

澳門特別行政區中級法院
民事上訴卷宗第 332/2014 號
合議庭裁判

一、序

A，其身份資料載於卷宗，在本訴訟程序由檢察院依職權代理，針對 B 公司向初級法院提起普通勞動訴訟程序，請求初級法院勞動法庭判處被告向其支付澳門幣壹拾伍萬柒仟柒佰伍拾陸圓捌角柒分的離職工積金應付之金額和已付的金額的差額，以及到期及將到期的法定逾期利息。

經法定程序進行審理，一審法院合議庭主席作出如下的一審判決，裁定原告請求理由成立：

A, com os demais sinais dos autos, vem instaurar a presente acção de processo comum do trabalho contra Sociedade B, com os demais sinais dos autos, pedindo a condenação da Ré a pagar ao Autor a quantia de MOP\$157.756,87, acrescida de juros legais vincendos até efectivo e integral pagamento.

Para tanto alega o A. que nos termos do acordo colectivo de trabalho entre a Ré e a Associação de trabalhadores tinha direito a receber quando se reformasse o fundo de previdência de valor igual ao montante do último salário por cada ano de serviço.

Contudo a Ré ao proceder ao cálculo do respectivo valor considerou apenas o valor do salário base e não o subsídio de gratificação que era pago ao autor mensalmente, sendo que, entende este o que resulta da cláusula do acordo colectivo de trabalho é que aquele fundo deve ser calculado em função do valor total do último salário que era pago ao trabalhador.

A R. contestou defendendo-se por impugnação, concluindo pela improcedência da acção.

Foi proferido despacho saneador, e seleccionou-se a matéria de facto relevante para a discussão da causa.

Procedeu-se a julgamento com observância do formalismo legal.

Nestes autos foi dada por assente a seguinte factualidade:

- a) O Autor começou a trabalhar para a Ré em 6 de Julho de 1964.
- b) O A. desempenhou o cargo sob as ordens, direcção e fiscalização da Ré.
- c) No dia 15 de Dezembro de 1977, a Ré celebrou um acordo colectivo de trabalho com a associação C (C 工會).
- d) O Autor permaneceu ao serviço da Ré até 9 de Outubro de 2010.
- e) Quando a Ré emitiu o fundo de previdência ao Autor, a Ré só se baseou no montante do seu salário de base de MOP\$18.680,00, sem incluir, no cômputo do fundo de previdência, o subsídio de MOP\$3.410,00.
- f) A Ré só pagou ao Autor o montante de MOP\$864.193,10.
- g) No final da relação laboral o Autor exerceu ao serviço da Ré o cargo de coordenador de projecto.
- h) Desde 1999 o Autor passou a receber mensalmente o salário de base e o subsídio de gratificação.
- i) A maior parte dos trabalhadores da Ré recebem este subsídio mensalmente, independente do desempenho deles e do lucro da Ré.
- j) Ultimamente, o salário mensal total do Autor ascendia ao montante de MOP\$22.090,00, incluindo o salário de MOP\$18.680,00 e o subsídio de MOP\$3.410,00.
- k) A Ré atribui anualmente aos trabalhadores um “subsídio no final

do ano”, com referência ao salário-base.

- 1) O Autor recebeu sempre o seu “subsídio no final do ano” ou 13.º mês com base no mesmo critério.

A questão a decidir nesta sede processual consiste em saber se o subsídio de gratificação que o autor recebia da Ré mensalmente integra o conceito de salário para efeitos do número 4 da cláusula 7 do Acordo Colectivo de Trabalho da Sociedade B.

Do n.º 4 da cláusula 7 do Acordo Colectivo de Trabalho da Sociedade B consta que: «Quando o trabalhador desvincular do serviço ou morrer, o mesmo é concedido pela companhia a previdência de acordo com o cálculo da antiguidade do mesmo, sendo aquela previdência concedida por cada ano de serviço prestado em relação ao qual se verifica a um mês de salário. E assim por diante, cujo critério para o cálculo da previdência prevalece ao montante total do salário do último mês do serviço prestado».

O Autor reformou-se em Outubro de 2010, pelo que, no caso dos autos se aplica a Lei n.º 7/2008 de acordo com o disposto nos seus artigos 1.º, 93.º e 97.º.

