臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度勞上字第53號

上　訴　人　呂學和

000000000000000000

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　王濬虎

　　曾浩銓律師

　　陳樹村律師

　　邱柏誠律師

複代理人　　陳慶合律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國110年10月15日臺灣橋頭地方法院109年度勞訴字第128號第一審判決提起上訴，本院於111年6月29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102年12月25日起任職於被上訴人公司擔任公車駕駛員，並曾任高雄市港都客運企業工會（下稱工會）第二屆理事及勞工代表。嗣被上訴人於109年8月26日以上訴人有如附表編號1至5所示違反被上訴人所訂工作規則之事實，於功過相抵後一年內已累記三大過為由，依108年1月17日修正之「港都汽車客運股份有限公司員工工作規則」（下稱系爭工作規則）第44條第3款後段規定，不經預告終止勞動契約。惟系爭工作規則第44條第3款後段係規定「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」，而上訴人並無一次遭記二大過之情形，且109年度係遭記三次小過累積為一大過及被記一次大過（如附表編號2至5），不符合該款所定之解僱

事由；另附表編號1之違規事實，已於108年度員工年終考核時，以年終考績被列為丙等、扣減年終獎金為懲處，不應再與附表編號2至5之懲戒事由累積計算，被上訴人將上訴人108、109年度之違規事實合併計算，並以功過相抵後累積達三大過為由解僱上訴人，違反一事不二罰原則，不生解僱之效力。縱認被上訴人得跨年度累計上訴人之違規事由，然：①上訴人固有附表編號1所示延誤出車一情，惟係因當日使用之車輛遭破壞，導致內部髒亂有惡臭，站務員告知無其他車輛可供更換，上訴人於清理車輛時，站務員亦未要求上訴人換車或直接出車，待上訴人整理完畢已延誤出車時間，該次延誤不能歸責於上訴人；②上訴人於附表編號2所示日期確有完成酒測作業，係因酒測機故障方導致顯示未完成酒測之情形；③上訴人固有附表編號3、4未配戴口罩情事，惟係因上訴人臉部患有酒糟性皮膚炎，短暫將口罩卸下透氣，該時亦有與乘客保持社交距離，並非全程均未配戴口罩，亦未違反政府防疫法令，被上訴人予以記小過處分違反懲戒相當性原則；④上訴人於附表編號5所示日期駛出路口時，該路口並無任何車輛通過，為路口淨空之狀態，上訴人右轉時，該路口號誌應已變換，並非被上訴人指稱之闖紅燈行為。是被上訴人所為懲戒或與事實不符，或不可歸責於上訴人，被上訴人為記過處分且據以解僱上訴人，於法不合。上訴人已向被上訴人表明願繼續提供勞務，惟被上訴人拒絕受領上訴人之給付，上訴人自無補服勞務之義務。而上訴人任職期間，每月薪資項目包含本俸、全勤獎金、服務獎金、節油電獎金、勞退自提額等，每月平均工資約為新臺幣（下同）41,400元，被上訴人每月提繳之勞工退休金（下稱勞退金）為2,520元，上訴人亦自提同額之勞退金，經扣除被上訴人應提撥及上訴人自提之勞退金5,040元，被上訴人應按月給付薪資38,880元。為此，依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係存

在。㈡被上訴人應自109年9月1日起至上訴人復職之前一日止，按月於每月10日給付上訴人38,880元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被上訴人應自109年9月1日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳5,040元至勞工保險局（下稱勞保局）設立之上訴人勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。

二、被上訴人則以：系爭工作規則係經高雄市政府勞工局（下稱勞工局）核備通過，被上訴人已將之公告並製作成冊發放予包括上訴人在內之員工，上訴人並於原法院109年度勞訴字第16號即訴外人路敍伯對被上訴人訴請確認僱傭關係存在等事件（下稱另案）證稱其有於108年5月、6月間簽收系爭工作規則手冊，顯見上訴人已知悉包括獎懲規定在內之系爭工作規則。而上訴人自108年8月9日因延遲30分鐘出車經於同年10月4日公告記大過一次，至109年8月3日因未配戴口罩於同年月26日公告記小過二次，經功過相抵後，一年內已累記三大過，被上訴人依系爭工作規則第44條第3款後段「年度中經功過相抵後已累積記三大過」，及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款「違反工作規則情節重大」之規定，不經預告終止兩造間勞動契約，應屬適法有據。又被上訴人就駕駛員違反系爭工作規則附表二懲罰標準表（下稱懲罰標準表）所示之懲罰事由所為之懲戒措施，均係按被上訴人之懲處程序所為之正確、適法懲處，上訴人雖主張其就附表編號1所示執行職務延遲出車係有正當理由，惟上訴人當時並未主動通知站務員有整理車輛之需求，致未能即時由他人墊班先行出車以致延誤出車，自可歸責於上訴人；再上訴人雖主張其已完成酒測，係因酒測儀故障方顯示其未完成酒測，然當日尚有其他駕駛員正常完成酒測作業，並無酒測機故障之情事，上訴人所稱與事實不符；而上訴人雖以其因罹患酒糟性皮膚炎，致未依被上訴人所公告之規則，於執行駕駛勤務時全程配戴口罩，惟上訴人於受懲處前，並未就其病情向被上訴人所屬主管人員報告，於受懲處時亦未提出相關

