

編號：第 361/2020 號 (刑事上訴案)

上訴人：A

B 專業服務有限公司

(B SERVIÇOS PROFISSIONAIS LIMITADA)

日期：2020 年 7 月 30 日

主要法律問題：

- 審查證據方面的明顯錯誤
- 關於《勞動關係法》法律適用問題
- 預先通知賠償

摘 要

1. 上訴人(僱主)未能提供任何直接證據證明涉案產品及特許代理證書為虛假，且其前僱員一直知悉有關事實，並且有意利用該虛假而直接或共同參與騙取上訴人購買。

原審法官認為上訴人未能提出僱員在有過錯的情況下實施令其失去信心之行為。另一方面，即使有過錯之元素得以證實，該等事實發生於勞動關係建立之前，並不可能構成勞動關係結束的合理理由。

上訴人以訂立僱傭關係之前發生的事(且未有充分證據予以證實)作為其所謂失去信任的依據，明顯不構成解僱的合理理由。

2. 由於僱員對涉案產品及特許證書為虛假的知悉是討論有關問題的前題條件，正如上述所指，本案欠缺直接證據證明僱員知悉涉案產品及特許證書為虛假，故此等法律適用問題的論點亦不成立。

3. 首先，在《勞動關係法》第 69 條第一及二款規定了僱主可以合理理由解除勞動合同，且列舉了合理理由的情況。然而，在同一條文第 4 款則規定，在欠缺第一款的書面通知，或所引用解僱理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係理由被視為不合理，而僱員則有權收取下條(第七十條)所規定賠償的兩倍金額。

正如原審法院所裁定，預先通知期屬不以合理理由解僱的規定，而以合理理由解僱但有關理由被認定為不合理，將根據《勞動關係法》第 69 條第 4 款規定，按第 70 條的不合理解除合同的賠償雙倍作出賠償，兩者不可兼容。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 361/2020 號 (刑事上訴案)

上訴人：A(A)

B 專業服務有限公司

(B SERVIÇOS PROFISSIONAIS LIMITADA)

日期：2020 年 7 月 30 日

一、 案情敘述

於 2020 年 1 月 22 日，嫌疑人 B 專業服務有限公司在初級法院刑事法庭第 LB1-19-0055-LCT 號卷宗內被裁定：

- 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，每項被科處澳門幣陸仟伍佰元(MOP\$6,500.00)之罰金；
- 民事請求人的請求理由部份成立，嫌疑人 B 專業服務有限公司被判處向民事請求人 A 支付澳門幣壹萬伍仟伍佰伍拾伍元陸角(MOP\$15,555.60)，以及自本判決作出至完全付清為止的法定利息。

嫌疑人 B 專業服務有限公司不服，向本院提起上訴，並提出了以下

的上訴理由¹。

¹其葡文結論內容如下：

1. Doua Sentença de que se recorre não fez uma correcta apreciação da prova produzida nos autos recorridos, quer: (i) do depoimento de parte prestado pelo Recorrido; (ii) da prova testemunhal produzida em audiência de julgamento; nem, (iii) da prova documental junta com a contestação da Recorrente.
2. Da mesma aqui se recorre, nos termos do artigo 400.º, n.º 1 e-artigo 400.º, n.º 2, al. c), ambos do Código de Processo Penal.
3. Sub judice apenas se discutia se era legítimo, expectável e exigível que uma entidade patronal (como a Recorrente) poderia manter a sua confiança num trabalhador sobre quem se levantam as dúvidas reveladas pela investigação da Recorrida, para continuar a desempenhar as altas funções que lhe estavam incumbidas.
4. Pelo que, de uma correcta apreciação de toda a prova produzida nos autos recorridos, devem ser dados como integralmente provados os factos referidos nos artigos 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 14.º, 15.º, 16.º, 17.º, 18.º, 19.º, 20.º, 22.º, 23.º, 24.º, 27.º, 28.º, 29.º e 34.º, todos da contestação da Recorrente.
5. O Tribunal a quo não fez uma adequada interpretação do escopo do princípio da boa fé (artigo 7.º da Lei n.º 7/2008), nem do dever de lealdade do trabalhador (artigo 11.º, n.º 1, al. 5 da Lei n.º 7/2008), em função dos factos provados.
6. E, em resultado dessa interpretação, fez uma errada aplicação do previsto no artigo 69.º, n.º 1 e n.º 4 da Lei n.º 7/2008 aos factos provados.
7. A Recorrente só teve conhecimento integral das circunstâncias dúbias/duvidosas em que foi realizada a compra das Máquinas de Contagem aquando da conclusão da sua recente investigação interna.
8. Os factos atinentes à pessoa do Recorrido que deram origem à quebra da relação de confiança não tinham que, necessariamente, ter lugar no âmbito da relação laboral que cessou com justa causa.
9. Outrossim, tais factos podem ter ocorrido-antes da relação laboral que cessou com justa causa se ter iniciado.
10. As importantes dúvidas reveladas no âmbito da investigação interna que a Recorrente levou a cabo, fez com que a Recorrente perdesse toda a confiança que tinha na capacidade, idoneidade e integridade do Recorrido para continuar a desempenhar as suas funções como Vice-President Innovation (vice-presidente das inovações).
11. Sumariamente, dos factos verifica-se ter existido para a Recorrente uma “impossibilidade prática de subsistência da relação laboral”, porquanto, atentos os factos provados, na situação sub judice, a possibilidade de permanência do contrato com o Recorrido e das relações pessoais e patrimoniais que ele importa, seriam “de forma a ferir, de modo exagerado e violento, a sensibilidade e a liberdade psicológica de uma pessoa normal, colocada na posição do empregador, ou seja, sempre que a continuidade do vínculo represente uma insuportável e injusta imposição ao empregador”.
12. Pelo que, a Recorrente teve, legitimamente, causa e razão para não poder continuar a confiar na capacidade, idoneidade e integridade do Recorrido.
13. Havendo tal legítima falta de confiança, não podia a Recorrente tolerar a continuidade da relação laboral com o Recorrido.
14. Isto pois, as funções que o Recorrido desempenhava eram da máxima importância, relevância e confiança.
15. Portanto, houve (e subsiste) justa causa para a Recorrente ter cessado unilateralmente a sua