Nos n.º 4) e 5) do art.º 2.º da Lei n.º 7/2008 no seu art.º 2.º n.º 4 e 5 estabelece-se que: «Para efeitos do disposto na presente lei, entende-se por:

4) «Remuneração de base», todas as prestações periódicas em dinheiro, independentemente da sua designação ou forma de cálculo, devidas ao trabalhador em função da prestação do trabalho e fixadas por acordo entre o empregador e o trabalhador ou por norma legal;

5) «Remuneração variável», todas as prestações não periódicas pagas casuisticamente pelo empregador, nomeadamente subsídios, prémios e comissões que tenham natureza de gratificação, bem como as gorjetas cuja cobrança seja incontável pelo empregador;

Nos termos do n.º 1 do art.º 58.º da indicada lei «A retribuição do

trabalho compreende a remuneração de base e a remuneração variável».

A Lei das Relações de Trabalho define “remuneração de base” do seguinte modo:

Artigo 59.º

Remuneração de base

1. A remuneração de base compreende, nomeadamente, as seguintes prestações periódicas:

- 1) Salário de base;
- 2) Remuneração do trabalho extraordinário;
- 3) Acréscimo por prestação de trabalho nocturno ou por turnos;
- 4) Subsídio de alimentação;
- 5) Subsídio de família;
- 6) Subsídios e comissões inerentes às funções desempenhadas;
- 7) Montantes cobrados pelo empregador ao cliente, como adicional nas contas, sendo distribuídos posteriormente aos trabalhadores;
- 8) 13.º mês de salário ou outras prestações periódicas de natureza semelhante.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas 2) e 3) do número anterior e para efeitos do disposto no artigo 61.º, a remuneração do trabalho extraordinário e o acréscimo por prestação de trabalho nocturno ou por turnos só são considerados como fazendo parte da remuneração de base se nos últimos seis meses o seu conjunto representar, pelo menos, 20% da média mensal da remuneração de base do trabalhador.

3. Sem prejuízo do disposto na alínea 8) do n.º 1 e no artigo 76.º, o 13.º mês de salário ou outras prestações periódicas de natureza semelhante não são contabilizados no cálculo da remuneração de base, nos termos do artigo 61.º

4. A remuneração de base pode, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ter por referência o mês, semana, dia, hora, trabalho

efectivamente prestado ou resultado efectivamente produzido, presumindo-se, na ausência de acordo expresso entre as partes, que o período de referência é o mês.

5. A remuneração de base só pode ser diminuída mediante acordo escrito entre as partes, o qual só produz efeitos após comunicação à DSAL, a efectuar pelo empregador no prazo de dez dias.

6. A comunicação mencionada no número anterior destina-se a dar conhecimento à DSAL do conteúdo do acordo, para efeitos do exercício dos poderes de fiscalização previstos no artigo 92.º

Da factualidade apurada o que resulta demonstrado é que desde 1999 o Autor recebe mensalmente o salário base e o subsídio de gratificação e que este subsídio é pago mensalmente à maior parte dos trabalhadores da Ré independente do desempenho e do lucro da Ré.

Igualmente ficou demonstrado que o 13º mês pago anualmente pela Ré aos seus trabalhadores sempre foi calculado com referência ao seu salário base.

Como se referiu a questão a decidir nestes autos passa por saber que sentido pretenderam as partes dar no acordo colectivo quando referem «montante total do salário».

Será apenas o salário base ou o montante global pago ao trabalhador?

Ao se referir montante total do salário apenas se pode entender que se pretendia dizer a retribuição paga ao trabalhador na sua totalidade.

O conceito de retribuição como já se referiu está definido no nº 1 do artº 58º da Lei das Relações de Trabalho compreendendo quer a remuneração base quer a remuneração variável.

Ora, também, como já se referiu da remuneração variável fazem parte os subsídios e as gratificações pagas pelo empregador.

No caso dos autos o que está em causa é um subsídio de

gratificação que a entidade patronal pagava a alguns dos trabalhadores, isto é, uma gratificação que pode integrar o conceito de remuneração variável.

