臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第511號

原　　告　周龍在
訴訟代理人　潘允祥律師（法扶）
被　　告　欣欣客運股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　范大維
訴訟代理人　陳秋華律師
　　何宗霖律師
　　劉芷安律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國112年5月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國108年5月1日起擔任被告景德站點278路線公車駕駛，路線為景美到內湖來回，採輪班制，每月工資依加班時數不同，約為新臺幣（下同）45,000至55,000元不等。原告任職期間始終競競業業，未有絲毫懈怠，怎料卻於111年9月8日接獲被告通知，以原告111年度（111年1月1日到111年8月11日）之獎懲相抵後，累計滿3大過為由，經人評會依工作規則第29條第1項第5款規定，決議以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止勞動契約。

㈡惟檢視被告所提供關於原告111年度累計滿3 大過的獎懲管制記錄，其中111年4月19日111欣管人字第0677號記過乙次與111年8月3日111欣管人字第1384號記大過乙次之懲處，其懲處事由並無根據，也未依規定給予原告申訴說明之機會，故被告之懲處顯無理由。被告公司依上開顯無理由之懲處，從而認定原告111年已累滿3大過並進而依勞基法第12條第1

項第4款之規定解僱原告，應屬非法。

㈢原告於111年9月8日遭非法解僱，本應以8月份的工資作為請求非法解僱到准予復職日之每月工資依據，但同年8月間原告因受傷無法正常上班故而工資不多，若以8月份的工資作為請求依據，對原告有失公允。參酌被告所提供的薪資明細表，採取111年2月到7月，平均工資49,520元作為請求之依據。（每月5日發24,100元、每月20日發25,420元，加總為49,520元）。又依勞工退休金月提繳工資分級表，以上開月薪計，屬第7組36級，勞退提繳金額為3,036元。故原告依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項之規定，請求被告公司每月應提繳3,036元到原告勞工退休金個人專戶。

㈣關於111年4月19日111欣管人字第0677號記過乙次之懲處，被告以原告於111年4月8日17時01分許，駕駛車號000-00公車行駛278路線，行經臺北市羅斯福路右轉景福街口時，從中間車道而未從最外側車道右轉為由，依工作規則27條第4項規定，記原告小過1次。惟原告當時駕駛公車要右轉景福街口時，因為最外側車車道遭小貨車違規停車所占用，致使原告只能在中間車道右轉，此有當日公車行車記錄器可證。再者，就算最外側車道未被占用，從羅斯福路右轉景福街口，也必須得從中間車道轉彎過去，才不會發生危險。依羅斯福路及景福街口的空拍圖可知羅斯福路為單向3線道，其中最外側為直行及右轉車道，而景福街則為單向1線道。因此長12公尺、寬2.5公尺的公車如果要從羅斯福路右轉進狹窄的景福街時，倘若從最外側的右轉車道轉彎過去，不但有內輪差會造成同方向的汽、機車甚至人行道上的行人危險外，也會有行駛或占用到景福街的對向車道，造成對向車輛危險的情況發生。⑴第一種情況：公車要右轉景福街，如果在最外側右轉車道打算轉彎時，先左偏一點再右轉，雖然避免了內輪差的情形，比較不會對同行的汽機車及行人產生危險，但此時公車會占用到景福街的對向車道。從而造成對

向車道車輛的危險。(2)第二種情況：公車在最外側右轉車道要右轉景福街時，如果右側路邊有汽機車暫停，或景福街口的黃色網狀線上有汽車，則公車就必須在轉彎時追加轉彎角度，此時會占用到景福街的對向車道，造成危險。(3)第三種情況：公車要右轉景福街時，如果在最外側右轉車道轉彎時稍稍往左偏中間車道再右轉，雖然避免了內輪差的情形，但公車的右後輪可能會開上人行道，造成危險。(4) 第四種情況：公車要右轉景福街時，如果在最外側右轉車道然後轉彎時稍稍往左偏中間車道再右轉，此時雖然避免內輪差，但整個公車頭會占用到景福街口全部的對向車道，造成危險。由上可知，公車因為長度太長，從羅斯福路右轉進入狹窄的景福街時，如果堅持要在最外側右轉車道轉彎，一定會發生內輪差或者占用景福街對向車道的情形，無論發生哪種情形，都會產生公共危險，甚至人命傷亡。因此，道路交通管理事件統一裁罰基準及處理細則第12條才會規定，在這種情形下，可容許大型車輛在中間車道右轉而不受處罰。被告明知公車從羅斯福路右轉景福街時，會有如上種種困難，也明知，道路交通管理事件統一裁罰基準及處理細則12條容許公車依照客觀情形從中間車道轉彎，卻仍堅持懲處原告，且未依規定給予原告申訴的機會，顯見被告的懲處不但程序不合法，也未考慮實際情況，並牴觸相關道路交通的法律規定，故本項懲處應無理由。

