

卷宗編號：560/2026

(民事及勞動上訴卷宗)

裁判日期：2026年7月23日

主 題：自願性公積金計劃；訴訟標的。

裁判摘要

1. 若在起訴狀當中原告限於表明其儘管被僱主實體解僱，但其按照自願性公積金計劃的相關規定仍有權按比例收取僱主的供款部份，且其從未就僱主實體以合理理由解僱一事提出任何質疑及請求，那麼，僱主以不合理理由解僱不構成起訴狀所劃定的訴訟標的，且亦從未有根據《勞動訴訟法典》第16條第2款的機制納入成為本案的訴訟標的。

2. 雖然法官在作出判決時在法律適用上不受當事人的陳述所限(《民事訴訟法典》第567條)，但法官不得以原告從未提出的訴因作為裁判依據以解決當事人之間的爭議。此亦表示，法官不能通過改變法律定性，去審理一個原告沒有提供相應的事實基礎並主張的法律關係。

3. 由於原告曾作出並引致其被僱主實體解僱的行為不構成公積金計劃協議書所規定的任一足以排除其收取僱主供款權益的情況，因此，即使在本案中，原告是否被不合理的解僱並不構成本案的訴訟標的，但原告仍有權收取相應的僱主權益部份。

裁判書製作人

盛銳敏

澳門特別行政區
中級法院合議庭裁判

卷宗編號：560/2026

(民事及勞動上訴卷宗)

裁判日期：2026年7月23日

上訴人：A（國際）有限公司及B（澳門）股份有限公司

被上訴人：C

一、 案件概述

本卷宗所涉及的普通勞動訴訟程序由原告C（由檢察院依職權代理）（本上訴中的“被上訴人”）針對被告A（國際）有限公司（本上訴中的“上訴人”）所提起。基於起訴狀更為詳述的事實及法律理由，原告請求法庭判處被告向其支付公積金計劃的金錢給付117,193.11澳門元，以及自傳喚日起至完全清償為止的法定利息。

經依法傳喚後，被告於法定期間提交答辯，主張依據僱主B(澳門)股份有限公司所提交的離職通知書，原告無權收取僱主供款部分金額，故請求法庭駁回原告全部請求。同時，被告聲請誘發B(澳門)股份有限公司以輔助人身份參與本訴訟程序。

原審法院批准**B(澳門)股份有限公司**以輔助人身份參加訴訟（卷宗第81頁）。其後，輔助人提交答辯，主張原告無權收取僱主所供款的款項，理由為輔助人以合理理由解除其與原告之間的勞動合同。

經法定程序，原審法院裁定原告的訴訟理由成立，判處被告向原告C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A（**國際**）有限公司不服上指裁判並提出上訴。為此，被告提交其上訴理由陳述，當中載有以下結論：

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雇被上訴人。

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，這不是單純的行使辯護權。

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沈默權，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視為辯護權。

N. 解雇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，並不應導致被解雇，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雇員工的慣常做法。

Q. 被上訴人四次違反禁令進入娛樂場，顯示被上訴人對雇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、或質疑被解雇的合理理由；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雇主供款部分的原因是合理理由解雇這個防禦是基於原告沒有對合理理由提出異議。

AA. 原告/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，只是根據已証事實而作出法律理由，但是該等已証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，該已証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”。

*

輔助人B（澳門）股份有限公司同樣不服上指裁判並提出上訴。為此，被告提交其上訴理由陳述，當中載有以下結論：

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 C.P.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 RMB a D, amigo de F, por intermédio de F. (Base Instrutória art.4)

15. Em 5 setembro de 2022, devido à incapacidade da Autora em reembolsar os montantes em questão, F levou a Autora ao CPSP de Gongbei, em Zhuhai, para relatar o caso. Após mediação policial, a Autora comprometeu-se a reembolsar a F 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, F.

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.º2 (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 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 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.

