

卷宗編號： 219/2021

日期： 2021 年 05 月 13 日

關鍵詞： 終止勞動關係

摘要：

- 根據第 7/2008 號法律第 68 條第 1 款的規定，“無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同”。因此不管是否有合理理由，解除勞動合同是立法者賦予僱傭雙方的一項自始便擁有 (ad initio) 的形成權力。
- 在現行第 7/2008 號法律的制度下，僱主沒有合理理由解除勞動合同，不會導致該行為非有效或不生效力，僅產生該法律所規定的賠償責任。

裁判書製作人

何偉寧

民事及勞動上訴裁判書

卷宗編號： 219/2021

日期： 2021 年 05 月 13 日

上訴人： A (原告)

被上訴人： B 大學 (被告)

*

一.概述

原告 A，詳細身份資料載於卷宗內，不服初級法院勞動法庭於 2021 年 01 月 21 日作出的決定，向本院提出上訴，理由詳載於卷宗第 479 至 506 頁，有關內容在此視為完全轉錄¹。

¹ 原告的上訴結論如下：

1. Versa o presente Recurso sobre a douta Sentença proferida pelo Juízo Laboral do Tribunal Judicial de Base e na qual foram julgados *totalmente improcedentes* os pedidos formulados pelo Autor (adiante, Recorrente) sede de Petição Inicial.
2. A questão fulcral do presente Recurso prende-se em saber se a "*resolução*" pela Recorrida do contrato de trabalho com o Recorrente - operada em 4 de Junho de 2014, com efeitos a partir de 11 de Julho de 2014 - terá sido exercida de forma lícita e em conformidade com a lei; ou, antes teve em vista "disfarçar" uma *motivação ilícita*, designadamente, um *intuito discriminatório*, um afastamento por *motivos políticos e/ ou ideológicos*, caso em que o mesma se deverá ter por *ilícita*, porque *abusiva* (art. 326.º do Código Civil).
3. Entendeu o Tribunal a quo - na senda do que havia trilhado pela Recorrida - que a "*resolução*" do contrato de trabalho operada pela Recorrida não se revela *ilícita*, nem contrária à lei, porquanto a mesma se limitou a exercer o seu direito (potestativo) de, a todo o tempo, resolver o contrato *independentemente de alegação de justa causa* (arts. 68.º, 70.º e 72.º da Lei n.º 7/2008).
4. Salvo o devido respeito - que é muito -, em caso algum pode o ora Recorrente aceitar como correcta tal Decisão, porquanto está em crer que, atenta a *matéria de facto assente*, é manifesto que a Recorrida actuou em *abuso de direito* - na modalidade de "*venire contra factum proprium*" - razão pela qual a referida "*resolução*" do contrato de trabalho com o Recorrente se deverá ter como *ilícita*.
5. Ao não entender assim, a douta Sentença encontra-se enfermada por um ***erro na aplicação do Direito***, razão pela qual deve a mesma ser declarada nula, o que desde já e para os devidos e legais efeitos se invoca e requer.

Mais detalhadamente,

6. Impõe-se começar por recordar que os presentes autos surgem na sequência da douta Decisão proferida pelo Tribunal de Última Instância (**Proc. n.º 19/2019**), nos termos da qual se deixou sublinhado, com especial pertinência para a matéria em apreciação no presente Recurso, entre

outro, o seguinte: "(...) Ora, in casu, tendo presente o pelo A. alegado e o que flui da sua petição inicial, em especial, atentando-se nas atrás referidas "datas", e considerando que o pedido de indemnização em questão também assenta no "desgosto e tristeza" que o A., ora recorrente, alegou ter sofrido em consequência (directa) das já referidas "afirmações e notícias", e que, em sua opinião, indiciam uma "conduta irregular e ilícita" pela R. assumida aquando da vigência e em virtude da relação laboral que mantinham, e que, poderão, também, eventualmente, constituir os "verdadeiros motivos da sua extinção", apresenta-se-nos que razões não existem para se decidir como se decidiu, isto é, no sentido da incompetência do Juízo Laboral do Tribunal Judicial de Base para do dito pedido conhecer" (...) de onde, se decidiu, pela "(...) revogação de todo o decidido para uma oportuna reponderação pelo Tribunal Judicial de Base da "matéria de facto" que vier a ser apurada e o seu "enquadramento jurídico" em face das disposições leis pelo recorrente invocadas" (...).

7. Em conformidade, após a devolução dos presentes autos ao Tribunal Judicial de Base foi ordenado o aditamento à douda Base Instrutória do alegado pelo Autor sob os artigos 52.º, 53.º, 55.º a 57.º da Petição Inicial, tendo posteriormente sido os mesmos julgados provados.
8. De onde, porque relevantes, resulta da **matéria de facto assente e provada**, entre outra, a seguinte:
 - 17) Ao Jornal YY, edição de 24 de Junho de 2014, o Magnífico Reitor XXX, afirmou que: "Trata-se de clarificar as águas. Há um princípio que preside à Igreja de que não intervém no debate político dos locais onde está implementada". (2.º)
 - 18) Ao Jornal YY, edição de 24 de Junho de 2014, o Magnífico Reitor XXX afirmou que: "o contrato de A, que termina a 12 de Julho", "foi dado como terminado", não sendo, portanto, renovado (3.º).
 - 19) Ao Jornal YY, edição de 24 de Junho de 2014, o Magnífico Reitor XXX, afirmou que: "Se há um docente com uma linha de investigação e intervenção pública [política], coloca-se uma situação delicada. Ou a reitoria pressiona e viola a sua liberdade, ou cada um segue o seu caminho" (4.º).
 - 20) Ao Jornal YY, edição de 24 de Junho de 2014, o Magnífico Reitor XXX, afirmou que: "Pode-se estudar os vários sistemas políticos ou a Lei Básica, mas não intervir na actual governação. É uma fronteira difícil de delinear, entre o comentário político e o académico" (5.º).
 - 21) O Magnífico Reitor XXX enviou uma nota aos alunos e professores da Universidade de B, na qual sublinhou que: "Não foi alvo de procedimento disciplinar" (...) "as convicções do A se transformaram num "dilema" para si" (...) "Estamos num mundo com um sistema político distinto, com critérios e contextos distintos e este caso teria, na Europa, outra forma de ser gerido e vivido" (...) "é uma instituição autónoma o que não significa falta de interesse sobre questões políticas".
9. Perante a factualidade provada, está o Recorrente em crer que, contrariamente ao decidido pelo Tribunal a quo, a relação de trabalho entre o Recorrente e a Recorrida não terminou "sem justa causa"; antes teve por base o conjunto de "razões" posteriormente avançadas pelo Responsável Máximo da Recorrida ao Jornal YY, edição de 24 de Junho de 2014, relativas a comentários cívicos, sociais e políticos que o Recorrente dirigia na imprensa local, numa altura em que a relação de trabalho entre o Recorrente e a Recorrida (ainda) se mantinha plenamente em vigor.
10. Isto é, ao enviar ao Recorrente a comunicação escrita, em 4 de Junho de 2014, a Recorrida omitiu propositadamente as verdadeiras "razões" e os "motivos" pelos quais fez cessar a relação de trabalho com o Recorrente, criando no Recorrente (e na demais comunidade) a convicção natural e justificada de que o contrato se tinha extinguido "sem qualquer causa" .
11. Certo é que, escassos dias depois - numa altura em que o contrato de trabalho (ainda) se encontrava plenamente em vigor - a própria Recorrida vem elencar junto de um órgão de

