

工作報酬的規定

(文章內容以見報日的法例為依據)

2014.04.28 見報

五月一日勞動節即將來到。勞動節的訂立，目的是對勞工的貢獻和地位作出肯定，事實上各行各業勞動者的辛勤付出，確實對推動社會發展有舉足輕重的作用。而為了保障勞工的各種權利，在澳門法律中，亦有《勞動關係法》作出了專門的規定。《勞動關係法》規範的內容，主要包括僱主和員工的義務、勞動合同的訂定、員工的年假和缺勤等，除此之外，亦有一項內容是不少“打工仔”都有興趣了解的，就是有關工作報酬的規定。

報酬的訂定

求職者在找工作時，工作報酬多少可說是考慮的重要因素。《勞動關係法》亦有規定，員工有權因提供工作而獲得合理的報酬。不過，由於澳門一直奉行自由市場原則，所以報酬的多少，會由僱主與員工透過協議訂定。不過在訂定的時候，法律亦規定須考慮工作的數量、性質和質量，以及要遵守“同工同酬”的原則。

報酬的種類

按照《勞動關係法》規定，報酬包括“基本報酬”及“浮動報酬”，分類目的主要是為員工計算如離職補償時，能有計算的基數，而原則上應以基本報酬作為計算基數。基本報酬是指員工因提供工作而獲得的，所有由僱主定期支付給員工的報酬，當中是不論支付的名稱或計算方式。

基本報酬主要包括：1) 基本工資（如底薪）；2) 超時工作報酬；3) 夜間工作或輪班工作的額外報酬；4) 膳食津貼；5) 家庭津貼；6) 所擔任的職務的固有津貼及佣金（如外勤員工的電油津貼）；7) 由僱主向顧客收取的附加於帳項上且其後分發予僱員的款項；8) 雙糧或其他同類性質的定期給付。（在計算超時工作報酬、夜間工作及輪班工作的額外報酬能否視為基本報酬時，亦須符合法律規定的其他計算條件）至於浮動報酬，是指僱主按照具體情況（如營業額）酌情給予員工的不定期報酬，例如獎金和佣金等。

糧單的發出

糧單作為一個書面證據，可保障將來一旦出現爭執，特別是在薪酬或離職補償方面有爭議時，能夠作為證據證明有關情況。所以《勞動關係法》規定，僱主須給予員工一份支付報酬的單據，當中應列明：1) 僱主的身份資料（如公司名稱、地址）；2) 員工的姓名及職位；3) 社會保障基金受益人編號或倘有的法律規定給予僱員的編號；4) 與報酬相應的期間；5) 以分條縷述的方式敘述的報酬項目（如分開列明每月基本工資、超時工作報酬、膳食津貼）；6) 所有扣除的金額（如在報酬中直接扣除的職業稅金額）；7) 應收的淨金額，即每月總收入扣除所有的法定扣除（如職業稅）後，所得的收入為淨金額。

如果僱主沒有按規定在支付報酬時發出糧單，按照法律規定可被罰款五千至一萬元，而且罰款是按涉及的每名員工計算，例如涉及兩名員工時，罰款最高可為兩萬元，如此類推。此外，即使僱主有發出糧單，但如無按規定在糧單列出上述七項內容，亦可被罰款一千至五千元，而罰款同樣是按涉及的每名員工計算。

報酬的支付

員工辛勤工作後，當然希望可以準時“出糧”。所以《勞動關係法》規定，僱主有義務定期及按時支付基本報酬。而勞資雙方透過協商，訂定計算基本報酬期間的最後一日（若按月支付報酬，則為每月的最後一日），會作為支付義務的到期日，僱主由該日

起計的九個工作日內，需支付報酬給員工。如果因為僱主的原因，未能在規定的期限內支付報酬給員工，僱主可被科罰金二萬至五萬元，且同樣是按涉及的每名員工計算。

有關報酬的支付地點方面，原則上須在員工位於澳門的工作地點支付。不過雙方可另行協議支付地點，如雙方有協議，亦必需以方便員工收取為原則。此外法律亦禁止在酒吧或賭場等地點支付報酬（除非員工在該類場所內工作，則不受限制）。值得一提的是，員工的報酬應以澳門幣支付，又或簽發澳門的銀行支票或以員工名義在澳門的銀行開立的帳戶過數。

勞動關係實是僱主與員工之間的關係，所以不論僱主或員工，都應了解及遵守《勞動關係法》的規定，當雙方都清楚自己的權利與義務時，就可減少爭議的發生。

註： 本文內容主要參閱第7/2008號法律《勞動關係法》第2條、第57條至59條、第62條、第63條、第85條及第88條的規定。