

案件編號: 88/2014

合議庭裁判書日期: 2014 年 7 月 10 日

主題:

澳門自來水股份有限公司舊制員工
服務尾月的工資總額
基本薪金
固定津貼
米津
電津

裁判書內容摘要

澳門自來水股份有限公司舊制員工的「服務尾月的工資總額」，作為計算工積金的其中一個系數，除彼等的基本薪金外，也包括所收取的與原先「米津」和「電津」相應的固定津貼金額。

裁判書製作人

陳廣勝

澳門特別行政區中級法院

合議庭裁判書

上訴案第 88/2014 號

上訴人： 檢察院

被上訴人： 澳門自來水股份有限公司

原審法庭： 澳門初級法院勞動法庭

案件在原審法庭的編號： LB1-13-0095-LCT

一、案情敘述

初級法院勞動法庭審理了第 LB1-13-0095-LCT 號勞動法輕微違反案，對案中被告違法者澳門自來水股份有限公司一審裁定如下：

「…… 本院作出如下判決：

- 一 判處嫌疑人澳門自來水股份有限公司 (**SOCIEDADE DE ABASTECIMENTO DE ÁGUAS DE MACAU, S.A.**) 觸犯四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款 5) 項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋。
……」(見卷宗第 560 頁背面的判決書主文)。

檢察院不服，向本中級法院提起上訴，並在其上訴狀內尤其是發表

了下列結語和請求（見卷宗第 571 頁至第 571 頁背面的內容）：

「……

1. 本上訴標的僅限於針對被上訴判決開釋被上訴人關於工人 A 和 B 兩項輕微違反這一部份的裁判。
2. 被上訴判決違反了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 2 條第（4）項、第 57 條第 2 款、第 59 條第 1 款、第 77 條及第 85 條第 3 款第（5）項的規定。
3. 立法者在相應的勞動法例中訂立了基本報酬/工資的強行性規定，應適用上訴人和被上訴人之間的所有產生於勞動法律關係的權利義務，不論其淵源來自意定還是法定，為此，計算本案工人公積金的“尾月之工資總額”應包括工人的基本薪金及固定津貼。
4. 即使認為本案“尾月之工資總額”不適用勞動法例所規定的“基本報酬”的強行性定義，按照 1977 年『勞資協約』中條文的解釋，顯示立約雙方有意地區別使用“工資”及“工資總額”不同用語，目的是指後者除了包括工人的基本薪金外，還包括當時已有的“電津”及“米津”的金錢給付；
5. 而後來的“固定津貼”亦是由“電津”及“米津”演變而來，是被上訴人主動地、有意識地將“電津”及“米津”納入為固定津貼並一直向工人作出支付，並沒有超出被上訴人的合理預料範圍。
6. 2001 年『員工手冊』規定適用新員工的公積金條文中使用了“基本底薪”一詞，不能視為清晰或解釋“尾月之工資總額”的含義，這是因為新公積金規定只會適用於新員工，舊公積金規定依然完整地、毫無修改地適用於舊員工。換言之，兩者的規範對象不同，規範內容亦不同，是並行地各自適用的兩個制度。
7. 工人在勞動關係存續期間是否曾投訴或提出異議並不具有重要的判斷價值，問題是在於工人們的勞動權利是否實際上、客觀上被侵犯；即使在工作關係結束後，工人們是否追討或者追討哪一部份的勞動債權，確實是取決於他們各自本身意願，不能因此解釋“尾月之工資總額”的含義；而且，被上訴人過往一直

向工人發放僅為基本薪金的年終雙薪這個錯誤的做法，不能因長期、慣常而使之變成合法化。

8. 綜上所述，被上訴判決認為 1977 年『勞資協約』第 7 條第 4 款規定公積金的“尾月之工資總額”僅包括工人的基本薪金而不包括固定津貼是違反上述法律規範，因此存在《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款規定法律解釋錯誤的違法性瑕疵。

綜上所述，請求中級法院判決本上訴理由成立，廢止原審判決中被上訴的部份，並作出正確判決。」

就檢察院的上訴，澳門自來水股份有限公司力主上訴理由不成立，並在上訴答覆書內尤其是發表了下列結語：

「……

1. 被上訴人不認同上訴人作出的上訴陳述理據。
2. 上訴人認為原審法庭認為 1977 年由被上訴人與澳門水電工會簽署的“澳門自來水公司勞資協約”（“勞資協約”）第 7 條第 4 款規定公積金的“尾月之工資總額”僅包括工人的基本薪金而不包括固定津貼是違反了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 2 條第（4）項、第 57 條第 2 款、第 59 條第 1 款、第 77 條及第 85 條第 3 款第（5）項的規定，因此存在《事訴訟法典》第 400 條第 1 款規定法律解釋錯誤的違法性瑕疵。
3. 首先，被上訴人同意且不反對本上訴標的僅限於針對工人 A 和 B 兩項輕微違反這一部份的裁判。而被上訴人亦僅針對此部份之上訴作出答覆。
4. 然而，對於上訴人之上訴理據，被上訴人則僅予以尊重，但是不能認同。
5. 不論在一九八四年八月二十五日第 101/84/M 號法令首次設立的勞動關係法律制度，或一九八九年四月三日的第 24/89/M 號法令，以至現行生效的二零零八年八月十八日的第 7/2008 號法律均沒有對“工積金”作出規範。