就醫證明或提出申覆，其於訴訟進行期間始開立診斷證明書，主張未全程配戴口罩係有正當理由，難以憑採。至上訴人雖否認有闖紅燈，然自當日行車紀錄器之車前影像內容可知，上訴人於自高雄師範大學（下稱高師大）燕巢校區駛出欲右轉進入深水路口時，該路口號誌燈確為紅燈，而上訴人未停車執意跨越路口停止線至深水路右轉，顯見確有闖紅燈之事實。而就附表各編號所示之懲處事由，均係經被上訴人所屬相關主管人員於週會討論後，依情節輕重並予以減輕處罰，亦給予上訴人復審機會，其指稱被上訴人之懲戒程序違法，顯與事實不符。上訴人所為，不僅對乘客或其他用路人之權益有所危害，亦影響被上訴人之營運及商譽形象甚鉅，顯已構成勞基法第12條第1項第4款之事由，殊難期待被上訴人採取解僱以外之懲戒手段繼續兩造之僱傭關係。又縱認被上訴人之解僱不合法，惟節油電獎金係勞基法施行細則第10條規定之節約燃料物料獎金，並經工會與被上訴人協議該獎金並非經常性獎金，核屬恩惠性給予，不應計入平均工資計算，且應扣除非屬工資之行動支付津貼1,000元、端午節獎金1,500元，故上訴人之平均工資應為37,682元，上訴人請求被上訴人給付38,880元並無理由等語為辯。

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109年9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38,880元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣被上訴人應自109年9月1日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳5,040元至勞退專戶。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上訴人原任職於高雄市政府公車處擔任駕駛員，後因民營化於102年12月25日裁撤改由被上訴人公司接手，上訴人自斯時受僱被上訴人擔任駕駛員，嗣於109年8月26日經被上訴人

依系爭工作規則第44條第3款自行政懲戒公告發布日起一年內已累積記三大過規定，不經預告通知上訴人終止僱傭關係。

㈡上訴人因附表編號1至5所示之事由，分別遭被上訴人記二次大過，及三次小過累積成一大過，自108年10月4日至109年8月26日期間經功過相抵後，累積已滿三大過。

㈢上訴人於108年2月10日執行勤務，看錯班表致延誤發車，遭記大過一次；又於108年8月10日執行勤務，延遲30分鐘出車，遭記大過一次，減發服務獎金2,000元，當年度年終考核被列為丙等，扣減年終獎金。

㈣上訴人被解僱前6個月（109年2月25日至109年8月26日）具經常性、勞務對價性之給付為本俸25,000元、全勤獎金2,000元、安全獎金1,000元、服務獎金2,000元、專業加給5,500元及非勤務津貼（數額不固定）。

㈤被上訴人於105年3月15日修正工作規則第44條及懲罰標準表附註欄，將年度功過相抵之計算期間由原本「1月至12月」，修改為「行政懲戒公告發布日起1年內」，經勞工局同意核備，並自106年1月1日起施行。

㈥上訴人於109年8月2日、3日執行7路（125-FT）勤務時，有將口罩取下之行為。

㈦上訴人因臉部罹患酒糟性皮膚炎，於109年5月29日、同年8月14日就診。

㈧上訴人有於108年5、6月間收到被上訴人製發之108年1月17日版工作規則（含獎懲規定）。

㈨節油電獎金之發放要件自108年6月1日起如勞訴卷一第353頁公告所示。上訴人於109年8月26日被解僱前6個月期間，於109年2月、3月、4月、5月、7月均有領取節油電獎金500元。

五、本院論斷：

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）。本件上訴人起訴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既有不明，此等不安之狀態可經由確認判決予以除去，自有即受確認判決之法律上利益，是上訴人提起本件確認訴訟，自屬適法。

㈡上訴人於108年8月9日延遲30分鐘出車，是否符合懲罰標準表第66款「於發車點站未按表訂發車時間，延遲12分鐘以上行駛而無正當理由」？

1.上訴人於108年8月9日駕駛車牌000-0000號公車，執行245-2勤務，第一趟於上午6時準時出車，嗣於上午8時40分許返站，第二趟原應於上午9時出車，惟迄至上午9時31分始發車，且導致原應於上午10時20分於折返點（即高雄火車站）發車，迄至上午10時49分始發車等情，業據被上訴人提出其營業部發文案00000000-00號業務管理通知單（下稱系爭00000000-00通知單）、車輛定位紀錄、行車紀錄單為憑（勞訴卷一第133至137頁），並為上訴人所不爭執，此部分事實堪以認定。

2.上訴人主張其係因整理車輛，且已向站務員楊書敏反應上情，非無正當理由云云。查：

⑴上訴人因於109年8月9日延遲發車，經民眾向被上訴人投訴「欲搭乘09:40海景街站，等候多時等不到車，是否有發車」，上訴人書面陳述「近日改派為責管車因問題多，冷氣濾網、車箱內異味重，有頭暈、頭痛、精神不佳等問題，所以整理時間不足延誤（在整理車過程中，楊站務兩次到洗車處洗車場，我也有告知濾網塞死等問題）」等語，惟經楊書敏書面回覆「並未回報車輛異常提出需換車之要求，並未回報逾時出車之狀況，請依規定處理」等語，站長王濬虎以

「去程（第二班次）延遲31分鐘出車，造成實際脫班（未通報站務），致造成返程又脫班」，經週會決議上訴人未依表定時間發車，且於同年度發生2次，依懲罰事由第66款於「發車點站及管制點，未按表訂發車時間，而延遲12分鐘以上行駛而無正當理由」，予以記大過一次之處分，有系爭00000000-00通知單在卷可稽（勞訴卷一第133至134頁）。