comunicação social local as verdadeiras "razões" pelas quais o Recorrente foi efectivamente "afastado", em clara violação pelo **princípio da boa fé** e da **não discriminação** (Cfr. arts. 6.º, 7.º e 10.º da Lei n.º 7/2008), razão pela qual deve o seu comportamento ser julgado **ilícito**, porque contrário à Lei, o que desde já e para os legais e devidos efeitos se invoca e requer.

Mais em pormenor,

12. É sabido que o **princípio do abuso de direito** constitui um expediente técnico, ditado por razões de justiça e equidade, para obstar que a aplicação de um preceito legal, certo e justo em circunstância normais, venha a revelar-se injusta numa situação concreta, em razão das particularidades ou circunstâncias especiais que nela concorram.
13. Ocorre abuso de direito "*quando um certo direito - em si mesmo válido - seja exercido em termos que ofendam o sentimento de justiça dominante na comunidade social*" (Cfr. Mário Júlio de Almeida Costa, Direito das Obrigações, Atlântida Editora, 1968, p. 26).
14. Ora, já se deixou dito que, ao enviar ao Recorrente a comunicação escrita, em 4 de Junho de 2014, a Recorrida omitiu propositadamente as verdadeiras "razões" e os "motivos" pelos quais fez cessar a relação de trabalho com o Recorrente, criando no Recorrente (e na demais comunidade) a convicção natural e justificada de que o contrato se tinha extinguido "*sem qualquer causa*".
15. Porém, conforme provado, em 24 de Junho de 2014 - numa altura em que o contrato de trabalho (ainda) se encontrava plenamente em vigor - a Recorrida veio adiantar junto de um órgão de comunicação social as verdadeiras "razões" pelas quais o Recorrente foi efectivamente "*afastado*".
16. De onde se retira, salvo melhor opinião, que o segundo acto levado a cabo pela Recorrida (i.e., a explicação dos "motivos" que conduziram ao "afastamento" do Recorrente) mostra-se em total contradição com o primeiro acto (i.e., com a alegada "resolução" - *sem justa causa e com aviso prévio*) - em moldes que deixam revelar ter o mesmo sido praticado em manifesto **abuso de direito**", o que desde já e para os devidos e legais efeitos se invoca e requer.
17. Ora, atento as circunstâncias concretas, a Recorrida serviu-se da faculdade que legalmente lhe é conferida de - "*sem necessidade de alegação de justa causa*" - "resolver" o contrato de trabalho com o Recorrente, mas sem que tal comportamento não tivesse sido, logo de seguida, contraditado por um outro no qual a Recorrida vem "confessar" que as verdadeiras razões do afastamento do Recorrente assentam em motivos relacionados com a **intervenção e crítica** daquele na **política local**, num momento temporal em que o contrato de trabalho produzia (ainda) todos os seus efeitos.
18. De onde se deixa ver que, ao "resolver" o contrato de trabalho com o Recorrente - aparentemente sem justa causa - a Recorrida pautou o seu comportamento com manifesto desrespeito pela materialidade da relação jurídica que lhe estava subjacente, por forma a obter "formalmente" uma situação de *manifesta vantagem*, bem sabendo serem outras as verdadeiras razões para pôr fim ao contrato de trabalho com o Recorrente, o que em caso algum pode deixar de ser valorado negativamente pela Ordem Jurídica, porquanto se revela a todos os níveis *injusto e excessivo*!
19. É que o exercício do direito de livre "resolução" pela Recorrida não foi determinado por razões funcionais, ou pelo fim económico do direito, mas antes com vista a "branquear" as verdadeiras razões do "afastamento" do Recorrente do seio da Instituição.
20. De onde, a motivação para o "despedimento" do Recorrente "não era lícita" e, se a verdadeira causa tivesse sido invocada pela Recorrida, em caso algum a mesma seria justa ou admissível.
21. Assim, considerar que a Recorrida agiu dentro dos limites da "livre denúncia" ou da "resolução sem justa causa" equivale a validar uma actuação que permite o aproveitamento do regime para realizar "despedimentos" por razões manifestamente *ilegais*... tornando-se tal prática ainda mais grave, quando tal motivação - *ilegal* - se tornou pública num momento tão próximo e numa altura em que o contrato de trabalho (ainda) se mantinha em pleno vigor entre as partes.
22. De onde, contrariamente ao concluído pelo Tribunal a quo, em caso algum pode o comportamento

