臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度勞上字第30號

上　訴　人　路敍伯

被上訴人　　港都汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　賴文泰

訴訟代理人　陳樹村律師

　　邱柏誠律師

　　曾浩銓律師

　　王濬虎

複 代 理人　郭大維律師

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，上訴人對於中華民國110年5月14日臺灣橋頭地方法院109年度勞訴字第16號第一審判決提起上訴，本院於111年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國103年2月7日起任職於被上訴人擔任駕駛員，後升任為司機班長，並於108年9月27日當選高雄市港都客運企業工會之會員代表。上訴人前於108年2月11日向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）申訴被上訴人未依法給付加班費，經調解不成立後於同年8月9日提起給付加班費差額之訴，由原法院橋頭簡易庭以108年度橋勞簡字第19號受理在案（下稱系爭給付加班費訴訟）。嗣被上訴人以上訴人於108年9月16日執行駕駛勤務時闖紅燈，符合「港都汽車客運股份有限公司員工工作規則」（此為108年1月間修訂之工作規則，下稱108年1月版工作規則）所附附表二懲罰標準表第75款之懲罰事由，於同年月30日公告記大過一次（下稱系爭最終懲戒），上訴人不服懲戒，遂依上開工作規則第45條第2項規定於30日內申請復審，被上訴人明知兩造仍於系

爭給付加班費訴訟期間，且尚在系爭最終懲戒復審期間准駁未定前，即於同日另以港都業字第（108）0000000號終止雇用契約通知書，以上訴人因有附表編號1、3之違規行為，分別遭記大過一次，加計上述108年9月16日闖紅燈記大過一次，於一年內已累積記三大過為由，依工作規則第44條第3款後段規定，不經預告終止勞動契約，且自即日起拒絕上訴人提供勞務。嗣系爭最終懲戒之復審結果雖維持原決定，惟被上訴人未通知上訴人參加主管復審會議陳述意見，亦未將復審結果送達於上訴人，遲至108年12月19日始由被上訴人小港站站長口頭告知上訴人「復審結果維持原議」，被上訴人所為解僱亦違反正當程序，且違反勞資爭議處理法第8條勞資爭議調解期間不得因該勞資爭議事件終止勞動契約之規定，自不生解僱之效力。再被上訴人係依據105年5月24日修正後工作規則（下稱105年5月版工作規則）第44條之規定，以上訴人自遭被上訴人第一次記大過公告發布日起算一年內累積達三大過，不經預告終止勞動契約，該條修正後雖沿用至108年1月版工作規則，然105年5月版工作規則於105年3月15日雖有召開勞資協商暨修正工作規則會議，惟會議中並未經過工會同意即逕送勞工局核備，且未公開揭示使勞方知悉，不足以拘束勞方，應回歸適用修正前即104年3月版之工作規則第44條以「年度中」（1月至12月）累積記三大過始構成解僱之事由，不得跨年度累積計算，是上訴人於107年10月20日被記之大過已於107年12月31日結算，且將上訴人當年度之考績列為丙等而懲處完畢，不應與上訴人108年度懲戒事由累積計算，而據以作為解僱事由，被上訴人所為亦違反一事不二罰，其解僱行為應屬無效。又上訴人任職期間，每月薪資約為新臺幣（下同）35,564元，被上訴人應自違法解僱上訴人之翌日即108年10月1日起至上訴人復職之前一日止，按月於每月10日前給付上訴人35,564元，並依兩造間勞動契約約定，給付上訴人應可領取之107年度員工分紅1,138元。為此依勞動契約關係提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確

認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自108年10月1日起至上訴人復職日之前一日止，按月於每月10日前給付35,564元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被上訴人應給付上訴人1,138元，及自民事補正狀繕本送達翌日即109年4月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人則以：上訴人係於遭解僱之翌日即108年10月1日始向勞工局申請勞資爭議調解，並於同年月14日調解不成立，故被上訴人終止勞動契約時，並非處於勞資爭議調解期間。另上訴人雖於108年10月27日就系爭最終懲戒申請復審，然此復審程序僅係被上訴人內部之審查機制，並非勞資爭議處理法所定之調解程序，自無勞資爭議處理法第8條之適用。且上開復審程序亦合法通知上訴人，並將復審結果送達上訴人之住處，係上訴人拒絕收受，自不影響被上訴人已履行法定通知義務之事實。再被上訴人於105年3月15日經勞資協商會議修正104年3月版工作規則第44條及所附附表二懲罰標準表附註欄之規定，將原本以「年度（一月至十二月）」為計算期間，修改為以「行政懲誡紀錄依公告發佈日起滿一年內」為計算期間，業經工會代表同意，並送勞工局同意核備後公告印發105年5月版工作規則，且張貼於各站公布欄，已符合公開揭示之要求，合法生效而得拘束勞工，上訴人稱不知悉上開工作規則修正內容，自不足採。又上訴人既知悉修正內容而仍繼續提供勞務，未為任何異議，並領取薪資直至108年9月30日止，應認上訴人已默示同意105年5月版之工作規則，故上訴人於107年10月20日因與乘客爭執遭記大過一次，自有105年5月版工作規則之適用，該規定於108年1月修訂工作規則時並未修正，而上開記大過處分係於107年12月4日發布公告，上訴人於發布日起1年內（即108年12月4日前）分別因108年4月5日過站不停及同年9月16日闖紅燈，各遭記一大過，累積已達三大過，符合工作規則第44條第3款之解僱事由，被上訴人不經預告終止兩造間勞動契約，於法

有據。又上訴人107年度年終考績列為丙等非僅以107年10月20日之記大過事由為主要考核依據，乃因上訴人在業務上有諸多工作態度、配合度不佳、不服從公司指揮之情形，並無重複處罰情事。另就上訴人請求107年度員工分紅部分，被上訴人係以108年12月25日之正職員工為基準並於同年月31日發放，上訴人當時既已遭解僱，被上訴人不予發放，亦屬有據等語為辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴。上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自108年10月1日起，至上訴人復職日之前一日止，按月於每月10日前給付35,564元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣被上訴人應給付上訴人1,138元，及自109年4月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈤願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠上訴人自103年2月7日起任職於被上訴人擔任駕駛員，於108年9月30日經被上訴人依108年1月版工作規則第44條第3款規定以累積記三大過，不經預告終止兩造間勞動契約。