⑵又楊書敏108年8月29日出具之報告書記載：當日上午因左楠與加昌多台車輛臨時故障，故數次快速往返機務部了解修車進度及做緊急臨時調度事宜，於返回站務室途中經過洗車場時，固看見上訴人手持冷氣濾網向其抱怨網很髒，及抱怨前責管人都沒做清潔，惟並未接獲上訴人通報整理車輛會導致延誤發車請求墊班等語（勞訴卷一第139頁），其並於原審證稱：被上訴人請我說明當時之狀況，我根據當時見聞狀況寫上開報告書；當天我沒有特別經過洗車廠，也沒有特別注意當時是否已經過了上訴人應發車時間；上訴人只有跟我抱怨冷氣濾網很髒，我跟他說可能是高雄空氣品質不好，當天還有很多車輛要修理，所以我要趕緊回站務室處理車輛事宜；班表都在駕駛長手上，出車時間駕駛長會自己管理；駕駛長取走班表後，若駕駛長有回報車子路上有何狀況來不及趕上後一班次的出車，我們就會依照駕駛長回報做調度；若駕駛長知道會延遲出班就會提早回報，我們會請其他駕駛長墊班；上訴人延遲出車的是9時的第3車次，上訴人在9時前未向我表示會延遲出車，當天早上9時，公司也沒有出現完全沒有車可以換車或沒有人可以墊班的情形；超過10分鐘以後的出車都算脫班等語（勞訴卷二第15至18頁）。

⑶據上，上訴人當日固係因整理車輛致延遲出車，惟上訴人可自行掌控清洗濾網等整理車輛所需時間，如認將因此延誤發車時間，自應即時向站務員反應更換其他車輛或由其他駕駛員墊班，然依上訴人因不服該次懲處所提出之申覆單，仍陳稱係站務員未告知換車或立即出車執勤，導致其誤以為時間未到，造成延誤出班等語（勞訴卷一第157頁），將自身應

注意之準時發車義務完全歸咎於站務員未為告知、提醒，應非事理之平。而當日上午並無無車輛可更換或無駕駛員可墊班之情形，亦經楊書敏證述如前，惟上訴人並未向其提出換車或墊班之要求，且延遲發車時間長達31分鐘，難認其因整理車輛致延遲發車係屬正當理由，自合於懲罰標準表第66款所列「於發車點未按表訂發車時間而延遲12分鐘以上行駛」（勞訴卷一第107頁）之懲罰事由。

3.上訴人雖另辯稱：楊書敏有提醒、催促其準時出車之義務，並應依職權調派其他駕駛及車輛替代，該次遲延出車是楊書敏疏於調度的公司內部控管問題；且清理車輛是避免遭乘客投訴，維護公司形象；高雄市政府交通局（下稱交通局）亦未因此懲處被上訴人（本院卷第103、138、218、220頁）云云。查：

⑴證人即曾任被上訴人駕駛員與站務員之賈先德證述：我本來是司機，109年農曆年後到加昌站做站務員，做到109年12月6日改為司機，在110年4月30日離職；加昌站站務員有三人，一人輪休，上下午各1人值班，當班那人要負責全站勤務調配，我們會填寫（如本院卷第243頁）站務日誌，司機若有請求調度或臨時狀況我們會紀錄上去；早上駕駛長來報到領派車單，我們管制司機有無在10分鐘之前到站，若沒有提前10分鐘到站，我們就要打電話給司機確認催他到站，後續我們沒辦法管控，只管的到第一班而已，站內有電腦管制GPS系統的行車紀錄，可以看得到車子有沒有動，但事情太多，我們也不會去監看這個，那個管制系統只是一個紀錄，事後例如發生車禍、客訴才會去調出來看，在當下是不會去管它的；車子開進洗車廠後有自動洗車機，清洗大約10分鐘左右，若要洗前檔玻璃大概10-15分，內部清理另計，車內整理拖地掃地大概要2、30分鐘，司機自己要清理多久自己要先預估時間，不能耽誤下一班出車時間，如果司機把車子開到洗車廠大概10分鐘會洗好出來，司機要清理內部就會把車子開到停車場找個位置去清理，我們站務室是看不到停車

場及洗車廠，站務員不會在當班時跑去洗車廠，洗車廠也沒有紀錄現在誰在洗車等語（本院卷第252、254頁），而賈先德為上訴人聲請傳訊之證人，自無故為不利於上訴人證述之理。又觀諸被上訴人提出加昌站108年3月5日之站務日誌就車輛班次因故無法行駛之情況下，會明確記載事故原因、更換或接駁及處理情況（本院卷第243頁）；108年8月9日之站務日誌亦有記載「8/11、12的087V3勤務請幫忙調別台車」等字句（本院卷第300頁），與賈先德所述，若有調度或臨時狀況站務員會紀錄上去等語相符，且車輛如有調度或臨時狀況，由司機提出請求，此亦符合司機親自駕車方能知悉車輛需否更換或路線有無狀況而有調整必要之常理，是賈先德前開所述，應足採信。則上訴人主張楊書敏看到其在洗車廠，就應該知道沒有30分鐘無法結束，楊書敏有提醒、催促其準時出車之義務，並應依職權調派其他駕駛及車輛替代云云，顯乏依據。

⑵上訴人自陳是第一趟跟第二趟的班距時間去洗車，延誤第二趟9點的出車等語（本院卷第218頁），顯見其誤點班次並非當日第一班車。而車輛如有調度或臨時狀況，應係由司機提出請求，業如前述，上開108年8月9日之站務日誌並未有上訴人請求調度車輛之記載，足見楊書敏前述並未接獲上訴人通報整理車輛會導致延誤發車請求換車或墊班等語為真。又楊書敏當日縱有在往返機務室與站務室路上看見上訴人在洗車廠洗車，依其經驗亦應僅有大概會花費10分鐘之認知，上訴人並未向楊書敏提出調度車輛之請求，楊書敏亦無暇注意上訴人後續有無按時出車，佐參前述上訴人提出之申覆單，上訴人係陳稱站務員未告知換車或立即出車執勤，導致其誤以為時間未到，造成延誤出班等語（勞訴卷一第157頁），益證上訴人確將自身應注意之準時發車義務完全歸咎於並不負責管控司機出車時間之站務員，其上開主張自無可採。

