

編號：第 749/2025 號 (刑事上訴案)

上訴人：檢察院

日期：2026 年 7 月 23 日

主要法律問題：

- 獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判
- 審查證據方面明顯有錯誤

摘 要

1. 原審法庭未查明對於判斷解除勞動合同的理由(針對每一員工)是否合理屬重要之事實，因而從本質上講，難以得出涉嫌違反者解除 9 名員工勞動合同是基於合理原因的結論。在此情形下，原審判決便沾有了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a)項所指之“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判”瑕疵。

2. 考慮到原審判決對於證人的證言遺漏審查分析，雖然法官對於證據的審查原則上應遵從自由心證原則，但心證的形成應建基於對證據進行客觀全面審查分析的基礎上。原審判決未對聽證中出示的證據作出有針對性分析說明，不可避免使人質疑其特別採信證人的證言的合理性。

因此，在分析證人證言時，原審判決存在了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項在審查證據方面明顯有錯誤的瑕疵。

裁判書製作人

譚曉華

合議庭裁判書

編號：第 749/2025 號 (刑事上訴案)

上訴人：檢察院

日期：2026 年 7 月 23 日

一、 案情敘述

於 2025 年 7 月 16 日，涉嫌違反者 XXXXXXXX 有限公司在初級法院勞動法庭第 LB1-25-0026-LCT 號卷宗內被指控觸犯九項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款(5)項的所規定及處罰的輕微違反，被裁定不成立，並予以開釋。

檢察院不服，向本院提起上訴，向本院提起上訴，並提出了以下的上訴理由（結論部分）：

1. 初級法院勞動法庭於上述卷宗判處被上訴人被指控觸犯的 9 項第《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款（5）項的所規定及處罰的輕微違反不成立並予以開釋，並裁定無須向 9 名涉案員工支付任何賠償。
2. 檢察院認為被上訴判決沾有適用法律錯誤的瑕疵、獲證明之事實上之事宜不足以支持作出裁判的瑕疵、審查證據方面的明顯錯誤的瑕疵。
3. 本案的核心在於審理解僱通知信所述的理由是否屬合理理由。

4. 9 名涉案員工在解僱通知信被指控的是三項事實：離開被指定的工作地點、沒有將之通知上級、該行為導致 180 張工單有待跟進。
5. 就解僱通知書須載明之內容，中級法院於第 1287/2019 號裁判作出解釋：倘若在解僱通知書中所引用的理由缺乏根據或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，被視為不合理的解僱。
6. 同理，如果解僱通知書所述的事實不屬實，亦應被視為不合理的解僱。
7. 被上訴人因查證存在解僱通知信所載的三點事實，繼而得出事實之嚴重性，以致認為不可能與 9 名涉案員工維持勞動關係。
8. 根據辯方證人 A 及 B 的證言，可以肯定的是，解僱通知書所指的「180 張待完成工單」僅為物業服務部內部系統「***系統」待完成的工單總數量，9 名涉案員工的行為並不導致「180 張待完成工單」。簡言之，解僱通知書所述內容並不屬實。
9. 基於本案涉及審理解僱通知書的理由是否合理，因此，即使上述事實沒有載於控訴書，為著發現事實的真相，原審法院應根據《勞動訴訟法典》第 89 條補充適用《刑事訴訟法典》第 321 條及第 339 條之規定作出審理。
10. 然而，原審法院以舉證責任為由沒有將解僱信所載「9 名涉案員工的行為引致共有 180 張工單有待跟進，其中包括 166 張預防性維修工單及 14 張矯正性維修工單」列為「未證事實」且從未作出審理，並因而未能證實 9 名涉案員工不如實紀錄執行工單時間的行為對涉嫌違反者分派工作沒有構成影響、未有為涉嫌違反者帶來實際損害、沒有延誤工作或降低工作效率。（未證事

實第 3 至第 5 點)

11. 原審法院在庭審聽證沒有依職權審理解僱通知書所載之內容是否屬實，即「9 名涉案員工有否引致共有 180 張工單有待跟進」，不僅違反了《刑事訴訟法典》第 321 條及第 339 條的規定，亦構成了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a) 項規定的獲證明之事實上之事宜不足以支持作出裁判的瑕疵及錯誤適用法律的瑕疵。
12. 在庭審過程，原審法院必須聽取所有證人的證言，並在判決書就其採納及不採納證人的證言作出理由說明。
13. 在審查證據方面，原審法院認定證人 C 為唯一不存在利害關係的證人，故單憑該名證人的證言而否定 9 名涉案員工的證言。
14. 原審法院遺忘本案尚有另一名不存在利害關係的證人 D 的證言，其證言與 9 名涉案員工是相同，但原審法院沒有說明不採信其證言的原因。可見，原審法院遺漏考慮證人 D 的證言。
15. 經對比證人 C 及證人 D 的證言，原審法院曾質疑 C 的證言，但從未質疑 D 的證言。因此，在自由心證方面，根據一般經驗法則，上訴人認為應採信證人 D 的證言。
16. 此外，上訴人認為證人 D 的證言較為可信的原因為其具體說明因被上訴人更換管理模式而發出涉案通告及引致本案事宜。結合其他證人的證言，這與物業服務部 E 任職高級經理的時間相吻合。
17. 原審法院在審理事實層面方面明顯遺漏了考慮證人 D 的證言。考慮到該證人的證言屬關鍵的，致使原審法院在審查證據方面存在明顯錯誤。
18. 此外，9 名涉案員工均指上級 F 指示其等不如實記錄工作時間，

而 F 在庭上否認。即使 C 沒有指示 9 名涉案員工不如實記錄工作時間，亦不能證明 9 名涉案員工的上級 F 沒有作出指示。

19. 原審法院必須在庭審聽證中採信其中一方的證言，而非單憑其他證人的證言而否認存在上級指示的可能性。
20. 基於證人 F 的部分證言異常且卷宗資料顯示證人 F 的證言反覆，上訴人認為其證言並不可信。面對 9 名涉案員工及證人 F 的證言，上訴人傾向認為 9 名涉案員工的證言屬實。
21. 另一方面，原審法院基於上級具權限修改工單時間，故認定上級根本沒有合理動機要求員工「煲單」。對於該理據，上訴人認為原審法院遺漏考慮部分證言。
22. 根據證人 F 的證言，技師的上級具權限更改物業服務部內部系統***的工單時間，但會留下修改者的痕跡。簡言之，如 9 名涉案員工的上級更改電腦系統的工時，則會顯示是上級偽造工時。相反，倘上級以口頭指示下屬「煲單」，如被問責，上級可將責任推卸予下屬。這亦是上級具權限更改工時卻要求下屬在系統上「煲單」的動機。
23. 此外，F 作證時指出其派發工單予技師並不取決於技師是否已完成工單。然而，原審法院記錄證人 F 時指出「即使員工仍有工單未成完，其亦會回因應實際情況繼續分發工單」的陳述是錯誤的，引致原審法院在審查證據方面存在明顯錯誤。
24. 因此，就原審法院認為涉案員工透過「煲單」獲取額外休息時間為員工的動機，原審法院明顯地考慮了其記錄錯誤的證言，且忽視了 9 名涉案員工的證言。
25. 在考慮證言的可信性，不是以多寡作衡量，更應該以合理性作綜合判斷。

26. 基於證人 D 及 9 名涉案員工的證言相對可信及合理，上訴人認為 9 名涉案員工是在上級指示下不如實記錄工單時間，即使簽閱通告後亦然。
27. 因此，原審法院將「9 名涉案員工受上級指示作出解僱通知書中所述的不如實紀錄執行工單時間的行為」及「解僱通知書中所述的不如實紀錄執行工單時間的行為屬 9 名涉案員工所屬部門內部的一貫做法。」（未證事實第 1 點至 2 點）列作未證事實此部分是沾有審查證據方面的明顯錯誤的環疵。
28. 至於涉案員工是否如解僱通知書所載離開工作地點，以一般人士的理解，「工作地點」是指被上訴人的公司範圍。而原審法院亦是在庭審聽證後為被上訴人補充說明「工作地點」指系統上所顯示的維修地點。
29. 根據所有證人的證言，9 名涉案員工從未離開公司範圍，且其所處位置可如常接收工單。因此，單憑 9 名涉案員工不如實記錄工單時間，並不能以此認定其如解僱通知信所載離開工作地點。
30. 基於此，僅可證實 9 名涉案員工不如實記錄工單時間，但該等人士從未在解僱通知書所載時間離開「工作地點」，相關內容與事實不符，而原審法院證實存在解僱通知書所載事實已證事實 16 點，認定 9 名涉案員工離開工作地點導致被上訴判決沾有審查證據的明顯錯誤的瑕疵。
31. 雖然卷宗顯示 9 名涉案員工已於 2023 年 9 月 22 日簽收通知，理應知悉須如實記錄工作時數，但 9 名涉案員工仍然在上級指示下不如實記錄工單時間。
32. 我們認同原審法院所述，僱員無須遵守上級的不正當指示。然而，在分析僱員的過錯程度，必須考慮 9 名涉案員工為基層員

