

卷宗編號： 900/2018
日期： 2019 年 01 月 10 日
關鍵詞： 事實裁判之爭執、自由心證

摘要：

- 《民事訴訟法典》第 599 條第 1 款及第 2 款規定如下：
 - 一、如上訴人就事實方面之裁判提出爭執，則須列明下列內容，否則上訴予以駁回：
 - a) 事實事宜中就何具體部分其認為所作之裁判不正確；
 - b) 根據載於卷宗內或載於卷宗之紀錄中之何具體證據，係會對上述事實事宜之具體部分作出與上訴所針對之裁判不同之另一裁判。
- 原審法院依法享有自由心證，故上訴法院的事實審判權並非完全沒有限制的，只有在原審法院在證據評定上出現偏差、違反法定證據效力的規定或違反一般經驗法則的情況下才可作出變更。
- 作為職業司機，倘原告多次在工作期間作出危險駕駛、沒有遵從站長及控制中心指示、與站長發生爭執、被客人投訴落車時被車門夾、飛站和拒載，以及隨處便溺的行為，原審法院就有關事實作出的法律適用並沒有任何可指責之處，應予以維持。

裁判書製作人

何偉寧

民事及勞動上訴裁判書

卷宗編號： 900/2018
日期： 2019年01月10日
上訴人： A(原告)
被上訴人： 澳門B公共汽車股份有限公司(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 2018 年 06 月 22 日作出的決定，向本院提出上訴，理由詳載於卷宗第 132 至 144 頁，有關內容在此視為完全轉錄¹。

¹ 原告的上訴結論如下：

- A. 在判決中，關於本案所涉及的是否合理解僱上訴人的問題上，原審法院基於上述已證事實，認為本案因上訴人逆駛的嚴重違規行為及先前多次的違規紀錄，視有關解除勞動合同所援引的理由為合理理由，從而無須對上訴人作出解僱賠償。
- B. 然而，就有關逆駛違規一事上，根據已證事實，上訴人認為僅僅能證明被告澳門B公共汽車股份有限公司其下駕駛 XX 的僱員存在逆駛的違規行為，卻未有證實是上訴人實施了相關的違規行為。
- C. 就上訴人被指控實施的其餘多項先前的違規行為方面，尤其是上述已證事實中的第 5、6、7、8、9 及 11 項的違規行為及因此而引致的獎金扣除方面。
- D. 已證事實第 5 項及第 6 項的違規行為指出上訴人被客人及車長投訴拒載，被扣除服務獎，然而，單純地“被投訴”就被視為違規行為是不合理的，上訴人認為必須證明被投訴的事宜屬實，且證明上訴人於被投訴的事件中存在過錯才能視為存在工作上的違規行為，因此，不能單純因投訴而認定上訴人作出了違規行為。
- E. 已證事實第 7 項指上訴人與乘客發生爭執，被扣除服務獎，同樣地，只是“發生爭執”便被視為違規行為是不合理的，上訴人認為還需證明有關爭執是因其過錯而引起的才可視為違規行為或至少查明爭執的因由才能作出違規行為的認定。
- F. 已證事實第 8 項及第 9 項指上訴人的車長投訴飛站，故被扣執勤獎，上訴人認為單純地被投訴飛站便被視為違規行為是不合理的，還必須證明事件屬實及因上訴人的過錯而引致的才可視為違規行為。
- G. 已證事實第 11 項指上訴人被乘客投訴落車時被車門夾到，被扣除執勤獎，同樣地，上訴人認為單純地被投訴便被視為違規行為是不合理的，還必須證明事件屬實及因上訴人的過錯而引致的才可視為違規行為。
- H. 綜上所述，被告用作解僱上訴人的理由並不能被視為合理理由，因而應向上訴人作出解僱賠償，及向上訴人支付被不合理扣除的獎金。
- I. 被上訴裁判存在既證事實不足以支持裁判的瑕疵。
- J. 原審法庭認為被告並非不以合理理由解除勞動合同，故無須作出解除合同的預先通知，也無