⑶至上訴人嗣雖又提出被上訴人公告，指稱當班站務員應確實管制各勤務發車情況云云（本院卷第352頁），然該公告是

被上訴人營業部於111年5月17日發布之公告，公告內容略載各站頻繁發生延誤發車情況，駕駛員應依規定繳回勤務報表管控，如未繳回，站務人員亦未通知駕駛長繳回，致班次延誤發車者，站務員連帶處分等語，故該公告係要求站務員管控駕駛員勤務報表繳回情況，並非監控駕駛員出車時間，且該公告係上開事件發生2年多以後才發布者，尚無從憑此公告認定2年多前之當班站務員即負有注意、監管駕駛員出車之義務。

⑷另交通局固表示查無108年8月9日懲處被上訴人之相關公文資料（本院卷第187頁），但並未表示係「查證遲延出車有理由」之原因，是上訴人指稱交通局查證其遲延出車有理由云云（本院卷第384頁），顯無依據。而被上訴人雖未因上訴人此次脫班行為遭交通局裁罰，此或係因民眾並非直接向交通局申訴之故，惟交通局是否裁罰被上訴人，為交通主管單位與被上訴人間之關係，與上訴人違反被上訴人內部規定即系爭工作規則一節仍屬無涉，上訴人執此主張免責，並無理由。

4.按汽車運輸業對客、貨運輸，應準時安全運送之，汽車運輸業管理規則第30條前段定有明文。又依高雄市市區公車營運虧損補貼審議及執行管理作業規定第2條第⑺款、第9條第⑻、⑼款及附表「營運路線補貼扣款及獎勵標準」規定可知，公車誤點如經民眾反應或稽查人員查明屬實，將扣減核定補貼款中之違約基數，此除影響客運業者可領取之補貼款外，情節重大者，甚可能遭停止或撤銷該路線之補貼。且公車脫班影響乘客既定行程，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，進而選擇搭乘其他大眾交通運輸工具，以避免自身行程因可能之延遲發車情形遭致延誤，對被上訴人所營事業勢將產生一定之損失，且危害被上訴人聲譽。上訴人逕顧清洗冷氣濾網、整理車輛致未留意遵守發車

時間，而經欲搭乘該班次之民眾投訴，此次誤點行為縱未經交通局處罰，然確已影響乘客權益，損害被上訴人聲譽，則被上訴人依上開懲罰事由所訂之懲罰標準，予上訴人記大過一次之處分，應屬合理正當。

㈢上訴人於109年7月25日是否未完成酒測即執行勤務而違反懲罰標準表第37款「因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者」？

上訴人主張其於109年7月25日上午7時報到，已於執行勤務前完成酒測，係因酒測機故障始顯示其未實施酒測；且其縱漏未進行酒測或誤填數據，被上訴人亦未受嚴重損害，不符合懲罰標準表第37款規定；況依駕駛長酒測實施辦法規定，酒測應由值班人員在場，被上訴人未依規定執行，將檢查責任推卸給司機云云。查：

1.被上訴人指稱上訴人當日與同事攀談聊天而未正確以嘴對酒測器吹氣等語，業據其提出辦公室監視器影像光碟暨畫面截圖附卷為憑（勞訴卷一第147頁、第335頁光碟內容）。而上訴人就被上訴人稱其於當日上午7時2分3秒許進入辦公室準備進行出車前之酒測，由該秒即可聽見其他同事與上訴人攀談，上訴人於監視器影像2顯示之7時5分29秒許離開該辦公室後，嗣後有再至該設有酒測機之辦公室，亦繼續與其他同事聊天直至聲音停止，上訴人完全離開辦公室前往室外為7時10分26秒等情，並無爭執。是被上訴人抗辯上訴人均不斷與同事聊天而未正確以嘴對酒測器進行吹氣，致酒測機未接收到酒測測定而顯示出未實際測試之「Err」（即錯誤）訊息後關機，並非酒測機故障一節，並非無據。

2.又上訴人當日上午7時報到前，自上午6時43分至6時46分，已有5位行車人員完成酒測，而於上訴人上午7時自填完成酒測後，自7時28分至11時40分亦陸續有10位行車人員完成酒測，有109年7月份行車人員酒測紀錄表（單位：加昌站）在卷可稽（勞訴卷一第141頁），是上訴人主張酒測機故障云云，實非無疑。況上訴人既稱酒測機故障，斯時應已發現酒

測機未顯其酒測值而出現錯誤訊息，上訴人原應立即告知相關人員採取修繕或更換儀器等方式以確實完成酒測，然其未重行實施酒測，亦未告知相關人員酒測機疑有故障情事，反逕自於酒測紀錄表填載受測時間上午7時00分、酒精值0（勞訴卷一第141頁），偽填酒測紀錄後，即執行第一趟次之駕駛勤務，所為亦有可議。

