

編號：第 12/2013 號 (刑事上訴案)

上訴人：A 澳門股份有限公司

日期：2016 年 2 月 4 日

主要法律問題：

- 缺乏調查及違反上訴人的辯護權利
- 判決欠缺理據的瑕疵
- 勞動輕微違反及賠償

摘 要

1. 上訴人在收到法院開庭日期的通知後，提出了書面辯護狀，對其行為不滿足被控訴的輕微違反作出了充分的辯護。

2. 原審法院已指出了法院用以形成心證的證據，扼要地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，原審法院已充分履行了說明理由的義務。

3. 上訴人對在合同自由原則下與僱員簽訂的勞動合同並沒有依照相同原則作出修改，也沒有依照法定的程序（得到勞工事務局的同意），更甚的是沒有依照這個損害僱員利益的改變而使僱員獲益。那麼，其行為，在原審法院確定了上訴人的存在故意的情況下，構成『否定獲得超時工作報酬權利』的輕微違反。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 12/2013 號 (刑事上訴案)

上訴人：A 澳門股份有限公司

日期：2016 年 2 月 4 日

一、案情敘述

於 2012 年 11 月 13 日，嫌疑人 A 澳門股份有限公司被裁定觸犯二十七項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條第 5 項及第 85 條第 1 款第 2 項的規定（間接降低工作者的報酬）的勞動輕微違反，每項被判處澳門幣 35,000 元的罰金。數罪並罰，合共被判處澳門幣 945,000 元的罰金。

同時被判處向 27 名員工支付所欠付的款項賠償，並須連同由判決作出之日起直至完全支付有關款項為止的法定利息。。

上訴人不服，向本院提起上訴，並提出相關上訴理由。¹

¹其葡文結論內容如下：

1. A Acusação encontra-se ferida das seguintes nulidades:
 - (i) a falta de inquérito por omissão da descrição na Acusação de todos os elementos que levaram a que a DSAL subsumisse a conduta da A, ao artigo 85.º n.º 1, alínea 2) da LRT, nos termos do disposto no artigo 106.º; alínea d) do CPP (aplicável por remissão do artigo 89.º CPT); e
 - (ii) a violação do direito de defesa da A porque tal omissão impediu que a Arguida se pronunciasse sobre a globalidade da Acusação, designadamente quanto aos elementos subjectivos do tipo contravencional, direito que está consagrado no artigo 50.º n.º 1, alínea b) do CPP) e no artigo 29.º da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China.
- Assim sendo, deve a Acusação ser considerada nula com tais fundamentos.

-
2. O Tribunal a quo - à semelhança da Acusação - não fundamenta as conclusões a que chegou quanto ao elemento subjectivo da (suposta) subsunção da conduta da Arguida à prática dos ilícitos contravencionais que lhe são imputadas na Sentença Recorrida, limitando-se a estabelecer uma multa no valor de 60.000,00 MOP, sem mais.
Porém, quais sejam tais detalhes concretos da conduta supostamente ilícita, o grau de responsabilidade da Arguida ou, sequer, a capacidade económica da A - todos elementos cumulativos de que dependia a condenação da Arguida - a Sentença Recorrida nada esclarece ...
Não se fundamenta por que se considerou que a contravenção teria sido praticada voluntária e conscientemente ou, tão pouco, qual o grau de culpa da ora Recorrente, elementos essenciais à conclusão da operação de subsunção dos factos ao Direito aplicável.
 3. A contravenção não é um ilícito punido a título de responsabilidade objectiva, requer a verificação de elemento subjectivo na modalidade de dolo ou negligência, não podendo esta pressupor-se mas antes exigindo a respectiva comprovação em sede de prova dos factos constitutivos do ilícito, mediante a demonstração de que o arguido violou intencionalmente disposições legais ou direitos de terceiros ou que não procedeu com o cuidado a que, segundo as circunstâncias, estava obrigado.
 4. A omissão da descrição de todos os elementos que levaram a que o Tribunal a quo subsumisse a conduta do Recorrente ao artigo 85.º n.º 1, alínea 2) da LRT resulta numa manifesta falta de fundamentação da Sentença Recorrida, nulidade insanável nos termos do disposto nos artigos 360.º, alínea a) e 355.º n.º 2, ambos do CPP, aplicáveis por remissão do artigo 89.º do CPT.
 5. A Acusação imputou à A a prática de 27 contravenções laborais por (suposta) diminuição indirecta da remuneração de base dos trabalhadores, previstas e punidas pelo disposto no artigo 85.º n.º 1, alínea 2) da LRT.
 6. De acordo com a factualidademonstrada, os trabalhadores sempre estiveram obrigados a prestar 48 horas de trabalho semanal efectivo desde o início da sua prestação de actividade até ao seu termo.
Ora, não se tendo alterado esse período ao longo de toda a duração da respectiva relação laboral com a A, não se vislumbra em que medida poderia existir qualquer alteração (designadamente desfavorável) das condições de trabalho dos trabalhadores reclamantes uma vez que não se demonstrou que a prestação efectiva de trabalho dos trabalhadores reclamantes tenha alguma vez excedido as 48 horas semanais efectivas sem que estes tivessem sido devidamente compensados.
 7. Acresce considerar que - ao contrário do entendimento expresso na Sentença Recorrida - o Guia de Benefícios elaborado para o A, datado de 03.08.2007, em nada alterou a organização do período de trabalho dos trabalhadores reclamantes.
 8. Face à prova constante dos autos e salvo o devido respeito, deveria o Tribunal a quo ter considerado demonstrado que, relativamente aos trabalhadores da ora Recorrente e, designadamente aos trabalhadores reclamantes, nunca o intervalo para descanso/refeição esteve incluído no período normal de trabalho.
 9. E, na medida em que os trabalhadores reclamantes pudessem gozar livremente o intervalo para refeição, podendo sair incondicionalmente das instalações da ora Recorrente, este período deverá ter-se por excluído do período normal de trabalho à luz do disposto no artigo 33.º n.º 4 da LRT, a contrario.
 10. Deveria, pois, o Tribunal a quo ter-se absterido de dar como provados os factos elencados nos parágrafos 30 a 34 da Sentença Recorrida por falta de fundamentação, devendo, em consequência, a Sentença Recorrida ser declarada nula nessa parte, à luz do disposto no

