

編號：第 114/2015 號 (刑事上訴案)

上訴人：A 股份有限公司

日期：2015 年 7 月 23 日

主要法律問題：

- 解僱的合理理由

摘 要

在本案中的員工只無理缺勤兩天，雖然仍視為一種違反義務的情況，但不論從層次上，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，上訴人亦可以透過其他形式的紀律處罰來達到警醒員工的目的，無必要馬上作出解僱的決定。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 114/2015 號 (刑事上訴案)

上訴人：A(澳門)股份有限公司

日期：2015 年 7 月 23 日

一、案情敘述

於 2014 年 12 月 10 日，上訴人 A(澳門)股份有限公司在初級法院刑事法庭第 LB1-14-0059-LCT 號卷宗內被裁定觸犯一項第 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 77 條及第 85 條第 3 款第(5)項所規定及處罰的輕微違反，被科處澳門幣柒仟伍佰元(MOP7,500.00)之罰金；

上訴人被判處向民事請求人 B(員工)支付澳門幣肆拾萬零叁仟陸佰壹拾伍元柒角(MOP\$403,615.70)，以及自本判決作出至完全清付為止的法定利息。

上訴人不服，向本院提起上訴。¹

¹其結論葡文內容如下：

1. O demandante cível, B era trabalhador da arguida, como “Casino Manager”, auferindo o salário mensal base de MOP\$70.083,00.
2. O demandante cível requereu à A o gozo de férias de 23/9/2013 a 8/10/2013.
3. Enquanto em férias na Austrália, o demandante cível foi contactado pela A informando-o que as suas férias excediam, em dois dias, aquilo a que tinha direito.

檢察院對上訴作出了答覆，並提出下列理據(結論部分)：

4. Pelo que lhe foi sugerido o gozo do descanso semanal, previsto inicialmente para 14 e 15 de Outubro, em substituição dos dias de férias, de que já não dispunha, para os dias 9 e 10 de Outubro de 2013.
5. Solução que o demandante cível percebeu e com a qual concordou.
6. Embora sabendo que teria de trabalhar nos dias 14 e 15 de Outubro de 2013,
7. Embora sabendo que, conforme as regras da A o único local válido para se consultar a escala de serviço é a “share drive”, acessível por qualquer trabalhador com acesso a um computador, como o demandante cível, e
8. Embora sabendo que o quadro de escala no seu departamento era apenas para referência e tinha que ser ele a atualizá-lo.
9. O demandante cível não foi trabalhar nesses dias.
10. Para justificar tais faltas o demandante cível disse à A que ao ver que nesse quadro, a escala não tinha sido alterada, ou seja, que nele constava que os dias 14 e 15 de Outubro eram de descanso semanal, não sabia que tinha de trabalhar nesses dias.
11. O demandante cível foi despedido no dia 5 de Novembro de 2013, com justa causa, pelo seu comportamento desonesto na justificação de faltas de Outubro de 2013.
12. O demandante cível repetiu a mesma justificação de faltas perante o Tribunal.
13. O trabalhador que faltou dois dias ao serviço, podia ter ficado calado, sem dar qualquer justificação, mas não o fez.
14. Entendeu inventar uma história para se justificar.
15. Disse, escreveu e repetiu no Tribunal que não percebeu que tinha de trabalhar nos dias 14 e 15 de Outubro de 2013. Quando sabia isso perfeitamente.
16. Faltou, assim, à verdade, mentindo. .
17. Não podemos deixar de considerar como falsas declarações na justificação de faltas, para os efeitos da 5) do n.º 2 do Art. 69.º da L.R.T. que diz:
“Constituem, nomeadamente, justa causa para a resolução do contrato por iniciativa do empregador: 5) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;”
18. O demandante cível não é um trabalhador qualquer, desempenha funções de “Casino Manager”, auferindo um salário de mais de MOP\$70.000,00.
19. Tem, assim, obrigações acrescidas, sendo responsável por um grupo de pessoas que tem que gerir e, por essa razão, dar o exemplo.
20. Pelo que a A não se pode permitir que pessoas com cargos de chefia, mintam na justificação das faltas que dão ao serviço, sob pena de perder qualquer autoridade.
21. O próprio demandante cível tinha consciência da gravidade dos seus actos o que aliás confessou.
22. A julgar-se haver justa causa, tal como é o nosso entendimento, não foi praticada qualquer contravenção pela A.
23. Pela mesma razão não há razão que sustente qualquer indemnização.
24. Razões pelas quais andou mal o Tribunal a quo ao julgar ilegal o despedimento do B.
25. O Tribunal a quo violou os Arts. 20.º da Lei n.º 21/2009 e Arts. 69.º n.º 1, n.º 2 al. 5), 77.º e 85.º n.º 3 (5) da Lei 7/2008.