工，以一般經驗法則，其等認為上級是僱主的代表及服從相關命令亦屬可理解。而且，相關指令亦不涉及如犯罪等事實。

33. 因此，在過錯程度，上訴人認為 9 名涉案員工的行為屬單純過失（*meraculpa*）而非重大過失（*culpa grosseira*）。
34. 基於 9 名涉案員工因單純過失而遵從上級指示不如實記錄工單時間，且考慮到解僱通知書所載歸責於 9 名涉案員工的待完成 180 張工單及離開工作地點之事實並不屬實，上訴人認為 9 名涉案員工不如實記錄工單時間的行為並不足以讓被上訴人不可能維持勞動關係，根據《勞動關係法》第 68 條第 2 款規定，有關解僱屬不合理。
35. 原審法院認定被上訴人合理解僱 9 名涉案員工的決定是沾有錯誤適用法律的瑕疵。
36. 就員工 Q 被解僱的原因，除了不如實記錄工單時間，還包括其於工作期間踩踏同事 H 的腳及推撞 H。
37. 根據證人 Q 的證言及閉路電視錄像，結合維修技師的行業習慣，，可以認定 Q 當時用「工地安全鞋」踩踏在 H 的「工地安全鞋」的鞋頭。
38. 「工地安全鞋」是維修員工在工作時穿著的「安全鞋」，以預防施工地點硬物從高空墜落而致使腳部受傷。因此，根據一般經驗法則，Q 用「工地安全鞋」踩踏在 H 的「工地安全鞋」的鞋頭明顯對 H 構成任何實際傷害。
39. 此外，根據錄影片段，亦未見證人 Q 對 H 的推撞程度很大。在欠缺醫療報告之前提下，未能認定 Q 對 H 的踩踏及推撞行為造成傷害。
40. 因此，即使證人 Q 以踩踏及推撞 H 的行為對員工 H 造成滋擾，

上訴人認為亦不屬《勞動關係法》第 68 條第 2 款規定「不可能維持勞動關係的嚴重事實」。

41. 綜上所述，載於解僱通知書的指控事實（沒有通知上級離開被指定的工作地點、9 名涉案員工的行為引致 180 張工單未完成）並不屬實，且 9 名涉案員工不如實記錄工單時間並不影響被上訴人的營運，故上訴人認為有關事實不足以讓上訴人不可能維持勞動關係。
42. 而就員工 Q 對同事 H 滋擾的行為，上訴人亦認為在欠缺對他人造成身體傷害的前提下，有關事實不足以讓上訴人不可能維持勞動關係。
43. 被上訴人是知悉解僱通知信內容並不屬實，故其作出不合理解僱的行為屬故意，而非如未證事實第 8 點所載。
44. 基於此，上訴人認為被上訴人解僱 9 名涉案員工的行為屬不合理，根據《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款（5）項的規定，構成 9 項輕微違反，請求尊敬的中級法院法官 閣下廢止原審法院的判決並改判被指控的 9 項輕微違反成立，並且判處被上訴人向 9 名涉案員工附於控訴書的賠償計算表的款項。

請尊敬的中級法院法官 閣下作出公正裁決！

涉嫌違反者 XXXXXXXX 有限公司對檢察院的上訴作出了答覆，並提出有關理據。¹

¹ 其葡文結論內容如下：

1. O recurso interposto pelo Recorrente tem por objecto a decisão da matéria de facto provada e não provada nos autos e a decisão jurídica da causa no âmbito da Sentença de fls. 1903 a 1911 dos autos, proferida em 16 de Julho de 2025 pelo Juízo Laboral do Tribunal Judicial de Base, que julgou improcedente a Acusação deduzida pelo Ministério Público contra a Arguida XXXXXXXX LIMITADA, ora Recorrida, absolvendo-a da imputada

prática de 9 contravenções por alegada violação do disposto no artigo 77.º, sancionado nos termos previstos na alínea 5) do n.º 3 do artigo 85.º da Lei n. 7/2008 (“Lei das Relações Laborais”) e absolvendo a ainda da obrigação de pagar qualquer indemnização aos 9 Trabalhadores I, J, K, L, M, N, O, P e Q em apreso nestes autos.

2. Na sua motivação de recurso, o Ministério Público alega que a Sentença ora recorrida enferma dos vícios de insuficiência da matéria de facto provada para fundamentar a decisão, erro manifesto na apreciação da prova e erro de aplicação de lei.
3. Sucede que, não lhe assiste qualquer razão na sua motivação de recurso, pelo que a decisão recorrida, não merecendo qualquer censura, deverá ser mantida nos seus precisos termos;
4. A Acusação deduzida pelo Ministério Público foi julgada improcedente porque este não logrou provar, como lhe competia, que os motivos invocados pela ora Recorrida nas cartas de notificação de despedimento não eram razoáveis.
5. Concretamente, o Ministério Público não logrou provar que os 9 Trabalhadores foram instruídos pelos seus superiores a criar registos falsos dos tempos de execução das ordens de serviço; que o acto de não registar com veracidade o tempo de execução da ordem de serviço é uma prática habitual no departamento a que pertencem os 9 Trabalhadores ora em apreço; que o acto de não registar com veracidade o tempo de execução da ordem de serviço não tem impacto na distribuição de trabalho pela suspeita infratora; que o acto de não registar com veracidade o tempo de execução das ordens de serviço não causou danos reais à suspeita infratora; que o acto de não registar com veracidade o tempo de execução das ordens de serviço não atrasou o trabalho nem reduziu a eficiência do trabalho; que a suspeita de infração nunca tomou medidas disciplinares contra os 9 Trabalhadores por não terem registado fielmente o tempo de execução das ordens de trabalho; que Q não teve qualquer intenção maliciosa no seu acto contra H durante o trabalho de 16 de Julho de 2024 e que teve apenas a intenção de o acordar e que a suspeita de infração tinha plena consciência de que as suas ações não eram toleradas pela lei.
6. Pelo contrário, ficou provado que a conduta dos 9 Trabalhadores afectou de forma grave e irremediável, a confiança indispensável à manutenção da relação laboral com a Arguida, ora Recorrida e, como tal, tornou justificável o seu despedimento que, consequentemente, foi julgado lícito.
7. Não assiste qualquer razão ao Recorrente, na sua motivação de recurso, quando alega que a Sentença ora recorrida padece do vício de insuficiência da matéria de facto provada para fundamentar a decisão recorrida.
8. Porquanto, o Tribunal a quo proferiu decisão probatória em relação a todos os factos relevantes para a decisão de mérito da causa.
9. Nenhum dos motivos invocados nas cartas de notificação de despedimento foi considerado infundado, nem foi alegado, muito menos provado em sede de audiência de julgamento, que a ora Recorrida não descreveu de forma adequada e clara os factos imputáveis aos trabalhadores, pelo que o despedimento nunca poderia ser considerado infundado e, por conseguinte, injustificado, com esse motivo.
10. Em nenhum momento foi alegado na Acusação deduzida pelo Ministério Público, muito menos provado em audiência de julgamento, que os factos descritos nas cartas de notificação de despedimento não são verdadeiros, pelo que o Tribunal a quo não tinha de se pronunciar sobre essa matéria, pelo que não se verifica o vício de alegada falta de fundamentação da decisão ora recorrida.
11. Apenas foi alegado nas cartas de notificação de despedimento que a conduta dos 9 Trabalhadores causou perturbações no funcionamento normal das operações da ora Recorrida, contribuindo para a acumulação de um total de 180 ordens de serviço pendentes,

incluindo 166 ordens de serviço de manutenção preventiva e 14 ordens de serviço de manutenção corretiva.

