

上訴案第 680/2012 號

日期：2014 年 12 月 4 日

主題： - 勞動輕微違反
- 獎金的發放
- 到期權利

摘 要

1. 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，否則構成勞動輕微違反。
2. 既然上訴公司已經決定將於 2011 年分兩次向有關員工發放 2010 年的獎金，很明顯，我們不管這個公司如何限定這個獎金的發放，它屬於什麼性質的，是強制性也好，任意性也好，這已經是“到期的權利”，因為“資方於 2011 年 2 月 16 日決定分兩次發放”，也就是說，無論如何，資方也都將分兩期發放該筆屬於 2010 年的獎金，並完全不會受到 2011 年員工的任何表現得影響，包括他的提前離職。

裁判書製作人

蔡武彬

上訴案第 680/2012 號

上訴人：A 管理有限公司

澳門特別行政區中級法院合議庭判決書

一.案情敘述

檢察院在初級法院的第 CR4-12-0024-LCT 號案件中，將勞工局所作的勞資糾紛筆錄轉為控訴書，指控法人嫌犯 A 管理有限公司因欠付員工 B 二零一零年獎金而觸犯一項第 7/2008 號法律第 77 條及第 85 條第 3 款第(5)項所規定及處罰的勞動輕微違反，可處罰款澳門幣 \$5,000 元至 10,000 元，並請求初級法院以勞動輕微違反訴訟程序對其進行審理。

在初級法院刑事法庭經過庭審作出了以下的判決：

- 判處法人嫌犯 A 管理有限公司被控的一項第 7/2008 號法律第 77 條及第 85 條第 3 款第(5)項所規定及處罰的違例行為成立，判處以澳門幣六千元 (MOP\$6,000) 的罰款。
- 另判處 A 管理有限公司向工人 B 支付欠付獎金為澳門幣五千五百八十八元 (MOP\$5,588) 及由判決作出之日起計至完全付清之法定利息。

法人嫌犯 A 管理有限公司不服初級法院的判決而向本院提起上訴。¹

¹ 其葡文內容如下：

1. Ressalvado o devido respeito, crê a Arguida estar a douta sentença do Tribunal a quo ferida de erro notório na apreciação da prova (cfr. alínea c) do nº 2 do art.º 400º do Código de Processo Penal de Macau).
2. É ainda a douta sentença do Tribunal a quo omissa quanto à indicação da(s) norma(s) de Direito aplicadas ao caso concreto e que, pela sua alegada violação, levaram à condenação da Arguida no pagamento dos montantes referentes a “Bónus” ao funcionário B (cfr. nº 1 do art.º 400º, art.º 355º, art.º 356º e art.º 360º todos do Código de Processo Penal).
3. Bem como carece de fundamentação adequada a condenação em multa resultantes de 3 contravenções de trabalho (cfr. art.º 77º e alínea 5) do nº 3 do art.º 85º da Lei nº 7/2008);
4. Porquanto não indagou o douto Tribunal a quo, da verdadeira natureza jurídica da prestação pecuniária denominada por “Bónus”;
5. Nem se pronunciou acerca do seu carácter, fixo ou variável voluntário ou obrigatório, reiterado ou eventual, de atribuição geral ou específica;
6. Nem se pronunciou acerca da competência para a definição de critérios para a sua distribuição, se livre e discricionária ou vinculada, contratual ou extracontratual;
7. Não logrando, salvo o devido respeito, correlacionar a conduta da Arguida com a violação de quaisquer disposições legais em vigor na actual legislação que regula as Relações Laborais.
8. Tendo, aparentemente, o Tribunal a quo decidido a questão fundando-se em razões de mera livre convicção, deveria ter ido mais além no que toca aos fins visados pela atribuição de um qualquer montante pecuniário a título de “Bónus”;
9. Bem como, o de correlacionar tal atribuição com a actual legislação comercial vigente, no sentido de apurar da invalidade da instituição de uma prestação pecuniária, fixa e reiterada, de carácter análogo ao de uma liberalidade.
10. Ou, pelo contrário, entendendo o Tribunal a quo, como se parece depreender, que o referido “Bónus” trata-se tão só e apenas de uma distribuição de lucros referentes ao ano do exercício anterior;
11. Não correlacionou tais prestações com as normas vigentes do Direito Comercial, nem com os eventuais conflitos com os direitos dos sócios no que respeita a esses mesmos lucros.
12. Carecendo, portanto, a douta sentença do Tribunal a quo, ressalvado o devido respeito, da necessária e adequada fundamentação; quer de facto, quer de direito, que justifiquem a condenação;
13. Quer no que diz respeito ao pagamento do respectivo montante ao funcionário;
14. Quer no que diz respeito à contravenção laboral;