民事請求人 A 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. 上訴人完全同意被上訴庭有關事實事宜之裁決，尤其是沒證實有關數鈔機之證明書為偽造、沒證實到上訴人代表前僱主向嫌疑人推銷時知道上述數鈔機為偽冒產品、也沒證實到上訴人在僱用的過程中刻意隱瞞上述事宜、解僱過程中有預先通知等。
2. 上訴人也同意被上訴庭對部份法律事宜之裁決，尤其將解僱定性為“不以合理理由解僱”、有“欠付解僱賠償”之輕微違反等。
3. 唯上訴人不能苟同就解僱過程“預先通知”未有判處賠償之裁決。
4. 尊敬的被上訴庭在判決第 17 頁中說明“案中，基於由上述已證事實得出嫌疑人選擇以合理理由解除與民事請求人的勞動關係，故即使有關合理理由被認定為不合法，這也導致不適用預先通知期(包括年資計算)及預先通知期賠償的規則。因此，民事請求人這部份的請求理由不成立。”

-
- relação laboral com o Recorrido, nos termos do artigo 69.º, n.º 1 e n.º 2, da Lei n.º 7/2008.
 16. Conclusão diversa não poderá resultar da análise dos elementos de prova juntas aos autos recorridos.
 17. Pelo-que, deveria o Tribunal a quo ter decidido pela absolvição da Recorrente.
 18. No presente caso, não obstante estarmos perante o vício referido no n.º 2 do artigo 400.º do Código de Processo Penal, o Tribunal ad quem dispõe de todos os elementos necessários para decidir da causa, pelo que deverá esse Douto Tribunal proferir decisão final em conformidade, absolvendo a Recorrente, em vez de proceder ao seu reenvio, nos termos do artigo 418.º do Código de Processo Penal.

Nestes termos, e nos mais de Direito aplicáveis, deve ser o presente recurso ser julgado procedente, e, em consequência, revogada a douta Sentença, ora recorrida e substituída por outra que absolva a Recorrente de violação dos artigos 77.º e 85.º, n.º 3, al. 5), ambos da Lei n.º 7/2008 e do pagamento da multa de MOP6.500,00, da indemnização de MOP15.555,60 e do pagamento de taxa de justiça e custas processuais, devendo ser o Recorrido condenado no pagamento de todas custas e procuradoria condigna, seguindo-se os ulteriores termos até final, assim se fazendo a costumada, JUSTIÇA!

5. 此外，尊敬的被上訴庭在判決的第 13 頁載有“由上述已證客觀事實足以斷定及證實嫌疑人欠付解除合同賠償的主觀犯意”。
6. 上述判決明顯違反了《刑法典》有關輕微違反的第 123 條第 2 款之規定：“就輕微違反，過失必須受處罰”。
7. 《勞動關係法》第 72 條第 2 款規定：“屬不以合理理由解除合同的情況，必須按合同所定的預先通知期作出有關的通知，但僱員須遵守的期間。”
8. 案中，上訴人與嫌疑人所簽訂之勞動合同第 16 條第 3 款規定，雙方在沒有理由解除合同的情況下，須提前 6 個月作出相關通知。(判決第 3 頁之既證事實)。
9. 當然，6 個月的預先通知期遠超過《勞動關係法》第 72 條第 3 款第 1 項所規定的 15 天，然而，按《勞動關係法》第 4 條第 2 款的僱員較有利原則，此約定有效：“本法律不得被解釋為用作降低或撤銷在本法律生效前已生效的對僱員較有利的工作條件。”
10. 基此，嫌疑人應於 6 個月前預先通知上訴人有關解僱之決定，未有如期為之，則應依法賠償。
11. 《勞動關係法》第 72 條第 4 款規定：“如僱主不遵守預先通知的規則，則僱員有權收取相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬；該期間須計算在僱員的年資內。”
12. 為此，欠預先通知之賠償計算如下： $MOP149,350.00 \times 6(\text{月}) = MOP896,100.00$ 。
13. 被上訴判決違反了《刑法典》第 123 條第 2 款、《勞動關係法》第 4 條第 2 款及第 72 條 2 及第 4 款之規定。

據此同時有賴法官閣下對法律理解的高見，本上訴應被判得直並請

求判處如下：

1. 宣告原審法庭之判決因違反《勞動訴訟法典》第 27 條第 1 款、《刑事訴訟法典》第 571 條 1 款 b 項而無效；及
 2. 判處被告向原告支付澳門幣\$896,100.00 之預先通知賠償。
- 請求法庭一如既往作出公正裁決。

檢察院對的嫌疑人 B 專業服務有限公司的作出了答覆，並提出下列理據（結論部分）：

1. 上訴人認為原審法官並沒有正確審視證據，導致上訴人認為應予獲得證實的部分答辯狀事實未在判決中獲得證實，又認為其前員工 A 違反善意原則和忠誠義務，而原審法院並沒有如此認定，錯誤適用勞動關係法第 69 條第 1 款及第 4 款之規定。
2. 檢察院對此不予認同，認為判決並不存在刑訴法第 400 條第 2 款 c)項所述之瑕疵。
3. 本案中，並未有跡象顯示任何已證事實之間或已證事實與未證事實之間存在違反一般邏輯之矛盾，亦未顯示法官對事實審的最終判斷結果違反了人們日常生活的經驗法則。
4. 反之，上訴人在其事實認定上明顯表現出不合理之邏輯：A 承認其在入職之前負責出售相關驗鈔機，亦由其本人提交證書，且表明其不知道任何有關證書的真偽問題，這等事實在上訴人看來，便等於 A 不確認證書的真實性！
5. 原審法官並非僅聽取個別人士的部分證言，而是分析每個證人的所有證言、當事人聲明的完全部內容，結合文件證據而作出分析的。原審法官根據庭審證據，在判決中對於 A 是否在不知悉有關證書及產品為虛假而銷售的情況作出充分分析，並認為

