認為單憑通知書的內容，無法判斷雙方的勞動關係是否不可維持從一般經驗上講實屬合理，似無可指摘之處。”

另一方面，檢察院司法官在答覆中也分析如下：

“此外，上訴人指出判決書已證事實第 6 點及第 10 點相互矛盾。然而，證實涉案僱員曾簽署相關糧單與涉案僱員是否如糧單所載不合理缺勤屬兩件不同的事實。

事實上，根據證人(C)的證言，上訴人僅接受仁伯爵綜合醫院的疾病證明，不接受其他醫院或診所所發出的疾病證明並將僱員視為「曠工」(即不合理缺勤)

.....

因此，就上訴人在庭審時提出涉案僱員於 2024 年 7 月至 9 月的不合理缺勤日子，這是否為法律所規定之不合理缺勤還是因上訴人只接受仁伯爵綜合醫院的疾病證明而認定為不合理缺勤，本院存有疑問。因此，本院認為，即使證實涉案僱員曾簽署糧單，在欠缺其他證據的前提下，亦未能夠穩妥地證實其於 2024 年 7 月至 9 月的不合理缺勤。基於此，已證事實第 6 及第 10 點並沒有矛盾。”

本院同意上述精闢的分析。從經驗法則及邏輯的角度考慮，原審法院所審查的證據可客觀、直接及合理地證明上訴人實施了有關罪行，而原審法院在審查證據方面並不存在上訴人所提出的任何錯誤，更遑論明顯錯誤。

事實上，上訴人是在質疑原審法院對事實的認定，以表達其對法庭所認定的事實的不同意見來試圖質疑法官的自由心證，這是法律所不允許的。

當然，不受質疑的自由心證必須是在以客觀的、合乎邏輯及符合常理的方式審查分析證據的基礎上所形成的心證。

但在本案中，原審法院在審查證據方面並未違背以上所提到的任何準則或經驗法則，因此，上訴人不能僅以其個人觀點為由試圖推翻原審法院所形成的心證。

故此，上訴人提出的上述上訴理由並不成立。

2. 上訴人(A)超級市場有限公司(涉嫌違反者)提出，原審判決就事實的認定，尤其是未證事實方面，未有根據《刑事訴訟法典》第 355 條第 2

款的規定作出理由說明。

《刑事訴訟法典》第 355 條規定：

“一、判決書以案件敘述部分開始，當中載有下列內容：

- a) 認別嫌犯身分之說明；
- b) 認別輔助人及民事當事人身分之說明；
- c) 指出根據起訴書，或無起訴時，根據控訴書對嫌犯歸責之犯罪；
- d) 如有提出答辯，則摘要指出載於答辯狀之結論。

二、緊隨案件敘述部分之後為理由說明部分，當中列舉經證明及未經證明的事實，以及闡述即使扼要但儘可能完整、且作為裁判依據的事實上及法律上的理由，並列出用作形成法院心證且經審查及衡量的證據。

三、判決書以主文部分結尾，當中載有下列內容：

- a) 適用之法律規定；
- b) 有罪決定或無罪決定；
- c) 說明與犯罪有關之物或物件之處置；
- d) 送交登記表作刑事紀錄之命令；
- e) 日期及各法官之簽名。

四、判決須遵從本法典及有關訴訟費用之法例中關於司法費、訴訟費用及服務費之規定。”

《刑事訴訟法典》第 360 條規定：

“一、屬下列情況的判決無效：

a) 凡未載有第三百五十五條第二款及第三款 b 項所規定載明之事項者；或

b) 在非屬第三百三十九條及第三百四十條所指之情況及條件下，以

起訴書中，或無起訴時，以控訴書中未描述之事實作出判罪者。

二、判決的無效須在上訴中爭辯或審理，法院亦可對有關無效作出補正，並經作出必需的配合後，適用第四百零四條第二款的規定。”

在現行《刑事訴訟法典》中，法律在裁判說明理由方面有所要求，對於法院心證形成的說明及解釋，定下了嚴格的標準，藉此向各訴訟實體提供了更大的保障。然而，對於應該說明的程度或標準，法律也只要求以一種扼要的，但盡可能完整的方式闡述。

