

上訴案第 565/2023 號

上訴人：A 麵家美食之持有人 B

(Portador do Estabelecimento de Comidas A B)

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上訴人 A 麵家美食之持有人 B 觸犯了：

- 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 77 條的規定，有關的行為構成 2 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 3 款第(5)項的規定，每項可科處澳門幣 5,000 至 10,000 元的罰金；
- 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 66 條第 3 款之規定，有關的行為構成 2 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 1 款第 6 項及第 87 條的規定，每項可科處澳門幣 20,000 元至 50,000 元的罰金，且可按《刑法典》的規定轉換為監禁；
- 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 75 條的規定，構成 2 項刑事輕微違反的違法行為，根據同一法律第 85 條第 3 款(4)項的規定，每項可科處澳門幣 5,000 元至 10,000 元的罰金。

初級法院在勞動輕微違反訴訟第 LB1-23-0011-LCT 號案件中，經

過庭審，最後判決：

1. 裁定嫌疑人 B 觸犯兩項第 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 75 條之規定及第 85 條第 3 款第(4)項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋；
2. 判處嫌疑人 B 觸犯兩項第 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 77 條之規定及第 85 條第 3 款第(5)項所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣陸仟元 (MOP\$6,000.00) 之罰金。
3. 判處嫌疑人 B 觸犯兩項第 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 62 條第 3 款、第 85 條第 1 款第(6)項及第 87 條所規定及處罰的輕微違反，每項科處澳門幣貳萬貳仟元 (MOP\$22,000.00) 之罰金，前述罰金在不自願繳納且未以勞動代替的情況下，將轉為 10 日之徒刑；
4. 對上述四項輕微違反進行並罰，判處澳門幣伍萬陸仟元 (MOP\$56,000.00) 之罰金，且在不自願繳納且未以勞動代替當中澳門幣 (MOP\$44,000.00) 之罰金下，將轉為 20 日之徒刑；
5. 按上文之判決理由判處嫌疑人 B 向受害員工 C 及 D 合共支付澳門幣伍萬捌仟零貳拾伍元叁角 (MOP\$58,025.30)，以及自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

上訴人 B 不服判決，向本院提起了上訴：

1. 上訴人對原審判決中裁定否定基本報酬和欠付解除合同賠償之輕微違反成立，以及依職權裁定向兩名受害員工作出賠償的部份不服，故提起本上訴。

(審查證據明顯錯誤及違反《勞動訴訟法典》第 94 條之規定)

2. 卷宗第 124 至 139 頁和 140 至 155 頁分別載有上訴人所提交的關於受害員工 C 和 D2020 年 1 月至 2021 年 3 月的糧簿。該等糧簿中均只載有數字和疑似兩名受害員工的名字或簽名，例如“\$6500+850” (見卷宗第 125 頁)，並未註明相關數字的含義或薪金的組成部份，單憑該等糧簿所載的數字根本不清楚是底薪抑或其他意思，尤其是後判部份所載金額是補回工資差額抑或其他給付。此外，該等糧簿並未經兩名受害員工確認，不清楚糧簿中所載的名字是彼等的簽名抑或只是記載著彼等的名字；
3. 對此，兩名受害員工在庭審中均表示不知道上訴人每月支付的金額的構成及為何不同月份的金額時多時少 (見被上訴判決第 5 頁)。勞工局的督察則表示，上訴人雖偶爾會支付受害員工高於外地僱員聘用許可的月薪，但因有關款項會包含超時工作補償、假期補償及獎償，故此並不影響自 2019 年 9 月起支付低於上述月薪金的情況(同樣見被上訴判決第 5 頁)；
4. 的確，卷宗第 120 背頁至 121 頁和 122 背頁至 123 頁載有上訴人於勞工局的聲明，當中表示高出於基本工資的金額可能是超時工作補償又或因表現好而給予的，但上訴人已忘記了確實給付的原因。在庭審中，上訴人對此亦有確認，每月支付予兩名受害員工的款項時高時低，就高於外地僱員聘用許可的月薪部份，其亦忘記了確實給付的原因，但表示當月支付少了薪金的，下個月或之後一定會補回；
5. 可見，不論上訴人和兩名受害員工均未能明確指出相關薪金的組成部份，而勞工局督察所指的“因有關款項會包含超時工作補償、假期補償及獎償，故此並不影響自 2019 年 9 月起支付低於上述月薪金的情況”本身僅是按雙方聲明作出調查的結論性證言；

