

上訴案第 2/2026/R 號(聲明異議)

異議人：(A)渡假村(澳門)股份有限公司[(A) Resorts (Macau), S.A.]

澳門特別行政區中級法院院長決定

一、案件敘述

2025 年 12 月 18 日，在初級法院勞動法庭進行的由原告(B)對被告(C)保險(國際)有限公司提起的第 LB1-25-0002-LAC 號勞動訴訟程序中，被告(C)保險(國際)有限公司向法庭提出了誘發(A)渡假村(澳門)股份有限公司輔助被告參加訴訟的請求，並獲得批准。

經過審理，尊敬的持案法官最後作出了判決，判處被告(C)保險(國際)有限公司向原告(B)支付 117,193.11 澳門元的金錢給付，並加上自傳喚日起直至完全清償為止以法定利率作計算的遲延利息。

被告(C)保險(國際)有限公司以及輔助人(A)渡假村(澳門)股份有限公司均不服原審法院作出的判決，分別向中級法院提起了平常上訴。

尊敬的持案法官接納了被告(C)保險(國際)有限公司的上訴人，但是對輔助人(A)渡假村(澳門)股份有限公司提出的上訴，卻作出了以下不予以接納的批示：

“輔助人(A)渡假村(澳門)股份有限公司針對卷宗第 168-179 頁的裁判提起上訴。

根據《民事訴訟法典》第 585 條之規定：‘一、上訴僅得由案件中敗

訴之主當事人提起，但基於第三人反對而提起之上訴除外。二、因裁判而直接及實際遭受損失之人，即使非為有關案件之當事人或僅為有關案件之輔助當事人，亦得對該裁判提起上訴。’

上訴人並非訴訟主當事人，而是輔助當事人，因此，除非其因裁判而直接及實際遭受損失，否則不具正當性提出上訴。

正如 Dr. Viriato Lima 在其著作《Manuel de Direito Processual Civil》，2ª Edição, CFJJ, p. 583 中指出： ‘O assistente não pode recorrer de decisões desfavoráveis ao assistido, por não ser parte principal na causa nem ter sido direta e efectivamente prejudicado com a decisão. Mas pode recorrer das decisões que o afectem directamente, como as decisões que o impeçam de praticar actos processuais.’

輔助人只可以在被輔助之當事人提出上訴的基礎上，提交上訴陳述以補充被輔助人之陳述理據¹（《民事訴訟法典》第 274 條第 1 款及 278 條第 1 款）。

被上訴裁判沒有針對輔助人作出判處，即其沒有因裁判而遭受直接及實際的損失，而《民事訴訟法典》第 282 條所規定的裁判已確定之效力 (caso julgado) 充其量只是一種間接的損失²。

基於上訴理由，由於輔助人不具有提起上訴的正當性，根據《民事訴訟法典》第 594 條第 1 款之規定，法庭不接納其提起的上訴。

訴訟費用由輔助人承擔。

適時將卷宗送呈中級法院，以便就被告提出之上訴作出一如既往的公正裁判。

作出通知及必要措施。”

¹ Código de Processo Civil – Anotado – Volume 3º, artigos 676º a 943º, de José Lebre de Freitas, Armindo Ribeiro Mendes, Coimbra Editora, 2003, pag. 21.

² Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo : 11463/20.8T8PRT.P1, Data do Acórdão: 2025/04/28.

輔助人(A)渡假村(澳門)股份有限公司不服法庭作出的批示，向中級法院院長提起了載於卷宗第 2 至 6 頁的異議請求，其內容在此視為全文轉錄³。

³ 其葡文內容如下：

A presente reclamação versa o Despacho proferido pelo Tribunal a quo e que não admitiu o recurso interposto pela Assistente.

Decisão, essa, que pelas razões que a seguir se explanam, não colhe a aquiescência da, ora Recorrente.

Veamos,

Concluiu o Tribunal a quo que a Assistente não tem legitimidade para recorrer por ser mera Assistente da Ré, não sendo prejudicada pela decisão.

Salvo o devido respeito, andou mal o Tribunal a quo.