artigo 360.º, alínea a) e 355.º n.º 2, ambos do CPP, aplicáveis por remissão do artigo 89.º do CPT.

11. Deveria, ainda, o Tribunal a quo ter-se absterido de referir que a Arguida agiu voluntária e conscientemente uma vez que nenhum elemento probatório de ponderação foi indicado para sustentar tal conclusão, encontrando-se a Sentença Recorrida ferida de falta de fundamentação, devendo, em consequência, ser declarada nula nessa parte, à luz do disposto no artigo 360.º, alínea a) e 355.º n.º 2, ambos do CPP, aplicáveis por remissão do artigo 89.º do CPT.
12. Os trabalhadores sempre estiveram obrigados a trabalhar 48 horas semanais efectivas, conforme estabelecido nos respectivos contratos de trabalho, não havendo, por isso, lugar a qualquer alteração das respectivas condições de trabalho.
13. O Tribunal a quo parece basear todas as conclusões constantes da Sentença Recorrida num equívoco essencial: o de que teria de existir um Guia de Benefícios em vigor à data da contratação dos trabalhadores reclamantes.
14. É de notar que, na altura em que o A Macau Resort Hotel abriu ao público, em 28.08.2007, já estava em vigor o Guia de Benefícios, datado de 03.08.2007.
15. A prova da irrelevância do Guia de Benefícios para o caso dos autos é que, tal como decorre do próprio Auto de Notícia, a prática da contravenção apenas teria tido início em 01.03.2009, i.e., cerca de 19 meses após a emissão do Guia de Benefícios datado de 03.08.2007.
16. Esta é a demonstração cabal de que o Guia de Benefícios de 03.08.2007 em nada alterou o período normal de trabalho dos trabalhadores e de que o entendimento constante da Acusação (e da Sentença Recorrida) não poderá prevalecer.
17. De resto, resulta da cláusula 12.a do contrato de trabalho em questão que “(o) s detalhes dos programas de benefício estão descritos no Team Members Handbook e materiais semelhantes, que lhe serão facultados” (tradução nossa), documento distinto do Guia de Benefícios da empresa.
18. Estando assente que os trabalhadores sempre estiveram obrigados a prestar 48 horas de trabalho semanal efectivo (inexistindo qualquer manifestação de vontade da ora Recorrente em sentido contrário) e não se tendo demonstrado que o intervalo de descanso/refeição estava incluído no respectivo período normal de trabalho, não há lugar ao pagamento de qualquer indemnização.
Com efeito, de acordo com as disposições legais e contratuais aplicáveis (cfr. artigo 2.º, alínea e) do Decreto-Lei n.º 24/89/M, de 03.04 e cláusula 8.a alínea b) do contrato de trabalho junto aos autos), apenas o trabalho que fosse prestado para além do seu período normal de trabalho - i.e., das 48 horas semanais - poderia ser considerado e não ficou demonstrado que os trabalhadores tenham, alguma vez, prestado actividade não compensada para além deste limite.
19. Deve, pois, concluir-se que nunca foi a remuneração dos trabalhadores reduzida (ainda que indirectamente) conforme descrito na Sentença Recorrida, pelo que deverá a mesma ser declarada nula e substituída por outra de absolvição da Arguida, sob pena de violação do disposto nos artigos 10.º, alínea 1) e 85.º n.º 1, 2), ambos da LRT, e 360.º, alínea a) e 355.º n.º 2, ambos do CPP, aplicáveis ex vi do artigo 89.º do CPT.