6. 這一概念一直並沒有被立法者納入過往或現行的勞動法例作出規範或定義，這並非立法者的遺留，而是立法者刻意不將此作出強制規定，而待僱主與僱員雙方自行訂定。
7. 在 7/2008 號法律第 14 第 2 款規定：“僱主與僱員可協定與本法律的規定有異的合同條款，但其施行不可使僱員的工作條件低於本法律的規定。”
8. 既然，立法者由過往至今均沒有對“工積金”作出任何規範，按上述規定即容許僱主與僱員自行決定是否訂定“工積金”，以及自行訂定“工積金”的內容（包括其計算基礎以及計算方式）。
9. 因此，即使津貼被認定為固定收入部份，具有第 24/89/M 號法令以及第 7/2008 號法律中所指的“工資”或“報酬”的性質，但“工積金”的概念並沒有存在於過往以及現行的法律規範中，不能單單因為“工積金”的計算是以薪金的某部份作標準，而強行認為“工積金”的計算標準已被立法者作出強行性規定，這完全違背了立法者的意思與目的。
10. 在上訴陳述中指出“工積金”在時間上的適用方面應適用第 7/2008 號法律第 93 條第 1 款之規定，而並非如原審法庭認為應適用《民法典》第 11 條第 2 款上部份規定，被上訴人認為此亦不予以認同。
11. 第 7/2008 號法律第 93 條第 1 款之規定的開端已指出了“本法律的規定適用於...”，如前所述“工積金”的概念沒有被 7/2008 作出規定，“工積金”的訂定與否以及其內容，只須由僱主與僱員間自由協訂。
12. 因此，對“工積金”的概念作出解讀時，鑒於其不屬於 7/2008 號法律的規定，因此，應該有如被上訴之判決所指，按照《民法典》第 11 條第 2 款上部份之規定作出，而非如上訴陳述中所指按第 7/2008 號法律第 93 條第 1 款之規定作出。
13. 另一方面上訴陳述僅針對舊員工的“工積金”計算標準作出上訴，而對於新員工的“工積金”計算標準則予以認同，這亦使被上訴人認為上訴人在解釋相同之概念時出現矛盾。

14. 舊員工與新員工所用以計算“工積金”的基數僅僅是其表述不同，前者為“服務尾月之工資總額”，後者為“尾月底薪”，但事實上其結果依然只包含基本工資，而不包括任何津貼。
15. 新員工是指 1982 年 7 月 1 日後入職的員工，在這段時期，同樣是倘未有任何勞動法例規範勞資關係，既然，上訴人認為隨著勞動法例生效後工資有著統一及強行的定義下，被上訴人的新員工在退休時，僅以基本工資作計算標準應予以認同，那麼，亦應對已透過事實證明“協約”中所指的“服務尾月之工資總額”只包含基本工資，不包括任何津貼的理解予以認同。
16. 因此，就上訴人於上訴陳述中第 6 條至 22 條以及結論部份第 3 條之觀點，除致予充分之尊重外，被上訴人亦不能認同。
17. 另外，對於上訴人於上訴陳述中第 23 條至 42 條，以及結論部份第 4 至 6 點，所提出的理據亦不予認同。
18. 在被上訴的判決中第 12 頁與第 13 頁已詳細並清楚說明了原審法庭認為“尾月之工資總額”不包括津貼之依據。不單單對文字作出分析，倘按照《民法典》第 228 條以及 7/2008 號法律第 2 條之規定作依據，以及按照卷宗所載的文件、嫌犯與證人之證言而形成心證，因此，並不存在上訴人在上訴陳述第 24 條所指之瑕疵。
19. 上訴人在上訴陳述第 25 條指出：“在 1977 年『勞資協約』中並沒有規定“尾月之工資總額”的定義或解釋性條款...”。
20. 然而，在上訴判決第 5 頁中的已證事實已指出了，“員工的雙糧僅以他們的基本薪金計算，而不包括任何津貼。”
21. 在 1977 年『勞資協約』中僅“年終雙薪”以及“工積金”的規定使用了“尾月之工資總額”之表述，而由協約生效以來被上訴人亦僅以基本薪金支付年終雙薪，從沒有任何員工作出過異議，甚至作為所有員工簽署 1968 年及 1977 年的『勞資協約』代表 XXX 先生，在 1996 年退休時亦沒有就“工積金”的計算方

法提出任何異議（見卷宗第 476 頁）。為此，從被上訴人與其員工間的意思行為可體現出其雙方對“尾月之工資總額”之合意—由始至終都不包括任何津貼，不論是過往的“電津”或“米津”或至目前的“津貼”。

22. 再者按照一般經法則以及邏輯分析亦得出，“電津”或“米津”不可能被認定作為工積金的計算單位，從其性質而言，其只為實報實銷的津貼，不論過往或現在，不論是被上訴人或社會上其他的企業，一般而言都不會將這類性質的津貼計算在雙糧或工積金的計算標準中。
23. 就上訴陳述中第 43 條至 47 條，以及結論部份第 7 條之理據，被上訴人僅予以尊重外，亦不予以認同。
24. 被上訴人就年終雙薪的發放是否合法的問題，不應在此作出定論，因上訴人在第一審時，從沒有就此問題提出過爭議，因此，並不乎合《刑法典》第 400 條第 1 款之規定，為此，上訴法庭不應就年終雙薪之支付是否合法之爭議在本上訴中進行審理。
25. 然而，若上訴法庭不認同此觀點，被上訴人對上訴人就年終雙薪的觀點亦不予認同。
26. “雙糧”與“工積金”的概念、其內容同樣地由過往至現在都沒有被立法者作出規範性的定義，因此，有如之前對“工積金”的分析，“雙糧”與“工積金”都並非為強制性的給付，其支付與否，與如何支付，立法者均允許由僱主與僱員自由訂定。
27. 因此，如上所述，在被上訴判決第 5 頁中的已證事實已指出了，“員工的雙糧僅以他們的基本薪金計算，而不包括任何津貼。”，這支付方法，並沒有違反任何法律之規定。
28. 最後，被上訴人亦不認同上訴陳述中指“在勞動關係仍存續情況下，工人作為該關係上處於弱勢一方，往往難以積極地作出行動以維護其勞動權益”。
29. 被上訴人之員工早於 50 年代已有完善的工會組織，由過往至現在勞方與資方均

有定期會面，商討員工們的權益，員工們亦透過工會向資方表達/反映意見（見卷宗 314 及 315 頁）。

30. 正如於 CV2-12-0043-LAC 號卷宗於 2013 年 1 月 28 日所作之判決（有關判決已於 2013 年 2 月 19 日轉為確定）中所指：“依照已證事實，一直以來，被告發放的年終雙薪僅以基本工資計算而不包括任何形式的津貼。而且，依照証人所言，直至 1999 年為止，員工對此從無異議。