㈡上訴人因附表編號1、3、4所列下述事由，分別遭被上訴人記大過一次：1.107年10月20日執行勤務對乘客大聲咆哮且號誌已亮綠燈仍靜止不前，影響道路交通安全；2.108年4月5日因執行205路（車牌000-0000）勤務，乘客招手過站不停；3.108年9月16日因執行勤務（車牌000-00）闖紅燈。

㈢上訴人於107年4月17日因駕駛車牌000-00大客車，於轉彎時不慎碰撞安全島，致該車輛多處受損，自107年4月17日至同年5月12日進廠維修，支出維修費用83,370元（含稅），上訴人與被上訴人協調分8期償還修車費用。

㈣上訴人107年度年終考績評定為丙等。

㈤上訴人於108年9月16日因執行勤務闖紅燈，經被上訴人於同年月30日記大過一次，並減發服務獎金2,000元，且於同日

另發布公告自即日起終止兩造間勞動契約。上訴人不服上開記大過處分之懲戒結果，於同年10月27日申請復審，經審查委員會於同年月29日決議維持原懲處。

㈥被上訴人於105年3月15日經勞資協商會議修正104年3月版工作規則，將原第44條及附表二懲罰標準表附註欄規定以「年度（一月至十二月）」為計算期間，修改為以「行政懲誡紀錄依公告發佈日起滿一年內」為計算期間，經勞工局105年6月22日高市勞條字第10534454400號函核備在案，於106年1月1日開始實施。

㈦被上訴人105年5月版之工作規則並未印發手冊。

㈧被上訴人於108年1月16日以內部簽辦表記載擬辦事項為：「檢附勞工局指導部分條文修正對照表函轉各部門週知。本部依規定公告並印製成冊發送員工週知」，被上訴人並印製108年1月版工作規則成冊發放予員工，惟無上訴人之簽收紀錄。

㈨如認兩造間之僱傭關係存在，被上訴人應給付上訴人107年度員工分紅1,138元。

㈩如認上訴人請求確認僱傭關係存在為有理由，被上訴人應自108年10月1日起至上訴人復職日之前一日止，按月於每月10日前給付35,564元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

五、本件論斷：

㈠按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決意旨參照）。上訴人主張被上訴人違法解僱，兩造間之僱傭關係仍屬存在，為被上訴人所否認，是兩造間僱傭關係之存

否即有不明，此致上訴人私法上地位有受侵害之危險，此危險並得以確認判決除去，故上訴人提起本件確認之訴，應有確認利益。

㈡被上訴人終止勞動契約，有無違反勞資爭議處理法第8條之規定？

1.按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為，勞資爭議處理法第8條定有明文。而所謂不得終止勞動契約，係指勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該「勞資爭議事件」而有終止契約之行為，旨在保障勞工合法之爭議權並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，因而資方受此限制；如資方非因「該勞資爭議事件」，而係基於其他法令之正當理由或勞方違反法令構成終止契約之事由，則資方之終止契約權，即不受此規定之限制。如此方可使勞方之爭議權，能在合法程序中行使，平衡勞資雙方權益，行政院勞工委員會（下稱勞委會，現已改制為行政院勞動部）77年11月29日（77）台勞資三字第27201號函可資參照。又上開法規立法之目的既在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，故所謂調解期間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言，至勞資雙方依其他法令所行之調解程序，尚無上開勞資爭議處理法第8條規定之適用（最高法院98年度台再字第47號判決意旨參照）。又依勞委會101年4月16日勞資3字第1010125649號函示，勞資爭議處理法第8條所稱「調解期間」，指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。

2.查上訴人於108年9月16日因執行勤務（駕駛車牌000-00）闖紅燈，經被上訴人於同年月30日發布公告記大過一次，並減發服務獎金2,000元，有被上訴人108年9月30日港都業字第

（108）0000000號人員獎懲案件通知書在卷可稽（原審卷一第23頁），被上訴人同日另以港都業字第（108）0000000號終止雇用契約通知書，以上訴人依工作規則第42條第2項、第44條第3款規定，自行政懲戒紀錄公告發布日起一年內累積達三大過，不經預告終止兩造間之勞動契約（原審卷一第37頁）。上訴人不服上開記大過處分，於法定30日期間內即同年10月27日向被上訴人申請復審，同年10月29日審查委員會決議維持原懲處，於同年11月4日發布公告在案，亦有被上訴人公司人員獎懲申覆案件通知書存卷可參（原審卷一第227頁）。依前揭規定及說明，勞資爭議處理法第8條所稱之「調解期間」並不包括被上訴人內部之復審程序，上訴人雖於被上訴人之審查委員會108年10月29日決議駁回申覆前，另於同年10月1日向勞工局申請勞資爭議調解，有勞資爭議調解紀錄在卷可佐（原審卷一第39至40頁），惟上訴人係在被上訴人108年9月30日終止勞動契約後，始於翌日申請勞資爭議調解，是被上訴人顯然並非在勞資爭議調解期間終止勞動契約。又被上訴人於終止勞動契約時，兩造間雖另有系爭給付加班費訴訟於原法院審理中，惟上訴人早於108年8月9日即提出訴訟（原審卷一第19、21頁，起訴狀、簡易庭通知書參照），被上訴人亦非在該案調解期間內為解僱行為，且被上訴人終止勞動契約事由復與該給付加班費爭議的事由不同，是上訴人主張被上訴人終止勞動契約違反勞資爭議處理法第8條規定而不生解僱之效力云云，難認有據。

㈢上訴人主張105年5月版工作規則對其不生拘束效力，有無理由？

1.依勞基法第70條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀律，可單方訂定工作規則，其變更時亦同，但應報請主管機關核備並公開揭示，方得拘束勞雇雙方（最高法院101年度台簡上字第1號判決意旨參照）。又雇主公開揭示工作規則時，係欲使其成為勞動契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承

諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院91年度台上字第1625號判決要旨參照）。再雇主為因應勞動條件變化，就工作規則為不利益變更，如符合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性時，自不宜因少數勞工之反對，即一味否認其效力。故於有此情形時，勞基法第71條之規定，應為目的性限縮之解釋，即雇主於工作規則為合理性之變更時，為兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，其雖違反團體協約之約定，應無須勞方之同意，仍屬有效（最高法院99年度台上字第2204號判決意旨參照）。是雇主公開揭示之工作規則如已變更原來勞動條件而致勞工受不利益且不具合理性時，參照民法第247條之1之規定及上揭最高法院判決意旨，即應審酌此項變更是否有顯失公平之狀況。再實務上勞動契約多屬長期不定期契約，勞雇雙方於締結勞動契約時，客觀上並不能預見契約全程變化而預先安排未來之契約內容，而隨時間之經過，企業之經營環境均會有所變化，故具有繼續性質之勞動契約，其勞動條件之變動乃無可避免，則以工作規則之變更來因應勞動條件之變化，乃自然之舉。為兼顧勞工利益及企業經營必要性，考量工作規則對勞工之不利益變更是否有顯失公平之情況，應斟酌該變更對雇主之經營必要性及合理性、及因不利益變更導致勞工不利益之程度綜合判斷。如此方能在勞工利益與企業經營間尋求一合理之平衡點，就長期、整體觀之，較能符合勞資雙方之共同利益。