Termos em que, admitido e julgado procedente o presente recurso, deverá a sentença impugnada ser revogada e, na eventualidade de não procederem os vícios formais apontados (cautelarmente), deve a mesma ser substituída por decisão que corrija os pleiteados erros, absolvendo-se a Recorrente da Acusação contra si formulada e, bem assim, da quantia fixada a título de indemnização aos trabalhadores em causa, assim se fazendo a esperada JUSTIÇA.

檢察院對上訴作出了答覆，並提出下列理據(結論部分)：

1. 本案例中嫌疑人 A 澳門股份有限公司被原審法院裁定觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條第 5 項及第 85 條第 1 款第 2 項的規定，構成 27 項勞動輕微違反，每項判處澳門幣 35,000 元的罰金，數罪並罰，合共判處 MOP\$945,000 元的罰金。
2. 同時，依職權判處嫌疑人須支付：員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 21,241.70 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 19,471 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 20,651.70 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 19,471 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元，；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 20,651.70 元；員工 XXX 澳門幣 21,241.70 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元；員工 XXX 澳門幣 20,651.70 元；員工 XXX 澳門幣 17,701 元對上述員工所欠付的款項，並須連同由判決作出之日起直至完全支付有關款項為止的法定利息。
3. 上訴人(即嫌疑人)不服原審法院的判決，指有關判決所依據的控訴書應屬無效，而判決及相關事實的認定欠缺理據，存有《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款所指的瑕疵，亦屬

無效，請求開釋嫌疑人。

4. 首先，上訴人在其上訴詞中指責控訴書在針對違例者的主觀要素方面缺乏調查及違反了上訴人公司的辯護權利，應屬無效，而原審法庭在認定該等主觀要素時欠缺據，對違例者違法行為的嚴重性、罪過程度等欠缺認定。
5. 就上訴人聲稱控訴書欠缺主觀要素的描述，造成上訴人辯護權受損，我們認為上訴人毫無理據。
6. 眾所周知，在勞動輕微違反訴訟程序中，根據《勞動訴訟法典》第 91 條的規定，勞工事務局所作成的實況筆錄等同於控訴書，該局同樣負責調查核實勞動範疇法律的執行情況(第 24/2004 號行政法規第 2 條(四)項、第 26/2008 號行政法規第 2 條)。
7. 本案中，勞工事務局在收到涉案 27 名工人的投訴後，展開調查，聽取了涉案員工聲明，核實了涉案工人的出勤記錄、糧單及合約內容，上訴人亦曾就 27 名員工的投訴發表書面解釋。
8. 明顯地，針對上訴人的違法行為，勞工事務局已展開了充分調查，在調查過程中，聽取了上訴人公司代表的陳述，分析了上訴人的書面回覆，而上訴人的代表從未就是否如悉其行為的違法性或是否自願、自主地做出違法行為，在調查期間或庭審期間，提出任何否認或質詢。
9. 事實上，違法犯罪行為主觀要素的存在與否通常在行為人的行為中加以體現，由當事人自認或經法庭認定行為人在做出違法犯罪行為時是否自由自主、神志清晰、具一般人的常識，只有例外的情況下，如有醫生證明行為人犯罪時