*

二.事實

原審法院認定的事實如下：

- 原告曾是被告之僱員，原告自 2015 年 07 月 07 日起為被告服務。(A)
- 原告的最後工作日期為 2017 年 01 月 19 日。(B)
- 在上述勞動關係存續期間，原告任職巴士司機。(C)
- 自原告入職至 2015 年 12 月 31 日，每月基本薪金為澳門幣 13,940.00 元，及後，於 2016 年 01 月 01 日至 2016 年 09 月 30 日，每月基本薪金被增加至澳門幣 15,475.00 元，最後，於 2016 年 10 月 01 日至原告離職之日，被告將原告的每月基本薪金調整及增加至澳門幣 16,210.00 元。(D)
- 另外，還包括膳食津貼(按月澳門幣 800.00 元)、固定收車取車津貼(按月澳門幣 200.00 元)、房屋津貼(按月澳門幣 1,200.00

須就沒有預先通知作出預先通知期賠償。

- K. 其理由是作為僱主的被告已援引導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況作為解除合同的理由，至於有關合理理由是否合法，則不影響以合理理由解除合同之定性。
- L. 上訴人並不認同，上訴人認為僱主僅僅援引其所主張及主觀認為合理的理由解除勞動合同並非上述法律所指的以合理理由解除勞動合同，事實上，法律規定的是任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，方構成解除勞動合同的合理理由，而在定性嚴重事實或情況必須是經過調查及分析後而客觀地認定的，若非這樣理解，為何法律明確定明“合理理由”，而非簡單地以“理由”來作闡述，明顯地，立法者的意思是僱主單方面解僱員工所援引的理由必須是合理的。
- M. 由於根據本案已證事實，並無證實是上訴人作出被告所指的嚴重的違規行為，亦未能證實其餘多項先前的違規行為，如上所言，尤其是上述已證事實中的第 5、6、7、8、9 及 11 項的違規行為，因此，亦不能認為被告是以合理理由解僱上訴人。
- N. 根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 72 條第 2 款及第 4 款的規定，由於本案情況屬不以合理理由解除合同，在欠缺預先通知的情況下，上訴人有權獲得預先通知期之補償。
- O. 故此，原審法院在解釋 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條及第 72 條第 2 款規定方面存有錯誤，導致錯誤地認為本案被告並非不以合理理由解除勞動合同，故無須作出解除合同的預先通知，也無須就沒有預先通知作出預先通知期賠償。
- P. 上訴人並不認同原審法庭認定於 2017 年 1 月上訴人已獲補回所有因工傷病假而扣除的工資，及所有因工傷病假而扣減的全勤獎、安全獎、執勤獎及營運獎，令共 MOP6,630.00。
- Q. 因為事實上上訴人並無收取有關款項，而被告亦沒有提交收據以茲證明上訴人已收取有關款項，在欠缺文件收據的情況下，原審法庭不能認定上訴人已收取有關工資。
- R. 因此，原審法院在審查證據方面存有明顯的錯誤。

元)、超時工作報酬、週假提供工作額外報酬、強制性假日提供工作額外報酬、收車取車津貼、入油津貼、上下更津貼、一般頂更津貼、特別頂更津貼、車型津貼、夜更津貼、深宵津貼及雙糧。(E)

- 以及其他的全勤獎(按月澳門幣 1,000.00 元)、安全獎(按月澳門幣 500.00 元)、執勤獎/服務獎(按月澳門幣 500.00 元)、營運獎(按月澳門幣 200.00 元)及季度獎(按三個月澳門幣 600.00 元)。(F)
- 根據雙方所簽署的勞動合同第 14 條之規定,“僱員除要遵守《合同》內之規章外,還需遵守公司的《僱員手冊》之內容”。(G)
- 《車長工作及安全守則》第 4.8 點及第 4.9 點,列明車長作為道路使用者,必須遵守《道路交通法》及一切相關法例,若然違反工作守則將受到公司紀律處分,嚴重者更可被即時終止勞動關係。(H)
- 原告的職級先後為 D2 第二至第四級車長。(2°)
- 被告於 2017 年 01 月 18 日向原告發出書面解僱通知書,理由為原告在工作期間危險駕駛,罔顧道路使用者及乘客安全,但被告拒絕簽收該解僱通知書。(11°)
- 於 2017 年 01 月 11 日晚上,被告接獲交通事務局通知,獲悉當晚 8 時 52 分其下僱員駕駛 XX 路線的巴士行駛至青洲大馬路時逆線行車,期間更超越 9 部私家車後,於交通燈前待轉綠燈後才駛回正確車道。(12°)
- 被告知悉事件後,立即展開調查。(13°)
- 是次行為沒有造成交通意外。(14°)
- 每月收取的津貼金額則視乎原告每月的工作情況進行發放。(15°)