若自協約生效起員工對年終雙薪計算不持異議，足以說明當初協議雙方所理解的工資總額並不包括津貼，要不然以工會的組織能力，理應早已提出反對，更不可能在協議生效了約二十多年後才提出另一種詮釋。

從勞資協約開始生效起，員工便接納“尾月的工資總額”不包括津貼，發放年終雙薪亦不包括津貼。員工的行為亦足以表示被告詮釋“工資總額”的不包括津貼符合當初勞資雙方訂立協約的真正意思表示。

因此，計算公積金時的工資總額便不應包括津貼。”

31. 在被上訴人與其員工代表當年簽訂勞資協約後，勞資雙方一直對工積金以及年終雙薪的發放都不存在任何異議，即使是作為簽署者的工人代表亦沒有就此問題作出過任何爭議。
32. 直至 2010 年，被上訴人的部分員工將現行生效的二零零八年八月十八日的第 7/2008 號法律對基本報酬的計算方法代入了該勞資協約的規範中，才對工積金的計算方法產生爭辯。
33. 但不論過往至今的法律均沒有對“工積金”作出規範。從上述的分析可體現出，立約雙方立約時的真正意願，津貼是不包括在工積金的計算標準中。
34. 基於此，被上訴人認為上訴人的上訴理據並不成立，且原審法庭的判決認為 1977 年『勞資協約』第 7 條第 4 款規定公積金的“尾月之工資總額”僅包括工人的基本薪金而不包括固定津貼並沒有違反上述法律規範，亦沒有違反第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 2 條第（4）項、第 57 條第 2 款、第 59 條第 1 款、第 77

條及第 85 條第 3 款第 (5) 項的規定，以及《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款之規定存有法律解釋錯誤的違法性瑕疵。」(見卷宗第 597 至第 602 頁的內容)。

案件經上呈後，助理檢察長在對卷宗作出檢閱後，發表下列意見書：

「在本案中，嫌疑人澳門自來水股份有限公司被指控觸犯了四項第 7/2008 號法律第 77 條所規定，第 85 條第 3 款第 (5) 項所處罰的輕微違反。初級法院經過審理，裁定指控不成立。針對分別於 1973 年及 1976 年入職的兩名員工的部份，檢察院不認同初級法院所作判決，提起上訴，認為原審判決存在法律錯誤。

除了對不同觀點和立場的充分理解和尊重，我們同意檢察院司法官的上述立場。

經分析原審法院的判決及檢察院的上訴狀，很明顯，爭議的焦點在於如何認定“服務尾月的工資總額”的內容，是僅僅指服務尾月的基本薪金(不包括任何津貼)，還是指基本薪金與固定津貼(*gratification*)之和。

首先，我們認同檢察院司法官所指的勞動法中關於基本報酬/工資的規定應該適用於所有產生於勞動關係的權利義務，無論其淵源來自於意定還是法定。

我們知道，勞動法律的強制性規定，是規範僱主與工作者之間合約應遵守的最低條件。也就是說，倘若工作條件對僱員而言較為有利，勞動法律絕對不會因應其規定而要求降低或撤銷勞資雙方自由協議的工作條件。

無論是被廢止的第 101/84/M 號法令、第 24/89/M 號法令以及現行的第 7/2008 號法律，均無對公積金制度作出規定，但是，鑑於勞資雙方協議了公積金的支付，該權利義務無疑構成了勞資關係中的權利義務，其內容以不違背勞動法律為界限，而對其本身的違反則以勞動關係法中的相關規定予以解決。即使勞動法律對公積金制度並無作出規定，也應適用勞動法的規定解決因不履行或不完全履行公積金權利產生的勞資糾紛。

而作為勞動法律中所規定的工資或基本薪酬的概念，正是解決可能出現的涉及

確定工資/基本薪酬的所有勞動關係中的問題。

換言之，我們不能認同原審法院所指的工資及基本薪酬的概念僅在計算超時工作補償、週假補償、強制性假期補償、解僱補償等等有效的結論。

其次，根據卷宗資料，澳門自來水公司與澳門水電工會代表於 1977 年訂定“勞資協約”，在當中並沒有對“尾月之工資總額”作出任何定義或解釋其內涵。在整個 1977 年勞資協約中，只有在其第 7 條涉及年終雙薪及公積金時，才出現“尾月之工資總額”表述，而在協約的其他部份當涉及員工的工作報酬時，則單純以“工資”稱謂。但是，任何閱讀該協約的普通人，均可知協議當中所謂“工資”及“尾月之工資總額”之含義應有區別，否則，何須在短短的協議當中作出如此區分。

相反，在 2001 年針對新員工有關年終雙薪及公積金的規定中，將“工資總額”由“底薪”一詞所替代。這說明對新員工，僱主方面不再繼續以“工資總額”作為計算公積金的基礎，或者至少可以從另一方面說明，在 1977 年協約中，計算公積金的基礎並非如僱主實體所聲稱的以底薪來計算，或者“工資總額”即是“底薪”，並不存在歧義。（參見中級法院第 924/2012 號合議庭裁判）

再次，1977 年訂定“勞資協約”，在其中規定了工資及各種津貼，而工資則是指底薪或基本工資，而津貼則包括米價漲落津貼、電費津貼、結婚津貼、子女出生津貼、喪葬津貼、值班津貼、晚餐津貼、補貼（living Subsidy）；而於 1999 年 6 月，資方將米津及電津兩項給付撥入“津貼”一欄，取消米津及電津的名義而改為每月定期向員工支付固定金額的津貼至今，且在調整基本工資時也按相同比例一併調整固定津貼。

如前所述，之前及現行的勞動關係法均未規定公積金制度，而員工所享有的公積金源自勞資雙方的工作合約。但是，隨著第 24/89/M 號法令生效，規定工資是指所有以金錢計算而無論名稱及計算方式如何，它與提供的服務相對應，由僱主與工作者之間的協議、章程、慣例或按法律規定而訂出的支付。在澳門自來水公司開始給付員工固定津貼時，第 24/89/M 號法令業已生效十年，勞資雙方更新的協議內容明顯應該