屬不可歸責者，或行為人從未踏足澳門，更無從知悉本澳特定的法律規範，才會出現以直接的方式排除行為人主觀要素的情況。

10. 本案上訴人作為澳門三家專營博彩公司之一，有自設的法律部門，亦有常務律師服務，不可能存在不知悉有關行為違法的情況，作為公司法人，亦不可能出現非自由自願的情況下做出違法行為，為此，即使實況筆錄中沒有列明違例者的主觀犯意，但從違例者的整體行為所反映出的行為人的心素，是無可否認的。
11. 其次，上訴人針對 27 名涉案員工的每周工作時間是否包括用膳時間在內，指稱涉案員工由此至終每周實際工作時間為 48 小時，從未將用膳時間包括在內，因此不存在任何減低薪酬的情況，原審判決僅將判決建基於 2006 年 12 月 26 日的 F 級員工福利指引，而實際上上訴人的公司於 2007 年 8 月 28 日閉幕，2007 年 8 月 3 日公司已發出了新的福利指引，而本案的違例行為則發生於 2009 年 3 月 1 日，因此原審法院對已證事實第 30 段至 34 段的認定欠缺理據。
12. 中級法院及終審法院已在多宗案件中明確表態，指只要在判決書中指出法官心證所依據的證據來源，便應視為已做出了理由陳述，因為沒有任何程式法規要求法官詳細和完整地闡述邏輯推理的整個過程，或者要求法官指出認定或者不認定某一事實的心證所使用的證據。而事實上，列舉和指明形成法院心證的證據之間沒有任何區別。
13. 以下事實被原審法庭視為已證事實：
“1. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年

6 月 27 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。

.....

27. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 7 月 30 日受僱於嫌疑人，任職油漆工人，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。

上述 27 名員工於 2011 年 4 月 15 日向勞工事務局勞動監察廳作出投訴。

為此，勞工事務局勞動監察廳開立個案展開調查。

資方在上述 27 名員工入職時，與他們協議的工作時間為“每星期 48 小時（包括用膳時間）”，每週工作天數為 5 天，即每日 9 小時 36 分鐘（當中包括 30 分鐘用膳時間）。

在上述 27 名員工入職時起，勞資雙方均按上述協議的工作時數及其計算方式執行。

然而，嫌疑人於 2009 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間，單方面且在沒有取得該 27 名員工的同意下，將上述員工的工作時數由“每星期 48 小時（包括用膳時間）”，改為“每星期 48 小時”。

對此，嫌疑人並沒有作出任何補償，也沒有就上述變更取

得員工的書面協議，更沒有向勞工事務局作出通知。

上述 27 名員工基本工資的增加與上述工作時間計算方式的改變無關。

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。

O A Macao Resort Hotel abriu ao público, em 28.08.2007.”

14. 盡管上訴人公司在 2007 年 8 月 3 日開始對外營業，但開幕前本案的 27 名工人已受聘於上訴人，而受聘時，雙方合意適用 2006 年 12 月 26 日公佈的 F 級員工福利指引，即每周工作 48 小時，其中包括用膳時間，之後勞資雙方均按協議執行，直至 2009 年 3 月 1 日，資方單方面通知各工人用膳時間不包括在工作時間內，需增加工時，即變相降低了報酬，故相關違例行為始於 2009 年 3 月 1 日。
15. 原審法庭根據各名工人以及資方證人的證言，結合卷宗資料，認定上述事實，並在判決書理由陳述部分用了相當長的篇幅分析及闡述了原審法定的認定基礎，明顯地，原審法庭對事實的認定及判決並非缺乏理據。
16. 只是，上訴人並不認同。
17. 實際上，上訴人是在質疑原審法庭對已證事實的自由心證。
18. 眾所周知，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，如原審法院根據自由心證原則，經客觀綜合分析案件的所有證據並對事實作出判斷，其中並沒有違背任何有關證據價值的規則或一般的經驗法則，上訴人不得質疑原審法院的事實審結果。

19. 本文中，涉案 27 名工人明確向法庭表示 2006 年的福利指引作為入職條件之一，並指該指引是入職時由公司派發，其中工作時間一欄註明“每星期 48 小時(包括用膳時間)”，辯方證人未能提出有效的反證，原審法庭因此認定該福利指引(2006 年 12 月 26 日製訂)適用於本案工人，上訴人之後於 2009 年 3 月 1 日單方面更改福利指引，將用膳時間不包括在工作時數內，間接增加了工作時間，削減了工作報酬，從中未有任何違反常理或證據規則之處，原審法庭對相關事實的認定不應受到質疑。

綜上所述，上訴人的上訴理由不能成立，應判處上訴人不得直，維持原審法院的判決。

懇請尊敬的中級法院法官 閣下，一如既往，作出公正裁判！

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，同意檢察院司法官在其對上訴理由闡述的答覆中提出的觀點，經分析案件的具體情況，認為上訴人提出的上訴理由不成立，應予以駁回。

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

原審法院經庭審後確認了以下的事實：

1. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6

月 27 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。

2. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 1 月 2 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 15,264 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 15,799 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 16,510 元，現仍在職。
3. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6 月 27 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
4. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 7 月 2 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
5. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2006 年 5 月 29 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至

2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,992 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 14,482 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 15,134 元，現仍在職。

6. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6 月 25 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
7. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 3 月 1 日受僱於嫌疑人，任職技工，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 14,840 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 15,360 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 16,051 元，現仍在職。
8. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6 月 18 日受僱於嫌疑人，任職技工，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
9. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6 月 26 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於