12. Mas, essa matéria de facto era-meramente instrumental ou acessória em relação ao motivo principal que serviu de base à decisão da ora Recorrida de pôr termo à sua relação laboral com os 9 Trabalhadores em apreço, que foi integralmente provado.
13. Não obstante, o Tribunal a quo chegou efetivamente a pronunciar-se sobre essa matéria de facto (no ponto 38 dos factos provados e no ponto 5 dos factos não provados) tendo concluído que face à prova produzida nos autos, nomeadamente, o depoimento-das testemunhas e os documentos juntos a fls. 186 a 188 dos autos, combinados com as regras da experiência comum, o comportamento específico-de “arrastar as ordens de serviço”, de que os 9 Trabalhadores foram acusados em Junho de 2024, causou atrasos e acumulação de ordens de serviço para a Arguida (ora Recorrida) tendo sido um dos motivos pelos quais a Arguida se viu obrigada a subcontratar algumas ordens de serviço de manutenção preventiva.
14. Apesar de não ter sido possível concluir que a conduta dos 9 Trabalhadores contribuiu para a acumulação de um total de 180 ordens de serviço pendentes, incluindo 166 ordens de serviço de manutenção preventiva e 14 ordens de serviço de manutenção corretiva, tal não significa que essa factualidade seja falsa.
15. Não tendo violado o disposto nos artigos 321.º e 339.º do Código de Processo Penal, nem constituindo um erro na aplicação da lei, nos termos do artigo 400.º, n.º2, alínea a), do Código de Processo Penal, a Sentença ora recorrida deverá ser mantida nos seus precisos termos, julgando-se improcedente este fundamento do recurso do Ministério Público.
16. Também não assiste qualquer razão ao Recorrente, na sua motivação de recurso, quando alega que a Sentença ora recorrida padece do vício de erro na apreciação da prova, por alegadamente, o Tribunal a quo não ter valorado o depoimento da testemunha D, por não ter explicado os motivos para não ter valorado o depoimento da referida testemunha, por não ter valorado o depoimento dos 9 Trabalhadores ora em apreço e por ter dado maior credibilidade ao depoimento da testemunha C do que à testemunha D.
17. Resulta da fundamentação da decisão probatória, porque é que o Tribunal a quo deu maior credibilidade a determinadas testemunhas do que a outras (conforme o Ministério Público reconhece ao transcrever essas concretas passagens da decisão ora recorrida nas suas alegações de recurso que ora se dão por integralmente reproduzidas para todos os efeitos legais).
18. Em relação aos 9 Trabalhadores, o Tribunal a quo esclareceu na sua decisão que teve dúvidas razoáveis de que os superiores tenham dado instruções aos aludidos 9 Trabalhadores para falsificarem as horas de trabalho e de que essa fosse prática uma habitual do departamento a que os trabalhadores pertenciam, pelo que não concluiu-que o tenham feito.
19. Além disso, o Tribunal a quo concluiu que existem provas suficientes de que os 9 Trabalhadores obtiveram tempo de descanso adicional ao praticarem a conduta de declarar falsamente as horas de trabalho, tal como consta da carta de notificação de despedimento.
20. Por outro lado, considerou que o depoimento dos 9 Trabalhadores não é apoiado-por provas objectivas, daí concluindo que não pode dar crédito ao depoimento aos aludidos 9 Trabalhadores, tendo em conta a existência de depoimentos contrários ao de outras testemunhas, tudo nos termos melhor descritos na decisão ora recorrida que ora se dá por integralmente reproduzida, para todos os efeitos legais.
21. Em relação à testemunha C, a circunstância desta testemunha não ter qualquer relação de trabalho com a Arguida não foi o único critério determinante da sua maior ou menor

-
- credibilidade, a credibilidade que lhe foi atribuída pelo Tribunal a quo resulta, além do mais, do modo como esta depôs, de forma fluída e convincente, hem como do próprio conteúdo desse depoimento, corroborado por outros elementos de prova.
22. Diversamente, a testemunha D mostrou dúvidas e hesitações, omissões e contradições, relevando muito pouco ou nenhum conhecimento sobre questões básicas que lhe foram colocadas em audiência de julgamento, sobretudo, no que respeita aos factos essenciais objecto dos presentes autos, sendo certo que, não resulta da transcrição de nenhuma das passagens do seu depoimento que- a testemunha D tenha em algum momento afirmado que os 9 Trabalhadores foram instruídos pelos seus superiores hierárquicos a efectuar registos falsos de horas de trabalho.
 23. O que importa destacar do depoimento da testemunha D, é que o Memorando emitido em 22 de Setembro de 2023 foi assinado por todos os trabalhadores depois de lido e explicado o seu conteúdo e que depois disso, apesar da entidade empregadora lhe ter pedido para-não adiar a execução das ordens de trabalho, os trabalhadores continuaram a adiar o trabalho por ser esta a sua prática habitual.
 24. Sendo esse ponto do depoimento da testemunha D contraditório com o depoimento dos 9 Trabalhadores que alegaram que depois da emissão do Memorando continuaram a ser instruídos pelos seus superiores para “arrastar as ordens de serviço”, é razoável a conclusão do Tribunal a quo que o depoimento dos 9 Trabalhadores é contraditório em relação ao depoimento de outras testemunhas e não é apoiado por provas objectivas, pelo que a decisão do Tribunal a quo de também não lhes atribuir credibilidade na prova dessa concreta matéria de facto não merece qualquer censura.
 25. No que diz respeito à matéria de facto respeitante à organização do trabalho e à distribuição das ordens de serviço no departamento dos 9 Trabalhadores em apreço, é natural que o Tribunal a quo tenha atribuído maior credibilidade ao depoimento prestado pelos seus superiores porque essa matéria de facto diz respeito ao escopo das funções; responsabilidades e competências concretas dos seus respetivos cargos e, como tal, essas testemunhas tem um conhecimento mais profundo e directo sobre esses factos.
 26. O depoimento da testemunha D também foi contraditório em relação ao depoimento de outras testemunhas no que diz respeito às regras e procedimentos internos que alegadamente os trabalhadores foram instruídos a adoptar quando estivessem a aguardar a distribuição de novas ordens de trabalho, designadamente, no que respeita ao local onde se deveriam-dirigir e aguardar por novas ordens de trabalho.
 27. É pouco credível que, desde que a testemunha D começou a trabalhar (há mais de dez anos), ninguém lhe tivesse-dito. onde deveria aguardar pela distribuição de novas ordens de trabalho ou que fosse indiferente por onde andava durante esse tempo ou que fosse permitido a todos os trabalhadores do departamentos de Serviços da Propriedade andarem “espalhados”, por onde bem entendessem dentro das instalações da ora Recorrida, neste caso, em qualquer parte do complexo ###.
 28. O Ministério Público invoca que não se podia provar que F; supervisor dos nove empregados, não tivesse dado as instruções ora em crise, para tanto transcrevendo parte do seu depoimento, não transcrevendo, no entanto, a parte do depoimento em que este expressamente afirma que nunca deu tais instruções aos trabalhadores.
 29. Por outro lado, a tentativa de descredibilização do depoimento da testemunha C sustentada pelo Ministério Público na sua motivação de recurso com base na alegada estranheza resultante do facto da testemunha ter revelado total desconhecimento sobre o incidente que envolveu o trabalhador Q e H, é desprovida de qualquer sentido, desde logo porque a testemunha C pediu a sua demissão no dia 3 de Junho de 2024 e o seu último dia de