Até poderíamos concordar com esta interpretação se o Meritíssimo Juiz a quo se tivesse imitado a julgar o pedido da A.

O que não aconteceu.

A Autora pediu ao Tribunal: Que julgue procedente a presente Acção, condene a Ré ao pagamento da parcela correspondente às contribuições da empregadora no âmbito do plano de reserva, no valor total de MOP117,193.11, bem como o pagamento dos juros legais incidentes sobre o montante acima mencionado, calculados a partir da data da citação até o pagamento integral da dívida.

Em parte nenhuma da P.I a A. impugnou o seu despedimento.

Mais, mesmo depois de na contestação a Assistente ter sublinhado, por várias vezes, que nem a A., nem o MP, nem a DSAL impugnaram o despedimento, acabaram por aceitar as suas consequências.

Tendo a DSAL arquivado todas as queixas apresentadas contra a Assistente.

Tal como se referiu no 16º da Contestação quer a DSAL, quer o MP quer a própria A. reconhecem que a A. foi bem despedida.

Vem agora o Meritíssimo Juiz a quo, sem que ninguém lhe tivesse pedido, julgar não haver justa causa de despedimento.

Ora, diz-nos o Art. 3º nº 1 do C.P.C. que: “O tribunal não pode resolver o conflito de interesses que a acção pressupõe sem que a resolução lhe seja pedida por uma das partes e à outra seja facultada a oportunidade de deduzir oposição.”

Assim, uma vez que, a A. nunca solicitou ao Tribunal a impugnação do seu despedimento, nem a verificação da justa causa para tal, nem a Ré, nem a Assistente tiveram oportunidade de deduzir a sua oposição a tal pretensão.

Aliás, como supra se referiu, foi exatamente pela ausência dessa impugnação que a Assistente conclui que a DSAL o MP e a Autora aceitaram a licitude do seu despedimento.

Ao vir, agora, o Tribunal julgar ilícito o despedimento, concluindo não haver justa causa de despedimento, sem que a A. lho tivesse solicitado e sem dar oportunidade à Ré nem à Interveniente de se oporem a tal pretensão, violou o Art. 3º nº 1 do C.P.C.

Está assim, ferida de nulidade a Sentença sob censura.

Nulidade por excesso de pronúncia que se invoca desde já, para todos os efeitos e consequências legais.

Sendo esta a razão e o prejuízo da Assistente com a Sentença sob censura.

Ao julgar não haver justa causa de despedimento o Meritíssimo Juiz que cria um prejuízo

二、訴訟前提

本院長具有對異議審理的管轄權。異議人有正當性及利益，其異議適時以及合法提出。

沒有其他妨礙審理異議的情事。

三、理由說明

(一) 事實部分

- 原審法院經過庭審，認定了以下的已證事實：

1. 為著向(A)渡假村(澳門)股份有限公司的僱員在退休、永久喪失工作能力、患嚴重疾病及死亡時提供保障，該公司於 2005 年 4 月 25 日與被告簽署協議以設立公積金計劃，編號為 703A06。

para a Assistente.

Que agora através do despacho que não admite o recurso aumenta esse prejuízo.

Fazendo transitar uma decisão sobre a qual a Assistente nunca teve oportunidade de se opor.

Citando o mesmo Dr. Viriato Lima 《Manuel de direito Civil》, 2ª Edição, CFJJ, p. 583: “O Assistente... pode recorrer das decisões que o afectem directamente, como as decisões que o impeçam de praticar actos processuais.”

Ao não admitir o recurso interposto o Meritíssimo Juiz a quo impede a Assistente de alguma vez se pronunciar sobre a existência ou inexistência de justa causa de despedimento.

Transitada a decisão sobre a ilicitude do despedimento, por inexistência de justa causa de despedimento, fica a Assistente impedida de se pronunciar ou opor a tal decisão.

Acabando condenada a pagar a indemnização resultante das disposições combinadas nos Arts. 70º n.º 1 al. 8) e 77º da Lei das Relações de Trabalho.

Ou seja, o Meritíssimo Juiz a quo ao não admitir o recurso da Assistente, acaba por condená-la a pagar uma indemnização no valor nunca inferior a MOP\$258.000,00.