- 原告並非每月均符合公司要求以獲得津貼。(16°)
- 沿襲 C 的公司規則及制度，僱員於後備狀態時必須自行提前致電公司，了解當天的任務安排。(17°)
- 原告作為 C 的舊僱員，清楚明白後備狀態時應如何處理。(18°)
- 被告於 2015 年 07 月 09 日當天曾多次致電予處於後備狀態的原告要求其提供工作，但其沒有接聽電話亦沒有再回電予被告了解情況，故被告以曠工處理，並扣除原告當天的薪金。(19°)
- 原告分別於 2016 年 03 月 04 日、04 月 01 日、04 月 15 日、05 月 09 日至 05 月 18 日向被告申請了 13 日工傷假。(20°)
- 由於當時公司仍在審核原告的工傷假申請，故此，公司暫時當作無薪病假處理，扣除其工資及按比例扣減獎金。(21°)
- 當被告及保險公司確認原告的工傷屬實後，於 2017 年 01 月已按比例補回所有因工傷病假而扣除的工資，及所有因工傷病假而扣減的全勤獎、安全獎、執勤獎及營運獎，合共 MOP6,630.00 給予原告。(22°)
- 被告對季度獎是設有條件限制，有關通告早已張貼於各總站，亦清楚告知所有員工，有關條件必須全部成立，車長才可以獲取季度獎。(23°)
- 原告在工作上有以下的違規行為：
 1. 2015 年 08 月，原告沒有遵從站長及控制中心指示，故被扣除執勤獎 MOP75.00；
 2. 2015 年 09 月，原告沒有遵從站長及控制中心指示以及沒有按照編更及營運中心要求停泊車輛及入油，故被扣除執勤獎 MOP150.00。同時，原告亦被客人投訴飛站及與站長發生爭執，故被扣除服務獎 MOP100.00；

3. 2015 年 10 月，原告沒有遵從站長及控制中心指示，故被扣除執勤獎 MOP75.00；
 4. 2015 年 12 月，原告沒有提前 1 小時告病假，故被扣除執勤獎 MOP75.00。於當月，原告被站長發現隨處便溺，故被扣除服務獎 MOP100.00；
 5. 2016 年 01 月，原告被客人及車長投訴拒載，故被扣除服務獎 MOP100.00；
 6. 2016 年 02 月，原告被客人及同線車長投訴拒載，故被扣除服務獎 MOP100.00；
 7. 2016 年 03 月，原告於 03 月 25 日沒有入油，故被扣除執勤獎 MOP75.00。於 03 月 28 日，原告與乘客發生爭執，故被扣除服務獎 MOP100.00；
 8. 2016 年 04 月，原告車長投訴飛站，故被扣除執勤獎 MOP75.00；
 9. 2016 年 05 月，原告由於發生兩次飛站及一次不合理駕駛行為，故被扣除執勤獎 MOP250.00。另外，因為當月原告申請 10 日工傷假，故按比例扣除相應的執勤獎，而該款項已於 2017 年 01 月補回給原告；
 10. 2016 年 06 月，原告由於錯誤使用澳門通機以及不服從站長指示，故被扣除執勤獎 MOP175.00；
 11. 2016 年 10 月，原告被乘客投訴落車時被車門夾到，故被扣除執勤獎 MOP200.00。(24°)
- 由於原告在職期間（2015 年 08 月至 2016 年 09 月）不斷有上述違規行為出現，因此原告僅符合條件取得 2016 年第 3 季的季度獎，並扣除其餘執勤獎、服務獎及安全獎。(25°)

*

三. 理由陳述

原告認為原審判決內所認定的事實並不足以支持該判決、審查證據及解釋法律方面存有錯誤。

現就有關問題逐一作出審理。

一. 就審查證據存有錯誤方面：

原告認為原審法院錯誤認定被告於2017年01月已按比例向其補回所有因工傷病假而扣除的工資，及所有因工傷病假而扣減的全勤獎、安全獎、執勤獎及營運獎，合共澳門幣 6,630.00 元，理由在於被告沒有提交收據以證明原告已收取有關款項，在欠缺文件收據的情況下，原審法院不能認定原告已收取有關工資。