-
- trabalho para a Arguida, ora Recorrida, foi no dia 4 de Julho de 2024, ou seja, em data anterior à do incidente entre Q e H, ocorrido no dia 16 de Julho de 2024.
30. Não se tendo dado como provado que os superiores dos 9 Trabalhadores instruíram os seus subordinados a falsificar horas de trabalho e qual o motivo subjacente a essa alegada instrução e pelo contrário, tendo-se concluído que os 9 Trabalhadores eram os únicos beneficiários dessa prática nunca poderia ter sido dado provimento à tese sustentada pelo Ministério Público, razão pela qual a Acusação foi - e bem - julgada improcedente.
 31. Também, em caso algum, se poderia concluir que essa fosse uma prática habitual do departamento dos 9 Trabalhadores ou que o acto de não registar com veracidade o tempo de execução da ordem de serviço não teve impacto na gestão, organização e distribuição de trabalho, pelo que, também nesta parte, foi acertada a decisão probatória do Tribunal a quo ao-não dar por provada essa matéria de facto-alegada na Acusação do Ministério Público.
 32. Quanto à questão de saber se os trabalhadores ora em apreço deixaram o local de trabalho, tal como indicado na carta de notificação de despedimento, a tese preconizada pelo Ministério Público na sua motivação de recurso de que, para uma pessoa comum o conceito de “local de trabalho” refere-se às instalações da empresa da recorrida é, salvo o devido respeito por opinião diversa, desprovida de qualquer sentido, desde logo porque, qualquer “pessoa-comum” pode facilmente concluir que nem a sala de descanso, nem a sala de refeições dos trabalhadores, por exemplo, são considerados “local de trabalho” dos 9 Trabalhadores ora em apreço.
 33. Além disso, se tivermos em consideração a dimensão das instalações da empresa da ora Recorrida, neste caso, sitas no complexo ###, na tese perfilhada pelo Ministério Público estes trabalhadores podiam passar o dia todo (a “passear”) em todos os hotéis, nas lojas, nos restaurantes, no cinema, no parque aquático, no casino, etc. porque, em qualquer circunstância, estariam sempre no seu local de trabalho.
 34. Ora, é evidente que essa tese não faz qualquer sentido, pelo contrário, o que qualquer pessoa comum e mais concretamente estes 9 Trabalhadores podiam e deviam associar à definição-do seu “local de trabalho” era o local concreto onde o seu trabalho era efetivamente realizado ou o local onde deveriam aguardar pela distribuição de novas tarefas ou ordens de serviço.
 35. Assim, se no sistema *** constava a informação que os 9 Trabalhadores se encontravam num determinado local, num determinado dia, a determinada hora a executar uma tarefa ou ordem de serviço quando na realidade não estiveram ou já não estavam, é porque nesse momento abandonaram o seu local de trabalho sem informar e sem obter autorização do seu superior e/ou da sua entidade empregadora, como se alegou nas cartas de notificação de despedimento e se provou em audiência de julgamento através das testemunhas arroladas pela ora Recorrida.
 36. Pelo que, a conclusão que o Ministério Público pretende retirar nas suas alegações de recurso de que o facto de não terem registado corretamente o tempo das ordens de serviço não é suficiente para concluir que os 9 Trabalhadores ora em apreço deixaram o seu local de trabalho, conforme indicado na carta de despedimento, é manifestamente infundada e como tal, deve ser julgada improcedente.
 37. Em conclusão, só poderia verificar-se erro notório na apreciação da prova se o Tribunal a quo tivesse valorado essa prova contra as regras da experiência comum ou contra critérios legalmente fixados.
 38. O que se pode constatar da leitura das alegações de recurso do Ministério Público é que o Recorrente discorda da apreciação da prova e das conclusões do Tribunal a quo, isto é,

apesar de compreender os fundamentos da decisão, tem uma posição distinta do julgador no que concerne à análise probatória, nomeadamente, no que concerne à apreciação e valoração do depoimento dos 9 trabalhadores ora em apreço e, entre outras, das testemunhas D e Q e na consequente fundamentação da decisão.

39. A crítica do Ministério Público à convicção do Tribunal a que alicerça-se apenas na diferente convicção do recorrente sobre a prova produzida, pelo que, esse fundamento de recurso também deve ser julgado totalmente improcedente, por não provado.
40. Ao contrário do que alega o Ministério Público na sua motivação de recurso, os motivos invocados pela Arguida, ora Recorrida, nas cartas de notificação de despedimento foram todos considerados razoáveis e suficientes para fundamentar a justa causa de despedimento dos 9 Trabalhadores, não tendo sido apresentada qualquer prova em contrário suscetível de abalar essa decisão, pelo que a decisão recorrida não padece do alegado vício de erro na aplicação de lei.
41. O mesmo se diga, em relação ao motivo invocado pela Arguida, ora Recorrida, para fundamentar a demissão do Trabalhador Q, que para além de não ter registado com precisão o tempo das ordens de serviço, também pisou o pé e empurrou o colega H, no trabalho, no dia 16 de Julho de 2024.
42. A tentativa de menosprezar a gravidade da conduta do Trabalhador Q, de intimidação física ou de assédio moral sobre a vítima H, com base no tipo ou no material dos sapatos é, salvo o devido respeito por opinião diversa, um desrespeito não só pela vítima, mas também pela conduta e ética empresarial que a Recorrida defende e preconiza.
43. No caso concreto, a conduta de dar 9 pontapés em 10 segundos e empurrar a vítima, fazendo-a sentir-se de tal forma humilhada que a mesma não só sentiu necessidade de apresentar queixa no departamento de recursos humanos da Recorrida mas chegou mesmo a pedir para ser transferida para outro departamento (eventualmente por não sentir segura ou serena para continuar a trabalhar no mesmo grupo que o seu-agressor) é, salvo melhor opinião, um comportamento grave que, por si só, era causa suficiente para o despedimento do Trabalhador Q. Pelo que, também neste ponto, a Sentença ora recorrida não merece qualquer censura e deverá ser mantida nos seus precisos termos.
44. Em face da prova efectivamente produzida e atento o supra exposto, não assiste razão ao Ministério Público, ora Recorrente, ao colocar em causa a apreciação e julgamento da matéria de facto realizada pelo douto Tribunal a quo que não poderia ter decidido em sentido diverso daquele que decidiu.
45. No âmbito da livre valoração e convicção do julgador, a alteração das respostas dadas-pelo Tribunal recorrido à matéria de facto só seria viável se o Ministério Público lograsse provar que houve erro grosseiro e manifesto na apreciação da prova, o que não sucedeu.
46. Não-sendo dado provimento, como legitimamente se espera, ao recurso interposto pelo Ministério Público, ora Recorrente, sobre a matéria de facto, a consequência jurídica imediata é a de se manter a Sentença de fls. 1903 a 1911 dos autos, proferida em 16 de Julho de 2024, nos seus precisos termos, que considerou lícito o despedimento dos 9 Trabalhadores e absolveu a Recorrida da imputada prática de 9 contravenções por alegada violação do disposto no artigo 77.º, sancionado nos termos previstos na alínea 5) do n.º 3 do artigo 85.º da Lei n.º 7/2008 (“Lei das Relações Laborais”) e absolvendo-a ainda da obrigação de pagar qualquer indemnização aos 9 Trabalhadores I, J, K, L, M, N, O, P e Q em apreso nestes autos.

Termos em que, o recurso sub iudice terá assim, forçosamente, de improceder, mantendo-se a Sentença recorrida nos seus precisos termos, assim se fazendo, como é timbre deste Tribunal, JUSTIÇA!

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，認為檢察院的上訴理由部分成立，應基於原審判決存在“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判”、“審查證據方面明顯有錯誤”和法律適用錯誤之理由，廢止原判，將卷宗發回重審，或在認為具備裁判可能時，改判涉嫌違反者被指控的9項輕微違反成立，並且判處涉嫌違反者向9名涉案員工支付附於控訴書中賠償計算表的款項。

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：

載於控訴筆錄中的事實：

1. 員工 I，於 2015 年 7 月 20 日至 2024 年 8 月 1 日期間受僱於資方，職位為高級技師，每月基本工資為 20,326 澳門元。
2. 員工 J，於 2015 年 6 月 29 日至 2024 年 8 月 1 日期間受僱於資方，職位為領班技師，每月基本工資為 23,155 澳門元。
3. 員工 K，於 2015 年 7 月 6 日至 2024 年 8 月 1 日期間受僱於資方，職位為高級技師，每月基本工資為 20,326 澳門元。
4. 員工 L，於 2019 年 3 月 18 日至 2024 年 8 月 1 日期間受僱於資方，職位為高級技師，每月基本工資為 20,326 澳門元。
5. 員工 M，於 2015 年 6 月 23 日至 2024 年 8 月 2 日期間受僱於資方，職位為技師，每月基本工資為 18,173 澳門元。
6. 員工 N，於 2015 年 6 月 1 日至 2024 年 8 月 6 日期間受僱於資方，