6. 事實上，卷宗第 35 至 38 頁結合 88 至 99 頁、第 61 至 63 頁結合 103 至 115 分別載有受書員工 C 和 D 的銀行帳戶交易紀錄。可見上訴人每月均是透過銀行帳戶向兩名受害員工發放薪金，上訴人每月支付予兩名受害員工的款項均是時高時低；然而，基於上訴人和兩名受害員工均無法確切指出相關金額的組成，該等銀行轉帳紀錄便是唯一的、較為客觀顯示上訴人每月支付兩名受害員工薪金款項的證據；
7. 首先，上訴人對此亦承認，其每月向兩名受害員工名發放的薪金是時高時低，但亦有強調，當月支付少了薪金的，下個月或之後一定會補回；對此，按照卷宗內兩名受害員工的銀行帳戶交易紀錄所得款項，對比外地僱員聘用許可的月薪，上訴人整體上是向受害員工 C 支付多了 MOP\$1,392.00，對受害員工 D 則支付多少 MOP\$460.00；
8. 可見，整體來說，在整個勞動關係期間，上訴人支付予兩名受害員工的薪金對比外地僱員聘用許可的月薪，是只有多，沒有少；
9. 儘管勞工局督察的調查結論指多出的部份有可能是超時工作補償、假期補償及獎賞，但至少，卷宗內未有充分書證顯示有關情況；與之相反，卷宗第 245 至 270 頁載有兩名受害員工的出入境紀錄，當中可見兩名受害員工一到下班時間便幾乎立即離境，且多次發生在上班時間內離境一個多或數小時不等，情況，故應不可能發生超時工作補償的情況；
10. 再者，從卷宗可見，在勞工局調查期間，兩名受害員工增加了週假、年假、強制性假目及超時工作補償的投訴，就有關超時工作補償的投訴事宜，勞工局經調查後認為投訴理由不成立（見卷宗第 192 頁）；就強制性假日方面，兩名受害員工及後亦確認上訴人有補假或補薪，故已取消投訴（同樣見卷宗第 192 頁）；就週假和年假方面，經庭審後，原審法院指卷

宗內由兩名受害員工提交的更表與其出入境紀錄不符，故不採納勞工局以更表為基礎計算的未享受的年假和週假，且兩名受害員工無法清楚指出所未享受的年假和週假，故基於存疑罪從無原則不予認定上訴人拖欠兩名受害員工年假和週假（見被上訴判決第 6 至 7 頁）；

11. 同時，需注意，兩名受害員工在調查期間針對上訴人作出多項投訴，但從未就工資欠付作出投訴。同樣地，基於兩名受害員工無法清楚指出上訴人所支付的薪金組成部份，勞工局僅按照彼等聲明和卷宗內的糧簿計算而得出工資欠付的結論亦不一定準確（情況如同勞工局僅按照兩名受害員工的聲明和其提交的更表計算上訴人所拖欠的年假和週假）；
12. 故此，較為客觀的證據便是卷宗內兩名受害員工的銀行帳戶交易紀錄，因當中載明了上訴人每月向兩名受害員工作出的轉帳金額。正如上述，在整個勞動關係期間，上訴人支何予兩名受害員工的薪金對比外地僱員聘用許可的月薪，是只有多，沒有少；
13. 換言之，單憑卷宗的文件、上訴人和兩名被害員工的聲明，根本並能確切得出上訴人所支付的款項，或高於外地僱員聘用許可的月薪部份，到底是超時工作補償、假期補償或獎賞，抑或只是補回所欠付的工資差額；
14. 正如上訴人在庭審所指，上個月少出的薪金之後都會補回，個別月份更是支付高於外地僱員聘用許可的月薪。可見上訴人根本沒有工資欠付的主觀犯意；
15. 再者，倘若認為卷宗內的銀行交易紀錄顯示上訴人過去確實有工資欠付情況的話，卷宗第 35 至 36 頁顯示，就受害員工 C，上訴人最後一次作出低於外地僱員聘用許可的月薪是於 2020 年 12 月 7 日的 MOP\$6,600.00；卷宗第 61 頁顯示，就受害員工 D，上訴人最後一次作出低於外地僱員聘用許可

的月薪是於 2020 年 12 月 7 日的 MOP\$6,500.00。上訴人對兩名受害員工於 2021 年 1 月至 3 月所轉帳的金額均等於或高於外地僱員聘用許可的月薪；

