

第 14/2008 號案件

民事事宜的司法裁判上訴

上訴人：乙

被上訴人：甲

主題：免除債務·收訖·債務不存在的承認·和解·勞動合同

裁判日期：2008 年 6 月 11 日

法官：利馬(裁判書制作法官)、岑浩輝和朱健。

摘要：

一、免除債務是指一般所謂的債務寬免。

二、收訖(或在金錢債務情況中，收據)是指由債權人於文件內作出的已經收取了債務的聲明。

三、債務不存在的承認是一項法律行為，透過該行為，可能之債權人向另一方作出具約束力的、債務不存在的聲明。

四、如果通過承認，債權人得到一項給付，則債務不存之承認可以作

為和解的要素；但如沒有任何可以交換，則該承認不屬於和解之要素，只是一項單方承認或單方確定合同，由於沒有相互之給付而不同於和解。

五、在終結勞動關係後，勞動合同之債權的免除是可能的。

裁判書制作法官

利馬

澳門特別行政區終審法院

合議庭裁判

一、概述

甲針對乙提起一普通宣告程序訴訟，請求判處被告支付被告占有而欠原告的回報以及因原告在年假、周假和強制性假日提供工作而應得的報酬，加上自傳喚日起計的法定利息共 1,132,239.00 澳門元(壹佰壹拾叁萬貳仟貳佰叁拾玖澳門元)。

尊敬的初級法院法官認為在原告終止相關之勞動關係後，作出了終結僱主實體倘有之債務的聲明(已聲明“不再收取任何利益補償”)，故他們不可以再就任何債權提出聲請，因此裁定訴訟敗訴，駁回針對被告的訴訟請求。

在由原告所提起的上訴中，因中級法院認為 4 月 3 日第 24/89/M 號法令(下稱《勞資關係法律制度》)第 6 條並不允許雙方透過合同，原告，即

工作者免除被告之債務，故裁定上訴勝訴，撤銷了第一審之決定並命令繼續審理案件。

被告乙不服，向本終審法院提起上訴，請求撤銷被上訴之合議庭裁判。

為此作出如下結論：

一、既然對**更為有利(待遇)原則**的解釋不適用於本具體個案，則被上訴之裁判違反了《勞資關係法律制度》第5條和第6條。

二、在僱員和僱主的聘用方面，《勞資關係法律制度》規定了**最低條件**，可從如下可見(《勞資關係法律制度》第1條)：

- a) 載於《勞資關係法律制度》或其他單行法規中的——法律規範；
- b) 有關團體代表自由接納協議規範；
- c) 企業規章；
- d) 一般通行的風俗習慣。

三、但是，澳門特別行政區的立法者沒有採取如下的勞動法源的形式位階：協議規範應遵守法律規範；企業規章應遵守協議規範和法律規範；及風俗習慣遵守規章、協議規範和法律規範。

四、當澳門的立法者作出因(待遇)更有利於勞動者(參閱《勞資關係法律制度》第 5 條第 1 款和第 6 條)而可以排除適用所有法源的規定時，確立了一個實際的法源位階制度。

五、然而只在下列情形中，對待遇更為有利這一原則的解釋和適用才具合理性：在僱員和僱主間存在一合同關係，其中合同雙方訂定了與法律所規定不同的合同條件；

六、作為債務之免除的聲明是在原告和被告之間的合同關係結束之後作出的，因此不屬於任何“與勞動條件有關的規範性規定”，而是勞動合同終結後的一項意思表示。

七、因此，規定於《勞資關係法律制度》第 6 條中的法律規定並不適用於這一具體個案，更不能作為在合同關係結束後作出的《免除債務聲明》無效的理據。

八、還有，因為不存在任何規範免除勞動債權的勞動關係方面的法律規定，對本具體個案就必須適用《民法典》第 845 條中的規定。

二、事實

由第一審及中級法院所認定的重要事實如下：

被告經營如下業務：幸運博彩、酒店、海陸空運輸、民用建築、國內外公共債券和股票業務、進出口貿易。

直至 2002 年中，被告為澳門幸運博彩的唯一承批公司，在此地所有賭場的業主或營運者。

於 1962 年 2 月 1 日至 2002 年期間，原告為被告工作。

於 2003 年 7 月 18 日，原告以書面作出如下聲明：

聲明書

本人甲，

持澳門居民身份證編號.....，

自願收取由乙發放的服務賞金 MOP\$(澳門幣)29,790.10，作為支付本人過往在“乙”任職期間一切假期(周假、年假、強制性假日及倘有之分娩假期)及協議終止與“乙”的僱傭關係等所可能衍生權利的額外補償。

同時，本人聲明及明白在收取上述服務賞金之後，本人因過往在“乙”任職而可能衍生之權利已予終止，因此，本人不會以任何形式或方式，再行向“乙”追討或要求任何補償，即本人與“乙”就僱傭關係補償的問題上，從此各不拖欠對方。

特此聲明。

聲明人：甲

澳門居民身份證編號：.....