因此，原審法院在審查證據方面存有明顯的錯誤。

《民事訴訟法典》第 599 條第 1 款規定如下：

一、如上訴人就事實方面之裁判提出爭執，則須列明下列內容，否則上訴予以駁回：

- a) 事實事宜中就何具體部分其認為所作之裁判不正確；
- b) 根據載於卷宗內或載於卷宗之紀錄中之何具體證據，係會對上述事實事宜之具體部分作出與上訴所針對之裁判不同之另一裁判。

在本個案中，原告並沒有遵守《民事訴訟法典》第 599 條第 1 款 a) 項之規定，即沒有具體指出那一疑問點的事實裁判是不正確的。

即使認為原告指出了相關事實，其這方面的上訴依據同樣不成立，理由是原審法院明確說明了相關心證形成：

“...按照證人 D 的解釋，原告當時所指稱的工傷情況其實是其因先前的工作意外而生的傷患復發的情況，故先視之為無薪假處理，並在其後核實屬工傷後已於 2017 年 1 月向原告返還包括被扣工資及各獎金在內的全部款項。卷宗第 39 頁之糧

單顯示已向原告返還澳門幣 6,630 元，經計算，該金額符合被扣除日數之三分之二工資及各獎金之總和。基於此，本法庭認定事實項二十至二十二之事實獲得證實，而事實項六及七中與前述事實不符之事實不獲證實”。

眾所周知，原審法院依法享有自由心證，故上訴法院的事實審判權並非完全沒有限制的，只有在原審法院在證據評定上出現偏差、違反法定證據效力的規定或違反一般經驗法則的情況下才可作出變更。

就同一見解，可見中級法院於 2016 年 02 月 18 日、2015 年 05 月 28 日、2015 年 05 月 21 日、2006 年 04 月 27 日及 2006 年 10 月 19 日分別在卷宗編號 702/2013、332/2015、668/2014、2/2006 及 439/2006 作出之裁判，以及葡萄牙最高法院於 2003 年 01 月 21 日在卷宗編號 02A4324 作出之裁判(載於 www.dgsi.pt)。

從上述轉錄的原審法院的決定內容中，我們並沒有發現原審法院在證據評定上出現明顯錯誤或偏差。

*

二.就事實並不足以支持該判決及錯誤解釋法律方面：

原告認為原審法院基於已證事實，認定其實施了有關違規行為，視有關解除勞動合同的理由為合理理由，從而無須對其作出解僱賠償是錯誤的。

原審判決內容如下：

“...

我們現在審理有關法律問題。

案中，雙方當事人就雙方之間的法律關係屬於勞動合同方面並沒有爭議，而根據上述已證事實，上述法律關係符合《民法典》第 1079 條所描述之特徵，故毫無疑問應定性為勞動法律關係。考慮到原告為澳門居民，且其在職期間介乎 2015 年至 2017 年，故對上述勞動法律關係適用第 7/2008 號法律《勞動關係法》。

然而，雙方所爭議的問題在於，被告對其與原告所訂立之勞動合同所作之解除應屬於不以合理理由還是以合理理由的合同解除、原告是否有權因被告解除勞動合同而獲得預先通知期賠償及解除合同的賠償以及被告是否欠付原告薪金、季度獎金、執勤獎/服務獎、安全獎及入油津貼。

*

關於被告解除合同方式的定性以及原告是否有權獲得預先通知期賠償方面，原告認為被告是在沒有合理理由下作出解僱，且沒有遵守法定的預先通知期，故被告應向原告支付上述賠償。

然而，被告認為原告在工作期間危險駕駛，罔顧道路使用者及乘客安全，其行為明顯違反在工作上的安全規定(第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 2 款 10)項)，故以此為合理理由解除其與原告之勞動合同，因而無須作出任何解僱賠償及代通知金。

在尊重不同見解下，我們認為，原告的理由並不成立。

事實上，本案被告並非不以合理理由解除勞動合同。

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條規定，「一、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。二、任何導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況，一般均構成解除勞動合同的合理理由。」