2.查被上訴人於105年3月15日經勞資協商會議修正前所適用之工作規則（該工作規則於104年2月11日經勞工局以高市勞條字第10430793000號函同意核備，被上訴人於同年3月製發手冊，即104年3月版工作規則），於同年4月21日函送勞工局，經勞工局於同年5月20日檢還且未同意核備，嗣被上訴人修正後再以105年5月24日港都業（105）字第0000000144號函報，經勞工局以105年6月22日高市勞條字第1053445440號函核備在案，並於106年1月1日開始實施，為兩造所不爭

執，並經勞工局109年12月28日高市勞條字第10941773000號函檢附被上訴人105年3月15日勞資協商暨修正工作規則會議全案卷宗附卷可參（原審卷二第349至461頁）。該次修正將104年3月版工作規則第44條「員工年度（一月至十二月）內平時考核獎懲得相互抵銷」之規定，修正為「員工年度平時考核獎懲得相互抵銷（至獎懲登記日起算）」，另將附表二懲罰標準表附註欄「『年度內（一至十二月）』相同數行為違反規定，情節重大者，得加重處分」之規定修正為「『行政懲誡紀錄依公告發佈日起滿一年內』，相同行為違反規定，情節重大者，得加重處分」，有工作規則修正條文對照表附卷可參（原審卷一第159、162頁），上開經勞工局核備之105年5月版修正工作規則第44條暨附表二懲罰標準表並沿用至被上訴人108年1月版工作規則（原審卷一第29至30、35頁）。

3.上訴人主張105年3月15日所召開之勞資協商暨修正工作規則會議，於該會議中所為上開修正未經工會同意通過，依工作規則審核要點第4、5點規定，工作規則內容應徵得勞方同意、先行報備或核准之事項，事業單位應檢附將關文件送核，始得列入工作規則內容，而被上訴人105年4月21日並未併同檢送該次會議紀錄及勞工連署書，乃遭勞工局檢（退）還，但被上訴人嗣於同年5月24日以修正後函報核備，勞工局竟未要求補正勞資協商會議同意之紀錄即准予核備，顯有疏失，故105年修正工作規則之核備應予撤銷，回復原工作規則云云。惟，上述工作規則修正疑義乙情，經勞工局覆以：「…勞委會82年12月10日（82）台勞動一字第70676號函（略以）：『工作規則之訂定，勞基法第70條規定應報請主管機關核備，雖無應事先洽商工會同意之規定，惟為增進勞雇關係，並使工作規則執行順利起見，事業單位於訂立工作規則時協商或徵詢工會意見，自屬適當』意旨，勞基法並未規範工作規則內之所有事項修正，均應徵得工會（無工會者經勞資會議）同意…；三、另依工作規則審核要點第4點

及第5點規定：『工作規則內容依本法及相關法令規定應徵得勞方同意、先行報備或核准之事項，事業單位應檢附相關文件送核，或應先依規定辦理完成，始得列入工作規則內容，其餘部分事業單位亦得會商勞方檢附相關文件送核』、『勞工對工作規則內容提出異議者，主管機關應列為審核參考，審慎處理』係要求事業單位就依法應先經集體同意者，併附有關文件送審，而因企業工會作為事業單位內之集體同意權行使單位，主管機關自亦參酌前開函釋與工作規則審核要點之相關規定，將工會之修正意見納入考量，審慎為之。惟此終究非屬工作規則審核之法定要件。四、本案『港都汽車客運股份有限公司』以105年4月21日港都業字第0000000110號函所函報之工作規則…未併同函送該會議紀錄，而就該次送審因仍有需修正之條文，本局爰以105年5月20日高市勞條字第10533139000號函檢還。嗣該公司修正後再以105年5月24日港都業（105）字第0000000144號函報請核備，並經本局以105年6月22日高市勞條字第10534454400號函予以核備。因尚不涉及法定應先經工會同意之條文，故未再函請工會提出修正意見，惟此並不影響前開行政處分之效力」，有勞工局110年1月29日高市勞條字第11030519800號函在卷可參（原審卷三第17至19頁），足見被上訴人修正工作規則是否業經工會同意並非法定生效要件，亦非勞工局同意核備與否之要件。至修改後之工作規則縱不利於勞方，亦非當然無效，而仍應視其修改有無必要及合理性以為判斷（詳後述），是上訴人上開主張，並無可採。

4.上訴人另主張修正之105年5月版工作規則未經公開揭示使其知悉內容而不生拘束效力云云。惟，證人即被上訴人公司勞安稽查人員王俊欽證稱：被上訴人公司修正的工作規則如果修改幅度不大就是以公告方式來讓員工知悉，如果修改幅度比較大就另外製作小冊子發給員工，公告方式是每一個站區都有公告欄，會張貼在公告欄上，108年版的工作規則是發紙本給員工領取並有簽收，也有張貼在公告欄上，105年版