適用該法令所確定的工資的含義。

而隨著第 7/2008 號法律的頒佈實施，勞資雙方關於固定津貼的給付亦適用新法律的相關規定。該法律第 93 條明確規定了規範勞動關係法律在時間上的適用：“一、本法律的規定適用於其生效前訂立的勞動合同及協議，但就此前的形式效力條件及事實效力或狀況已完結的情況除外。”

考慮到固定津貼的支付額與員工的工作性質、工作崗位或工作職位相對應並與所謂的底薪或基本工資成正比，並考慮該等津貼的支付方式，我們沒有理由認為該等固定津貼，不屬於支付開始當時生效的第 24/89/M 號法令所指的“工資”或員工離職時已生效的第 7/2008 號法律所指的“基本薪酬”。

如此，正如檢察院司法官在其上訴狀中所指，無論米津及電津的性質如何，但至少自 1999 年 6 月開始工人每月定期地因提供工作所獲得的上述固定津貼，應視為構成法律所指的工資/基本薪酬的一部份。

此外，針對協約中同樣以“尾月之工資總額”為基礎計算的年終雙薪，僱主方面一直以底薪計算，而員工並無提出異議，並不能因此認定“工資總額”等同底薪，並因此認定僱主以底薪計算公積金的行為必然合理。

綜上所述，我們認為應裁定檢察院的上訴理由成立。

……」（見卷宗第 611 頁至第 612 頁背面的內容）。

之後，裁判書製作人對卷宗進行初步審查，同時組成本上訴合議庭的兩名助審法官亦相繼檢閱了卷宗。

合議庭現須對上訴作出裁決。

二、 上訴裁判書的事實依據說明

本院經審查卷宗後，為判斷檢察院的上訴理由是否成立，首先須在此回顧一審判決的下列內容：

「判決書

*

一、 概要

檢察院現透過勞動輕微違反訴訟程序對以下嫌疑人提出控訴：

澳門自來水股份有限公司 (**SOCIEDADE DE ABASTECIMENTO DE ÁGUAS DE MACAU, S.A.**)，法人商業企業主登記編號 **XXX**，位於澳門青洲大馬路 **XXX** 號。

*

控訴事實：

- 相關控訴事實已載於實況筆錄並連同計算表（卷宗第 4 至 9 頁），有關內容在此視為完全轉錄。

*

就上述輕微違反，檢察院控告嫌疑人觸犯了：

- 第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條的規定，有關的行為構成四項輕微違反，而根據該法律第 85 條第 3 款第（5）項的規定，每項可科處澳門幣 5,000 元至 10,000 元之罰金。

*

嫌疑人提交了書面答辯狀。

*

本法院對此案有管轄權，訴訟形式恰當。

檢察院具有提起勞動輕微違反訴訟程序的正當性。

沒有妨礙審查案件實體問題的無效、抗辯或先決問題。

審判聽證是在嫌疑人在場的情況下進行。

已確定的訴訟要件無任何改變，並按法律程序對案件進行了公開開庭審理。

*

二、事實理由

案件經庭審辯論後查明以下已證事實：

- 員工 C，持編號為 XXX 之澳門永久性居民身份證，居住於澳門美副將大馬路 XXX，聯絡電話為 XXX，於 1986 年 11 月 24 日至 2012 年 10 月 10 日期間受僱於資方，職任為儀錶主任，最後工作月之工資為：每月基本薪金澳門幣 19,360 元，加每月津貼澳門幣 3,220 元，總金額為澳門幣 22,580 元；
- 員工 A，持編號為 XXX 之澳門永久性居民身份證，居住於澳門巴波沙大馬路 XXX，聯絡電話為 XXX，於 1976 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 14 日期間受僱於資方，職任為高級水錶技術員，最後工作月之工資為：每月基本薪金澳門幣 10,610 元，加每月津貼澳門幣 1,140 元，總金額為澳門幣 11,750 元；
- 員工 D，持編號為 XXX 之澳門永久性居民身份證，居住於澳門沙梨頭 XXX，聯絡電話為 XXX，於 1982 年 11 月 3 日至 2013 年 1 月 20 日期間受僱於資方，職任為技工，最後工作月之工資為：每月基本薪金澳門幣 9,590 元，加每月津貼澳門幣 760 元，總金額為澳門幣 10,350 元；
- 員工 B，持編號為 XXX 之澳門永久性居民身份證，居住於澳門龍嵩正街 XXX，聯絡電話為 XXX，於 1973 年 5 月 2 日至 2012 年 11 月 17 日期間受僱於資方，職任為技工，最後工作月之工資為：每月基本薪金澳門幣 11,720 元，加每月津貼澳門幣 1,440 元，總金額為澳門幣 13,160 元；
- 上述四名員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
- 員工 C 於 2012 年 10 月 10 日退休，退休月之工資為每月基本薪金澳門幣 19,360 元，加每月津貼澳門幣 3,220，總金額為澳門幣 22,580 元。於退休時收到資方發

- 放澳門幣 501,032.57 元作為工積金，而資方僅按其每月基本薪金作為計算基礎；
- 員工 A 於 2012 年 6 月 14 日退休，退休月之工資為每月基本薪金澳門幣 10,610 元，加每月津貼澳門幣 1,140，總金額為澳門幣 11,750 元。於退休時收到資方發放澳門幣 381,496.17 元作為工積金，而資方僅按其每月基本薪金作為計算基礎；
 - 員工 D 於 2013 年 1 月 20 日退休，退休月之工資為每月基本薪金澳門幣 9,590 元，加每月津貼澳門幣 760，總金額為澳門幣 10,350 元。於退休時收到資方發放澳門幣 289,775.64 元作為工積金，而資方僅按其每月基本薪金作為計算基礎；
 - 員工 B 於 2012 年 11 月 17 日退休，退休月之工資為每月基本薪金澳門幣 11,720 元，加每月津貼澳門幣 1,440，總金額為澳門幣 13,160 元。於退休時收到資方發放澳門幣 463,484.37 元作為工積金，而資方僅按其每月基本薪金作為計算基礎。

