

報 酬

Victor Ramalho *

一、勞工法例的起因

工業革命把那些僅靠出賣勞動力為生的人團結在一起。工人意識到只要組織起來，拒絕報酬低於生活所需最低標準的工作，才能在一個由資方控制的勞動市場中保護自己。正是這些工人，在十九世紀末葉導致了勞工法例的誕生。確定每日工時、基本休息時間以及報酬訂定與支付的形式，便是此一進程的其中一些標誌。從此，勞工法成爲一門新的法律，並超越於不同的體制和制度，意圖確定全球適用的普遍性法則。其明証便是一九一九年成立國際勞工組織這件舉足輕重的大事，該組織包括了世界大多數國家的政府、工人和僱主的代表。

從現代法律觀點來看，報酬——即本文的主題——這一概念是突出個人勞工合約特性的一個基本元素，在經濟生活中具有如此的重要性，也就不足爲怪了。正是通過這個概念，來評定人民生活的水平，總結社會不平等的程度並透過分析訂定報酬的方式，可以判斷出現有政制的類形。

二、“報酬”概念在經濟上的意義

嚴格地說，報酬的法律概念與經濟上的意義並不相同。在此要強調的是經濟上的意義，可以說，報酬是僱主從金錢或實物上滿足工人的一切東西，作爲工人勞動的結果。

* 葡萄牙總統勞工事務顧問

在這個意義上，報酬對僱主來說總是生產的一種成本，而對工人一般而言，則是其生存之唯一或主要資源。提高報酬，對前者意味着邊際利潤的減少，而對後者則是生活水平的改善。這種利益衝突，決定於報酬與購買力的緊密相關。由於購買力是由某一數額的金錢可購得的基本物品的數量來測量，明顯地，這些基本物品的價格指數的升降，是訂定報酬的決定因素。在制定各個專業級別都要遵守的最低報酬的談判過程中，社會協調各方面盡量根據某一特定人口為基准制訂出用來參考的物價指數，並用基本物品價格的算術平均值而評估之。

因為物價不穩定，任何社會都必須考慮報酬與消費價格指數的關係。起初，政府並不干預對報酬的訂定程序，後來，採取了實用的措施在批出公共合約時規定報酬，最後，向僱主強加最低工資的規定，所有為其服務的工人的報酬均不得低於此一規限。

一般來說，此最低金額根據最近十二個月的價格變化而每年得到檢討。

為此，國際勞工組織一向十分重視這個問題。早在一九二八年，就制定了一個條約，即第二十六號公約，為那些沒有集體談判制度的國家制定最低報酬時規定了可採納的方法。

三、報酬的不同法律概念

我們已說過，報酬的經濟概念與法律上的並不完全相同。報酬在勞工法、社會福利法和稅法上也受到不同的理解。有一些給予工人的金錢，勞工法可以視之為報酬，但社會福利法却不這樣看，或者只從超過某一數額起才算作報酬。而其他非視作報酬部份的款項，有可能甚至實在地被視作報酬般徵稅。第一種情況如伙食津貼，不論經常或定期發放；第二種情況則是某些獎金，儘管是偶然性的。在社會福利或稅收方面，報酬的類型和方式影響，很大程度上受到現行社會和財政政策的限制。我們要探討的是勞工法中的報酬的概念，報酬是必須付予工人的且不能由僱主單方減少。

四、勞工法例中報酬的概念

(1) 合法標準

一九六九年十一月二十四日第49408號法令第1條和葡萄牙民法典第1152條對個人勞工合約的定義為“通過它，一個人接受報酬，逼使在另一個人的管轄和領導下，向這個人提供體力或腦力勞動的合約。”

另一方面，葡國憲法（第13條）沿引羅馬條約第117條維護待遇平等的原則，同時還規定報酬應根據同工同酬的原則，依工作的性質、數量和質量而調整。休息和報酬條件是由國家負責並且要顧及工人的需要、生活費用的增加、生產力的發展水平、經濟及財政的穩定等因素，有義務制定並調整最低工資。