2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。

10. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6 月 25 日受僱於嫌疑人，任職技工，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
11. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6 月 27 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,992 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 14,482 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 15,134 元，現仍在職。
12. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2004 年 2 月 9 日受僱於澳門 B 工作，2007 年 6 月 18 日轉到嫌疑人公司工作(但工作條件並未因此而改變)，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
13. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 7 月 2 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於

2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。

14. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6 月 25 日受僱於嫌疑人，任職油漆工人，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
15. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 7 月 23 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
16. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2004 年 4 月 26 日受僱於澳門 B 工作，2007 年 6 月 6 日轉到嫌疑人公司工作(但工作條件並未因此而改變)，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
17. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2006 年 12 月 19 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 14,840 元，於

2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 15,360 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 16,051 元，現仍在職。

18. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6 月 1 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 15,264 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 15,799 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 16,510 元，現仍在職。
19. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 7 月 9 日受僱於嫌疑人，任職技工，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
20. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6 月 26 日受僱於嫌疑人，任職維修員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
21. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6 月 25 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳

門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。

22. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 7 月 16 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
23. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6 月 27 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
24. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2004 年 2 月 2 日受僱於澳門 B 工作，2008 年 3 月 10 日轉到嫌疑人公司工作(但工作條件並未因此而改變)，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
25. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 6 月 25 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳

門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。

26. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 3 月 5 日受僱於嫌疑人，任職技術員，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 14,840 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 15,360 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 16,051 元，現仍在職。
27. 員工 XXX，(持有澳門居民身份證編號...)，於 2007 年 7 月 30 日受僱於嫌疑人，任職油漆工人，於 2009 年 3 月 1 日至 2010 年 7 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 12,720 元，於 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 2 月 28 日期間的工資為月薪澳門幣 13,166 元，於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的工資為月薪澳門幣 13,758 元，現仍在職。
28. 上述 27 名員工於 2011 年 4 月 15 日向勞工事務局勞動監察廳作出投訴。
29. 為此，勞工事務局勞動監察廳開立個案展開調查。
30. 資方在上述 27 名員工入職時，與他們協議的工作時間為“每星期 48 小時（包括用膳時間）”，每週工作天數為 5 天，即每日 9 小時 36 分鐘（當中包括 30 分鐘用膳時間）。
31. 在上述 27 名員工入職時起，勞資雙方均按上述協議的工作時數及其計算方式執行。
32. 然而，嫌疑人於 2009 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間，單方面且在沒有取得該 27 名員工的同意下，將上述員工的工作時數由“每星期 48 小時（包括用膳時間）”，改為“每星

期 48 小時”。

33. 對此，嫌疑人並沒有作出任何補償，也沒有就上述變更取得員工的書面協議，更沒有向勞工事務局作出通知。

34. 上述 27 名員工基本工資的增加與上述工作時間計算方式的改變無關。

35. 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。

36. O A Macao Resort Hotel abriu ao público, em 28.08.2007.

此外，還查明：

37. 澳門 B 由 A 澳門股份有限公司所持有及營運。

未獲證明的事實：

1. O Guia de Benefícios de 26.12.2006 era apenas aplicável aos trabalhadores do B Macau.

2. 控訴書及答辯狀中與上述已證事實不符的其他事實。

三、 法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 缺乏調查及違反上訴人的辯護權利
- 判決欠缺理據的瑕疵
- 勞動輕微違反及賠償

1. 上訴人指責原審法庭在認定上訴人違例行為的主觀要素時欠缺理據，而且控訴書亦因缺乏調查及違反了上訴人公司的辯護權利而應屬無效，並請求開釋嫌疑人。

《刑事訴訟法典》第 106 條 d)項規定：

“除另有法律規定定為不可補正之無效外，下列情況亦構成不可補正之無效，而此等無效應在程序中任何階段內依職權宣告：

...

d) 法律規定必須進行偵查或預審而無進行偵查或預審；”

《刑事訴訟法典》第 265 條規定：

“一、如偵查期間收集到充分跡象，顯示有犯罪發生及何人為犯罪行為人，則檢察院須對該人提出控訴。

二、充分跡象，係指從該等跡象能合理顯示出嫌犯可能最終在審判中被科處刑罰或保安處分者。

三、控訴書須載有下列內容，否則無效：

a) 指出認別嫌犯身分之資料；

b) 敘述或扼要敘述能作為對嫌犯科處刑罰或保安處分之依據之事實，儘可能載明犯罪實施之地方、時間及動機，行為人對事實之參與程度，以及任何對確定應科處行為人之制裁屬重要之情節；

c) 指出適用之法律規定；

d) 指出將調查或聲請之證據，尤其是將在審判中作證言之證人及作陳述之鑑定人之名單及其身分資料；

e) 日期及簽名。

四、如屬案件相牽連之情況，則僅提出一控訴。

五、第二百五十九條第三款及第一百條第一款 a 與 b 項之規定，相應適用之；如該兩種通知方式使用後顯得無效，則訴訟程序繼續進行。”

