

上訴案第 306/2017 號

上訴人：A 有限公司

澳門特別行政區中級法院合議庭判決書

一、案情敘述

澳門特別行政區檢察院控告嫌疑人觸犯第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 77 條之規定，有關的行為構成 1 項輕微違反，而根據同一法律第 85 條第 3 款(5)項的規定，每項可科處澳門幣 5,000 元至 10,000 元的罰金。並請求初級法院以普通訴訟程序對其進行審理。

初級法院刑事法庭的勞動輕微違反訴訟第 LB1-16-0123-LCT 號案件中，經過庭審，最後判決：

1. 判處嫌疑人 A 有限公司觸犯一項第 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，每項科處澳門幣伍仟佰元(MOP\$5,5000.00)之罰金；
2. 按上文之判決理由判處嫌疑人 A 有限公司向受害員工 B 支付澳門幣壹萬肆仟玖佰壹拾柒元捌角壹分(MOP\$14,917.81)，以及自本判決作出至完全付清為止之法定利息。

上訴人 A 有限公司不服判決，向本院提起了上訴¹。

¹ 葡文內容如下：

1. Vem o presente recurso interposto da decisão do douto Tribunal Judicial de Base que condenou a Recorrente na pena de MOP\$5.500.00 de multa pela prática de uma contravenção prevista e punível nos termos dos Artigos 77º e 85º, nº 3, (5) da Lei 7/2008 e bem assim no pagamento de uma indemnização no valor de MOP\$14,917.81 acrescida de juros a B (de ora em diante “Reclamante”).
2. Entendeu o douto Tribunal a quo que o Subsídio de Verão fazia parte da remuneração de base e tinha a natureza de prestação periódica semelhante ao 13º mês, pelo que o trabalhador teria direito a receber os proporcionais nos 9 dias após a cessação da relação laboral, não sendo válida a imposição de qualquer condição para o seu pagamento em virtude do carácter imperativo do artigo 76º.
3. A lei laboral não impõe ao empregador o pagamento do 13º mês de salário ou de quaisquer outras prestações de natureza semelhante, nem limita que sejam impostas condições de que dependam a sua atribuição e pagamento.
4. Em abono da verdade perscrutada a Lei das Relações de Trabalho apenas se faz referência ao 13º mês de salário ou a quaisquer outras prestações de natureza semelhante em duas disposições, os artigos 59º, nº 1 alínea 8) e o 76º e dessas não resulta a imperatividade do seu pagamento, caso o mesmo não esteja contratualmente previsto, nem as condições do pagamento caso tenha sido contratualizado.
5. Estamos perante matéria sujeita à total liberdade na fixação das condições de atribuição e pagamento do Subsídio de Verão.
6. O que a lei impõe é que se o 13º mês de salário ou outras prestações pecuniárias de natureza semelhante tiverem sido contratualmente fixadas, no momento da cessação da relação de trabalho, o trabalhador tem direito a receber os seus proporcionais, desde que se encontrem preenchidas as condições que possam ter sido impostas para o seu pagamento. Apenas e tão só isto.
7. Assim, antes de se concluir que no momento da cessação da relação laboral o trabalhador tem direito a receber os proporcionais das aludidas prestações, cumpre perceber de onde poderá derivar esse direito.
8. In casu, conforme resulta da factualidade provada, a ora Recorrente, por seu critério e em função de opções de natureza empresarial, entendeu conceder aos seus trabalhadores um subsídio de vida anual, a vigorar entre os anos de 2015 e 2020, conforme resulta de fls 27 a 29 dos autos.
9. Em prol dos seus trabalhadores e por forma a garantir-lhes um benefício extraordinário para além dos mínimos legalmente impostos, a Recorrente, sem para tanto estar obrigada, atribuiu aos seus trabalhadores o direito a um subsídio de Ano Novo, pago no início de cada ano e bem assim um Subsídio De Verão, pago em Julho, contando que estivessem ao seu serviço à data do pagamento.
10. É consabido que o sobredito artigo 14º da lei 7/2008 permite que se disponha de modo diverso do estabelecido na própria lei, sempre no respeito do princípio do tratamento mais favorável, o qual a Recorrente cumpriu escrupulosamente ao ter decidido atribuir o Subsídio de Vida aos seus trabalhadores, incluindo ao Reclamante.
11. Disciplinando a atribuição e método de cálculo do sobredito subsídio, a ora Recorrente comunicou aos seus trabalhadores o aviso de fls 27 a 29 dos autos de onde resulta que: (i)