*

此外，還證明以下事實：

- 1977 年 12 月 15 日，嫌疑人與澳門水電工會簽署“澳門自來水公司勞資協約”，其適用於嫌疑人的部門職工；
- 上述協約第七條（福利）第 1 款規定，“公司每年發給職工年終雙薪，其數額相等於該職工尾月之工資總額；但服務不足一年而又超過三個月者，按四分之一、二分之一、四分之三比例發給。”
- 上述協約第七條第 4 款規定，“職工離職或死亡時，公司按照該職工之工齡計算發給工積金。每服務一年發給工積金相當於其一個月之工資，餘類推，並以其服務尾月之工資總額為工積金之標準。

註：(1) 職員之工齡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) 工人之工齡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。”

- 上述四名員工是水電工會的會員；
- 其後嫌疑人制定了“澳門自來水有限公司員工手冊”，其 2001 年 10 月 1 日生

效；

— 上述員工手冊第二章（員工招聘、僱用及退休）2.4 規定，“員工屬性：一九八二年七月前入職者為舊員工，一九八二年七月一日開始入職者為新員工。根據工作性質，員工分為文員和工人，其中又分為輪班和非輪班，而按工作責任又分為部門主管和非主管。”

— 上述員工手冊第三章（薪酬）3.4（年終雙薪）規定，“公司每年發給員工 12 個月工資和相當於 1 個月底薪的年終雙薪，其規定如下：

A 員工每服務滿一年（1 月 1 日至 12 月 31 日）可獲公司發給一個月底薪的年終雙薪；

B 於 12 月 31 日而服務不足一年而又超過試用期者，由入職日起計，按服務時間比例計算發給；

C 在試用期內之員工無享有此項年終雙薪之權利；

D 退休員工、在職身故員工，按該年之服務時間比例計算；

E 離職或被解僱員工，公司不予發放雙薪。”

— 上述員工手冊第四章（員工福利）4.1 規定：

“工積金計算方法：尾月底薪 X 服務年資 X 因素

工資 (底薪)	服務年資	因素		
		正常退休	重病／死亡	離職
	不足 5 年	無	0.25	無
	5 年至少於 10 年	0.50	0.50	0.2
	10 年至少於 15 年	0.75	0.75	0.4
	15 年至少於 20 年	1.00	1.00	0.60
	20 年至少於 25 年	1.00	1.00	0.80
	25 年及以上	1.00	1.00	1.00

註：舊員工離職或退休按勞資協約規定執行。”

- 自 1999 年 6 月 1 日起，嫌疑人將原向員工發放的電津及米津撥入津貼一欄內，並將電津及米津刪除；
- 上述四名員工每月固定收取基本薪金及津貼；
- 此外，有時也會收取加班費、值班津貼、餐費津貼、夜間工作津貼、假日或強制性假日工作補償、車費（car-fare）、晚餐津貼等不定期收入；
- 上述四名員工以及嫌疑人的其餘員工的雙糧僅以他們的基本薪金計算，而不包括任何津貼。

*

未獲證明的事實：

- 控訴書及答辯狀中與上述已證事實不符的其他事實，尤其是
- 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。

*

本院根據卷宗所載的文件、嫌疑人的陳述以及勞工事務局督察、受害員工與嫌疑人所提供證人的證言而形成心證。

嫌疑人的代表講述了嫌疑人對全體員工的管理制度及員工收入的組成，其指出公司員工分為新員工及舊員工，前者適用新制（員工手冊），後者適用舊制（勞資協約），其修改工積金制度是為了配合新的勞動法。該代表亦指出公司有出生津貼、結婚津貼、喪葬津貼、職位津貼、膳食津貼、生活津貼、夜間津貼等等，同時於 1999 年將各津貼（電津及米津）統一，以確定金額來支付，在每年調整薪酬時，會考慮公司營運、變化及通脹決定底薪及津貼的加幅。

勞工事務局督察客觀及清楚地描述了案件調查的經過及相關結果，其指出員工每月固定收取底薪及津貼，而員工雙薪則僅以底薪計算，同時其知道最早的類似投訴個案在 2010 年發生。

四名受害員工講述了受僱、加入水電工會及每月獲取收入等情況，並表示他們受聘及為嫌疑人工作初期沒有詳細了解“勞資協約”的內容，特別是沒有詳細了解工積金制度的內容，只是近年退休及在新勞動法生效後才關注工積金制度。四名員工亦指出，固定津貼後期才有，而雙糧一直都只按底薪計算。

證人楊顯榮指出他是嫌疑人的前僱員，其指出，在將米津與電津統一為津貼後，嫌疑人在每年加薪中將加幅投放到津貼中並不公道，對於本身沒有收取津貼的同事在可將加幅投放在底薪中，其認為津貼只是字眼問題。該證人亦指出，員工的雙薪僅以底薪計算，不包含津貼。

證人 XXX 指出其是工會辦事人，其指出在未有現在津貼之前，所有薪酬加幅都放在人工中，在 1991 年分拆津貼時有員工已對此有意見。其指出員工的 OT、雙糧及退休金一直僅以底薪計算，因此，有員工不希望有津貼，否則使到 OT、雙糧及退休金減少。

證人 XXX 指出其是嫌疑人的僱員，1991 年起負責退休金的事，其指出僅在新勞動法生效後才有類似本案的問題，之前的員工退休一直僅收取以底薪計算的工積金，他們沒有一人有過異議。

*

三、法律理由

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條規定，“勞動關係終止之日起計九個工作日內，僱主須全數支付有關僱員應得的款項，尤其是關於報酬、賠償、及其他由已取得權利衍生的補償的款項。”

同一法律第 85 條第 3 款 5) 項規定：“作出下列行為的僱主，按違法行為所涉及的每一僱員，科\$5,000.00 (澳門幣五千元) 至\$10,000.00 (澳門幣一萬元) 的罰金：... (五) 全部或部分不履行第七十七條規定的按時支付僱員應獲得的金錢給付的義務。”