Termos em que deverá ser revogada a Sentença do Tribunal a quo que condenou a arguida, A, pela prática de contravenção, numa pena de multa de MOP\$7.500,00 e no pagamento de uma indemnização de MOP\$403.615,70 ao B.

Assim fazendo-se a costumada JUSTIÇA!

1. 第 7/2008 號法律第 69 條第 2 款(5)項規定其中一項合理解僱的原因，就是僱員就其缺勤作出的解釋屬於虛假，或捏造事實以解釋其缺勤原因。
2. 然而，從本案的已證明事實顯示，並沒有證實工人曾向上訴人所解釋的缺勤原因—休假後上班時看到辦公室張貼的更表上仍標示 10 月 14 日及 15 日為週假—純粹屬虛假或編造；
3. 亦即是說，已證實了工人就其缺勤原因聲明了上述解釋，但沒有證實該解釋的內容本身是虛假或捏造出來，例如事實上工人沒有看到任何更表、或者辦公室並沒有張貼更表、又或者所張貼的更表並沒有標示上述兩日為週假日等等。
4. 我們充其量認為工人指出看到辦公室張貼的更表上標示 10 月 14 日及 15 日為週假便不上班的解釋並不合理，但不能認為是虛假陳述。
5. 為此，工人的行為並未構成上述法律第 69 條第 2 款(5)項規定的情況。
6. 再者，正如原審法院對於上述法律第 68 條規定解除勞動合同的一般性規定的精闢見解指出：除了僱員有過錯地違反其工作義務外，仍須符合違反義務具嚴重性以及不能繼續維持勞動關係的條件。
7. 本案中，沒有證實工人缺勤對上訴人造成嚴重後果的具體事實、亦沒有證實該嚴重程度已達致令上訴人必須與工人終止勞動關係。
8. 工人只是無理缺勤兩日，雖然工人是賭柏娛樂場經理，但

無證明其缺勤直接或間接對於上訴人的娛樂場在運作上或財產上有嚴重損害或危險，此外，工人缺勤的第一日後，上訴人亦沒有即時作出反應，可見缺勤對於上訴人而言並沒有實質重要影響。

9. 我們看不到在本案中工人所違反的工作義務，只有解僱才是唯一的、適度及適當的紀律處分後果。
10. 綜上所述，上訴人對工人作出的解僱並不符合第 7/2008 號法律第 68 條規定的合理解僱。

綜上所述，請求尊敬的中級法院法官閣下裁定上訴理由不成立，駁回上訴，並完全維持被上訴判決。

民事請求人(員工)對上訴亦作出了答覆，並提出下列理據(結論部分)：

1. 民事請求人不認同上訴人於上訴陳述書內的闡述，民事請求人從未對缺勤的解釋作虛假聲明，亦從未為了詐取假期而編造故事。
2. 民事請求人恢復上班後，由於工作忙碌及一時疏忽，在沒有查閱公司共享硬碟上更表的情況下，誤以為 2013 年 10 月 14 日及 15 日不需工作。
3. 民事請求人從未向上訴人聲稱其連續兩日缺勤屬於合理缺勤，或提交任何證明文件以證實其連續兩日缺勤屬於合理缺勤。
4. 另一方面，民事請求人連續兩日缺勤並沒有對上訴人造成任何嚴重的損失，且不合理缺勤並沒有超過連續三日。
5. 同時，民事請求人每日上下班均需打卡，而公司亦有完善