是合乎常理的。

6. 上訴人在上訴理由闡述中並沒有提出推翻該合理分析的理據，而只是重申其主觀而武斷的認定。
7. 上訴人雖然有作出調查，但該調查並未觸及生產商和其在亞洲代理在銷售過程中之問題，在事實未完全確定的情況下認定 A 在銷售中存在不法和有過錯。
8. 此外，上訴人認為引致僱傭雙方失去信任關係之事實不一定來自僱傭關係訂立之後，而是可以出現在訂立僱傭關係之前；而且認為為此亦不一定必須證明僱員實施了犯罪行為；更甚者，認為無需理會僱員是否實施了犯罪，當僱主對於僱員能否擔任其職務失去信心，便構成解僱的合理理由。
9. 上訴人提供兩個中級法院判決(568/2013 及 243/2013)作為支持，可是，該兩個判決只提及合理理由(*justa causa*)之概念，以及失去信心(*quebra de confiança*)的認定標準，並沒有支持上訴人之理解：引致僱傭雙方失去信任關係之事實不一定來自僱傭關係訂立之後，而是可以出現在訂立僱傭關係之前。
10. 上訴人這理解明顯缺乏理論、判例以及法律支持的。
11. 根據勞動關係法第 69 條第 1 款之規定，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僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述。
12. 同法第 68 條第 2 款規定，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。
13. 合理解僱之認定要求客觀性，不能以主觀認定。
14. 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，而後者主要建基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。

15. 在本案中，上訴人提出的所謂合理理由的是懷疑僱員在入職前的四年向僱主銷售一批驗鈔機時知悉該批產品所附之證書為偽造，因僱員在入職時於前公司任職總經理，屬領導職位，應該知道有關偽造，情況，且入職後並沒有向僱主申報上述問題，故認為僱員有誠信問題。
16. 可是，在庭審中，上訴人未能提供任何直接證據證明其前僱員一直知悉涉案產品及特許代理證書為虛假並且有意利用該虛假而直接或共同參與騙取上訴人購買。
17. 原審法官認為上訴人未能提出僱員在有過錯的情況下實施令其失去信心之行為，不過，即使有過錯之元素得以證實，該等事實發生於勞動關係建立之前，並不可能構成勞動關係結束的合理理由。
18. 為此，原審法官在判決中亦提供其理論依據。(參見本案判決書第 15 頁)
19. 上訴人以訂立僱傭關係之前發生的事(且未有充分證據予以證實)作為其所謂失去信任的依據，明顯不構成解僱的合理理由。
20. 原審法院沒有違反任何證據規則，論述理由上有充分依據，沒有不合乎正常邏輯之處，本案判決不存在“審查證據方面明顯有錯誤”的情況。

綜上所述，上訴人提出的請求明顯理據不足，應予駁回。

請中級法院法官閣下作出公正裁決！

B 專業服務有限公司對民事請求人的上訴作出了答覆，並提出下列理據。²

民事請求人 A 對 B 專業服務有限公司的上訴作出了答覆，並提出下

²其葡文結論內容如下：

1. O recurso interposto pelo Recorrente da douda sentença proferida em 22 de Janeiro de 2020, constante de fls. 188 a 196v. dos autos foi, por confissão daquele, interposto fora do prazo previsto na lei.
2. Pelo que o recurso interposto pelo Recorrente deve ser tido como extemporâneo.
3. A alegação de haver causa para justo impedimento não deve ser atendida, porquanto, o fundamento invocado, no caso em concreto, não cumpre com a segunda parte da previsão legal do artigo 96.º, n.º 1 do Código de Processo Civil “obste à prática atempada do acto”.
4. Mesmo que assim não se entenda, o Recorrente apenas parcialmente recorre da Processo Civil e, assim sendo, o pedido de nulidade da sentença, por violação do n.º 1 do artigo 27.º do Código de Processo do Trabalho e alínea b) do n.º 1 do artigo 571.º do Código de Processo Civil, não pode proceder, nem ser conhecido.
5. Mesmo que assim não se entenda, a sentença não é nula por violação do disposto no n.º 1 do artigo 27.º do Código de Processo do Trabalho.
6. Isto pois, os autos recorridos foram, correctamente, autuados pelo Tribunal como processo de contravenção laboral.
7. Não cabendo tal processo contravencional no âmbito do disposto no n.º 1 do artigo 27.º do Código de Processo do Trabalho.
8. E, a sentença não é nula por violação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 571.º do Código de Processo Civil.
9. Isto pois, salvo o devido respeito, a sentença especifica os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão.

NESTES TERMOS, E NOS MAIS DE DIREITO APLICÁVEIS:

(I) Deve o recurso interposto pelo Recorrente ser julgado improcedente, por ser extemporâneo, não sendo acolhida a fundamentação para existência de justo impedimento. Ou, caso assim não se entenda,

(II) Deve o recurso interposto pelo Recorrente improceder, porquanto a douda sentença, na parte recorrida, não padece de qualquer vício e, em consequência, não deve também proceder o pedido do Recorrente de condenar a ora Recorrida ao pagamento da indemnização de MOP896.100,00, por inobservância do prazo de aviso prévio;

E, ainda, apesar de não especificado no pedido feito pelo Recorrente,

(III) Deve o recurso interposto pelo Recorrente improceder, porquanto a douda sentença, na parte recorrida, não viola nem o disposto no n.º 2, do artigo 123.º do Código Penal, nem o n.º 2 do artigo 4.º e nos n.ºs 2 e 4 do artigo 72.º, ambos da Lei n.º 7/2008, em consequência, não deve também proceder o pedido do Recorrente de condenar a ora Recorrida ao pagamento da indemnização de MOP896.100,00, por inobservância do prazo de aviso prévio.

assim se fazendo a costumada, JUSTIÇA!

