

卷宗編號：533/2018
(民事上訴卷宗)

日期：2019 年 7 月 25 日

主題：違反無私義務
解僱的合理理由

摘要

學生面對老師，畢竟會產生敬畏心理，上訴人利用其老師身份向學生取得貸款便利，顯然是以直接方式收取合同以外的其他方面的利益，其行為有違《B 人事章程》所規定的無私義務。

另外，上訴人身為 B 的老師，向該院學生取得貸款便利，其行為將導致學生日後在修讀上訴人有可能任教的科目時出現利益衝突，上訴人的行為有違《B 員工廉潔守則》所規定的避免任何可引起的實質或可預見利益衝突的義務。

行為人的行為嚴重影響勞動關係的維持，因此構成合理解除勞動合同的理由。

裁判書製作法官

唐曉峰

中華人民共和國
澳門特別行政區中級法院合議庭裁判

卷宗編號：533/2018
(勞動上訴卷宗)

日期：2019 年 7 月 25 日

上訴人：A (原告)

被上訴人：B (被告)

一. 概述

A，澳門居民（以下簡稱“原告”或“上訴人”）針對 B（以下簡稱“被告”或“被上訴人”）向勞動法庭提起訴訟，請求法庭判處被告向其支付解僱賠償、退休金供款賠償以及非財產損害賠償，合共澳門幣 1,290,809.85 元。

經過對案件的審理，勞動法庭最終駁回原告提出的上述請求。

原告不服，向本中級法院提起司法裁判上訴，並在上訴的陳述中提出以下結論：

“A. O carácter punitivo da sanção disciplinar exige um especial cuidado na aplicação da mesma, sobretudo quando é aplicada a sanção mais grave, como no caso em apreço, tendo o empregador o ónus da prova da ilegalidade do acto e bem assim de quaisquer circunstâncias agravantes, não se podendo permitir que o empregador baseie a sua decisão em meras probabilidades.

B. A justa causa do despedimento é um conceito indeterminado que deve se preenchido com valorações, sendo certo que subjacente à justa causa deve estar sempre um comportamento ilícito e censurável em termos de culpa.

C. Estando em causa um comportamento do trabalhador, a justa causa não pode ter como

justificação elementos apenas objectivos, tendo que ser apreciada o contexto da situação concreta bem como as motivações do trabalhador.

D. À data da prática dos factos, não existia qualquer conflito de interesses, porquanto os estudantes envolvidos não eram alunos do Recorrente.

E. O Recorrente, dado o curriculum escolar, agiu de boa-fé na convicção de que os estudantes envolvidos poderiam ser alunos do Recorrente no futuro, afastando-se assim qualquer potencial conflito de interesses.

F. Ainda assim, não ficou provado que em algum momento a imparcialidade e independência do Recorrente foram comprometidas.

G. A alteração do curriculum escolar e a possibilidade dos estudantes envolvidos poderem ser alunos do Recorrente dependeria tão-somente da vontade do Recorrido.

H. Não houve violação do dever de isenção porquanto nenhuma prova houve de que o Recorrente se aproveitou do seu posto enquanto docente, usou de coacção ou ameaças para levar os estudantes do Recorrido a emprestar-lhe dinheiro.

I. Pelo contrário, toda a factualidade revela que os estudantes envolvidos emprestaram dinheiro ao Recorrente devido a uma relação próxima de amizade, tendo os empréstimos sido contraídos numa relação particular entre si.

J. O não aproveitamento da qualidade de professor, de oferecimento de quaisquer vantagens, do uso de coacção ou ameaças é ainda comprovado pelo facto de ter havido três estudantes que recusaram proceder a esses empréstimos, sem represálias.

L. A forma de tratamento entre Recorrente e os estudantes advém tão-somente do facto de se terem conhecido no estabelecimento de ensino do Recorrido bem como devido à diferença de idades entre si.

M. Decorreram quase três meses desde o momento que o Recorrido tomou conhecimento da situação e a sua decisão de instaurar o procedimento disciplinar, tendo o Recorrido entretanto renovado

o contrato de trabalho com o Recorrido.