可見，僱主得以合理理由又或不以合理理由解除勞動合同，而兩者的根本區別在於，僱主有否援引導致不可能維持勞動關係的嚴重事實或情況作為解除合同的理由，至於有關合理理由是否合法，則不影響以合理理由解除合同之定性。

案中，根據上述已證事實，以及原告向本案所提交之文件(卷宗第 20 頁)顯示，被告以原告在工作期間危險駕駛，罔顧道路使用者及乘客安全，其行為明顯違反在工作上的安全規定作為理由解除與原告之勞動合同。明顯地，這屬於僱主以合理理由解除合同的狀況。無論原告是否簽收有關解僱信還是不認同有關解僱理由，這也不會變更為不以合理理由解除合同之屬性。

根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 4 款規定，「四、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，而僱員則有權收取下條規定的賠償的兩倍金額。」

而根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 72 條第 1 款規定，「一、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。」

上述條文規定，在僱主以合理理由解除勞動合同之情況下，不論有關合理理由是否合法，僱主均無須作出解除合同的預先通知，也無須就沒有預先通知作出預先通知期賠償。

因此，原告此部份請求之理由不成立。

*

關於被告所援引之合理理由是否合法以及原告是否有權獲得解僱賠償方面，除了第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 68 條規定外，根據《勞動訴訟法典》第 21 條規定，「如審理案件實體問題取決於對是否存有解除合同的合理理由作出的裁判，則由會因存有該合理理由而得益的當事人負責陳述及證明能支持存有該合理理由的論據的事實。」

由此得出，若僱主選擇以合理理由解除與僱員的勞動合同，其有責任援引及證明存有合理理由，而後者主要建基於僱員的過錯行為嚴重違反其固有的義務，並導致其僱主喪失對有關僱員的信任，以致不能期待僱主繼續維持有關勞動關係的事實。

換言之，僱主以合理理由解僱僱員須同時符合以下條件：

- 1) 僱員有過錯地違反其固有義務；
- 2) 義務的違反具嚴重性；
- 3) 導致不能繼續維持勞動關係。

另一方面，根據第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條第 1 款至第 3 款規定，

「一、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。二、下列情況尤其構成僱主解除合同的合理理由：(一) 無正當理由而不服從上級的命令；(二) 重複漠視對所執行的職務或其工作崗位的固有義務的履行；(三) 在沒有批准下，經常遲到、早退或於工作時間內擅離職守；(四) 對企業直接造成嚴重損失的未經合理解釋的缺勤；或不論有否造成任何損失的不合理缺勤每年超過連續三日或間斷五日；(五) 就缺勤的解釋作虛假聲明；(六) 僱員蓄意令本身的生產能力明顯下降；(七) 屢次挑起與企業其他僱員的衝突；(八) 在企業範圍內，對僱主、上級或企業的其他僱員使用暴力、作出侮辱或法律予以處罰的其他傷害行為；(九) 嚴重損害企業的利益；(十) 因過錯而違反在工作上的衛生及安全規定。三、屬僱主有合理理由解除合同的情況，僱主無須支付任何補償性賠償。...」

上述條文列舉了各種構成解除合同合理理由的各種常見的類型，但這並不妨礙僱主以僱員過錯嚴重違反其義務以至於無法維持勞動關係的其他情況為合理理由解除合同。然而，即使僱主具有解除合同的合理理由，該合理理由的成立還須取決於行為的現在性。換言之，在判斷僱員有過錯地違反其固有義務的範圍內，我們只應考究僱主在作出解僱通知前三十日內所知悉的僱員行為是否存在違反有關義務的情況。而對於僱主先前所知悉的事實，即便是僱員有過錯地嚴重違反僱員的固有義務，但一旦失卻了針對這些行為以合理理由解除合同的「時機」，勞動合同的繼續維持便會變得具有可能。此外，僱主的解僱決定亦須符合法律所要求的形式要件，其須以書面方式援引構成合理理由的具體事實並將解除合同的決定通知僱員。

當不符合上述任一要件，僱主以合理理由所作出的合同解除便是不合法。

在本案，根據上述已證事實，被告解除合同的行為就是否符合書面方式以及期間的限制方面是不存在任何疑問的，其爭議之處僅在於被告所援引的合理理由是否構成過錯違反在工作上的安全規定(第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 69 條