的工作規則只有公告，沒有發紙本給員工，是整本工作規則放在公告欄，被上訴人公司修正工作規則，工會內部會讓司機知悉修改內容，是藉由工會幹部作傳達等語（原審卷一第337、339、340頁）；證人即被上訴人公司員工呂學和亦證稱：被上訴人修改工作規則需與工會幹部協商，並報勞工局核備，我在107年擔任工會幹部及勞資代表後，所有的開會紀錄、勞資協議，我都會張貼到北機站的公告欄，包括工作規則等語（原審卷一第405至407頁），足認被上訴人修正工作規則係經勞資協商會議後，由工會幹部將會議結果週知於會員，而勞工局於同意核備時並均指示被上訴人依勞基法施行細則第38條規定公告並印發各員工週知（原審卷二第351、431、437頁），且104年3月版、105年5月版及108年1月版工作規則第63條均規定「本規則報經主管機關核備後施行，並於事業場所內公告並揭示，修正時亦同」（原審卷一第31、52、183頁），核與證人王俊欽證稱被上訴人修正工作規則會經由工會幹部傳達使司機知悉修改內容、會張貼在公告欄等語相符。是雖105年5月版工作規則未印製成冊，惟經由工會幹部傳達、將包括獎懲規定在內之工作規則內容張貼於各站之公告欄，已置於員工可直接接觸翻閱之狀態，堪認被上訴人已以公開揭示之方式將工作規則通知全體員工。至證人呂學和雖證稱其106年3月擔任班長前沒有看過勞資會議決議，可能當時有送過來但班長有疏漏而沒有張貼等語（原審卷一第407頁），然其亦證稱：我在擔任班長前沒有去看公告欄有無公告過工作規則，我拿了勤務表就離開了，公告欄是在休息室那邊，一般我只會去站務室拿勤務表，不會特別跑去休息室，休息室與站務室是兩個不同的空間，雖然就在隔壁等語（原審卷一第408頁），自無從排除同為駕駛員之上訴人因未至休息室或未留意公告欄張貼之公告致不知悉105年5月版工作規則之可能，然此不影響被上訴人已將工作規則置於員工易於認識之狀態而符合公開揭示之要求。況被上訴人之工作規則歷經數次修正，且104年3月版、108

年1月版工作規則均印製成冊發放員工，此由上訴人附於起訴狀提出之上開二版本之工作規則在卷可明（原審卷一第25至35、47至55頁），並有被上訴人公司簽辦表、勞工局同意核備之108年1月版工作規則、公告欄照片及108年1月版工作規則領取簽收簿存卷可參（原審卷一第195至220、371至383頁），上訴人亦不爭執已於108年5月間收受被上訴人製發之108年1月版工作規則（原審卷一第263頁），而此108年1月版工作規則即已包含105年5月版修正之工作規則內容，上訴人辯稱不知內容云云，自無可採。又觀諸被上訴人之工作規則內容包括規範僱傭關係、管理、出勤請假、待遇福利、獎懲、考核、退休、勞工安全衛生等相關事項訂定之工作規範，上訴人於受僱後既可隨時翻閱工作規則規定內容，堪認其就執行職務過程應遵守相關規定，否則將遭懲處一節有所認知，並同意受其拘束，故獎懲規定之內容，自屬工作規則性質而為兩造間勞動契約之一部甚明。

5.又105年5月版工作規則將104年3月版工作規則第44條及附表二懲罰標準表附註欄平時考核獎懲得相互抵銷之「年度」計算方式由「1月至12月」修改為「自行政懲誡紀錄依公告發佈日起滿1年內」，以上訴人而言，如以每年1月至12月為計算期間，其107年間僅遭記大過一次，108年度則遭記小過一次、大過二次（原審卷一第37、283頁），不符合104年3月版工作規則第44條第3款後段年度內累積記三大過應不經預告終止契約之規定，即不得以此解僱上訴人，是上開修正應屬對其不利益之變更，依上揭說明，縱使上訴人知悉後繼續為被上訴人提供勞務，仍應審酌此項變更是否有顯失公平之情形。而被上訴人陳明修正上開規則之原因為：104年2月版本之工作規則以原有年度（1至12月）為獎懲相互抵銷之標準，懲處不跨年度，員工於接近年底時易有僥倖心態，於服勤時未免有鬆懈情事，則此獎懲制度於每年年底都將不具實質功能，被上訴人將喪失管理員工之能力，且就於每年年底12月時受懲處之員工，相對於每年年初受懲處之員工而言，

其於年底獎懲註銷前遭以累積3大過懲戒解僱之機率，顯然較高，對於年初時遭懲處之員工並不公平等語（原審卷二第96-97、本院卷第87、88頁）。是以，採以「1月至12月」為年度計算方式，可能造成駕駛員於年底時始遭記大過處分，該處分因不得累計至次年度合併計算，如駕駛員於短時間內再遭記大過處分，卻因採修正前之年度計算方式將無從評價其跨年度惟短時間內違反工作規則之行為，易造成駕駛員心存僥倖而於年終時鬆懈應遵守之工作規則，此對其他未遭記大過處分或於年初即遭記大過處分而於年底已累積滿三大過達解僱事由之駕駛員並不公平，然如採修正後自行政懲戒公告發布日一年內為年度計算基準，以駕駛員個人違反工作規則之行為時間是否在行政懲戒公告發布日一年內據以認定，不因到職先後、違反工作規則時點係在年底或年初而有差別待遇，亦可令駕駛員始終注意遵循工作規則，而無僥倖心態，此修正應認有其企業經營之必要性與合理性，難認其修正有顯失公平情事。

6.上訴人另主張其於年底考核時已斟酌當年度獎懲情形而為評分依據，如得跨年度累計至次年更據以作為解僱之事由，將造成同一行為雙重評價，違反一事不二罰原則。惟被上訴人訂定包含獎懲規定之工作規則，係為維護公司內部秩序、配置勞動力所必須，且被上訴人之工作規則並無一次違規即以三大過懲處之規定，如依上訴人主張不能雙重處罰，則被上訴人不得將員工各次違反工作規則情事累積計算，即永不得解僱員工，並非合理，而被上訴人斟酌當年度之獎懲功過以為評定考績標準並據以核發年終獎金，其就員工違反工作規則情形整體予以觀察，依其改善情形據以認定員工是否已無忠誠履行提供勞務之意願，而為終止勞動契約之依據，尚無違反雙重懲戒禁止原則，難認係屬重複處罰，上訴人此部分主張，亦無足採。

㈣被上訴人終止兩造間勞動契約，是否適法？

1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工

作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號裁定意旨參照）。

2.上訴人並不爭執有附表編號1、2之違規行為（本院卷第98頁），惟否認有附表編號3、4之違規行為，並辯稱被上訴人就附表編號1部分懲處過當，而附表編號2之違規行為僅為記小過之懲處，附表編號3之行為卻遭記大過，懲處亦有失當云云（本院卷第409頁）。查：