在本案，嫌疑人在員工 C、A、D 及 B 退休之時，向後者發放僅以四名員工每月基本薪金計算的工積金。然而，控訴書（筆錄）認為，根據“澳門自來水公司勞資協

約”之條款，有關工積金應以包含津貼在內的每月總薪金為計算基礎，因此認為嫌疑人沒有支付全部應得的工積金，並違反上述規定。

然而，嫌疑人認為，根據“澳門自來水公司勞資協約”之條款，有關工積金僅應以員工每月基本薪金來計算，故其已向四名員工支付全部應得款項，從而沒有違反上述規定。

對於上述爭議，其主要涉及到以下問題：

- 1) 工積金是否離職員工的應得款項；
- 2) 舊員工工積金的計算規則 — “服務尾月的工資總額”的含義；
- 3) 新員工工積金的計算規則。

*

工積金是否離職員工的應得款項

在本案，四名員工分別於 1973 年至 1986 年受聘於嫌疑人，並分別於 2012 年至 2013 年退休。在上述期間，本澳曾沒有勞動關係法律制度，其後透過第 101/84 號法令設立勞動關係法律制度，該法令後來被第 24/89/M 號法令所取代，而第 7/2008 號法律又取代前一法令並成為現行勞動關係法律制度。

觀乎上述三部勞動關係的法律文件，均沒有規定員工退休或離職而生的工積金。

與此相反，有關工積金乃嫌疑人給予員工的一種福利，根據本案所獲得的資料，其依據見於 1977 年 12 月 15 日的“澳門自來水公司勞資協約”。該協約第七條第 4 款規定，“職工離職或死亡時，公司按照該職工之工齡計算發給工積金。每服務一年發給工積金相當於其一個月之工資，餘類推，並以其服務尾月之工資總額為工積金之標準。”另一方面，2001 年 10 月 1 日生效的“澳門自來水有限公司員工手冊”同樣將工積金定為有關員工的福利，根據該員工手冊第四章（員工福利）4.1 規定，“工積金計算方法：尾月底薪 X 服務年資 X 因素”。

在勞動法律沒有規定工積金的情況下，嫌疑人能否設定工積金這一福利制度呢？

對此，無論根據第 101/84 號法令與第 24/89/M 號法令還是現行第 7/2008 號法律，答案都是肯定的。根據第 101/84 號法令第 5 條規定，“一、本法令之規定並不影響任何僱主與為其服務之工作者間已遵守及實行的較有利的工作條件，而不論該等較有利條件的始源。二、對本法令絕對不得意味或理解作為將僱主與工作者所定或遵守的工作條件減少或撤消，而係出於彼等互相間或有關代表人之間的慣例、機構章程或風俗習慣而訂立遵守者，但該等工作條件須係與本法令所定者較有利而言。”根據第 24/89/M 號法令第 5 條規定，“一、本法令之規定並不影響任何僱主與為其服務之工作者間已遵守及實行的較有利的工作條件，而不論該等較有利條件的始源。二、對本法令絕對不得意味或理解作為將僱主與工作者所定或遵守的工作條件減少或撤消，而係出於慣例、機構章程或風俗習慣而訂立遵守者，但該等工作條件須係與本法令所定者較有利而言。”根據第 7/2008 號法律第 4 條第 2 款規定，“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。”而該法律第 14 條第 1 款及第 2 款規定，“一、僱主與僱員可自由訂立規範工作條件的勞動合同，但不妨礙以下各款規定的適用。二、僱主與僱員可協定與本法律的規定有異的合同條款，但其施行不可使僱員的工作條件低於本法律的規定。”

根據上述規定所確立的較有利原則，只要較法律所規定者更為有利於僱員，僱主與僱員可以自由訂定與法律規定有異的工作條件，同時上述法律法令並不影響在其生效前已訂定且較它們更有利於僱員的工作條件。

案中，雖然本澳勞動關係法律制度並沒有規定工積金制度，但由於涉案工積金是嫌疑人賦予其員工的福利，使後者在不用對待給付的情況下單純獲得一項財產給予的權利，該工積金制度相對於法律而言對員工更為有利，所以有關工積金制度是有效的，並且約束嫌疑人。換言之，嫌疑人有義務在員工離職時向其支付依規則計算的工積金，同時該工積金亦構成本案四名受害員工於離職時的應得款項。

*

舊員工工積金的計算規則 — “服務尾月的工資總額” 的含義

雖然嫌疑人所設立的工積金制度有效，但作為該工積金依據的“澳門自來水公司勞資協約”以及“澳門自來水有限公司員工手冊”所設定的計算規則並不相同。

根據“澳門自來水公司勞資協約”第七條第 4 款規定，“職工離職或死亡時，公司按照該職工之工齡計算發給工積金。每服務一年發給工積金相當於其一個月之工資，餘類推，並以其服務尾月之工資總額為工積金之標準。”換言之，該協約所設定的工積金計算公式為：工積金 = 服務尾月之工資 X 工齡年數。

然而，根據“澳門自來水有限公司員工手冊”第四章(員工福利)4.1 規定，“工積金計算方法：尾月底薪 X 服務年資 X 因素”。關於該公式中的“因素”，上述員工手冊以下表來界定其數值：

工資 (底薪)	服務年資	因素		
		正常退休	重病／死亡	離職
	不足 5 年	無	0.25	無
	5 年至少於 10 年	0.50	0.50	0.2
	10 年至少於 15 年	0.75	0.75	0.4
	15 年至少於 20 年	1.00	1.00	0.60
	20 年至少於 25 年	1.00	1.00	0.80
	25 年及以上	1.00	1.00	1.00

比較上述兩個規則，可得出“協約”與“員工手冊”有兩處不同的地方：一是計算基數的表述不同，前者為“服務尾月之工資總額”，後者為“尾月底薪”；二是可變值不同，前者不論工齡/年資長短一律以工齡/年資的乘積計算工積金，後者則根據工齡/年資的長短定出 0 至 1 的變值。

雖然如此，上述兩個規則的適用並沒有衝突，這是因為，根據“澳門自來水有限公司員工手冊”第四章(員工福利)4.1 條的註項規定，“舊員工離職或退休按勞資協約規定執行”。換言之，“員工手冊”的工積金規則僅對新員工適用，而舊員工

應適用“澳門自來水公司勞資協約”。

關於新舊員工的界定，可見於“員工手冊”第二章 2.4 條，其規定“員工屬性：一九八二年七月前入職者為舊員工，一九八二年七月一日開始入職者為新員工。根據工作性質，員工分為文員和工人，其中又分為輪班和非輪班，而按工作責任又分為部門主管和非主管。”