Pelo que não tem razão o Meritíssimo Juiz a quo ao julgar não haver prejuízo para a Assistente.

Mais ainda, quando nunca foi dada oportunidade à Assistente de se pronunciar sobre a existência ou não de justa causa de despedimento.

Dúvidas não restam que a sentença sob censura afecta e prejudica a Assistente, impedindo-a de reagir a uma sentença nula!

Termos em que deverá a presente reclamação ser julgada procedente, por provada e, em consequência, ser o recurso admitido, com subida imediata.

Nos termos do Art. 596º n.º 2 do C.P.C a presente reclamação deve ser instruída com cópia da Petição Inicial, da Contestação da Assistente, do Despacho Saneador e da Sentença final, o que se requer.

(已確定事實 A 項)

2. 在僱主(A)渡假村(澳門)股份有限公司內所有服務滿 90 天之全職團隊成員可自願地參與上述公積金計劃。(已確定事實 B 項)
3. 該公積金計劃為每月定期供款，有關比例如下：(已確定事實 C 項)
每月定期供款比例 (薪金的百分比，包括保證小費)

僱主供款比例	團隊成員供款比例
5%	5%

4. 根據被告與僱主(A)渡假村(澳門)股份有限公司簽署的參與公積金計劃協議書 (Participating Agreement) 第 6 款規定以及向僱員發放的公積金計劃簡介，被告與僱主實體就「權益的支付」規定如下：(已確定事實 D 項)
 - a) 若團隊成員因下列原因離職，團隊成員或其受益人將可享有全數累算權益；
 - i)永久喪失工作能力；ii)患上嚴重疾病；iii)死亡
 - b) 若團隊成員因(a)部份以外的原因離職，團隊成員將可領取其賬戶中之既得權益，或要求將此等權益轉移至其個人賬戶內。既得權益包括團隊成員本身供款所衍生的部份(100%)及僱主為團隊成員之供款按照下列權益歸屬比例所衍生的部份：

自入職日起工作服務年滿	權益歸屬百分比(%)
少於一年	0
一年	10
兩年	20

三年	30
四年	40
五年	50
六年	60
七年	70
八年	80
九年	90
十年或以上	100

- c) 參與人若因下列原因被解僱，其將無權收取參與人賬戶內有有關參與法人的權益；
- i) 蓄意不服從合法和合理的命令；
 - iii) 瀆職、不能適當地及忠誠地執行職務；
 - iii) 觸犯欺詐或不誠實行為罪行；或
 - iv) 慣常疏忽職守。
5. 於 2011 年 10 月 18 日，原告登記參與上述編號為***的公積金計劃，賬戶編號為***。（已確定事實 E 項）
6. 於 2022 年 11 月 29 日，僱主(A)渡假村(澳門)股份有限公司向被告發出成員離職通知書，要求終止原告參加的公積金計劃，並指出由於終止勞動關係的原因為“Being Guilty of fraud or dishonesty”，原告無權收取僱主部分的供款金額。（已確定事實 F 項）
7. 根據被告於 2022 年 12 月 19 日發出的成員離職權益結算書，顯示原告之公積金賬戶總結餘為 240,574.61 澳門元，組成部分如