職位為技師，每月基本工資為 18,173 澳門元。

7. 員工 O，於 2015 年 6 月 1 日至 2024 年 8 月 6 日期間受僱於資方，職位為高級技師，每月基本工資為 20,326 澳門元。
8. 員工 P，於 2015 年 6 月 1 日至 2024 年 8 月 8 日期間受僱於資方，職位為領班技師，每月基本工資為 23,155 澳門元。
9. 員工 Q，於 2023 年 2 月 27 日至 2024 年 7 月 29 日期間受僱於資方，職位為技師，每月基本工資為 18,173 澳門元。
10. 上述 9 名員工曾向勞工事務局作出投訴。
11. 於 2024 年 7 月 29 日，涉嫌違反者透過書面方式向員工 Q 通知以合理理由終止勞動合同的決定（見卷宗第 808 至 817 頁的解僱通知書，有關內容在此視為完全轉錄）。
12. 於 2024 年 8 月 1 日，涉嫌違反者透過書面方式向員工 I、J、K 及 L 通知以合理理由終止勞動合同的決定（見卷宗第 768 至 771 背頁、第 772 至 775 頁、第 776 至 779 背頁、第 780 至 783 背頁的解僱通知書，有關內容在此視為完全轉錄）。
13. 於 2024 年 8 月 2 日，涉嫌違反者透過書面方式向員工 M 通知以合理理由終止勞動合同的決定（見卷宗第 784 至 787 背頁的解僱通知書，有關內容在此視為完全轉錄）。
14. 於 2024 年 8 月 6 日，涉嫌違反者透過書面方式向員工 N 及 O 通知以合理理由終止勞動合同的決定（見卷宗第 788 至 795 頁、第 796 至 799 背頁的解僱通知書，有關內容在此視為完全轉錄）。
15. 於 2024 年 8 月 8 日，涉嫌違反者透過書面方式向員工 P 通知以合理理由終止勞動合同的決定（見卷宗第 800 至 807 頁的解僱通知書，有關內容在此視為完全轉錄）。
16. 9 名涉案員工曾作出解僱通知書中所述的工作期間在***工作系

統中不如實紀錄執行工單時間的行為（即「煲單」行為）：

16.1 I 於 2024 年 6 月 13、17、18、24 及 25 日工作期間在***工作系統中不如實紀錄執行工單的時間，在該五天工作中分別共有 178、121、120、215 及 212 分鐘在未告知上級的情況下離開其被指定的工作地點（維修地點）。

16.2 J 於 2024 年 6 月 11、14、24、25 及 26 日工作期間在***工作系統中不如實紀錄執行工單的時間，在該五天工作中分別共有 135、56、162、221 及 38 分鐘在未告知上級的情況下離開其被指定的工作地點（維修地點）。

16.3 K 於 2024 年 6 月 14、15、18 及 21 日工作期間在***工作系統中不如實紀錄執行工單的時間，在該四天工作中分別共有 110、31、42 及 65 分鐘在未告知上級的情況下離開其被指定的工作地點（維修地點）。

16.4 L 於 2024 年 6 月 11、12、24、25 及 26 日工作期間在***工作系統中不如實紀錄執行工單的時間，在該五天工作中分別共有 214、190、324、323 及 368 分鐘在未告知上級的情況下離開其被指定的工作地點（維修地點）。

16.5 M 於 2024 年 6 月 8、11、28、29 及 30 日工作期間在***工作系統中不如實紀錄執行工單的時間，在該五天工作中分別共有 328、344、65、376 及 200 分鐘在未告知上級的情況下離開其被指定的工作地點（維修地點）。

16.6 N 於 2024 年 6 月 11、15、16、18 及 19 日工作期間在***工作系統中不如實紀錄執行工單的時間，在該五天工作中分別共有 122、60、77、137 及 133 分鐘在未告知上級的情況下離開其被指定的工作地點（維修地點）。

16.7 O 於 2024 年 6 月 10、23、24、25 及 27 日工作期間在***工作系統中不如實紀錄執行工單的時間，在該五天工作中分別共有 143、179、159、120 及 194 分鐘在未告知上級的情況下離開其被指定的工作地點（維修地點）。

16.8 P 於 2024 年 6 月 9、12、26、27 及 28 日工作期間在***工作系統中不如實紀錄執行工單的時間，在該五天工作中分別共有 161、238、301、270 及 169 分鐘在未告知上級的情況下離開其被指定的工作地點（維修地點）。

16.9 Q 於 2024 年 6 月 12、24、25、26 及 27 日工作期間在***工作系統中不如實紀錄執行工單的時間，在該五天工作中分別共有 227、343、222、333 及 280 分鐘在未告知上級的情況下離開其被指定的工作地點（維修地點）。

17. 如 9 名涉案員工仍有工單未完成，上級會按實際情況（包括人手及工單內容）決定是否向員工分發新工單。
18. 根據***工作系統紀錄，9 名涉案員工每天均能完成上級所指派的工作。
19. 涉嫌違反者從沒有就不如實紀錄執行工單時間的行為對涉案員工 I、J、K、O 及 Q 發出口頭或書面警告。
20. 員工 Q 曾於 2024 年 7 月 16 日於工作期間踩踏同事 H 的腳及用身體推撞 H。
21. H 因此而申請調組。
22. 涉嫌違反者至今仍未向 9 名涉案員工支付任何解僱賠償。
23. 員工 I、J、K、L、N、O 及 P 參加了「Z 保險（國際）有限公司」的退休基金計劃。
24. 員工 M 參加了「Y 澳門退休基金管理公司」的退休基金計劃。

25. 根據上述退休基金計劃，如員工被僱主以合理理由解僱，則無權取得僱主供款的部分。
26. 涉嫌違反者至今仍未向 8 名涉案員工 I、J、K、L、N、O、P 及 M 支付按比例計算的僱主供款部份。
27. 涉嫌違反者在自由、自由及有意識的情況下實施上述行為。

載於答辯狀中的事實：

28. Os 9 Ex-Trabalhadores acusaram a recepção das regras e regulamentos internos da Arguida, designadamente, do Employee's Handbook (EH) e do Code of Business Conduct and Ethics (COBCE) em várias ocasiões ao longo da sua relação laboral, concretamente, em: (cfr. os documentos a fls. 489 a 672, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido)

Ex-Trabalhadores		COBCE	EH
1	I	17/06/2015, 6/07/2016, 23/08/2018, 24/11/2020	21/07/2015
2	J	10/06/2015, 27/07/2015, 17/07/2016, 28/08/2018, e 24/11/2020	30/06/2015
3	K	10/06/2015, 27/07/2015, 6/07/2016, 24/08/2018 e 24/11/2020	7/07/2015
4	L	6/03/2019, 30/11/2020, 4/10/2022	19/03/2019
5	M	27/05/2015, 5/08/2015, 15/07/2016, 23/08/2018, 24/11/2020 e 24/09/2022	24/06/2015
6	N	22/05/2015, 27/07/2015, 6/07/2016, 6/09/2018, 30/11/2020 e 26/09/2022	2/06/2015
7	O	21/05/2015, 27/07/2015, 6/07/2016, 28/08/2018 e 24/11/2020	2/06/2015

8	P	21/05/2015, 4/08/2015, 6/07/2016, 24/08/2018 e 26/11/2020	2/06/2015
9	Q	23/02/2023	27/02/2023

29. Nos contratos de trabalho celebrados entre a Arguida e os seguintes 8 Ex-Trabalhadores, I (I), J (J), K (K), L (L), M (M), N (N), O (O), P (P), respectivamente, foi estipulado na cláusula “Fundo de Pensões” (em inglês “Pension Fund”), do Apêndice 1- Benefícios do Trabalhador (em inglês “Appendix 1 – Employee Benefits”) que os mesmos eram elegíveis a participar no Plano do Fundo de Pensões da Arguida, nos termos e condições que, oportunamente, lhes foram disponibilizados pelo Departamento de Recursos Humanos da Arguida (cfr. os Contratos de Trabalho a fls. 234 a 359, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido).
30. Com a prática de falsificação dos registos de horas de início e do fim das tarefas ou ordens de serviços, os 9 Ex-Trabalhadores, enquanto arrastarem as horas de ordens de serviços distribuídas, aproveitaram o “tempo extra” ganho, para beneficiar de pausas ou “intervalos de descanso” não autorizados e para abandonar o seu local de trabalho durante o horário de trabalho sem autorização.
31. Em 22 de Setembro de 2023, foi emitido um Memorando de Ordem de Serviço destinado aos trabalhadores do Departamento de Serviços da Propriedade do complexo ### (doravante “Memorando”), a enfatizar o dever de todos os trabalhadores de registar o tempo de execução das tarefas ou ordens de serviço com veracidade e a destacar as responsabilidades dos superiores hierárquicos (“Assistant Manager/

Engineer / Duty Engineer”) de exercerem cabalmente os seus deveres de gestão e supervisão do departamento, reportando qualquer comportamento inadequado (cfr. o Memorandum a fls. 763 a 764, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido).