-
- da Recorrida deixar de ser considerado como abusivo.
23. De resto, para situações que se acredita similares ao revelado pela Recorrida, a nossa Jurisprudência já deixou sublinhado que: "(...) *caso típico de comportamento abusivo no exercício de um direito considerado ilegítimo pelo atrás citado comando legal é a proibição de "venire contra factum proprium", que equivale a dar o dito por não dito, e radica numa conduta contraditória da mesma pessoa, pressupondo duas atitudes da mesma, espaçadas no tempo, sendo a primeira delas (o "factum proprium") contrariada pela segunda, o que constitui, atenta a reprovabilidade decorrente da violação dos deveres de lealdade e correção, uma manifesta violação dos limites impostos pelo princípio da boa fé* (Cfr. Ac. TSI, Proc. n.º 577/2006, pág. 20, itálicos e negritos do Autor).
24. Em igual sentido, também na Jurisprudência comparada (de Portugal) tem sido pacificamente aceite que: "(...) existirá abuso do direito quando alguém, detentor embora de um determinado direito, válido em princípio, o exercita, todavia, no caso concreto, fora do seu objectivo natural e da razão justificativa da sua existência e em termos, apodicticamente, ofensivos da justiça e do sentimento jurídico dominante, designadamente com intenção de prejudicar ou de comprometer o gozo do direito de outrem ou de criar uma desproporção objectiva entre a utilidade do exercício do direito por parte do seu titular e as consequências a suportar por aquele contra o qual é invocado" (Cfr. Ac. TSJ, de 16/11/2012, Recurso n.º 203/08.0TTSNT.L1.S1).
25. De resto, se dúvidas houvesse quanto à aplicação do instituto do "abuso do direito" em situações como a dos presentes autos, sempre se recorda que ao tempo em que a *denúncia unilateral* - também apelidada de *livre despedimento* ou *despedimento ad nutum* ou *imotivado* - era admissível na legislação portuguesa, a melhor doutrina não deixou de sublinhar que: "(...) Também no nosso direito pode, em princípio funcionar uma teoria de abuso de direito, quando tenham sido respeitados os prazos legais de pré-aviso, e não possa positivamente provar-se justa causa. (...) Se a lei não permitisse o despedimento sem justa causa, afastada estaria a aplicação da teoria do abuso do direito" (Cfr., Raúl Ventura, *Extinção das Relações de Trabalho*, ROA, ano 10.º, n.º 1 e 2, pág. 272 e 273).
- Acresce que,
26. Se permitida uma "analogia" entre a "resolução sem justa causa e com aviso prévio" com a "denúncia durante o período experimental" - sabido se tratarem ambos de "direitos potestativos" extintivos da relação laboral garantidos, entre nós, ao empregador, sempre se concorda que: "(...) a denúncia durante o período experimental, poderá ser considerada abusiva, pense-se por exemplo, em casos em que o empregador denuncia o contrato no período experimental porque descobriu (...) que um determinado trabalhador é comunista ou homossexual". (Cfr. neste exacto sentido, Ricardo Nascimento, *Da Cessação do Contrato de Trabalho* - Em especial por iniciativa do trabalhador, Coimbra Editora, pág. 330).
27. A tal respeito, mais recentemente, Milena Silva Rouxinol, conclui nos seguintes termos: "(...) *Dir-se-á, então, de uma perspectiva analítica, que as razões da denúncia podem ser omitidas (...) todavia, o sujeito afectado pela denúncia poderá tentar demonstrar que os motivos subjacentes à mesma oram de outra índole, inculcando no julgador um juízo de discordância entre esses motivos e aquelas finalidades, caso em que se chamará à colação a figura do abuso de direito. (...) E assim sendo, o acto extintivo tem o valor de um despedimento, a reputar, evidentemente, de ilícito*". (Cfr. *Direito do Trabalho, Relação individual*, Almedina, 2019, pág. 298).
28. Trata-se, de resto, de um entendimento que tem sido partilhado pela jurisprudência portuguesa, mormente pelo Supremo Tribunal de Justiça, nos termos do qual se entendeu que: "(...) Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, nem direito a indemnização (art. 55.º, n.º 1 da LCCT), mas esta ampla liberdade do empregador denunciar o contrato não pode redundar em práticas

被告 **B 大學** 就上述上訴作出答覆，有關內容載於卷宗第 510 至 524

discriminatórias: assim se o mesmo se "aproveita" do período experimental para se desvincular de um trabalhador, devido às suas convicções ideológicas ou religiosas, orientação sexual ou filiação sindical - aí teremos práticas abusivas e discriminatórias, sindicáveis judicialmente através da figura do abuso de direito (...)" (Cfr. Acórdão do TSJ, de 26 de setembro de 2012, Revista n.º 889/03.1TTLSB.LI.SI).