⑴就附表編號1違規行為部分：

①經本院當庭勘驗上訴人於107年10月20日所駕公車內、外之行車記錄器畫面顯示：

①檔案標示被上證22，為公車內外共8個畫面之視角，畫面均標示「EAL-0969、0000-00-00 00：12：（秒數-略有不同）」

上訴人自駕駛座上站起側身向後以台語略稱：「阿桑，拜託，不要給我吃東西好不好」；

乘客：「沒（台語）」；

上訴人：「東西掉下去，我要處理…（聽不清楚內容）」；

乘客：「我沒有掉啊」；

上訴人（音量加大）：「你沒有掉…，（再加大音量）說不可以吃，就不可以吃嘛」；

乘客：「…聲音不要那麼大聲」；

上訴人（音量更大、更凶）：「…本來就不可以吃…」；

乘客回話（聽不清楚），上訴人咆哮後：「你給我下車…」，並轉身口唸：「你最好…(聽不清楚）」，上訴人坐回駕駛座開始駕駛車輛靠邊停放（紅綠燈前、路旁劃有禁止停車之紅線），停妥後打開後車門，上訴人起身說：「來，給我下車」，並離開駕駛座，手持手機走到後車門處站立，乘客無反應，上訴人撥打手機：「…有人投訴車上很難聞…」，並走回駕駛座，跟乘客大聲爭吵，期間有其他乘客出聲調停，上訴人仍持續指摘該名乘客（後續無法聽到聲音，但可見上訴人略微激動一直以手指後方乘客處），車輛暫停該處約經過2次變換燈號才起駛。

②檔案標示被上證24，為拍攝公車前方之視角，起始畫面標示「EAL-0969、0000-00-00 00：12：45」，即檔案標示被上證22下排左邊畫面。（公車）綠燈起駛至下一個路口紅綠燈前停止，畫面標示「19：13：44」，「19：14：06」紅燈亮起，「19：14：58」綠燈亮起，「19：16：06」紅燈亮起，「19：16：58」綠燈亮起，「19：17：58」車輛起駛。

有光碟及勘驗筆錄在卷可憑，並為上訴人所不爭執（本院卷第463、515至516頁）。

②108年1月版工作規則附表二懲罰標準表（下稱懲罰標準表）第92款規定：「服務態度惡劣，謾罵乘客，情節重大…經查明屬實者」，懲罰標準為「解僱」，有該表在卷可憑（原審卷一第219頁）。上訴人雖辯稱該名乘客多次在車上飲食屢勸不聽，造成司機清潔困擾會被其他乘客投訴，且其靠路邊並無嚴重影響道路安全云云。惟依上開勘驗內容可知，上訴人要求該名乘客不要在車上飲食，乘客回應並未飲食，上訴人僅因對此回應不滿，即大聲咆哮，要求乘客下車，並故意暫停在紅綠燈前經二次變換燈號後才起駛，起駛後又停到路旁禁止停車處要求乘客下車並與之爭吵，無視道路上其餘車輛行進之安全及車上其他乘客之權益。而被上訴人為汽車客運業，以服務乘客為宗旨，上訴人擔任公車駕駛員從事短程旅客載運，未善加控管自身情緒，對乘客咆哮並強行要求乘

客下車之行為，造成乘客對駕駛員素質產生相當疑慮，對被上訴人公司營運及管理產生不信任，損害被上訴人企業形象、危害被上訴人商譽，且交通號誌已亮綠燈，上訴人仍靜止不前，起駛後復違規臨停，影響道路交通秩序及行車安全，依前開規定原應予以解僱。然被上訴人因慮及上訴人尚屬初犯，僅依懲罰標準表第72款「工作方法錯誤，致本公司受損害，情節重大，經查明屬實者」之懲罰事由，予以記大過一次之處分（原審卷一第218頁），自無懲處過當可言。

⑵就附表編號2違規行為部分：

上訴人有於108年2月27日對已招手之乘客過站不停乙情，此經本院當庭勘驗當日之行車記錄器畫面確認無訛（本院卷第449、517至518頁），並為上訴人所不爭執。上訴人上開違規行為符合懲罰標準表第77款「乘客未滿過站不停者」之懲罰事由，依懲罰標準原應記大過一次（原審卷一第218頁），然被上訴人僅處以記小過一次，自無不當。

⑶就附表編號3違規行為部分：

①上訴人於同年4月5日遭民眾向高雄市政府陳情表示：「205-莒光新村後昌路、渠反映該路公車於今（04/05）日往中華路方向，班次於下午14時20分許抵達，現場招手已久惟司機疑似未注意故未停車，陳情人擔憂該司機視力不良，望局處安排檢查，建請查處並電覆陳情人」等語，經被上訴人於同年月23日週會播放影像查證後，認乘客有招手要搭乘，駕駛長進站35公里出站32公里未降至30公里，依懲罰標準表第77款，予以記大過一次並減發服務獎金2,000元，有高雄市政府線上即時服務系統（非網路部分）人民陳情案件處理聯單、被上訴人公司營業部業務管理通知單在卷可參（原審卷二第145、147頁）。

②上訴人辯稱當時站立路牌處之男子並未招手云云，而經兩造合意將當日行車記錄器影像畫面送請財團法人中華工商研究院為影像強化及內容鑑定（本院卷第519頁），該院就畫面影像進行分格擷取與重建組合，用以形成一預定速率連續播

放之動態畫面，據此就畫面上男子於連續時間推移所生之點或線的行進軌跡，用以研判其運動時之動作特徵後，認定無法排除該男子有往返擺動之揮手形態，有鑑定研究報告書在卷可稽（鑑定報告第6、8、57、58頁）。佐以該名男子於上訴人過站未停時有走離站牌觀看車輛似欲追車之動作，有本院勘驗筆錄可憑（本院卷第195頁），並前述陳情人陳情其有現場招手等情，則當時站立路牌處之男子（即陳情人）確有招手表示欲搭乘公車之事實，應可認定，上訴人辯稱陳情人未招手云云，並非可採。至上訴人提出上證三（本院卷第253頁）指稱陳情人並未依該公告向來車招手至公車方向燈亮起後放下云云，然該公告係告知乘客請求配合之事項，對乘客並無拘束力，此與上訴人應依後述規範注意乘客搭乘情況亦無相關，上訴人執此卸責，並無可採。

③又依被上訴人提出之106年、107年高雄市公車服務品質評鑑計畫中有提醒駕駛，在多路線共站有人之情況下，車速應減至30公里以下，輕鳴喇叭示意，無論民眾是否搭乘，均須做好靠站準備（原審卷二第261至267頁），而上訴人於106年8月5日簽名表示已詳閱106年評鑑說明會簡報內容（原審卷二第269頁），其並亦參與107年度駕駛長教育訓練，簽收相關教材（原審卷二第271至272頁），足見其乃清楚知悉上述規範。而陳情人係於莒光新村後昌站等候公車，該站點係屬6路、39路等多路線共站，有該站牌照片在卷可憑（原審卷二第175頁），則在該多路線共站有人站立之情況下，上訴人理應依前述規定，將車速減至30公里以下，輕鳴喇叭示意，無論民眾是否搭乘，均須做好靠站準備，然上訴人當時並未輕鳴喇叭示意，亦未降低車速而有靠站準備情事，乃逕自駕駛通過該站，此參被上訴人所提出之行車記錄器影像畫面顯示車行速度並無明顯變化，亦無喇叭聲音可證（本院卷第177頁光碟參照）。上訴人雖稱其有減速，也有按喇叭，被上訴人並未提出時速證明，且將喇叭消音云云（本院卷第194頁），然此與記錄器畫面顯示車行速度並無變化，且僅有車

