臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第143號

上　訴　人　首都客運股份有限公司

法定代理人　李博文

訴訟代理人　苗怡凡律師

被 上 訴人　林子安

訴訟代理人　姚書容律師（法扶律師）

上列當事人間確認僱傭關係事件，上訴人對於中華民國111年9月23日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第310號第一審判決提起上訴，本院於112年8月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國109年4月21日起受僱於上訴人，經上訴人指派在臺北市東園站擔任204路線公車駕駛員，每月薪資約為新臺幣（下同）4萬7,482元，兩造並簽訂勞動契約書（下稱系爭契約），系爭契約固約定伊應遵守上訴人頒定之員工工作規則（下稱系爭工作規則）各項規定，如有違反，上訴人得隨時終止兩造間勞動契約關係，惟伊未曾見過系爭工作規則，亦不知系爭工作規則之具體內容為何，故系爭工作規則不得作為系爭契約之一部分。伊於110年5月10日駕駛204路線公車，見有乘客未帶口罩即上車，伊為維護車上其他乘客身體健康，及遵守covid-19警戒期間之防疫規定，拉扯該名乘客之背包欲促請其下車，上訴人知悉後要求伊自行離職未果，竟對伊記2大過，並於110年5月16日將伊違法調職至新北市三峽一站工作，擔任802路線公車駕駛員；嗣經伊向主管機關求助後，上訴人始於110年8月19日將伊調回臺北市東園站，並擔任204路線公車駕駛員。詎伊調回臺北

市東園站後，上訴人以伊自110年5月10日起至110年10月14日止，經功過相抵已累計滿3大過為由，於110年10月18日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止勞動契約，然伊並無違反系爭工作規則情節重大情事；縱有違反系爭工作規則情節重大情事，上訴人終止勞動契約亦超過30日之除斥期間，是上訴人終止勞動契約亦屬違法。爰依勞動契約之法律關係提起本件訴訟，並求為命：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡上訴人應給付被上訴人自110年10月18日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日給付被上訴人4萬7,482元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（原審為被上訴人全部勝訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：被上訴人自109年4月21日開始擔任駕駛員，伊即安排被上訴人接受職前教育訓練，並由伊公司人力資源部、機務部、業務部分別進行；其中人力資源部會就系爭工作規則內容、獎懲依據及程序進行說明，業務部則會對「公司品質政策」、「行車服務、行車紀律」、「公路法第77條事件裁罰基準」等重要事項進行說明，要求駕駛員應遵守交通規則、速度限制、行車平穩、對乘客詢問應以和悅態度應答、公車站牌不論有無乘客招手均需依續進站等事項。詎被上訴人於任職期間任意違規，其違規日期、地點、行為均詳如附表所示，依系爭工作規則及肇事處理辦法規定，截至110年10月14日止，經功過相抵後，被上訴人實已累計滿6大過。被上訴人多次違規屢經勸導均不加理會，縱經多次教育訓練仍持續再犯，被上訴人不僅漠視伊對行車安全及服務乘客之要求，更完全欠缺對乘客應有之尊重及服務，在客觀上已難期待伊採用解僱以外之懲處手段而繼續維持僱傭關係。是伊於110年10月18日以被上訴人累計滿3大過，依系爭工作規則終止勞動契約並無違法，亦未逾30日之除斥期間等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。

三、本件被上訴人主張伊自109年4月21日起受僱於上訴人，並在臺北市東園站擔任204路線公車駕駛員，每月薪資約為4萬7,482元，伊於任職期間未曾見過系爭工作規則，亦不知該工作規則之具體內容，系爭工作規則不得成為系爭契約之一部。詎上訴人以伊自110年5月10日起至110年10月14日止，累計滿3大過為由，於110年10月18日依勞基法第12條第1項第4款規定，終止勞動契約，然伊並無違反系爭工作規則情節重大情事；縱有違反系爭工作規則情節重大情事，上訴人終止勞動契約亦超過30日之除斥期間，是上訴人終止勞動契約亦屬違法等語；上訴人則以前開各詞置辯。是本件應究者厥為：㈠系爭工作規則是否為系爭契約內容之一部，並有拘束被上訴人之效力？㈡被上訴人有無如附表所示之違規日期、地點之違規、肇事行為？上訴人所為懲戒處分，是否合理？㈢上訴人於110年10月18日以被上訴人功過相抵累計滿3大過為由，依系爭工作規則終止勞動契約，是否合法？㈣被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，上訴人應給付被上訴人自110年10月18日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日給付4萬7,482元，及法定遲延利息，有無理由？