經分析相關事實，原審法院已指出了法院用以形成心證的證據，亦說明了對每一證據的審查和衡量，也明確地指出了事實上及法律上的理由，原審法院已履行了說明理由的義務，不存在上訴人提出的原審判決違反《刑事訴訟法典》第 360 條第 1 款 a)項的規定的情況。

因此，原審判決已履行了說明理由的義務，符合《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款的規定情況。

故此，上訴人提出的上述上訴理由並不成立。

3. 上訴人(A)超級市場有限公司(涉嫌違反者)提出，原審法院認為解僱通知書不滿足「簡述歸責於僱員的事實」的形式要件，似乎對「簡述」一詞之理解採取了過於嚴格之標準，要求其須以詳盡具體之方式列明解僱理由。根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 1 款規定，上述條文並未規定簡述之方式或內容，亦未設定任何最低字數或詳細程度之要求，從文義解釋之角度，「簡述」一詞本身即意味著簡要、概括之陳述，

而非詳細、具體之描述。已證事實第 4 條及第 5 條，以精煉之形式描述解僱原因，已足以使涉案僱員了解其被解僱之基本理由。按原審法院的見解，僱主在發出解僱通知時必須逐列明事實發生時間及具體情節，此要求不僅在法律上缺乏明文依據，更會對僱主施加不合理的舉證負擔。

《勞動關係法》第 69 條規定：

“一、如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實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。

二、下列情況尤其構成僱主解除合同的合理理由：

- （一）無正當理由而不服從上級的命令；
- （二）重複漠視對所執行的職務或其工作崗位的固有義務的履行；
- （三）在沒有批准下，經常遲到、早退或於工作時間內擅離職守；
- （四）對企業直接造成嚴重損失的未經合理解釋的缺勤；或不論有否造成任何損失的不合理缺勤每年超過連續三日或間斷五日；
- （五）就缺勤的解釋作虛假聲明；
- （六）僱員蓄意令本身的生產能力明顯下降；
- （七）屢次挑起與企業其他僱員的衝突；
- （八）在企業範圍內，對僱主、上級或企業的其他僱員使用暴力、作出侮辱或法律予以處罰的其他傷害行為；
- （九）嚴重損害企業的利益；
- （十）因過錯而違反在工作上的衛生及安全規定。

三、屬僱主有合理理由解除合同的情況，僱主無須支付任何補償性賠償。

四、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，而僱員則有權收取下條規定的賠償的兩倍金額。”

檢察院司法官在答覆中分析如下：

“首先，《勞動關係法》第 69 條規範的是解僱通知書的形式要件，以便被解僱的僱員能夠從閱讀解僱通知書即時知悉及理解其被歸責的事宜，讓其認為不合理時可向行政當局求助或向法院提起訴訟。倘若要求僱員從自己曾簽署的文件去理解解僱通知書內容，即將責任倒置予涉案僱員。”

助理檢察長在意見書中亦有如下分析：

“分析原審判決的法律理由部分，我們可以清晰看到，原審法官閣下已明確指出，根據通知書的內容，無法判斷雙方的勞動關係是否不可維持及上訴人是因涉案員工哪幾天的缺勤而作出解僱決定。

除非有更好的解讀，我們認為，原審法官閣下在此得出的心證是上訴人並沒有合理理由作出解僱決定。

在本案中，固然上訴人有向涉案員工發出《合理解僱通知》(書面通知)，但是，其在《合理解僱通知》中未依法作出“簡述”，實際上等同於未提出實際的理由。針對此情況，本院謹慎地以為，未提出實際的理由本質上可視為無理由的解僱。本院同事在上訴答覆中對此已明確指出，“這正是法律所不允許的”。在此，我們不妨退一步講，如果將“無理由解僱”也視為解僱的“理由”，本案的情況則應視為缺乏依據的理由，依法仍屬終止勞動關係的不合理理由。