N. A decisão de instaurar o procedimento disciplinar ocorreu 11 dias depois da recepção do ofício do CCAC.

O. Pelo que o comportamento do Recorrente não impossibilitou a subsistência da relação laboral com o Recorrido.

P. A publicidade dada ao caso, que levou ao ofício do CCAC, não foi motivada pelo Recorrente, nem podia por ele ser prevista.

Q. Embora não directamente invocada na decisão de despedimento, a agravante da publicidade foi indevidamente considerada, porquanto não causada nem prevista pelo Recorrente, tanto pelo Recorrido como pelo Tribunal a quo na sanção a aplicar.

R. Ainda que fosse de aplicar uma sanção disciplinar, o que não se concede, a pena aplicada não foi proporcional ao comportamento do Recorrente, não tendo sido apreciadas devidamente as circunstâncias atenuantes e tendo sido incorrectamente aplicadas as circunstâncias agravantes.

S. O comportamento do Recorrente não preenche os requisitos legais do despedimento com justa causa, pelo que o despedimento em causa só poderá ter sido sem justa, devendo o Recorrido proceder ao pagamento das competentes indemnizações ao Recorrente.

T. Assim, evidentemente, houve um erro notório na apreciação da prova.

U. Bem como uma incorrecta interpretação e aplicação dos conceitos de “conflito de interesses”, “dever de isenção” e “justa causa”.

Nestes termos e nos mais de direito aplicáveis, deve o presente recurso ser julgado procedente e, em consequência da Tribunal a quo, com todas as consequências legais.”

*

被告就上訴作出答覆，在陳述中提出以下結論：

“1. 除對上訴人在上訴陳述中之提出之各項主張給予應有之尊重外，被上訴人基於以下所陳述之事實及法律依據而不認同上訴人之各項主張。被上訴人認為被上訴判決正確，應予以維

持。

2. 首先，關於“避免利益衝突”義務，《B 員工廉潔守則》規定“員工有責任留意及避免任何可引致實際或可預見利益衝突的情況”，故此，任何可能引致實際利益衝突的行為，足以認定為構成“避免利益衝突義務”的違反。

3. 該《守則》之所以規定員工須避免任何潛在及有可能出現的利益衝突的情況，是因為潛在的利益衝突已足以令 B 的形象受損。上訴人向校內學生借錢一事，必然會使第三者對上訴人及被上訴人產生不信任感，懷疑上訴人作為老師會否基於與學生之錢債關係而直接或間接使學生在學業成績上得益，對學院之信譽造成不良影響。

4. 此外，儘管上訴人和學生 C、D 借款時，該二人與上訴人沒有直接的師生關係，然而，“老師-學生”是持續存在的關係，不會因為課堂完結或學期完結老師便不是老師，或學生不是學生。該關係僅在老師或學生任一方與學校解除原有連繫(例如：學校不再聘用老師、學生畢業或離校等情況)後才會結束。

5. 此外，根據《B 人事章程》第 88 條第 3 款之規定，純粹以直接或間接方式收取合同以外的利益，例如在被上訴法院指出的“(上訴人)放任地接受老師身份為其帶來借貸便利”(詳見被上訴判決第 11 頁)，便已構成“無私義務”的違反。

6. 無論上訴人如何辯解，根據一般經驗法則及一般市民大眾的認知，老師向學生要求借款的行為必然是可譴責的。

7. 此外，關於“勞動關係可否維持”方面，除卻載於被上訴判決第 12 頁至第 13 頁之相關內容外，值得指出的是，考慮到續約行為存在著多於一個的合理解讀方式，故此，該續約行為不可合理地被視為被上訴人已默示地向上訴人表示其行為不會影響到勞動關係的維持。

