

卷宗編號： 924/2012

日期： 2013 年 01 月 17 日

關鍵詞： 法律行為的解釋、工資總額之理解

摘要：

- 《民法典》第 228 條規定如下：
“一、法律行為意思表示之含義，以一般受意人處於真正受意人位置時，能從表意人之有關行為推知之含義為準，但該含義未能為表意人所預料係屬合理者除外。
二、如受意人明知表意人之真正意思，則表意人所作之意思表示應以該真正意思為準。”
- “總額”在文義上有相加之和的含義。這樣，在沒有任何其他按工作成果計算的不固定報酬的情況下，「工資總額」只有是基本工資加上固定津貼的總和。

裁判書制作人

何偉寧

民事及勞動上訴裁判書

卷宗編號: 924/2012

日期: 2013年01月17日

上訴人: A有限公司(被告)

被上訴人: B(原告)

*

一.概述

被告 A有限公司，詳細身份資料載於卷宗內，不服初級法院民事庭於2012年06月18日判處其須向原告 B 支付澳門幣\$57,365.76元的工(公)積金差額，向本院提出上訴，理由詳載於卷宗第203至218頁，有關內容在此視為完全轉錄¹。

¹ 被告的上訴結論如下:

- I. Atento o disposto nos artigos 8.º, 228.º e 229.º do Código Civil de Macau, bem como na cláusula 7.1 do acordo colectivo de trabalho (ACT) celebrado entre a Recorrente e a Associação dos Operários de Água e de Electricidade de Macau (“C 工會”), em 15 de Dezembro de 1977, impunha-se que a interpretação da vontade real dos outorgantes, sobre o conceito de “工資總額” [montante total do salário], para efeito do “complemento de reforma” previsto na cláusula 7.4. do referido ACT, tivesse sido no sentido de englobar apenas o salário-base do trabalhador e nada mais;
- II. Ao interpretar a expressão com o sentido e alcance com que o fez, o Tribunal a quo acolheu mentalmente e aplicou de forma mediata o conceito juslaboral actual de “remuneração” ou “retribuição”, por oposição ao conceito de salário (“工資”);
- III. A noção de remuneração ou retribuição, hoje existente e desenvolvida ao longo dos últimos 35 anos, não pode aplicar-se a uma relação pré-existente, assente num ACT, cuja vontade há-de apurar-se tendo em consideração o texto e o tempo em que a mesma foi expressa e declarada pelas partes - 1977 - e não tendo em conta o desenvolvimento do percurso laboral de um determinado trabalhador, das relações laborais, das regras da previdência social e de um apuramento e refinar de conceitos doutrinários e jurisprudenciais;
- IV. A vontade efectiva dos outorgantes do ACT de 1977 é a de que o conceito de “工資總額” [montante total do salário] aí explicitado compreende, apenas, o salário;
- V. Este conceito, em conformidade com o teor verbal da cláusula, é o único consentâneo com a boa fé que deve nortear os seus destinatários, e é o único sentido que um declaratório normal

-
- poderia deduzir;
- VI. Caso restassem dúvidas, teria de se lançar mão do disposto no artigo 229.º do Código Civil de Macau, valendo o sentido menos gravoso para a Recorrente;
- VII. Este é ainda o sentido que coincide com aquele outro definido no mesmo artigo: o de maior equilíbrio de prestações que, sob a veste do pensamento geral de justiça comutativa, é um dos valores fundamentais do todo o direito;
- VIII. Sentido esse, ainda, objectivo, que se obtém do ponto de vista de qualquer trabalhador ou ex-trabalhador medianamente razoável;
- IX. Seja como fôr, à mesma conclusão se chega por aplicação dos referidos elementos interpretativos lógico-sistemáticos, históricos, teleológicos e gramaticais;
- X. A cláusula 7.1 do ACT de 1977, relativa ao 13.º mês, também faz coincidir o “工資總額” [montante total do salário] com o (actualmente designado) salário-base;
- XI. O Autor nunca se queixou do montante que lhe foi pago como 13.º mês ao longo de mais de 40 anos de trabalho;
- XII. A noção de salário (“工資”), em 1977, correspondia unicamente à prestação pecuniária devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu trabalho, não englobando quaisquer outros benefícios (“福利”), incluindo subsídios ou abonos;
- XIII. O objectivo da regra em questão, criada em 1977, é proporcionar ao trabalhador um complemento solidário de reforma, tendo particularmente em atenção que, naquela época, não havia qualquer regime de previdência ou segurança social que assegurasse uma assistência condigna ou pensão aos trabalhadores após a sua reforma.
- XIV. Existem pois fortes interesses em presença que permitem considerar como necessária, adequada e proporcionada a interpretação defendida pela Recorrente;
- XV. Atendendo a que o trabalhador pode atingir a idade da reforma (65 anos de idade) a qualquer dia do mês, a expressão “工資總額” [montante total do salário] permite ainda que o cálculo seja efectuado com base na totalidade do salário ou, dito de outro modo, no salário completo de um mês (i.e., 30/30),
- XVI. e não apenas em função do último salário efectivamente auferido pelo trabalhador - in casu, 18/30, dado que o Autor cessou as suas funções em 18 de Agosto.
- XVII. A querer englobar-se o subsídio pago pela Recorrente, no último mês, na expressão “工資總額” [montante total do salário], abrir-se-ia caminho a que o complemento pudesse ser calculado tendo também em conta outras diversas prestações;
- XVIII. Esta não era a vontade da dita Associação nem tão pouco dos trabalhadores da Recorrente, pois, em 35 anos de vigência do Acordo celebrado em 1977, jamais alguém pôs em causa este entendimento;
- XIX. A unidade do sistema jurídico, juntamente com a vontade da Recorrente, o sentido normal da declaração, a gravidade e o maior equilíbrio das prestações, vertidos no n.º 2 do artigo 228.º e no artigo 229.º do Código Civil de Macau, apontam claramente no sentido de que se considere para o fim em causa o conceito mais restrito, que é ao fim e ao cabo aquele que tem sido adoptado pela Recorrente desde há mais de 35 anos, o que é menos gravoso, mais equilibrado e que tem sido generalizadamente aceite pelos destinatários da norma.