*

就被告及輔助人所提出之上訴，原告提交了載於卷宗第245至250頁的答覆，當中提出了以下結論：

1. 被上訴人透過當事人陳述只單純承認實施調查基礎內容第4、5、及6點之事實。
2. 承認有關事實是否導致被上訴人認同輔助人對其以合理理由解僱是有道理呢？
3. 當然不是。
4. 被上訴人曾因是否合理解僱一事到勞工局投訴，最終不獲受理。
5. 根據被上訴人與參與人簽署的參與公積金計劃協議書 (Participating Agreement)第6款規定，若“參與人因下列原因被解僱，其將無權收取參與人賬戶內所有有關參與法人的權益：i) 蓄意不服從合法和合理的命令；ii) 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。”
6. 被上訴人認為本案是否屬合理解僱，被上訴人皆有權獲得公積金僱主供款的部分，因為僱主向被告發出不向被上訴人發放公積金的原因是“Being guilty of fraud or dishonesty”。明顯地這一理解與僱主內部制訂的紀律處分守則不符。
7. 該守則(《HR-REL-022》)列舉了可導致即時解僱的違規行為範例，尤其包括：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；以及團隊成員間的借貸，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。

8. 明顯地，被上訴人之行為不涉及觸犯上述指引中的欺詐或不誠實行為罪行，因為被上訴人沒有擅自更改收據、支票和帳單以謀取私利，因此，輔助人引述不向被上訴人發放公積金的原因與解僱信所援引的事實並不相符。

9. 這為被上訴人對法律條文的理解。

10. 由於原審法庭只是根據案中獲查明的事實，並沒有增加或刪減，對相關事實如何演繹，是法律賦予審判者權限。

11. 而且法律亦只是賦予審判者在不變更訴因的前提下可以對事實進行解釋。

12. 最終，原審法院認定被上訴人違反紀律的行為未嚴重至不可能繼續勞動關係，因此，參與人對被上訴人的解僱不具合理理由。

13. 就正如上訴人指出其同意原審法院的見解，解僱是一件很嚴重的社會事件，同樣地，法庭如何準確演繹法律條文並進行解釋對社會傳遞的信息影響力更大。

14. 根據獲證明的事實，被上訴人透過同事向另一人要求借錢，並非向同事要求借錢。因此，被上訴人行為並沒有違反參與人訂定禁止同事間借貸行為的工作指引。

15. 另外，在參與人進行紀律調查過程中，被上訴人只是在維護自身不自證其罪的權利，“當被發現手機內存有與同事F進行借貸的對話訊息及交易記錄，不單將自己的訊息記錄刪除，也要求同事F將訊息記錄刪除”。

16. 這些行為都是人之常情，為了保障自身權利。

17. 另外，在輔助人對原告進行紀律調查(因借貸事宜)時，從原告的手機健康碼行程中發現於2022年11月，原告曾4次於工餘時間進入其他娛樂場，但原告並非被其他客人投訴被發現身處其他娛樂場。

18. 法律訂定禁止博財業員工進入賭場(即所謂“禁足令”)，其立法原意是為了避免博彩從業員沉迷賭博，繼而間接預防他們被利用進行犯罪活動。

19. 雖然，透過有關記錄顯示原告進入娛樂場進行賭博，但未能證明其進入娛樂場是為了賭博，亦無其他證據顯示其對參與人的聲譽或形象造成損害。

20. 綜上分析，被上訴人違反紀律行為未嚴重致不可能與輔助人繼續勞動關係。

21. 因此，輔助人以合理理由解僱被上訴人的確不充分，未見被上訴人的行為違反了《勞動關係法》第68條第2款規定。

22. 由於原審法庭只是按《民事訴訟法典》第567條賦予權能對法律進行解釋，其解釋不受制於訴訟雙方當事人對法律的理解，只要不逾越事實事宜的範圍。

23. 因此，應駁回兩名上訴人的主張並維持被上訴判決的決定。

*

各助審法官已對卷宗進行檢閱。

現對案件進行審理。

二、 訴訟前提

本院對此案具有管轄權。

本案訴訟形式恰當及有效。

訴訟雙方具有當事人能力及正當性，且已適當地被代理。

不存在待解決之無效、抗辯或其他先決問題。

三、 事實

原審法院將以下事實視為獲證：

1. 為著向 B(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***A06。(已確定事實 A 項)
2. 在僱主 B(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 B(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所有有關參與法人的權益：