8. 此外，關於《B 人事章程》第 94 條 g 項所規定的減輕情節，值得指出的是，上訴人在作出有關行為時其故意程度是甚高的。

9. 事實上，除卻被上訴判決 12 頁之相關內容外，亦正如被上訴人作出解僱上訴人之決定時指出：“在 2014 年 5 月 4 日嫌疑人回覆 D 的電郵中，嫌疑人則向 D 表示“你自己很清楚去院長那裡告我會對我可能有什麼樣的影響”。首先，倘若嫌疑人確實認為向學生借錢的行為不涉及

任何道德問題，便不會向 D 說上述的那句話，這一句話的出現已透露出嫌疑人明知向學生借錢的行為不可為而為之；再者，即使假設嫌疑人確實主觀認為向學生借錢的行為不涉及任何道德問題，他亦必然明白到向學生的借錢行為從社會大眾的角度出發(至少在理工的立場方面)並不適當，且屬嚴重違規行為，可能會導致失去工作（“沒想到你是一個會在背後捅刀子的人。我的工作可能會因此而不保。”），這亦表示嫌疑人在違反理工紀律時是清楚知道違紀行為的嚴重性，故可認定嫌疑人作出上述違規行為的故意程度甚高”。（詳見起訴狀之附件 8 第 9 頁）

10. 以上資料能清楚顯示，上訴人清楚知道其行為是可譴責的，是社會大眾不能接受的，然而，仍決意一而再、再而三向學生借款。故此，不可合理地視上訴人符合《B 人事章程》第 94 條 g 項規定的減輕情節。

11. 最後值得指出的是，被上訴人在作出解僱上訴人之決定時，的確曾陳述及考慮上訴人“多次未能按照約定向學生還款以及事件的公開”此一情節，只是沒有把該情節以加重情節的方式適於在紀律程序中。被上訴判決並沒有如上訴人所陳述的自相矛盾。

綜上所述，謹請求法官 閣下裁定本上訴理由不成立，並維持被上訴判決。”

*

已將卷宗送交兩位助審法官檢閱。

二. 理由說明

經過庭審後，原審法庭認定以下對審理本案屬重要的事實：

O Autor foi admitido ao serviço do Réu em 1 de Setembro de 2003, por contrato de trabalho assinado a 1 de Agosto de 2003, como docente (na qualidade profissional e funções que constam do documento de fls. 25 e ss., cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido. (A.)

Sendo esse contrato renovado sucessivamente entre Autor e Réu (Docs. 2 e 3) até ao contrato assinado a 17 de Junho de 2014 e com efeitos a partir de 16 de Agosto de 2014, alterado por adenda datada de

1 de Setembro de 2014, passando, nesta data, o Autor a exercer funções de Professor Coordenador do 3.º escalão (Docs. 4 e 5). (B.)

Durante a sua relação laboral com o Réu, o Autor leccionou diversas cadeiras optativas na Escola Superior de Ciências Empresarias do Réu, tais como “Introdução à Psicologia” , “Relações Interpessoais” , “Sociologia” , “Antropologia” e “Relações Internacionais” . (C.)

O Autor conquistou o Prémio de “Professor Excelente” no ano lectivo de 2007/2008 (Doc. 12). (D.)

O Autor foi galardoado com o 1.º Prémio no âmbito do “CASS Institute of Sociology Award for Outstanding Research Output” e o 2.º Prémio no âmbito do “CASS Award for Outstanding Research Output” (Doc. 13). (E.)

O Autor (entre Setembro de 2014 e início de 2015) foi informado que corria um processo disciplinar contra si, tendo sido notificado para comparecer perante um instrutor. (F.)

O Autor foi notificado do relatório disciplinar datado de 27 de Fevereiro de 2015 (Doc. 6), sendo dado ao Autor um prazo de 15 dias para submeter uma resposta escrita ao mesmo. (G.)

O que foi feito pelo Autor dentro do prazo estabelecido. (H.)

A 15 de Maio de 2015, o Autor foi despedido com invocação de justa causa pelo Réu, deixando de exercer as funções de docente (cfr. decisão do Conselho de Gestão do Réu datada de 8 de Maio de 2015, cfr. Doc.8 junto com a PI). (I.)

O Autor pediu dinheiro emprestado a dois alunos do Réu, tendo-o feito por mais do que uma vez, e tendo tais pedidos sido aceites por ambos. (J.)