32. Em 23/09/2023, os Ex-Trabalhadores M (M) e P (P) leram, compreenderam e aceitaram o conteúdo do referido memorandum, acusando a recepção do mesmo.
33. Em 24/09/2023, os Ex-Trabalhadores N (N) e O (O) leram, compreenderam e aceitaram o conteúdo do referido memorandum, acusando a recepção do mesmo.
34. Em 25/09/2023, os Ex-Trabalhadores I (I), J (J), L (L) e Q (Q) leram, compreenderam e aceitaram o conteúdo do referido memorandum, acusando a recepção do mesmo.
35. Em 27/09/2023, o Ex-Trabalhador K (K) leu, compreendeu e aceitou o conteúdo do referido memorandum, acusando a recepção do mesmo.
36. Mais ou menos em Abril de 2024, os Ex-Trabalhadores N (N), M (M) e L (L) abandonaram o seu local de trabalho, durante o horário de trabalho, para fazerem uma pausa não autorizada numa sala de tubagem e oleodutos, onde foram montadas camas improvisadas para dormir e deixados os pertences deles, o que fez com que eles foram advertidos verbalmente para não abandonarem os seus postos de trabalho e para não fazerem pausas não autorizados ou sem informarem os seus superiores.
37. O Ex-Trabalhador Q (Q), no turno da noite (00h00 a 09h36) em

16/07/2024, em que, junto com outro técnico dos Serviços da Propriedade e outro técnico sénior, procedeu à substituição das lâmpadas na sala de jogos do casino ### L01, junto à entrada da área VIP de \$\$\$, apertou a mão em frente ao colega H (H), pisou o sapato deste, pontapeou-o 9 vezes em 10 segundos e empurrou-o com o corpo (cfr. o vídeo constante no CD a fls. 819).

38. A falsificação de horas e registos de trabalho pelos 9 Ex-Trabalhadores nos termos descritos nas cartas de despedimentos em causa contribuiu para o atraso e a acumulação de ordens de serviços da Arguida, o que fez com que a Arguida tinha de recorrer à contratação externa de recursos humanos para fazer face à execução duma parte de ordens de serviços de manutenção preventiva, a qual implicou à Arguida um aumento de custos.
39. Em 02/08/2024, os Ex-Trabalhadores N (N), O (O) e P (P) apresentaram à Arguida as cartas de demissão, fixando como último dia de trabalho em 02/09/2024 (cfr. as Cartas de Demissão a fls. 1876 a 1878, cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido).

此外，還證實：

40. 於 2023 年 3 月 31 日，涉嫌違反者曾以 P 提供虛假工時資料為由對其科處書面警告（見卷宗第 134 至 136 頁的書面警告，有關內容在此視為完全轉錄）。

未獲證明的事實：與上述已證事實不符或沒有列於上方的載於控訴筆錄及答辯狀中的其他事實，尤其是：

1. 9 名涉案員工受上級指示作出上述解僱通知書中所述的不如實紀

錄執行工單時間的行為。

2. 上述解僱通知書中所述的不如實紀錄執行工單時間的行為屬 9 名涉案員工所屬部門內部的一貫做法。
3. 上述解僱通知書中所述的不如實紀錄執行工單時間的行為對涉嫌違反者分派工作沒有構成影響。
4. 上述解僱通知書中所述的不如實紀錄執行工單時間的行為未有為涉嫌違反者帶來實際損害。
5. 上述解僱通知書中所述的不如實紀錄執行工單時間的行為沒有延誤工作或降低工作效率。
6. 涉嫌違反者從沒有就上述 9 封解僱通知書中所述的不如實紀錄執行工單時間的行為對 9 名涉案員工作出處分。
7. G 於 2024 年 7 月 16 日在工作期間對 H 作出的行為沒有惡意，只是為了叫醒後者。
8. 涉嫌違反者深知其行為屬法律所不容。
9. No dia 18 de Julho de 2024, o departamento de Investigações da Sociedade concluiu que os 9 Ex-Trabalhadores realizaram pausas ou “intervalos de descanso” não autorizados e criaram registos falsos de horário de trabalho, não se tendo confirmado que tivessem sido instruídos pelos seus superiores a adoptar tal comportamento.
10. O acontecimento de 16/07/2024 não era a primeira situação em que H era alvo de “bullying” por parte do Ex-Trabalhador Q, situação esta que já se prolongava há muito tempo.

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、勞工事務局督察、9 名涉案員工及

另外 7 名證人的證言（為着適當效力，有關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 9 名涉案員工與涉嫌違反者的僱傭關係、受僱期間、受僱職位、每月基本工資及勞動合同內容，卷宗所載的勞動合同、解僱通知書、在職證明及商業登記證明足以證實。

有關 9 名涉案員工的解僱通知書收悉日期及內容，卷宗所載的解僱通知書足以證實。

有關 9 名涉案員工分別在解僱通知書所述的 2024 年 6 月中的其中 5 天（針對員工 K，僅 4 天）在公司***系統中申報的工作時間與實際工作時間不符一事及離開工作地點（即維修地點）的時間，9 名涉案員工對此基本承認。為此，本法庭主要根據 9 名涉案員工、證人 B 及 A 的證言，結合卷宗第 171 至 172 頁的資料，予以認定。

有關 9 名涉案員工曾簽署及知悉涉嫌違反者於 2023 年 9 月 22 日所發出的通告（Memorandum）內容，9 名涉案員工均承認曾簽署有關通告，但表示在簽署時並無留意相關內容，上級亦無對通知內容作出口頭解釋，僅在解僱前被內部調查時才知悉通告內容。然而，卷宗第 763 至 766、1773 至 1788 背頁的通知及簽名表副本顯示 9 名涉案員工簽署及聲明「完全明白通知的全部內容和同意在簽署後，在將來所有以###員工的身份的工作時間都會遵守以上之通知」。為此，本法庭認定 9 名涉案員工分別在 2023 年 9 月 23、24、25 及 27 日簽署及知悉上述通告內容。

至於 9 名涉案員工是否因上級指示而作出解僱通知書中所載的虛報工時行為，9 名涉案員工及證人 D 均表示過去曾被直屬上級（9 名涉案員工均表示包括證人 F）要求在未獲發其他工單或僅獲發少量工單時延遲紀錄結束工單的時間（即所謂的「煲單」）；其中，員工 M、O 及 Q 更表示在簽署 2023 年 9 月 22 日的通告後，仍收到上級（包括 F）明確指示「煲

單」。此外，9 名涉案員工均表示「煲單」並不會影響工作進度，因為上級不會因為「煲單」而不向他們繼續分派工單，而且他們僅在完成手頭上的工單才會回「工場」或茶水間休息，絕少情況下未能完成上級所分發的工單（除欠缺物料或工具設備的情況）；當中多名員工指出上級因要向公司報告員工的工時，故要求他們「煲單」，以免在工單不足時員工的工時不滿 8 小時，另外，如員工忘記「煲單」，則上級會在系統中修改員工的工時。

然而，證人 R、F、C 及 S 均否認曾以上級身份指示作為下屬的 9 名涉案員工作出「煲單」行為；當中，證人 F 及 C 表示作為員工（技師、高級技師及領班技師）的直屬上級，均曾教導下屬如何使用***系統，尤其是在完成工單時立即在系統上紀錄工單結束時間；證人 F 表示曾修改員工的工時紀錄，但僅在相關紀錄有誤的情況下為之。另外，證人 R、F 及 C 均稱曾發現員工未有按規定如實紀錄工單結束時間的情況，而員工的解釋一般是已完成工單，只是忘記在工作電話按「結束」鍵，或工作電話有故障；該三名證人亦表示，即使員工仍有工單未完成，亦會因應實際情況繼續分發工單。

