

臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第51號

原告 陳其震  
被告 大都會汽車客運股份有限公司

法定代理人 李博文  
訴訟代理人 林美倫律師  
陳勵新律師  
安玉婷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月19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：原告自民國108年3月12日起受僱於被告，擔任駕駛長職位任務，每月約定工資新臺幣（下同）8萬5,000元，每月工資均分為每月5、15、20日給付。原告於在職期間努力工作，盡忠職守，恪遵員工本分，偶因兩造理念不合，而與被告產生細故嫌隙，被告竟以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止與原告間之勞動契約，最後工作日為114年11月14日。惟原告並無被告所述違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，且被告內部自行任意制定之規則已與法律相牴觸。被告藉勢藉端積極找尋多項理由懲處原告，以逼退方式要求原告簽寫離職單，並表示原告如不簽署，將直接頒發解雇令，顯然違法，不生終止勞動契約之效力，兩造間僱傭關係仍然存在，爰依兩造間之僱傭關係、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項等規定，提起本訴等語。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在；（二）被告應自114年11月14日起至原

01 告復職前1日止，按月於每次月20日給付原告8萬5,000元；

02 (三)被告應自114年11月14日起至原告復職前1日止，按月提繳  
03 5,256元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專  
04 戶。

05 二、被告則以：被告為經營公車運輸之公司，為加強服務及促進  
06 行車安全，遂訂立大都會客運股份有限公司員工獎懲細則  
07 (下稱系爭獎懲細則)，然原告於任職期間，因有闖紅燈、  
08 催促乘客下車、服務態度不佳、未開啟後門致乘客無法上  
09 車、夾傷乘客、未依規定開啟後門、右轉未停、左轉未停、  
10 行車中使用手機、行車中與乘客聊天、超速行駛、未依序進  
11 站並責罵乘客，以及夾傷乘客後未依規定通報等違規情事，  
12 經被告依據罰單、乘客申訴資料、行車紀錄及監視器影像等  
13 客觀證據查核後，依系爭獎懲細則，原告分別遭記大過、小  
14 過及申誡等處分。原告經功過相抵後，共計累積4大過1小過  
15 1申誡，足見原告確有多次違反公司規定及影響行車安全之  
16 行為，被告所為懲處均有事實及制度依據，並非原告所稱遭  
17 被告刻意針對、放大檢視或刁難，自無任何不法或不當之  
18 處，故被告依勞基法及工作規則終止勞動契約，於法有據等  
19 語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利之判  
20 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

21 三、兩造不爭執事項：(見本院卷第133頁)

22 (一)原告自108年3月12日起受僱於被告，擔任公車駕駛長，約定  
23 薪資為月薪制，每月8萬5,000元。

24 (二)被告於114年11月14日依被告工作規則第45條及勞基法第12  
25 條第1項第4款規定，終止與原告間之勞動契約(見本院卷第  
26 25頁)。

27 四、得心證之理由：

28 (一)被告以原告有如附表所示之行為，而為大過、小過、申誡等  
29 處分，有無理由：

30 1.按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就受  
31 僱、解僱、資遣、離職及退休等事項訂立工作規則，勞基法

01 第70條第7款定有明文。經查，被告定有工作規則，並經臺  
02 北市政府勞動局核備在案（見本院卷第113至125頁），該工  
03 作規則應有拘束兩造之效力。被告工作規則第41、44、45條  
04 分別規定：「本公司員工之懲處區分為申誡、記過、記大  
05 過、減發獎金。前項懲處標準訂於大都會客運股份有限公司  
06 員工獎懲細則」（見本院卷第121頁），被告並訂有系爭獎  
07 懲規則，明確各該懲處之要件，兩造即應遵守上開工作規則  
08 及系爭獎懲規則之規定。原告雖主張被告制訂之規則與法律  
09 牴觸，惟並未具體陳明何規定與何法律牴觸，實無從否認上  
10 開規則之效力。