O Autor contraiu diversos empréstimos com o seu antigo aluno C entre Fevereiro e Março de 2014, nas quantias totais de MOP8,000.00 e HKD11,000.00. (K.)

C tinha sido aluno do Autor nas cadeiras de “Sociologia” e “Psicologia” , no ano lectivo de 2011/2012 no âmbito do Curso de Licenciatura em Contabilidade na Escola Superior de Ciências Empresariais do Réu. (L.)

A 2 de Maio de 2014, o Autor foi chamado para um reunião entre o Presidente e Vice-Presidentes do Réu, os Professores E e F, os quais aconselharam o Autor a resolver um conflito com D. (M.)

Em virtude de uma carta enviada por D ao CCAC, esta entidade governamental interpelou o Réu para prestar esclarecimentos. (N.)

Com excepção do que se discute na presente acção, nunca ao Autor, durante a sua relação laboral com o Réu, foram instaurados quaisquer processos disciplinares. (O.)

Os empréstimos contraídos pelo Autor junto de C, aluno do 3.º ano do curso em 2013/2014, deram-se depois de cessar a relação directa entre professor e aluno, enquanto C já tinha completado as cadeiras leccionadas pelo Autor com aproveitamento no seu 1.º ano de estudos. (3.º)

Em virtude de um atraso do Autor no pagamento de parte da dívida a C, no montante de HKD9,000.00, em 6 de Junho de 2014, C

colocou na porta do escritório do Autor, sito no complexo universitário, uma nota de dívida, ficando esta a ser conhecida por todo o corpo estudantil, docente e restantes funcionários do Réu (Doc. 10). (4.º)

A 19 de Junho de 2014, o Autor liquidou a dívida para com C, transferindo para a conta bancária deste o montante de HKD10,000.00, valor acima do devido em compensação pelo atraso verificado. (5.º)

Entre 21 de Março de 2013 e o 29 de Abril de 2014, D emprestou ao Autor um total de MOP147,100.00 (cento e quarenta e sete mil e cem Patacas). (7.º)

Em finais de Abril de 2014, D apresentou uma queixa ao Réu invocando uma dívida de MOP50,000.00 do Autor para consigo. (8.º)

Desejando esclarecer a situação e o seu bom nome, no dia seguinte à reunião com o Presidente e Vice-Presidentes do Réu, o Autor enviou aos mesmos uma explicação escrita em que detalhava as transacções financeiras com D e apresentava os seus cálculos. (10.º)

D insistiu a dívida de MOP50,000.00 do Autor, alegando que necessitava dessa devolução para contribuir para um transplante renal de que necessitava o seu primo. (14.º)

Acrescentando que só se o Autor lhe entregasse essa quantia antes de 9 de Maio de 2014 é que acordaria em esclarecer junto do Réu que as dívidas do Autor a si tinham sido integralmente pagas (vejam-se as expressões usadas “我現在想的就是救我小表弟，如果你可以在我考完之前（9號）給我這筆錢，幫助我小表弟進行腎源匹配，我願意按照您說的做。” bem como “要不是我小弟躺在病床上等著錢用，我也不會催你，更不會找到學校理事會。” (15.º)

D enviou, a 31 de Maio de 2014, uma mensagem de correio electrónico a todo o corpo estudantil do Réu, expondo a sua versão dos acontecimentos, incluindo de que o Autor ainda lhe devia MOP50,000.00. (16.º)

Enviando ainda, e nos mesmos termos, uma carta ao Comissariado contra a Corrupção (“CCAC”) e ao Gabinete de Apoio ao Ensino Superior. (17.º)

Além dos estudantes D e C referidos supra, o Autor também pediu empréstimos aos estudantes G, H e I da Escola Superior de Ciências Empresariais. (18.º)