四、得心證之理由：

㈠系爭工作規則是否為系爭契約內容之一部，並有拘束被上訴人之效力？

按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號民事判決意旨參照）。次按勞基

法第70條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，始足當之（最高法院105年度台上字第193號民事判決意旨參照）。查，上訴人抗辯伊於109年4月21日被上訴人報到時，即安排被上訴人接受職前教育訓練，並由人力資源部就系爭工作規則內容進行說明等情，已據其提出日期為109年4月21日之駕駛員職前教育訓練課程表為證（見本院卷第151頁）。觀諸該職前教育訓練課程表之主辦單位人力資源部之課程內容包括報到、工作規則、服裝儀容規定、性騷擾防制措施教育訓練、安全衛生教育訓練；業務部之課程內容包括行車異常處理（路故、肇事及肇事處理辦法等）等課程。另左下角「領用配備」欄所載之領用物品包括制服、識別證、員工工作規則、駕駛員車內名牌；被上訴人並於右下角之「駕駛員完成課程、領用配備後確認簽章」欄簽名。且證人即上訴人公司人力資源部課長駱士元於本院證稱：人力資源部是在新進人員到職第一天就上教育訓練課程，當日各部門都會依照自己部門職責內容講述自己上課的內容，人力資源部會就工作規則、性騷擾防治、安全衛生等方面做說明，工作規則方面會特別強調說明當年度記滿三大過會解僱。上課內容如課程表，但不以此為限，例如業務部門會依據他們新增的案例或規範，在教育訓練課程中會提出。上課當天就會發給新進員工工作規則，課程結束不會把工作規則收回來，會給員工留存，而且會在駕駛員職前教育訓練課程表中確認有收到，並簽名確認無誤，伊記得在駕駛員職前教育訓練課程表右下角有寫上完課程領用配備完畢確認無誤，當事人會簽名。員工工作規則若有增修，會把增修後之員工工作規則寄給各站，由各站站長張貼在公佈欄等語（見本院卷第233頁至第236頁）。證人即上訴人公司東園站站長林秉璋於本院亦證稱：被上訴人之工作規則會張貼在東園站辦公室之公佈欄上等語（見本院卷第242頁）。顯見被上訴人於109年4月21日向上訴人辦理報到後，上訴人即對被上訴人進行駕駛員職前教育訓練，除由上訴人

公司人力資源部負責人員對被上訴人講解系爭工作規則內容，及業務部講解行車途中車輛異常處理，包括肇事處理、上訴人公司之肇事處理辦法規定外，於職前教育訓練課程結束時，上訴人並會將系爭工作規則交付被上訴人確認後，由被上訴人在駕駛員職前教育訓練課程表右下角之「駕駛員完成課程、領用配備後確認簽章」欄簽名。若系爭工作規則內容有增修，上訴人亦會將增修後之系爭工作規則寄給各站，再由各站站長張貼在公佈欄，使站內工作同仁均能知悉系爭工作規則之增修內容。是被上訴人對系爭工作規則內容或增修內容，及上訴人公司之車輛肇事處理辦法規定，應已知悉無誤，並成為系爭契約內容之一部，而有拘束兩造之效力；被上訴人主張伊於任職期間未曾見過系爭工作規則，亦不知該工作規則之具體內容，系爭工作規則不得成為系爭契約之一部云云，洵屬無據。

㈡被上訴人有無如附表所示之違規日期、地點之違規、肇事行為？上訴人所為懲戒處分，是否合理？

次按系爭工作規則第61條規定：「員工有下列情事之一者申誡：……三、因過失致發生工作錯誤情節輕微者……」；第67條規定：「本公司員工違規處分標準：……14.未依規定車道行駛者，記申誡二次……20.門未關妥起步，或車未停妥即開門，或於行車中車門未關者，記過一次……22.行車時搶黃燈者，記過一次……34.行車過站不停載客者，記大過一次…39.性情粗暴、態度傲慢、對乘客侮辱者，記大過一次，影響公司聲譽者依本規則第25條辦理……42.乘客已先示意下車，到站時不停車下客，記大過一次……86.行車未依標線行駛、重點路口未停車再開，申誡二次……87.未播報重點站名或問後語，未指差確認者，申誡二次……89.行車未依號誌行駛、未注意乘客動向、夾到、夾傷乘客，記過一次……91.任意變換車道、車輛未側傾、下雨天行車未減速致濺起水花噴濕路人，申誡二次。」等語（見原審卷第177頁至第178頁）。另上訴人公司之車輛肇事處理辦法第33條規定：「行車肇事連

