

案件編號：843/2009

合議庭裁判書日期：2009 年 11 月 5 日

主題：

《民法典》第 854 條第 1 款

免債合同

《民法典》第 399 條第 1 款

合同自由的限制

4 月 3 日第 24/89/M 號法令第 6 條

澳門勞資關係法律制度

有利勞工原則

8 月 14 日第 40/95/M 號法令第 60 條

## 裁判書內容摘要

一、 澳門《民法典》第 854 條第 1 款規定，「債權人得透過與債務人訂立合同而免除債務人之債務」。

二、 然而，根據《民法典》第 399 條第 1 款，合同的成就並不代表合同必會在法律層面上產生立約各方期待的效果，因這一切得取決於有否其他會約束或限制合同自由的強制性法律規定。

三、 對本案涉及的勞資糾紛，中級法院得適用 4 月 3 日第 24/89/M 號法令所確立的澳門勞資關係法律制度。

四、 該法令第 6 條明文規定，「雇主與工作者之間，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。」；而這條文所指的「工作條件」，根據同一法令第 2 條 d 項所下的定義，「係指與雇主及工作者在有關工作，或在提供服務場所之行爲及做法有關的所有及任何權利、義務或情況」。

五、 據此，由於原告勞方在涉案的免除被告資方債務的合同中所聲稱從資方處收取的服務賞金具體金額遠低於其在本案起訴書中認為依法應得的補償金額，且暫不論起訴書的請求是否真的成立，原審法官不應忽略上指法令第 6 條的明文規定和這規定背後的擬保障勞方利益的立法思想(見《民法典》第 8 條第 1 款的釋法準則)，而裁定原告已與被告有效簽立免債合同，即使雙方是在原告不再任職於被告公司之後才立約亦然。

六、 而事實上，與上指法令第 6 條類似的法律規定亦可見於同樣旨在保護勞方利益的 8 月 14 日第 40/95/M 號法令第 60 條的如下條文：

- 「一、與本法規所賦予之權利或保障相反或抵觸之協定無效。
- 二、旨在放棄本法規所規定之權利之行爲及合同亦無效。」

七、 換言之，涉案的免除債務合同違反了第 24/89/M 號法令第 6 條所亦強制確立的有利勞工原則，原告對被告的一切依法尚有的債權不會因此合同的訂立而消滅。

裁判書製作人

陳廣勝

# 澳門特別行政區中級法院

## 合議庭裁判書

上訴案第 843/2009 號

上訴人(原告)： A

被上訴人(被告)： 澳門旅遊娛樂有限公司

原審法院： 初級法院第一民事法庭

案件在原審法院的編號： 民事案第 CV1-09-0029-LAC 號

### 一、 案情敘述

2009 年 3 月 9 日，A 入稟初級法院，以向前僱主澳門旅遊娛樂有限公司追討她認為依照本地勞工法所定應得的金錢補償，合共澳門幣 863,980.00 元(見本案卷宗第 2 至 14 頁的葡文起訴狀內容)。

被告經傳喚後，提交了答辯狀，以各種理由反對原告主張，當中更指出原告早於 2003 年 7 月 23 日以書面聲稱收取當時被告發予其的服務賞金(澳門幣 29,790.10 元)，以終止其過往任職時所可能享有的金錢補償權利，且被告本身亦於同日表示同意及接受有關聲明，故此，今涉案的倘有任何債務早已被原告免除(見卷宗第 37 至 117 頁的葡文答辯狀內容)。

2009年6月17日，主理該宗索償案的法官在其清理批示中，裁定被告上述抗辯成立，以原告所主張的倘有債權早已因免債合同而消滅為由，駁回原告的請求(見卷宗第183至186頁的批示內容)。