輛行駛之背景聲音並未聽到任何喇叭聲之情事相違，並與上訴人原僅一再辯稱陳情人未依規定招手，而未曾提及其有依規定減速、按喇叭準備靠站等情不符，足見為臨訟杜撰之詞，無可採信。

④陳情人確有招手表示欲搭乘公車之事實，已如前述，且無論陳情人有無招手，或上訴人當時有無看到陳情人招手，其依規定，本應實施減速、輕鳴喇叭示意等準備靠站載客行為，然其並未為此，致出現乘客與司機認知不一致之情況，此不惟影響乘客既定行程，使其必須另行耗費勞力、時間等候下一班公車或改搭其他大眾運輸工具以抵達目的地，更使乘客對被上訴人產生無法依其所公告之班次、時間順利搭乘該班公車之不信賴感，進而選擇其他大眾運輸工具，以避免行程因司機可能過站不停遭致延誤，對被上訴人所營事業勢將產生一定之損失，並危害被上訴人聲譽。

⑤查懲罰標準表第77款「乘客未滿過站不停者」之懲罰標準為記大過，備註欄並記載「半內發生第二次者記大過二次」（原審卷一第218頁），附註欄亦記載「行政懲誡紀錄依公告發佈日起滿一年內，相同行為違反規定，情節重大者，得加重處分」（原審卷一第219頁）。而上訴人甫於108年2月27日因對已招手之乘客過站不停（當次乘客在候車亭明顯伸手招車，上訴人視而不見亦完全未減速逕自駛過候車亭，本院卷第517頁勘驗筆錄可資參照），遭被上訴人減輕處分而記小過一次，卻未有警惕，在不到2個月時間內復為相同之行為，被上訴人遂予以記大過一次之處分，難認有何不當。至上訴人雖指高雄市政府交通局就此並未要求要處分記大過云云（本院卷第198、167至169頁），然被上訴人依工作規則行使其對勞工之懲戒權，原無須主管機關指示後始得為之，上訴人上開主張，並無理由。

⑷就附表編號4違規行為部分：

①上訴人經民眾陳情於108年9月16日下午5時許，駕駛205區、車牌000-00公車在高雄市楠梓區左楠路與宏毅一路路口（陳

情單誤載為「宏毅一街」）往左營方向連闖兩紅燈，差點發生車禍，有高雄市政府線上即時服務系統（非網路部分）人民陳情案件處理聯單可參（原審卷二第149頁）。上訴人就此以書面答辯：「當日勤務連續更換二次車輛，致使情緒略受干擾，且身體不適感冒吃藥，造成行車至路口時正逢燈號轉換，未能注意及貪求行事未立即剎車所致，爾後檢討改進，切不能再犯」等語，經站長王濬虎於同年月26日加註意見：「經影像顯示行經第一個紅綠燈時，燈號為黃燈，經過第二個紅綠燈時，燈號為紅燈，經查第二道號誌路口闖紅燈屬實」，嗣被上訴人於同年月30日週會中確認影像後，認上訴人確於上開時、地闖紅燈，遂依懲罰標準表第75款「闖紅燈經查明屬實者」之懲罰事由（原審卷一第218頁），予以記大過一次，並減發安全獎金1,000元，有被上訴人公司營業部業務管理通知單在卷可憑（原審卷二第151至152頁）。

②上訴人雖主張行為後迄未收到闖紅燈之罰單，且被上訴人提出之行車記錄器影像並未拍攝到駕駛員，否認有於前揭時、地闖紅燈云云。查：

①上訴人針對此事件於事發後填具之說明理由及於108年10月27日提出之申覆理由中，均承認有闖紅燈一情（原審卷一第225、226頁），其申覆單記載：「當日駕駛205延駛中山高中」，並亦承認當日下午5時5分係駕駛205公車（058-FT）等語（本院卷第97頁），核與被上訴人所提該日行車紀錄單，顯示上訴人於17時30分許係駕駛車牌號碼000-00、路線205a去-延駛中山高中、出車時間為17時5分，分勤時間為85分鐘，及行車記錄器影像截圖所示時間相符（原審卷三第141、143頁），並與民眾陳情內容明確指出違規車號「058-FT」及違規時間、路線一致，且該行車記錄器畫面顯示之駕駛人即為上訴人本人，亦經本院勘驗該記錄器光碟及畫面截圖（原審卷三第141頁），當庭比對上訴人樣貌確認無訛（本院卷第407頁），上訴人事後翻異其詞改稱其並未闖紅燈，上開行車記錄器內容是事後後製，其非該名司機，其當

時依該行車記錄器影片才誤於申覆理由中稱有闖紅燈云云，尚難採信。

②又經本院勘驗上開行車記錄器畫面顯示：「（公車）右側同向機車出現煞車紅燈燈號後又直駛，此時紅綠燈燈號的中間燈亮起，公車司機經過機車未減速直駛通過路口，公車通過路口時右側車道原停等路旁的機車開始起駛」、「車門窗戶可以看到摩托車行駛，但公車通過路口時已經超過該台摩托車，無法看到該部摩托車有無停下來，公車通過路口時並未減速，右側路口機車跟摩托車為停駛狀況」、「現場只有一組紅綠燈號，摩托車要經過路口前方機車停止區前燈號已經轉換成黃燈，機車停止區距離路口還有一段距離（3棵行道樹外還有一段短圍牆才到停止線），摩托車通過停止線時，紅燈也亮起，但黃燈並未同時熄滅」（本院卷第196至197頁）。被上訴人表示「紅綠燈燈號的中間燈亮起」處是第一個路口，機車應停在第二路口，摩托車通過停止線時未滅之黃燈燈號應是秒數等語（同上頁）。而左楠路與中油高雄煉油廠出入口及宏毅一路口，於左楠路與橫交道路雙向均設有停止線，故為2路口，其中左楠路（北往南）與宏毅一路之路口範圍為如被上證4（函文誤載為上證4，本院卷第233頁）街景圖圈框所示停止線至彼端停止線；左楠路與宏毅一路口各行向遠端號誌桿黃燈皆附設紅燈倒數計時顯示功能，另依據道路交通標誌標現號誌設置規則第203條第1項第2款：行車管制號誌於圓形紅燈燈面旁，得附設可顯示紅色數字燈號之方形行車倒數計時顯示器，或可附設於黃燈鏡面內，用以表示行車管制號誌紅燈剩餘秒數，此據高雄市政府交通局函覆明確（本院卷第311至312頁）。是以，被上訴人上開所述「紅綠燈燈號的中間燈亮起」處是第一個路口，摩托車通過停止線時未滅之黃燈燈號應是（紅燈剩餘）秒數等語，即堪信實。則058-FT公車行經第一個路口時「紅綠燈燈號的中間燈亮起」即已轉換為黃燈，經過第二路口時，畫面上紅燈已亮起，同時未熄滅之黃燈乃係顯示紅燈剩餘秒數，