*

對於 1982 年 7 月 1 日前入職的舊員工而言，其工積金按照“協約”的公式來計算，即**工積金 = 服務尾月之工資總額 X 工齡**。然而，在員工的收入中，並沒有一項收入名為“工資總額”。為此，嫌疑人與本案受害員工就該“工資總額”的含義存在分歧，前者認為其僅應指員工的基本薪金，而不包括任何津貼；後者則認為其應包括基本薪金以及固定津貼（*gratification*）。

對於“工資總額”的含義，在本澳現時的司法見解上就類似個案亦存在不同的理解。

其中，主張“工資總額”應包括基本工資及津貼的司法見解（中級法院第 924/2012 號合議庭裁判、初級法院 CV2-11-0025-LAC 案件之判決書）的理由是：

1. “總”字具有匯集合起來之意，故“工資總額”在字義上必為兩個或以上之物的匯集。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”只有基本工資加上固定津貼的總和；
2. 被告（本案嫌疑人）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。
3. 在“員工手冊”中，不論工積金或年終雙薪（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，且上述工積金的新規定只適用於其生效後才入職的員工，而舊員工則適用原有規定，因此，新規則所作的更改說明了“工資總額”不僅包括基本薪金（底薪），否則無需更改；
4. 員工一直收取以底薪計算的年終雙薪，不足以排除上述觀點。

另一方面，主張“工資總額”僅應包括基本工資的司法見解（初級法院 CR3-13-0006-LCT 案之判決書及 CV2-12-0043-LAC 案之判決書）的理由是：

1. 年終雙薪的計算標準同樣是“尾月之工資總額”，從證據得知該雙薪一向只以底薪為基礎，津貼不包括在內，若“尾月之工資總額”應包括津貼，在簽下協約後第一個月，工會必要求糾正，不會任由資方（本案嫌疑人）欠付雙薪至今天；
2. 雖然由 1999 年 6 月 1 日起發放的“津貼”根據第 24/89/M 號法令或第 7/2008 號法律應界定為工資，但由於法律沒有規範工積金，故“尾月之工資總額”的含義應取決於立約雙方的意願；
3. 在解讀 1977 年協議時，“津貼”和“工資”是兩個獨立的概念，現時員工所收取的津貼，即使固定，亦不失為津貼，不能理解為包括在協議中“工資”的範圍內，因為當初立約人“工資”的概念並未包括津貼。

*

在尊重不同意見的前提下，本院傾向第二組的司法見解。

事實上，上述爭議涉及法律行為的解釋，對於這一問題，《民法典》第 228 條及第 230 條規定：

“第二百二十八條

（意思表示之一般含義）

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。

第二百三十條

（要式法律行為）

一、對於要式法律行為內之意思表示，其含義僅以與有關文件內容有最起碼對應者為限，即使該對應之表達不盡完善亦然。

二、然而，如與有關文件內容無最起碼對應之含義係符合各當事人之真正意思，且視該含義有效並不抵觸規定該法律行為應遵方式之理由，則得以該含義為準。”

根據上述規定，本院認為，除了上述第二組司法見解的理由之外，還有以下理由說明“尾月之工資總額”僅應包含基本工資：

首先，將“尾月之工資總額”等同基本工資的解釋並非在該術語的文義上找不到對應。在尊重不同意見下，雖然“總”字具有匯合、總和之意，但亦可表達全部、全面、整體的含義，並且與部份、份額相對。換言之，尾月之工資總額亦可以表達為尾月之整份工資，這則可解釋員工於最後一個月未屆滿而離職的情況，使嫌疑人仍以該月的整份工資作為計算基數，而本案的四名受害員工正屬於這一情況。

其次，假若“尾月之工資總額”包含固定津貼，該解釋在“協約”中完全找不到除了字義要素以外的任何依據，這是因為固定津貼在訂立“協約”之時並不存在，當時只有“米津”與“電津”，直至 1999 年 6 月 1 日才將“米津”與“電津”撥入津貼一欄內，故難以理解立約者在立約時已預見仍未存在的固定津貼並將之包含在“尾月之工資總額”中，同時，除了固定津貼以外，員工還享有其他不固定津貼，在解釋“尾月之工資總額”的過程中，亦找不到僅將固定津貼而不將不固定津貼包含在“尾月之工資總額”之依據及理由。根據《民法典》第 228 條第 1 款但書規定，若被解釋的含義未能為表意人所合理預料者，不能以該含義來理解法律行為的意思表示。

再者，認為應以勞動法中的工資/基本報酬的概念（特別是第 7/2008 號法律第 2 條 4）項及第 59 條）來解釋“尾月之工資總額”的說法並不成立，這是因為，勞動法中的工資/基本報酬的概念僅為該法的效力才適用，正如第 7/2008 號法律第 2 條開首部份規定，“為適用本法律的規定，下列各詞的定義為：...”。換言之，工資/基本報酬的概念僅在計算超時工作補償、週假補償、強制性假日補償、解僱補償等等有效，對於法律沒有規範的工積金而言，作為其基數的“尾月之工資總額”並不受制於勞動法中的工資/基本報酬的概念。

同時，由於工積金的部份並無涉及勞動強制性規定，故適用合同自由原則。這

樣，考慮到有關“協約”在勞動法律（第 101/84 號法令、第 24/89 號法令及第 7/2008 號法律）生效前已存在，根據《民法典》第 11 條第 2 款上部份規定，“如法律對任何事實之實質或形式性有效條件作出規定，或對事實之效果作出規定，則在有疑問時，應視該法律只以新事實為規範對象...”，該“合同身份”（應）由訂立該合同時生效的法律來確定¹。在意思自治的領域，以後人的理解來解釋前人的語言，同樣會超出表意人合理預料的範圍，損害了表意人的意思自治。