列理據（結論部分）：

1. 上訴人指出被上訴的裁判沾有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項之瑕—“審查證據方面明顯有錯誤”。
2. 被上訴的裁判指出上訴人僅以一些跡象以間接推斷被上訴人知悉上述虛假以致存在誠信問題，從而以所謂的「合理理由」去解除被上訴人的勞動合同。
3. 上訴人僅以一些貌似有關的事實串聯起來，例如被上訴人的前僱主曾賣數鈔機給上訴人、被上訴人當時擔任推廣產品的角色等，然後上訴人則毫無理由地斷定被上訴人知悉其中涉案產品之證書為虛假，當中所謂的「虛假」情況甚至牽涉到上游公司(而上訴人的員工 C 的查證過程也是經多重溝通才得出結論)。
4. 上訴人從來沒有提供確實的證據證明被上訴人知悉有關「假證書」，僅憑被上訴人在相關行業任職多年、沒理由不知道等原因一口咬定被上訴人欺瞞了上訴人、違反了僱員義務。
5. 上訴人質疑原審法庭在採納證據時產生錯誤，亦即在質疑原審法庭在作出裁決時的自由心證。
6. 在本案中並沒有任何直接證據顯示被上訴人一直知悉涉案產品及特許證書為虛假，以及有關虛假都是不明顯且難以發現的，故此原審法官按照現有的「線索」及「經驗法則」判定被上訴人從不知悉虛假之情況。
7. 即使上訴人認定原審法官在審查證據方面存有錯誤，根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項之規定，有關錯誤必須是嚴重的、顯然易見的才能作為上訴依據。
8. 在欠缺任何直接證據的情況下，上訴人不能以零碎及間接的線索斷定原審法官在審查證據方面的自由心證存有錯誤。

9. 本上訴違反《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項之規定，並予以駁回。
10. 此外上訴人於上訴申請的第 6 至 15 版亦提出《勞動關係法》中第 7 條、第 11 條第 1 款(5)項、第 69 條第 1 款及第 4 款有關善意原則、僱員忠誠義務、以合理理由解除合同等法律適用問題。
11. 由於被上訴人對涉案產品及特許證書為虛假的知悉是討論有關問題的前題條件，正如上述所指，本案欠缺直接證據證明上訴人知悉涉案產品及特許證書為虛假，故此等法律適用問題的論點亦不成立。
12. 綜上所述，本上訴因缺乏理據及違反《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c 項，應被判不獲得直及駁回。

據此，有賴尊敬的法官閣下對法律理解的高見，本上訴應被裁定敗訴。

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，認為上訴人 B 專業服務有限公司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. 民事請求人 A，於 2018 年 1 月 29 日至 2019 年 3 月 26 日期間受

僱於嫌疑人，職位為 VICE PRESIDENT INNOVATION，月薪為澳門幣 149,350 元；

2. 民事請求人在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
3. 民事請求人於 2019 年 3 月 27 日向勞工局作出投訴；
4. 於 2019 年 3 月 26 日，嫌疑人透過卷宗第 17 及 18 頁所載的解僱信，通知民事請求人以合理理由解除勞動合同(卷宗第 17 及 18 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；
5. 嫌疑人沒有向民事請求人支付任何解除合同賠償；
6. 嫌疑人在自願、自由及有意識的情況下實施欠付解除合同賠償的行為，亦深知其行為屬法律所不容。

民事請求的以下事實獲得證實：

7. 民事請求人的職務為負責就創新科技和新產品協助賭場營運及優化流程；(民事請求第 1 條及答辯狀第 16 條)
8. 於入職日，民事請求人與嫌疑人簽訂了一份“僱員合同”(EMPLOYMENT AGREEMENT) (載於卷宗第 9 至 15 及 26 至 32 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；(民事請求第 2 條)
9. 根據上述“僱員合同”第 16 條第 3 款(16.3)規定，雙方在沒有理由解除合同的情況下，須提前 6 個月作出有關的通知；(民事請求第 20 條)
10. 民事請求人並不同意及不接受嫌疑人的解僱理由，更無法接受嫌疑人不向其支付任何解僱賠償。(民事請求第 9 條)

答辯狀的以下事實獲得證實：

11. Em 2014, a D Casino, S.A. (doravante “DCSA”) comprou máquinas de contagem de notas designadas “...” à sociedade E Asia Limited (doravante “E”), actualmente denominada F Asia Limited (doravante

"F"), para instalação das mesmas nas mesas de jogo do casino D Macau. (答辯狀第 7 及 8 條)

12. O Demandante representou a E e directamente negociou com a DCSA. (答辯狀第 9 條)
13. No âmbito das negociações que conduziram à compra das máquinas "... " e aquisição de serviços, foi alegado pelo Demandante que a E era a distribuidora exclusiva da G ApS, com sede na Dinamarca. (答辯狀第 10 條)
14. De forma a corroborar tais alegações, o Demandante entregou à DCSA um certificado de acreditação das fls. 147. (cujo teor se dá por integralmente reproduzido) (答辯狀第 11 條)
15. Foi por confiar na alegada reputação internacional da G ApS que a DCSA comprou os equipamentos supra referidos. (答辯狀第 14 條)
16. Desde que começou a trabalhar para a Arguida e até à data de cessação da sua relação laboral, nunca o Demandante comunicou ou reportou, mesmo informalmente, qualquer problema ou irregularidade na aquisição das máquinas de contagem de notas designadas "... " e respectivos serviços pela DCSA. (答辯狀第 17 條)
17. Segundo os “Corporate Investigations” das fls. 37 a 40 (cujo teor se dá por integralmente reproduzido):
18. As máquinas de contagem de notas "... " foram fabricadas pela sociedade H Network Ltd., com sede em Taiwan, e não pela G ApS;
19. G ApS confirmou nunca ter fabricado ou distribuído, por si ou por intermédio de terceiros autorizados, qualquer equipamento denominado "... ";

