

臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上字第44號

上訴人 黃侖耀

訴訟代理人 楊富強律師

林玟妍律師

被上訴人 澎湖縣政府公共車船管理處

法定代理人 馬金足

訴訟代理人 劉昱明律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國112年9月13日臺灣澎湖地方法院112年度勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於113年2月7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、按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款及第256條分別定有明文。查上訴人於原審請求確認僱傭關係存在，並請求被上訴人應自民國111年10月14日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人新臺幣（下同）43,470元。經原審判決上訴人敗訴，上訴人提起上訴後，就按月給付薪資部分變更聲明為：被上訴人應給付上訴人652,050元，及自113年1月14日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人43,470元（見本院卷第71頁）。上開聲明請求652,050元部分，係請求111年10月14日至113年1月13日薪資之總額（見本院卷第87頁），核屬不變更訴訟標的而更正其法律上陳述，依上開

01 規定，應予准許，合先敘明。

02 二、上訴人主張：上訴人自104年起受僱被上訴人擔任公車司
03 機，月薪為43,470元（下稱系爭契約）。上訴人自任職以
04 來，除於111年10月2日因未行經赤崁碼頭站遭民眾投訴，被
05 記申誡1次外，上訴人並無其他違反規定之行為。又上訴人
06 雖於111年10月11日休假日，幫朋友駕駛自用半聯結車時，
07 與訴外人林志和發生擦撞（下稱系爭事故），但上訴人非在
08 值勤時間，亦非駕駛公務車而發生車禍，並不適用澎湖縣政
09 府公共車船管理處職工工作規則（下稱系爭工作規則），且
10 上訴人所為過失傷害行為，已與被害人達成和解，並無受任
11 何刑之宣告。惟被上訴人於111年10月14日，卻以上訴人違
12 反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、系爭工作
13 規則第12條第1項第4款規定，終止兩造間系爭契約。上訴人
14 之違規狀況非屬情節重大，被上訴人應給與終止契約以外之
15 其他處分，即可達到懲罰之效果，是被上訴人終止契約違反
16 相當性原則及最後手段性原則。為此，提起本件訴訟等語。
17 請求判決：（一）確認兩造間之僱傭關係存在。（二）被上
18 訴人應自111年10月14日起至上訴人復職之日止，按月給付
19 上訴人43,470元。（三）上開聲明第（二）項，願供擔保准
20 予宣告假執行。

21 三、被上訴人抗辯：上訴人自105年起違反系爭工作規則或肇事
22 案件至少有20多起，因此被記過及申誡多次，且有連續三年
23 考核二年達丙等之情形。又上訴人於111年10月11日兼職駕
24 駛大貨車發生系爭事故，且經多家媒體報導，上訴人之行為
25 除違反不得兼職之規定外，亦屬安全駕駛能力不足，損害被
26 上訴人名譽且情節重大，上訴人依系爭工作規則第12條第1
27 項第4款、第2項第13款、第15款、第16款、第3條第1項第
28 3、4款規定，經被上訴人111年第6次職工考核委員會解僱上
29 訴人，屬合法有據等語。

30 四、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人提起上訴，於本院聲明：
31 （一）原判決廢棄。（二）確認兩造間之僱傭關係存在。（三）被

01 上訴人應給付上訴人652,050元，及自113年1月14日起至上
02 訴人復職之日止，按月給付上訴人43,470元。被上訴人則答
03 辯聲明如主文所示。

04 五、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點

05 (一) 兩造不爭執之事項：

06 1、上訴人自104年起受僱於被上訴人擔任公車司機，並於111
07 年10月14日遭被上訴人解僱。

08 2、被上訴人於111年第6次職工考核委員會議，以上訴人歷年
09 違反工作規則案件彙整表所載違規行為及系爭事故，認上
10 訴人行為不檢，影響被上訴人名譽重大，法治觀念不足及
11 諸多不安全駕車事證，違反系爭工作規則第12條第1項第4
12 款規定為由，決議予以解僱。

13 3、上訴人自105年至110年歷年年終考核分別為：105年甲
14 等，106年乙等，107年丙等，108年甲等，109年丙等，11
15 0年甲等。

16 (二) 本件爭點：

17 1、被上訴人依勞基法第12條第1項第4款、系爭工作規則第12
18 條第1項第4款規定，終止系爭契約有無理由？

19 2、若兩造間僱傭關係存在，上訴人請求被上訴人按月給付工
20 資，有無理由？

21 六、本院之判斷

22 (一) 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
23 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
24 「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞
25 動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用
26 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲
27 戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱
28 之。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違
29 規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之
30 緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性
31 解僱之衡量因素。次按「職工有下列情事之一經查證屬實