29. Com maior pertinência e, quicá maior semelhança com a questão em apreciação nos presentes autos, igualmente se convoca uma Decisão do Tribunal da Relação do Porto, nos termos da qual se sublinha que: (...) "IV - Apurando-se que o verdadeiro motivo da denúncia em período experimental foram diferenças de partidos políticos, e só se apurando este motivo, a denúncia seria sempre exercida em abuso de direito".
 30. Ora, como se deixou dito, ao "resolver" - aparentemente *sem justa causa e com aviso prévio* - o contrato de trabalho que mantinha com o Recorrente, a Recorrida mais não fez do que tirar proveito da *faculdade legal* de fazer cessar a relação de trabalho com o Recorrente - *a todo o tempo e independentemente de alegação de justa causa* - mas sabendo que tal comportamento se destinava a camuflar uma resolução "*com causa ilícita*" e assente, como a própria o veio a admitir, na necessidade de "*clarificar as águas*", isto é de "travar" o Recorrente a "*intervir no debate cívico, social e político local*:" *Pode-se estudar os vários sistemas políticos ou a Lei Básica, mas não intervir na actual governação...* (Cfr. uma vez mais os pontos 3.º, 4.º e 5.º da matéria de facto assente).
 31. De onde se impunha concluir que a Recorrida exerceu o seu "*direito potestativo*" de "resolução" do contrato de trabalho com o Recorrente *em manifesta oposição com os limites determinados pelo seu fim* e, portanto, em **abuso de direito** (art. 326.º do Código Civil), visto a mesma "resolução" ter sido claramente motivada por razões de *cariz político* e traduzida, em concreto, no desejo de "afastar" o Recorrente *de intervir na actual governação...* e, neste sentido, em manifesta e grave violação dos *direitos à liberdade de expressão, liberdade académica e liberdade de crítica* garantidos na **Lei Básica da RAEM**, o que desde já e para os devidos e legais efeitos se invoca e requer.
 32. Lamentavelmente, porém, assim não o entendeu o Tribunal *a quo* aquando da avaliação do comportamento da Recorrida e, deste modo, não valorou devidamente todas as circunstâncias aduzidas na ponderação da aplicação do instituto do **abuso de direito** aos presentes autos, com o fez uma errada **aplicação do direito**, o que para os devidos e legais efeitos se invoca.
- Por fim,
33. Em face da factualidade provada e, concluído que a "resolução" do contrato de trabalho operada pela Recorrida se revela "ilícita" e "abusiva", está o Recorrente em crer que se mostra plenamente justificado o pedido de condenação da Recorrida no pagamento de uma **quantia indemnizatória** pelos **danos patrimoniais** (lucros cessantes) e **não patrimoniais** (danos morais) pela mesma causada ao Recorrente - na medida em que os mesmos se revelem justos e equitativos - porque mercedores de tutela do Direito.
 34. Trata-se, de resto, bem vistas as coisas, da solução que melhor se adequa aos presentes autos, porquanto, passados mais de 6 anos do "afastamento" do Recorrente das fileiras da Recorrida, não fará mais sentido estar a "forçar" as partes a manter uma relação de trabalho que "manifestamente se tornou impossível", contrariamente ao que havia sido *pressuposto* pelo Autor aquando da submissão da Petição Inicial em juízo no longínquo ano de 2015.
 35. Ao não proceder assim, a douta Decisão deixa revelar mais um outro *erro na aplicação de direito*, pelo que se impõe que a mesma seja substituída por outra que atenda aos pedidos formulados pelo Autor na sua Petição Inicial.

頁，在此視為完全轉錄。

*

二.事實

原審法院認定的事實如下：

- 1) Em 04 de Julho de 2007, a Ré – anteriormente designada Instituto C – celebrou com o Autor um contrato de trabalho. (A)
- 2) Nos termos do qual o Autor se obrigou a exercer para a Ré as funções de professor Assistente na Faculdade de Gestão, Liderança e Governação (“*Lecturer in the School of Management, Leadership and Government*”). (B)
- 3) Pelo período de 3 anos, com início em 01 de Setembro de 2007 e termo em 31 de Agosto de 2010, mediante a contrapartida de um salário anual de MOP\$360.000,00. (C)
- 4) Em 20 de Setembro de 2010, a Ré celebrou com o Autor um “novo” contrato de trabalho. (D)
- 5) Nos termos do qual o Autor se obrigou a exercer para a Ré as funções de Professor Coordenador na Faculdade de Gestão liderança e Governação (“*Coordinator in the Scholl of Management, Leadership and Government*”). (E)
- 6) A partir de 01 de Setembro de 2010, mediante a contrapartida de um salário anual de MOP\$472.000,00. (F)
- 7) O que perfaz a quantia de MOP\$39.334,00, a título de salário base mensal. (G)
- 8) O Autor leccionou mais de 15 diferentes disciplinas, em diversos

módulos e disciplinas dos Cursos de Licenciatura e de Mestrados promovidos pela Ré. (H)

- 9) Enquanto esteve ao serviço da Ré, o Autor recebeu elogios e elevada classificação por parte dos responsáveis da Ré e sus superiores hierárquicos. (I)
- 10) Enquanto esteve ao serviço da Ré, o Autor cumpriu com máxima diligência e sucesso todas as tarefas que lhe foram sendo confiadas. (J)
- 11) Tendo desenvolvido e concluído inúmeros trabalhos de investigação académica. (K)
- 12) O Autor foi membro do Conselho Editorial de três Jornais Académicos de renome Internacional, nas áreas da Ciência Política e de Estudos Políticos Chineses. (L)
- 13) O Autor foi responsável (director) de diversas publicações da Ré, tendo igualmente coordenado a publicação de vários Livros financiados pela Fundação Macau e pela Fundo para o Desenvolvimento das Ciências e da Tecnologia da RAEM. (M)
- 14) Em 04 de Junho de 2014, a Ré comunicou ao Autor o seu propósito de por fim ao contrato de trabalho celebrado entre ambos, com efeitos a partir do dia 11 de Julho de 2014. (N)
- 15) Na referida comunicação escrita, a Ré não adiantou qualquer razão ou qualquer fundamento (de facto ou de direito) que justificasse o motivo e/ou o fundamento pelo qual fazia cessar o contrato de trabalho que mantinha com o Autor desde Setembro

de 2007. (O)

- 16) A Ré pagou ao Autor a quantia de MOP\$48.440,00, a título de compensação por resolução do contrato de trabalho sem justa causa. (P)
- 17) Ao Jornal YY, edição de 24 de Junho de 2014, o Magnífico Reitor XXX, afirmou que: “Trata-se de clarificar as águas. Há um princípio que preside à Igreja de que não intervém no debate político dos locais onde está implementada”. (2º)
- 18) Ao Jornal YY, edição de 24 de Junho de 2014, o Magnífico Reitor XXX, afirmou que: “o contrato de A, que termina a 12 de Julho, ‘foi dado como terminado’, não sendo, portanto, renovado”. (3º)
- 19) Ao Jornal YY, edição de 24 de Junho de 2014, o Magnífico Reitor XXX, afirmou que: “Se há um docente com uma linha de investigação e intervenção pública [política], coloca-se uma situação delicada. Ou a reitoria pressiona e viola a sua liberdade, ou cada um segue o seu caminho”. (4º)
- 20) Ao Jornal YY, edição de 24 de Junho de 2014, o Magnífico Reitor XXX, afirmou que: “Pode-se estudar os vários sistemas políticos ou a Lei Básica, mas não intervir na actual governação. É uma fronteira difícil de delinear, entre o comentário político e o académico”. (5º)
- 21) O Magnífico Reitor XXX enviou uma nota aos alunos e professores da Universidade de B, na qual sublinhou que: “não foi alvo de procedimento disciplinar”(...)