帶行政處分：……2.賠償和解總金額30,001元～50,000元，每次肇事申誡二次……4.賠償和解總金額70,001元～100,000元，每次肇事記過二次……」等語（見原審卷第179頁）。查：

1.上訴人抗辯被上訴人於東門站擔任204路線公車駕駛員期間，分別於如附表所示之違規日期、地點，有為如附表示之違規行為，並分別依系爭工作規則及車輛肇事處理辦法對被上訴人為如附表懲處方式欄所示之懲處等情，已據其提出懲戒通知書、乘客意見處理表、行車人員查報表、肇事賠償及議處通知單、臺北市公共運輸處電子客訴、談話紀錄、110年5月10日22時55分至57分16秒於臺北市東門捷運站趕乘客下車之行車錄影光碟及譯文（附表編號14）、110年9月11日23時07分45秒至11分55秒（附表編號22）之行車錄影光碟及譯文等附卷可稽（見原審卷第57頁至第149頁、第195頁至第196頁，本院卷第162頁至第165頁）。

2.另證人即上訴人公司東園站站長林秉璋於本院證稱：「〔問：（提示原審卷第87頁）110年1月28日16時10分乘客意見處理表，單位意見欄的文字及簽名是否你所為？〕答：是我所為。」、「（問：依你寫的意見，你是否認為被上訴人闖紅燈，不是闖黃燈，建議處分被上訴人？）答：是。」、「〔問：（提示原審卷第103頁）110年5月10日22時57分的乘客意見處理表，單位意見欄的文字及簽名是否你所為？〕：是。」、「（問：你在單位意見欄寫『建議依公司規定處分』，是針對乘客上車未即時載口罩的乘客，在戴口罩後，被上訴人請此乘客下車，應受處分嗎？）答：因為公司有規定不能無故趕乘客下車或是拒載乘客，當時林子安有請乘客下車，並拉扯乘客，所以建議公司依公司規定處分。」、「〔問：（提示原審卷第195頁）請看22:55:35至22:55:55之行車錄像譯文。在林子安讀完10秒時，此乘客是否已戴上口罩？〕答：…我當時是看監視器的。」、「（問：譯文記載被上訴人讀完10秒，乘客仍未載口罩，被上訴人請乘客下車時，

乘客始載口罩，林子安仍趕乘客下車，是否算『無故』趕乘客下車嗎？）答：算。公司沒有規定一定的時間趕乘客下車，我們也是要服務乘客，所以不能趕乘客下車。」、「（問：所以若乘客上車沒有戴口罩，經過司機要求乘客戴口罩後，乘客戴上口罩，司機是否可以趕乘客下車？）答：不行，依規定可以報警處理。」、「〔問：（提示原審卷第135頁）110年9月11日23時15分的乘客意見處理表，單位意見欄位的文字及簽名是否你所為？〕答：是。」、「（問：你在單位意見欄載明『建議依公司規定處分』，是針對被上訴人的哪一個行為，認為要處分？）答：第一點、第二點。第一點是南京公寓站拒載乘客。第二點是南松山站夾到乘客。」、「〔問：（提示原審卷第139頁）110年9月16日17時58分的乘客意見處理表，單位意見欄的文字及簽名是否你所為？）答：是。」、「（問：你認定被上訴人駕駛公車行經中正紀念堂站，未停車載客，除調閱行車錄像可查證外，有無其他證據可證明被上訴人過站不停？首都客運公司就行車錄像的保存年限規定多久？首都客運公司為何無法提供此部分的行車錄像？）答：當時寫這個乘客意見處理表的時候，我們站務人員會先調閱車子的監視器，會給駕駛員看過，再讓駕駛員寫陳述內容，我會在看過監視器後寫單位意見，再送回公司做審查。因為過站不停是大過，如果成立的話公司先召回駕駛員，給他看監視器畫面，與他溝通後寫談話記錄，公司的人資部會再發布懲處。如果駕駛員對懲處有意見，十日內可以申訴。行車紀錄器沒有特別規定要保存多久，因為我們電腦的容量有限，對於已經懲處過而駕駛沒有異議的話，違規影像就會我們就會刪除，除非是重大事件或對於懲處有異議才會留存影像。」、「〔問：（提示原審卷第93、97、109、105頁）被上訴人在110年4月17日、110年4月26日及110年5月7日均在西藏路萬大路口，另於110年5月12日南京東路光復北路口，分別因「指差確認未確實」被記2申誡。你有無查驗行車錄像確認上述情形？誰認定被上訴人有指差確認