㈤關於111年8月3日111欣管人字第1384號記大過乙次的懲處：被告以原告於111年7月29日17時52分，駕駛車號000-00公車行使278路線，於健康路、光復北路口停等紅燈時，使用手機影響行車安全，依工作規則第28條第6款，記原告大過1次。惟查，當日原告駕駛公車於健康路、光復北路口停等紅燈時，因為公車晃動，放置於駕駛檯上的手機快掉下來，原告僅是將手機稍微挪動一下位置，並未實際使用或觀看手機，當然也未影響行車安全，只須將車內監視畫面調出即可證明。然被告不但未依規定給予原告說明及申訴之機會，也

不願意將監視畫面調出來供原告觀看。可見被告並無明確之證據即以莫須有的指控認定原告違規，並進而記原告大過，是被告公司之懲處毫無根據。

㈥被告給予原告上開2項懲處毫無根據，亦未予原告申訴機會，懲處並無理由應予撤銷，若撤銷上開懲處，原告並未於111年度累計滿3大過，被告以原告111年度獎懲相抵滿3大過為由，經人評會以工作規則及勞基法規定解僱原告，應屬違法解僱。

㈦依勞基法第12條第2項規定，雇主知悉勞工有違反勞動契約、工作規則情節重大之情形時，就要從知悉之日開始起算除斥期間。知悉超過30日後就不能解雇勞工。然被告卻稱要從作成解僱勞工處分後才開始起算除斥期間，顯與勞基法之文義不符。再者，被告將解僱勞工的程序與何時知悉原告滿3大過有解僱事由混為一談，強使除斥期間延後從人評會決議作出解僱之日起算。倘被告知悉有解雇事由，但一直不召開人評會，將使除斥期間永遠無法起算，不啻使被告有操控除斥期間之機會，而令勞動契約處於不安定之狀態，顯與勞基法第12條第2項使勞資爭端及時確定之意旨相悖。更何況，被告早於111年8月3日知原告滿3大過有解僱事由，應由當日起算除斥期間，被告亦知有除斥期間的限制，只是算錯期間，誤認9月2日是最後一天，才會在111年9月2日召開人評會做出解僱決定。

㈧被告的公車駕駛經常發生車禍傷亡事故，但被告對肇事的駕駛甚為寬容，即使造成被告重大損失，導致營運出現問題，仍未予以解僱，反觀原告雖有違規，但從未造成傷亡交通事故，卻反遭被告解僱，實有違常理，及最後手段性原則。

㈨爰依兩造間勞動契約之法律關係、勞基法第21條第1項、第22條第1項、勞退條例第14條第1 項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應自111年9月9日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告24,100元；每月20日給付原告25,420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；3.被告應自111年9月9日起至原告復職之日止，按月提繳3,036元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

㈠原告自108年5月29日起受僱於被告，擔任被告之大客車駕駛。依原告111年度獎懲管制記錄，原告111年累積滿3大過，被告於111年9月2日經人事評議委員會（下稱人評會）決議通過，依工作規則第29條第1項第5款及勞基法第12條第1項第 4款終止勞動契約。原告於111年9月20日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，調解期日為同年10月13日，因原告未出席而調解不成立。

㈡原告係於108年5月29日與被告公司簽署「欣欣客運股份有限公司大客車駕駛勞動契約書」（下稱系爭勞動契約書），自該日起任職於被告擔任大客車駕駛。原告到職後，不斷發生違規行為，諸如：行車連連超速、闖紅燈、未依道路標線行駛、車輛未停妥便將車門開啟、於行車時使用手機等，被告雖已再三懲處與派員促請原告改進，然均無果，原告111年度之獎懲經功過相抵後累積已滿3大過，被告因此於111年9月2日召開人評會並決議解僱原告。

㈢被告之工作規則第6條第1項第4款及第29條第1項第5款分別明定「有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：（依據勞動基準法第12條規定）....四、違反勞動契約或本工作規則，情節重大者」、「第六條第四款係指有下列情事之一經個案事實認定違反勞動契約或工作規則情節重大者予以解僱：....五、累積滿三大過情節重大（經人評會評議），且符合法定事由者」。另依系爭勞動契約書第1條契約期間第4項約定：「乙方（即原告）在甲方（即被告）服務期間...如工作不力或違背甲方有關規定，乙方願接受應得之處分；凡年度內累滿3 大過，經人評會決議解僱，...、第2條工作項目：「乙方接受甲方之指揮監督，從事下列工作：擔任大客車駕駛及臨時交辦事項。1.依照『駕