的電腦系統記錄每名員工的出勤記錄，因此，客觀上民事請求人根本無法向上訴人隱瞞出勤記錄。

6. 再者，民事請求人亦從未向上訴人聲稱其連續兩日缺勤屬於合理缺勤，或提交任何證明文件以證實其連續兩日缺勤屬於合理缺勤。
7. 所以，民事請求人所作出之解釋並不存在虛假。
8. 雖然，民事請求人作為“賭場經理”，其職務高於普通職員，但上訴人不能僅因民事請求人一時疏忽，而解除與民事請求人的勞動合同。
9. 民事請求人自 2006 年 4 月 24 日開始受僱於上訴人，在長達七年的工作時間裡，民事請求人忠於職守、兢兢業業、認真負責。
10. 民事請求人難以相信，其與上訴人長達七年的工作信任，因其一時疏忽缺勤而被破壞，而其為公司付出七年的心血亦被抹滅。

綜上所述，請求 閣下駁回上訴人之上訴，在此基礎上維持勞動法庭法官 閣下的判決以及判處上訴人承擔所有的訴訟費及被上訴人的職業代理費。

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，經分析案件的具體情況，同意檢察院司法官在其對上訴理由陳述的答覆中提出的觀點和論據，認為上訴人提出的上訴理由完全不成立，上訴應予以駁回及維持原判。

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. 民事請求人 B，持有編號為 XXXXXX 之外地僱員身份認別證，居住於澳門氹仔 XXXXX 花園第 XX 座 XX 樓 XX 室及 XXXXXX Australia，電話：XXXXXX 及 0086-XXXXXX，於 2006 年 4 月 24 日至 2013 年 11 月 5 日期間受僱於上訴人，職務為賭枱娛樂場經理，最後工資為月薪澳門幣 70,083 元；
2. 根據人力資源辦公室批示編號 31104/IMO/GRH/2012，民事請求人獲批的工作期限至 2014 年 12 月 15 日；
3. 民事請求人在聽從上訴人的工作指令、指揮及領導下工作；
4. 民事請求人於 2013 年 11 月 11 日向勞工局作出投訴；
5. 民事請求人於 2013 年 9 月 23 日至 10 月 8 日期間向上訴人申請休假返回原居地澳洲，其後再申請延遲假期至 2013 年 10 月 10 日，在其休假並身處澳洲期間，收到排班經理的即時通話軟件（whatsapp）通知，其所申請的假期日數超出其可享受的年假日數上限 2 天，在排班經理建議下，民事請求人口頭同意以 2013 年 10 月 14 日及 15 日的週假代替 2013 年 10 月 9 日及 10 日的假期；
6. 民事請求人於 2013 年 10 月 11 日回復上班，但由於民事請求人發現張貼於其所屬部門壁報的更表，顯示其於 2013 年 10 月 9 日及 10 日為年假，且 2013 年 10 月 14 日及 15 日為週假，故民事請求人於 2013 年 10 月 14 日及 15 日沒有上班；