3.上訴人嗣雖於被上訴人營業部發文案00000000-00之業務管理通知單（下稱系爭00000000-00通知單）陳述意見為「有酒測，近不喝酒」等語（勞訴卷一第143頁）。然汽車駕駛人飲用酒類或其他類似物後其吐氣所含酒精濃度達每公升0.15毫克或血液中酒精濃度達0.03%以上，不得駕車，為道路交通安全規則第114條第2款所明定。而食用含酒精之食物致酒精濃度超過上開規定標準致遭裁罰甚至肇事情形屢見不鮮，縱上訴人自信近日內確未飲用任何酒類或含酒精成分食品，仍應確實完成酒測始得執行駕駛勤務，此不惟涉及上訴人自身、乘客及用路人行車安全，就被上訴人而言，於發生道路交通事故時，亦涉及僱用人監督管理之責任歸屬，而屬執勤前應再次確認之事項。且被上訴人公布之駕駛長酒測實施辦法第4條規定：凡駕駛長如拒絕或經酒測含有酒精值者，即時給予停班，該站主管並即刻簽報總公司依員工工作規則第9條規定辦理（本院卷第285頁），而系爭工作規則第9條即為公司得不經預告終止契約關係，且不發給資遣費之相關規定（勞訴卷一第90-91頁），益證駕駛長值勤前應經（正確）酒測乙節，為駕駛長提供勞務之重要前提要件。上訴人自102年12月25日即已任職於被上訴人，此為其每日報到執勤前應確實完成之事項，然上訴人不惟輕忽執勤前酒測之重要性，更於未實施酒測情況下不實填載酒測值為0，此亦經被上訴人營業部經理黃建逢於系爭00000000-00通知單加註意見「有按酒測但未吹氣，即登記為0值，偽造酒測紀錄」等語加以指摘（勞訴卷一第143頁），則上訴人未確實完成酒測，又不實填載酒測值而執行駕駛勤務，嚴重影響被

上訴人基於僱用人責任所負選任、監督駕駛長之重要事項，則被上訴人依懲罰標準表第37款「因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者」所訂懲罰標準，予以記小過一次之處分（勞訴卷一第105頁），應屬合理正當。

4.至被上訴人公司駕駛長酒測實施辦法第3條規定：「凡駕駛長應忠實遵守上班執勤前及中退結束再出車前，務必到站務室找值班站務人員對著監視器進行酒測，由執行酒測人員負責在酒測紀錄單上紀錄結果並簽名確認，行車紀錄單上『酒測合格章』由當班站務人員進行核章，不可自行核章」（本院卷第285頁），雖規定由酒測人員負責紀錄結果、確認，然縱被上訴人實際上未指派專責酒測人員監看酒測檢測過程、結果，亦不因此表示上訴人即得不依正確方式進行酒測。且被上訴人就酒測部分向由駕駛長自主管理，僅不定時抽檢，此據被上訴人陳明在卷（本院卷第323頁），賈先德亦證稱酒測檢驗是由駕駛長自主管理等語（本院卷第225頁），足見此由駕駛長自主管理酒測檢驗、紀錄，被上訴人再不定時抽檢之方式行之有年，上訴人任職多年，對此自無不知之理，上訴人明知酒測之重要性，卻任意不依正確方式進行酒測，虛偽填載酒測值，遭抽檢發現後，又將責任或推諉為機器故障，或推諉為被上訴人未指派人員監看，殊非可取，其上開主張，自無可採。

㈣上訴人於109年8月2日、3日於執行勤務時將口罩取下之行為，是否符合懲罰標準表第37款「因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者」？

1.上訴人固不爭執有附表編號3、4所示執行勤務未戴口罩之行為，惟主張係因皮膚過敏，暫將口罩取下透氣，並提出陳嘉偉皮膚科診所出具記載病名為「酒糟性皮膚炎，臉部」、醫師囑言「病患因上述疾病於109年5月29日和8月14日到本診所就診接受治療」之診斷證明書1紙為證（勞訴卷一第203頁）。而上訴人係於109年8月2日、同年月3日因執行駕駛勤務時未全程配戴口罩，與其在109年8月14日就醫時間相近，

且上訴人亦於懲處前之書面陳述意見欄記載「皮膚過敏」等語（勞訴卷一第151、153頁）。被上訴人雖抗辯上開診斷證明書之開立日期為本案訴訟期間之110年2月19日，惟並未爭執上訴人有於109年8月14日因酒糟性皮膚炎至診所就醫（勞訴卷二第102頁），堪認上訴人主張係因臉部皮膚過敏，始未於執行勤務時全程配戴口罩一節為真。

2.被上訴人於109年4月7日公告之「防疫措施配合」，明揭「駕駛長出勤『全程』需配戴口罩，未配戴或配戴方式不正確，經單位主管或交通局查證屬實者，依交通局裁罰標準扣款，並記大過一支」，且規定「車頭LED顯示『搭公車戴口罩』，出車前一定要檢查！」、「車內LED跑馬燈顯示『搭公車應全程配戴口罩，不聽勸導者駕駛可拒載並可罰款3千至1萬5千元』」（勞訴卷一第149至150頁）。上訴人亦因109年8月2日、同年月3日未全程配戴口罩之行為，經民眾分別投訴「8月2日7D班次12:35，公車行進間看見駕駛並未全程配戴口罩，目前仍在疫情期間請務必改善，建請查處」、「陳情人反應前陣子搭乘7公車，日期是8月3日大約08:04左右，公車過了楠梓火車站看見駕駛口罩拿下沒有配戴，認為目前還是疫情期間，恐成防疫破口，希望公司加強教育，建請查處」等語，有被上訴人營業部發文案00000000-00、00000000-00號業務管理通知單在卷可稽（勞訴卷一第151、153頁）。是上訴人執行駕駛勤務未全程配戴口罩之行為，不惟違反被上訴人所公告駕駛長應予配合之防疫措施，且造成民眾觀感不佳，認被上訴人未落實駕駛員防疫規定教育，要求被上訴人加強員工教育，已損害被上訴人形象，更造成民眾恐慌，擔心因此造成防疫破口，則被上訴人就上訴人109年8月2日違反駕駛長出勤全程配戴口罩之規定，依懲罰事由第37款「因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者」，予以記小過一次，另就同年月3日因上訴人再犯出勤未全程配戴口罩，加重處罰而予以記小過二次，應符懲罰相當性原則。