駛員服勤作業規定』所列作業程序執行工作。（已詳閱『駕駛員服勤作業規定』相關規定）2.基於工作管理規範之需要，乙方同意遵守『欣欣客運股份有限公司工作規則』。（已詳閱『欣欣客運股份有限公司工作規則』相關規定）」、第13條考核及獎懲：「乙方之獎懲依甲方所訂工作規則--『獎懲』相關規定辦理」、第14條服務與紀律第1項及第5項：「乙方應遵守甲方訂定的工作規則、作業規定彙編相關規定，並謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作」、「乙方自上班開始之日，遵守本契約書、工作規則等相關規定...」。原告作為被告僱用之勞工，當應遵守被告公司之工作規則與相關作業規範，且凡任職期間累精滿3大過，即屬違反勞動契約與工作規則情節重大之情形，經被告公司人評會決議應予解僱後，被告即得依法不經預告終止雙方間之勞動契約關係。

㈣原告於111年4月8日行車至路口時，未依道路標線行駛，逕由中線直行車道右轉，已違反道路交通安全規則，原告所辯均不足採。道路交通管理處罰條例第48條第1項第2款、第4款規定：「汽車駕駛人轉彎或變換車道時，有下列情形之一者，處新臺幣600元以上1,800百元以下罰鍰：... 二、不依標誌、標線、號誌指示。...四、在多車道右轉灣，不先駛入外側車道，...」。被告工作規則第27條（記過）第4款明文該款情形者，應予記過：「...四、未依道路交通標示、標線及號誌指示行駛，搶黃燈、佔用直行車道左、右轉」。原告於111年4月8日17時06分許駕駛車號000-00車輛行駛278路線，行經羅斯福路右轉景福街口時，行使於中線車道上，該中線車道標線規定駕駛應直行，並無可右轉之標示，然原告卻由該中線車道直接右轉，當已違反道路交通規則，可參原告該日駕駛公車之行車紀錄器錄影畫面所示，該處中線車道之道路標線已明確標示為直行車道，要無可供右轉之標線。原告此一行徑，顯已違反道路交通管理處罰條例第48條第1項第2款、第4款及被告工作作規則第27條第4款，更險造

成交通事故，幸因斯時右側車道之機車騎士及時停下，始未釀成憾事。

㈤原告主張當時駕駛公車右轉景福街口時，因最外側車道遭「小貨車」違規停車占用，致使原告只能在中間車道右轉云云。但觀諸行車紀錄器錄影畫面可知，原告駕車於羅斯福路至景福街口時，並無小貨車違規停車，右側前方之小貨車均處於行駛中狀態，可參照錄影畫面截圖被證11號中編號1 圖片即明，原告空言主張有右側車道遭小貨車違規占用，故僅能從中線直行車道右轉云云，洵屬無據。再原告當日自始至終均係行駛在羅斯福路之中線車道上，即使明知將於交叉路口處右轉景福街，亦未先依規定變換車道。再由錄影畫面截圖被證11號中編號2、3圖片可知，當時有一小貨車行駛在羅斯福路最右側車道，原告駕駛公車未提前於右轉景福街前變換車道至最外側車道，反而持續直行在中線直行車道，待最外側車道之小貨車直行通過後，才由中線直行車道右轉，顯見其稱因最外側車道被占用始由中線車道右轉云云，與事實不符。至原告主張其係為避免危險（內輪差） ，始從中間車道轉彎，並以道路交通管理事件統一裁罰基準及處理細則第12條規定，指被告所為懲處已牴觸相關道路交通規範，更屬無稽。按違反道路交通管理事件統一裁罰基準及處理細則第12條第1項之規定內容為：「行為人有下列情形之一，而未嚴重危害交通安全、秩序，且情節輕微， 以不舉發為適當者，交通勤務警察或依法令執行交通稽查任務人員得對其施以勸導，免予舉發...」，上開條文僅行為人得免受行政罰之規定，與被告得否懲處其勞工無涉；且該規定亦非指行為人不構成違規事實，而依被告工作規則第27條第4 款，只要被告之勞工確有違反交通法規之情事，被告即得據此予以該勞工記過處分，是道路交通管理事件統一裁罰基準及處理細則第12條與原告應否受被告懲處，實屬二事，原告意圖將之混為一談，並不足採。再得適用道路交通管理事件統一裁罰基準及處理細則第12條第1項之前提為「未嚴重危害交通

安全、秩序，且情節輕微」。然原告違規當時由中線直行車道右轉之行為，即險些擦撞到一旁右側車道上之機車，此可觀被證11號之編號2至5號截圖中，原告由直行中線車道違規右轉，並非右側車道上其他駕駛可預見之情事，因而造成當時右側車道上機車與原告所駕駛公車間之距離驟然減少，原告行駛之公車不斷壓迫該機車之行駛空間，幾已緊貼右側車道上機車，嚴重影響該機車駕駛之安危。若非該機車駕駛有注意到原告危險駕駛行為，並主動停下車輛，顯可能遭原告公車擦撞而發生交通事故。是原告主張因「內輪差」之原因僅能從中線車道右轉，洵屬無據。原告由中線車道逕行右轉之行為，險釀交通事故，不符道路交通管理事件統一裁罰基準及處理細則第12條第1項之條件，其行為更足證違反交通規則將嚴重危害交通安全及秩序，絕非情節輕微。