“As suas (lei-se do Autor) opções são respeitadas por mim e por muitos outros na Universidade de B e, de facto, eu sei que são admiradas por alguns”(…)

“as convicções de A se transformaram num ‘dilema’ para si” (…)

“Estamos num mundo com um sistema político distinto, com critérios e contextos distintos e este caso teria, na Europa, outra forma de ser gerido ou vivido” (…)

“é uma instituição autónoma o que não significa falta de interesse sobre as questões políticas” (…)

“Mas cabe aos leigos católicos e mulheres decidirem, à luz da sua fé (….) como devem intervir como cidadãos cuidadosos e responsáveis, (….) com algumas excepções em que há uma intervenção até de papas -- é a norma”. (6º)

- 22) O Autor (e os demais docentes e discentes da Ré) tinha uma forte expectativa de que a sua relação de trabalho com a Ré se iria manter para o futuro? (6-a))
- 23) Desde que a Ré fez cessar o contrato de trabalho com o Autor, o Autor não mais conseguiu encontrar um outro emprego e/ou uma outra ocupação na sua área de formação académica numa qualquer outra Instituição de Ensino Superior na RAEM. (7º)
- 24) Desde que o Autor viu cessado o seu contrato de trabalho, o Autor auferiu mensalmente apenas cerca de três mil patacas por escrever uma coluna no jornal “ZZ Times”. (8º)
- 25) Desde que a Ré fez cessar o contrato de trabalho com o Autor, o

Autor tem sofrido grande desgosto. (10º)

26) O Autor tem andando inseguro e angustiado. (11º)

27) A depressão, a instabilidade psicológica e emocional, fez como que o Autor tivesse necessidade de se isolar, tendo deixado de conviver com os seus amigos e familiares. (13º)

*

三.理由陳述

原審判決內容如下：

“...

現對已認定的事實適用法律。

首先，原告以被告解僱行為違反《基本法》、第7/2008號法律(《勞動關係法》)及權利濫用為由，請求宣告被告的解僱行為無效(Null)及不產生效力(Ineficaz)並因此根據《民法典》第556條恢復原告的職務、職級及工齡，以及支付賠償(即逾期和將到期的工作報酬)。

首先須指出，宣告一個行為無效的後果，按《民法典》第282條，是將已受領之一切給付返還，不能將之返還時，則作等價返還，而非支付賠償。

從嚴格意義上講，賠償僅包括旨在糾正他人遭受的損害的一種或多種措施，不包括強制地實現權利(原文為“A indemnização, no seu sentido rigoroso, compreende apenas as medidas ou providências destinadas a reparar o prejuízo sofrido por outrem, com exclusão do que seja a mera realização específica (coactiva) do direito.”，參閱João Antunes Varela 著作，《Das Obrigações em Geral》，第1冊，第10版，第878頁)。

讓我們看看，即使被告的解僱行為因違反法律而屬不法(ilícito)，是否就必定導致無效及不產生效力。

我們知道，導致合約消滅的原因有多種，其中之一為解除(resolução)。

正如葡萄牙法學教授 Pedro Pais de Vasconcelos 的教導：“A resolução consiste num modo de extinção do contrato e efectiva-se mediante uma declaração unilateral recipianda ou receptícia através da qual uma parte, dirigindo-se à outra, põe termo ao contrato.” (參閱 Pedro Pais de Vasconcelos 著作，《Teoria Geral do Direito Civil》，第6版，第772頁)

另一方面，眾所周知，法律上廣義的權利分本義的權利及形成權。形成權指“僅以自由意思行為或以自由意思行為連同公共當局行為，產生施加於對方之不可抗拒的法律效果的法律權力。

形成權相對於屈從(sujeição)，屈從意味着對方必須承受權利人行使權利後強加於其權利義務範圍的後果。因此，雖然一般要求取得他人同意，方可作出影響其權利義務範圍的行為，但在一定情況下，難免會出現未經他人同意而影響其權利義務範圍的情況。

形成權按產生的法律效力，可分為創設性形成權、變更性形成權和消滅性形成權。

...

c) 消滅性形成權者，消滅現存法律關係也。

.....以正當理由解除勞動合同之權利或單方預先通知解除勞動合同之權利。” (參閱 Carlos Alberto da Mota Pinto 著作，《Teoria Geral do Direito Civil》，中譯本，澳門大學法學院及法務局出版，2001年12月版，第90至92頁)

Vasconcelos 教授又指出：“Os poderes protestativos traduzem se na possibilidade de unilateralmente produzir um efeito jurídico, de provocar uma modificação na esfera jurídica de outra pessoa, sem a sua cooperação, sem o seu consentimento e até contra a sua vontade. (...) Aos poderes potestativos correspondem,

no lado passivo, as sujeições. Estas caracterizam-se, como a sua designação indica, por a esfera jurídica da pessoa sujeita poder ser modificada pelo titular do direito potestativo, sem que o possa impedir. Os titulares das sujeições encontram-se em situações francamente passivas.” (參閱 Pedro Pais de Vasconcelos 上述著作，第 248 頁)

再者，雖然尊敬的原告律師在其著作中猛烈批擊給予僱主一方可以自由不以合理理由解除合同的弊端(這一點涉及待形成之法 “*Ius Constituendum*”，屬立法事宜，已超出本案的審理範圍)，但也承認“*Em suma, consagra-se uma causa comum de cessação do contrato de trabalho, que coloca cada uma das partes da relação laboral na posição potestativa de, a todo o tempo, poder impor à outra a extinção dessa mesma relação*”(參閱 Miguel Pacheco Arruda Quental 著作，《*Manual de Formação de Direito do Trabalho em Macau: Novo Regime das Relações de Trabalho*》，Centro de Formação Jurídica e Judiciária, 2012-03，第 422 至 425 頁)。