- i) 蓄意不服從合法和合理的命令；
- ii) 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***A06 的公積金計劃，賬戶編號為 1955*****/01。(已確定事實 E 項)

6. 於 2022 年 11 月 29 日，僱主 B(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 B(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 B(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 B(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 B(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 F 介紹，向其朋友 D 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，F 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 F。(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)

四、 法律適用

根據《勞動訴訟法典》第115條所適用的《民事訴訟法典》第589條第3款及第598條規定，上訴要審理的問題由上訴陳述中的結論所劃定，但不妨礙上訴法院就須依職權處理的問題進行審理。

本上訴要審理的問題包括：

- 被上訴判決是否審理了不應審理的問題，並違反了《民事訴訟法典》第3條的辯論原則、第5條的處分原則、第228條、第437條第1款、第567條等規定；
- 被上訴判決認定輔助人根據《勞動關係法》第68條規定不具合理理由解除其與原告之間的勞動合同，是否正確；
- 若認定被上訴判決審理了不應審理的問題，或認定輔助人具合理理由解除其與原告之間的勞動合同，審理原告是否有權向被告要求發放公積金。

*

分析起訴狀內容，原告稱其受聘於輔助人公司，初始職位為莊荷。原告指出，輔助人提供公積金計劃，供全職團隊成員自願地選擇是否參與，而其本人亦參與了有關計劃。

透過起訴狀第10至15條，原告陳述其本人於2021年經F介紹並向他人借款，以及其本人曾於2022年11月數次進入娛樂場等事實，而有關事實最終導致輔助人於2022年11月22日向其發出解僱通知。

原告續指出，解僱信上的具體事實並不構成公積金計劃協議書第6C條規定，使參與計劃之人無法領取僱主實體供款部份權益之任一情況，因此，其有權按照比例收取僱主的供款部份，合共117,193.11澳門元，並附加自傳喚日起至完全清償為止的法定利息，而此亦為其在訴訟中提出的請求。

除更佳見解，本院認為，原告在起訴狀當中並沒有質疑輔助人以合理理由作出的解僱的合法性。在起訴狀第10至12條，原告確指出其本人曾作出並引致輔助人作出解僱決定的行為，然而，有關事實是為了說明其行為不屬於公積金計劃協議書第6條c項所規定的排除情況，而非為了說明有關行為不足以支持輔助人以合理理由作出解僱原告之決定。

值得一提的是，正如原審法院所留意，原告向勞工事務局作出投訴時，曾主張有關解僱欠缺合理理由，但經調查後投訴最終被歸檔(見卷宗第133、145-146頁)。然而，從卷宗第55頁的試行調解筆錄以及起訴狀包括其主文及請求部份可見，在檢察院接收原告的投訴個案後，原告向被告及輔助人所追討的，不過是公積金計劃當中的僱主供款部份，而再未

有就不合理解僱提出任何主張及請求。如上所言，起訴狀中所請求的，亦僅是原告稱其本人有權按照比例收取僱主的供款部份。

在被上訴判決中，原審法院認定公積金計劃協議書第6款c項所列的四種情況（i至iv）並非盡數列舉，而是一如被告及輔助人所主張般，只要是僱主以合理理由解除勞動關係，則僱員按照上述條款便無權收取僱主的供款部份。在得出此一結論後，原審法院進一步分析被告的解僱是否具合理理由，並得出結論，認定原告所作出的行為不能夠構成解僱的合理理由，並最終承認原告有權收取僱主的供款部份。

被告及輔助人均認為，被上訴判決審理了不應審理的問題，概因在被上訴判決中，原審法院非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。

根據《民事訴訟法典》第5條第1款，“組成訴因之事實及抗辯所依據之事實，係由當事人陳述。”

另一方面，根據《民事訴訟法典》第567條規定，“法官不受當事人在選定、解釋及適用法律規則方面之陳述約束；然而，法官僅得採用當事人分條縷述之事實，但不影響第五條規定之適用。”

上引規定表明，法官須在當事人所劃定的訴因範圍內作出判決，但不妨礙法官在該訴因範圍內，作出不同於原告所主張的法律定性及法律適用(*iura novit curia*)。