下：（已確定事實 G 項）

- 1) 僱主定期的自願性供款，結餘為 117,193.11 澳門元；
- 2) 成員(即原告)定期的自願性供款，結餘為 123,381.5 澳門元。
8. 被告沒有向原告發放僱主定期的自願性供款共 117,193.11 澳門元。（已確定事實 H 項）
9. 被告已將未能歸屬於成員的結餘（即僱主的供款金額）共 117,193.11 澳門元退回僱主(A)渡假村(澳門)股份有限公司的帳戶內。（已確定事實 I 項）
10. 於 2024 年 11 月 27 日在檢察院舉行的試行調解會議中，僱主實體指出根據公積金計劃細則，原告無權收取僱主實體之供款及其衍生的權益，並拒絕就該部份作給付；而被告表示是否發放僱主實體供款及其衍生的權益予工人須按僱主實體的指示進行，基於僱主實體的不發放通知，該筆款項已退回僱主實體的帳戶，因此，各方未能達成和解。（已確定事實 J 項）
11. 原告於 2011 年 8 月 29 日起受聘於(A)渡假村(澳門)股份有限公司，初始職位為莊荷。（調查基礎內容之事實第 1 項）
12. 原告聽從僱主(A)渡假村(澳門)股份有限公司的工作指令、指揮及領導，依從其指示及引導下工作。（調查基礎內容之事實第 2 項）
13. 僱主(A)渡假村(澳門)股份有限公司自原告登記參與上述公積金計劃起從其薪金扣除有關公積金之供款。（調查基礎內容之事實第 3 項）
14. 2021 年 9 月，原告經(D)介紹，向其朋友李勇峰借款人民幣 30,000 元。（調查基礎內容之事實第 4 項）
15. 2022 年 9 月 5 日，因原告無力償還相關款項，(D)帶原告到珠海拱北派出所報案，經公安調解，原告承諾每月還款人民幣 5,000 元予(D)。（調查基礎內容之事實第 5 項）

16. 原告曾於 2022 年 11 月數次進入娛樂場，分別於 2022 年 11 月 1 日與 2 日進入十六浦娛樂場，及於 11 月 6 日進入澳門美高梅娛樂場。（調查基礎內容之事實第 6 項）

17. 於 2022 年 11 月 22 日，基於調查基礎內容第 4 至 6 點的事實，僱主實體向原告發出即時解僱通知，內容如下：（調查基礎內容之事實第 7 項）

“綜合詳細調查報告以及 閣下於 2022 年 11 月 9 日作出之陳述，閣下被發現作出了下列的行為：

- 閣下明確知悉公司嚴禁借貸行為的情況下，還透過一名團隊成員向高利貸借款，該筆貸款的月息高達 5%。閣下因未能償還債務而引致該名團隊成員與 閣下發生糾紛；
- 被邀請進行內部調查後，閣下作出了不實行為，指使涉及協助借貸的團隊成員刪除所有於微信內與是次借貸行為有關的對話訊息和微信支付的交易記錄，企圖銷毀證據及妨礙調查；
- 閣下身為一名博彩從業員，被發現僅於 2022 年 11 月期間，已 4 次於工餘時間進入了娛樂場，違反第 17/2018 號法律及公司訂定有關禁止博彩從業員於工餘時間進入娛樂場的法規。

閣下的行為不僅嚴重違反了公司政策（HR-REL-001、HR-REL-022 及 HR-REL-016），而且嚴重違反了第 7/2008 號法律第 69 條第 2 款(7)，同時根據第 7/2008 號法律第 68 條第 2 款，就這些違反行為，公司將不能維持與 閣下之僱傭關係。”

18. 《HR-REL-022》為僱主實體制定的紀律處分守則，其中列舉了可導致即時解僱的違規行為範例，尤其包括：（調查基礎內容之事實第 8 項）

- 欺詐和不誠實的行為，包括擅自更改收據、支票和帳單以謀取私利。

- 團隊成員間的借貸，因而引致在工作場所內所發生的爭執、暴力行為、工作表現欠佳或任何有損公司聲譽的行為。(文件八、在此視為完全轉錄)

19.原告的最後工作日期為 2022 年 11 月 22 日，離職時職位為莊荷。
(調查基礎內容之事實第 9 項)

- 被告(C)保險(國際)有限公司提起的上訴的上訴理由如下 (結論部分)：
 - A. 原審法庭在分析解雇合理理由時，並沒有考慮被上訴人的職業背景和輔助人所營事業的情節。
 - B. 輔助人受澳門政府甚至其母公司在其他博彩法域的監管，對所有旗下博彩員工的操守設定高規格的標準，並無不妥。
 - C. 把禁止同事間借貸列作嚴重行為過失，對於博彩企業的輔助人，是合理合規的。
 - D. 作為博彩企業的輔助人實施較嚴格的禁止借貸防範措施，完全是基於其博彩從業員的職務。
 - E. 輔助人禁止團隊成員之間的借貸活動，被上訴人已經把借貸有關的事情 - 即本該在工作以外發生的事情 —— 帶到工作地點，不然輔助人也不會知悉借貸行為，且被上訴人確實從同事借貸。
 - F. 原告/被上訴人離職前是一名莊荷，屬於前綫博彩從業員，每天的工作地點是娛樂場內，每天超過 8 小時接觸高額籌碼，容易受到不勞而獲引誘。
 - G. 輔助人並非單純以借貸一事作為合理理由解僱被上訴人。
 - H. 被上訴人為證明清白自願提供手機作調查，但卻毀滅證據，這不是單純的行駛辯護權。