可見，解除合同為一種形成權，權利擁有人被賦予一種形成權力(*poder potestativo*)，也就是僅以自由意思行為，即可產生施加於對方一個不可抗拒的終止合同的法律後果。

學理上，解除有時需要指出理由，並可由法院判斷解除方提出的理由是否成立，另一些情況，則無需任何理由。

具體地，第 7/2008 號法律(《勞動關係法》)第 68 條第 1 款規定，無論是否有合理理由，僱主或僱員均可主動提出解除勞動合同。

第 69 條第 1 款規定：“如僱主以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知有關僱員，並須對歸責於僱員的事實作出簡述”。

第 70 條第 1 款規定：“僱主得不以合理理由解除合同，而僱員則有權收取以

下數額的賠償：在任何時候，僱主得不以合理理由解除合同，而僱員則有權收取以下數額的賠償...”。

而第71條第1款規定：“如僱員以合理理由解除合同，須在知悉有關事實之日起計三十日內以書面方式將終止勞動關係的決定通知僱主，並須對歸責於僱主的事實作出簡述。”，第7款則規定：“在無第一款規定的書面通知或所引用的理由缺乏根據的情況下，終止勞動關係的理由被視為不合理，僱員必須按下條的規定向僱主賠償相應於預先通知期日數的基本報酬”。

由上述條文馬上可以看出，在澳門現行的勞動法律制度下，僱傭雙方均可以合理或不合理理由解除合同，當中的分別是，不以合理理由解除同時，須給予對方賠償。

在第7/2008號法律(《勞動關係法》)立法過程中，立法會第三常設委員會在其意見書中指出：“7.4.1. 不論是以甚麼理由，僱主和僱員都可在任何時候決定終止勞動關係，並只須提前通知在某一日日期解除聯繫的意願。預先通知是為了給予他方當事人就單方決定終止合同的效力而作好準備。

假若是僱員決定終止勞動關係，他是按《民法典》第七十二條第六款的規定行使自由權，而按這一規定，沒有人得以在違反其意願下被強迫屈從於一勞動合同的約束(否則，可能構成一種農奴或使人成為奴隸的形式)。這一機制近似單方終止，只要求僱員遵守合同規定的預先通知期或七天的補充適用期限(第七十二條第二款和第三款)。假如僱員不遵守預先通知期，僱主“有權收取一項相應於所欠的預先通知期日數的基本報酬的賠償”(第七十二條第四款)。

假若是僱主決定終止勞動關係，法律制度基於對僱員的工作保障，要求作出單方決定的一方對僱員作出補償。因此，僱主不只是一要遵守合同規定的預先通知期或十五天的補充適用期限(第七十二條第二款和第三款)，還須根據第七十條向僱員支付終止合同的賠償。假若僱主不遵守預先通知期，僱員“有權收取相應於

所欠的預先通知期日數的基本報酬”(第七十二條第四款)”(參閱第三常設委員會在其意見書第 53 至 54 頁)。

至此，我們可以總結出，不管是否有合理理由，解除合同是立法者賦予僱傭雙方的一項自始便擁有(ad initio)的形成權力，該權力可自由隨意(ad nutum)行使。

無疑，當解除屬合法(lícito)下作出時，必定是有效及產生效力。

那麼，需考究當單方解除屬不法時，該行為是否無效及不生效力。

學理上，Vasconcelos 教授認為：“A ilicitude da resolução não a priva, em princípio, da sua eficácia típica de destruir retroactivamente a relação contratual, mas constitui um caso de violação, de incumprimento definitivo do contrato, com as respectivas consequências. A resolução do contrato sem fundamento lícito corresponde à recusa definitiva do seu cumprimento.”, sem prejuízo de “Em casos excepcionais, a ilicitude da resolução pode ter como consequência a sua ineficácia, deixando em vigor a relação contratual. São casos em que a relação contratual tem uma especial relevância social de tal modo que importa não permitir a sua destruição ilícita. Entre estes casos, encontram-se designadamente, o despedimento ilícito que dá lugar, em princípio, à reintegração do trabalhador (artigo 389.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho.” (參閱 Pedro Pais de Vasconcelos 上述著作，第 773 至 774 頁，值得一提的是上述見解最後部份似乎存有一筆誤，其所指的葡萄牙勞動法典第 389 條第 1 款 a)項應為 b)項)。

由此可見，只有在極端例外的情況下，立法者不能容忍不法的單方解除行為，而讓該等行為無效及不生效力。

反觀第 7/2008 號法律，不但沒有葡萄牙勞動法典的上述規定，第 56 條(女性僱員的保障)第 2、3 款更規定：

“二、僱主不得單方面與處於懷孕或分娩後三個月內的女性僱員終止勞動

關係；但具合理理由除外。

三、違反上款規定的僱主，須向被解僱的女性僱員作出相等於七十日基本報酬的賠償，且不影響其他應作的賠償。”

對於該條文，第三常設委員會有如下意見：“有需要強調，單行法有關於可歸責於僱主無理解除合同的情況的規定，按法律規定，在該等情況下，僱員有權收取賠償。

僱主不基於合理理由而僅透過賠償來終止勞動合同的自由因法律對僱員的保障性規定而受到限制。第五十六條第二款規定“僱主不得單方面與處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員終止勞動關係；但具合理理由除外”。假若僱主如此為之，會引到第五十六條第三款規定的民事後果。根據這一款規定，“僱主須向被解僱的女性僱員作出相等於五十六日基本報酬的賠償，且不影響其他應作的賠償”(參閱第三常設委員會在其意見書第54頁)。

由該條文及立法意見可以得出，僱主單方面與處於懷孕期或分娩後三個月內的女性僱員終止勞動關係為不法的解除行為，然而，其後果也“只是”向被解僱的女性僱員作出賠償。也就是說，該行為並非無效及不生效力。