Termos em que, nos melhores de Direito e sempre com o Mui Douto Suprimento de V. Ex^{as}., deve o presente recurso ser julgado procedente, por provado e em consequência ser a Arguida.

Absolvida da prática de 1 contravenção laboral, bem como do pagamento do respectivo montante pecuniários ao ofendido, só assim se fazendo a mais esperada e sã.

檢察院就上訴人 A 管理有限公司的上訴作出答覆，理據如下：

1. 原審法院沒有對“獎金”的法律性質作出界定並不影響該“獎金”被證實屬於第 7/2008 號法律第 77 條及第 85 條第 3 款第(5)項規定的，僱主須全數支付有關僱員應得的款項。
2. 判決書內的已證事實中已明確資方發放及不發放獎金的前提、員工 B 於 2010 年間並沒有任何違例紀錄及已獲支付首期獎金之事實，以及資方因該名員已離職而沒有向其支付餘下的獎金。
3. 該等事實已對有關“獎金”事實上的性質作出界定，亦符合上述法律規定的輕微違反所需的“構成元素”。
4. 無論上訴人認為“獎金”的法律性質為何，根據已證事實所述的發放標準，已屬員工 B 已取得之權利。
5. 勞動關係法第 85 條第 3 款第(5)項規定中所使用之詞彙是客觀事實之“金錢給付”，為此並不要求有關“獎金”的法律性質。
6. 原審法院在認定事實時是依據合同內容、僱主口供、多名工人的證言，以及勞工督察的調查所得而為之，結論是合乎常理及一般邏輯分析的。
7. 被訴裁判中並沒有出現相互矛盾的證明事實。
8. 判決書內的已證事實及依據說明已清楚明確法規之通用理由，符合《刑事訴訟法典》第 355 條之規定。
9. 原審判決並不存在《刑事訴訟法典》第 400 條第 2 款 c)項規定的“審查證據方面的明顯錯誤”之瑕疵。

綜上所述，檢察院認為上訴人提出的請求因理據不足，
應予駁回。

駐本院助理檢察長提出了法律意見書。²

² 其葡文內容如下：

Em primeiro lugar, não podemos deixar de concordar com a doughty posição assumida pela nossa digna colega do Ministério Público na sua resposta dada ao presente recurso, no sentido de considerar que o mesmo recurso não merece de provimento.

Aqui, vamos abordar, de uma forma pouco mais sucinta, as questões suscitadas pela recorrente.

Sendo certo que a recorrente alega na sua motivação a constatação de vários vícios na sentença recorrida, entre os quais o vício de erro notório na apreciação da prova e o vício de falta de fundamentação da sentença. Contudo, tratam-se todas delas, ao nosso ver, de questões falsas, artificiais e sem significado.

Ora, salva outra melhor opinião em contrário, pensamos que a única questão relevante para o caso em apreço reconduz-se ao saber qual é a natureza jurídica do “bónus”, isto é, saber se o bónus que o trabalhador reclama integra-se ou não no conceito de remuneração de base, prevista no art.º 59 da L.R.T.

É, no fundo, a questão de erro na aplicação da lei que se constitui o objecto principal do presente recurso.

Assim sendo, vamos directamente a esta questão de fundo.

Em primeiro lugar, cremos que ninguém se contesta que uma das características reconhecida da remuneração reside-se no seu carácter de regularidade.

Nas palavras do Prof. Bernardo da Gama Lobo Xavier:

“O carácter regular e periódico da retribuição tem a ver com a sua afectação a necessidade regulares e periódicas do trabalhador e ainda com a própria distribuição no tempo da prestação do trabalho.