㈥原告於111年7月29日駕駛車輛確有觀看、滑動等使用手機之情事，要非原告所稱僅是稍微挪動手機位置。開車時使用手機，容易分心而導致交通事故之發生，凡稍有智識之人，均不陌生。依道路交通管理處罰條例第31條之1第1項：「汽車駕駛人於行駛道路時，以手持方式使用行動電話、電腦或其他相類功能裝置進行撥接、通話、數據通訊或其他有礙駕駛安全之行為者，處新臺幣三千元罰鍰。」另被告工作規則第28條（大過）第6款：「有下列事蹟之一者 ，經查證屬實或有具體事證者應予記大過：...六、行車中闖紅燈、吃檳榔、吸菸、打/滑手機、擅自改道、使用3C設備，經查證屬實者」。原告於111年7月29日17時52分許駕駛車號000-00車輛行駛278路線，抵達健康路、光復北路口煞車停等紅燈後，旋即自左側方取手機觀看、滑動，使用時間長達約1分鐘，此有公車車廂內監視錄影畫面足茲證明。依錄影檔案截圖，原告於影片開始時正行駛車輛，約於111年7月29日1 7時52分46秒許左右，煞車於路口停等紅燈，原告隨即自左側方拿出手機使用，自此時起，原告之視線均在手機螢幕上，期間並有以手滑動手機之情事，直到約當日17時53分5 0秒

許，原告才將手機放回，總計原告使用手機時間長達1分多鐘；足證明原告該時確實有違規於行車時使用手機之情事，絕非僅因公車晃動，為免手機掉落而稍微挪動手機之位置、未實際使用或觀看手機。則被告據此予以原告大過懲處，自無違誤。

㈦原告111年度之獎懲經功過相抵後已為「大過3次、記過0次、申誡1次」，累積已達3大過。依兩造勞動契約書第1條第4項、被告工作規則第6條第1項第4款、第29條第1項第5款，已屬違反勞動契約與工作規則情節重大之情事，經被告公司人評會決議，依勞基法第12條第1項第4款，終止與原告間之勞動契約，自屬有據。另被告111年9月2日人評會已係參酌更正後之原告獎懲管制記錄，以決議是否對原告為懲戒解僱，此有該次人評會會議紀錄內容：「柒、承辦單位報告：（如會議資料）一、經查周員於108年05月29日任職公司，服務全年資經功過相抵後，合計累滿大過5次、申誡2次之處份，自今年（按即111年）1月1日起迄8月12日止，經功過相抵並重新檢視後，合計累滿大過3次、申誡1次之處份」，是人評會決議解僱原告所參考之原告相關獎懲資料，並無違誤。

㈧除前述事件外，原告自擔任被告之公車駕駛員以來，於108年、109年間，經常超速及有過站不停之違規情形，被告因此對其再三規勸並予以懲戒，原告方於110年間稍有改進。孰料，原告自110年末起又舊態復萌，甚至違紀情節益發嚴重，諸如：仍接連超速、闖紅燈、未依道路標線行駛、車輛未停妥便將車門開啟、行車時使用手機之違反道路交通相關規範及被告公司工作規則等情，被告因此對原告為申誡、記小過及大過等處分。原告歷年獎懲記錄，經功過相抵後，累積為大過5次、申誡2次。被告所營業務為公共運輸業，安全載運乘客乃首要任務，不容乘客或他人受有任何傷害；公車駕駛員為考領有合格營業大客車駕駛執照之人，對於交通安全法規當知之甚詳，不得諉稱不知，行駛公車時，遵守道路

交通管理之各項法規命令，與避免有任何可能危害乘客與其他用路人安全之虞之駕駛行為，為其當然應負之義務。苟被告之公車駕駛員有危險駕駛行為，將致被告及所營事業產生不可控之危險與巨大損失，基此，公車駕駛員是否有遵守相關道路交通安全法規，當為被告對於駕駛員之管理及決定是否繼續雙方間勞動契約關係，最重要之環節。被告有責任淘汰屢次違規違紀之駕欺，倘被告容任此些駕駛員繼績駕駛公車，有致生交通事故之極大風險，將造成無法挽回之後果，被告並會因此遭受各界之非難，與承擔過鉅之負擔。一旦公車駕駛員違反交通規則，主管機關會依相關規定對客運業者處以行政處分，且涉及業者未來路權之經營與政府補助金額；若因此致生交通事故，有極大可能侵害他人之健康、身體甚至生命，客運業者於法並須對受害人或受害者家屬負損害賠償責任，保險費用也會因此增加，造成營運成本上之重大負擔；在社會觀感上，亦會造成被告之商譽重挫。此均將嚴重影響被告之正常運作與健全發展。