非如上訴人所述係黃、紅燈號轉換，上訴人既於紅燈亮起時仍未煞停而繼續行駛，其有闖紅燈之事實，即堪認定。至上訴人有無收到闖紅燈之罰單並不影響上開認定，併此敘明。

③上訴人雖辯稱其需依班表時間到站，不可能提早過站，故不可能在上開時間經過該路口云云。然市區路況多變，班表時間僅為表定預估，公車到站時間提早或延遲，並非罕見，此為吾人生活經驗所已知，而上訴人當日既確有駕駛民眾陳情、投訴之公車，且經勘驗該由上訴人駕駛之車輛亦確有闖紅燈情事，上訴人並於說明書及申覆單中自承其事，其上開所辯，自難憑採。

④另上訴人之申覆理由雖略以：當日搭乘乘客均為中山高中學生，人數滿載，學生在車內高聲聊天嬉笑，且當日換車駕駛心情略有浮躁，視線被車內學生動態影響，行經至煉油廠世運站時，即將靠站視線專注在兩側汽機車，致使視線移至前方時，燈號已變至黃燈，考量乘客滿載，剎車極可能造成車內乘客摔傷，當下看左右兩側並無車輛，故放開油門方式繼續滑行造成闖紅燈等語（原審卷一第225頁），惟依上開行車記錄器影像，並未發現有上訴人所述車內學生嘈雜、視線受學生動態影響一情，況上訴人行經第一路口時路口燈號已轉換為黃燈，而上開路段二路口間距離不長，上訴人理應可注意到第二路口已變換為紅燈，卻仍逕自闖越紅燈，其上開主張，亦無可採。

③上訴人違反道路交通安全規則第102條第1項第1款前段汽車行駛至交岔路口，其行進應遵守燈光號誌之規定，其違規行為符合懲罰標準表第75款「闖紅燈經查明屬實者」記大過之懲罰事由（原審卷一第218頁）。而上訴人身為公車駕駛員，肩負所載運乘客人身安全之重責，尤應注意上開規定以維護乘客及用路人之安全，自不能因其僥倖未遭警方開立罰單即可縱放，是被上訴人依上開懲罰標準，予以記大過一次之處分，並無不當。

3.「員工年度平時考核獎懲得相互抵銷（至獎懲登記日起

算），規定如下：…三、記大功一次或記功三次，得抵銷記大過一次或記過三次。其一次記二大過或年度中經功過相抵後，已累積記三大過者，即應予不經預告終止契約」，108年1月版工作規則第44條第3款規定甚明。被上訴人係客運服務業者，尤重服務與安全，上訴人自103年2月7日起即受僱於被上訴人擔任駕駛員，自應以服務乘客，提供安全、良好之運送品質為宗旨，然其於107年10月20日因與對乘客咆哮，且號誌已亮綠燈仍靜止不前遭記大過一次、108年2月27日因乘客招手過站未停遭記小過一次、同年4月5日再因乘客招手過站未停遭記大過一次、108年9月16日因闖紅燈遭記大過一次，顯見上訴人漠視被上訴人商譽，輕忽乘客及用路人之安全，已達自懲戒登記日起算一年內累積記三次大過之標準，且上訴人屢屢違背工作規則之行為，應認在主觀上對被上訴人已無忠誠履行其提供勞務義務之意願，並已干擾勞動關係之進行，無法期待被上訴人再採用更強之懲戒手段以繼續僱傭關係，應認上訴人違反工作規則之情節重大，符合勞基法第12條第1項第4款事由，故被上訴人於108年9月30日據以終止與上訴人間之勞動契約，自屬合法有據。

4.上訴人雖主張105年5月版工作規則附表二懲罰標準表附註欄記載「行政懲誡紀錄依公告發佈日起滿一年內，相同行為違反規定，情節重大者，得加重處分。處分如累計達記大過3次以上者，應予終止勞動契約」（原審卷一第193頁），惟108年1月版工作規則之附表二懲罰標準表附註欄則修改為「行政懲誡紀錄依公告發佈日起滿一年內，相同行為違反規定，情節重大者，得加重處分」（原審卷一第35頁），修正後刪除後段「處分如累計達記大過3次以上者，應予終止勞動契約」等文字，即應回歸108年1月版工作規則第44條第3款「其一次記二大過或『年度中』經功過相抵後，已累積記三大過者，即應予不經預告終止契約」，而上訴人於108年度僅遭記2次大過，未達年度累積滿三大過之解僱事由，認被上訴人之解僱未合法生效云云（原審卷一第393至395

頁）。惟依108年1月版工作規則第42條第3項「前項第二款懲罰標準如附表二（行政懲誡紀錄依公告發佈日起滿一年得予註銷）」、第44條第3款後段「員工年度平時考核獎懲得相互抵銷（至獎懲登記日起算），規定如下：…三、…其一次記二大過或年度中經功過相抵後，已累積記三大過者，即應予不經預告終止契約」之規定（原審卷一第29至30頁），足認108年1月版工作規則第44條第3款後段所指之「年度」為行政懲戒紀錄依公告發布日起1年，而非104年3月版工作規則所指之每年1月至12月，上訴人上開主張，並非可採。