O subsídio de ano novo é pago no dia 1 de Janeiro e o Subsídio de Verão é pago no dia 1 de Julho; (ii) O subsídio de vida anual é calculado com base no salário de base no dia 31 de Dezembro do ano anterior e na gorjeta; (iii) Para aqueles que tenham trabalhado por período inferior a um ano calcula-se proporcionalmente; (iv) À data do pagamento o trabalhador tem ainda de estar a trabalhar.

12. Ou seja, a ora Recorrente estabeleceu a favor dos seus trabalhadores um benefício que vai para além dos legalmente estipulados e, consequentemente, nem a atribuição de tal benefício e nem a forma do seu pagamento estão sob a alçada das disposições imperativas previstas na lei laboral.
13. Regendo em relação a tais benefícios, sua natureza, montante e forma de pagamento a regra da liberdade contratual, não existindo consequentemente qualquer disposição legal que impeça que a atribuição de benefícios aos trabalhadores não previstos na lei laboral não possam estar sujeitos a condições ou termos.
14. Resulta inequívoco que se faz depender a liquidação do Subsídio de Verão da concreta circunstância de o trabalhador reclamante estar ao serviço no dia 1 de Julho do respectivo ano.
15. Porém, em concreto, apurou-se também que a relação laboral com o Trabalhador Reclamante cessou em 3 de Maio de 2016.
16. Ou seja, resulta de forma inequívoca que, não estando o Reclamante em funções no dia 1 de Julho de 2016, não tinha o direito de receber o Subsídio de Verão por o seu pagamento estar condicionado e não se ter verificado a condição.
17. Com base no aviso de fls 27 a 29 cujo teor foi dado por integralmente reproduzido na decisão recorrida resulta que a liquidação prestacional do direito ao subsídio de verão só existe se à data do acto de pagar o trabalhador estiver ao serviço, e no caso não estava.
18. Não tendo sido comprovado que a condição aposta colide com o preceituado na Lei das Relações de Trabalho, tem-se por válida em face do disposto no artigo 264º do Código Civil de Macau.
19. Deste modo uma vez que o trabalhador não tinha direito ao subsídio de verão porque não estava ao serviço da empresa em 1 de Julho não é possível lançar mão ao preceituado no artigo 76º para reclamar o pagamento proporcional, não sendo o mesmo devido aquando da cessação da relação laboral, não sendo ilícita a conduta da ora Recorrente nem se tendo demonstrado o seu dolo na falta do pagamento do subsídio de verão.
20. O Tribunal o quo deveria então ter considerado válida e eficaz a condição de pagamento do Subsídio de Verão, absolvendo a Recorrente dos factos que lhe eram imputados na acusação, pelo que nunca poderia a Recorrente ter sido condenada no pagamento de uma multa nem de qualquer indemnização pela pretensa violação do preceituado no artigo 77º da Lei 7/2008.
21. A Recorrente não cometeu a infracção dos artigos 77º e 85º da Lei 7/2008, devendo assim ser absolvido da contravenção imputada e bem assim da condenação do pagamento da indemnização.
22. A Recorrente está em crer que a decisão recorrida incorre em erro de julgamento por errada interpretação e aplicação do preceituado nos artigos 14º, 76º, 77º e 85º da Lei 7/2008 e bem assim o preceituado nos artigos 263º e 264º do Código Civil.