根據《民事訴訟法典》第417條第4款，長久以來，訴因被認為是由原告所主張的、作為其請求依據的具體法律行為或事實¹。然而，新近的司法見解越加強調，訴因雖然是具體的生活事實，但有關事實是原告為了填補特定法律規範的構成要件而陳述，是旨在使其所主張的請求得以成立繼而產生特定法律效果的具體且具有其獨立結構的生活事實。因此，訴因的範圍及其識別不能僅依賴單純的事實陳述(因為沒有法律框架所限定的純事實可以是非常寬泛而漫無邊際)，而尚須兼顧原告所主張並圍繞其構成要件陳述出相應純事實的具體法律規範，以及依經驗法則可合理地將該等純事實歸入的法律框架，以防被告無法準確判斷起訴狀所真正包含的訴因，因而無法有效地在答辯中行使其防禦²。

雖然法官在作出判決時在法律適用上不受當事人的陳述所限(《民事訴訟法典》第567條)，但法官不得以原告從未提出的訴因作為裁判依據以解決當事人之間的爭議。此亦表示，法官不能通過改變法律定性，去審理一個原告並沒有提供相應的事實基礎並主張的法律關係。但這並不妨礙，當原告明確提出的訴因並不排除另一個訴因，而該訴因可透過對起訴狀的解釋，被認為包含在其中時，判決可以基於原告未明確提出但已隱含承認的訴因作出。一如中級法院2015年3月5日在第386/2014號上訴案的合議庭裁判³所指出，必須確保訴因與裁判理由之間具有同一性，否將

¹ 正如 Alberto dos Reis(Código de Processo Civil Anotado, Vol. III, 3ª Edi., 2005, p. 127)所作出的經典論述：“Temos várias vezes acentuado que a causa de pedir nada tem que ver com a *qualificação jurídica* do facto ou factos submetidos à apreciação do tribunal; a causa de pedir está no facto oferecido pela parte, e não na *valoração jurídica* que ela entenda atribuir-lhe.”

² 就有關問題，比較法上具參考價值的，見葡萄牙最高法院2026年3月24日、2019年4月30日及2018年9月18日分別在第1018/24.3T8PDL.L1.S1、4435/18.4T8MAI.S1及21852/15.4T8PRT.S1號卷宗的合議庭裁判。

³ 此外，亦見中級法院2014年3月20日在第466/2013號上訴案的合議庭裁判

即使原審法院所判處的內容與原告的請求性質相同，有關判處依然是根植於完全不同的訴因。

本案中，除更佳見解，綜合分析起訴狀的陳述內容並賦予其一般及客觀的閱讀者所能得出的意義，原告向被告及輔助人所追討的，不過是公積金計劃當中的僱主供款部份，而未有就輔助人以合理理由解僱一事提出任何質疑及請求。原告在起訴狀當中所主張的，是在其已收到輔助人解僱通知的前提下，輔助人援引作為合理理由解僱的事實也不構成公積金計劃協議書第6款c項所盡數列舉的四種情況（i至iv）之任一，故其有權收取僱主的供款部份。

輔助人並非以合理理由解僱不構成起訴狀所劃的訴訟標的，該問題亦從未有根據《勞動訴訟法典》第16條第2款的機制納入成為本案的訴訟標的。

基於以上理由，儘管被告及輔助人在其上訴中未有正確地定性，但其所陳述的上訴理由符合《民事訴訟法典》第571條第1款d項的情況，因被上訴判決審理了其不可審理之問題，繼以有關部份屬無效。

*

在結論輔助人並非以合理理由解僱並不構成案件的訴訟標的後，現要分析的，是原告在其上訴答覆中所提出的問題，即，審理原告是否有權向被告要求發放公積金。

原審法院對有關問題作出如下分析：

“本案涉及《第6/99/M號法令》所規定的私人退休金計劃，屬開放式退休基金（法令第20條），以及供款式計劃（第7條）。

被告為獲許可管理退休基金的基金管理實體（法令第5條），輔助人為參與法人（第4款a項），原告為參與人及受益人（第4款b、d項）。而且，僱主及僱員同為供款人（第4款c項），每月各自定期供款僱員薪金的百分之五（第3點已證事實）。