就此問題，中級法院在第 1287/2019 號案中作出的裁判提出了相當嚴格的標準，該裁判指出：“在《勞動關係法》中所規定的解僱程序必須嚴格

執行，否則，須接受未遵守所導致的法律後果。僱主以合理理由解僱僱員時，必須在三十日內書面通知僱員終止勞動關係的決定以及簡述有關歸責於員工的事實，沒有依時做出通知，或者在通知書中沒有適當清楚地簡述歸責員工的事實，已經導致被視為解僱缺乏根據，被視為解僱不合理，那麼，即使僱員真的有過錯，也不能事後改變這一結果。”

本院認為，認定解僱決定理由是否合理是一種主觀判斷，而作出判斷之實體必須建基於具體的事實才可形成符合一般經驗的判斷。這或許正是立法者強調解僱決定通知“須對歸責於僱員的事實作出簡述”的主要考量因素。

關於“合理理由解僱僱員”，我們認為同樣不應忽視中級法院過往的以下見解：“以合理理由去解僱一名僱員，就意味著這名僱員作出了一項引致不可能維持勞動關係的嚴重事實。故為了認定解僱的合理理由，具備第7/2008 號法律即《勞動關係法》第 69 條第 2 款各項所列舉之任一狀況並不足夠，尚需評定其嚴重性及在工作關係中的相應效果。”¹

這也就是說，判斷理由是否合理應建基於具體事實並作整體上的考量。

然而，就本案而言，實事求是地講，我們所面對的基本情況是上訴人並未提出具體的事實(理由)供審判者作出判斷，而是把自身的概括性判斷交由法官作出判斷。”

正如上述分析所引述，原審判決根據《勞動關係法》第 69 條第 4 款的規定作出認定，適用法律並無錯誤。

¹參見澳門中級法院在第 362/2023 號案中作出之裁判。

因此，上訴人此上訴理由亦不成立。

4. 上訴人(A)超級市場有限公司(涉嫌違反者)提出，倘若上述針對輕微違反的上訴理由成立，原審法院依據該等輕微違反行為而依職權裁定的賠償便自然不能成立，因此，應開釋上訴人被判處向涉案僱員作出賠償的決定。

《勞動訴訟法典》第 100 條規定：

“一、如符合《刑事訴訟法典》第七十四條第一款各項所規定的要件，且當事人並無就有關賠償提出民事請求或獨立提起民事訴訟，則法官須在判決中裁定給予一金額，以彌補所造成的損害，即使所作的判決為無罪判決亦然。

二、在上述所指的情況下，就調查證據方面，法官須確保辯論原則受尊重。”

《刑事訴訟法典》第 74 條規定：

“一、如無依據第六十條及第六十一條之規定在有關刑事訴訟程序中或透過獨立之民事訴訟提出民事損害賠償請求，則當出現下列情況時，即使有關判決為無罪判決，法官亦須在判決中裁定給予一金額，以彌補所造成之損害：

- a) 該金額係為合理保護受害人之利益而須裁定者；
- b) 受害人不反對該金額；及
- c) 從審判中得到充分證據，證明依據民法之準則而裁定給予之彌補之前提成立及應裁定給予有關金額。

二、在上款所指之情況下，就調查證據方面，法官須確保尊重辯論原則。

三、上條之規定，相應適用於裁定有關彌補之判決。”

原審法院裁定：

“依職權裁定給予彌補：

根據《勞動訴訟法典》第 100 條及《刑事訴訟法典》第 74 條的規定，本法庭依職權就本案受害員工可獲得之賠償進行審理。

本法庭認為，根據已獲證明的事實，涉嫌違反者須支付予受害員工 (B)3,000.00 澳門元，上述款項須加上自本判決作出至完全付清為止之法定利息。”

按照本裁判書第 1、2 及 3 點所裁決，上訴人所提出針對輕微違反的上訴理由並不成立，鑑於此，原審法院依職權裁定的彌補具事實及法律依據，應予以維持。

因此，上訴人提出的上述上訴理由亦不成立。

四、 決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人的上訴理由均不成立，維持原審裁決。

判處上訴人繳付 9 個計算單位之司法費，上訴的訴訟負擔。

著令通知。

2026 年 7 月 23 日

譚曉華 (裁判書製作人)

周艷平 (第一助審法官)

簡靜霞 (第二助審法官)