- I. 根據附於卷宗內的勞動卷宗(第 69 至 70)被上訴人曾撒謊說沒有與借款的同事有微信或者其他社交媒體對話，後來因為被揭穿再以一些說不通的理由作解釋。
- J. 整個調查過程，雙方像鬥智鬥力，輔助人不斷尋求真相，被上訴人不斷隱藏真相，前言不對後語，這情況下的勞動關係，根本無法繼續維持。
- K. 因此，上訴人不認同毀滅對自己不利的證據是行使辯護權這一說，或如原審法官所說：是人之常情。
- L. 刑事辯護中賦予嫌犯只有沉默權，並沒有撒謊權或毀滅證據權。
- M. 從《刑事訴訟法典》第 188 條 b 項及《民事訴訟法典》第 386 條可見，法律並沒有把毀滅證據為辯護權。
- N. 解僱是很嚴重的社會事件，同時我們也相信法院判決對社會傳遞的信息影響力更大。
- O. 原審法庭認為被上訴人違反禁止進入娛樂場禁令只是一種行政違法，而且被上訴人只是進入沒有賭博，並不應導致被解僱，且輔助人應採取漸進形式的紀律處分。
- P. 輔助人並非單純以違反禁足令作為合理理由，而是一整個情況綜合考慮，也未有資料顯示輔助人在員工違反禁足令一次後立即解僱員工的慣常做法。
- Q. 被上訴人四次違反禁令進入娛樂場，顯示被上訴人對僱主和法律的規定不重視，守法意識薄弱。
- R. “禁足令”，的立法原意是遏止前綫博彩從業員賭博成癮；而借貸往往是病態賭徒的行為表徵，第 20/2024 號法律禁止任何用以賭博的借貸活動。
- S. 輔助人作為博彩企業對員工在這方面要求比較嚴格是合理的。

- T. 勞動關係法第 68 條沒有規定以犯錯次數衡量嚴重性，就算是不嚴重的情況，假如是多次發生且屢勸不改的話，可以成為嚴重；相反，單次但非常嚴重的話，也是嚴重。
- U. 澳門法院在這問題上的一般司法見解認為應該通過考慮一系列的因素配合整個事件和情況得出是否嚴重至“雙方不能維持勞動關係”的結論。
- V. 被上訴判決並沒有作整體分析，而是把每個理由分獨立析而得出被上訴人的行為不嚴重這結論。
- W. 綜上所述，原審法庭的判決在法律理由中違反了勞動關係法第 68 條。
- X. 原告在起訴狀從來未有提及、或質疑被解僱的合理理由；相應地，被告及輔助人在答辯時及其他訴訟階環節，均沒有就是否存在合理理由這問題發表意見、辯護或舉證。
- Y. 在民事訴訟中，被告不會亦不應主動提出或解釋原告沒有提出的問題，原則上，原告才是推動訴訟和界定訴訟標的的一方（《民事訴訟法典》第 5 條）。
- Z. 上訴人/被告和輔助人之所以提出原告/被上訴人無權收取公積金計劃中僱主供款部分的原因是合理理由解僱這個防禦是基於原告沒有對合理理由提供異議。
- AA. 原告/被上訴人在勞工局對合理理由提出的投訴被歸檔後，沒有在本勞動訴訟中提出合理理由的異議，只針對公積金事宜提起司法訴訟，對合理理由隻字不提。
- BB. 原審法庭不能在審理過程充當訴訟一方當事人的訴訟代理人，為當事人尋找合適理據，違反了《民事訴訟法典》第 4 條當事人公平原則。
- CC. 雖然原審法庭沒有提出清理批示以外的事實，只是根據已證事實而作出法律理由，但是該等已證事實是針對原告提出的