11 2.系爭獎懲細則第8條第21、12、31、8-4、7-1、8-3、10、5  
12 項分別規定：「有搶越平交道或闖紅燈情事者，大過1  
13 次」、「服務態度不良者，申誡1次」、「發生行車事故，  
14 未於10分鐘內通報站管人員，經查屬實者，記過1次」、  
15 「左轉路口未停車再三確認；右轉路口未停車指差確認，記  
16 過1次並減發安全獎金500元」、「行車中使用行動通訊或電  
17 子器材，大過1次」、「開車門聊天，記過1次」、「市區速  
18 率違規處理規定，43~44公里當日累計10次申誡1次，45~49  
19 公里申誡1次，50~59公里記過1次，60~69公里大過1次，70  
20 公里以上大過2次、記過2次、申誡2次」、「車門未關妥即  
21 起步或車未停妥即開門，記過1次；致人受傷者大過1次」，  
22 而第5條第4項、第6條第8項另規定：「員工違反明文規定事  
23 項，經查確有事實，情節輕微者，得予申誡」、「員工違反  
24 明文規定事項，經查證有具體事實，情節較重者，得予記  
25 過」（見本院卷第51至59頁），原告自108年3月12日起受僱  
26 於被告，擔任駕駛長，應遵守系爭獎懲細則規定，如其違反  
27 上開規定，被告自得就其違規行為予以處分。

28 3.原告自113年12月16日至114年11月7日，於附表所示各該時  
29 間，因遭民眾投訴及政府函文轉知民眾反映其有如附表所示  
30 之違規行為，經被告通知其說明及檢視行車紀錄器進行調  
31 查，由被告之站主管提出意見，調閱監視器確認後，再由股

01 長、副理審查，由協理批示懲處，因認原告上開違規行為分  
02 別構成系爭獎懲細則第8條第21、12、31、8-4、7-1、8-3、  
03 10、5項所定之違規處分標準，予以懲處如附表所示。又原  
04 告於前開期間合計記過7次、記大過2次、申誡4次，被告均  
05 有將客訴、違規、優良查處表交由原告確認，原告閱後則陳  
06 述意見並簽名，有懲處令、交警罰單處理表、查處表等在卷  
07 可稽（見本院卷第61至109頁）。原告雖稱闖紅燈，事實是  
08 有原因的等語，惟其陳述：行使中變燈避免緊急剎車引發車  
09 內事故等語（見本院卷第62頁），然此業經臺北市警察局開  
10 單認定闖紅燈（見本院卷第63頁），違規事實明確，其所述  
11 原因實難合理化闖紅燈之違規行為。又原告稱：催促乘客下  
12 車的那件駕駛也不是我等語，惟其亦自承有可能是借車駕駛  
13 （見本院卷第133頁），又客訴內容雖記載為另一駕駛（見  
14 本院卷第67頁），然經被告查證，當日實際開車者為原告，  
15 有行車憑單資料可參（見本院卷第147頁），可認當時實際  
16 駕車者為原告。原告在其他查處表另陳述：「依規行駛」、  
17 「車上儀表顯示0公里」、「依規行駛乘客詢問講話」、  
18 「未見到該乘客 前位乘客擋住視線 車門有防夾裝置已啟動  
19 正常」、「行駛高架道路」等語，然上開情事均經過被告調  
20 閱監視器內容，查證後認定「經調閱DVR駕駛長沿途與乘客  
21 聊天」、「經調閱DVR駕駛長確實未依序進站又對乘客破口  
22 大罵」、「經調閱DVR車門確實夾到乘客，駕駛長未壹規通  
23 報」等語，堪認原告確有如附表所示之違規行為，分別違反  
24 系爭獎懲細則第8條第21、12、31、8-4、7-1、8-3、10、5  
25 項之規定。則被告依上規定為如附表所示之懲處，應屬有  
26 據。

27 (二)原告於114年11月14日依被告工作規則第45條及勞基法第12  
28 條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，是否合法？

29 1.按勞基法第12條第1項第4款所謂「情節重大」，係指勞工違  
30 反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採  
31 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

01 僱與勞工之違規行為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之態  
02 樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危  
03 險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫  
04 等，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工  
05 違反工作規則等之具體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之  
06 維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，即難認不符  
07 上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀  
08 律之維護，衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失  
09 為要件（最高法院111年度台上字第697號判決意旨參照）。