如此可看出，報酬是個人勞工合約的一個重要元素，原則上不能減少。一九六九年十一月二十四日第49408號法令第21條1款c)項以及在澳門地區四月三日第24/89/M號法令第9條第1款d)項均有此規定。

這個適用於私法勞工合約關係或與這些關係相連的概念，在第49408號法令中第82條有定義。為方便起見，我們將此法令簡稱為勞工合約法。直接或間接，合法及定期地，以金錢或實物支付的東西皆視為報酬。

從這一定義可以看出，個人合約的前提就是報酬，合約的其中一方向他在經濟上依賴的另一方提供某種專業工作，另一方則有權利用此一工作，但在任何情況下都有責任向工人提供金錢或金錢和實物的報酬，且當報酬為正常定期的時候，不得單方面減少。理解是這樣的，但由於工人從經濟上依賴僱主，使他處於一個事實上不平等的位置，因此，法律應平衡不平等的情況。

(2) 基本薪金或工資和其他報酬

報酬包括直接以金錢或金錢和實物支付的正常和定期性的基本薪金和所有其他支付，但對非金錢的支付有一個限額。

非金錢支付或實物支付不得超過總數的一半，且應用於滿足工人自己或家庭的需要。

此一限制載於勞工合約法第91條，澳門四月三日第24/89/M號法令第25條3款也有同樣的規定。該法令制定可用於滿足工人的非金錢支付的限額時，將工資看成基本薪金而非報酬的同義詞，而報酬則有更廣泛的意義。然而，從其他條文使用報酬此詞的情況看來，與葡國勞工合約法相去不遠，尤其在第9條1款d)項。因而可以得出結論：實物支付金額不得超過總值的一半。

報酬尚可以是固定的，非固定的或混合的。

當以時間單位為基準且通常以每小時或每月的金額來表示時，報酬是固定的，同樣也可以是按日或星期來規定。趨勢是走向每月支付的固定報酬模式，因為模式更有利於就業穩定和勞工關係的安定，非固定報酬不是以時間單位和工人在此時間進行具有一定質量的若干數量的工作的前提為基礎，而是基於可望得到的結果。這個模式的典型例子便是計件、包工或參與利潤（分紅）。

固定和非固定報酬可以互相融合，此時，稱作混合模式。按月支付方式的普及，促使了對混合模式的採用，今天在整個歐洲，在維護固定報酬的同時，發展了輔助機制對固定報酬進行補足，把生產的物品和提供的服務的結果直接與獎金掛勾，用獎金來刺激生產力的發展。

基本薪金或工資是報酬的最重要部份，但並不到此為止。當工資是固定的時候，僱主儘管可以不利用向工人要求的工作，但必須支付工資給工人。工資還是決定每小時工值的因素，因而是估算報酬的重要元素。時值的計算方法是基本薪

金乘以十二，然後再除以每周工作時數及五十二周所得的數值。基本薪金的某些補充和糾正性支付是根據時值計算出來的，特別是附加或超時工作，假日或休息日工作，夜間工作和輪班工作等等，在時值基礎上享有百分點的增加。

基本薪金的糾正部分如今日趨重要，只有工人要求才加入基本薪金裏，以便計算報酬。每當我們使用報酬這個概念時，只要它源於僱主承擔的責任並具有正常和定期性質，報酬便不能減少。原則上，由於其偶然性，超時補薪是沒有報酬的性質的，同樣，出差的津貼或僱主發給工人的特別獎金以作為對工人良好服務的補償或獎勵，也是沒有報酬的性質（參閱《勞工合約法》第86、87和88條）。

原則上，我們認為在彼此同意之下，沒什麼能夠阻止超時工作因任何規定而變為經常性或定期性的而僱主發給工人的獎金也都一樣。正因為此，適用於澳門地區的第24 / 89 / M號法令第26條3款規定，採用混合報酬模式，進行經常或定期性超時工作的工人，在假期應獲得增加非固定部份的平均額，其中也包括超時工作的酬勞。

