案件編號：53 / 2007

案件類別：勞動上訴

會議日期：2008 年 12 月 10 日

上訴人：甲

被上訴人：乙

主要法律問題：

- 聲明書的性質
- 包含承認債務不存在的收訖

摘 要

第 24/89/M 號法令第 33 條規定的禁止轉讓工資債權是為了保護工作者相對於其僱主的弱勢，並在勞動關係存續期間生效。但是，該關係被終止後，上述禁止就不再適用。

收訖就是一個由債權人交給履行債務者的一個債務履行憑證。

債務不存在的承認是一項由可能的債權人，以通過聲明表達的債務不存在的確信為基礎，向另一方作出具約束力的聲明的法律行為，當中表示債務不存在。

如果債務本來存在的話，承認其不存在的效力就是使債務消滅。

製作裁判書法官：朱健

澳門特別行政區終審法院裁判

勞動上訴

第 53 / 2007 號

上訴人：甲

被上訴人：乙

一、概述

甲針對乙提起了普通勞動訴訟，要求判處該公司因違反其享受週假、年假和強制假日的權利向其支付一定金額。

初級法院在清理批示中，以原告作出免除債務為由駁回了針對被告的請求。

就此裁判原告向中級法院提起上訴。根據在第 294/2007 號案件中作出的合議庭裁判，中級法院駁回了上訴。

針對該合議庭裁判，原告現向終審法院提起上訴，在其上訴理由陳述中提出了下列結論：

“1. 對本案只能適用澳門特別行政區的勞資關係法律制度，原因是該制度沒有需要填補的法律漏洞，被上訴的裁判不能以民法典第 854 條作為依據——第 39/99/M 號法令第 3 條、民法典第 6 條第 3 款、第 8 條和第 9 條以及勞資關係法律制度第 25 條和第 33 條。

2. 根據 4 月 3 日第 84/89/M 號法令第 33 條規定，工作者的勞動債權，尤其是關於實際提供工作的工資，是不能轉讓和不能放棄的。

3. 由於對本案沒有適用勞資關係法律制度第 33 條，被上訴的決定屬無效——民事訴訟法典第 571 條第 1 款 d 項。

4. 對澳門特別行政區工作者的勞動債權沒有不同的規定，即並非在勞動合同生效期間屬不可處分權利，但在有關合同停止生效之後變為可處分的。

5. 無論從法律的文字、法律的精神、還是從制定法律的實際和歷史環境，也不能得出在勞動關係停止生效之後成為可處分權利的解釋。

6. 而且與上訴人情況相同的工作者的權利一直得到特區法院的保護，對此問題已有確定的司法見解，所以也違反了平等原則。

7. 由於缺乏所有法定要件和違反了勞資關係法律制度第 33 條，上訴人簽署的‘聲明書’並不構成免除債務或放棄債權，該聲明屬無效且沒有任何效力。

8. 雖然上訴人和被上訴人的勞動關係已經終止，上訴人仍然在其附屬公司工作，在上訴人和丙之間存在勞動關係，該公司是被上訴人的附屬公司且受其控制，上述關係使上訴人不能自由地形成他的意願，作為被上訴決定依據的‘聲明書’和可能附入卷宗的文件均屬無效，且影響聲明本身——民法典第 259 條。

9. 支持被上訴決定的葡萄牙司法見解並不適用於本案，因此該決定缺乏理由說明——民法典第 571 條第 1 款 b 和 d 項。

10. 上訴人簽署的‘聲明書’是空泛和不準確的，肯定的是民法典第 854 條規定的要件是存在一個權利，而不是假設該權利存在或可能存在，還包括欲放棄之權利通過具體化而確定，無論是通過準確的說明，還是通過承認其存在，但這些情況都沒有在本案出現。無論如何並不代表我們接受這個觀點。

11. 上訴人的‘聲明書’和可能附於案卷中的文件是關於‘服務賞金’，而不是任何具體化的權利，也不代表以‘聲明書’本身且在沒有任何補償的情況下喪失一個金錢/財產價值，反而是作為把上訴人轉往丙的正式手續。

12. 此外，要產生民法典第 854 條規定的在雙方同意下免除/放棄權利的根本條件是債務人同意免除，這在本案具體情況中並不存在。

13. 任何人不能就其不知道的債權發出收訖，甚至未被確認其擁有該債權，因此不存在任何上訴人免除/放棄其勞動債權的情況，也不能從存在瑕疵的‘聲明書’得出任何寬免的效力，所以被上訴的決定屬無效——根據民法典第 854 條、第 239 條和第 240 條，民事訴訟法典第 571 條第 1 款 b 和 d 項。

14. 在不改變所持立場的前提下，我們認為上述決定由於沒有考慮對本個案適用第 84/89/M 號法令第 6 條和第 2 條的規定，違反了法律明文規定。同時又違反了上訴人不可處分和根本權利中的主要核心內容。

15. 由於上訴人的‘服務賞金’的具體金額絕對低於法定應得到的，‘聲明書’中的這部份應被視為無效。

16. 另一方面，由於上訴人當時在勞工暨就業局和作為被上訴人的被告誘導下簽署了‘聲明書’等文件，他們並非不知道正在使上訴人/聲明人產生誤解，所以在支持被上訴決定的‘聲明書’和其他可能附入的文件中存在錯誤瑕疵——民法典第 240 條。”