A expressão “regular” refere-se a uma remuneração não arbitrária mas que segue uma regra permanente, sendo, portanto, constante.” (Curso do Direito do Trabalho, Editora Verbo, pago 382)

Será que esta característica da remuneração verificada nos presentes autos?

Vejamos;

De acordo com os factos dados como provados pelo tribunal recorrido, o trabalhador começou a prestar serviço desde o dia 1 de Junho de 2007, desvinculou-se à sua entidade patronal desde o dia 7 de Maio de 2011. (facto provado nº 1)

E a sua entidade patronal (recorrente) comprometeu-se a pagar-lhe um bónus anual em conformidade com a qualidade da prestação do trabalho do trabalhador e o nível do lucro da empresa em cada ano de actividade. (facto provado nº 2)

Ora, a ilação que conseguimos tirar destes factos é que desde o início da relação laboral entre as duas partes, o trabalhador já recebia, em cada ano, o montante de bónus sem qualquer interrupção.

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

Até aqui, a prestação em causa (bónus) preenche um dos elementos de remuneração.

Em segundo passo, a remuneração deve ser paga àquele que está assistido o direito de exigir, quer por força do título contratual quer por título normativo, o que se constitui o seu carácter de obrigatoriedade..

No caso em apreço, esta obrigatoriedade está bem demonstrada no contrato celebrado entre as partes. (cfr. a fls. 71 dos autos)

Aí, através da cláusula nº 13, as partes concordaram que o montante de “bónus” poderia ser servido como uma espécie de cláusula penal, servindo-se como uma pena caso se verifique violação dos deveres inerentes à sua função por parte do trabalhador.

Ora, o simples raciocínio ensina-nós que, se não existisse o bónus e a sua obrigatoriedade, as partes continuavam estipular uma cláusula desta?

Sendo certo que no mesmo contrato não estipulava o montante concreto deste bónus, mas isso não prejudica em nada a sua existência desde o primeiro momento da relação laboral e a sua obrigatoriedade é fundada exactamente no mesmo contrato por mútuo consenso. Quanto ao seu conteúdo, pode ser perfeitamente concretizar-se posteriormente..

Até podemos formular a seguinte pergunta: se era possível ao trabalhador a invocação de não existência de bónus para efeitos do processo disciplinar?

A resposta não deixa de ser negativa.

Pois, trata-se de dois lados da mesma moeda, e que a recorrente não pode só aproveitar um lado e esquece outro.

Em terceiro lugar, concordamos com a afirmação da recorrente, considerando que o “bónus” tem um efeito principalmente estimulador quanto à própria prestação de trabalho do trabalhador. Assim, deve também chegar a outra conclusão imediata, no sentido de estabelecer a correspectividade entre essa prestação e o trabalho em si.

Isto é, o bónus é pago por causa do trabalho ou sem trabalho sem bónus.

Com tudo acima ficou dito, pensamos que a natureza de bónus é integrada perfeita e cabalmente no conceito previsto no artº 59, nº 1, al, 8) de L.R.T., onde diz que:

“A remuneração de base compreende, nomeadamente, as seguintes prestações periódicas;

13º meses de salário ou outras prestações periódicas de natureza semelhante.”

Com esta conclusão nossa, cai por terras toda a argumentação da recorrente no sentido de descaracterizar o bónus como uma das componentes da remuneração.

Por último, cabe a referir que o montante em causa se trata de um direito já adquirido pelo trabalhador, uma vez se refere ao ano civil de 2010, significa que o seu efectivo pagamento no ano civil posterior em nada prejudica tal natureza de direito adquirido e a obrigação já se tinha vencida.

Pelo que o recurso interposto não procede e deve negar provimento.

Eis o nosso parecer.