首先，9 名涉案員工對本案有直接利益關係（透過本案追討解僱賠償及未收取之公積金），而證人 R、F 及 S 仍是涉嫌違反者的僱員，故本法庭認為現與涉嫌違反者無任何僱傭關係的證人 C 的證言相對可信；此外，9 名涉案員工的證言無客觀證據支持。為此，在存有相反的證人證言的情況下，本法庭無法穩妥地採信 9 名涉案員工的證言。

第二，多名涉案員工指出如忘記「煲單」，上級亦會在***系統中修改員工執行工單的時間。換言之，上級有權限自行在工作系統中修改員工的工時，既然如此，那麼上級根本無合理動機要求員工「煲單」。當然，上級有可能不想花時間逐一修改員工的工時，但卷宗無充份證據顯示偽造

更長的員工工時紀錄對上級有利；相反，根據證人 R、F、C、S 及 B 的證言，員工的工作時數並不影響上級對員工的工作表現評核，而且員工的工時紀錄（即該等證人所述的「生產力報告」）只是用作評估公司人手及材料是否足以應付將來之工作；再者，根據證人 S 的證言，結合卷宗第 1765 至 1770 頁的書面警告，物業服務部的平台組（行更組）一直存在積壓預防性維修工單（PM 單）的情況，而證人 F 及 C 更因此而在 2023 年 9 月被涉嫌違反者科處書面警告。因此，本法庭未見有充分證據顯示 9 名涉案員工的上級有合理動機指示他們「煲單」。

第三，的而且確，9 名涉案員工是月薪制僱員，即每月工資不取於實際工時，故無需刻意拖延工時以獲取更多工資。然而，根據證人 S 及 A 的證言，物業服務部行政總監 S 於 2023 年期間發現員工經常在工作時間出現休息室，故指示其下級了解情況；後來經企業風險及調查部調取 CCTV 錄像分析後，發現約於 2024 年 4 月，3 名涉案員工 L、N 及 M 曾在工作期間進入管道室（非員工候命的地方）休息，而且該室內擺放了照明系統、風扇、紙皮床、水、食物及椅子等，該 3 名涉案員工因此而被科處口頭警告；在此事後，企業風險及調查部於 2024 年 7 月以抽樣方式調查物業服務部平台組的員工，經分析員工在***系統的工時紀錄後，決定調查 9 名涉案員工的實際工作情況，故對每名員工抽樣分析了 2024 年 6 月其中 5 天的 CCTV 錄像，發現涉案 9 名員工在「煲單」期間離開工作地點並進行休息；還有，卷宗第 171 及 172 頁的 CCTV 錄像分析資料顯示，8 名涉案員工（沒有員工 Q 的資料）均未有實際完成在***系統中獲分派的工單（見「Assigned Job Records (based on *** system)」的數目與「Assigned Job Records Matched with CCTV Review」的數目）。因此，有充分證據顯示員工透過「煲單」獲取額外休息時間（即所謂「偷懶」）。這亦解釋了為何 9 名涉案員工，即使每月工資不取決於實際工時，仍有動機作出「煲單」行為。

基於此，對於上級曾指示 9 名涉案員工作出解僱通知書中所載的虛報工時行為一事，以及該等行為屬 9 名涉案員工所屬部門的一貫做法一事，本法庭存有合理疑問，故不予認定；另外，由於有充分證據，故本法庭認定 9 名涉案員工透過解僱通知書中所載的虛報工時行為獲取額外休息時間。

有關「煲單」的行為會否對涉嫌違反者分派工作構成影響，或為涉嫌違反者帶來實際損害，9 名涉案員工及證人 D 均表示即使***系統顯示他們獲分發的工單仍未完成，上級仍會繼續分發工單，故「煲單」不會影響部門的工作效率，而且工量的多寡取決於上級的安排，除特別原因外（如欠缺物料、工具或工單性質），絕少不能在當天完成上級分派的工作。然而，證人 R、F 及 C 則指出上級會按當時的情況（包括人手及工單內容）決定如何分發新工單，其中證人 R 及 C 更指出「煲單」會影響上級分發工單，尤其影響預防性維修工單（PM 單）的安排；再者，證人 S 表示過往五至六年，涉嫌違反者每年均需將部分預防性維修工單（包括更換燈泡或光管的工單）外判，支付額外費用，但經整頓「煲單」情況後，部門今年已能自行應付預防性維修工單的執行，涉嫌違反者無須外聘人員應付。此外，卷宗第 134 至 136 頁的文件顯示涉案員工 P 曾於 2023 年 2 月期間被發現提供虛假工時資料而被科處書面警告，雖然該名員工拒絕簽署有關文件，而且卷宗無足夠證據證實該名員工被指控之事實，但有涉案員工表示曾被指派檢查擴香機及清洗冷氣，但事實上沒有完成相關工作，故經結合卷宗第 171 及 172 頁的 CCTV 錄像分析資料，以及證人 A 的證言，有充份證據顯示存在員工沒有如實在***系統上紀錄工單完成的情況。為此，根據上述證人證言及書證，本法庭僅認定，根據***系統紀錄，9 名涉案員工每天能完成上級所指派的工作，以及如 9 名涉案員工仍有工單未完成，上級會按實際情況決定是否向員工分發新工單，但本法庭未能認定「煲單」行

為對涉嫌違反者向 9 名涉案員工分派工作沒有構成任何影響或沒有為涉嫌違反者帶來任何實際損害。

有關涉嫌違反者是否曾就解僱通知書中所述的「煲單」行為向 9 名涉案員工作出紀律處分，卷宗第 134 至 136 頁的文件顯示涉案員工 P 曾於 2023 年 2 月期間被發現提供虛假工時資料而被科處書面警告，雖然該名員工拒絕簽署有關文件，而且卷宗無足夠證據證實該名員工被指控之事實，但該文件足以證據涉嫌違反者曾因此而科處書面警告；至於上文所述有關 3 名涉案員工 L、N 及 M 約於 2024 年 4 月曾在工作期間進入管道室（非員工候命的地方）休息一事而被科處口頭警告一事，本法庭根據證人 A 及 B 的證言予以認定。為此，本法庭僅認定 5 名涉案員工 I、J、K、O 及 Q 未曾因虛報工時而被涉嫌違反者科處口頭或書面警告；然而，由於涉嫌違反者確實因虛報工時的行為而解僱 9 名涉案員工，即對他們科處解僱處分，為此，本法庭未能認定涉嫌違反者沒有就虛報工時的行為對 9 名涉案員工作出任何處分。

有關 Q 於 2024 年 7 月 16 日在工作期間對同事 H 所作出的行為，卷宗第 819 頁所載的錄影片段足以證實。至於 Q 作出該等行為的目的，以及 H 是否已非首次被 Q 滋擾一事，卷宗無充分證據，故本法庭不予認定。

有關 8 名涉案員工（除員工 Q 外）所參加的退休基金計劃內容，以及未獲支付的款項，本法庭主要根據卷宗第 444 至 457、932 至 973、982 至 1030 頁的文件，結合證人證言，予以認定。

有關 9 名涉案員工簽收涉嫌違反者的《僱員指引》（Employee's Handbook，即 EH）及《業務行為及道德守則》（Code of Business Conduct and Ethics，即 COBCE）的日期，本法庭主要根據卷宗第 489 至 672 頁的文件予以認定。

有關「煲單」行為對涉嫌違反者所產生的影響及損害，本法庭認為

涉嫌違反者在答辯狀第 100 條及第 113 條所主張的大部分內容屬結論性事實，且泛指「煲單」行為可帶來的影響及損害，而非 9 名涉案員工被指控在 2024 年 6 月所作出的具體「煲單」行為所帶來的實際及具體影響及損害。為此，考慮到卷宗資料，尤其是證人證言，以及第 186 至 188 頁的文件，結合一般經驗法則，本法庭僅認定 9 名涉案員工被涉嫌違反者指控在 2024 年 6 月所作出的具體「煲單」行為是造成涉嫌違反者工單延誤及累積及涉嫌違反者需外判部份預防性維修工單的原因之一。

涉嫌違反者在答辯狀中所主張的結論性事實或對本案不重要的事實，不予考慮。

其他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

上訴涉及下列問題：

- 獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判
- 審查證據方面明顯有錯誤
- 法律適用錯誤

1. 檢察院提出，原審法院以舉證責任為由沒有將解僱信所載「9 名涉案員工的行為引致共有 180 張工單有待跟進，其中包括 166 張預防性維修工單及 14 張矯正性維修工單」列為「未證事實」且從未作出審理，並因而未能證實 9 名涉案員工不如實紀錄執行工單時間的行為對涉嫌違反者分派工作沒有構成影響、未有為涉嫌違反者帶來實際損害、沒有延誤工作