㈨原告於給付勞務期間，屢次違反行車規定，依其歷年獎懲紀錄，經功過相抵，累積高達大過5次、申誡2次。被告除對原告懲戒外，亦再三勸誡、督促原告，惟原告仍未改善。例如被告曾就原告於111年6月11至20日間連續超速行為，於同年月28日約談原告，然原告於接受約談後，復於同年6月29日、30日仍舊有超速行為；其後被告再針對原告111年6月21至30日間連續超速行為9次，於同年7月6日再次約談原告，然原告旋又於111年7月14、19日超速，同年7月22日未停妥車輛時即開啟車門，更於同年7月29日行車時使用手機。足證原告一再違規超速，即使屢經被告勸誡、督促、懲處後，依然漠視乘客及其他用路人之安全，已無改正其開車惡習之可能。況原告作為被告之大客車駕駛，依契約內容本質，當應恪守道路交通安全與管理之各項規範，事實上本無須被告指點說明，被告基於體恤原告及考量兩造勞雇關係情誼，仍盡最大可能不斷提醒原告，原告卻均置若罔聞，持續違規，

視各種交通法規為無物，實令被合至感心寒。被告已窮盡一切手段，再三勸誡及懲處原告，然原告仍依舊故我，持續違犯交通規則，顯然不適合再擔任駕駛，倘被告繼續容忍原告擔任駕駛，極可能造成交通事故之發生，使乘客或用路人遭受侵害。被告為臺北市、新北市知名客運業者，發生交通事故勢必將重挫被告之商譽，並使被告遭主管機關裁罰，甚至可能影響路權之經營與政府補助之取得，就駕駛行車不法侵害他人權利部分，並可能須負擔損害賠償責任，投保保險費用亦會因此調漲，均對被告及所營客運事業造成不可控之危險及巨大損失，嚴重影響被告之運作，是原告頻頻違反道路交通管制及行車安全規範、欠缺改進意願等情，足堪原告違反勞動契約及被告公司工作規則情節確屬重大，已達懲戒解僱之程度，無法期待被告繼續僱用原告，故被告終止兩造間勞動契約關係，合於最後手段性原則，符合勞基法第12條第1項第4款要件，解僱自屬合法。

㈩兩造間勞動契約及被告工作規則明定，被告解僱勞工須經「人評會決議」，則除斥期間應自人事評議委員會（下稱人評會）決議作成解僱勞工之處分後開始起算。其中勞動契約書第1條契約期間第4項約定「乙方（即原告）在甲方（即被告）服務期間...如工作不力或違背甲方有關規定，乙方願接受應得之處分；凡年度內累滿3大過，經人評會決議解雇...」；被告之工作規則第29條 （解僱）第1項第5款及第2 項亦分別明定：「第六條第四款係指有下列情事之一經個案事實認定違反勞動契約或工作規則情節重大者予以解僱：...五、累積滿三大過情節重大（經人評會評議），且符合法定事由者」、「為保障全體員工工作權，凡涉及解僱員工之案件，均需經人評會評議，並尊重工會意見」。可知為保障被告公司所屬員工之工作權益，員工累積滿3大過時，被告仍不得逕自解僱該名員工，而須召開人評會經委員討論並作成解僱該員工之決議後，始得終止與該員工間之勞動契約。被告受前開所引勞動契約約定及工作規則規定內容

之拘束，倘未經人評會決議，即恣意終止與原告間之勞動契約，將於法有違。是被告解僱原告程序上必先經人評會決議，以保障原告受僱與工作權益，此係有利於原告之程序，則勞基法第1條第2項規定之30日除斥期間，自應待於被告得終止雙方間勞動契約之時點，即經被告人評會評議並作成解僱原告決議之時，始開始起算。且被告乃一法人組織，設有董事長室、總經理室及營業室、綜管室、機料室、會計室、勞安室等5個一級單位，下轄修理廠與9個營運站等作業單位，員工總人數高達700餘人，公司組織龐大，員工人數眾多且身分各異，就涉及解僱員工之案件，設有專屬組織人評會，係為公司管理員工人事所必須，並同時屬保護所屬各類人員不受不當解僱懲罰所必要。被告召開人評會，就原告累積滿3大過與歷年違規受懲處紀錄之事，通知原告給予其陳述意見之機會，於審酌原告意見及綜觀其任職期間整體工作表現等後評議是否解僱原告。110年9月2日人評會，原告表示其因傷住院無法到場，以書面資料方式，由人評會委員之一即被告公司企業工會理事長伍開勳轉呈予被告，並於人評會中代原告轉述表示意見，被告之人評會於審慎調查原告辯解事由確認並無可採，綜合原告歷來違失行為次數、情事與犯後態度等，由人評會委員投票表決決議予以解僱。是本件所謂被告知悉原告違反勞動契約及工作規則情節重大之情形，自應以被告人評會認定與決議解僱原告之日即110年9月2日日為準，則被告隨後於110年9月8日發通告通知原告終止雙方間勞動契約，並未逾30日，解僱自屬合法有效等語置辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告自108年5月29日起受僱於被告，擔任大客車駕駛員工作，依據原告111年之獎懲管制紀錄，原告於111年累積滿3大過，被告於111年9月2日經人評會決議通過，以工作規則第29條第1項第5款及勞基法第12條第1項第4款為由終止兩造間勞動契約。原告任職期間，被告於每月5日給付基本工資