第2款10)項)，且其違反的嚴重性導致不能繼續維持勞動關係。

經被告所作出的舉證，本案證實了以下事實：

- 《車長工作及安全守則》第4.8點及第4.9點，列明車長作為道路使用者，必須遵守《道路交通法》及一切相關法例，若然違反工作守則將受到公司紀律處分，嚴重者更可被即時終止勞動關係。(H)
- 被告於2017年1月18日向原告發出書面解僱通知書，理由為原告在工作期間危險駕駛，罔顧道路使用者及乘客安全，但被告拒絕簽收該解僱通知書。(11°)
- 於2017年1月11日晚上，被告接獲交通事務局通知，獲悉當晚8時52分其下僱員駕駛XX路線的巴士行駛至青洲大馬路時逆線行車，期間更超越9部私家車後，於交通燈前待轉綠燈後才駛回正確車道。(12°)
- 被告知悉事件後，立即展開調查。(13°)
- 是次行為沒有造成交通意外。(14°)

就原告所作的上述逆線行車的行為，按照本澳之法律規定屬於嚴重違反道路交通規則之情況。

根據第3/2007號法律《道路交通法》第93條第1款至第3款項規定，「一、對駕駛時實施的過失犯罪，科處一般法規定的刑罰，而其法定刑下限則改為原下限加上限的三分之一，但其他法律規定訂定較重處罰除外。二、如屬重過失，則其法定刑下限改為原下限加上限的一半，但其他法律規定訂定較重處罰除外。三、駕駛時出現下列任一情況，則屬重過失：(一)醉酒駕駛或受酒精影響下駕駛；(二)受麻醉品或精神科物質的影響下駕駛，只要其服食行為依法構成犯罪；(三)輕型摩托車、重型摩托車或輕型汽車車速超過規定的最高車速限制30km/h或以上，又或重型汽車車速超過規定的最高車速限制20km/h或以上；(四)逆法定方向駕駛；(五)不遵守指揮交通的人員、指揮交通的紅燈或交匯處強制停車信號所規定的停車義務；(六)在強制亮燈行車的情況下不亮燈行車；(七)使用遠光燈而令人目眩。」(我們加上底綫)

根據第3/2007號法律《道路交通法》第100條第1款規定，「一、逆法定方向駕駛者，科處罰金澳門幣1,000元至5,000元，但另有規定除外。」

根據《刑法典》第279條第1款規定，「一、在下列情況下，於公共道路或等同之道路上駕駛有或無發動機之車輛，因而對他人生命造成危險、對他人身體完整性造成嚴重危險，或對屬巨額之他人財產造成危險者，處最高三年徒刑或科罰金：... b) 明顯違反在道路上行駛之規則。」

案中，考慮到原告為職業(公共汽車)司機，於作出逆線行車的行為時正值其駕駛被告之公共巴士的期間，且從其逆線行駛超越9部私家車並駛至交通燈前待轉綠燈後才駛回正確車道的情節得出原告乃故意作出上述逆駛行為。雖然原告的行為未有造成交通意外，也未有顯示造成傷亡或傷亡危險，但按照一般的交通常識以及社會對職業司機所要求的知識，明顯地這都是違反道路交通規則的情況，更何況被告工作規章已明確規定車長必須遵守《道路交通法》及相關法例，且作為公共汽車司機的原告應更為嚴謹地遵守道路交通之規則以保障乘客及其他道路使用者的安全，而不應如此不顧交通規則之禁令逆線行車，故本法庭認為原告是有過錯而且嚴重違反在工作上的安全規定。

除了這次嚴重違規的事件外，本案亦證實原告不止是初次違規，而且還在工作上作出過以下的違規行為：

1. 2015年8月，原告沒有遵從站長及控制中心指示，故被扣除執勤獎MOP75.00；
2. 2015年9月，原告沒有遵從站長及控制中心指示以及沒有按照編更及營運中心要求停泊車輛及入油，故被扣除執勤獎MOP150.00。同時，原告亦被客人投訴飛站及與站長發生爭執，故被扣除服務獎MOP100.00；
3. 2015年10月，原告沒有遵從站長及控制中心指示，故被扣除執勤獎MOP75.00；
4. 2015年12月，原告沒有提前1小時告病假，故被扣除執勤獎MOP75.00。