或降低工作效率等內容，違反了《刑事訴訟法典》第 321 條及第 339 條規定。因此，原審判決患有《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a) 項“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判”的瑕疵。

根據《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a) 項規定，上訴亦得以獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判為依據，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 2009 年 7 月 15 日，在第 18/2009 號刑事上訴案判決中認定：“被認定的事實不足以支持裁判就是在案件標的範圍內查明事實時存在漏洞，以致在作為決定依據的被認定事實存在不足或不完整。”

同樣理解可見於 Germano Marques da Silva 教授所著的“刑事訴訟課程 III”²。

助理檢察長在意見書中有如下分析：

“分析卷宗資料，本院注意到，對於涉案員工的“煲單”行為給涉嫌違反者公司造成了何不利影響或損害，原審判決只是認定涉案之 9 名員工的具體“煲單”行為是造成工單延誤及累積及涉嫌違反者需外判部分預防性維修工單的原因之一。然而，該判決並未說明或查明造成工單延誤及累積及涉嫌違反者需外判部分預防性維修工單的整體原因，也未說明作為原因

² “A contradição insanável da fundamentação respeita antes de mais à fundamentação da matéria de facto, mas pode respeitar também à contradição na própria matéria de facto (fundamento da decisão de direito). Assim, tanto constitui fundamento de recurso ao abrigo da alínea *b*) do n.º 2 do art. 410.º a contradição entre a matéria de facto dada como provada ou como provada e não provada, pois pode existir contradição insanável não só entre os factos dados como provados, mas também entre os dados como provados e os não provados, como entre a fundamentação probatória da matéria de facto. A contradição pode existir também entre a fundamentação e a decisão, pois a fundamentação pode apontar para uma dada decisão e a decisão recorrida nada ter com a fundamentação apresentada.” – Prof. Germano Marques da Silva, Curso de Processo Penal, III, ed. VERBO, pág.340 a 341

之一的每一涉案員工的行為是否為主要或根本原因。

再有，根據獲證實之事實第 16 條，9 名員工的“煲單”行為具體日期並不相同，所“煲”時間亦各長短不一。因此，在尊重不同見解的前提下，本院認為，本案中實際上並未查明每一個員工自身的“煲單”行為給涉嫌違反者公司實際造成的具體損害，而這對於判斷解除勞動合同的理由是否合理至關重要。很明顯，從已獲證實的事實中難以認定每一名涉案員工各自的“煲單”行為是否符合了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條第 2 款所規定之“導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況”。

事實上，本院以為，就本案而言，應針對每一員工的行為作出審查，以確定是否存在針對每一具體員工解除勞動合同的合理理由，涉嫌違反者似乎未作具體審查，而是將 9 名員工的行為可能產生之疊加效果或影響算在每一名員工頭上，並對作出並不完全相同的行為的員工作出了同一處理(全部解除合同)。這無疑放大了每一員工行為的嚴重性，從而不能不使人對解除勞動合同的理由的合理性產生懷疑。

毫無疑問，本案的關鍵在於涉嫌違反者作出的解僱決定理由是否合理？

除了以上疑問外，本院還認為，認定解僱決定理由是否合理是一種主觀判斷，作出判斷之實體所持之理據必須儘可能客觀及符合一般經驗。

關於“合理理由解僱僱員”，中級法院曾認為：“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從整體上考量，但所謂“整體”指的是員工的個體行為，而非加入其他人的不當行為及影響。

就本案而言，檢察院在上訴中對涉嫌違反者提出之解僱理由的合理性提出了質疑，我們認為是合情合理的。

在此上訴階段，本院認同及堅持檢察院在上訴中所持之立場，並認為根據原審判決所認定之事實未能支持相關之開釋決定。

關於“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判”，終審法院過往曾有如下見解：

“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判”，“是指對一恰當的法律決定而言，獲認定的事實顯得不充分。當法院沒有查明為案件做出正確裁判必不可少的事實事宜，而該等事實事宜本應由法院在控訴書和辯護狀界定的訴訟標的範圍內進行調查時，即出現此一瑕疵，但不妨礙《刑事訴訟法典》第 339 條和第 340 條規定。”

經分析原審判決，如上所述，本院認為，原審法庭未查明對於判斷解除勞動合同的理由(針對每一員工)是否合理屬重要之事實，因而從本質上講，難以得出涉嫌違反者解除 9 名員工勞動合同是基於合理原因的結論。在此情形下，原審判決便沾有了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a) 項所指之“獲證明之事實上之事宜不足以支持作出該裁判”瑕疵。”

本院同意上述分析，由於缺乏每名員工的行為對僱主實際造成的具體損害，原審判決存在了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a) 項在獲證明之事實上之事宜不足以支持作出裁判的瑕疵。

2. 檢察院亦認為，原審法院在審理事實層面明顯遺漏了考慮證人 D 的證言，另外，基於 D 的證言，原審法院將「9 名涉案員工受上級指示作出解僱通知書中所述的不如實紀錄執行工單時間的行為」及「解僱通知書中所述的不如實紀錄執行工單時間的行為屬 9 名涉案員工所屬部門內部的

一貫做法。」列為未證事實，及認定 9 名涉案員工在工作時間離開工作地點的事實亦存有《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。”

助理檢察長在意見書中分析如下：

“就本案證據審查及認定而言，我們見到，原審判決對採信證人 C 及不相信 9 名涉案員工的證言作出了有針對性的分析(詳見卷宗第 1907 頁背頁)，而相關理由說明並不違反一般經驗和邏輯。

然而，我們同樣注意到，在審判聽證中，D 亦以控方證人身份作證(見卷宗第 1901 頁)。

分析原審判決之理由說明，我們未見該判決對 D 的證言作出分析審查。考慮到 D 的證言與 9 名涉案員工的聲明內容相同，對此與 9 名涉案員工有利之證據欠缺審查顯然對涉案員工不公平，亦可能影響原審判決採信另一證人 C 的證言。

的確，根據自由心證原則，法官採信或不採信哪些證據，以及以採信的證據為依據形成其心證並最終認定事實則是法律賦予法官的自由。對此，上級法院一貫主張，在原審法院在分析證據的審理過程中不存在明顯錯誤的情況下，原審法院的自由心證是不能受到質疑的，上級法院更不能以自己的心證代替原審法院的心證。³

然而，具體到本案的情形(兩名“中立”證人的證言存在差異)，考慮到原審判決對於證人 D 的證言遺漏審查分析，雖然我們認為法官閣下對於證據的審查原則上應遵從自由心證原則，但心證的形成應建基於對證據進行客觀全面審查分析的基礎上。原審判決未對聽證中出示的證據(證人 D 的證言)作出有針對性分析說明，不可避免使人質疑其特別採信證人 C 的證言的合理性。”

本院同意上述分析，在分析證人證言時，原審判決存在了《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項在審查證據方面明顯有錯誤的瑕疵。

根據《刑事訴訟法典》第 418 條規定：

“一、如因有第四百條第二款各項所指之瑕疵而不可能對案件作出裁判，則接收上訴之法院決定將卷宗移送，以便重新審判整個訴訟標的，或重新審判命令移送卷宗之裁判中具體指明之問題。

二、如所移送之卷宗為獨任庭之卷宗，則重新審判之管轄權屬合議庭。

三、如所移送之卷宗為合議庭之卷宗，則重新審判之管轄權屬另一合議庭，此合議庭由無參與作出上訴所針對之裁判之法官組成。”

³參見澳門中級法院在第 701/2014 號上訴案中作出之裁判。

由於本院未有條件對本案作出裁決，故此，須將卷宗發回初級法院，以便按照《刑事訴訟法典》第 418 條規定，由合議庭對整個訴訟標的作重新審判。

由於需要將案件發回重審，這裁決妨礙了本院對其餘上訴理由的審理。

四、決定

綜上所述，合議庭裁定檢察院的的上訴理由成立，將卷宗發回初級法院，以便按照《刑事訴訟法典》第 418 條規定，由合議庭對整個訴訟標的作重新審判。

判處涉嫌違反者 XXXXXXXX 有限公司繳付 3 個計算單位之司法費以及上訴的訴訟負擔。

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）