

案件編號: 392/2012

合議庭裁判書日期: 2013 年 3 月 21 日

主題：

員工花紅

定期給付

基本報酬

浮動報酬

第 7/2008 號法律

《勞動關係法》第 2 條第 4 項

《勞動關係法》第 2 條第 5 項

《勞動關係法》第 59 條第 1 款第 8 項

發放花紅的條件

《民法典》第 399 條第 1 款

訂定合同條款的自由

選擇職業和就業的自由

《澳門特別行政區基本法》第 35 條

《勞動關係法》第 77 條

《勞動關係法》第 85 條第 3 款第 5 項

勞動關係終止

輕微違反

裁判書內容摘要

一、 由於案中嫌犯公司對其員工發放的花紅，必須取決於是否同時符合五項條件，而非單純取決於員工把其勞動力自願置於公司的差遣（又或單純取決於員工的工作勞力的付出），因此嫌犯向員工倘有發放的花紅金，即使金額與月薪的金額相同，亦不具定期給付的性質。如此，案中花紅不應被視為與雙糧具同類性質的定期給付（見 8 月 18 日第 7/2008 號法律（即現行《勞動關係法》）第 2 條第 4 項和第 59 條第 1 款第 8 項的法律定義）。

二、 《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。

三、 儘管案中的花紅不應被視為定期給付，亦即並不屬案中受害員工的基本報酬（見《勞動關係法》第 2 條第 4 項的定義），但卻是浮動報酬的一種（見該第 2 條第 5 項的定義）。

四、 嫌犯公司的內部規定中，就發放花紅的最後一項條件（亦即有關「員工在發放花紅時須為仍在職者」的條件）是完全違反了《勞動關係法》第 2 條第 5 項就浮動報酬所下的定義的立法精神，也不合理地限制了員工在選擇職業和就業上的基本自由。

五、 現行《民法典》第 399 條第 1 款規定，有關訂定合同條款的自由，仍須在法律容許的範圍內行使。而選擇職業和就業的自由正是《澳門特別行政區基本法》第 35 條所保障者。

六、 如此，嫌犯不得以其在 2011 年發放 2010 年度的花紅時案中受害員工已非其在職員工為由，不向該名員工發放 2010 年度的花紅。嫌犯因而觸犯了《勞動關係法》第 77 和第 85 條第 3 款第 5 項所聯合規定懲處的一項輕微違反。

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 392/2012 號
(刑事上訴案)

上訴人：A 集團有限公司

一、案情敘述

澳門初級法院第四刑事法庭獨任庭審結第 CR4-12-0007-LCT 號(涉及勞動法輕微違反)的案件，裁定案中嫌犯 A 集團有限公司觸犯了 8 月 18 日第 7/2008 號法律(即現行《勞動關係法》)第 76、第 77 和第 85 條第 3 款第 5 項所聯合規定懲處的一項輕微違反，對其處以澳門幣 7000 元罰金，並依職權判處其須向 XXX 支付澳門幣 7000 元的賠償金(和該筆賠償金自該判決日起計至完全清付日為止的法定利息)(詳見載於本案卷宗第 321 頁至第 324 頁的判決書內容)。

嫌犯不服，向本中級法院提出上訴，力指原審法官在把花紅視為具「定期給付」性質的工作報酬時，犯下了現行《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a、b 和 c 項所指的三大瑕疵，也違反了該法典第 114 條所規定的自由心證原則，故此請求上訴庭廢止該判決(詳見卷宗第 344 至第 356 頁的上訴狀內容)。

就上訴所涉及的問題，駐原審法庭的檢察官認為原審法庭在把案中的花紅視為員工的基本報酬時，違反了《勞動關係法》第 2 條第 4 項和

第 59 條第 1 款第 8 項的規定，故上訴庭應改判嫌犯並沒有犯下原審法庭所指的輕微違反（詳見卷宗第 358 至第 364 頁的上訴答覆書內容）。

案件卷宗經上呈後，駐本中級法院的助理檢察長對之作出檢閱，並發表（載於卷宗第 376 頁至第 376 頁背面）的意見書，亦認為應改判嫌犯並無犯下有關輕微違反。

之後，裁判書製作人對案件卷宗作出檢視，其後兩名助審法官亦相繼檢閱之。

本合議庭經舉行聽證後，現得對上訴作出具體審理。

二、 上訴裁判的事實依據說明

原審法官在今被上訴的判決書內，主要認定了下列事實：

XXX 於 2009 年 6 月 15 日至 2010 年 12 月 31 日受僱於嫌犯 A 集團有限公司，擔任旅遊部營業員，其最後的薪金為每月澳門幣 7000 元。