20. A G ApS confirmou que não emitiu o certificado de acreditação, atestando que a E era distribuidora exclusiva das máquinas "...";
21. A G ApS afirmou não ter conhecimento da existência da acima referida E, alegada distribuidora das referidas máquinas; e,
22. A G ApS afirmou não reconhecer a autoria das cartas de autorização emitidas e assinadas em seu nome e representação. (答辯狀第 18 及 19 條)
23. Investigação, no âmbito da qual, o Demandante foi ouvido sobre todos os factos acima descritos. (答辯狀第 20 條)
24. Em todas as oportunidades que teve para se pronunciar, o Demandante limita-se a alegar total desconhecimento da existência de qualquer erro ou omissão da sua parte e afirma não ter existido qualquer intenção sua em, enquanto representante da E, enganar a DCSA na venda. (答辯狀第 24 條)
25. O cargo de Vice-President Innovation tem elevada responsabilidade máxima importância para os planos de desenvolvimento dos negócios da Arguida e do grupo empresarial que esta integra. (答辯狀第 29 條)

未獲證明的事實：

控訴書、民事請求及答辯狀中與上述已證事實不符的其他事實，尤其是：

1. 民事請求人知悉涉案的驗鈔機與相關產品的代理權證書的資訊不符，因而存在誠信問題；
2. A Arguida faz parte do grupo empresarial D Entertainment Group, comumente conhecida como "DEG", de que faz parte também a D

Casino, S.A. (doravante "DCSA"), concessionária autorizada a explorar Jogos de Fortuna e Azar e Outros Jogos em Casino na Região Administrativa Especial de Macau. (答辯狀第 6 條)

3. O valor global despendido pela DCSA nas máquinas e serviços em causa ascende a HKD6.573.624,00 (seis milhões, quinhentos e setenta e três mil, seiscentos e vinte e quatro dólares de Hong Kong). (答辯狀第 12 條)
4. Igualmente, cumpre afirmar (por crermos ser relevante) que o Demandante já havia trabalhado para a D Entertainment Group (DEG), grupo económico que integra a Arquida, enquanto Senior Manager - Service Account Management (IS&T), no período entre Janeiro e Junho de 2012, posição em que assumiu os seguintes deveres, sumariamente:
5. Communicate with all Internal Business Units and Vendors and maintenance quality IT services (em Português, tradução nossa: Comunicar com todas as unidades de negócios e fornecedores internos e serviços de IT com qualidade de manutenção).
6. Manage IT equipment deployment for both D Macau and I (em Português, tradução nossa: Gerir a implantação de equipamentos de IT para a D Macau e para o I).
7. Manage IT changes for both Gaming and Hotel operations for D Macau and I (em Português, tradução nossa: Gerir alterações de IT nas operações de jogo e hotelaria do D Macau e do I). (答辯狀第 13 條)
8. E, foi também por confiar na reputação de um anterior funcionário

do grupo DEG, o Demandante, que a DCSA comprou os equipamentos supra referidos pelo preço estabelecido. (答辯狀第 15 條)

9. Conforme consta do currículo profissional (- cfr. Doc. n.º 3, já aqui junto) que apresentou à Arguida aquando da sua contratação para a posição de Vice-President Innovation (vice-presidente das inovações), o Demandante, pelas suas próprias palavras, alegou ter os seguintes conhecimentos e experiência profissional, a saber:
10. O Demandante iniciou a sua carreira profissional em Junho de 1996 (ou seja, há mais de 23 anos);
11. Como se pode ver pelas várias posições que exerceu, para as mais variadas entidades patronais, ao longo da sua carreira, o Demandante exerceu funções, principalmente, na área comercial e de vendas, com experiência específica no sector de venda e comércio de equipamento, especialmente, equipamento de jogo!
12. Aliás, como o próprio refere ao descrever-se, no seu próprio currículo, pelas suas próprias palavras, e cita-se, no original em inglês, conforme consta de fls. 4 do Doc. n.º 3:
13. "Technical Skills (em português, tradução nossa: conhecimentos técnicos) Strengths include (em português, tradução nossa: pontos fortes incluem): Technology Innovation - Gaming & Non Gaming Optimization of process/operation flow (em português, tradução nossa: Inovação tecnológica - Otimização do fluxo de processos / operações no sector jogo e não jogo);
14. Business Development Project Management Business Analyzing

- System Design Communication Skills (em português, tradução nossa: Gestão de Projetos de Desenvolvimento de Negócios e Habilidades de Comunicação de Design de Sistemas de Análise de Negócios);
15. Computer Network (WAN/LAN)" (em português, tradução nossa: redes informáticas WAN/LAN);
 16. "Experience with (em português, tradução nossa: Experiência com):
 17. Table, Slot and Cage Operation & Technology Casino Management System (em português, tradução nossa: Operação de mesa, slots, caixa e sistema de gestão tecnológica de casino);
 18. RFID Technology XDSL Technology Networking (em português, tradução nossa: Tecnologia RFID e Tecnologia em rede XDSL);
 19. Internet Applications & Technology E-Commerce Data Transaction EDIFACT Mapping (em português, tradução nossa: Aplicações & tecnologias de rede, comércio electrónico, transmissão de dados, mapeamento EDIFACT);
 20. Public-Key Infrastructure Wi-Fi Network (em português, tradução nossa: infraestrutura de rede sem fios com chave pública);
 21. VoIP (em português, tradução nossa: VoIP);
 22. Optical Fibre Network (em português, tradução nossa: redes de fibra óptica);
 23. Data Communication (Networking) (em português, tradução nossa: transmissão de dados em rede);
 24. Closed Circuit Television (CCTV) Network Access Control System (ACS) (em português, tradução nossa: circuito fechado de televisão e sistemas de controlo de acesso a redes)