1. 員工 B，持編號 XXXXXXXX(X)之澳門永久性居民身份證，居住於澳門.....圍...號.....大廈...樓...，電話：66XXXXXX，於 2007 年 6 月 1 日開始受僱於資方，職位為司機，離職前的工資為月薪澳門幣 9,500 元，於 2011 年 5 月 7 日離職。
2. 資方視乎員工的工作表現，及公司盈利表現，每年向員工發放過去一年的獎金。
3. 資方與員工在合同中訂明：「.....在接載過程中，不得強索茶資，如被投訴屬實，則罰扣年終獎金或即時終止合約.....」
4. 員工 B 的 2010 年工作期間並沒有任何違紀紀錄。
5. 2010 年的獎金，資方於 2011 年 2 月 16 日決定分兩次發放，於 2011 年 3 月 5 日發放一半，另一半於 2011 年 7 月 5 日發放。
6. 2011 年 3 月 5 日資方已向員工 B 發放澳門幣\$5,588.00 的獎金。
7. 由於員工 B 於 2011 年 5 月 7 日離職，所以資方沒有向其發放於 2011 年 7 月 5 日應發放的餘下 50%的獎金。
8. 違例者是在有意識、自由及自願的情況下作出上述行為的。
9. 明知此等行為為法律所禁止及處罰的。

未經證明之事實：

其他與已證事實相反的事實。

三.法律部份

雖然上訴人在上訴的摘要部分質疑原審法院的判決陷入了審理證據方面的明顯錯誤，但是在整個上訴理由都沒有一個字解釋原審法院如何陷入這個瑕疵之中；另外也在整篇上訴理由沒有明文指出的情況下，在摘要部分指責原審法院的判決違反缺乏理由說明的義務，認為判決書沒有指出基於那個法律規定致使法院判處上訴人有關的輕微違反。

實際上，上訴人就是認為原審法院沒有對“獎金 BONUS”這個詞作出法律上的解釋，界定其法律含義、性質、發放的標準以及在本案中的適用範圍，尤其是沒有說明該“獎金”屬於有關雇員的“到期的權利”。所以，上訴人的上訴的問題其實就是一個法律的問題，並沒有觸及原審法院的事實的審理。

上訴人被判處的輕微違反的第 7/2008 號法律第 85 條第 3 款 5 項的規定：

“.....

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。”

而第 77 條關於支付規定：“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。”

從已證事實我們可以看到：

- 有關員工於 2007 年 6 月 1 日開始受僱於資方，於 2011 年 5

月 7 日離職。

- 資方視乎員工的工作表現，及公司盈利表現，每年向員工發放過去一年的獎金。
- 員工的 2010 年工作期間並沒有任何違紀紀錄。
- 2010 年的獎金，資方於 2011 年 2 月 16 日決定分兩次發放，於 2011 年 3 月 5 日發放一半，資方已向員工 B 發放澳門幣 \$5,588.00 的獎金，另一半於 2011 年 7 月 5 日發放。
- 由於員工於 2011 年 5 月 7 日離職，所以資方沒有向其發放於 2011 年 7 月 5 日應發放的餘下 50% 的獎金。

雖然我們覺得奇怪，為什麼 2010 年的獎金要在 2011 年份兩次發放，但是這不是我們要考慮的事情。其實問題很簡單，既然上訴公司已經決定將於 2011 年分兩次向有關員工發放 2010 年的獎金，很明顯，我們不管這個公司如何限定這個獎金的發放，它屬於什麼性質的，是強制性也好，任意性也好，這已經是“到期的權利”，因為“資方於 2011 年 2 月 16 日決定分兩次發放”，也就是說，無論如何，資方也都將分兩期發放該筆屬於 2010 年的獎金，並完全不會受到 2011 年員工的任何表現得影響，包括他的提前離職。

這樣，上訴人沒有依照第 77 條的規定將應該支付的款項作出適時的支付，違法了第 85 條第 3 款 5 項的規定，原審法院的判決沒有任何可以質疑的地方。

上訴人的上訴理由不能成立。

四.決定

從上所述，中級法院裁定 A 管理有限公司的上訴理由不成立，維持原判。

上訴人需要支付本程序的訴訟費用，以及 6 個計算單位的司法費。

澳門特別行政區，2014 年 12 月 4 日

(裁判書製作人)

蔡武彬

(第一助審法官)

司徒民正

(第二助審法官)

陳廣勝