綜上，除了對不同意見表示應有的尊重，我們認為，在現行第7/2008號法律的制度下，僱主解除勞動合同，即使不法，也不會導致該行為無效及不生效力。

基於此，原告的a)、b)、c)、d)四個訴訟請求，理由均不成立。

*

如果並非這樣理解，讓我們分析被告解除原告的勞動合同有否違反法律。

*

澳門特別行政區基本法第25、27及37條規定：

第二十五條

澳門居民在法律面前一律平等，不因國籍、血統、種族、性別、語言、宗教、政治或思想信仰、文化程度、經濟狀況或社會條件而受到歧視。

第二十七條

澳門居民享有言論、新聞、出版的自由，結社、集會、游行、示威的自由，組織和參加工會、罷工的權利和自由。

第三十七條

澳門居民有從事教育、學術研究、文學藝術創作和其他文化活動的自由。

上述第25條主要規定了平等原則，而第27及37條則旨在規定言論及教育、學術研究自由。

平等原則是人人在法律面前一律平等，不因國籍、血統、種族、性別、語言、宗教、政治或思想信仰、文化程度、經濟狀況或社會條件而受到歧視。

從事教育、學術研究自由就是教職員及研究者以其專業和學識貢獻所長，在教學和研究時不受學院內外制度與勢力的箝制或干預，藉以保障學者可以探索各種領域的知識，及研究成果的中立性及可信性。

由已證明事實，被告向傳媒透露，終止與原告的勞動關係的原因是原告在公開場合談論澳門政治，被告認為原告身為該校教師，與該大學的原則有衝突。

實看不出被告解僱原告有違反平等原則、教育及學術研究自由。

至於言論自由，《公民權利和政治權利國際公約》第19條第1、2款規定：“一、人人有權持有主張，不受干涉。

二、人人有自由發表意見的權利；此項權利包括尋求、接受和傳遞各種消息和思想的自由，而不論國界，也不論口頭的、書寫的、印刷的、採取藝術形式的、或通過他所選擇的任何其他媒介”。

被告的解僱行為是否侵犯了原告的言論自由權利呢？

讓我們看看。

首先，按已證明事實，被告並無禁止原告繼續發表政治評論。

被告校長 XXX(XXX) 神父向傳媒透露：“...Ou a reitoria pressiona e viola a sua liberdade, ou cada um segue o seu caminho...” 似乎，校方在向原告施壓及解僱二者之間，選擇了後者。若果被告選擇了向原告施壓，要求其不再作政治評論，基於原告並非在課堂上、亦不以被告教師身份作政治評論，原告的要求可能真正侵犯言論自由。

綜上所述，被告的行為沒有違反《基本法》的相關規定。

*

第7/2008 號法律第6條、第7條及第10條規定：

第六條

一、所有澳門特別行政區居民均不受歧視地享有同等就業機會。

二、任何僱員或求職者均不得在沒有合理理由的情況下，尤其因國籍、社會出身、血統、種族、膚色、性別、性取向、年齡、婚姻狀況、語言、宗教、政治或思想信仰、所屬組織、文化程度或經濟狀況而得到優惠、受到損害、被剝奪任何權利或獲得豁免任何義務。

三、凡因工作性質，或有關因素對提供的工作構成合理及決定性的要件，則基於上款因素而作出的行為不構成歧視。

四、上述各款的規定，不影響對需要特定保護的社群的優待，但該待遇必須正當及適度。

第七條

一、在磋商及訂立勞動合同時，雙方應根據善意規則來進行。

二、僱主及僱員在履行其義務及行使其權利時，應遵循善意規則。

第十條

禁止僱主：

(一) 以任何方式阻礙僱員行使本身權利，以及因該等權利的行使而損害僱員；

(二) 無理阻礙實際提供工作；

(三) 未經僱員書面同意，將其讓與另一對其行使支配及領導權的僱主；

(四) 無理降低僱員的職級；

(五) 降低僱員的基本報酬，但屬本法律所規定的情況除外；

(六) 強迫僱員取得或使用由僱主直接提供或其指定的人所提供的財貨或服務；

(七) 扣留僱員的身份證明文件。

一如上述，按照已證事實，本庭認為被告解僱原告，並無侵犯原告的言論自由、學術及教學自由等基本權利，沒有事實表明被告曾歧視原告或沒有給予其與其他員工同等的工作機會。事實上被告給予原告更多的教學機會，例如學術研究等。

另一方面，社會上各個企業(尤其大企業)均有其獨有的文化及價值觀，作為一所天主教大學，被告成立的宗旨有別於一般謀利的企業。

第 207/96/M 號訓令附件《B 大學章程》第 3 條第 2 款 f) 項規定：“肩負本身使命之同時，盡量以一所大學機構特有之貢獻向澳門教會提供合作”。而第 13 條第 1 款則規定校長的主要權限，當中 c) 項是“監督遵守教會的法律和指引、IIUM 的適用法例、本章程及專門規章”。

而已證事實顯示，被告校長 XXX 神父曾向傳媒披露：“Trata-se de clarificar as águas. Há um princípio que preside à Igreja de que não intervém no debate político dos locais onde está implementada”。可見校長認為被告作為一所天主教大學，其中一項原則是不介入本地的政治討論中，然而，被告並無因此對原告展開紀律程序及以合理理由解僱原告，因為原告並非在課堂上、亦不以被告教師身份作政治

評論，不能以原告工作以外的表現來評價原告，這樣，被告選擇以不合理理由解僱，來堅守本身的固有價值，我們認為，並無違反第 7/2008 號法律的相關規定。

*

除上述指控外，原告還指被告在 2014 年 6 月 4 日決定在 2014 年 7 月 11 日終止勞動合同的決定屬權利之濫用。

原告認為一直以來，被告的態度均給予其勞動合同續約的正面信息，然而，被告於 2014 年 6 月 4 日通知原告有關勞動合約將在 30 日後被解除時，沒有給予任何理由，其他卻向大眾傳媒透露真正的解約原因，被告的行為違返了原告對其的信任及出爾反爾(*venire contra factum proprium*)。