16. 故此原審法院所認定的已證事實中所涉及的“於 2021 年 1 月至 2021 年 3 月期間，每月向其支付澳門幣 6,700 元的工資，而沒有按外地僱員許可批示第 22269/IMO/DSAL/2019 號及第 22963/IMO/DSAL/2020 號規定的每月工資金額澳門幣 6,500 元及澳門幣 6,800 元支付工資”的部份顯然是違反了「疑罪從無」和「存疑有利被告」原則；
17. 基於此，應將已證事實中所涉及的“於 2021 年 1 月至 2021 年 3 月期間，每月再向其支付澳門幣 6,700 元的工資，而沒有按外地僱員許可批示第 22269/IMO/DSAL/2019 號及第 22963/IMO/DSAL/2020 號規定的每月工資金額澳門幣 6,500 元及澳門幣 6,800 元支付工資；”的部份視為未能證實；
18. 在將上述已證事實視為未證事實後，正如上述，從卷宗內的銀行帳戶交易紀錄可見，上訴人最後一次作出低於外地僱員聘用許可的月薪是 2020 年 12 月 7 日的 MOP\$6,600.00；
19. 按《勞動訴訟法典》第 94 條規定，從上訴人最後一次行為起計兩年，相關輕微違反的時效便會完成，即於 2020 年 12 月 7 日起計兩年，直至 2022 年 12 月 8 日，相關輕微違反的時效便會完成；需注意，上訴人於 2023 年 2 月 17 日方接獲定出審判日期的批示通知，故相關輕微違反的時效自該時起方中斷；
20. 換言之，於 2023 年 2 月 17 日前，並未發生任何時效中斷的事由，案中涉及上訴人工資欠付的輕微違反理應於 2022 年 12 月 8 日便完成；
21. 綜上所述，應開釋上訴人被判處觸犯的兩項第 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 62 條第 3 款、第 85 條第 1 款第(6)項及第 87 條所規定及處罰的輕微違反。

關於欠付解除合同賠償的輕微違反

(錯誤解釋和適用《勞動關係法》第 69 條第 1 款和第 2 款規定)

22. 首先，關於受害員工 C 的部份，儘管取物料至分店不屬其工作範圍工作，第一受害員工具正當理由拒絕，但上訴人的解僱理由當中仍有態度惡劣、擔心其破壞公司之出品及造成非可預見之損失；
23. 為此，上訴人附入了卷宗第 224 至 229 頁的光碟及照片，用作證實受害員工 D 以「火槍」形式對廚房各位置射火，儘管使用火槍者為第二受害員工，但第一受害員工亦有在場目睹，當中未見其有作出勸喻或阻止，從其表情更可看到，兩名受害員工是一臉“嘻皮笑臉”，不排除兩名受害員工是共謀作出有關行為；
24. 再者，正常人不會以喉管接納至石油氣罐上以「火爐」形式進行滅蟲，更重要的是，正常情況下根本很少人會用喉管接納至石油氣罐上製成「火槍」使用。同時，第二受害人是該「火槍」射向雪櫃內部、爐頭和電制位置，正常人要滅蟲的話，根本不會以「火槍」射向有關位置，第一、雪櫃內部正常不會有蟲，根本沒有滅蟲的需要；第二、雪櫃內部本身是製冷的地方，根本不可能以「火槍」射向內部，造成溫度失衡；第三、以「火槍」射向爐頭、電制位置稍有不慎會造成嚴重意外；
25. 第二受害員工使用「火槍」此一行為本身已具備重大嫌疑，第一受害員工在場目睹不作任何勸喻及阻止更是不合常理，有合理理由推斷兩名員工有意作出相關行為；
26. 可見，該等文件對本案顯然具備重要性；