7. 按照公司的慣例，公司的共享硬碟是民事請求人唯一查閱更表的地方，所有的資料更新會上載到該共享硬碟，讓同事們自行查閱，而不會作另行張貼，亦不會以電郵通知；
8. 而因其他同事的假期申請而被安排工作時間有所調動的情況，上訴人的員工會先主動透過電話或電郵與該名受影響的同事聯絡後，才更新更表，之後不會作另行通知，也不會張貼於部門的壁報上；
9. 每當經理及副經理級的同事收到排班經理透過電郵發送的翌月更表時，當值的同事會自發性將有關更表張貼於辦公室，但當更表出現被更新的情況，會由提出更改更表的同事自發將更新的更表自行張貼出來；
10. 民事請求人於 2013 年 11 月 5 日被即時解僱，原因被指在 2013 年 10 月作出欺騙休假的不誠實行為；
11. 根據勞資雙方所簽訂之工作合同，若雙方終止工作關係並不是民事請求人被合理解僱，民事請求人可獲取澳門幣 40,000 元之遷移津貼；
12. 民事請求人於離職時，上訴人並沒有按照工作合同的規定，向其支付澳門幣 40,000 元之遷移津貼；
13. 根據民事請求人簽署的“恢復供款同意書”，該公積金計劃有列明，僱主供款部份的公積金是按僱員的年資而按比例計算，離職時年資為多於 7 年但少於 8 年的員工有權收取“僱主定期的自願性供款”的 70%款項；
14. 條款中亦列明，若員工被合理解僱，將不獲發僱主供款部份的公積金；
15. 民事請求人於離職時，只收取了僱員供款部份的公積金，

仍未收取僱主供款部份的公積金；

16. 民事請求人的“僱主定期的自願性供款”結餘為澳門幣 259,142.72 元，“成員定期的自願性供款”結餘為澳門幣 272,735.26 元；
17. 上訴人在自由自願及有意識情況下，明知法律不容許而作出上述違例行為。

就民事賠償請求方面，以下事實被視為獲得證實：

18. 在 2014 年 10 月底，民事請求人向上訴人的企業審查部提供聲明，聲稱在其於假期完結(2013 年 10 月 11 日)而上班時，看到張貼於辦公室內之更表中當月 14 及 15 日仍顯示為週假，故繼續於該兩日享受週假；
19. 所有賭枱娛樂場經理及副經理級別的僱員，包括民事請求人，均清楚知悉只有共享硬碟內的更表才是正式、最新及唯一可依循的更表，而辦公室的更表只是員工自發張貼的。此外，還證明以下事實：
20. 排班經理最終以民事請求人於 2013 年 10 月 14 日及 15 日的週假代替 2013 年 10 月 9 日及 10 日的假期，並將之更改到共享硬碟內；
21. 上訴人於 2013 年 11 月 5 日向民事請求人所作的上述解僱通知之內容如下：

“Private & Confidential

5 November 2013

Mr. B

XXXXXX

Casino Manager – Main Floor Gaming

Dear Mr. B:

TERMINATION OF EMPLOYMENT – SUMMARY
DISMISSAL WITHOUT ANY COMPENSATION

You were found being dishonest by cheating Rostered Day-Off in October 2013.

According to article 69 n.1 of Law n.7/2008, we hereby inform you that Management has decided to summarily terminate your employment with A (Macau) S. A., effective 6 November 2013, under the Terms and Conditions stipulated in your Employment Agreement as you were found to be in violation of Company standards and rules.

Final payment will be settled upon your completion of the separation procedure and the return of all personal items issued to you in connection with your work, which remain the property of A (Macau) S.A.

Yours sincerely, Acknowledged by:

C B

Director –Human Resources Date: (卷宗第 118 頁)”；

22. 上訴人沒有向民事請求人支付任何解僱賠償。

未獲證明的事實：

1. 民事請求人聲稱以張貼在辦公室的更表顯示 10 月 14 日及 15 日為週假為由，而沒有於上述兩天上班，乃全心詐取休假；
2. 民事請求人無故缺席已對上訴人娛樂場之運作構成重大影

響，嚴重失職。

三、法律方面

本上訴涉及下列問題：

- 解僱的合理理由

1. 上訴人認為，由於員工已知悉其申請於 2013 年 10 月 9 日及 10 日的休假已超出年假限額，並與上訴人的排更經理確認及同意將當月的兩日周假(即 10 月 14 日及 15 日)需提供工作以代替上述兩日休假，然而，員工卻於 10 月 14 日及 15 日缺勤並解釋指出其休假後上班時看到辦公室張貼的更表上仍標示 10 月 14 日及 15 日為其週假，故此，上訴人認為員工就其缺勤作出虛假聲明，而上述事宜足以讓上訴人可合理解僱有關員工。

第 7/2008 號法律《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。”

第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 2 款第 5 項規定：

“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：

...