或有事證者，經本處職工考核委員會委員總額二分之一以上出席，出席委員過半數同意者，本處得不經預告，逕予解僱，不發給資遣費。惟機關長官覆核所屬職工解僱案，如對初核結果有意見時，應交由考核委員會復議。機關長官對復議結果，仍不同意時，得加註理由後變更之：四、違反勞動契約或本工作規則情節重大者；前項第四款所稱違反勞動契約或工作規則情節重大者係指有下列情事，並經個案認定者：...(十三)行為不檢，影響處譽情節重大。...(十五)一年中累計大過二次，未經功過抵銷者；或一次大過；或連續三年考核有二年丙等。...(十六)發生重大行車船肇事責任。」系爭工作規則第12條第1項第4款、第2項第(十三)、(十五)、(十六)款分別定有明文。

(二) 經查，上訴人自104年起受僱於被上訴人擔任公車司機，經被上訴人111年第6次職工考核委員會會議決議終止契約，被上訴人於111年第6次職工考核委員會會議則係依據上訴人歷年違反工作規則案件彙整表所載違規行為，以及上訴人於111年10月11日駕駛自用半聯結車左轉彎時，與無照駕駛普通重型機車（後方附掛手推車）之訴外人林志和發生車禍之交通事故，認上訴人行為不檢，影響被上訴人名譽重大，法治觀念不足及諸多不安全駕車事證，為保障眾多民眾乘車安全，以上訴人違反系爭工作規則第12條第1項第4款規定為由，決議予以解僱等情，此有被上訴人111年10月14日澎車人字第1113800991號解僱通知書、111年10月19日澎車人字第1113801004號令、交通部公路總局高雄區監理所屏澎區車輛行車事故鑑定會屏澎區0000000案鑑定意見書、111年度第6次職工考核委員會會議紀錄為證（見原審卷第23頁至第31頁、第135至139頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

(三) 次查，依被上訴人提出之上訴人歷年違反工作規則案件彙整表（見原審卷第141頁至第143頁）所載上訴人違規行為及相關會議紀錄、懲處紀錄、簽呈函令如下：

- 01 ①106年6月16日未依規定時間到勤延宕發車，依系爭工作規
02 則第53條規定，記曠職半天（見原審卷第262頁）。
- 03 ②107年5月14日拾獲乘客遺失物隱匿據為己有，違反廉潔規
04 定，操守欠佳，依系爭工作規則第3條第1項第3款、第48
05 條第1項第5款記過2次（見原審卷第257頁至第261頁、第2
06 75頁）。
- 07 ③107年7月11日民眾投訴執勤時私自攜帶女友載進總站月
08 台，經政風查察有損本處形象，嚴重影響聲譽，依系爭工
09 作規則第47條第1項第35款規定申誡1次（見原審卷第253
10 頁至第256頁、第277頁、第287頁）。
- 11 ④107年9月3日、109年2月4日民眾投訴招手不停，查證屬
12 實，依系爭工作規則第47條第1項第20款規定分別記申誡1
13 次，顯示開車不專心（見原審卷第285頁、第291頁）。
- 14 ⑤108年4月7日、110年2月8日經民眾投訴車速過快、超速行
15 駛屬實，依系爭工作規則第47條第1項第19、18款等規
16 定，分別記申誡1次（見原審卷第251頁、第289頁、第242
17 頁、第297頁）。
- 18 ⑥109年3月31日駕駛車牌號碼000-00號公車自撞馬公終點站
19 路樹且隱匿未通報，顯示安全駕駛能力不足，依系爭工作
20 規則第47條第1項第31款規定申誡1次（見原審卷第249
21 頁、第293頁）。
- 22 ⑦109年7月21日自撞停放路邊遊覽車，5名乘客受傷，開車
23 打盹以致撞車，顯示精神不佳，無法安全駕駛，記過1
24 次，該年度考績因此列為丙等（見原審卷第219頁至第223
25 頁、第244頁至第248頁）。
- 26 ⑧111年5月14日民眾投訴未依規定路線行駛，不按照規定路
27 線行駛，依系爭工作規則第47條第1項第20款規定申誡1次
28 （見原審卷第240頁至第241頁、第299頁）。
- 29 ⑨上訴人105年至110年歷年年終考核分別為：105年甲等，1
30 06年乙等，107年丙等，108年甲等，109年丙等，110年甲
31 等（見原審卷第143頁）。