27. 此外，雖然上訴人是在解僱後翻查錄影片段方發現兩名受害員工的行為，但根據錄影片段，兩名受害員工是於 2021 年 3 月 18 日作出有關行為（即上訴人解僱兩名受害員工前），此正印證上訴人對解僱第一受害員工時所指的擔憂－態度惡劣、擔心其破壞公司之出品及造成非可預見之損失；
28. 倘若上訴人在解僱第一受害員工時已掌握相關證據，上訴人必定能在解僱信中清楚指出，正因上訴人解僱時並未確實掌握相關證據，僅是過去曾多次維修雪櫃而懷疑兩名受害員工曾作出疑似破壞公司物品的行為，故方在解僱信中指出有相關擔憂。事實上，上訴人所指的擔憂是重要且嚴重的，事後亦印證兩名受害人確實有作出疑似行為；
29. 《勞動關係法》第 11 條第 1 款第 6 和 8 項規定，僱員有保存及良好使用僱主所交託的與其工作有關的財產，以及在工作衛生與安全方面，以適當方式與僱主合作的義務；
30. 儘管第一受害員工並非實際使用「火槍」之人，但其在場目睹並未向第二受害員工作出勸喻或阻止，此舉完全違反了上述規定的義務，正常員工都知道不應放任同事以喉管接駁至石油罐上以「火槍」射向雪櫃內部、爐頭和電制位置，稍一不慎會釀成嚴重意外，嚴重損害企業的利益；
31. 可見，上訴人完全是具備合理理由向第一受害員工作出解僱；
32. 關於第二受害員工 D 的部份，已證事實證明其於 2021 年 3 月 2 日工作期間睡了 30 分鐘，以及於不確定日期，曾於工作期間趁沒有客人時瀏覽手提電話。可見，第二受害人不只一次在工作期間不專心工作，曾瀏覽電話和睡覺；
33. 《勞動關係法》第 11 條第 1 款第 3 項規定，僱員具有熱心及努力工作的義務，第二受害員工作為餐飲服務員，其熱心工作的服務態度應高於其他工種，然而，案中已證事實顯示在工作期間睡了 30 分鐘，且過去曾在工作時間瀏覽電話，可

見但不只一次不專心工作。故上訴人方認為第二受害員工並不能和第二受害員工維持勞動關係，而第二受害員工所違反的義務是嚴重的；

34. 可見，上訴人同樣具備合理理由向第二受害員工作出解僱；
35. 最後，再次強調，兩名受害員工在調查期間針對上訴人作出多項投訴，當中有部份在調查階段已被勞工局裁定不成立，在庭審期間，經取得兩名受害員工的出入境紀錄後，原審法院亦指卷宗內由兩名受害員工提交的更表與其出入境紀錄不符，故不採納勞工局以更表為基礎計算的未享受的年假和週假，可見，兩名受害員工的聲明和所遞交的資料亦不全面、其可信度亦存疑；
36. 再者，從該等出入境紀錄可見兩名受害員工多次發生在所上班時間內離澳一個多或數小時不等情況，故亦不排除兩名受害員工涉嫌違反了《勞動關係法》第 12 條第 1 款第 2 和 3 項所規定的義務。
37. 無論如何，原審法院就兩名受害員工解僱問題上，是錯誤解釋和適用第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條第 2 款、第 69 條第 2 款 9 項和 10 項規定；
38. 綜上所述，應開釋上訴人被判處觸犯的兩項第 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 77 條之規定及第 85 條第 3 款第(5)項所規定及處罰的輕微違反。

關於依職權裁定給予彌補

39. 倘若上述針對輕微違反的上訴理由成立的話，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；
40. 基於此，應開釋上訴人被判處向兩名受害員工作出賠償的決定。

請求：

綜上所述，和依賴閣下的高見，應裁定本上訴理由成立，和廢止被上訴判決，開釋上訴人被判處違犯的輕微違反和賠償。

檢察院就上訴人所提出的上訴作出答覆：

1. A)關於否定基本報酬的輕微違反：

首先，根據普遍司法見解，如果在審查證據時從某事實中得出的結論無法接受，又或者違反限定或確定證據價值的法律規定，又或者違反經驗或職業準則，就存在《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 所規定“審查證據方面的明顯錯誤”的瑕疵，但該錯誤必須是顯而易見的，明顯到不可能不被一般留意的人所發現。

2. 在本案，尊敬原審法庭法官閣下的認定是建基於綜合考量庭審中證人證言、嫌疑人聲明及案卷中有關證明文件、資料作出的。
3. 據勞工事務局督察在本案庭審中證言，上訴人雖偶爾會支付受害員工高於外地僱員聘用許可的月薪，但經調查得知，這些有關款項包含超時工作補償、假期補償及獎償，故這不影響自 2019 年 9 月起支付低於上述月薪金額的情況，即兩者是獨立的，互無關係，互不影響。
4. 兩名受害員工在庭審中亦表示，不知上訴人每月支付金額的構成及為何不同月份的金額時多時少。
5. 再經分析案卷中有關文件資料，尤其是案卷第 7 至 10 頁、第 120 至 123 頁，有充分證據證實上訴人：於 2021 年 1 月至 2021 年 3 月期間，每月向第一、第二受害員工分別支付澳門幣\$6,700 元、澳門幣\$6,300 元的工資，而沒有按外地僱員許可批示第 22269/IMO/DSAL/2019 號及第