Nestes termos, E nos mais de Direito que V. Ex^a mui doutamente suprirão, deverá o presente recurso ser julgado procedente, e em consequência, ser revogada a decisão recorrida, substituindo-se por outra que absolva a Recorrente da prática da contravenção

檢察院就上訴人所提出的上訴作出答覆：

1. 上訴人認為原審法院認定上訴人有義務向受害員工支付按比例計算的 2016 年度夏季補貼，是錯誤適用法律，違反了第 7/2008 號法律第 14、76、77 及 85 條的規定，以及《民法典》第 263 及 264 條的規定。
2. 根據卷宗第 28 頁的規定，上訴人制定 2015 年至 2020 年員工生活補貼制度，生活補貼於 2015 年至 2020 年期間每年分兩期向員工發放，分別於每年的 1 月 1 日(新年補貼)及 7 月 1 日(夏季補貼)發放，並以員工上一年 12 月 31 日的底薪加茶資計算，服務未滿一年者按比例計算。員工須於發放生活補貼當日仍然在職，才會獲得生活補貼。
3. 受害員工於 2015 年 5 月 4 日入職，於 2016 年 5 月 3 日受害員工不獲公司續約(見卷宗第 10 頁)，上訴人亦向受害員工支付了解僱賠償。由於上訴人是單方終止工作關係，故上訴人並非以合理理由與受害員工終止工作關係。
4. 上訴人單方終止工作關係的行為直接導致受害員工未能工作至 2016 年 7 月 1 日。
5. 換言之，上訴人的行為直接令受害員工未能滿足“發放當日員工須仍然在職”的條件，令受害員工未能獲發放夏季補貼，本院認為這樣的做法有違善意原則。
6. 另外，本院同意原審法院的理解，認為上訴人制定的年度生活補貼的性質具有第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 59 條第 I 款(八)項所指雙糧或其他同類性質的定期給付性質，符合基本報酬的特徵。

da qual vem acusada, bem como do pagamento a multa no valor de MOP\$5.500,00 e da indemnização no valor de MOP\$14,917.81 a B.

7. 上訴人為夏季補貼的發放設置了於發放時仍然在職的條件，違反了《勞動關係法》第 76 條的規定。
8. 原審法院認定上訴人有義務向受害員工支付按比例計算的 2016 年度夏季補貼，並裁定上訴人的行為觸犯《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，並沒有違反法律。
9. 綜上所述，本院認為，上訴人的上訴理由不成立，應予以駁回。

駐本院助理檢察長提出法律意見書認為上訴人並無違反第 76 條、第 77 條及第 85 條第 3 款(5)項所規定及處罰之輕微違反，應裁定上訴人「A 有限公司」上訴理由成立。

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

案件經庭審辯論後查明以下已證事實：

- 受害員工 B，持編號為 1XXXXXX0(5)之澳門居民身份證，居住於中國廣東省 XX 市 XX 園 XX 座 XX，電話：6XXXXXX85。上述員工於 2015 年 5 月 4 日至 2016 年 5 月 3 日期間受僱於嫌疑人，職位為助理工程師，每月基本報酬為澳門幣 30,000 元；
- 上述員工在聽從嫌疑人的工作指令、指揮及領導下工作；
- 上述員工於 2016 年 5 月 19 日向勞工局作出投訴；

- 嫌疑人有一年度生活補貼制度計劃，於 2015 年至 2020 年期間實行，生活補貼每年分兩期向員工發放，分別於每年的 1 月 1 日(新年補貼)及 7 月 1 日(夏季補貼)發放(卷宗第 27 至 29 頁，為著有關效力在此視為獲完全轉錄)；
- 有關生活補貼是於 2015 年 1 月 1 日至 2020 年 3 月 31 日期間定期發放；發放條件僅為仍須在職，並無附帶其他條件，如:工作表現或公司業績等不確定因素；
- 受害員工在收取 2016 年 1 月份工資時，嫌疑人已向受害員工發放按上一年工作日數比例計算的新年補貼；
- 嫌疑人於 2016 年 5 月 3 日並非以合理理由與受害員工終止工作關係，其引致受害員工無法工作至發放夏季補貼當日；
- 嫌疑人在自願、自由及有意識情況下實施上述行為，亦深知其行為屬法律所不容。
- 此外，還證明以下事實：
- 嫌疑人的上述生活補貼制度計劃適用於受害員工。
- 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。