請求宣告所作出的決定無效並產生相應的法律後果，特別是作出新的清理批示以便查明確定事實和調查基礎。

被上訴人提交了回應陳述，主張應駁回上訴。

經助審法官檢閱。

二、理據

(一) 事實內容

兩審法院認定了下列事實：

“1. 被告的業務範圍包括經營博彩、酒店、旅遊、航空、水路及陸路運輸、建築、公共證券及國內外股票操作、出入口貿易。

2. 直至 2002 年中，被告是澳門博彩業唯一的特許經營者，尤其擁有和/或營運所有設在澳門的賭場。

3. 1962 年 2 月 4 日至 2002 年 7 月 21 日期間，原告在被告的實際指導、監督和給予報酬的情況下向其提供服務，開始時任職莊荷，隨後升為莊荷監督。

4. 2002 年 7 月 21 日，原告轉為在丙工作。

5. 2003 年 7 月 28 日，原告發出了載於案卷第 96 頁的聲明書，內容如下：

本人甲，持澳門居民身份證編號-/------/-，自願收取由乙（以下簡稱‘乙一’）發放的服務賞金 MOP\$（澳門幣）29,790.10，作為支付本人過往在‘乙一’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‘乙一’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“乙一”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‘乙一’追討或要求任何補償，即本人與‘乙一’就僱傭關係補償的問題上，從此各不拖欠對方。”

（二）聲明書的法律性質及其效力

上訴人首先指出，由於認為對上訴人發出的有關聲明書應適用第 24/89/M 號法令第 33 條，當中強制規定無論勞動關係是否終止，勞動債權屬完全不可處分，所以在被上訴的合議庭裁判存在民事訴訟法典第 571 條第 1 款 b 和 d 項規定的裁判無效。

所提出的問題如果成立，屬審判上的錯誤，而不是上訴人所推論的由於缺乏理由說明或過度或忽略審理而導致的裁判無效。

根據確定事實，上訴人從 1962 年到 2002 年 7 月 21 日為被告工作，在後述時間轉為在丙工作。一年之後，上訴人發出了有關聲明書，當中聲明自願收取由乙發放的服務賞金 29,790.10 澳門元，作為支付過往在“乙一”任職期間一切假期，即周假、年假、強制性假日及倘有之分娩假期，及協議終止與“乙一”的僱傭關係等所可能衍生權利的額外補償。還聲明因過往在乙任職而可能衍生之權利已予終止，因此不會以任何形式或方式再向乙追討或要求任何賠償。

上訴人引用的第 24/89/M 號法令第 33 條規定如下：

“工作者不得將其工資的債權作轉讓，亦不得以任何其他方式將之作有償或無償的轉移。但給與社會福利基金而倘該基金給與的津貼金額與債款相同或高

於者除外。”

禁止轉讓工資債權是為了保護工作者相對於其僱主的弱勢。所以，應該認為有關禁止僅在勞動關係存續期間生效。但是，該關係被終止後，上述禁止就沒有存在的理由，原因是勞動關係終止後，工作者受制於僱主的情況消失，此外，從上述規範不能推斷出該禁止從勞動關係開始之後永遠有效。

這是理論界普遍認同的立場：

“與不可退讓相關的是，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；法律上的服從性終結後，工作者就不再處於服從的地位，而這一服從性使運用這些限制作為保護手段變得合理的。”¹

“.....只是在勞動合同終止後免除拖欠的勞動債權絕對是可被接受的，因為如果這些債權的失效期為一年，自然可以由工作者免除。”²

由於上訴人是在與乙終止勞動關係之後向其簽署聲明書，所以第 24/89/M 號法令第 33 條規定的禁止轉讓或放棄工資債權不適用於本個案。

根據聲明書的內容，上訴人聲明收到一項金錢給付，且在與被告的勞動關係中不再存在任何其他權利。

看來這不是上訴人的免除。

據 Antunes Varela 所言：

¹ Pedro Romano Martinez 著，《Direito do Trabalho》，科英布拉，Almedina，2007 年第 4 版，第 612 頁。

² Luís Manuel Teles de Menezes Leitão 著，《Direito do Trabalho》，科英布拉，Almedina，2008 年版，第 358 頁。持相同見解的有，António Menezes Cordeiro 著，《Manual de Direito do Trabalho》，科英布拉，Almedina，1994 年版，第 734 頁；Bernardo da Gama Lobo Xavier 著，《Curso de Direito do Trabalho》，里斯本/聖保羅，Editorial VERBO，1999 年第二版，第 405 頁。

“沒有給付債務就消滅了。

免除是債權人本身放棄要求應有的給付的權力，從自己的法律狀況中永遠排除法律賦予的保障其利益的手段，儘管需要債務人的同意。”³

免除意即寬免。

Menezes Leitão 認為，免除“就是通常所指的債務寬免。債權人當然有權要求債務人作給付，但實際上在債務人的同意下，可以在沒有進行給付的情況下放棄該權利，從而使債務消滅。”⁴