Fazendo o subsídio aqui em causa parte da remuneração variável, integrando a remuneração variável nos termos do artº 58º da Lei das Relações de Trabalho o conceito de retribuição, outra conclusão não podemos retirar que não seja a de que o nº 4 da cláusula 7ª do acordo colectivo de trabalho ao se referir ao **montante total do salário** é inclusivo no que concerne ao subsídio de gratificação pago pela entidade patronal.

Por outro lado não é fundamento para concluir em sentido diferente o facto do 13º mês ter vindo a ser pago sem incluir o subsídio de gratificação, pois a redacção dada ao nº 1 da cláusula 7ª referente ao 13º mês e a dada ao nº 4 desta mesma cláusula é igual, sendo que, o facto de sempre se ter excluído este subsídio do cálculo da compensação que se recebe a título de reforma ou em caso de morte não obstou a que se viesse a entender de forma diferente e agora a reclamá-lo (facto de que esta acção é a prova bastante) pelo que, a circunstância de assim sempre se ter feito para o 13º mês não é fundamento jurídico para concluir neste ou naquele sentido no que concerne à qualificação jurídica do que se deve entender por “montante total do salário”.

Finalmente, e embora a definição do conceito jurídico resulte em grande parte das opções legislativas no que concerne a este conceito, o certo é que, se tem vindo a entender por retribuição «o conjunto de valores (pecuniários ou não) que a entidade patronal está obrigada a pagar regular e periodicamente ao trabalhador em razão da actividade por ele desempenhada (ou, mais rigorosamente, da disponibilidade de força do trabalho por ele oferecida)¹», definição esta que, se outras razões não houvesse e sendo o subsídio de gratificação pago ao aqui autor decorrente da disponibilidade de força de trabalho por ele oferecida, nos obrigaria a concluir igualmente, no sentido referido.

Destarte, tendo o Autor trabalhado para a Ré desde 06.07.1964 a 09.10.2010, isto é, durante 46 anos e 96 dias, tendo-se provado que o montante total do seu último salário foi igual a MOP\$22.090,00 e sendo o

¹ António de Lemos Monteiro Fernandes, em Direito do Trabalho, Vol. I, pág. 345, 6ª Ed.

montante a título de previdência que tem direito a receber calculado à razão do valor total do salário por cada ano de serviço prestado ou parte dele², teria aquele direito a receber a quantia de MOP\$1.021.949,92, assim calculada:

$$22.090,00:365=60,52$$

$$96 \times 60,52=5.809,92$$

$$22.090,00 \times 46 + 5.809,92 = 1.021.949,92.$$

Tendo o Autor já recebido a quantia de MOP\$864.193,10, resta-lhe receber MOP\$157.756,82 (1.021.949,92-864.193,10), acrescidos dos juros de mora contados à taxa legal desde o dia a seguir à cessação da relação laboral – data a partir da qual foi devido o pagamento deste montante – até efectivo e integral pagamento.

Nestes termos e pelos fundamentos expostos julgando-se a acção procedente porque provada vai a Ré condenada a pagar ao autor a quantia de MOP\$157.756,82 acrescida dos juros de mora à taxa legal a contar de 10.10.2010 até efectivo e integral pagamento.

Custas a cargo da Ré.

Registe e Notifique.

被告對上述判決不服，向本中級法院提起平常上訴。

經原審法院受理後，上訴上呈至本中級法院審理。

被告提出以下的上訴結論和請求：

- I. Viola o princípio da não retroactividade da lei, plasmado no artigo 11.º do Código Civil, a decisão que interpreta ampliativamente normas de previdência social constantes de um acordo colectivo de

² Como resulta do documento a folhas 5, cálculo efectuado pela Ré.

trabalho celebrado em 1977, mais favoráveis ao trabalhador, por aplicação da Lei das Relações de Trabalho, de 2008;