25. HomePNA Products" (em português, tradução nossa: produtos HomePNA); e,
26. "H of (em português, tradução nossa: conhecimentos de):
27. Gaming Product (Table, Slot & Cage) (em português, tradução nossa: produtos de jogo (mesa, slot e caixa);
28. PGIC RFID System PGIC Casinolink System Cash Handling Product Screen Capture Device (em português, tradução nossa: Sistemas PGIC RFID, Sistema Casinolink PGIC, Produtos para manuseio de dinheiro, Dispositivos de captura de imagem);
29. Design/Manufacture of Gaming/Non Gaming Product" (em português, tradução nossa: design e fabrico de produtos de jogo ou de não-jogo) (答辯狀第 27 條)

三、法律方面

嫌疑人 B 專業服務有限公司的上訴涉及下列問題：

- 審查證據方面的明顯錯誤
- 關於《勞動關係法》法律適用問題

民事請求人 A 的上訴涉及下列問題：

- 預先通知賠償

1. 上訴人 B 專業服務有限公司(嫌疑人)認為原審法官並沒有正確審視證據，導致上訴人認為應予獲得證實的部分答辯狀事實未在判決中獲得

證實，即是以 A 的職位和專業知識，應該知道有關證書是偽造的，而 A 沒有如實向上訴人匯報，便違反善意原則和忠誠義務，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。”

審查證據方面，原審法院在事實的判斷中作出如下說明：

“本院透過對卷宗所載的文件、民事請求人的陳述以及各證人的證言作以下分析而形成心證。

勞工事務局督察表示本案涉及不合理的僱傭的投訴，經調查得出民事請求人於 2018 年入職，入職前受僱於另一僱主，當時向 D 推廣驗鈔機，而入職後一年後發現產品證書與事實不符且為偽造，經向 G 查證其否認有發出有關證書，嫌疑人因而指責民事請求人無將此事告知它，但民事請求人指不知道該證書為偽造，而其銷售驗鈔機時其職位只是技術人員，只是最後才晉升為總經理。然而，嫌疑人基於認為民事請求人曾向

嫌疑人推廣該機器及轉職前任職領導職位等情節而認為民事請求人不可不知有關偽造情況，加上認為民事請求人入職時及之後沒有向嫌疑人申報上述問題，故認為民事請求人有誠信問題而解僱。經詢問該證人還指出嫌疑人沒有就有關偽造問題作出檢舉及提起司法訴訟。

勞工事務局督察還表示，於調查期間勞資雙方對民事請求人受僱於嫌疑人、在職期間、職位、薪金、以「合理理由」被解僱及沒有支付解僱賠償等事實沒有爭議。前述證言結合卷宗尤其第 9 至 15、17、18、26 至 34 及 98 頁之文件(僱員合同、糧單及解僱信)證實前述事實，包括按上述內容證實民事請求第 2 及 20 條。

民事請求人表示自己於 2017 年及之前於另一公司工作，2014 年時向嫌疑人推廣銷售涉案產品，2019 年嫌疑人發現產品資訊有問題，並認為民事請求人早已知悉該事，但其不知嫌疑人為何認為其知情，而事實上其對有關問題並不知情，嫌疑人沒有向其解釋產品有問題，只表示文件有問題，但有關文件乃生產廠給其前僱主，再由前僱主給他推廣。其認為自己交予嫌疑人的證書沒有問題，因為前僱主有簽署(代理)合同，故認為不存在問題。民事請求人表示其職位為創新部門總裁，其職務包括接觸供應商，並在採購方面向嫌疑人提供技術意見。經詢問，其表示倘若涉案產品沒有代理證明書，其情況則與所謂的“水貨”一樣。

證人 X 及 X 表示僅知道民事請求人被嫌疑人解僱且不獲支付解僱賠償。

證人 X 表示其主要負責聘用民事請求人之後的講解及簽約以及決定解僱後的後續工作。其表示民事請求人的職位負責在市場找新產品推薦給公司、研究及建議購買產品、以嫌疑人代表的身份與供應商聯絡以及處理文件工作，其認為這是重要職位、工資高、為所屬範疇的“話事人”及與高級管理層接觸以作決定，故要求有高度信任。然而，按調查報告所知，

民事請求人於前僱主工作時曾向嫌疑人銷售附假證書的涉案產品(事實上不是 G 的產品)，基於民事請求人於前僱主的高職位，相信民事請求人知道(即使不知情也有疏忽)產品為假造，因而出現誠信問題而被解僱。

證人 C 表示其乃發現涉案產品證書為偽造且進行嗣後調查工作及報告的員工。其後該證人十分詳細地講述了發現證書為偽造及調查的經過，其內容經法庭對照得出與卷宗第 37 至 40 頁之調查報告(有關報告由其制作，且為著有關效力在此視為獲完全轉錄)內容相同，當中較為重要的內容為：2014 年的特許代理證書顯示驗鈔機由 G APS 授權特許代理，且有 J 的名字，但沒有公司蓋印及簽名；2018 年的授權書(其內容為轉由 K 負責產品的維修保養服務)同樣沒有公司蓋印及簽名；2019 年 K 向嫌疑人提供一份蓋有 G Asia Pacific (證人確認該公司確實為 G APS 的亞洲代理商)公司印章以及其負責人 L 簽名的授權書；自 2014 年採購至證人於 2018 年年底起懷疑上述兩份沒有公司蓋印及簽名的文件為虛假的四年期間，嫌疑人的全部員工並沒有發現有關驗鈔機、證書及授權書存在問題，有關問題只由證人所發現；因證人懷疑上述兩份沒有公司蓋印及簽名的文件為虛假，故其曾聯絡 G APS 的負責人 J 予以考證，而後者的回覆是其本人及公司從來沒有發出上述產品代理證書及 2018 年的授權書，也不認識 E Asia Limited 公司(該公司其後更名為 F Asia Limited)；證人同時向 J 確認由 L 簽名的上述授權書的真偽，得到的回覆是 G APS 從來沒有生產或授權生產涉案...驗鈔機，而該驗鈔機亦不是其公司的產品，而其公司亦會基於 G Asia Pacific 缺乏誠信而稍後終止與後者的合作關係；證人曾向 G Asia Pacific 的負責人 L 查證由後者簽署的授權書的真偽，但後者拒絕回答；涉案驗鈔機有使用 G 的商標，但沒有標明生產地，於 2018 年底檢查時發現有些驗鈔機有 Label 有些則沒有，且於 2014 年至 2018 年期間有(電線及電池問題的)損壞記錄，而有關維修一直由 F Asia Limited 負責；證人於庭上表示，就上述事情曾與