（3）按月支付工資模式的普及

隨着經濟增長，市民的個人需要增加，逐漸形成壓力促使採用按月支付工資的模式。由於這些壓力的自然發展導致出消費者的新需要和習慣，一如僱主和工人之間利益的衝突，令到要求額外補薪的壓力得以緩解或合法。有一些支付是這類新型需要的結果，例如給予年假以及假期津貼等；另一些支付則為了刺激生產效益，例如佣金，獎金或其他形式的津貼。

在工業化且遵守市場規律的社會採用按月支付報酬的方式並未加重生產成本，相反，日趨普及，今天，誰也不會懷疑它是工人的一個保障。對日益增長的競爭的擔憂，逼使這些社會更加重視與生產效率直接相關的勞動力培訓及專業化而不再着重於壓抑工資。

五、履行報酬的方式、地點和時間

在葡萄牙，曾長時期探討過利用支票或銀行轉賬履行支付報酬的可接受性，因為勞工合約法第91條第4款最初規定，只有獲得工人同意才可以這樣做，而澳門的第24 / 89 / M號法令第29條第四款亦有同樣的規定。如今，經三月十八日葡萄牙第67 / 85號法令修訂的新條款，允許僱主用銀行支票、滙票或活期存款支付工人而無須獲得工人的贊同，此一措施的採用，乃考慮到在一天內流動巨額現金的風險，尤以大公司為甚。這措施得到廣泛的明証是合理及現實的。

支付報酬之時，僱主必須給工人發出有關之單據，並在內列明相應報酬的工作時間，額外工作如周末或假日工作應得之金額，扣除的金額和實收的金額。

至於支付報酬的地點，原則上應在工作地點（勞工合約法第92條第1款及澳門四月三日第24 / 89 / M號法令第29條1款）。

這一情況並不妨礙在僱主和工人之間達成明確協議下或在內部條例的規定下，約定另一地點來支付報酬。在這個情形下並依前述之規定，前去領取報酬所花費的時間算作工作時間。最後，支付報酬的時間是指工人在提供專業活動之後所要求支付的時間。

除非報酬是非固定的並有一個計算時間（勞工合約法第93條第1款和澳門四月三日第24 / 89 / M 號法令第28條第1款），否則，一般來說，報酬按特定且相同的時期支付（上述法令第93條3款及第28條4款）。

六、全國最低工資

正如前述，葡萄牙共和國憲法第60條第2款a) 項要求政府制定全國最低工資。顯而易見，規定最低工資並不妨礙集體勞工談判時，雙方達成高於此一工資的最低報酬，再者那是普遍的情況。這些經由協議達成的報酬乃參照集體勞工之法例內不同行業的各類專業級別。

這樣，全國最低工資成爲保障工人報酬的一條法律，可獨立於現行集體勞工法例而實施。

最低工資的訂定也考慮到工人的年齡。目前，按十二月三十一日第411 / 87 號法令。未滿十八歲的工人的最低工資較低。另一方面，還考慮到小型企業。凡不足二十個工人的企業視爲小型企業（十二月三十日第494 / 88號法令對此有限定，經十二月三十一日第411 / 87 號法令修訂的二月九日第69 - A / 87 號法令第6條亦有提及）。

決定最低工資金額時，法律依不同的行業制定了多個金額。全國最低工資對商業、工業和服務行業都是一樣的，農業和家庭傭人的最低工資則較低。

自從一九八三年起，葡國每年都進行檢討最低工資，此一行動，源於集體勞工規定文件中工資表十二個月的有效期限和工資與物價指數之間的聯系。

一直採用的方法是由一個由各部負責經濟事務的代表組成的跨部小組進行事先研究，然後再聽取專門機構——社會協調常設委員會內各界代表的意見。

考慮到施行的平均工資以及消費指數增長的預計，農業最低工資逐漸接近商業和服務行業的最低工資。

七、同工同酬的原則

重要的國際公約都明文規定，無論性別、種族、國籍、出生地和政治或宗教信仰，人人享有同等的對待，沒有工資歧視，同時，雖然沒有從文字上但在精神上規定同工同酬的原則（參閱《國際勞工組織憲章》、《世界人權宣言》、一九七六年十月七日在紐約簽署的《經濟、社會和文化權利條約》等）。