最後，雖然嫌疑人在 2001 年生效的“員工手冊”中以底薪取代“工資總額”的表述，且新規則僅適用於新員工，但在尊重不同意見下，這一更改並不意味著新的術語必然採用了與舊術語相反的含義，這是因為，誠如上文所述，“員工手冊”中除了使用不同的計算基數的表述外，還增加了可變值（因素），即舊員工不論工齡/年資長短一律以工齡/年資的乘積計算工積金，但新員工則根據工齡/年資的長短定出 0 至 1 的變值，以計算尾月底薪與服務年資的乘積，同時，“尾月底薪”並不一定用以取代“工資總額”之術語，也可以旨在使有關含義更為清晰，甚至用以解釋舊有的術語，這可在年終雙薪中得出該結論，與工積金不同，“員工手冊”第三章 3.4 條並沒有規定舊員工按勞資協約規定執行，換言之，這一部份亦適用於舊員工，但是，根據本案的已證事實，在適用“員工手冊”後對舊員工的年終雙薪亦沒有任何變化，故即使將“工資總額”更改為“底薪”並不意味著完全採納了不同含義。

基於上述理由，本院認為，對於舊員工而言，作為工積金計算基數的“尾月服務之工資總額”應理解為基本工資。

案中，根據上述已證事實，員工 A 及 B 在 1982 年 7 月 1 日前入職，屬於舊員工。根據 1977 年 12 月 15 日“澳門自來水公司勞資協約”，在上述兩名員工退休時，僅有權獲得以基本工資為基數所計算的工積金，而不包含津貼。由於嫌疑人已將按此基數計算的工積金支付上述兩名員工，故就該等員工而言其行為並不構成兩項第

¹ Baptista Machado，法律及正當論題專論，黃清薇、杜慧芳譯，澳門大學法學院及澳門基金會，第 186 頁。

7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款 5) 項所規定及處罰的輕微違反，並應予開釋。

*

新員工工積金的計算規則

對於在 1982 年 7 月 1 日開始入職的為新員工，其工積金應以“尾月底薪 X 服務年資 X 因素”計算。與舊員工的情況不同，對於尾月底薪的含義，毫無疑問是指員工的基本工資。

案中，員工 C 及 D 分別於 1986 年 11 月 24 日及 1982 年 11 月 3 日入職，屬於新員工，應適用“澳門自來水有限公司員工手冊”第四章（員工福利）4.1 條所規定的工積金計算規則。因此，上述兩名員工僅有權獲得以每月基本薪金為基數計算的工積金，而津貼並不包含於有關基數。由於嫌疑人已向上述兩名員工支付以基本薪金計算的工積金，故就該兩名員工而言其並沒有觸犯兩項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款 5) 項所規定及處罰的輕微違反，應予開釋。

*

四、決定

綜上所述，本院作出如下判決：

- 一 判處嫌疑人**澳門自來水股份有限公司 (SOCIEDADE DE ABASTECIMENTO DE ÁGUAS DE MACAU, S.A.)**觸犯四項第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條及第 85 條第 3 款 5) 項所規定及處罰的輕微違反不成立，並予以開釋。

*

無訴訟費用。

*

通知有關人士，如不服本判決，可以在收到本判決通知之日起 10 日內，向本法院提交上訴狀，上訴至澳門特別行政區中級法院。

*

依法作出通知。

待本判決確定後，將有關的判決證明書寄送予勞工事務局，以便作出適當的處理。

……」（見卷宗第 554 至第 561 頁的判決書內容）。

三、上訴裁判的法律依據說明

本院須指出，上訴庭除了須依職權審理的事項外，祇須解決上訴人在上訴狀總結部份所具體提出和框劃的問題，而無需分析上訴人在提出這些問題時所主張的每項理由（此一見解可見於本中級法院第 47/2002 號案 2002 年 7 月 25 日合議庭裁判書、第 63/2001 號案 2001 年 5 月 17 日合議庭裁判書、第 18/2001 號案 2001 年 5 月 3 日合議庭裁判書、第 130/2000 號案 2000 年 12 月 7 日合議庭裁判書，和第 1220 號案 2000 年 1 月 27 日合議庭裁判書內）。

從檢察院的上訴狀內容可見，檢察院祇是針對原審法庭有關裁定澳門自來水股份有限公司並無就 A 和 B 此兩名員工違反了第 7/2008 號法律第 77 條的金錢支付義務的開釋判決，提起上訴。

而上訴的核心問題是：究竟該兩名屬公司「舊制」的員工的「工資總額」，作為計算工積金的其中一個系數，是否一如檢察院所主張般，除彼等的基本薪金外，也包括所收取的固定津貼？

本院認為，對此問題的判決方案，其實早已寫在原審判決的法律依據說明當中，祇是原審法官最終沒有採納之（見該判決書第 10 頁、涉

及分析「服務尾月的工資總額」的含義的首部份判案法律依據內容)。

的確，本院認為，如「工資總額」祇是「底薪」，公司又何會在之後「改制」時，特別地把工積金的上述計算基礎系數改為「底薪」？如此，根據案中已查明的涉及上述兩名屬「舊制」的員工原先的受聘工作條件，本院認為他們兩人的「服務尾月的工資總額」理應包括與「米津」和「電津」相應的津貼金額。

如此，本院得廢止今被具體上訴的原審開釋判決部份，並直接改判澳門自來水股份有限公司就上述兩名員工而言，是違反了第 7/2008 號法律第 77 條的金錢支付義務，但為確保該公司能在罰金金額方面仍有上訴的機制，得命令同一原審法官須對該公司作出具體的科處罰金的決定（見上指法律第 85 條第 3 款第 5 項），並就兩名員工應得的金錢賠償金額作出裁定。

四、 判決

綜上所述，中級法院合議庭裁定檢察院的上訴理由成立，直接改判澳門自來水股份有限公司就 A 和 B 而言，是違反了第 7/2008 號法律第 77 條的金錢支付義務，並命令原審法官須對該公司作出科處罰金的決定，及就該兩名員工應得的金錢賠償金額作出裁定。

澳門自來水股份有限公司須支付本上訴案的訴訟費，當中包括肆個司法訴訟費用計算單位的司法費。

澳門，2014 年 7 月 10 日。

裁判書製作人
陳廣勝

第一助審法官
譚曉華

第二助審法官
蔡武彬