民事請求人面談，後者嘗試推卸責任，並表示涉案產品由合作生產商 H Network Ltd. 生產，而有關產品的技術乃該公司與 G Asia 所共同合作研發，但民事請求人於 2014 年並沒有提及 H Network Ltd.，同時民事請求人將 APS 譯為 Asia Pacific，這是極為不符邏輯的(因不知“S”字代表什麼，證人指 APS 是丹麥文私人有限公司的意思)，且民事請求人很清楚地於 2014 年在電郵中向證人的採購部同事附上該特許代理證書，亦在文字上清楚地指出這份證書由合作生產商發出，但為何僅於 2019 年才供述該合作生產商為 H Network Ltd. 以及後者與 G Asia 共同合作研發涉案產品，且民事請求人在 E Asia Limited 亦已擔任很高的職位；前述跡象顯示民事請求人很積極參與在涉案產品的銷售上，且有意向嫌疑人提供虛假的特許代理證書使嫌疑人購買驗鈔機；證人不清楚嫌疑人有否對此事報案及追究刑事責任。

經分析民事請求人的陳述及上述各證人(尤其是證人 C)的證言，結合卷宗尤其第 35 至 40 及 147 頁之文件，本法庭認為，嫌疑人並沒有任何直接證據顯示民事請求人一直知悉涉案產品及特許代理證書為虛假並且有意利用該虛假而直接或共同參與騙取嫌疑人購買，尤其是案件沒有任何資料顯示嫌疑人有就此事報案及追究有關偽造、詐騙及非法使用商標等犯罪，也沒有資料顯示 G APS 有採取維護其商標、專利等知識產權的法律行動，卷宗亦沒有判處民事請求人或(及)其他涉案人士觸犯偽造、詐騙及非法使用商標等犯罪的刑事判決。相反，嫌疑人僅以一些跡象(包括民事請求人於前僱主任職時的最後期間擔任該公司的高職位、民事請求人為向嫌疑人推廣涉案產品的主要角色、民事請求人於 2019 年的面談中作出不同於 2014 年的供述等跡象，並以此認為民事請求人沒有理由不知或不可不知有關產品及證書為虛假)以間接推斷民事請求人知悉、利用上述虛假以致存在誠信問題的情況，但是，一方面，指出有關產品及證書為虛假的資訊僅來自證人 C 的證言及其所制作且載於卷宗第 37 至 40 頁的調查報告，但從卷

宗資料(尤其是基於沒有由 G APS 等上游產業公司所提供的資料)卻無從考究 G APS 是否確實擁有 G 商標、驗鈔機產品的相關專利技術、涉案驗鈔機是否確實不屬上述公司的產品、上述公司有否與其他公司共同合作研發涉案驗鈔機、涉案驗鈔機是否存在產品質量問題等等，案中資料只能顯示卷宗第 35 及 147 頁的產品代理證書沒有公司蓋印及負責人的簽名，故無充份證據證實調查報告的內容全部屬實；另一方面，正如證人 C 所述，涉案產品及其證書文件的虛假情況自 2014 年至 2018 年的四年期間一直沒有被嫌疑人的任何一個員工所發現而只有證人才發現這一問題，同時有關證書的「虛假」情況不僅僅發生在民事請求人的前僱主(銷售商)身上，而且在其上游公司尤其是 G APS 的真正亞洲代理商 G Asia 也牽涉於上述「虛假」的爭議中。這一情況只能結論出，本案沒有充份證據證實有關產品及證書為虛假，而假設確實存在虛假之情況，有關虛假都是不明顯且難以發現的。這樣，本法庭認為，作為下游銷售商前僱員的民事請求人在銷售有關產品時不知悉有關證書及產品為虛假而銷售的情況亦合乎常理，而在民事請求人不知情下銷售涉案產品及在面談中未有講出上述虛假情況對其本人而言在社會商業活動中亦不屬於任何反常行為。

因此，本法庭認為，在卷宗欠缺直接證據顯示民事請求人一直知悉涉案產品及特許代理證書為虛假並且有意利用該虛假而直接或共同參與騙取嫌疑人購買的情況下，基於欠缺充份證據，故認定前述事實為不獲證實。

除此之外，基於民事請求人的陳述及證人 X 及 C 的證言，按上文內容證實民事請求第 1(其包含答辯狀第 16 條的相關內容)及 9 條以及答辯狀第 7、8(但沒有證據證實購買的產品數量及購買次數，見下文)、9 上半部份、10、11、14、17、20、24 及 29 條。然而，按上文的分析，考慮到無充份證據證實卷宗第 37 至 40 頁的調查報告之內容本身，因而只能證實有關

報告所作的敘述，從而按上文內容證實答辯狀第 18 及 19 條。

基於案中沒有充份證據顯示嫌疑人與 D 娛樂集團之間的關係及民事請求人於 2018 年以前是否受僱於 D 娛樂集團等事實，同時考慮到卷宗第 148 至 158 頁之文件模糊不清而不具可閱讀性(無法證實涉案交易的具體細節)，以及因缺乏證據而無法考證卷宗第 159 至 163 頁文件本身及其內容的真實性，因此，無法證實答辯狀第 6、9 下半部份、12、13、15 及 27 條，以及所有有關陳述涉及 D 娛樂集團參與部份的事實。

由上述已證客觀事實足以斷定及證實嫌疑人欠付解除合同賠償的主觀犯意。

民事請求及答辯狀中沒有被包含於上述已證事實的其他內容分別基於屬不重要事實、結論性事實及法律問題而不予認定。”

具體分析相關的證據，原審法院在審判聽證中聽取了案中相關證人的證言，審查了案中的文件等。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。