（五）就缺勤的解釋作虛假聲明；”

在整個上訴狀中，上訴人均沒有明確提及被上訴裁判沾有任何事實瑕疵。然而，經分析有關理據，上訴人實際上是針對原審法院對事實的認定，並且否定原審法院在法律上的適用。

原審法院對證據的分析說明如下：

“本院根據卷宗所載的文件、民事請求人之聲明以及勞工事務局督察與其餘證人的證言而形成心證。

民事請求人講述了其缺勤及被解僱之經過，其確認在與排更經理就編更問題進行對話時已知悉不能以2009年之年假換取2013年10月9日及10日休假一事，同時已知悉及同意2013年10月14日及15日須繼續工作而沒有週假。證人還表示其於上班後並沒有查閱共享硬碟中的更表，並看到辦公室張貼的更表上顯示2013年10月14日及15日兩日為週假後，想也沒想便不上班。

勞工事務局督察清楚及客觀描述了案件調查的經過與相關結果。

證人D描述了嫌疑人之僱員的排更程序，並確認排更表以共享硬碟內的更表為準。

證人E指出制作民事請求人之解僱信的經過。

證人F表示其負責處理涉案的排更經理，並講述處理民事請求人以2013年10月14日及15日之週假換取同月9日及10日不用上班之編更經過，其確認民事請求人當時已知悉及同意2013年10月14

日及 15 日須繼續工作而沒有週假，同時已告知民事請求人不能以 2009 年的年假換取上述兩日休假，且已更改了共享硬碟中的更表。證人還確認卷宗第 199 及 200 頁之文件為其與民事請求人當時對話的 whatsapp 記錄。

上述證人的證言之間就案件事實而言並沒有分歧。

因此，上述證言配合卷宗之文件，本院認為證據充分，足以作出上述認定。

然而，卷宗沒有證據顯示民事請求人全心詐取休假、民事請求人的缺席對嫌疑人娛樂場之運作構成重大影響及嚴重失職以及其餘載於控訴書、民事賠償請求及答辯狀且與上述事實不符之事實。”

根據上述原審法院對證據所作出的分析和理由說明，沒有任何跡象顯示法院在判斷證據並作出心證的過程上沾上任何事實瑕疵，(甚至乎上訴人連屬於哪種類別的瑕疵都沒有加以說明)。

另外，在綜合分析所有已證事實，並沒能證實員工 B 曾作出任何虛假聲明的陳述，並意圖瞞騙上訴人(僱主)關於其缺勤的真正理由。

員工 B 在缺勤問題上，確實有做得不妥當的地方，因為只注意其所屬部門壁報的更表，而忽略了公司放在電腦硬碟的共享資料，從而造成了在上班日缺勤的情況。然而，員工兩天的無理缺勤亦沒有對上訴人造成嚴重損失。

在本案中的員工只無理缺勤兩天，雖然仍視為一種違反義務的情況，但不論從層次上，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，上訴人亦可以透過其他形式的紀律處罰來達到警醒員工的目的，無必要馬上作出解僱的決定。

因此，上訴人解僱民事請求人並不具合理理由，而上訴人的上訴理由並不成立。

四、決定

綜上所述，合議庭裁定上訴人的上訴理由不成立，維持原審判決。

判處上訴人繳付 6 個計算單位之司法費以及上訴的訴訟費用。
著令通知。

2015 年 7 月 23 日

譚曉華（裁判書製作人）

蔡武彬（第一助審法官）

陳廣勝（第二助審法官）