22963/IMO/DSAL/2020 號所規定的每月工資金額支付工資。同時，上訴人至今仍未向兩名受害員工支付上述期間被降低基本報酬的工資差額。

6. 基於此，本案不存在上訴人對兩名受害員工最後一次作出低於外地僱員聘用許可的月薪是否於 2020 年 12 月 7 日的問題，也由此不存在是否 2020 年 12 月 7 日起計兩年，直至 2022 年 12 月 8 日，相關輕微違反的時效已完成的問題。
7. 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。同時，原審法庭沒有違反《勞動訴訟法典》第 94 條的規定。
8. 亦因此，尊敬的原審法庭法官閣下判處上訴人觸犯兩項《聘用外地僱員法》第 20 條結合《勞動關係法》第 62 條第 3 款、第 85 條第 1 款第 6 項及第 87 條所規定及處罰的輕微違反，並裁定上訴人支付每項澳門幣 MOP\$22,000 元的罰金，且該罰金在不自願繳納及未以勞動代替的情況下，將轉為 10 日徒刑，此外，亦判處上訴人向兩名受害員工合共支付澳門幣 MOP\$58,025.30 元的補償及法定利息，以上判決是適當的、合理的。
9. B)關於欠付解除合同賠償的輕微違反：

首先，據《勞動關係法》第 68 條第 2 款及第 69 條第 2 款的規定，僱主以合理理由解僱僱員，必須同時符合以下三項條件：

- 1) 僱員有過錯地違反其固有義務；
- 2) 義務的違反個嚴重性；

3) 導致不能繼續維持勞動關係。

10. 當欠缺上述其中一項要件，僱主以合理理由為前提作出的合同解除便不合法，屬不合理，必須向僱員作出雙倍的解除合同賠償。
11. 在本案，上訴人解僱第一名受害員工的理由包括不取物料到分店，但本院認為這並非第一受害員工的工作範圍，故其有理由拒絕履行這工作。至於解僱信中提出：第一受害員工態度惡劣，上訴人並擔心其破壞公司的出品及造成非可遇見的損失。但本院認為，這些都是上訴人單方面的想像、猜測，沒有實質的事實根據提出來，正如上訴人在其上訴狀第 16 頁第 28 點所述：“倘若上訴人在解僱第一受害員工時已掌握相關證據，上訴人必定能在解僱信中清楚指出，正因上訴人解僱時並未確實掌握相關證據，僅是過去曾多次維修雪櫃而懷疑兩名受害員工曾作出疑似破壞公司物品的行為，故才在解僱信中指出有關擔憂。”
12. 由此可見，上訴人承認了其在“解僱時並未確實掌握相關證據”，僅是“懷疑兩名受害員工曾作出疑似破壞公司物品的行為，故才在解僱信中指出有關擔憂。”因此，上訴人的解僱信欠缺上述的要件，上訴人以合理理由為前提作出的合同解除便不合法，屬不合理，必須向僱員作出雙倍的解除合同賠償。
13. 至於上訴人指稱第一受害員工袖手旁觀第二受害員工用火槍對廚房各位置射火，本院認為，事實上，不排除當時是為了滅蟲，按常理，若為破壞公司物品，用其他方法仍可足以達到目的，何需用這可能也危及受害員工自己人身安全的方式。
14. 關於第二受害員工方面，該員工在庭審中也承認其曾在工作時間睡覺，這是因為身體不適而吃了藥昏昏欲睡之故，而看手機方面，祇是在沒有客人時才看，且這祇是偶發性。因此，對以上情況，本院認為不屬嚴重，不導致不可能維持勞動關

係的嚴重事實或情況，而構成解除勞動合同的合理理由。

15. 此外，本案也欠缺實質證據證實兩名受害員工違反勤謹及守時、熱心及努力地工作的義務，即無法證實上訴人所指的兩名受害員工違犯了《勞動關係法》第 11 條第 1 款第 2 項及第 3 項所規定的義務。
16. 基於此，上訴人對兩名受害員工的單方解僱，在以合理理由解除勞動關係的實質要件方面不符合《勞動關係法》第 68 條第 2 款及第 69 條第 2 款的有關規定。
17. 即上訴人對兩名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兩項《聘用外地僱員法》第 20 條結合《勞動關係法》第 77 條、第 85 條第 3 款第 5 項所規定及處罰的輕微違反，並裁定上訴人支付每項澳門幣 MOP\$6,000 元的罰金也是恰當的、合理的。