《刑事訴訟法典》第 266 條規定：

“一、在就檢察院之控訴作出通知後十日內，輔助人或在控訴行為中成為輔助人之人亦得以檢察院控訴之事實或該等事實之某部分提出控訴，又或以其他對檢察院控訴之事實不構成實質變更之事實提出控訴。

二、經作出下列修改後，上條第三款之規定，相應適用之：

- a) 該控訴得僅限於單純贊同檢察院之控訴；
- b) 僅需指出未載於檢察院控訴內而將調查或聲請之證據。”

《勞動訴訟法典》第 91 條規定：

“一、由有權限實體製作的筆錄，如經適當確認者，中斷有關不被履行即構成輕微違反的金錢債務的時效。

二、公務員執行職務時目睹或即時或非即時直接發現違法行為而製作的筆錄，如經適當確認者，在法院具取信力。

三、為適用上款的規定，因違法者自認而證實發生的違法行為，又或藉查閱有充分跡象顯示有違法行為而由違法者發出的或涉及違法者活動的文件，從而證實發生的違法行為，均視為非即時直接發現的違法行為。

四、在法院具取信力的筆錄，其效力等同於控訴；在作出完全反證前，推定筆錄內所載的、由製作該筆錄的公務員目睹或即時或非即時直接發現的事實屬實。”

事實上，先不論嫌犯在行政程序中的充分參與以及行使其辯護權，檢察院除了將勞工局的實況筆錄轉為控訴書（在勞動輕微違反訴

訟程序中，根據《勞動訴訟法典》第 91 條的規定，勞工事務局所作出的實況筆錄等同於控訴書）之外，並沒有特別增加顯示嫌犯主觀過錯的事實要素。

但是，一方面，上訴人在收到法院開庭日期的通知後，提出了書面辯護狀，對其行為不滿足被控訴的輕微違反作出了充分的辯護。

因此，上訴人主張的違反其辯護權利的理由並不成立。

2.上訴人亦指責原審法院在作出認定“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”的事實判決時欠缺理據，存有《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款所指的瑕疵，應屬無效。

本案適用 2014 年之前的《刑事訴訟法典》，其第 355 條第 2 款規定如下：

緊隨案件敘述部份之後為理由說明部份，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，亦指明用作形成法院心證的證據。

在原來的訴訟法基礎上，上訴法院在多年的司法實踐一直明確表明，只要在事實的判決部分列舉已證事實和未證事實之後，指出法官心證所依據的證據來源，便應視為已做出了理由陳述，因為沒有任何程式法規要求法官詳細和完整地闡述邏輯推理的整個過程，或者要求法官指出認定或者不認定某一事實的心證所使用的證據。

這個瑕疵是出現在判決的形式上的瑕疵，尤其是在絕對缺乏說

明理由的情況下才出現，而並非單純的判決理由的不足或者缺陷，也並不是對某個問題的論述不充分。

本文中，原審判決列舉了經證明及未經證明的事實。在事實判斷方面說明如下：

“本院根據卷宗所載的內容，受害工作者、勞工事務局督察及辯方證人的證言而形成心證。”

同時，原審法庭亦作出下列判案理由：

“案中 27 名受害員工均各自講述了受僱於資方的情況，也講述了工作時數制度的改變，由其入職起相關的工作時間已按入職時所協議的、包括用膳時間作為計算方式，然而，自 2009 年 3 月 1 日資方在沒有取得其同意下，將原來的 30 分鐘用膳時間排除出工作時間的計算範圍內，但資方沒有為此作任何補償；因此，各受害員工均要求資方作出賠償。

勞工事務局督察客觀及清楚地描述了案件調查的經過及相關結果。

第一名至第八名辯方證人分別講述了相應員工的用膳及候命制度，第九名及第十名辯方證人則分別講述了公司的招聘及福利制度。

根據第 7/2008 號法律（現行的《勞動關係法》）第 10 條第 5 項規定：禁止僱主降低僱員的基本報酬，但屬本法律所規定的情況除外。

根據同一法律（現行的《勞動關係法》）第 85 條第 1 款第 2 項規定：作出違反第十條規定的對僱員的保障行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$20,000.00（澳門幣二萬元）至\$50,000.00（澳門幣五萬元）的罰金。