原告不服，現針對該裁決向本中級法院提起平常上訴，請求廢止該原審決定(見卷宗第197至215頁的葡文上訴狀內容)。

就原告的上訴理由，被告認為並不成立(見卷宗第224至240頁的葡文上訴答覆狀內容)。

案件卷宗上呈予本上訴審級後，主理本上訴案的裁判書製作人對卷宗作出初步審查，而組成本合議庭的兩名助審法官亦隨之檢閱了卷宗。

現須對上訴作出裁決。

## 二、事實依據說明

本院經審議卷宗材料後，得知下列事實：

2003年7月23日，原告簽署內容如下的聲明書(見載於卷宗第119頁的聲明書原文)：

### 「聲明書

本人 A，

持澳門居民身份證編號.....，



制性法律規定(見《民法典》第 399 條第 1 款)。

對本案涉及的勞動關係，本院得適用(在原告簽署上述聲明書當天仍生效的)4月3日第 24/89/M 號法令所確立的澳門勞資關係法律制度。

該法令第 6 條明文規定：「雇主與工作者之間，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。」(當中的劃線是在此後加的)。

而這條文所指的「工作條件」，根據同一法令第 2 條 d 項所下的定義，「係指與雇主及工作者在有關工作，或在提供服務場所之行爲及做法有關的所有及任何權利、義務或情況」(當中的劃線亦是在此後加的)。

據此，由於原告當時所聲稱從被告處收取的服務賞金具體金額遠低於其在本案起訴書中認為依法應得的補償金額，且暫不論起訴書的請求是否真的成立，原審法官實不應忽略上指法令第 6 條的明文規定和這規定背後的擬保障勞方利益的立法思想(見《民法典》第 8 條第 1 款的釋法準則)，而裁定原告已於 2003 年 7 月 25 日與被告有效簽立免除被告對原告尚有債務的合同，即使雙方是在原告不再任職於被告公司之後才立約亦然。

而事實上，與第 24/89/M 號法令第 6 條類似的法律規定亦可見於同樣旨在保護勞方利益的(有關「訂定適用於彌補因工作意外及職業病所引致之損害之制度」的)8月14日第 40/95/M 號法令第 60 條的如下條文：

- 「一、與本法規所賦予之權利或保障相反或抵觸之協定無效。
- 二、旨在放棄本法規所規定之權利之行爲及合同亦無效。」

換言之，涉案的免除債務合同違反了第 24/89/M 號法令第 6 條所

亦強制確立的有利勞工原則，原告對被告的一切依法倘有的債權不會因此等合同的訂立而消滅，被告有關抗辯依法並不成立。

最後值得一提的是：

「事實上，作為勞動法的「保護勞工」大原則的衍生原則之一，「有利勞工原則」除了是立法者在制訂勞動法規範時的指引外(典型例子正是4月3日第24/89/M號法令第5條第1款及第6條的規範)，還是法律工作者在解釋和適用勞動法條文時應予遵循的方向。

如此，根據「有利勞工原則」，每遇法律解釋疑問時，法律解釋和適用者應選取在具體個案中對勞工最有利的解釋或解決方法，以符合和達到勞動法的存在所追求的目的——保護勞工。

就這一見解，可見MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO所著題為 A Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho (著作名稱可中譯為勞動法教理的自治性) (Coleção Teses, Almedina, 2000年9月)的博士論文第947至948、974至976頁的內容。」(詳見中級法院第47/2002號案2002年7月25日合議庭裁判書相關內容)。

#### 四、 裁決

綜上所述，本合議庭裁定原告A的上訴請求成立，廢止原審有關駁回原告請求的決定，進而命令初級法院須審理原告在起訴狀中提出的實體問題，但如有其他法定可妨礙審理原告索償請求的情由，則不在此限。

本上訴的訴訟費用由被告負擔。

澳門，2009 年 11 月 5 日。

---

裁判書製作人  
陳廣勝

---

第二助審法官  
賴健雄

---

第一助審法官  
João Augusto Gonçalves Gil de Oliveira (趙約翰)

(Foi-me traduzido o acórdão. Vencido nos termos da posição assumida nos acórdãos 46/07, de 27/2/08 e 294/07, de 19/7)