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，認為應裁定上訴人 B 的上訴理由皆不能成立，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：

1. 第 1 受害員工 C(外地僱員)，於 2019 年 3 月 22 日至 2021 年 3 月 31 日期間受僱於嫌疑人，職位為餐飲服務員，根據

- 第 22963/IMO/DSAL/2020 號外地僱員許可批示，工資為月薪澳門幣 6,800 元；
2. 第 2 受害員工 D (外地僱員)，於 2019 年 6 月 4 日至 2021 年 3 月 31 日期間受僱於嫌疑人，職位為餐飲服務員，根據第 22963/IMO/DSAL/2020 號外地僱員許可批示，工資為月薪澳門幣 6,800 元；
 3. 上述 2 名受害員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
 4. 上述 2 名受害員工於 2021 年 4 月 7 日向勞工局作出投訴；
 5. 嫌疑人於 2021 年 3 月 31 日以合理理由解除與員工 C 的合同，其所引用的合理理由為員工 C 於 2021 年 3 月 15 日向嫌疑人提出下班後不會再替嫌疑人取物料至分店，嫌疑人指其怠工、工作態度惡劣、擔心其破壞公司之出品及造成非可預見之損失；
 6. 第 1 受害員工曾拒絕在下班後替嫌疑人取物料至分店；
 7. 取物料至分店並不屬第 1 受害員工的工作範圍；
 8. 嫌疑人於 2021 年 3 月 31 日以合理理由解除與員工 D 的合同，而其所引用的合理理由為員工 D 於 2021 年 3 月 2 日在工作期間睡覺及使用手提電話；
 9. 第 2 受害員工曾於 2021 年 3 月 2 日工作期間睡了 30 分鐘；
 10. 於不確定日期，第 2 受害員工曾於工作期間趁沒有客人時瀏覽手提電話；
 11. 嫌疑人至今並未向 2 名受害員工支付任何解除合同賠償 (其金額載於卷宗第 7 及 9 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；
 12. 嫌疑人於 2020 年 1 月至 2020 年 12 月期間，每月向第 1 受

害員工支付澳門幣 6,400 元的工資，於 2021 年 1 月至 2021 年 3 月期間，每月向其支付澳門幣 6,700 元的工資，而沒有按外地僱員許可批示第 22269/IMO/DSAL/2019 號及第 22963/IMO/DSAL/2020 號規定的每月工資金額澳門幣 6,500 元及澳門幣 6,800 元支付工資；

13. 嫌疑人於 2020 年 1 月至 2020 年 12 月期間，每月向第 2 受害員工支付澳門幣 6,300 元的工資，於 2021 年 1 月至 2021 年 3 月期間，每月向其支付澳門幣 6,500 元的工資，而沒有按外地僱員許可批示第 08369/IMO/DSAL/2019 號及第 22963/IMO/DSAL/2020 號規定的每月工資金額澳門幣 6,500 元及澳門幣 6,800 元支付工資；

14. 嫌疑人至今仍未向 2 名受害員工支付上述期間被降低基本報酬的工資差額（其金額載於卷宗第 7 至 10 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄）；

15. 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：

- 2 名受害員工合同到期日為 2020 年 10 月 10 日；
- 嫌疑人具小學畢業學歷，目前收入為虧損，且沒有人需要供養。

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：

- 嫌疑人於 2019 年 9 月 21 日至 2019 年 12 月期間，每月向第 1 受害員工支付澳門幣 6,300 元的工資；
- 嫌疑人於 2019 年 6 月 4 日至 2019 年 12 月期間，每月向第 2 受害員工支付澳門幣 6,300 元的工資；

- 上述 2 名受害員工於離職時仍有年假未享受，嫌疑人至今並未向其等支付年假補償；
- 上述 2 名受害員工於 2021 年 3 月曾於週假提供工作，嫌疑人至今並未向其等支付週假補償；
- 嫌疑人在自願、自由及有意識的情況下欠付 2 名受害員工週假補償及未享受年假賠償，亦深知其行為屬法律所不容。