根據《第6/99/M號法令》第9條第1款之規定，參與人有權依照退休金計劃之規定，領取由供款人交付之經加上本身資本化之所得及扣除管理負擔後之金錢給付。

在退休基金計劃中各方得設定領取金錢給付的條件，尤其約定在何種情況下，僱員才能收取由僱主所作供款的份額。

私人退休金計劃旨在補充社會保障，為僱員於退休、無工作能力、死亡或失業時提供經濟支援。僱主常常會一同參與供款，一方面，這是為著吸引及鼓勵員工參與有關退休金計劃；另一方面，這也屬於一項重要的員工福利，並透過設置一些領取條款，可以為僱主吸引人才，並激勵僱員長期地為僱主提供服務。

為此，公積金計劃協議書第6款a、b及c項規定了在不同情況下，僱員可以取得的供款權益。

第一情況（A項）：當僱員因永久喪失工作能力、患上嚴重疾病、或死亡而離職，僱員得領取全數權益（即包括僱員及僱主的供款款項）。

第二情況（B項）：當僱員並非因上述三種情況而離職，僱員可以全數獲得其自身供款的權益，以及按工作年資比例而獲得相應的僱主供款款項。

這裏體現了退休金計劃對於僱員長期提供服務的激勵功能，也顯示了僱主的供款權益不必然全屬僱員所有，僅當僱員持續為僱主工作至一定年期後（10年），才可以獲得僱主全數的供款款項。

第三情況（C項）：當僱員因1.蓄意不服從合法和合理的命令、2.瀆職、不能適當地及忠誠地執行職務；3.觸犯欺詐或不誠實行為罪行；或4.慣常疏忽職守的原因被解僱，則無權收取僱主的供款款項。

問題在於，應如何對第6款c項之條款作出解釋？

原告主張該項四種情況（i至iv）為盡數列舉，而不取決於僱主的解僱是否具備合理理由；被告及輔助人則認為該條款等同於僱主以合理理由解除合同。

根據《民法典》第228條之規定：

“一、法律行為意思表示之含義，以一般受意人處於真正受意人位置時，能從表意人之有關行為推知之含義為準，但該含義未能為表意人所預料係屬合理者除外。

二、如受意人明知表意人之真正意思，則表意人所作之意思表示應以該真正意思為準。”

上述規定確立了受意人之客觀印象說 (*doutrina da impressão do destinatário*)，亦即是，除非受意人明知表意人之真正意思 (第2款)，否則應以一個一般勤勉、精明且具經驗之人處於真正受意人位置時之理解為準。

學者Carvalho Fernandes論及解釋之應考量之要素，包括⁴：“文字、訂立合約當時或之前發生的時間、地點及其他情況、立約人所尋求的實際目的、法律行為之種類、適用的法律及實踐慣例等”。

在尊重有不同理解的前提下，經綜合考慮設立私人退休金計劃之目的、第6條a項及b項之條款、以及c項所列舉的i至iv四種情況的內容後，法庭認為應接納被告及輔助人所持的理解。

第6條c項條款中雖未明文使用「以合理理由作解僱」之表述，但一方面，正如輔助人在其答辯書狀第64-66點中所指，僱主對有關退休金計劃進行供款的目的在於獎勵僱員忠誠履行職務及長期服務。

在一般情況下，當僱員離職時，僱員已經可以憑其工作年資而按比例獲得僱主的供款款項 (b項)，那麼，僱員在甚麼情況下才會失去這些由僱主作出的供款款項？

答案似乎只能是當僱員作出的嚴重過錯行為，引致勞動關係無法維持時，僱員才會失去相關權益。

第6條c項之條款旨在保障僱主的利益，以實現激勵僱員在工作中保持良好的表現之功能，同時懲戒作出嚴重違紀行為的僱員，繼而剝奪其等對於僱主供款的權益。

這與僱員以合理理由被解僱的後果相約，僱主方無須向僱員支付任何補償性賠償 (《勞動關係法》第69條第3款)，這也說明了僱員為何會失去僱主供款的權益，因為勞動關係的破裂就是基於僱員之過錯行為而引致的。