10 2.原告雖主張公司有其他員工同樣遭記滿3大過，未遭解僱，  
11 違反平等原則，且原告之行為並未達到嚴重影響勞動契約存  
12 在信賴之程度等語，為被告所否認。惟依被告工作規則第4  
13 4、45條分別規定：「員工受懲戒處分，如有不服得於收到  
14 懲處通知書7日內提出具體事證申覆」、「1年內功過得予抵  
15 銷之，並採三三累進制，懲處累計達3大過且符合法定事由  
16 者，予以解雇；嘉獎與申誡、記功與記過、大功與大過視為  
17 同等功過」（見本院卷第122頁），原告為大眾公共運輸業  
18 者，為提供搭車民眾安全服務，駕駛員除應遵守被告對所屬  
19 駕駛員之要求外，並應遵守政府所頒訂道路交通安全規則及  
20 相關法令要求。然原告於113年12月16日因闖紅燈遭臺北市  
21 政府警察局開立罰單，又自114年4月12日至114年11月7日  
22 止，屢次因夾到乘客、態度不佳或行車中使用手機、與乘客  
23 聊天等不當駕駛行為，遭乘客客訴至被告公司保安課信箱或  
24 臺北市公共運輸處，自113年12月23日起至114年11月7日未  
25 滿一年已累計記過7次、記大過2次、申誡4次，功過相抵後  
26 為4大過、1小過、1申誡，被告始於114年11月14日依被告工  
27 作規則第45條及勞基法第12條第1項第4款規定終止與原告間  
28 之勞動契約。則據此可見被告於114年10月1日原告被懲處記  
29 大過3次、申誡1次時，未立即予以解僱，然原告於114年10  
30 月2日、同年月19日猶一再接再續違規，違規行為及情節已影  
31 響被告內部秩序紀律之維護，並對被告所營公共運輸業事業

01 暨其乘客造成相當之危險，堪認屬勞基法第12條第1項第4款  
02 之違反工作規則情節重大，難以透過系爭獎懲規則等懲戒處  
03 分督促原告改正違規情形，客觀上已難期待被告採用終止以  
04 外之懲處手段而繼續勞動契約。

05 3.又被告對原告為上開懲處後均已通知原告，原告雖主張其並  
06 不認同懲戒結果，然其受通知後，並未於收到獎懲通知7日  
07 內提出申復，實難僅因原告不認同被告之懲處，即謂被告之  
08 懲處為不當及有違反解僱最後手段性原則之情事。又原告雖  
09 主張其他駕駛並未同樣遭解僱，被告違反平等原則等語，惟  
10 其他駕駛是否同樣遭記滿3大過、有無解僱事由等情，與本  
11 件個案情形仍有所差異，尚難以其他駕駛亦有遭懲處一事，  
12 即合理化原告本件之違規行為。則依上說明，被告於114年1  
13 1月14日依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，與原告  
14 前述違規行為在程度上核屬相當，亦未違反解僱最後手段性  
15 原則。故原告前開主張，自不可採。

16 (三)本件被告終止兩造間勞動契約係屬合法，既如前述。則原告  
17 以被告終止兩造間勞動契約不合法為由，訴請確認兩造間僱  
18 傭關係存在，及請求被告按月給付薪資、提繳勞工退休金，  
19 均為無理由。

20 五、綜上所述，原告依兩造間之僱傭關係、民法第487條、勞退  
21 條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項等規定，請  
22 求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自114年11月14  
23 日起至原告復職前1日止，按月於每次月20日給付原告8萬5,  
24 000元；(三)被告應自114年11月14日起至原告復職前1日止，  
25 按月提繳5,256元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金  
26 個人專戶，為無理由，應予駁回。

27 六、本件事證已臻明確，原告雖聲請傳訊證人凌國基，欲證明其  
28 他駕駛記滿3大過並未遭資遣，而是被公司逼簽離職單，然  
29 其他駕駛之狀況與原告並非相同，業如前述，難認有調查之  
30 必要。又兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決  
31 結果無影響，爰不逐一論述，併此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日

03 勞動法庭 法官 許筑婷

04 以上正本係照原本作成。

05 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  
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日

08 書記官 林政彬