法律理由而定，如今出現法律理由變更，該已證事實清單對於被告和輔助人而言，已經欠缺完整性及防禦能力。

DD. 在該被訴判決中，原審法庭不單純提出有別於當事人提出的法律依據（例如只是採用更合適的法律條文），而是一系列被告及輔助人已經沒有機會發表意見的新論點。

EE. 被上訴判決違反了《民事訴訟法典》第 567 條、第 5 條“處分原則”和第 3 條“辯論原則”。

綜上所述，以及基於所適用的法律，懇請尊敬的中級法院法官閣下接納本上訴狀之理由陳述，裁定被上訴人的理由全部不成立，並根據原告提出的法律依據審理以及《民事訴訟法典》第 630 條重審理及取代判決；又或給予上訴人及輔助人發表意見及/或提出證據的機會，一如以往作出公正裁決。

- 輔助人(A)渡假村(澳門)股份有限公司的上訴理由載於卷宗第 96 至 113 頁的上訴理由。⁴

⁴ 其葡文內容（結論部分）如下：

- A. O presente recurso vem interposto da Douta Sentença proferida pelo Tribunal a quo e que condenou a Ré a pagar à A. a quantia de MOP\$117.193,11, acrescida de juros legais desde a citação até ao pagamento integral.
- B. Em parte nenhuma da P.I. a A. impugnou o seu despedimento.
- C. Nem a A., nem o MP, nem a DSAL impugnaram o despedimento, acabando por aceitar as suas consequências.
- D. Tendo a DSAL arquivado todas as queixas apresentadas contra a Assistente.
- E. O Meritíssimo Juiz a quo, sem que ninguém lhe tivesse pedido, veio julgar não haver justa causa de despedimento.
- F. Salvo o devido respeito andou mal.
- G. Diz-nos o Art. 3.º n.º 1 do C.P.C que: “O tribunal não pode resolver o conflito de interesses que a acção pressupõe sem que a resolução lhe seja pedida por uma das partes e à outra seja facultada a oportunidade de deduzir oposição.”
- H. Assim, uma vez que, a A. nunca solicitou ao Tribunal a impugnação do seu despedimento, nem a verificação da justa causa para tal, nem a Ré, nem a Assistente-tiveram oportunidade de deduzir a sua oposição a tal pretensão.
- I. Ao vir, agora, o Tribunal a quo julgar ilícito o despedimento, concluindo não haver justa causa de despedimento, sem que a A. lho tivesse solicitado e sem dar oportunidade à Ré nem à Interveniente de se oporem a tal pretensão, violou o Art. 3.º n.º 1 do CP.C.