原告沒有就被告之上訴作出任何答覆。

*

二.事實

原審法院認定的事實如下：

1. 原告於 1968 年 2 月 20 日受聘於被告。(確定事實 A))
2. 從受聘日開始原告為被告擔任 Assistant Inspector 職務。(確定事實 B))
3. 原告聽從被告的工作指令、指揮及領導，在被告的指示及引導下工作。(確定事實 C))
4. 原告及被告的勞資關係由 1977 年 12 月 15 日 A 有限公司與 C 工會工人代表簽署的 A 公司勞資協約規定。(確定事實 D))
5. 原告在為被告提供服務期間，每月收取基本工資之外，同時亦收取被告支付的津貼。(確定事實 E))
6. 所有被告的員工每月均享有津貼，不論員工的工作表現，被告從未試過不向其員工發放津貼，包括原告。(確定事實 F))
7. 津貼與工資一同發放。(確定事實 G))
8. 原告一直為被告提供服務，直至 2010 年 8 月 18 日。(確定事實 H))
9. 根據 1977 年 12 月 15 日 A 有限公司與 C 工會工人代表簽署的 A 公司勞資協約第七條第 4 項，“職工離職或死亡時，公司按照該職工之工令計算發給工積金。每服務一年發給工積金相當於一個月之工資，余類推，並以其服務尾月之工資總額為工積金之標準。註：(1) 職員之工令係由一九五零年水電兩公司分立後，職員在公司服務起至離職或死亡時止。(2) 工人之工令係由任職公司之日起(包括水電兩公司合併時期和 SME

- 時期在內)至離職或死亡時止”。(確定事實 I)
10. 2001 年 10 月 1 日生效的 A 有限公司員工手冊第 4.1 節規定(工積金(新員工)),工積金計算方法:尾月底薪 x 服務年資 x 因素;舊員工離職或退休按勞資協約規定執行。(確定事實 J)
 11. 2007 年 12 月生效的 A 有限公司員工手冊第 4.1 節規定(工積金(新員工)),工積金計算方法:離職前底薪 x 服務年資 x 因素;舊員工離職或退休按勞資協約規定執行。(確定事實 K)
 12. 在發放原告的工積金時,被告僅以原告服務尾月的基本工資澳門幣\$11,440 元為工積金之標準,向原告支付澳門幣\$486,121.64 元。(確定事實 L)
 13. 一直以來,原告視津貼為其工資的一部份。(調查基礎內容第一條的答覆)
 14. 被告亦一直將津貼的支付視為其公司員工報酬的一部份。(調查基礎內容第二條的答覆)
 15. 原告最後一個月的收入為澳門幣\$12,790 元,其中包括基本工資澳門幣\$11,440 元及津貼澳門幣\$1,350 元。(調查基礎內容第三條的答覆)
 16. 不論被告公司的業績,所有被告的員工每月均享有津貼。(調查基礎內容第四條的答覆)
 17. 每位員工的津貼相當於其基本工資的一定百分比,最少為 3%,最多為 20%(調查基礎內容第五條的答覆)
 18. 直至原告離職前,調整基本工資時,津貼亦會作出相應的百分比的調整。(調查基礎內容第六條的答覆)

*

三.理由陳述

被告認為原審判決錯誤理解「工資總額」是包括基本工資和津貼。且讓我們分析其上訴理由是否成立。

不論是 1966 年《民法典》第 236 條或現行《民法典》第 228 條，均表明如下：

“一、法律行為意思表示之含義，以一般受意人處於真正受意人位置時，能從表意人之有關行為推知之含義為準，但該含義未能為表意人所預料係屬合理者除外。

二、如受意人明知表意人之真正意思，則表意人所作之意思表示應以該真正意思為準。”

原審法院論證「工資總額」包括基本工資及津貼的依據如下：

“...原告與被告的爭議主要在於“工資總額”的解釋。

原告主張工積金應以工資總額（基本工資加上津貼）來計算。但被告則認為工資僅應指工人工作的金錢報酬，即基本工資，不包括其他的福利，從字意上理解，總額的意思實指固定加不固定薪酬的總數，但不包括其餘福利及超時工作。