部分之月薪，每月20日給付加班工資、公休出勤費、逾時工資及工作獎金等情，為兩造所無爭執，復有被告公司大客車駕駛勞動契約書、薪資明細表、獎懲管制紀錄（本院卷一第88頁）可佐，堪信為真。

四、本院之判斷：

原告主張被告人對其所為上開二次懲處事由無根據，且未予原告申訴機會，懲處無理由，且被告以其違反工作規則，情節重大為由，終止勞動契約，已逾勞基法第12條第2項應於知悉情形30日內終止之期間，該終止契約不合法，而請求確認兩造間之僱傭關係存在等情，惟為被告人所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠依兩造勞動契約書第1條第4項約定「乙方（即原告）在甲方（即被告）服務期間...如工作不力或違背甲方有關規定，乙方院接受應得之處分；凡年度內累滿3大過，經附人評會決議解僱，...」。第2條工作項目約定「2.基於工作管理規費之需要，乙方同意遵守『欣欣客運股份有限公司工作規則』」，並告勾選「已詳閱『欣欣客運股份有限公司工作規則』相關規定」（見本院卷一第145頁）。工作規則第2條規定：「凡本公司員工，均應遵守本規則之規定。」（本院卷一第151頁），且被告已將工作規則送請主管機關核備（見本院卷一第149至166頁），並經公開揭示員工及製作手冊發送員工知悉（見本院卷第319至327頁），故工作規則亦屬於兩造勞動契約之一部分。而依工作規則第6條規定「有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：（依據勞動基準法第12條規定）...四、違反勞動契約或本工作規則，情節重大者。」（本院卷一第152頁）、第29條「第6條第4款係指有下列情事之一經個案事實認定違反勞動契約或工作規則情節重大者予以解僱：...五、累積滿3大過情節重大（經人評會評議），且符合法定事由者。」（見本院卷一第162頁）

㈡按道路交通管理處罰條例第48條第1項第2款、第4款：規定

「汽車駕駛人轉彎或變換車道時，有下列情形之一者，處新臺幣600元以上1,800元以下罰鍰：...二、不依標誌、標線、號誌指示。四、在多車道右轉彎，不先駛入外側車道，或多車道左轉彎，不先駛入內側車道。」，且被告之工作規則第27條（記過）第4款亦將此違規情事納入應予記過：「...四 、未依道路交通標示、標線及號誌指示行駛，搶黃燈、佔用直行車道左、右轉」（見本院卷一第160頁）。原告於111年4月8日17時06分許駕駛車號000-00車輛行駛278路線，行經羅斯福路右轉景福街口時，原行駛於中線車道上，該中線車道標線係指示應直行，並無右轉標示，然原告卻自中線車道直接右轉，此有錄影光碟、及截圖可佐（本院卷一第191頁、195至206頁），復經本院勘驗行車紀錄器畫面結果：畫面中可見原告駕駛之公車沿中線道行至十字路口，越過斑馬線停等右側車道白色貨車及一台雙載白色機車（下稱系爭白色機車）通過後，自中線道右轉入橫向道路，而右轉時公車車身靠近同方向右側車道行駛至路口之黑色機車，黑色機車遂靠右煞停於斑馬線上，車身向右微傾，機車駕駛並右腳落下撐住地面，停等公車越過其機車右轉，公車持續右轉時，車身亦逐漸靠近黑色機車，黑色機車略微傾身倒退等情（參見本院卷一第333至334頁），堪認原告確有違反上開法律規定及工作規則。原告雖主張公車行經羅斯福路右轉景福街口，如切換至外側右轉車道轉彎，會產生內輪差，也會占用景福街對向車道，致造成危險情況，且依違反道路交通管理事件統一裁罰基準及處理細則第12條第1項第4款規定，得免予處罰云云。惟查上開規定需係符合駕駛大型車輛在多車道右轉彎，因「車輛本身、道路或交通狀況等限制」，如於「外側車道顯無法安全完成」，致未能先駛入外側車道，而「未嚴重危害交通安全、秩序」，且「情節輕微」，以「不舉發為適當」等要件，亦即該條規定所列舉「得免予舉發」之違規情節，原即屬違反行政法上義務之行為，僅是法規考量各該違規情節較輕，而賦予交通勤務警察或依法令執