葡萄牙共和國憲法第60條第1款a)項規定沒有歧視的同時，強調工作的報酬應依同工同酬的原則，根據工作的數量，性質和質量而定，以確保應得的生存條件。

此一憲法條文儘管並非廣為人知，但對制定工資政策頗具意義，其內容即是制訂全國最低工資，而實際上，同工同酬的規則也並不因此而無法監督。顯然，同工同酬的原則並不意味也不能意味勞動者依職業級別所得報酬的平均主義，這樣會否定了企業管理本身並瀆犯了那一原則，從而否定了更有能力的那些人的價值。

事實上，集體勞工僱用的自由衍生於結社自由，在這裏，有必要提一提工會結社。在這一問題上，葡國憲法以及由此而來的普通法例（四月三十日第215 - B / 75號法令）保障工會獨立於政府，政黨和宗教團體，從而禁止對工會組織及領導層的任何干預，工會代表和領袖也因此享有受保護的特別權利，以便從事工會活動。

由於葡國法例中並無強制應用於同一企業的工會代表性的標準，自動地，與某個或某些工會達成的集體勞工規定文件中的最低報酬，若果尚存在沒有達成協議和其他機構，那麼，還代表着同一職級的勞動者便產生出應用不同的最低強制性報酬的合法性問題。對那些由工會代表達成協議的工人，採用此協議裏規定的報酬，而對其他工人，即便屬於同一職級，也不存在這種情況。在集體僱用自由的層次上，不存在任何反對的理由。

然而，具體考慮到那些保障工會活動獨立和自由、禁止干涉這些社團的運作的憲法條文，值得探討一下在那些情形下，由於沒有工會代表性的准則，僱用機構與或不與某些工會簽訂集體勞工文件，是否影響同工同酬原則的實施，其程度又如何。

由此引起的衝突如何解決，要視每一個具體事例並看整個談判過程的開展情況才能決定。

八、不支付報所引致的負債期限法規

不支付報酬所引致的負債期限法規制度是一項普遍的制度，換言之，法律規定，無論是工人還是僱主，都可以按勞工合約訴求權利或由於另一方違反或終止合約時可要求應得權利。

《勞工合約法》第38條有詳細規定。

根據該條的規定負債期限在勞工合約結束一年之後起終止，與負債的時間長短無關。然而，負債額的證明視乎負債的時間長短。由於假期補償不當的償罰措施或超時工作而引致的負債，若過了五年時間，便只有適當文件才能證明，也就是說，證明必須是正式的。

九、數據方面的若干分析

勞工法例產生的論據為一般性普通原因，儘管存在深受國際勞工組織的行動的影響的普遍性適用的原則，每個國家的經濟社會現實，總是反映到其所採用的報酬政策上。至於葡萄牙，由於最近加入了歐洲共同體，共同體成員國之間勞動力和貨物自由流動以及實行單一市場，為了加強競爭力逐步注重勞動因素在國民產值中的作用，在共市的幫助下，職業培訓及專業化工作進展良好。

每個國家的現實，是在每一時刻的狀況，因此，我們有理由在結束之前提幾個數字。在這些分析中，特別突出的是中，小型企業在葡國佔主導地位。現有企業中，僱用二十人或以下的企業佔百分之八十五。此一事實，足以說明在制訂全國最低工資和簡化制裁程序上不可忽視這些企業。一九八八年，這些企業平均僱員僅十七人，總體平均工資為五萬一千九百六十三士姑度，遠高於全國最低工資，這是集體僱用普及化的結果，而集體僱用傳統上最低工資要高於全國最低工資。見習生或學徒與私營企業高級職員的平均工資差距為一比六，這一情況，為公共行政部門在推行新的報酬制度時所注意。報酬最高的部門為銀行，保險和不動產買賣，接着為運輸、貨倉和通訊行業。