-
- J. Está assim, ferida de nulidade a Sentença sob censura.
- K. Nulidade por excesso de pronúncia que se invoca desde já, para todos os efeitos e consequências legais.
- L. Mas, vejamos então os factos infractores, alegados e confessados pela própria A. e julgados provados pelo Tribunal:
14. Em Setembro, contraiu um empréstimo de 30,000 RBM a(E), amigo de(D), por intermédio de(D). (Base Instrutória art. 4)
15. Em 5 setembro de 2022, devido à incapacidade da Autora em reembolsar os montantes em questão, (D) levou a Autora ao CPSP de Gongbei, em Zhuhai, para relatar o caso. Após mediação policial, a Autora a comprometeu-se a reembolsar a (D) a quantia de 5,000 RMB por mês. (Base Instrutória art. 5)
16. A Autora entrou várias vezes em casinos em novembro de 2022, tendo entrado no Casino Ponte 16 nos dias 1 e 2 de novembro de 2022 e no MGM Macau no dia 6 de novembro de 2022. (Base Instrutória art. 6)
17. Em Setembro de 2021, a Autora contraiu um empréstimo de 20.000,00 (moeda não especificada) junto do seu colega de trabalho, (D).
- M. Foram estes os factos que a A./Recorrida cometeu e levaram ao seu despedimento com justa causa.
- N. Tais comportamentos violam as políticas da empresa (HR-REL-001, HR-REL-022, bem como HR-REL-016), mas também a Lei n.º 7/2008, o artigo 69.º, n.º2 (7) e ainda a Lei n.º 17/2018.
- O. Ninguém questiona que os factos cometidos pela A., ora Recorrida, violaram políticas da empresa (HR-REL-001, HR-REL-022, bem como HR-REL-016), mas também a Lei n.º 7/2008, o artigo 69.º, n.º 2 (7) e ainda a Lei n.º 17/2018.
- P. O Tribunal a quo aceita que estes comportamentos são violadores destas normas.
- Q. O Tribunal a quo, também, aceita que tais comportamentos se subsumem nas alíneas referidas no contrato entre R. e Assistente:
- i. Desobediência intencional a ordens legais e razoáveis;
 - ii. Prevaricação, ou incapacidade de desempenhar as suas funções de forma adequada e leal;
 - iii. Prática de actos de fraude ou desonestidade; ou
 - iv. Negligência habitual no cumprimento dos deveres.
- R. O que o Tribunal a quo não aceita e mal é que esses comportamentos constituam justa causa de despedimento.
- S. Andou mal o Tribunal a quo ao julgar não haver justa causa de despedimento.
- T. Primeiro porque ninguém lhe fez esse pedido.
- U. Depois, porque estando o Tribunal apreciar um contrato celebrado entre duas partes e concluindo que os comportamentos da Recorrida se enquadram nas condições que excluem a devolução das contribuições da empregadora à empregada não lhe resta outra solução que julgar improcedente a acção.
- V. Aliás, este foi o único pedido colocado pela A. ao Tribunal.
- W. Este foi o único pedido contestado pela Ré e pela Assistente.
- X. O Tribunal a quo errou ao julgar um pedido que não lhe foi formulado.
- Y. Ao julgar que que tais condutas não constituem justa causa de despedimento o Tribunal a quo esquece que essa violação das normas internas e da Lei não foi esporádica, foi reiterada.
- Z. O que demonstra o total desrespeito da A. pelas normas internas da Assistente e da Lei.
- AA. Tal como o Tribunal a quo explica a chamada “ordem de proibição” (da entrada nos casinos) tem natureza preventiva, visando proteger os trabalhadores do setor do jogo contra a

(二) 法律部分

本異議的重點在於確定並非主當事人(被告的輔助人)的異議人是否有正當性對原審法院並沒有對其作出直接判處的終局判決提起上訴的問題。

關於上訴的正當性問題，《民事訴訟法典》第 585 條作出了明確的規定：“一、上訴僅得由案件中敗訴之主當事人提起，但基於第三人反對而提起之上訴除外。二、因裁判而直接及實際遭受損失之人，即使非為有關案件之當事人或僅為有關案件之輔助當事人，亦得對該裁判提起上訴。”

對此的理解一般都認為祇有直接受到判決的實際影響者才有上訴的正當性，無論是主當事人還是次要當事人，甚至第三人。⁵

dependência e, em última instância, prevenir a sua instrumentalização em práticas criminosas.

- BB. Ou seja, aquilo que o Tribunal entende como uma proibição preventiva tem exatamente a ver com a prevenção dos comportamentos da A./Recorrida.
- CC. Visa precisamente a A., uma jogadora que não resiste ao vício do jogo e pede dinheiro emprestado que depois não consegue devolver criando conflitos entre colegas.
- DD. Dúvidas não restam que ao pedir dinheiro emprestado a colegas, por mais de uma vez, não o devolver, enganar os colegas e criar conflitos entre colegas da mesma empresa, entrar em casinos concorrente são comportamentos graves.
- EE. Subsumem-se nas alíneas da alínea c) da Cláusula 6 do contrato celebrado entre A. e R. e constituem justa causa de despedimento.
- FF. Por isso a A./Recorrida foi despedida e bem despedida, como confirmaram a DSAL e o MP
- GG. A A./Recorrida tinha perfeito conhecimentos das regras que violou por mais de uma vez.
- HH. Veja-se que a A./Recorrida instruiu o membro da equipa envolvido na assistência ao empréstimo a apagar todas as mensagens de conversação no WeChat relacionadas com este empréstimo, bem como os registos de transações do WeChat Pay, numa tentativa de destruir provas e obstruir a investigação.
- II. Pelo que tinha plena consciência da gravidade dos actos por si cometidos.
- JJ. Este desrespeito reiterado pelas regras da Assistente, não pode deixar de se enquadrar nas suas funções laborais e, em consequência, constitutivo da impossibilidade objetiva de manutenção da relação laboral.
- KK. O Tribunal a quo violou os Arts. 228.º e 437.º n.º 1 do C.C., 3.º n.º 1 do C.P.C e Arts. 14.º, n.º 2 do 68.º, (7) n.º 2 do 69.º da Lei 7/2008.