於當月，原告被站長發現隨處便溺，故被扣除服務獎 MOP100.00；

5. 2016 年 1 月，原告被客人及車長投訴拒載，故被扣除服務獎 MOP100.00；

6. 2016 年 2 月，原告被客人及同線車長投訴拒載，故被扣除服務獎 MOP100.00；

7. 2016 年 3 月，原告於 3 月 25 日沒有入油，故被扣除執勤獎 MOP75.00。
於 3 月 28 日，原告與乘客發生爭執，故被扣除服務獎 MOP100.00；

8. 2016 年 4 月，原告車長投訴飛站，故被扣除執勤獎 MOP75.00；

9. 2016 年 5 月，原告由於發生兩次飛站及一次不合理駕駛行為，故被扣除執勤獎 MOP250.00。另外，因為當月原告申請 10 日工傷假，故按比例扣除相應的執勤獎，而該款項已於 2017 年 1 月補回給原告；

10. 2016 年 6 月，原告由於錯誤使用澳門通機以及不服從站長指示，故被扣除執勤獎 MOP175.00；

11. 2016 年 10 月，原告被乘客投訴落車時被車門夾到，故被扣除執勤獎 MOP200.00。(24°)

考慮到是次逆駛的嚴重違規行為以及先前多次的違規紀錄，對於作為公共巴士營運商的被告而言，不難理解被告已無法再信任原告並且無法繼續讓原告駕駛公共巴士、接載乘客以及確保乘客及其他道路使用者的安全，也無法讓被告繼續維持與原告之工作關係。

基於此，本法庭認為被告解除勞動合同所援引的合理理由合法，從而其無須對原告作出任何解僱賠償。

*

關於欠付原告薪金、季度獎金、執勤獎/服務獎、安全獎及入油津貼方面，原告主張其在 2015 年 7 月 9 日因處於後備狀態且沒有收到被告任何上班通知，但被告以其無理缺勤為由扣除其一天工資，故被告應向其支付，而在 2016 年 5 月 9 日至 18 日期間因工傷未康復而未能上班，但被告並沒有支付上述期間的工資，故原

告有權要求有關工資。另外，被告於原告入職時承諾每三個月發放季度獎金，但其後被告卻沒有支付四期季度獎金，且又無理扣除部份或全部執勤獎/服務獎及安全獎，故被告須向原告支付上述獎金，同時被告亦因欠付原告入油津貼而須向其支付。

對於上述事實，被告均予以否認，並且指出不同的事實版本。

經過庭審，本法庭並未證實原告所主張的事實版本，相反證實了被告所主張的以下事實：

- 每月收取的津貼金額則視乎原告每月的工作情況進行發放。(15°)
- 原告並非每月均符合公司要求以獲得津貼。(16°)
- 沿襲 C 的公司規則及制度，僱員於後備狀態時必須自行提前致電公司，了解當天的任務安排。(17°)
- 原告作為 C 的舊僱員，清楚明白後備狀態時應如何處理。(18°)
- 被告於 2015 年 7 月 9 日當天曾多次致電予處於後備狀態的原告要求其提供工作，但其沒有接聽電話亦沒有再回電予被告了解情況，故被告以曠工處理，並扣除原告當天的薪金。(19°)
- 原告分別於 2016 年 3 月 4 日、4 月 1 日、4 月 15 日、5 月 9 日至 5 月 18 日向被告申請了 13 日工傷假。(20°)
- 由於當時公司仍在審核原告的工傷假申請，故此，公司暫時當作無薪病假處理，扣除其工資及按比例扣減獎金。(21°)
- 當被告及保險公司確認原告的工傷屬實後，於 2017 年 1 月已按比例補回所有因工傷病假而扣除的工資，及所有因工傷病假而扣減的全勤獎、安全獎、執勤獎及營運獎，合共 MOP6,630.00 給予原告。(22°)
- 被告對季度獎是設有條件限制，有關通告早已張貼於各總站，亦清楚告知所有員工，有關條件必須全部成立，車長才可以獲取季度獎。(23°)
- 原告在工作上有以下的違規行為：