上述員工於 2011 年以書面向勞工事務局投訴，指嫌犯仍未向其支付 2010 年度之花紅。

嫌犯曾在 2010 年農曆新年時，按當時上述員工的工作時間，向其發放 2009 年度的花紅。

嫌犯至今仍未向上述員工支付 2010 年度之花紅，金額為澳門幣 7000 元。

根據嫌犯的內部規定，向員工發放花紅的準則為（須一併符合）：

a) 視乎當年有否營利；

- b) 員工是否已過試用期；
- c) 為全職員工；
- d) 員工表現獲公司認可；
- e) 員工在發放花紅時仍在職。

嫌犯僅基於上述員工在 2011 年發放 2010 年度的花紅時已非在職員工，而不發放花紅予該員工；除此之外，其他條件已獲滿足。

嫌犯於每年的農曆新年，發放上一年度的花紅。

三、 上訴裁判的法律依據說明

雖然嫌犯在上訴狀內力陳原審判決患有 《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 a、b 和 c 項所指的三大瑕疵和違反了該法典第 114 條的規定，但其所實質提出的爭議問題，祇是涉及案中花紅是否不應被視為具有「定期給付」性質的工作報酬之法律問題。

就此法律問題，本院認為，根據原審法官所認定的上述既證事實，由於案中花紅的發放，必須取決於是否同時符合五項條件，而非單純取決於員工把其勞動力自願置於公司的差遣（又或單純取決於員工的工作勞力的付出），因此嫌犯向員工倘有發放的花紅金，即使金額與月薪的金額相同，亦不具「定期給付」的性質。如此，原審法官實不應把案中花紅視為與雙糧具同類性質的「定期給付」，原審法官的法律見解確實與《勞動關係法》第 2 條第 4 項和第 59 條第 1 款第 8 項的定義相左。

然而，這並不代表嫌犯沒有違反到《勞動關係法》第 77 條。該第 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」。

儘管案中的花紅不應被視為「定期給付」，亦即並不屬案中受害員工的「基本報酬」（見《勞動關係法》第 2 條第 4 項的定義），但卻是「浮動報酬」的一種（見該第 2 條第 5 項的定義）。

如此，既然根據原審所認定的事實，已實質證實了嫌犯在 2010 年度是有盈利、受害員工在 2010 年度並是嫌犯公司已過試用期的全職員工，且其在該年度的工作表現獲公司認可，這意味著該員工在該年度已為公司付出了作為全職員工的勞力，且工作表現獲公司認同，而公司仍有盈利，那麼他是完全有權去收取公司在翌年農曆新年期間才發放的花紅，即使他自 2011 年 1 月 1 日起，已不再任職於嫌犯公司亦然。

申言之，嫌犯公司的內部規定中，就發放花紅的最後一項條件（亦即有關「員工在發放花紅時須為仍在職者」的條件）是完全違反了《勞動關係法》第 2 條第 5 項就「浮動報酬」所下的定義的立法精神，也不合理地限制了員工在選擇職業和就業上的基本自由。

另須強調的是，現行《民法典》第 399 條第 1 款規定，有關訂定合同條款的自由，仍須在法律容許的範圍內行使。而選擇職業和就業的自由正是《澳門特別行政區基本法》第 35 條所保障者。

換言之，嫌犯不得以其在 2011 年發放 2010 年度的花紅時案中受害員工已非其在職員工為由，不向該名員工發放 2010 年度的花紅。如此，嫌犯依然觸犯了《勞動關係法》第 77 和第 85 條第 3 款第 5 項所聯合規定懲處的一項輕微違反，而相應的罰金則遵照原審所已判出者。至於原審法庭有關賠償金的決定，由於其金額並不超過澳門 25000 元，本院根據《刑事訴訟法典》第 390 條第 2 款的立法精神，不得在此作出審視。

四、 裁判

基上所述，中級法院合議庭裁定嫌犯 A 集團有限公司在上訴狀內提出的開釋請求不成立，但就改判嫌犯僅是觸犯了一項 8 月 18 日第 7/2008 號法律（即現行《勞動關係法》）第 77 和第 85 條第 3 款第 5 項所聯合規定懲處的輕微違反，其仍須支付原審法庭已判出的澳門幣 7000 元罰金和澳門幣 7000 元的賠償金（和該筆賠償金自原審判決日起計至完全清付日為止的法定利息）。

嫌犯須支付上訴的訴訟費，包括陸個訴訟費用計算單位的司法費。

把本上訴判決告知 XXX。

澳門，2013 年 3 月 21 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
José Maria Dias Azedo（司徒民正）