《民法典》第 326 條規定：“權利人行使權利明顯超越基於善意、善良風俗或該權利所具之社會或經濟目的而產生之限制時，即為不正當行使權利”。

針對上述條文規定，本澳一眾司法見解如下：

“Caso típico de comportamento abusivo no exercício de um direito considerado ilegítimo pelo atrás citado comando legal é a proibição de “venire contra factum proprium”, que equivale a dar o dito por não dito, e radica numa conduta contraditória da mesma pessoa, pressupondo duas atitudes da mesma, espaçadas no tempo, sendo a primeira delas (o “factum proprium”) contrariada pela segunda, o que constitui, atenta a reprovabilidade decorrente da violação dos deveres de lealdade e correcção, uma manifesta violação dos limites impostos pelo princípio da boa fé.” (參閱中級法院第 57/2006 號合議庭裁判)

“Quando o exercício de um direito subjectivo pelo seu titular” exorbita dos fins próprios desse mesmo direito ou das razões justificativas da atribuição desse direito, ou está fora do normal contexto em que deve ser exercido, estamos perante abuso de direito, desde que seja reprovável a exorbitação, face aos limites impostos pela boa fé,

pelos bons costumes e pelo fim social ou económico desse direito.” (參閱中級法院第 825/2009 號合議庭裁判)

較近期的判決認為“”O abuso do direito pressupõe logicamente a existência do direito (direito subjectivo ou mero poder legal), embora o titular se exceda no exercício dos seus poderes. A nota típica do abuso do direito reside, por conseguinte, na utilização do poder contido na estrutura do direito para a prossecução de um interesse que exorbita do fim próprio do direito ou do contexto em que e le dever ser exercido.” (Pires de Lima e Antunes Varela, Código Civil Anotado, 4ª edição p.300).

Sobre a noção do abuso do direito, a doutrina vária no tocante à delimitação da actuação abusiva. Manuel de Andrade fala se "dos direitos exercidos em termos clamorosamente ofensivos da justiça". Para Vaz Seria, "há abuso do direito quando o direito, legítimo (razoável) em princípio, é exercido, em determinado caso, de maneira a constituir clamorosa ofensa do sentimento jurídico socialmente dominante"

Hoje em dia, uma das manifestações mais corrente do abuso de direito na doutrina e jurisprudências é "venire contra factum proprium". O venire postula duas condutas da mesma pessoa, lícitas em si e diferidas no tempo. A primeira o factum proprium é contrariada pela segunda."

Nas palavras do Prof. Baptista Machado, "o ponto de partida é uma anterior conduta de um sujeito jurídico que "objectivamente considerada é de molde a despertar noutrem a convicção de que ele também no futuro se comportará, coerentemente, de determinada maneira". (Tutela da confiança e "venire contra factum proprium" in RLJ, ano 117 e ss)

O abuso do direito pressupõe uma conduta anterior do abusante que criará na contraparte a legítima confiança, e uma conduta posterior daquela contrária à sua

conduta anterior pelo abusante, frustrando a confiança que gerada pelo seu comportamento.”(參閱中級法院第 593/2017 號合議庭裁判)

由已證事實顯示，被告行使法律給予的權利/權力，雖然破壞了被告的一個正當期望，然而一如上述被告解除合同的原因之一是捍衛其成立的宗旨，我們認為是正當的“手段”，不能忘記的是被告已經按第 7/2008 號法律第 70 條給予被告 30 日預先通知及完全支付對原告的賠償，實看不出被告有違反任何善意、善良風俗或該權利所具之社會或經濟目的而產生的限制，故此，應裁被告的行為不構成權利濫用。

*

除此之外，被告答辯時還指被告與原告解除勞動合同違反了國際勞工公約 (ILO No. 158) 的規定，該公約基本上與葡萄牙勞動法典相同，禁止僱主可透過不合理理由單方解除勞動合同。

雖然《基本法》第 40 條規定《公民權利和政治權利國際公約》、《經濟、社會與文化權利的國際公約》和國際勞工公約適用於澳門的有關規定繼續有效。但是《基本法》第 40 條同樣規定所有的公約，包括勞工公約都必須通過澳門特別行政區的法律才能予以實施，由此可見，國際勞工公約並非在澳門自動生效。

現階段澳門沒有就上述勞工公約進行立法規範，因此，該勞工公約並不可以直接在澳門產生效力，應裁定該部份理由不成立。值得注意的是並非所有國際勞工公約都不在澳門生效，例如透過第 27/2003、16/2006 號行政長官公告，使第 167 號(ILO No. 167)及第 22 號(ILO No. 22)勞工公約在澳門生效，而第 158 號公約沒有在本地立法，加上第 7/2008 號法律的僱主解除合約規定，似乎是立法者的立法取向。

綜上所述，本庭裁定原告的訴訟理由及 a)、b)、c)、d) 四個訴訟請求，理由均不成立。

*

另一方面，眾所週知，構成民事責任須同時符合下列五個前提要件：1)行為人意志可以控制的行為；2)行為的不法性；3)行為人的過錯（故意或者過失）；4)損害及5)其與事實之間存在因果關係。

本案中，基於上述分析，被告解除與原告的勞動合同並非不法，因此，無需再分析其餘要件是否成立，裁定原告提出的e)及f)兩個訴訟請求，理由均不成立。

*

3. 決定

綜上所述，本庭裁定原告針對被告的訴訟理由及請求不成立，駁回原告A 針對被告B 大學(Universidade de B)的所有訴訟請求。

訴訟費用由原告承擔。

登錄及通知。

...”。

我們完全認同原審法院就有關問題作出之論證及決定，故根據《民事訴訟法典》第 631 條第 5 款之規定，引用上述決定及其依據，裁定上訴理由不成立。

*

四. 決定

綜上所述，裁決原告的上訴不成立，維持原審判決。

*

訴訟費用由原告承擔。

作出適當通知。

*

2021 年 05 月 13 日

(裁判書製作人)

何偉寧

(第一助審法官)

唐曉峰

(第二助審法官)

李宏信