1. 2015 年 8 月，原告沒有遵從站長及控制中心指示，故被扣除執勤獎 MOP75.00；
 2. 2015 年 9 月，原告沒有遵從站長及控制中心指示以及沒有按照編更及營運中心要求停泊車輛及入油，故被扣除執勤獎 MOP150.00。同時，原告亦被客人投訴飛站及與站長發生爭執，故被扣除服務獎 MOP100.00；
 3. 2015 年 10 月，原告沒有遵從站長及控制中心指示，故被扣除執勤獎 MOP75.00；
 4. 2015 年 12 月，原告沒有提前 1 小時告病假，故被扣除執勤獎 MOP75.00。於當月，原告被站長發現隨處便溺，故被扣除服務獎 MOP100.00；
 5. 2016 年 1 月，原告被客人及車長投訴拒載，故被扣除服務獎 MOP100.00；
 6. 2016 年 2 月，原告被客人及同線車長投訴拒載，故被扣除服務獎 MOP100.00；
 7. 2016 年 3 月，原告於 3 月 25 日沒有入油，故被扣除執勤獎 MOP75.00。於 3 月 28 日，原告與乘客發生爭執，故被扣除服務獎 MOP100.00；
 8. 2016 年 4 月，原告車長投訴飛站，故被扣除執勤獎 MOP75.00；
 9. 2016 年 5 月，原告由於發生兩次飛站及一次不合理駕駛行為，故被扣除執勤獎 MOP250.00。另外，因為當月原告申請 10 日工傷假，故按比例扣除相應的執勤獎，而該款項已於 2017 年 1 月補回給原告；
 10. 2016 年 6 月，原告由於錯誤使用澳門通機以及不服從站長指示，故被扣除執勤獎 MOP175.00；
 11. 2016 年 10 月，原告被乘客投訴落車時被車門夾到，故被扣除執勤獎 MOP200.00。(24°)
- 由於原告在職期間（2015 年 8 月至 2016 年 9 月）不斷有上述違規行為出現，因此原告僅符合條件取得 2016 年第 3 季的季度獎，並扣除其餘執勤獎、服務獎及安全獎。(25°)

由此可見，被告已向原告支付2016年5月9日至18日期間的工傷休假之工資、全勤獎、安全獎、執勤獎及營運獎，原告於2015年7月9日處於後備狀態時未有按被告的規則及制度接聽被告電話及回電聯絡被告，因而屬於不合理缺勤，同時原告也因不符合條件及有違規情況而不獲支付其所請求的季度獎金、執勤獎/服務獎、安全獎，且不獲證實被告欠付原告入油津貼。因此，原告此部份之請求理由不成立，其無權要求被告支付其所主張的薪金、季度獎金、執勤獎/服務獎、安全獎及入油津貼。

*

關於遲延利息方面，考慮到原告的主請求理由不成立，因而無須審理遲延利息之問題。

*

五. 決定

綜上所述，本院裁定原告的訴訟理由全部不成立，並駁回針對被告之請求。

豁免訴訟費用。

作出登錄及通知。

考慮到有強烈跡象顯示原告曾作出逆駛行為，而有關輕微違反規定於第3/2007號法律《道路交通法》第100條，且從卷宗資料未有顯示有關違反者已被處罰，因此，命令將卷宗第10及20頁之文件及本判決書製作證明書及就卷宗第64頁之光碟製作複本，以便告知治安警察局交通廳作適當處理...”。

從上述轉錄的原審法院的判決內容中，我們並沒有發現原審法院犯了被指控的錯誤。

相反，已審理查明之事實足以證實原告實施了相關的違規行為，故原審法院認定被告合理解僱原告及扣除有關獎金並沒有任何不妥之處。

基於此，根據《民事訴訟法典》第631條第5款之規定，引用上述

轉錄原審判決所持的依據，裁定原告的上訴理由不成立。

*

四. 決定

綜上所述，判處原告的上訴不成立，維持原審判決。

*

訴訟費用由原告支付，但不妨礙其享有之司法援助。
作出適當通知。

*

2019 年 01 月 10 日

裁判書製作法官
何偉寧

第一助審法官
簡德道

第二助審法官
唐曉峰