

澳門特別行政區初級法院
勞動法庭
勞動輕微違反訴訟案第 LB1-13-0095-LCT 號

LB1-13-0095-LCT

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 SO-215，位於澳門青洲大馬路 718 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：

- 員工甲，持編號為 XXXXXXX(X)之澳門永久性居民身份證，居住於[地址(1)]，聯絡電話為 XXXXXXX 及 XXXXXXX，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；
- 員工乙，持編號為 XXXXXXX(X)之澳門永久性居民身份證，居住於[地址(2)]，聯絡電話為 XXXXXXX 及 XXXXXXX，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；
- 員工丙，持編號為 XXXXXXX(X)之澳門永久性居民身份證，居住於[地址(3)]，聯絡電話為 XXXXXXX 及 XXXXXXX，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；
- 員工丁，持編號為 XXXXXXX(X)之澳門永久性居民身份證，居住於[地址(4)]，聯絡電話為 XXXXXXX 及 XXXXXXX，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；
- 員工甲於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；
- 員工乙於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；
- 員工丙於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；
- 員工丁於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。

證人戊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。

證人已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。

證人庚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，嫌疑人在員工甲、乙、丙及丁退休之時，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，則得以該含義作準。”

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，員工乙及丁在 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

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

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 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，員工甲及丙分別於 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：

- 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。

2013年12月17日於澳門特別行政區初級法院

法官

陳淦添