三、法律部分

上訴人 B 在其上訴理由中，認為：

- 被上訴法院就否定基本報酬的輕微違反的認定沾有“審查證據方面明顯有錯誤”的瑕疵及違反《勞動訴訟法典》第 94 條的規定，因為，一方面，卷宗內上訴人提交兩名受害員工的糧簿，單憑當中的數字根本不清楚是底薪還是其他意思，尤其後半部份數字是代表補回工資差額還是其他給付。上訴人本人及兩名受害員工均未能明確指出相關薪金的組成部份，根據兩名受害員工的銀行帳戶交易紀錄，對比外地僱員聘用許可的月薪皆是多了。雖然勞工局督察的結論多出的部份有可能是超時工作補償、假期補償及獎賞，但卷宗未有充分書證顯示有關情況，且根據兩名受害員工的出入境紀錄，彼等下班後都立即離境不可能發生超時工作的情況。由於未能確切得出上訴人 B 所支付的款項是否含補回所欠付工資的差額，因此被上訴判決第 3 頁最後一段的已證事實不應視為獲證。另一方面，根據銀行帳戶交易紀錄，上訴人最後一次作出低於外地僱員許可的月薪是 2020 年 12 月 7 日，按《勞動訴訟法典》第 94 條規定，相關時效於 2022 年 12 月 8 日已完成，由於未有出現時效中斷，應開釋上訴人 B2 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 62 條第 3 款、第 85 條第 1 款第(六)項及第 87 條所規定及處罰的輕微違反。

-原審法院認定上訴人 B 沒有足夠理由解僱兩名受害員工的事宜，受害人 C 被解僱的理由包括擔心其破壞公司的出品及造成非可遇見的

損失，主張卷宗內的光碟及照片可合理推斷兩名被害員工有意作出以火槍於廚房射火的行為，滅蟲解釋並不合理。雖然上訴人 B 是在解僱兩名受害員工後才發現上述射火行為，但此行為是在兩人被解僱前發生，印證上訴人 B 對解僱 C 時所指的擔心其破壞公司的出品及造成非可遇見的損失。上訴人 B 是因多次維修雪櫃而懷疑兩名員工破壞公司物品。同時，上訴人 B 主張即使受害人 C 沒有實際使用火槍，但目睹事件卻沒有勸喻或阻止，是違反了《勞動關係法》第 11 條第 1 款第 6 和第 8 項的義務，因此上訴人 B 主張具足夠理由解僱受害人 C。至於受害員工 D，已證事實證明其在工作期間瀏覽手機和睡覺，故其行為嚴重違反了《勞動關係法》第 11 條第 1 款第 3 頁的熱心工作的義務，故上訴人 B 亦具合理理由解僱。因此，上訴人 B 認為原審法院錯誤解釋和適用第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條是第 85 條第 3 款第(五)項，應開釋上訴人 B2 項輕微違反。

- 如果上述針對輕微違反的上訴理由成立的話，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，並應開釋上訴人被判處向兩名受害員工作出賠償的決定。

上訴理由不能成立。

(一) 關於否定基本報酬的輕微違反部分的事實瑕疵

上訴人此部份的上訴理由集中針對糧簿的資料是否可以作為短付工資的證據，質疑原審法院的事實認定存在審查證據方面的明顯錯誤。

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裁判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

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。

我們可以看見，被上訴判決對所有證據，尤其是卷宗所載的文件書證、上訴人 B 的陳述以及各證人的證言等一一進行了審查，詳細地解釋如何認定上訴人 B 於 2020 年 1 月至 2021 年 3 月期間向兩名受害員工短付工資，然後才形成心證。

具體來說，原審法院不單是根據相關糧簿的資料去認定上訴人 B 有短付工資，兩名受害員工在庭審中確定了在職期間的工資及工資差額，而且正如被上訴判決分析的，“嫌疑人曾承認於 2020 年 1 月至 12 月期間分別支付第 1 及第 2 受害員工每月工資澳門幣 6,400 元及澳門幣 6,300 元，以及於 2021 年 1 月至 3 月分別向其等支付每月工資澳門幣 6,700 元及澳門幣 6,500 元（卷宗第 120 至 123 頁），並與卷宗第 124 至 155 頁文件相符，故有關(筆錄)事實具取信力”，可見是有足夠證據證實存有短付工資。

事實上，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。上訴人此部份的上訴理由，只是純粹地以個人意見挑戰法院心證而已，我們認為並不存在錯誤審查證據的問題。