事實上，上訴人聲明收到了一項金錢給付，但無論從聲明書還是訴辯書狀的內容，都不能得出上訴人希望完全或部份地免除，即寬免被告的勞動債務。

這更是一個收訖。收訖就是一個由債權人交給履行債務者的一個債務履行憑證（民法典第 776 條）。

但這是一個複雜的收訖，其內容超越了簡單的債權人收到給付並使債權獲滿足的聲明。理論界對這個現象進行了研究：

“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*）”⁵。

³ Antunes Varela 著，《*Das Obrigações em geral*》，第二卷，科英布拉，Almedina，1999 年第 7 版，第 243 頁。

⁴ Luís Manuel Teles de Menezes Leitão 著，《*Direito das Obrigações*》，第二卷，科英布拉，Almedina，2006 年第 4 版，第 219 頁。

⁵ Pires de Lima 和 Antunes Varela 合著，《*Código Civil Anotado*》，第二卷，科英布拉，Coimbra Editora，1986 年第 3 版，第 40 頁。

Vaz Serra 在其起草 1966 年民法典前所作的研究中認為，收訖可以體現為免除債務，也就是說，如果證明到債務人知道債務並沒有消滅，以及並非在期待獲得給付的情況下發出收訖，就是債權人希望以收訖的形式免除債務。也可以體現為債務不存在的承認，但這個承認不是純粹從收訖推斷出的，當中並沒有這樣的聲明。所以，免除或債務不存在的承認不是推定的，而是起碼應從實際情況中總結出，因為原則上不會以此目的發出收訖。⁶

根據 Antunes Varela 的教導，債務不存在的承認是一項由可能的債權人，以通過聲明表達的債務不存在的確信為基礎，向另一方作出具約束力的聲明的法律行為，當中表示債務不存在。⁷

上訴人沒有提出希望寬免被告的勞動債務，從聲明書的內容也看不到，因此不應認為聲明書包含一個以收訖形式給予的免除。

但卻聲明從乙收到一筆款項，以及“因過往在乙任職而可能衍生之權利已予終止”。

我們認為這是一個包含承認債務不存在的收訖。

正如上面提及第 24/89/M 號法令第 33 條是否適用於本案時所述，由於上訴人和被上訴人之間的勞動關係已終止，上訴人的勞動債權已沒有不可處分的性質。

⁶ Vaz Serra 著，《Do cumprimento como modo de extinção das obrigações》，載於 BMJ，第 34 期，第 169 和 175 頁。

⁷ Antunes Varel 上提著作，第 252 頁。

承認債務不存在的目的是證明債務確實不存在，消除關於債權是否存在的不肯定狀況，使過去不確定的變成確定。為此，債權人承認債務不存在。如果債務本來存在的話，承認的效力就是使債務消滅。⁸

因此，聲明書的法律後果就是使上訴人針對被上訴人的勞動債權消滅。

（三）發出聲明書的意思瑕疵

上訴人引用民法典第 239 條來指出有關聲明書無效，提出在發出聲明書的時候，由於新僱主的管轄權力、勞動關係存續期間所受的約束、限制、恐懼和害怕報復，沒有自主和清晰的意願，而且因為在確信自己的權利將受到保障的情況下簽署了聲明書而被誤導。

上訴人在向中級法院提起的上訴中也提出了同樣的意思瑕疵。但是，由於沒有在適當的訴訟階段提出，即沒有回應被上訴人在答辯時提出的永久抗辯，所以不可能在上訴階段審理這些事實。

（四）有利工作者原則

上訴人認為，基於保障工作者，被上訴法院應適用第 24/89/M 號法令第 6 條，甚至引用第 40/95/M 號法令第 60 條作為聲明書無效的依據。

第 24/89/M 號法令第 6 條這樣規定：

⁸ Vaz Serra 著，《Remissão, reconhecimento negativo de dívida e contrato extintivo da relação obrigacional bilateral》，載於 BMJ，第 43 期，第 79 至 80 頁。

“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。”

這一條文規定了有利工作者原則，意即如果協議規範訂立的工作條件不比法律規範訂定的差，則應適用協議規範。

上述規範規定在勞動關係生效期間遵守的工作條件，至於上訴人發出的聲明書的內容與工作條件無關，反而是一個協議聲明。上訴人以此聲明收到了因已終止的勞動關係產生的一定數額的金錢，以及原僱主再沒有需向其支付。

因此，上述第 24/89/M 號法令第 6 條並不適用於本個案。

關於第 40/95/M 號法令第 60 條的適用問題，由於這個法令制定的是補償工作意外和職業病產生的損害的制度，與本案討論的問題完全無關，以及上述第 60 條規定的是與該法令規定的權利和保障相衝突的協議，以及旨在放棄同樣規定在該法令的權利的行為無效，所以本法令同樣不能適用於本案。

三、決定

綜上所述，合議庭裁定駁回上訴。

訴訟費用由上訴人承擔。

法官：朱健

Viriato Manuel Pinheiro de Lima (利馬)

岑浩輝

2008年12月10日。