日期：18/7/2003

被告於同日在該份聲明書文本的右下角處，以書面表示：同意及接受該聲明。

三、法律

1. 要解決的問題

要解決的問題是想知道，在終止了與被告的勞動關係後，原告以書面作出聲明，聲稱“不再收取任何”來自於乙勞動關係所衍生的補償，該等聲明是否有效及來自於所提到的附屬勞動關係的倘有之債權是否已終結。

2. 勞動合同

第一審及中級法院之決定得出結論，認為原告與被告之間確立了勞動合同。

在 1966 年《民法典》概念中——原告與乙開始合作時生效——“勞動合同，係指一人透過收取回報而負有義務在他人之權威及領導下向其提供智力或勞力活動之合同”（第 1152 條）。

同一概念在現行《民法典》第 1079 條第 1 款中予以維持。

所認定的事實顯示，原告與被告確實訂立了勞動合同，透過該合同，前者在乙威權下，經收取特定之款項，在其賭場內提供服務。

3. 免除債務·收訖·債務不存在的承認·和解

一如所述，原告分別於 2002 年和 2003 年不再為乙工作，並從該實體處收取了特定的現金，作出了書面聲明，聲稱從乙收取了特定的款項，作為自同一勞動關係所衍生的倘有的周假、年假、強制性假期、分娩假期以及協議終止僱傭關係等權利的特別補償。

原告還聲明因與乙之間的勞動關係所衍生的任何權利已予終止，因此，不會以任何方式再行向該公司要求任何款項。

因此，首先必須對原告以乙前僱員身份所作的聲明作出法律定性。

尊敬的初級法院法官的判決認為原告的聲明體現為一項償還之憑據，而被上訴之裁判則認為是一項債務之免除。

關於此一問題，中級法院於 2007 年 7 月 19 日在第 294/2007 號上訴案中所作的另一合議庭裁判則對此一定性提出疑問，認為該等聲明其實構成了債務償還之憑據。

讓我們來看。債務之免除是一項合同，透過該合同，債權人“經債務人同意，放棄要求返還債務之權利，並在其法律範疇內最終地排除任何對其利益作出保障的所有道徑”¹。

¹ ANTUNES VARELA :《Das Obrigações em Geral》，科英布拉，第二卷，1997 年第七版之再印版，2001 年，第 243 頁。

而 ANTUNES VARELA 補充道“債權人對有關債務之利益並沒有得到實現，無論是間接或可能性方面亦然。

債務已終結，但沒有給付”²。

債務之免除是指一般所謂的債務寬免³。

其實，免除意即寬免。

但從原告的聲明來看，似乎不是如此。

原告聲明已收取了給付，該等給付已作出具體計算，同時也承認就已終止的勞動關係來講，沒有任何應付的。

但並不想寬免全部或部分債務，或起碼從聲明內容上看不到此點，也沒有提出這是他們之原意。

因此，似乎屬於收訖或收據，是規定於《民法典》第 776 條內的由債權人於文件內作出的已經收取了債務的聲明。

² ANTUNES VARELA :《*Das Obrigações.....*》，第二卷，第 243 頁。

³ LUÍS M. TELLES DE MENEZES LEITÃO :《*Direito das Obrigações*》，科英布拉，Almedina 出版社，第二卷，第四版，2006 年，第 219 頁。

PIRES DE LIMA 及 ANTUNES VARELA⁴ 解釋道 “正如 Carbonnier(《*Droit civil*》, 4, 1982 年, 第 129 段, 第 538 頁)所觀察的, 很多時收訖不僅僅是已經收取了債務的聲明, 而是債務人已不再拖欠債權人的全面性聲明, 無論是由於債權已消失, 還是由於其他原因(*quittance pour solde de tout compte*)”。

從這方面來講, 收訖可以伴隨債務不存在的承認, 即在 ANTUNES VARELA⁵教程內所言, 是一項 “可能的債權人向另一方作出具約束力的債務不存在的法律行為。

.....