至於上訴人質疑有關的短付工資已被補償的認定屬於結論性的事實，是原審法院通過所認定的客觀事實進行推論而得出的結論，從

¹ 參見中級法院第 191/2014 號上訴案件、第 116/2012 號、第 65/2012 號上訴案件、第 623/2013 號上訴案件及第 115/2014 號上訴案件等。

其所推論的過程，我們可以看到，雖然上訴人於上述期間支付的款項偶爾高於上述金額，多出的金額可能是超時工作補償、假期補償或獎賞，但是，所得出的未能證實上述多出的金額是用作補回短付工資的結論並沒有明顯的錯誤。

至此，基於 2020 年 1 月至 2021 年 3 月期間兩名受害員工被短付工資的認定並未能被推翻，故並不存在應以 2020 年 12 月 7 日起計算時效的問題，無從認定相關輕微違反的追訴時效已經完成的情事。

上訴人此部份的上訴理由不能成立。

（二）關於欠付解除合同賠償的輕微違反部分

認定是否存在這部分的輕微違反，關鍵在於是否存在合理解僱的情由。

就解僱合理理由方面，從《勞動關係法》第 68 條第 2 款及第 69 條的內容可見，合理理由是由下列要素所組成：

- a. 僱員有過錯地違反其義務
- b. 事實或情節的嚴重性
- c. 實際上不可能維持勞動關係

事實上，以合理理由去解僱一名僱員，意味著這名僱員作出了引致“可能維持勞動關係”的“嚴重”事實。因此，為了認定解僱之合理理由，單單具備第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 2 款各項事例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。此外，僱主尚需按照《勞動關係法》第 69 條第 1 款的方式通知被解僱僱員，否則按同一條第 4 款規定視為不合理理由解僱。

從卷宗第 22 頁的解僱信可見，上訴人解僱受害員工 C 的“合理理由”是其不取物料到宿舍而指責其怠工、工作態度惡劣、擔心其破壞公司之出品及造成非可見之損失，但正如原審法院的分析，受害員

工 C 非送貨員，非上班時間拒絕送貨並無違反其工作上的固有義務。至於工作態度惡劣、擔心其破壞公司之出品及造成非可見之損失，上訴人 B 在作出解僱決定當時亦未掌握確切的證據支持其主張，只是“懷疑”和“擔心”其令公司有所損失，故未見受害員工具體違反了《勞動關係法》第 11 條第 1 款規定的僱員義務，因此，原審法院所作出的解僱信中有關理由並未構成《勞動關係法》第 68 條第 2 款及第 69 條所規定的合理解僱理由的結論並沒有任何可以質疑的地方。

從卷宗第 23 頁的解僱信可見，上訴人解僱受害員工 D 的“合理理由”是因其在上班時間睡覺和玩手機。雖然有關行為違反了《勞動關係法》第 11 條第 1 款第(三)項規定的熱心及努力工作義務，但是，未有證據能同時證實因上述違反義務的行為對上訴人 B 造成嚴重損失，因此不論從層次上，還是性質上而言，都未能達至一種嚴重的違反，更談不上因此出現客觀上不能繼續維持勞資關係的現象。事實上，上訴人 B 亦可以透過其他形式的紀律處罰來達到警醒受害員工的目的，並不足以導致馬上作出解僱的決定的境地。

至於受害員工 D 在廚房使用火鎗的事件在上訴人作出解僱決定時其尚未知悉，亦未曾被用以作為解僱的理由，因此，無論此理由是否“合理”，不能作為作出解僱決定時是否構成合理解僱理由的考量。基於此，我們認為針對受害員工 D 的有關解僱理由亦未構成《勞動關係法》第 68 條第 2 款及第 69 條所規定的合理理由。

被上訴判決的這部分決定並未存有法律適用錯誤的瑕疵，上訴人此部分上訴理由亦不能成立。

(三) 依職權裁定欠付賠償部分

上訴人這部分的上訴理由也是基於前兩部分的上訴理由成立為基礎的，並也僅僅是簡單認為“上述針對輕微違反的上訴理由成立的話，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；基於此，應開釋上訴人被判處向兩名受害員工作出賠償的決定”。

那麼，無需更多的贅述，基於合議庭的上述決定，也基於上訴人沒有提出其他的被上訴的決定有違任何法律之處的理由，上訴人的這部分上訴理由明顯不能成立，予以駁回。

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，維持原判。

本程序的訴訟費用由上訴人支付，並支付 8 個計算單位的司法費。

澳門特別行政區，2023 年 10 月 5 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)