5.上訴人另主張107年10月20日之違規行為，已據以作為其107年度員工考核之依據，上訴人因此於該年度年終考績經評定為丙等，並扣減獎金，然被上訴人重複引用上開107年度之懲戒事由，並與108年度之懲戒事由合併作為解僱依據，有違一行為不二罰原則，且屬權利濫用云云。查被上訴人之年度考核分為工作績效、品德操行及學識技能，各占60%、20%、20%，而上訴人於107年度經考核其工作績效為40分、品德操行15分、學識技能20分，總分69分，等別為丙等，備註欄記載「咆哮乘客大過1支。嘉1支」，有107年度考核紀錄在卷可參（原審卷一第283頁），是上訴人上開懲戒事由固經列入年度考核，惟上訴人另於107年4月17日因駕車行駛未注意路況，於轉彎時不慎碰撞安全島，致其所保管駕駛之車牌000-00號大客車多處受損，該車輛自107年4月17日起至同年5月12日進廠維修，修繕費用為83,370元，其中65,000元經兩造協調由上訴人分8期自每月薪資中償還，另18,370元由被上訴人負擔，為上訴人所不爭執，並有車輛損壞報告表、報價專用單在卷可憑（原審卷一第279至281頁），被上訴人辯稱非僅以上開記大過處分為唯一年終考核事由，應非無據。被上訴人依工作規則第52條第2款「員工平時考核獎懲抵銷後累積達記大過以上處分者，其年終考核不得列為乙等以上」之規定，將上訴人107年度之年終考績列為丙等，於法有據。又員工經為考核評等後，如仍遲未能改善工作態

度，足以認為員工在主觀上已無忠誠履行其提供勞務之意願，雇主終止勞動契約並不違反「雙重懲罰禁止原則」，已如前述，而被上訴人為管理公司內部秩序，依規定合法解僱上訴人，亦無權利濫用可言，上訴人此部分主張，亦無足採。

6.至上訴人雖提出懲罰資料（原審卷二第177至187頁），指稱其他駕駛員亦有過站不停或闖紅燈情事，惟僅遭申誡或記小過處分，僅其遭記大過處分，被上訴人顯有差別待遇云云。惟被上訴人已於「備註」欄說明減輕懲處之依據，而同為過站不停、闖紅燈，違規情狀亦非完全相同，被上訴人亦斟酌駕駛員到職久暫、平時工作表現、依客觀路況有無迴避可能等情以為懲處輕重之依據，上訴人於103年2月7日即已受僱於被上訴人擔任駕駛員，截至108年9月間已有5年多之豐富駕駛資歷，其過站不停、闖紅燈之違紀情節亦難認與其他駕駛員相同，自無從比附援引，遽認被上訴人應採行一致之懲處標準。是上訴人此部分主張，亦不足採。

7.末按，上訴人主張被上訴人未通知其參加系爭最終懲戒復審會議，予其陳述意見之機會，且未將復審准駁結果通知送達上訴人，不符正當程序云云，被上訴人則辯以其業以電話通知上訴人參加復審會議，惟上訴人並未接聽，且上訴人係拒絕收受獎懲申覆案件通知書等語。參以上訴人就系爭最終懲戒通知書、終止雇用通知書均拒絕收受，有被上訴人公司人事命令通知書簽收表可參（原審卷一第222、224頁），再稽之上訴人於108年10月27日20時30分提出申覆後，被上訴人於翌日上午10時10分、13時59分聯絡上訴人，惟上訴人均未接聽，有員工申覆單手寫記載「10/28 10：10、13：59聯絡未接」等可憑（原審卷一第225頁）。而上訴人提出申覆後，被上訴人於同年月29日作成復審決定，業將通知書以掛號方式寄至上訴人住所地，所載地址與上訴人起訴狀上地址相符，惟因投遞不成而遭退件，亦有退件信封、掛號函件執據等在卷可考（原審卷一第229至230頁），上訴人顯然係以

消極不簽收之方式表達其拒絕接受懲處及復審結果，是被上訴人辯稱業經通知上訴人出席復審會議且確已交寄復審結果通知書，應非虛構，上訴人此部分之主張，難以採信。

㈤上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應給付薪資及107年度員工分紅1,138元，有無理由？

上訴人確有違反工作規則，情節重大情事，被上訴人終止兩造間之勞動契約，為屬合法，業經本院認定如前。是上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，且被上訴人應自108年10月1日起至其復職前一日止，按月給付薪資35,564元，及各期法定遲延利息，即無理由。又被上訴人發放107年度員工分紅係以108年12月25日仍在職之正職員工依個人於107年度貢獻服務月數比例以總額平均計算，並於108年12月31日發放，此經被上訴人陳明在卷（原審卷一第276頁），並為上訴人所不爭執，而兩造間自108年9月30日已無勞動契約關係存在，則上訴人於108年12月25日時既非被上訴人公司在職之正職員工，其請求被上訴人給付107年度員工分紅1,138元，自屬無據

六、綜上所述，上訴人已遭被上訴人合法解僱，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自108年10月1日起至上訴人復職日之前一日止，按月於每月10日前給付35,564元，暨各期之法定遲延利息，及107年度員工分紅1,138元本息，均無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　31　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　謝雨真

法　官　郭宜芳

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　31　　日

書記官　陳憲修

附註：

民事訴訟法第466 條之1 ：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表（參原審卷一第218、219、221頁）：

編號	違規時點	被上訴人主張之違規行為	被上訴人主張上訴人違反之懲罰標準表款項	被上訴人之懲戒	公告日	備註
1	107年10月20日	執行勤務對乘客大聲咆哮且號誌已亮綠燈仍靜止不前，影響道路交通安全。	【第72款】懲罰事由：工作方法錯誤，致本公司受損害，情節重大，經查明屬實者。懲罰標準：記大過。	大過乙次	107年12月4日	被上訴人認亦符合第92款「服務態度惡劣，謾罵乘客，情節重大，經查明屬實者」之懲罰事由，依該款所定懲罰標準得予以解僱。
2	108年2月27日	218號（EAL-0911）勤務，乘客招手過站不停。	【第77款】懲罰事由：乘客未滿過站不停者。（單線站牌有乘客應靠站載客；多線站牌有乘客應將車輛行駛至外車道並減	小過乙次	108年5月2日	半年發生第二次者，記大過二次。

（續上頁）

			速至車速30公里以下，且需鳴喇叭示意做停車載客之準備，如遇共站有其他車輛停靠，應依序停靠載客）。懲罰標準：記大過。			
3	108年4月5日	205路（EAL-0913）勤務，乘客招手過站不停。	同上	大過乙次	108年5月21日	
4	108年9月16日	執行勤務（058-FT）闖紅燈。	【第75款】懲罰事由：闖紅燈經查明屬實者。懲罰標準：記大過。	大過乙次	108年9月30日	