要考究當時的立約人的真實意思表示，除了斟酌於文字的表面意思，還須輔以雙方立約人的實際的行為才可確立雙方當時意之所指，在本案內，關於薪酬、工資部分，具有如下事實：

「根據 1977 年 12 月 15 日 A 有限公司與 C 工會工人代表簽署的 A 公司勞資協約第七條第 4 項，“職工離職或死亡時，公司按照該職工之工令計算發給工積金。每服務一年發給工積金相當於一個月之工資，余類推，並以其服務尾月之工資總額為工積金之標準。註：(1) 職員之工令係由一九五零年水電兩公司分立後，職員在公司服務起至離職或死亡時止。(2) 工人之工令係由任職公司之日起(包括水電兩公司合併時期和 SME 時期在內)至離職或死亡時止”。

2001 年 10 月 1 日生效的 A 有限公司員工手冊第 4.1 節規定(工積金(新員工))，工積金計算方法：尾月底薪 x 服務年資 x 因素；舊員工離職或退休按勞資協約

規定執行。

2007 年 12 月生效的 A 股份有限公司員工手冊第 4.1 節規定(工積金(新員工))，工積金計算方法：離職前底薪 x 服務年資 x 因素；舊員工離職或退休按勞資協約規定執行。

一直以來，原告視津貼為其工資的一部份。

被告亦一直將津貼的支付視為其公司員工報酬的一部份。

原告最後一個月的收入為澳門幣\$12,790 元，其中包括基本工資澳門幣\$11,440 元及津貼澳門幣\$1,350 元。

不論被告公司的業績，所有被告的員工每月均享有津貼。

每位員工的津貼相當於其基本工資的一定百分比，最少為 3%，最多為 20%。

直至原告離職前，調整基本工資時，津貼亦會作出相應的百分比的調整。」

從已證事實我們可知道，原告除可享有基本工資外，尚可每月收取固定金額的津貼。

“總”字乃滙集合起來之意，僅從字義上解釋，“工資總額”所指必為兩個或以上之物的滙集，但具體是哪些？

被告認為“總”所指的為固定報酬加上不固定報酬（按工作成果計算的報酬），被告的解釋雖然表面言之成理，但似乎沒有任何事實支持。假若員工的薪酬分為固定報酬加上不固定報酬，此說尚可成立。

依照已證的事實，在原告與被告的勞動關係裡，原告每月收取一份基本工資，以及被告支付的津貼，並沒有被告所說的不固定報酬。

事實上，被告的員工恆常每月收取固定工資加上被告給予的津貼，那末，工資總額除了可能指基本工資加上津貼的總和外，似乎沒有其他可能性。

除此之外，被告以“津貼”名義支付員工的金額，與一般意義的津貼不同，是按員工的基本工資的百分比支付，而且調整基本工資時，同時亦會以相同的百分比調整津貼。

在原告離開職位的月份，即2010年8月，原告僅工作至8月18日，被告計算原告的相應報酬時，同樣以基本工資加上每月津貼作為基數，按照具體工作日數支付該月報酬予原告。

由此可見，被告一向的做法實已視津貼為員工工資的一部份，不但調整工資時調整津貼，而且計算日工資時也同樣按相應比例支付基本工資及津貼。

最後，被告分別於2001年及2007年施行規範員工報酬及福利的新員工手冊，按新的規範，工積金的計算方式已改成尾月底薪x服務年資x因素。

新規章將原本的“尾月工資總額”改為“尾月底薪”，被告刻意地對新入職員工改變過往計算工積金的基準，就更說明舊規章所述的“工資總額”必然不止於基本工資，還包括每月的津貼。...

我們完全認同上述轉錄的論據及結論。

首先，誠如原審法院所言，雙方所使用的是「工資總額」一詞。“總額”在文義上有相加之和的含義。這樣，在沒有任何其他按工作成果計算的不固定報酬的情況下，「工資總額」只有是基本工資加上固定津貼的總和。

再者，原審法院細心地比較了工(公)積金原規定和2001及2007年的新規定，當中發現不論在工(公)積金或年終雙薪(即第13個月薪金)計算方面，「工資總額」一詞均已被“底薪”所替代。

上述工(公)積金的新規定只適用於在新規定生效後才入職的員工。申言之，舊員工繼續適用原有之規定。

從上述工(公)積金和年終雙薪的規定轉變中不難發現被告之用意，就是不再以「工資總額」作為計算之基礎。

倘如被告所言，「工資總額」僅指基本薪金(“底薪”)加不固定收入，而在沒有其他按工作成果計算的不固定收入的前提下，何需要作出更改？

基於此，雖然原告一直收取以底薪計算的年終雙薪，且沒有提出異議，但這並不足以排除上述觀點之認定。

以上種種，足以引證原審決定是正確的，應予以維持。

*

四.決定

綜上所述，判處被告的上訴不成立，維持原審法院之判決。

*

訴訟費用由被告支付。

作出適當通知。

*

2013年01月17日

何偉寧

José Cândido de Pinho

賴健雄