*

本案上訴人原於 B 任職教授，該學院於 2015 年 5 月 8 日作出決定，以合理理由解僱上訴人，主要內容如下：

“考慮到嫌疑人身為 B 資深教師，明知身為老師有義務避免與學生之間出現利益衝突，仍決意向學生 D 及學生 C 借錢，利用其理工老師身份在學生身上得到借貸便利，更多次未能按照約定向學生還款，並因此而對理工的聲譽做成不良影響，嫌疑人的上述行為已違反《B 員工廉潔守則》規定的“留意及避免任何可引致實質或可預見利益衝突”、“不應利用在本院擔任職位謀取個人利益”及“避免接受有公務往來人士所提供的任何利益”的義務，亦同時違反了《B 人事章程》第 88 條第 1 款及第 2 款 a)項所規定的工作人員應負的無私義務。(…)

嫌疑人 A 所作出的違反無私義務的行為符合《B 人事章程》第 104 條配合第 105 條第 1 款所規定的構成解僱的合理理由，其過錯行為的嚴重性和結果，實際上引致立即不能維持勞動關係；基此，向嫌

疑人 A 採取《B 人事章程》第 100 條第 1 款 d)項所規定的合理理由之解僱的紀律處分。”

原審法庭認同 B 的見解，認為上訴人所作的行為違反無私之義務以及存在利益衝突，從而導致勞動關係不能維持。

上訴人則認為其沒有違反上述義務。

在充分尊重不同見解的情況下，本院認為原審法庭的裁決正確無誤。

根據《B 人事章程》第 88 條第 2 款 a 項及第 3 款的規定，工作人員須遵守無私的義務，而無私是指“任職時不得以直接或間接方式收取合同以外的或非法的金錢或其他方面的利益，公正及獨立地對待其職業活動的利益”。— 下劃線為我們所附加

另外，再根據 B 理事會在 2005 年 7 月 21 日通過、8 月 1 日公佈及實施的《B 員工廉潔守則》第二部分的規定，“利益衝突，是指員工的私人利益與政府及本院利益之間出現的矛盾或衝突、私人利益，是指包括員工本身，其家人或親屬、友好、所屬團體、與其有私人交惡或親密關係人士的財產或非財產利益”；同時又要求“員工有責任留意及避免任何可引致實質或可預見利益衝突的情況” — 下劃線為我們所附加

就有關問題，原審法庭有以下見解：

“就利益定性方面，儘管借款相對應於還款的義務，甚至沒有約定利息（即該消費借貸屬無償），但當中存在借款期間獲得便利的利益，此屬於原告和被告合同以外的其他方面的利益，故符合《B 人事章程》第 88 條第 1 款準用《B 員工廉潔守則》中所指以及《B 人事章程》第 88 條第 3 款所規定的利益（在此不要求必須為非法的利益）。

避免利益衝突和無私義務均要求被告員工在履行職務時遵守的，與有關職務互相聯繫著。因此，須分析原告的借款行為是否在其履行職務時作出，或與其履行職務有否直接關係。

根據解僱決定所載及已證事實，D 沒有修讀過原告任教的任何科目，兩人之間沒有直接的教學關係，D 借錢予原告時仍為被告的學生；C 則借款予原告時就讀大學三年級，其曾於大學一年級時修讀由原告任教的“社會心理學”和“社會學”兩門學科。

原告為被告管理科學高等學校的教授，在 D 及 C 借錢予原告時，二人均為被告學校在讀學生。雖然當時沒有直接的教學關係，但不代表原告和 D 及 C 之間不存在師生或職務關係，也不能排除 D 及 C 在畢業前將修讀原告任教科目的可能性。

按照一般經驗法則，學生不會因為老師沒有直接授課便不把老師當老師看待，當老師向學生借錢時，老師的身份會間接地對學生造成壓力，害怕拒絕老師借錢的要求可能會令其當時或將來可能修讀的學業評分或其他學術成績方面受影響，又或可能帶來其他方面的不利後果。

實際上，從載於卷宗第 50 至 52 頁的电郵、第 417 至 418 頁及第 608 至 609 頁的短訊顯示，原告和 D 及 C 之間均是以老師及學生身份相稱，兩名學生甚至因借錢予原告而使自己的經濟狀況陷於拮据。