因此，第6款C項應被解釋作當僱員以合理理由被解僱時，才會失去僱主供款的份額。

下一個問題在於，僱主用作解僱而引用的合理理由是否只限於所列舉的i至iv四種情況？

在尊重有不同理解的前提下，法庭認為這樣的解釋並不恰當。

解除勞動合同的合理理由指的是任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況 (《勞動關係法》第68條第2款)，這屬於一個不確定的概念 (*conceito indeterminado*)⁵，也就是說，只能在具體個案中分析僱員作出的違紀行為是否導致勞動關係完全無法維持，而《勞動關係法》第69條第2款只是以舉例方式列出有關情況。

⁴ Teoria Geral do Direito Civil II - Fontes, conteúdo e garantia da relação jurídica, Luís A. Carvalho Fernandes, UCP, 5ª edição, 2010, fls. 450.

⁵ Manual de Direito do Trabalho, de Bernardo da Gama Lobo Xavier, P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho e Joana Vasconcelos, editor: Verbo, 2011, fls. 736

倘若硬性地適用i至iv四種情況，似乎會得出一個不合理的結論：當僱員觸犯盜竊罪或詐騙罪（iii），或因連續缺勤（iv）而被解僱，則會失去僱主的供款；但當僱員在工作場所內觸犯更嚴重罪行(殺人罪)而被解僱，卻不會喪失僱主的供款。

法庭相信這並非是一個具備一般謹慎態度的人士處於真正受意人的位置時會理解到的意思。

實際上，在i至iv四種情況中，首兩項情況所規範的內容並非是具體的，「蓄意不服從合法和合理的命令」可以是違反任何由僱主作出的命令，包括工作指引等。

「不能適當地執行職務」的表述則更為空泛，嚴格意義上，不能適當地執行職務是一個結論及結果，正是因為僱員作出了某些行為、違反了某些義務，繼而被認定不能適當地執行職務。

甚至可以認為，「不能適當地執行職務」是「勞動關係無法維持」的另一種表述。

回到本案中，原告因違反工作指引而向同事進行借貸，以及在工餘時間進入娛樂場的行為也可以被歸納入蓄意不服從合法和合理的命令（i）。

對於此，法庭同意輔助人所指的，對於被解僱事實的錯誤法律定性是不重要的，重要的是解僱信上描述的具體事實，而非該等事實應被歸類為i項或iv項。

也就是說，問題不在於原告的行為是否可被歸類為i至iv四種情況中，而是有關事實是否構成解除合同的合理理由，正如前述，第6款c項應被解釋作當僱員以合理理由被解僱時，才會喪失僱主供款的權益。

最後、值得一提的是，輔助人認為原告已經同意她是以合理理由被解釋，但這是不正確的。原告在勞工局時作出投訴時，已經主張有關解僱欠缺合理理由，只是投訴被歸檔而已(見卷宗第133、145-146頁)。”

有待解決的問題在於按照法律行為意思表示的解釋規則對涉案條款進行解釋。

涉案條款的行文是：

“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所有有關參與法人的權益：

i) 蓄意不服從合法和合理的命令；

- ii) 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。”

從文義內容觀測，客觀閱讀者第一時間對條款的感觀是以上四種情況是盡數列舉，即除以上情況外，其他情況下的合理理由解僱也不足以排除參與人收取僱主供款的權益部份。事實上，如果草擬條款之人有意列舉該四種情況為示例，以起舉例列舉之效，其只需簡單地加入“以任何的合理理由解僱，包括但不限於”，或“尤其是下列情況”等表述。