債務不存在的承認立足於確信(以聲明作出)債務之不存在, 不能與免除債務相混淆, 後者是對一已存在的債權權利的自願寬免”。

當然, 債務不存在的承認可以掩藏一項債務之免除, 但這必須提出並證明該等事實, 而本案中沒有。

VAZ SERRA⁶在 1966 年《民法典》草擬文件中解釋道 “真正意義上的債務不存在的承認不同於債務免除, 因為在後者情況中, 只存在免除的

⁴ PIRES DE LIMA 及 ANTUNES VARELA :《*Código Civil Anotado*》, 科英布拉, 科英布拉出版社, 第二卷, 第三版, 1986 年, 第 40 頁。

⁵ ANTUNES VARELA :《*Das Obrigações.....*》, 第二卷, 第 252 頁。

⁶ VAZ SERRA :《*Remissão, Reconhecimento Negativo da Dívida e Contrato Extintivo da Relação*

意願(即拋棄債權的意願)，而在前者中，其意願為對債權存在的確定性的狀況予以終止”。

又如同一作者在另一草擬文件著作中所教導的那樣，免除債務不是推定的，“因為原則上，不是以此目的來開立收訖憑據的”⁷。

另一方面，“如果為通過承認，債權人得到一項給付，債務不存在的承認可以是和解的一項要素；如果債權人沒有相應得到任何東西，則不屬於和解之要素，只是一項單方承認或單方確定合同，因為沒有相互之給付而不同於和解”^{8 9}。

但預防性或司法外和解並不排除“雙方之間存有分歧，作為將來或倘有訴訟的基礎或理據：一方必須堅稱某一主張的權利，而另一方則予以否認”¹⁰。

但無論從書面聲明還是本案中雙方的陳述，均沒有得出此一分歧。

結論：我們認為更為準確的是將原告的聲明定性為附有債務不存在的承認的一種收訖憑據。

Obrigacional Bilateral》，載於司法部公報，第 43 期，1954 年 7 月，第 82 頁。

⁷ VAZ SERRA：《*Do Cumprimento como Modo de Extinção das Obrigações*》，載於司法部公報，第 34 期，1953 年 1 月，第 175 頁。

⁸ VAZ SERRA：《*Remissão.....*》，第 82 及 83 頁。

⁹ 和解係指當事人互相讓步以防止爭議發生或終止爭議之合同(《民法典》第 1172 條第 1 款)。

¹⁰ PIRES DE LIMA 及 ANTUNES VARELA：《*Código.....*》，第二卷，第 856 頁。

無論是屬於收訖憑據、免除債務或和解書，其效力相似的，因為如將要看到的那樣，面對的是可處分的權利，因為勞動關係已經終止了，因此其結果是不存在針對被告的債權權利。

4. 工資債權讓予的不可能性·不能放棄工資·意願之瑕疵

在向中級法院上訴的陳述中，原告認為根據對工作者更為有利原則，《勞資關係法律制度》第 33 條不允許讓予該等債權，而工作人員一直均在被告之經濟和紀律管轄之內，因為乙控制了丙，因此當原告簽署有關聲明書時，並非處於自願和明瞭狀態。

但收訖之聲明並不構成任何權利的讓予(給誰呢?)。

還要指出的是僅在勞動關係持續期間，禁止讓予債權，但當原告簽發收訖憑據時，有關之勞動關係已經終結。

另一方面，即使曾經放棄了該等權利，即免除了債務，也是可能的，因為是在勞動關係終結後作出的。

這也是一般理論界所支持的，PEDRO ROMANO MARTINEZ¹¹寫道：

“與不可退讓¹²相連，不能放棄、讓予、補償和扣押工作報酬。除了扣押外，這些限制只在勞動關係存續期間才有意義；法律上之服從性終結後，工作者就不再處於服從的地位，而這一服從性是使運用這些限制作為保護手段變得合理的”。