原告必須考慮到學生很有可能是因為該師生關係才同意借款，但最終仍向學生借款，放任地接受老師身份為其帶來借貸便利，綜合考慮到原告向 D 及 C 借款所涉及的次數和金額，以及除他們外，原告還曾向在被告學校在讀學生 G、H 及 I 等提出借款要求，可以認定，原告是利用其老師身份向在被告就讀的學生取得貸款便利，其行為已

違反《B 人事章程》第 88 條第 3 款所規定的無私義務 - 任職時不得以直接或間接方式收取合同以外的其它方面的利益的規定。

原告身為老師，向在讀學生取得貸款便利的行為，將可能導致該等學生將來在修讀其任教科目時出現利益衝突，例如在評分時直接或間接地特別優待該等學生作為回報，從而影響個人誠信操守以至學校的信譽。本案中，雖然沒有出現實際衝突的情況，但原告的上述行為已違反《B 員工廉潔守則》所規定的避免或預見利益衝突的義務，使人懷疑其能否公正及無私地對待職業活動的利益。

因此，原告的理由不成立。”

經分析有關理據，本院認為原審法庭的裁決正確無誤，根據《民事訴訟法典》第 631 條第 5 款的規定，同意引用被訴裁判所持的依據，從而裁定該部分的上訴理由不成立。

事實上，儘管上訴人向兩名學生借款時，該兩人與上訴人沒有直接的師生關係，然而，老師與學生之間的關係，基本上在課堂內及學院外亦會一直維持著，不會因為學期完結老師便不是老師，學生便不是學生，嚴格來說，只有當老師或學生與學院解除聯繫後，師生的關係才可以被視為終結。

學生面對老師，畢竟會產生敬畏心理，上訴人利用其老師身份向學院的學生取得貸款便利，顯然是以直接方式收取合同以外的其他方面的利益，其行為有違無私之義務。

另外，上訴人身為 B 的老師，向該院學生取得貸款便利，其行為將導致學生日後在修讀上訴人有可能任教的科目時出現利益衝突，上訴人的行為有違《B 員工廉潔守則》所規定的避免任何可引起的實質或可預見利益衝突的義務。

*

上訴人還表示，其向學生取得貸款的行為並不算十分嚴重，主張不存在故意及嚴重違紀情節。

根據《B 人事章程》第 94 條 g 及 j 項的規定，非故意行為以及出現可降低嫌疑人的過錯或違紀之嚴重性的情節，屬於違紀的減輕責任情節。

誠然，上訴人身為老師，明知不應該向學生取得貸款便利，但其妄顧學生利益及學院規定，以老師身份要求多名學生向其提供借貸，明知自己的行為會發生危害學生及學院的結果，但其仍希望危害結果的發生，屬於直接故意，且故意程度甚高。

另外，正如原審判決所言，“至於還款行為，一方面，經過庭審聽證，仍未能釐清原告與 D 之間的債務關係；另一方面，不論在紀律程序以至在庭審聽證中，都證實了原告已向 C 償還所有貸款。然而，原告的違紀行為是違反預見及避免利益衝突的義務，其所取得的利益是借貸便利，因此其償還款項的行為並不能降低過錯或違紀的嚴重性，不應作為《B 人事章程》第 94 條 j 項的減輕責任情節加以考慮。”

根據《B 人事章程》第 105 條第 1 款的規定，“合理理由指工作人員因其過錯行為的嚴重性和結果，實際上引致立即不能維持勞動關係。”

綜觀上述所有情事，本院認為上訴人身為老師，其行為應該受到譴責，該行為的嚴重性將影響有關勞動關係的維持，因此裁定上訴人的上訴理由不成立。

三. 決定

綜上所述，本院合議庭裁定上訴人 A 提起的上訴理由不成立，

維持原判。

本審級的訴訟費用由上訴人負擔，但不妨礙其享有的司法援助。

登錄及作出通知。

澳門特別行政區，2019 年 7 月 25 日

唐曉峰

賴健雄

馮文莊