三、法律部份

上訴人 A 有限公司在其上訴理由中，指責被上訴的法庭認定上訴人有義務向受害員工 B 支付按比例計算的 2016 年度夏季補貼，是錯誤適用法律，違反了第 7/2008 號法律第 14 條、第 76 條、第 77 條及第 85 條，以及《民法典》第 263 條及第 264 條的規定，陷入了《刑事訴訟法典》第 400 條第 1 款規定的瑕疵。

我們看看。

上訴人認為其跟受害員工 B 之間是依據合同自由原則而訂定合同的，法律沒有強制規定僱主必須給予僱員「雙糧」。在本案中，制定新年津貼及夏季補貼是上訴人額外給予員工的福利。同時，上訴人的所有員工每年 1 月 1 日可獲發放新年補貼，7 月 1 日發放夏季補貼，條件是該員工在發放日仍須在職。

根據第 7/2008 號法律 (《勞動關係法》) 規定：

第七十六條 (雙糧)

“勞動關係終止時，雙糧或其他同類性質的定期給付須根據已工作的期間按比例計算。”

第七十七條 (支付)

“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。”

第八十五條 (輕微違反)

“三、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。”

原審法院認為上訴人「A 有限公司」制定的年度生活補貼，即新年補貼及夏季補貼的性質具有第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 59 條第 1 款(八)項所指雙糧或其他同類性質的定期給付性質，符合基本報酬的特徵。

然而，在本案中，上訴人「A 有限公司」跟受害員工 B 在 2015 年 5 月 4 日至 2016 年 5 月 3 日期間，所議定工作條件、薪酬的勞動合

同中，未見有雙糧的訂定；因此，上訴人制定的 2015 年至 2020 年員工生活津貼制度，每年兩期分別是新年補貼及夏季補貼不應囊括入基本報酬之列，極其量為上訴人給予員工的一種獎勵(Bonus)。

既然新年補貼及夏季津貼不能被認定為雙糧等具基本報酬特徵的定期給付，根據合同自由原則，設置了於發放時（即 1 月 1 日及 7 月 1 日）仍然在職的條件，顯然沒有違反上述第 76 條的強制性規定。

值得注意的是，在已證事實內，受害員工 B 在 2016 年 1 月 1 日已經按比例收取了新年補貼，就發放條件即發放日仍然在職此一條件，從來沒有表示過任何異議；換言之，受害員工已表現出同意有關補貼的發放條件。

至於上訴人「A 有限公司」單方終止工作關係的行為直接導致受害員工 B 未能工作主夏季補貼的發放日，即 2016 年 7 月 1 日，導致受害員工在發放當日不能在職，而因此未能符合發放條件而未獲得夏季補貼；然而，已證事實並沒有顯示上訴人存在故意，即沒有存在上訴人為了不讓受害員工 B 獲取夏季補貼，而在發放目前不與的續約。因此，受害員工 B 因不符合發放條件，而未獲發夏季津貼的事實上，上訴人並無違反第 76 條、第 77 條及第 85 條第 3 款(5)項所規定及處罰的輕微違反。

上訴人的上訴理由成立，撤銷被上訴的決定，並開釋上訴人有關的被判處的輕微違反。

四、決定

綜上所述，中級法院裁定上訴人的上訴理由成立，並作出符合上述決定的改判。

上訴人無需支付兩程序的訴訟費用。

澳門特別行政區，2017 年 11 月 1 日

蔡武彬

José Maria Dias Azedo (司徒民正)

陳廣勝

(但本人完全贊同駐原審庭的檢察官就上訴已發表的見解（見卷宗第 170 至 171 頁的內容），因而主張應裁定上訴人的上訴理由並不成立）。