如果將涉案公積金計劃協議書第6款c項所列的四種況與第7/2008號法律《勞動關係法》第69條第2款的舉例列舉情況進行比對，可以發現前者不能完全涵蓋後者，例如是當中第十項“因過錯而違反在工作上的衛生及安全規定”。假設僱員因過錯而違反在工作上的衛生及安全規定而被僱主合理解僱，那麼，按照公積金計劃協議書第6款c項的行文，似乎不應排除僱員收取僱主供款的權益部份。公積金計劃協議書第6款c項在結構及行文上均與香港特別行政區《僱傭條例》(第57章)第9條第1款a項相似，不排除其起草是參考了有關規定。而上引第9條第1款b項規定僱主因任何其他理由而有權根據普通法無須給予通知而終止合約。將涉案公積金計劃協議書第6款c項與澳門《勞動關係法》第69條又或香港《僱傭條例》第9條第1款進行比對，似乎同樣能得出結論，公積金計劃協議書第6款c項的草擬者將四種情況視為盡數列舉，而沒有在條款中涵蓋其他合理解僱的情況。

考慮以上因素，根據《民法典》第228條第1款，本院認為，一般的受意人會理解涉案公積金計劃協議書第6款c項是透過盡數列舉，將具有一定嚴重性的四種情況列出，並只有在該等情況之下，方會剝奪僱員在勞動關係伊始便合理地期待將來在離職時會有權收取的僱主供款部份。

即使假設仍有相反意見對公積金計劃協議書第6款c項的意思存疑。我們認為，根據疑義不利於條款擬定方原則(*contra proferentem*)，當合同條款出現歧義時，應作出對擬定/提出該條款的一方不利，對相對方有利的解釋⁶。本案中，僱主或保險實體顯然是擬定涉案條款的一方，若彼等有意使條款涵蓋任何其他合理解僱的情況，彼等不難以合適的語言表述之。若其沒有如此為之，而又認為有關條款行文存疑，則應以有利於僱員的方向對有關條款作解釋。本院認為，為僱員提供自願性公積金，一方面可以對僱員提供鼓勵作用，並加強彼等對僱主的向心力及歸屬感，增加他們在更長時間為企業服務的誘因的同時，亦能確保僱員在將來離職或退休時，能夠從自身供款及僱主供款的部份得到一定的金錢保障。所以，即使是自願性公積金也不能單純考慮有關制度對僱員的獎懲效果，而亦要考慮僱員離職後的保障。是故，即使對其意思存疑，但對公積金計劃協議書第6款c項進行如斯解讀方屬均衡，概因這才不至於在僱員提供了或長或短的工作年期後，僅因為其在勞動關係的末段作出了嚴重程度尚未達有關條款所列明的四種情況之行為而被解僱，繼而便全盤否定其在整段工作生涯的付出，以及無法從僱主的供款部份享受相應的退休保障權利。

⁶ 就此，見終審法院2026年5月22日在第116/2025號上訴案的合議庭裁判。

本案中，原告所作出並引致其被解僱的行為不屬於公積金計劃協議書第6款c項第i)、ii)、及iv)的情況，因為有關行為非在工作時間及地點作出，且亦於其工作內容無關。至於是否屬第iii)的情況。有別於原告的主張，分析公積金計劃協議書第6款c項第iii)點，本院同樣不認為只有僱員所作出的欺詐或不誠實行為已構成犯罪甚至是已被定罪時，方會構成有關情況。事實上，公積金計劃協議書第6款c項第iii)點規定排除僱員的權利，是因為僱員應對僱主妥善地履行其職責，而不應對僱主作出欺詐及不誠實的行為，以損害僱主的利益。本案中，原告固然是曾經向他人借款及曾進入其他娛樂場，違反了輔助人訂立的守則，然而，其要求借款的中間人一同刪除的通信記錄非屬公司所擁有，其出發點在於使自身免受處罰，而非另行透過欺詐或不誠實行為對輔助人的財物或業務造成損失。基於此，本院認為，由於不符合公積金計劃協議書第6款c項所規定的任一情況，原告有權收取公積金供款中的僱主權益部份。

五、 決定

綜上所述，本院合議庭裁定上訴人上訴理由部份成立，但基於有別於原審法院的理據，完全維持被上訴判決的決定內容。

訴訟費用由上訴人及輔助人承擔。

依法登錄本裁判並作出通知。

澳門特別行政區，2026年7月23日

盛銳敏

Foi-me traduzido o acórdão para português.

Jerónimo Alberto Gonçalves Santos

蔡武彬