致於原告辯稱，他們在簽署有關聲明時，並非處於自願和明瞭的狀態，在本訴訟階段，這一辯解是不重要的，因為原告沒有在適當的時間提出構成意願瑕疵的事實。

5. 協議規範和意思表示·有利勞工原則

被上訴之裁判認為《勞資關係法律制度》第 6 條不允許透過雙方協議，原告，勞動者聲明免除被告之債務，而這一聲明違反有利勞工原則。

關於有利勞工原則，同一裁判還指出，其“至少應被視為解釋勞動法的指標，根據該原則，法律解釋一適用者，在遇到疑問時，應選取在考慮

¹¹ PEDRO ROMANO MARTINEZ：《Direito do Trabalho》，科英布拉，Almedina 出版社，第二版，2005 年，第 597 頁。同一理論，MENEZES CORDEIRO：《Manual de Direito do Trabalho》，科英布拉，Almedina 出版社，1997 年，第 734 頁及 BERNARDO LOBO XAVIER：《Curso de Direito do Trabalho》，里斯本/聖保羅，Verbo 出版社，第二版，1999 年，第 405 頁。

¹² 作者所指的是工資不可退讓原則。

個案中最有利於勞動者的解釋或解決方法，這是基於勞動法所追求的保護勞工的目的”。

BERNARDO LOBO XAVIER¹³恰當地概括道“關於有利勞工原則，在法規位階方面，意味着位階較高的法規以訂定最低條件論處，只要更有利於勞工，那麼可以被位階較底的法規所取代；在解釋法規方面，對法律之含義存有疑問，應選取對勞動者更為有利的解釋；在法律適用的時空方面，馬上適用所有勞動方面的規範，其前提是，隨着社會不斷進步，有關之法規對勞動者更為有利，而勞動者還保留在原有法例生效期間所取得的福利待遇”。

《勞資關係法律制度》第6條規定如下：

“第六條

(傳統制度的優先)

僱主與工作者之間，或有關組織代表之間所訂的一切協議或協定，原則上係被接納者，即使其規定與本法令之規定有異；但其施行對工作者引致之工作條件，較諸本法令所引致者更為有利便可”。

¹³ BERNARDO LOBO XAVIER：《Curso.....》，第255頁。

這一規範規定，僱主與工作者之間或有關組織代表之間所訂定的協議規範，可以排除適用法規制度，只要該等協議對勞動者而言，並不低於法定制度即可。

因此，首先，規定中提到的協議規範是關於勞動制度的規範，當勞動關係存續時，才有效。

本案中原告與僱主實體之間的協議並不屬於規範，即並不構成任何有關工作條件的規範規定，而是意思表示，透過此等聲明，原告聲明已收取了由已終結的勞動關係所衍生的款項，不再向前僱主收取任何其他利益。

因此，似乎《勞資關係法律制度》第 6 條與正在審議的事宜沒有任何關係。

另一方面，《勞資關係法律制度》第 6 條確實在法規位階方面，有關協議優於法律上，規定了有利於勞工原則。

但在本案中，儘管存在一雙方協議(在前僱員與前僱主實體之間)，但不存在任何有利於或不利於僱員或前僱員的法律，因此，在《勞資關係法律制度》第 6 條所規定的協議優於法律方面看，看不到要適用更有利勞工原則。

事實上也有更有利於勞工這一原則的其他方面，如在《勞資關係法律制度》第 5 條第 1 款，規定相對於《勞資關係法律制度》內的制度，保留已取得的福利待遇。

但在正審議的本案中，並不涉及將協議制度轉為法定制度的任何修改，因此，載於《勞資關係法律制度》第 5 條第 1 款的更有利於勞工原則並不惠及原告。

為支持其觀點，被上訴之裁判還指出 8 月 14 日第 40/95/M 號法令第 60 條，其規定之制度適用於工作意外及職業病所引致之損害彌補。

該規範第 2 款規定，放棄在該法規內規定的權利的行為及合同均屬無效。

然而，在本案中，既不涉及任何工作意外或職業病，有關之收訖聲明也沒有導致放棄原告的權利。

因此，第 40/95/M 號法令第 60 條並不適用。

概而言之，原告不擁有其所提出的權利，因此其訴訟注定不成功，而由於被上訴之裁判作出不同之決定，有必要予以撤銷。

四、決定

綜上所述，裁定上訴勝訴，撤銷被上訴之合議庭裁判，以便維持第一審的駁回訴訟請求的判決。

無論在本院還是在中級法院，訴訟費用均由原告負責。

2008年6月11日，於澳門。

法官：利馬(裁判書制作法官) — 岑浩輝 — 朱健