首先，針對辯方於其答辯狀中所提出的控訴書欠缺主觀事實的問題，本院認為，根據第 9/2003 號法律（《勞動訴訟法典》）第 91 條的規定，由勞工事務局所作成的實況筆錄等同於控訴，儘管在卷宗的實況筆錄中並沒有一如刑事案件控訴書中所慣常採用的“嫌犯在自願、自由及有意識的情況下實施有關行為...嫌犯清楚知道其行為屬法律所不容”等用語，然而，我們並不能認為單純基於文字上沒有這樣明確的寫明，便視為主觀要件不存在；事實上，只要我們細讀其他文字表述，便可以得出存在主觀事實的結論，例如：實況筆錄所載的嫌疑人與受害工作者訂立了勞動關係，按照常理及經驗法則，可合理推論出嫌疑人在自願、自由及有意識的情況下與其建立了勞動關係，難道僅以文字上沒有載明“自願、自由及有意識”等字眼，便認為嫌疑人並非在自願及有意識情況下與工人建立勞動關係？（可參閱中級法院於 2007 年 5 月 3 日所作出的第 189/2006 號裁判）。

對此，本院認為從實況筆錄的字面表述已可得出作為控訴事實的主觀要件，故此，本院裁定辯方所提出的欠缺主觀事實要件的理由不成立。

至於辯方所指的欠缺描述所有定罪事實，反映欠缺偵查而導致程序無效，本院認為，從勞工事務局所繕立的整個卷宗看來，當中已載有投訴員工的工作合同、糧單，勞工局對有關資料作出分析，並給予資方提交新證據的機會，再經審查及分析，最後作出控訴，這一系列的措施已反映為調查證據即偵查行為，而實況筆錄的內容也反映了偵查機關透過偵查行為所得出的結論，並根據實況筆錄中所描述的事實提出控訴，故此，對於辯方所指出的這種無效，欠缺實質事實及理據，本院未能予以認同，並對此裁定理由不成立。

另外，辯方還指稱違反《刑事訴訟法典》第 50 條第 1 款 b 項所

規定的辯護權，事實上，根據《勞動訴訟法典》第 89 條結合《刑事訴訟法典》第 386 條第 5 款的規定，嫌犯於審判中之在場非屬強制性，得由律師代理，在本案中，本院已依法通知嫌疑人出席庭審，然而，其選擇缺席庭審並由委託律師代理，故本案是按上述法律規定的情況下進行缺席審判，當中並不存在辯方所提出的違反辯護權的法理依據，而事實上，辯護人在庭審時清楚知道嫌疑人(的代表)缺席庭審，但仍明確表示同意在此情況下進行審判聽證，可見其辯護行為與其辯護理念存在明顯的分歧，處理方式令人費解；綜上，本院裁定相關之理由不成立。

針對控訴事實方面，從被轉化成控訴書的實況筆錄當中，不難發現本案的審理標的是：檢察院指控資方在與受害員工訂定工作關係時，雙方所訂立的每週工作 48 小時中，是以包括膳食時間作為計算方式，然而，資方在未有取得相關員工同意及未有通知勞工事務局的情況下，在與員工建立勞動關係後，更改此一計算方式，並將膳食時間剔除出工作時間之外，且未有作出相應的補償，資方的新政策反映為間接降低報酬。

因此，我們所爭論的其中一個重點是資方在與員工訂定勞動關係時，是否有將膳食時間計入工作時間的合意？倘若雙方有此合意，因此一行為優於勞工法的規定，屬法律所容許；然而，倘若雙方沒有此合意，則是否將膳食時間計入工時，便構成超時工作的問題（因案中資方被指由 2009 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日，不將本案 27 名員工的用膳時間納入工作時間當中），但超時工作的事實並不屬於本案的審理範圍，因此，在給予應有的尊重的情況下，對於辯方的考慮，本院未能予以認同。

事實上，針對上述事實，更應考慮的是勞資雙方訂立工作關係

時的意願及意思表示。

根據卷宗調查所得的證據，經作出綜合的分析後，考慮到各名證人的證言以及卷宗的資料，本院認為，案中 27 名受害員工均表示入職時資方與其約定的每週 48 小時的工作時間是以包括用膳時間的方式作計算（雖然員工 XXX、XXX 及 XXX 初期受聘於澳門 B 工作，後期才轉到 A 公司工作，但根據相關員工的聲明及合同的資料，均顯示三人的工作福利條件並沒有因轉換工作地點而有所改變，即仍然維持每週 48 小時包括用膳時間的工時模式，直至 2009 年 3 月 1 日才有所改變，且澳門 B 是由 A 澳門股份有限公司所持有，因此，他們工作地點的轉變並不影響他們在本案中關於福利條件的考慮），而由他們入職起，資方也按照這種約定計算工資，明顯反映勞資雙方在建立相關工作關係時已有工作時間包括用膳時間此一協議（儘管當中部分員工表示入職時資方還要求員工需在工作場所內用膳，但相關員工也一直按此協議方式用膳，故不影響本案對實質事宜的考慮）。