3.上訴人雖主張交通部自109年6月7日以後就防疫措施已有鬆

綁，規定大眾運輸工具或運輸場站入口處仍維持現行量體溫、戴口罩措施，進入後，若可維持社交距離或有適當阻隔措施時，得不戴口罩，並提出109年6月8日之交通新聞2紙為證（勞訴卷一第195、197頁）。惟依其文字內容以觀，應係針對搭乘大眾交通運輸工具之來往旅客，並不包括駕駛員，此由其就入口處之管制措施及進入大眾運輸工具或運輸場站後，以能否維持社交距離或有無適當阻隔措施以定需否配戴口罩等語即明；佐以被上訴人所提出張貼日期109年2月7日之網路新聞指出：「韓國瑜說，為加強防疫，高雄市流行疫情指揮中心特別從中央分配口罩，提供1萬片給高雄市公共運輸駕駛長與第一線服務人員使用，規範所有駕駛長及服務人員執勤前量體溫，執勤期間並配戴口罩」等語（勞訴卷一第451頁），是上訴人以政府已放寬防疫措施，主張就駕駛員之部分同有適用，尚難憑採。被上訴人辯以其就駕駛員應全程配戴口罩之防疫規則未曾因政府上開鬆綁規定有所改變，則非無據。

4.上訴人雖復提出被上訴人109年6月9日、109年6月22日之通知及公告(本院卷第131-134頁），指稱據此於執行職務時公車內人數極少或無人、可保持安全社交距離情形下，拉下口罩透氣，應符合防疫規範，且109年8月2、3日乘客稀少，其在維持社交距離下暫時取下口罩，並未違反防疫規定云云。惟：

⑴被上訴人109年6月9之通知略載：「因應交通部宣布自6月7日起『搭乘大眾運輸工具』，民眾仍須配戴口罩，進入後在可維持社交距離或有適當阻隔設施，得拿下口罩，本市公車執行細節如下：一、乘客上車時仍應戴口罩…」、「營業部通知：一、配合中央政策執行，即日起『搭乘』本市公車仍需配戴口罩，進入後在可維持社交距離或有適當阻隔設施，得拿下口罩。請駕駛長領取新版公告…」，防疫公告則記載「『搭乘』本市公車應全程配戴口罩…在車內若能保持社交距離得拿下口罩」；109年6月22日則係公告配合防疫措施張

貼上開新版防疫公告，有上開公告及通知可參（本院卷第131-133頁），並為被上訴人所不爭執。依上開記載內容明顯可知，該公告所指「在車內若能保持社交距離得拿下口罩」之對象是指「搭乘」公車之乘客，駕駛長為駕駛公車之人並非「搭乘」者，應不在上開通知、公告所指得拿下口罩者之範圍之列。且上訴人身為駕駛員，搭載不特定乘客往返高雄市區各處，而乘客上、下車須感應乘車票卡或投幣，由前門上、下車時均須經過駕駛員，染疫風險相較一般乘客為高，更可藉由駕駛大眾運輸工具搭載往來各地旅客穿梭大街小巷而散播至全台各處，其傳染力實不容小覷，被上訴人未放鬆規範而仍採取較為嚴格之防疫措施，顯為合理正當。至上訴人雖請求函詢四海一家餐廳是否鬆綁防疫規定而可聚餐云云（本院卷第222頁），惟縱餐廳聚會有鬆綁防疫規定，此與被上訴人對駕駛員採取之防疫規範亦無必然之關連，是認並無調查必要。

⑵上訴人雖主張其僅短暫取下口罩透氣，且109年8月2日12時35分出車之班次載客數僅2人，同年月3日上午7時50分出車之班次載客數僅8人，其於維持社交距離下暫時取下口罩，未違反政府防疫規定，並提出行車紀錄單2紙為憑（勞訴卷一第201、205頁）。惟參以被上訴人提出之行車紀錄器影像光碟，上訴人於109年8月2日13時37分12秒至13時39分40秒，均將口罩掛在左耳而未確實配戴，另於109年8月3日第1部影片8時4分22秒至8時5分39秒、第2部影片8時5分41秒至8時7分10秒，上訴人亦僅將口罩掛在左耳處而未確實配戴（參勞訴卷一第335頁光碟內容），顯非上訴人申覆單所述僅短暫喝水、抓癢、擦拭口水（勞訴卷一第159頁）。上訴人雖以其行車時間比較其未戴口罩時間，認為時間確屬短暫，然此未正確配戴口罩達數分鐘之行為，已可能形成防疫破口，造成醫療院所及全民防疫之嚴重負擔，且上開車次分勤時間各為30分鐘（勞訴卷一第201、205頁），依上訴人所述其出車一趟約100分鐘（勞訴卷二第199頁），實難以未配戴口罩時

間所占行車時間之比例，認定須達何比例始非屬短暫，況如上訴人僅係暫時取下口罩透氣，應不致遭民眾投訴漠視防疫規定，是此以上訴人而言尚屬短暫之幾分鐘未配戴口罩行為，已足使民眾產生負面觀感、恐慌，因而向被上訴人投書檢舉，上訴人亦自承疫情於109年8月間有回溫現象，被上訴人復於109年8月7日公告重申駕駛員出勤全程須戴口罩（勞訴卷二第200頁），足見上訴人亦知悉防疫不容稍有輕忽，且駕駛員甚且有權拒載未配戴口罩之乘客，上訴人自當以身作責，落實被上訴人公告之防疫規定。是上訴人上開主張，亦不足採。