- II. O legislador não pretendeu debruçar-se naquela Lei sobre a problemática da previdência ou segurança social e fundos privados de reforma, mas sim adaptar as condições de trabalho a novas necessidades e concepções sociais, definindo conceitos e estabelecendo regras imperativas para a área jurídica comumente conhecida como *Direito do Trabalho* ou *Laboral*, não para o chamado *Direito da Previdência ou Segurança Social*;
- III. «*A lei aplicável ao efeito dos contratos, tanto aos convencionados, como aos fixados nas suas disposições supletivas, é a vigente à data da sua celebração. A matéria sujeita ao regime legal supletivo deve considerar-se integrada no contexto pela vontade das partes, não podendo ser alterada pela lei nova.*»;
- IV. Se é certo que a Lei das Relações de Trabalho «*não pode ser interpretada no sentido de implicar a redução ou eliminação de condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores, vigentes à data da sua entrada em vigor*» - cfr. n.º 2 do artigo 4.º,
- V. não é menos certo que também não pode implicar o agravamento ou ampliação *ope legis* de condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores, vigentes à data de sua entrada em vigor, com o que a sentença recorrida terá feito uma interpretação errónea do n.º 2 do artigo 4.º e do n.º 3 do artigo 14.º, ambos da Lei das Relações de Trabalho;
- VI. O conceito de salário, em 1977, tinha um sentido restrito e não abrangia quaisquer outras prestações sociais, cingindo-se unicamente à prestação pecuniária devida ao trabalhador como contrapartida da realização do seu trabalho;
- VII. A noção de *remuneração* ou *retribuição*, hoje existente e desenvolvida ao longo dos últimos 35 anos, não pode aplicar-se a uma relação pré-existente, assente num ACT cuja vontade há-de apurar-se tendo em consideração a época em que a mesma foi expressa e declarada pelas partes - 1977;
- VIII. Não é possível, nem exequível e vai contra o princípio da

estabilidade do ordenamento jurídico, fazer depender da definição legal, em cada momento, do conceito de *montante total do salário*, para cálculo do montante dos complementos de reforma a prestar pela Recorrente;

- IX. Não havendo correspondência entre a matéria de facto provada e a avançada fundamentação para a inclusão da *gratificação* no cômputo do complemento de reforma (por considerá-la «*decorrente da disponibilidade de força de trabalho por ele [trabalhador-Autor] oferecida*»); a sentença está inquinada por nulidade;
- X. Afasta-se do princípio da paz social-laboral e viola o princípio da não discriminação, a sentença que faz depender a inclusão do *subsídio* no cálculo do complemento de reforma, em função da sua efectiva percepção, sem atender a que nem todos os trabalhadores o auferem;
- XI. Na interpretação das convenções colectivas de trabalho deve aplicar-se o disposto nos artigos 228.º e ss. do Código Civil, no que toca à parte obrigacional, e o disposto no artigo 8.º do mesmo Código, no que respeita à parte regulativa;
- XII. A vontade efectiva dos outorgantes do ACT de 1977 é a de que o conceito de “*工資总额*”[montante total do salário] aí explicitado compreende, apenas, o salário;
- XIII. Este conceito, em conformidade com o teor literal da cláusula, é o único consentâneo com a boa fé que deve nortear os seus destinatários, e é o único sentido que um declaratório normal poderia deduzir;
- XIV. Caso restassem dúvidas, teria de se lançar mão do disposto no artigo 229.º do Código Civil de Macau, valendo o sentido menos gravoso para a Recorrente;
- XV. Este é ainda o sentido que coincide com aquele outro definido no mesmo artigo: o de maior equilíbrio de prestações que, sob a veste do pensamento geral de justiça comutativa, é um dos valores fundamentais do todo o direito;
- XVI. Sentido esse, ainda, objectivo, que se obtém do ponto de vista de

qualquer trabalhador ou ex-trabalhador medianamente razoável;