行交通稽查任務人員依據個案違規事實，考量違規行為對於交通安全、秩序之危害程度，有無發生交通事故及其情節是否輕微等情，裁量是否以勸導代替取締，不能據此即謂上開規定已修正法定處罰標準，應不受處罰。而依當時情形，外側車道並無車輛占用之路況，原告右轉前始終未切換至右轉車道，且右側車道尚有黑色直行機車，因原告違規左轉壓迫其行進空間，造成其反需停等避讓，難謂原告之駕駛行為無嚴重危害交通安全、秩序。被告據此對於原告為記過懲處，合於工作規則第27條之規定。

㈢次按道路交通管理處罰條例第31條之1第1項規定：「汽車駕駛人於行駛道路時，以手持方式使用行動電話、電腦或其他相類功能裝置進行撥接、通話、數據通訊或其他有礙駕駛安全之行為者，處新臺幣3,000元罰鍰。」另被告之工作規則第28條（大過）第6款之規定「有下列事蹟之一者，經查證屬實或有具體事證者應予記大過：...六、行車中闖紅燈、吃檳榔、吸菸、打/滑手機、擅自改道、使用3C設備，經查證屬實者」。經查，原告於111年7月29日17時52分許駕駛車號000-00車輛行駛278路線，抵達健康路、光復北路口煞車停等紅燈時，有持手機觀看情事，亦據被告提出行車錄影光碟、截圖畫面為證，經本院當庭勘驗行車紀錄器檔案結果：錄影檔案第10秒時原告拿起手機置於方向盤下方靠近窗戶位置滑動手機螢幕，並將視線停留於手機畫面，持續至檔案第1分10秒，原告將手機置於左前儀表版靠窗位置，視線停留於手機放置處，檔案第1分24秒原告伸手向手機放置處點按等情，足認原告確有行車中滑手機使用3C設備，且時間長達1分鐘之情屬實，被告依據首揭工作規則，對原告予以記大過懲處，並無不當。

㈣111年4月19日111欣管人字第0677號記過1次懲處，其獎懲事由記載：「公運處00000000-0：00000000時，278路150-FY車，行經羅斯福路右轉景福街口時，因行使中線車道至路口右轉，致未依道路標線行駛」（見本院卷一第207頁），可

知本件懲處案源應來自公運處之資訊，且與被告提出之公車行車紀錄器錄影內容相符，難認被告未經查證。又111年8月3日111欣管人字第1384號記大過1次之懲處，獎懲事由為「日間客服0000000-0：00000000時，278路150-FY車，行經健康路、光復北路口停等紅燈時使用手機，影響行車安全，經查屬實」，足認懲處原因來自日間客服，亦與行車紀錄器錄影內容相符，並無不實，難認被告未盡調查之義務。又被告之懲處通知上均已詳載「上述人員對本懲處有異議者，於收文10日內填具申訴單，送單位主管循行政系統提出申訴」（參見本院卷一第457、459頁），原告指摘未予以救濟管道及懲處程序有瑕疵云云，並不足採。又原告另指被告上開2次違規情節輕微，被告所為懲處過重云云，惟被告早於111年4月8日、同年7月29日發布懲處通告，原告亦於111年8月4日收受111欣管人字第1384號通告，此有通告、送達證書為據（見本院卷一第457至460頁），然原告均未於10日內提出申訴，早已逾申訴受理期限，上開懲處案均已確定。原告此部分之主張，即非可取。