⑶至上訴人雖舉賈先德為證，指稱其事先有告知站長王濬虎其因皮膚過敏無法戴口罩云云，然此為王濬虎所否認（本院卷第62、63頁），賈先德亦稱並不清楚上訴人告訴站長其因皮膚過敏無法戴口罩的事，是發生在109年6月公告前或公告之後（本院卷第253頁），故賈先德所述尚無從憑為有利於上訴人之認定。況賈先德另證稱：司機如果身體有狀況不能配合公司規定需要提出診斷證明，我也不是醫生，無法判斷他是否無法戴口罩等語（本院卷第253頁），而上訴人並不否認在本案訴訟前並未向被上訴人提出有關其因皮膚疾病看診之相關證明，是上訴人當時縱確有因皮膚炎無法長時間配戴口罩情事，其既未提出診斷證明書以為證明，亦無從僅憑其口頭陳述，即可無視防疫規範，單為上訴人破例之理，是上訴人上開主張，亦無可採。

㈤上訴人於109年8月7日有無闖紅燈而違反懲罰標準表第75款「行車超過時速限定與闖紅燈經查明屬實者」？

1.上訴人雖否認有如附表編號5所示執行勤務闖紅燈之行為，主張該路口未設置停止線，其係前行至前方空地待左前方紅燈號誌轉為綠燈時再行駛云云。惟依被上訴人提出之行車紀錄器影像光碟，可見於當日上午8時28分21秒至8時28分24秒時，上訴人確於其行向路口之橫向交通號誌顯示紅燈時右轉彎（參勞訴卷一第335頁光碟內容）；再由上午8時28分28秒

至8時28分32秒之行車紀錄器影像暨截圖，亦可見台22線深水路路口左前端之直向交通號誌，於上訴人駛出高師大燕巢校區完全右轉進入深水路前均未轉換為綠燈，而係持續顯示為紅燈（勞訴卷一第429至441頁），並有google街景圖附卷可佐（勞訴卷一第443頁）。佐以被上訴人提出其營業部發文案00000000-00業務管理通知單，民眾投訴「8月7日7A公車，約08:28該路口於高師大燕巢校區駛出，未依照號誌紅燈違規右轉深水路，造成用路人危險，建請查處」等語（勞訴卷一第155頁），亦可佐證上訴人確有於前揭時、地違規紅燈右轉，始遭目擊路人向被上訴人舉發違規，是上訴人主張其並未闖越紅燈云云，難以採信。

2.高師大雖就109年8月7日其燕巢校區進入台22線之路口是否有劃設停止線乙情，表示並不清楚，僅能確定在109年10月底時有重新劃設停止線等語（勞訴卷二第185至191頁）。惟按車輛面對圓形紅燈表示禁止通行，不得超越停止線或進入路口，道路交通標誌標線號誌設置規則第206條第5款第1目定有明文。又依交通部62年7月14日交路字第12815號函示，交岔路口於設有號誌燈者，自燈柱起算；劃有停止標線者，自停止標線起算（勞訴卷二第85頁），是上開路口於109年8月7日縱尚未劃設停止線，惟上訴人已自承有伸越號誌一情（勞訴卷二第36頁第㈢點），其於交通號誌顯示為紅燈時，仍超越燈柱進入交岔路口並完成右轉彎至深水路，自已違反號誌警示而有闖越紅燈之事實，上訴人主張該處未劃設停止線，其並無超越停止線進入路口範圍而無「無視紅燈警示、穿越路口、進入台22線」之主觀意圖，自不足採。

3.上訴人另稱台22線深水路上之車輛已因紅燈而停等，主張其行向號誌確為綠燈云云。惟參以被上訴人提出之路口影像光碟及截圖，足證該路口約有長達10秒左右時間係屬交岔路口雙向號誌皆屬紅燈之情形（勞訴卷二第235至239頁），故上訴人上開主張，亦不足採。是上訴人確已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。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，從而，被上訴人依懲罰標準表第75款「闖紅燈經查明屬實者」所訂懲罰標準予以上訴人記大過一次之處分，應屬合理正當。

㈥被上訴人依勞基法12條第1項第4款違反工作規則情節重大，不經預告終止勞動契約，是否合法？

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號裁判意旨參照）。

2.查「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。」為系爭工作規則第44條第3款所明文。被上訴人係客運服務業者，尤重服務與安全，上訴人自102年12月25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，然其自108年8月9日延遲31分鐘出車遭記大過一次、109年7月25日未確實完成酒測作業遭記小過一次、同年8月2日、3日未全程配戴口罩分別遭記小過一次、小過二次，末於同年月7日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8月26日不經預告終止兩造間之勞動契約（勞訴卷一第13頁），自屬合法有據。

3.上訴人雖主張系爭工作規則修正前之105年4月版工作規則附表二懲罰標準表附註欄記載「行政懲戒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」，惟系爭工作規則之附表二懲罰標準表附註欄則修改為「行政懲戒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。」，修正後刪除後段「處分如累計達記大過三次以上者，應予終止勞動契約」等文字，即應回歸系爭工作規則第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」（勞訴卷二第129至133頁）。而上訴人108年度僅遭記一次大過，109年度為二次大過（其中一次為三次小過累計為一次大過），未達系爭工作規則第44條第3款後段所述「年度中」累積滿三大過之解僱事由，認被上訴人之解僱亦未合法生效。惟依系爭工作規則第42條第3項「前項第二款懲罰標準如附表二（行政懲戒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（勞訴卷一第97頁），足認系爭工作規則第44條第3款後段所指之「年度」為行政懲戒紀錄依公告發佈日起一年，而非指同一年（即每年1月至12月）。又所謂同一考績年度之獎懲抵銷，係指於同一考績年度所核定發布之獎懲得為抵銷之意，而非指原因事實發生於