雖然辯方指稱相關的工作合同中訂明每週工作 48 小時，但合同文件上並沒有“該 48 小時以實質工作時間作計算”的約束條件，且在合同第 12 項中更表明有其他的福利詳情載於其他文件，反映資方還有其他更有利於員工的條款細則，此外，我們不要忘記，口頭協議也屬於有效的合同行為，且本案的 27 名員工由其入職日起，資方一直將膳食時間納入工作時間當中（直至 2009 年 3 月 1 日才有所改變），資方的此一行為無疑已確認其在與本案 27 名員工訂立勞動關係時，將膳食時間計入工作時間的意思表示，故此，辯方現在所指稱的以“實質工作時間作計算”，顯然是單方面對原有的合同精神作限制性解釋，本院未能予以認同。

綜上，資方在沒有與員工工作書面協議，更沒有通知勞工事務局

的情況下，改變對他們一直沿用的工時計算模式，並於 2009 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間，將原有的用膳時間剔除出工作時間以外，故此，有關修改之部分被視為不具法律效力，而資方沒有對此作出補償，行為已反映為間接降底工人的工資。

綜上，本院認為證據充分且足夠，足以認定檢察院的控訴理由成立。”

從上述說明中可以看到，原審法院已指出了法院用以形成心證的證據，扼要地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，原審法院已充分履行了說明理由的義務。

因此，原審判決沒有違反《刑事訴訟法典》第 355 條第 2 款的規定，上訴人這方面的理由不能成立。

3. 而在訴訟的實體問題中，上訴人指稱涉案員工由此至終每天工作時間為 8 小時，從未將用膳時間包括在內，因此不存在任何減低薪酬的情況。

在同類涉及上訴人的輕微違反的案件中，雖然雇員的勞動環境以及所適用勞動合同的事實基本相同，但是由於原審法院認定的具體情況的差異，造成了有些案件被控告的輕微違反成立，有的則相反。因此，我們必須因不同的案件及其具體的情況而作不同的分析。

在本案中，根據原審法院認定的事實，證明了上訴人在有關員工入職時向其提出的工作時間為“每星期 48 小時（包括用膳時間）”，

每週工作天數為 5 天，即每日 9 小時 30 分鐘（包括 30 分鐘用膳時間），但在沒有取得該員工的同意下單方面於 2009 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間，將上述員工的工作時數由“每星期 48 小時（包括用膳時間）”，改為“每星期 48 小時”，並沒有就此更新事項向勞工事務局作出申請。

因此，對於有關員工在 2009 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日期間的正常時間以外每日所增加的額外 30 分鐘工作時間，上訴人有義務給予其等超時工作補償，但上訴人迄今仍沒有為之，否定了有關員工獲得超時工作報酬的權利。

很明顯，上訴人對在合同自由原則下與僱員簽訂的勞動合同並沒有依照相同原則作出修改，也沒有依照法定的程序（得到勞工事務局的同意），更甚的是沒有依照這個損害僱員利益的改變而使僱員獲益。那麼，其行為，在原審法院確定了上訴人的存在故意的情況下，構成了第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款第 2 項及第 62 條第 3 款所規定，及第 85 條第 1 款第 6 項所處罰的『否定獲得超時工作報酬權利』的輕微違反。

由於上述輕微違反的量刑與上訴人被原審法庭所判處的輕微違反的量刑相同，所以，本院得以更改其法律定性。

故此，上訴人的上訴理由不成立。

四、 決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人 A 澳門股份有限公司的上訴理由不成立。

本院更改原審判決，改判上訴人觸犯二十七項第 7/2008 號法律第 59 條第 1 款第 2 項及第 62 條第 3 款所規定，及第 85 條第 1 款第 6 項所處罰的『否定獲得超時工作報酬權利』的輕微違反。

維持原審法院其餘裁決。

判處上訴人繳付 8 個計算單位之司法費以及上訴的訴訟費用。

著令通知。

2016 年 2 月 4 日

譚曉華 (裁判書製作人)

蔡武彬 (第一助審法官)

司徒民正 (第二助審法官)