- XVII. Seja como fôr, à mesma conclusão se chega por aplicação dos elementos interpretativos históricos, teleológicos, gramaticais e lógico-sistemáticos;
- XVIII. Existem fortes interesses em presença que permitem considerar como necessária, adequada e proporcionada, a interpretação defendida pela Recorrente: o interesse das empresas e do aparelho produtivo; o interesse dos próprios trabalhadores; a necessidade de paz social e prevenção de litígios; e, o interesse público;
- XIX. Recorrendo ao elemento gramatical, também daí decorre que a vontade das partes visava esclarecer que o cálculo teria em conta (*i.*) o salário bruto (*ii.*) equivalente a um salário mensal de 30/30 dias;
- XX. A querer enquadrar-se o subsídio pago pela Recorrente, no último mês, na expressão *montante total do salário*, em função da actual definição de "remuneração variável", abrir-se-ia caminho a que o complemento de reforma pudesse ser calculado tendo também em conta quaisquer outros subsídios e diuturnidades pagos pela Recorrente aos seus trabalhadores no último mês;
- XXI. A cláusula 7.1 do ACT de 1977, relativa ao 13.º mês, também faz coincidir o *montante total do salário* com o (actualmente designado) salário-base;
- XXII. Apesar de a fórmula de cálculo do 13.º mês ter igualmente por base o *montante total do salário*, o Autor nunca se queixou do montante que lhe foi pago ao longo de mais de 40 anos de trabalho, como não reclamou nem deduziu qualquer reserva sobre os pagamentos devidos a esse título;
- XXIII. A sentença recorrida desconsiderou a posição assumida pelo Autor quanto a esta matéria, fazendo uma interpretação descontextualizada, geral e abstracta das cláusulas 7.1 e 7.4. do ACT, ao invés de a subsumir aos factos provados;
- XXIV. À correcta interpretação da vontade das partes não importa *se podia ou não* vir reclamar o pagamento. Importa, sim, qual a posição do Autor, no caso concreto, sobre esta matéria e se efectivamente o

fez;

XXV. A unidade do sistema jurídico, juntamente com a vontade da Recorrente, o sentido normal da declaração, a gravidade e o maior equilíbrio das prestações, vertidos no n.º 2 do artigo 228.º e no artigo 229.º do Código Civil de Macau, apontam **claramente** no sentido de que se considere para o fim em causa o conceito mais restrito, que é ao fim e ao cabo aquele que tem sido adoptado pela Recorrente desde há mais de 35 anos, o que é menos gravoso, mais equilibrado e que tem sido generalizadamente aceite pelos destinatários da norma.

Termos em que, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 113.º do CPT, a Recorrente requer muito respeitosamente a V. Exa. se digne autorizar a prestação de caução no montante global em que foi condenada, de **MOP\$157.756,82 (cento e cinquenta e sete mil setecentas e cinquenta e seis Patacas e oitenta e dois avos)**, **acrescido dos respectivos juros legais à taxa de 9,75% ao ano**, por meio de depósito à ordem deste Tribunal, mais fixando para tanto o respectivo prazo, devendo consequentemente ser atribuído efeito suspensivo ao presente recurso.

Mais deve ser concedido provimento ao recurso e revogada a sentença recorrida, substituindo-se por decisão que julgue a acção improcedente, absolvendo-se a Recorrente do pedido e da subsequente indemnização que foi condenada a pagar, como é de inteira JUSTIÇA.

經裁判書製作法官作出初步審查和受理後，經兩位助審法官依法作出檢閱，合議庭以評議的方式作出如下的裁判。

二、理由說明

根據José Alberto dos Reis 教授在其著作的學說主張，如訴訟當事人提出各種理由或依據以支持其觀點，則對法院而言，最重要是審理

其提出的問題，但無責任逐一審視其提出的各種用以支持請求的理由——見CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL ANOTADO, Volume V – Artigos 658.º a 720.º (Reimpressão), Coimbra Editora, 1984, 第143頁。

此外，根據《勞動訴訟法典》第一百一十五條第二款的規定準用的《民事訴訟法典》第五百六十六條第二款、第五百六十七條及第五百八十九條第三款的規定，除法院必須依職權審理的事宜外，上訴法院僅審理上訴人在其上訴結論中所提出的問題。

因此，根據上訴人在其上訴狀結論部份的內容，構成本上訴審理標的的唯一問題是如何解釋載於《XXXXX 公司勞資協約》第七條(福利)第四款規定，作為職工離職或死亡時由 B 公司支付的工積金的計算標準的「工資總額」的表述。

就對同一份《XXXXX 公司勞資協約》第七條第四款中的「工資總額」表述的解釋，本院曾於二零一三年一月十七日在編號 924/2012 號上訴卷宗曾就相同的問題作了如下理如說明：

不論是 1966 年《民法典》第 236 條或現行《民法典》第 228 條，均表明如下：

“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。”

原審法院論證「工資總額」包括基本工資及津貼的依據如下：

“...原告與被告的爭議主要在於“工資總額”的解釋。

原告主張工積金應以工資總額(基本工資加上津貼)來計算。但被告則認為工資僅應指工人工作的金錢報酬,即基本工資,不包括其他的福利,從字意上理解,總額的意思實指固定加不固定薪酬的總數,但不包括其餘福利及超時工作。