同一考績年度之獎懲始得抵銷。蓋人員獎懲原因事由發生後，須有權機關知有該等獎懲原因事由之存在，始得對行為人施以法律上之獎懲決定，並非因獎懲事由之發生，即自動產生法律上之獎懲決定，是以有權機關於同一考績年度所核定發布之獎懲間得為抵銷，不問各獎懲決定之原因事實之發生年度，為法理之當然，亦有憲法法庭111年憲判字第10號判決意旨可參。上訴人於另案中並證稱其於108年5、6月間收到系爭工作規則手冊後已知悉第44條第3款後段累積滿三大過之計算期間將「年度內」（指1月份至12月份）改成「一年內」（指其如今年8月被記過要至隔年8月才會被註銷）等語，有另案言詞辯論筆錄在卷可稽（勞訴卷一第119、121至123頁），是上訴人上開就系爭工作規則所為詮釋，非但有違其以證人身分於另案具結後所為之證述內容，亦違反系爭工作規則之規定，實難憑採。

4.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10534454400號函核備在案（下稱105年5月版工作規則，應即為上訴人所指之105年4月版工作規則），並於106年1月1日開始實施，此為兩造所不爭執。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「『行政懲戒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」，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108年1月版即系爭工作規則。上訴人雖主張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，對工會會員不生拘束效力，惟此經勞工局援引勞委會82年12月10日（82）台勞動一字第70676號函示以「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，即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，另依工作規則審核要點第4點「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」、第5點「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。有勞工局110年1月29日高市勞條字第11030519800號函在卷可參（勞訴卷一第241至252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，上訴人上開主張，並非可採。

5.上訴人另主張其108年8月9日延遲出車之違反工作規則行為，已據以作為其108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108年度之懲戒事由並與109年度之懲戒事由合併作為解僱依據，有違一事不二罰原則。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108年度經考核其工作績效為40分、品德

操行13分、學識技能13分，總分66分，等別為丙等，備註欄記載「大過2支，申誡1支」，有108年度考核紀錄在卷可參（勞訴卷一第449頁），是上訴人如附表編號1所示之懲戒事由固經列入該年度考核，惟上訴人另於108年2月10日執行245路（593-FP）勤務，因看錯班表致延誤發車，經被上訴人依懲罰事由第66款記大過一次並減發服務獎金2,000元，有上訴人108年度獎懲明細在卷可佐（勞訴卷一第417頁），且該年度另經記以申誡1次，堪認上訴人當年度之考核非僅以該次延遲出車遭記大過處分為唯一年終考核事由。且被上訴人係依工作規則第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（勞訴卷一第99頁），將上訴人108年度之年終考績列為丙等，於法有據。再雇主得就員工違反工作規則情形整體予以觀察，如員工遲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，此時雇主終止勞動契約並不違反「雙重懲罰禁止原則」，亦難稱為違法。稽之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，亦非合理。且被上訴人所為記過懲戒處分，係為維護公司內部秩序、配置勞動力所必須，尚無違反雙重懲戒禁止原則，上訴人此部分主張，亦無足採。

6.至上訴人另稱其係因舉報黃建逢、王濬虎等人於工作時間出外飲酒而遭報復性解僱，並提出訴外人即路敘伯配偶陳埩媚投書資料（本院卷第356頁）為憑；另稱系爭工作規則未依團體協約法第6條第3項第1款、第9條規定，有勞資會議紀錄及簽到表書面同意，不生效力（本院卷第380頁）云云。惟，路敘伯與被上訴人間亦有另案訴訟糾紛，而上訴人確有如附表所示之違規行為，被上訴人依系爭工作規則予以懲罰，並無不合，上訴人主張為報復性解僱云云，尚乏依據。又依勞基法第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，是工作規則如經報請主管機關核備，即發生拘束力，故上訴人上開主張，亦無可採。

㈦上訴人確有違反工作規則，情節重大，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，是兩造間自108年8月27日起已無勞動契約關係存在，上訴人請求被上訴人按月給付前開薪資數額及提撥勞退金，自均無理由。

六、綜上所述，兩造間之僱傭關係已因被上訴人合法終止而消滅，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及自109年9月1日起至其復職之前一日止，按月於每月10日前給付38,880元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；另請求被上訴人自109年9月1日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳5,040元至其勞退專戶，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　　111　　年　　7　　月　　27　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　劉傑民

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　　111　　年　　7　　月　　27　　日

書記官　盧姝伶

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：（參勞訴卷一第13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	108年8月9日	執行勤務（KKA-9017），延遲30分出車	【第66款】懲罰事由：於發車點站及管制點，未按表訂發車時間，而提前2分鐘以上或延遲12分鐘以上行駛而無正當理由者。懲罰標準：記大過。	大過乙次	108年10月4日	終止雇用契約通知書誤載違規時點為108/8/10
2	109年7月25日	未確實完成酒測作業	【第37款】懲罰事由：因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者。懲罰標準：記過。	小過乙次	109年8月26日	蓄意者記大過一次。
3	109年8月2日	執行勤務【7路（125FT）】未戴口罩	【第37款】懲罰事由：因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者。懲罰標準：記過。	小過乙次	109年8月25日	蓄意者記大過一次。
4	109年8月3日	執行勤務【7路（125FT）】未戴口罩累犯	【第37款】懲罰事由：因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者。懲罰標準：記過。	小過二次	109年8月26日	蓄意者記大過一次。
5	109年8月7日	執行勤務【7路（125FT）】闖紅燈	【第75款】懲罰事由：行車超過時速限定與闖紅燈經查明屬實者。懲罰標準：記大過。	大過乙次	109年8月25日	