㈤被告以勞基法第12條第1項第4款解僱原告是否合法？

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年台上字第2624號裁定參照）。

2.經查，原告自108年5月間起受僱於被告擔任公車駕駛員一

職，為兩造不爭，被告所營業務為公共運輸業，安全載運乘客乃首要任務，原告為考領有合格營業大客車駕駛執照之人，對於被告之工作規則各項規定理應知之甚詳，並應遵守道路交通安全規則及道路交通管理處罰條例之規定，以維用路人之安全，且其受僱於被告，自有保障被告之商譽、公共運輸之路權不受影響之義務；原告自任職以來，於108年、109間，經常超速及有過站不停之違規情形，被告曾對其規勸並予以懲戒，原告於110年間有改進，惟仍有數次因超速受懲處；自111年起其違紀情節仍屬嚴重，諸如：仍有接連超速、闖紅燈、未依道路標線行駛、車輛未停妥便將車門開啟、行車時使用手機之違反道路交通相關規範及被告工作規則等情，被告曾對原告為申誡、記小過及大過等處分，原告歷年獎懲記錄，經功過相抵後，累積為大過5次、申誡2次，有被告製作之約（訪）談紀錄（本院卷一第229、231頁）、歷年獎懲管制記錄（本院卷一第209至210頁）為證，然原告於受約談、懲處後，均未改善，仍有違反交通規則及工作規則之行為，漠視乘客及用路人安全，未改正其開車習慣。況原告上揭2次懲處係由主管機關公運處及客服接獲民眾申訴，已有使被告遭受主管機關監督指正及用路人安全之虞，情節實屬嚴重。倘被告繼續僱用原告擔任駕駛，日後可能造成交通事故之發生，使乘客或用路人遭受侵害。而被告為臺北市、新北市客運經營業者，發生交通事故勢必重挫被告之商譽，並使被告遭主管機關裁罰，甚至可能影響路權之經營與政府補助之取得，就原告駕車若有不法侵害他人權利部分，並須負擔損害賠償責任，投保保險費用亦會因此調漲，均對被告及所營客運事業造成不可控之危險及巨大損失，嚴重影響被告之運作，是按原告屢屢違反道路交通管制及行車安全規範、欠缺遵守工作規則及改善意願等情，堪認原告違反勞動契約及被告工作規則情節確屬重大，實已達難令被告人採取解僱以外之懲處手段。應認被告於111年9月8日以原告違反勞動契約或工作規則情節重大為由，終止兩造間勞動

契約，合於勞基法第12條第1項第4款規定。原告主張其違反情節非屬重大，被告解僱不合法云云，要屬無據。

㈥原告雖另稱：縱使其有違反勞動契約或工作規則，情節重大之行為，然被告於年111月8月3日已知悉原告滿3大過有解僱事由，即應自知悉當日起算30日除斥期間，然被告卻遲至111年9月2日始召開人評會決議解僱，違反勞基法第12條第2項所定之30日期間云云，然按勞工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，惟應自知悉其情形之日起30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。所謂知悉其情形，就同條第1項第4款而言，自應指知悉勞工違反勞動契約或工作規則及其情節重大者而言。本件被告於111年8月5日、10日、11日另對原告為申誡1次、嘉獎2次之獎懲，有獎懲管制紀錄為憑（參見本院卷一第207頁），被告係於111年8月12日始對原告進行功過相抵後結算獎懲，認原告已達大過3次、申誡1次，且於記大過懲處之10日申訴期滿後，始於同年8月18日召開第一次人評會（參見本院卷一第180頁），召開人評會之時間距離記大過懲處案確定不到1週，尚屬合理，難謂拖延。又依據工作規則第29條第1項第5款規定「累積滿3大過情節重大（經人評會評議），且符合法定事由者」，經個案事實認定違反勞動契約或工作規則情節重大，始依第6條不經預告終止勞動契約。依此規定累滿3大過尚須經人評會評議認情節重大，始構成解僱事由，此經人評會召集多數委員再次審查，勞工亦有在人評會提出說明之機會，倘經評議認未達情節重大程度時，可促使被告不為解僱之意思表示，故此一約定係給予勞工進一步保障，並未牴觸勞基法第12條第2項之規定，應有拘束兩造之效力。被告於111年8月18日召開第1次人評會，因原告住院及家庭因素無法出席，該次評議結果認已達情節重大程度符合解僱事由。惟經原告向輔導會申訴，被告再度於111年9月2日召開復審會議，並通知原告到場或以書面申辯，原告亦委託工會代表委員伍理事長提交書面申辯意見，經復

審評議結果，仍認原告違反情節重大，應維持原解僱之決議，有復審會議召開簽呈、開會通知單、簽到簿、復審會議紀錄、原告申辯書面資料、解僱通告等在卷可稽（見本院卷一第177至190頁）。故原告累滿三大過經人評會評議認定情節重大，構成違反上開工作規則之事實，係於111年9月2日始確定，30日期間應自此時起算。則被告於111年9月8日將解僱之決定通知原告，有被告之通告足憑（參見本院卷一第27頁），並未逾勞基法第12條第2項之30日期間。原告主張已逾30日期間云云，殊無可取。是被告依工作規則第29條第1項第5款、勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約之意思表示，應已合法生效。

五、綜上所述，兩造間之僱傭契約，已於111年9月8日合法終止，兩造自111年9月9日起無僱傭關係存在，原告依兩造間之勞動契約及勞基法、勞退條例之規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請求被告按月給付薪資及提繳勞工退休金，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判斷結果無影響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

以上正本係照原本作成。

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。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　　5　　月　　31　　日

書記官　王文心