要考究當時的立約人的真實意思表示,除了斟酌於文字的表面意思,還須輔以雙方立約人的實際的行為才可確立雙方當時意之所指,在本案內,關於薪酬、工資部分,具有如下事實:

「根據 1977 年 12 月 15 日 B 公司與 C 工會工人代表簽署的 XXXXX 勞資協約第七條第 4 項,“職工離職或死亡時,公司按照該職工之工令計算發給工積金。每服務一年發給工積金相當於一個月之工資,余類推,並以其服務尾月之工資總額為工積金之標準。註:(1) 職員之工令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) 工人之工令係由任職公司之日起(包括 XX 兩公司合併時期和 XXX 時期在內)至離職或死亡時止”。

2001 年 10 月 1 日生效的 B 公司員工手冊第 4.1 節規定(工積金(新員工)),工積金計算方法:尾月底薪 x 服務年資 x 因素;舊員工離職或退休按勞資協約規定執行。

2007 年 12 月生效的 B 公司員工手冊第 4.1 節規定(工積金(新員工)),工積金計算方法:離職前底薪 x 服務年資 x 因素;舊員工離職或退休按勞資協約規定執行。

一直以來,原告視津貼為其工資的一部份。

被告亦一直將津貼的支付視為其公司員工報酬的一部份。

原告最後一個月的收入為澳門幣\$12,790 元,其中包括基本工

資澳門幣\$11,440 元及津貼澳門幣\$1,350 元。

不論被告公司的業績，所有被告的員工每月均享有津貼。

每位員工的津貼相當於其基本工資的一定百分比，最少為 3%，最多為 20%。

直至原告離職前，調整基本工資時，津貼亦會作出相應的百分比的調整。」

從已證事實我們可知道，原告除可享有基本工資外，尚可每月收取固定金額的津貼。

“總”字乃滙集合起來之意，僅從字義上解釋，“工資總額”所指必為兩個或以上之物的滙集，但具體是哪些？

被告認為“總”所指的為固定報酬加上不固定報酬（按工作成果計算的報酬），被告的解釋雖然表面言之成理，但似乎沒有任何事實支持。假若員工的薪酬分為固定報酬加上不固定報酬，此說尚可成立。

依照已證的事實，在原告與被告的勞動關係裡，原告每月收取一份基本工資，以及被告支付的津貼，並沒有被告所說的不固定報酬。

事實上，被告的員工恆常每月收取固定工資加上被告給予的津貼，那末，工資總額除了可能指基本工資加上津貼的總和外，似乎沒有其他可能性。

除此之外，被告以“津貼”名義支付員工的金額，與一般意義的津貼不同，是按員工的基本工資的百分比支付，而且調整基本工資時，同時亦會以相同的百分比調整津貼。

在原告離開職位的月份，即 2010 年 8 月，原告僅工作至 8

月 18 日，被告計算原告的相應報酬時，同樣以基本工資加上每月津貼作為基數，按照具體工作日數支付該月報酬予原告。

由此可見，被告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。

最後，被告分別於 2001 年及 2007 年施行規範員工報酬及福利的新員工手冊，按新的規範，工積金的計算方式已改成尾月底薪 x 服務年資 x 因素。

新規章將原本的“尾月工資總額”改為“尾月底薪”，被告刻意地對新入職員工改變過往計算工積金的基準，就更說明舊規章所述的“工資總額”必然不止於基本工資，還包括每月的津貼。...

我們完全認同上述轉錄的論據及結論。

首先，誠如原審法院所言，雙方所使用的是「工資總額」一詞。“總額”在文義上有相加之和的含義。這樣，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」只有是基本工資加上固定津貼的總和。

本合議庭完全認同上述見解，因此視之為在此全部轉錄，並以此為據裁定本上訴理由不成立。

三、裁判

綜上所述，中級法院民事及行政分庭評議會表決，基於上述的依據，裁定本上訴理由不成立，維持原判。

由上訴人支付上訴的訴訟費用。

依法作登記及通知。

二零一五年十一月二十六日，於澳門特別行政區

賴健雄

趙約翰

何偉寧