01 (四) 上訴人自104年9月到職後，共發生上揭多次違反系爭工作
02 規則遭申誡、記過之行為，上訴人對上揭行為內容亦不爭
03 執（見本院卷第73頁至第74頁），則上訴人共計被記曠職
04 1次、申誡7次、記過2次（即107年5月14日、109年7月21
05 日各1次行為），且大多為開車不專心、安全駕駛能力不
06 足之行為，上訴人並於連續三年中之107年、109年等二年
07 度年終考核列丙等。又上訴人於111年10月11日駕駛自用
08 半聯結車，行駛雙向二車道及未劃設快慢車道分隔線之道
09 路，行經行車管制號誌交岔路口，紅燈作左轉彎時，未遵
10 守燈光號誌指示行駛（闖紅燈），與訴外人林志和駕駛普
11 通重型機車發生碰撞肇事，上訴人為肇事原因，林志和無
12 肇事因素等情，有交通部公路總局高雄區監理所屏澎區車
13 輛行車事故鑑定會屏澎區0000000案鑑定意見書可憑（見
14 原審卷第27頁至第31頁）。審酌上訴人係因闖紅燈而肇
15 事，不僅違反道路交通規範，造成林志和之傷勢非輕並達
16 後送臺灣本島就診之程度（見原審卷第308頁），自屬重
17 大行車肇事責任。且上訴人上開交通事故肇事行為及上訴
18 人公車司機之身分經媒體披露報導，而廣為大眾週知乙
19 節，業經被上訴人提出媒體相關報導截圖為證（見原審卷
20 第145頁至第147頁、第303頁至第318頁），已嚴重破壞人
21 民對大眾交通運輸工具之信賴，足使被上訴人受輿論極大
22 非議，上訴人闖紅燈肇事之行為確使被上訴人名譽受影
23 響，且情節重大。從而，上訴人確有系爭工作規則第12條
24 第2項第(十三)款「行為不檢，影響處譽情節重大」、第
25 (十五)款「連續三年考核有二年丙等」及第(十六)款「發
26 生重大行車船肇事責任」等事由。

27 (五) 上訴人雖主張：被上訴人不得以上訴人歷年違規行為作為
28 解僱事由，已違反重複評價禁止原則，亦均已罹於除斥期
29 間等語。然查，被上訴人訂定包含獎懲規定之工作規則，
30 係為維護公司內部秩序、配置勞動力所必須，又員工經為
31 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，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，除非勞工違反工作規則情節極為嚴重外，被上訴人本須考量勞工累次違規行為之情形，綜合判斷是否已達「情節重大」之程度，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。從而，被上訴人斟酌上訴人歷年來之違規情形及獎懲功過，就上訴人違反工作規則情形整體予以觀察，依其情形據以認定上訴人是否已違反工作規則情節重大，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。且被上訴人因上訴人於111年10月11日發生之交通事故，依據上訴人歷年違反工作規則行為，認上訴人累次違規行為之情形，綜合判斷已達「情節重大」之程度，而於同年月14日解僱上訴人，亦無逾30日之除斥期間。上訴人此部分主張，自無足採。上訴人另主張：系爭交通事故並非在值勤駕駛公務車時發生，不符合系爭工作規則第12條第2項第（十六）款之事由等語。然系爭工作規則第12條第2項第（十六）款事由僅規定「發生重大行車船肇事責任」，並未限定係因勞工駕駛公務車輛所致，復參酌該項各款事由亦有不屬於勞工提供勞務時所致之情形，且身為大眾交通運輸工具之駕駛人，遵守駕駛安全規範及具備安全駕駛能力本為提供勞務之主要事項，是尚難認定系爭系爭工作規則第12條第2項第（十六）款事由僅限定係因勞工駕駛公務車輛所致。是上訴人上開主張，亦不足採。

（六）綜上，上訴人上揭多次違反系爭工作規則及駕車肇事等行為，已破壞被上訴人對上訴人安全駕駛能力之信任，嚴重影響乘客安全及道路交通安全與秩序，並影響被上訴人名譽甚鉅，縱其於服務期間曾有良好之表現，然於上訴人發生111年10月11日駕駛自用半聯結車肇事行為，復審酌上訴人歷年之工作情形，已難認其適合繼續擔任大眾交通運

01 輸工具之駕駛員，是客觀上已難期待被上訴人採用解僱以
02 外之懲處手段而繼續其等間僱傭關係。是以，被上訴人以
03 上訴人連續三年考核有二年丙等、闖紅燈致人受傷行為屬
04 重大行車船肇事責任，且影響被上訴人處譽情節重大等情
05 事，以上訴人違反系爭工作規則第12條第2項第(十三)、
06 (十五)、(十六)等規定為由，依勞基法第12條第1項第4
07 款、系爭工作規則第12條第1項第4款規定終止契約，於法
08 有據。

09 (七) 被上訴人依勞基法第12條第1項第4款及系爭工作規則第12
10 條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約為合法，已如前
11 述，則上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，以及請求
12 被上訴人應給付上訴人652,050元，暨自113年1月14日起
13 至上訴人復職之日止，按月給付上訴人43,470元，均無理
14 由。

15 七、綜上所述，上訴人已遭被上訴人合法解僱，上訴人請求確認
16 兩造間之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付上訴人652,05
17 0元，暨自113年1月14日起至上訴人復職之日止，按月給付
18 上訴人43,470元，均無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴
19 之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改
20 判，為無理由，應駁回上訴。

21 八、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
22 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
23 逐一論列，附此敘明。

24 九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

25 中 華 民 國 113 年 2 月 27 日

26 勞動法庭

27 審判長法 官 洪能超

28 法 官 李珮好

29 法 官 邱泰錄

30 以上正本證明與原本無異。

31 上訴人得上訴。如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院

01 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
02 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
03 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
04 理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 113 年 2 月 27 日
06 書記官 沈怡瑩

07 附註：

08 民事訴訟法第466條之1：

09 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
10 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

11 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
12 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
13 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

14 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。