在本案中，上訴人提出的所謂合理解僱理由的是懷疑僱員在入職前的四年前向僱主銷售一批驗鈔機時知悉該批產品所附之證書為偽造，因僱員在入職時於前公司任職總經理，屬領導職位，應該知道有關偽造情況，且入職後並沒有向僱主申報上述問題，故認為僱員有誠信問題。

經過審判聽證，正如原審法院所裁決，上訴人未能提供任何直接證據證明涉案產品及特許代理證書為虛假，且其前僱員一直知悉有關事實，並且有意利用該虛假而直接或共同參與騙取上訴人購買。

原審法官認為上訴人未能提出僱員在有過錯的情況下實施令其失去信心之行為。另一方面，即使有過錯之元素得以證實，該等事實發生於勞

動關係建立之前，並不可能構成勞動關係結束的合理理由。

為此，原審法院在判決中亦提供其理論依據。

上訴人以訂立僱傭關係之前發生的事(且未有充分證據予以證實)作為其所謂失去信任的依據，明顯不構成解僱的合理理由。

從經驗法則及邏輯的角度考慮，上述的證據可客觀、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，以表達他對合議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. 上訴人又認為其前員工 A 違反善意原則和忠誠義務，而原審法院並沒有如此認定，錯誤適用《勞動關係法》第 69 條第 1 款及第 4 款之規定。

《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。”

由於 A 對涉案產品及特許證書為虛假的知悉是討論有關問題的前題條件，正如上述所指，本案欠缺直接證據證明 A 知悉涉案產品及特許證書為虛假，故此等法律適用問題的論點亦不成立。

故此，上訴人所提出的上述上訴理由亦不成立。

3. 上訴人 A(民事請求人)提出，上訴人與嫌疑人所簽訂之勞動合同第 16 條第 3 款規定，雙方在沒有理由解除合同的情況下，須提前 6 個月作出相關通知。為此，欠預先通知之賠償計算如下：MOP149, 350.00 X 6(月) = MOP896,100.00。因此，嫌疑人須向上訴人支付澳門幣\$896,100.00 之預先通知賠償。

《勞動關係法》第 68 條規定：

“一、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。

二、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。”

《勞動關係法》第 72 條規定：

“一、屬具合理理由解除合同的情況，提出解除的一方無須為終止勞動關係作出預先通知。

二、屬不以合理理由解除合同的情況，必須按合同所定的預先通知期作出有關的通知，但僱員須遵守的預先通知期間不應超過僱主須遵守的期間。

三、如合同中沒有規定預先通知期或所定的預先通知期少於本款的規定，則解除合同須遵守的預先通知期為：

（一）僱主提出時，提前十五日通知；

（二）僱員提出時，提前七日通知。

四、如僱主不遵守預先通知的規定，則僱員有權收取相應於所欠的

預先通知期日數的基本報酬；該期間須計算在僱員的年資內。

五、如僱員不遵守預先通知的規定，則僱主有權收取一項相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬的賠償。”

關於民事賠償請求，原審法院作出下列裁決：

“民事賠償請求

除輕微違反外，民事請求人在案中提出三個方面的請求：1)基於嫌疑人不遵守解除合同的約定預先通知期而生的預先通知期賠償；2)因存在不合法的合理理由的解僱而生的解僱賠償；以及 3)因遵守嫌疑人所施加的不競業義務而遭受的 6 個月薪金損失之賠償。

經過先前之庭審，上述第三項請求因不符合民事請求的可接納條件而被駁回起訴。

關於上述第一項請求而言，根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條第 1 款規定，「一、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。」。

根據同一法律第 72 條規定，「一、屬具合理理由解除合同的情況，提出解除的一方無須為終止勞動關係作出預先通知。二、屬不以合理理由解除合同的情況，必須按合同所定的預先通知期作出有關的通知，但僱員須遵守的預先通知期間不應超過僱主須遵守的期間。...四、如僱主不遵守預先通知的規定，則僱員有權收取相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬；該期間須計算在僱員的年資內。...」

由上述條文得出，預先通知期為專屬於(僱主或僱員)不以合理理由的合同解除的情況，而後者與(僱主或僱員)以合理理由的合同解除之間存在著擇一且不可兼容的關係。這樣，如果勞動關係是以合理理由的合同解除方式終止，不論有關合理理由是否被認定為不合法，其並不適用不以合理

理由的合同解除的制度，尤其是預先通知期及預先通知期賠償；如果是選擇不以合理理由的合同解除方式終止勞動關係，則不適用以合理理由的合同解除的制度，尤其是雙倍解僱賠償的制度。

案中，基於由上述已證事實得出嫌疑人選擇以合理理由解除與民事請求人的勞動關係，故即使有關合理理由被認定為不合法，這也導致不適用預先通知期(包括年資計算)及預先通知期賠償的規則。

因此，民事請求人這部份的請求理由不成立。”

首先，在《勞動關係法》第 69 條第一及二款規定了僱主可以合理理由解除勞動合同，且列舉了合理理由的情況。然而，在同一條文第 4 款則規定，在欠缺第一款的書面通知，或所引用解僱理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係理由被視為不合理，而僱員則有權收取下條(第七十條)所規定賠償的兩倍金額。

正如原審法院所裁定，預先通知期屬不以合理理由解僱的規定，而以合理理由解僱但有關理由被認定為不合理，將根據《勞動關係法》第 69 條第 4 款規定，按第 70 條的不合理解除合同的賠償雙倍作出賠償，兩者不可兼容。

由於原審法院對相關問題的分析正確，亦作出了詳盡的分析，應予以維持。

故此，上訴人提出的上述上訴理由並不成立。

四、決定

綜上所述，合議庭裁定兩上訴人的上訴理由並不成立，維持原審判

決。

判處兩上訴人各繳付 3 個計算單位之司法費，以及上訴的訴訟費用。
著令通知。

2020 年 7 月 30 日

譚曉華（裁判書製作人）

周艷平（第一助審法官）

蔡武彬（第二助審法官）