Termos em que deverá ser revogada a Sentença do Tribunal a quo, devendo ser substituída por outra que acolha as conclusões do presente recurso.

Assim fazendo-se a costumada Justiça!

⁵ 參見 Armindo Ribeiro Mendes 所著《Recurso em Processo Civil》，LEX, 1994 年第二版，第 162 頁。

至於輔助人，其上訴的正當性也受到這個“直接、實際”受影響的條件約束，而不能將其所輔助的當事人受到的“直接、實際”的影響的情況包括進去，除非輔助人在訴訟中扮演缺席審判的被輔助人的管理員角色，⁶ 正如原審法院在被異議的決定中所引用的前終審法院法官 Dr. Viriato Lima 的著作《Manuel de Direito Processual Civil》(2ª Edição, CFJJ, 第 583 頁) 所提到的，“輔助人不能對不利於受助方的裁決提出上訴，因為他們並非案件的主要當事人，也未因該裁決而受到直接且實際的損害。但是，他們可以對直接損害其自身的裁決，例如阻止輔助人履程序性行為的裁決，提起上訴。”

異議人提出上訴的主要理由在於，一方面，原審法院違反了《民事訴訟法典》第 3 條規定的當事人主義以及辯論原則，因在裁定輔助人解僱原告的理由為不正當的決定之前，基於原告並沒有在其起訴狀中提出此項請求並與檢察院、勞工事務局一道接受該解僱為正當的情況下而沒有遵守該條所規定的原則，另一方面，原審法院超出審理範圍而陷入《民事訴訟法典》第 571 條第一款 d 項的判決書無效的瑕疵。

雖然，原審法院的判決沒有直接對輔助人作出賠償的判處，從表面上似乎判決並非直接和實際損害輔助人，甚至，基於確定判決原則僅在當事人之間形成效力的原則而不會對輔助人有效⁷，但是，原審法院對輔助人的解僱行為作出的合法性價值評判，並非沒有完全對其產生損害：有關輔助人不合理的解僱原告的行為有可能引致其承擔第 7/2008 號法律第 69 條第四款結合第 70 條的賠償責任。這種可能性屬於實體問題，並非批准上訴的批示中需要解決的問題。

因此，單就解決這個直接影響異議人的問題，非上訴法院不能完成，異議人的上訴應該予以接納。

最後，順便一提，基於輔助人所輔助的當事人已經提起了上訴的事實以及異議人所提出的問題的性質，法律也並沒有排除在上訴審輔助人繼續輔助被告上訴人，正如尊敬的持案法官所引用的 José Lebre de Freitas 以及

⁶ 同上，第 164 頁。

⁷ 參見 Castro Mendes 所著《direito processual civil》第三卷，學術協會版，第 20-21 頁。

Armando Ribeiro Mendes 所著的《Código de Processo Civil Anotado》“輔助人只可以在被輔助之當事人提出上訴的基礎上，提交上訴陳述以補充被輔助人之陳述理據”的見解，也應該接納異議人的上訴理由，作為被告上訴人的輔助上訴理由。

四、決定

綜上所述，根據《民事訴訟法典》第 597 條的規定，本院長裁定本異議的理由成立，廢止被異議的不接受上訴的決定，原審法院，如果沒有其他的不予接受的理由，應該接受異議人的上訴。

無需確定本程序的訴訟費用的支付。

2026 年 5 月 20 日

中級法院院長

(蔡武彬)