未確實之情形？〕答：我有查驗影像確認。站務員去調閱違規影像會先讓駕駛員看過，再讓我看過監視器影像，確實有違規才會去做查報。公司有一個行車人員查報表，會做查報，才會寄回公司，公司再做審查，人資再公布懲處。」、「（問：首都客運公司發佈人事命令對被上訴人每次指差確認未確實，記2申誡前，你是否知情被上訴人將被記2次申誡？在記申誡前，有無提供被上訴人陳述意見的機會？）答：影像是站務員去調閱的，後面會讓駕駛員看過有違規，我這邊也看過影像才會做懲處。公司會發布人事懲處，上面會註明有意見十日內可以申訴或提出異議。發布之後我才知道他會被記兩次申誡，他違規之前有先讓他看過影片。沒有，記申誡之前是公司看過監視器，確實是違規才會懲處。」、「〔問：（提示原審卷第178頁）首都客運公司的工作規則對『指差確認確實』或『指差確認未確實』，有無定義？如有者，是指工作規則第67條第87項規定嗎？〕答：我們公司都有公告指差確認的定義，就是右轉要停車做指差確認，左轉也要停車再三確認，那是公司發出的公告，不是在員工規則裡面。」、「（問：上面所說的公告如何使駕駛員知悉？）答：我們每個月公司都會有行車安全講習，由公司的稽查課主管到站上授課，其中也會播放很多違規影片給駕駛看。公告的字面也寫的很清楚，指差確認就是要停車看斑馬線，確認沒有行人再轉，如果未依規定就是會做懲處。」、「（問：在懲處過程中，站務人員會先填具乘客意見處理表或是行車人員查報表，請簡要說明這兩種處理方式流程為何？）答：乘客意見處理表是因乘客投訴或公運處的公函來文而填寫，上面會陳述投訴內容，後面會有駕駛陳述內容，然後是單位意見，然後是審查，最後批示。行車人員查報表是由站上自己查或看監視器，有違規情形作填寫，上面會寫違規內容、單位意見、審查跟最後批示。這個查報表到110年的時候有改版，其中有增加駕駛的陳述內容。」等語（見本院卷第237頁至第242頁）。

3.證人即上訴人公司稽查課襄理黃崇瑩於本院證稱：「〔問：（提示原審卷第87頁）110年1月28日16時10分乘客意見處理表，審查欄的文字及簽名是否你所為？〕答：審查欄位我有蓋章，文字是翁幸榆寫的，她是本課同仁。」、「（問：你蓋章前有無查驗行車錄像確認被上訴人闖黃燈？）答：駕駛員若有疑慮我才會確認，確認的那關是召回駕駛員的翁幸榆做的。」、「（問：林子安手寫『通過停止線時燈號為黃燈，並無搶紅燈』，是有爭議的，你有無調取行車錄像親自確認？）答：有，但站長陳述我們也會參考，駕駛員召回時有疑慮我們就會跟駕駛員溝通並用監視器確認。」、「（問：審查欄位記載『林員搶黃燈記過一次』你認為搶黃燈是否違反道路交通相關法律的規定？）答：沒有違反交通相關法令規定，但是違反公司規定。」、「〔問：（提示原審卷第103頁）110年5月10日22時57分的乘客意見處理表，審查欄的文字及簽名是否你所為？〕答：是。」、「〔問：（提示原審卷第195頁）根據譯文22：55：55記載：司機：請你下車，講過了。（同時司機開啟駕駛艙門、起身走到乘客身旁。）（乘客已經戴好口罩）你認為上開情形下，被上訴人算『無故』趕乘客下車嗎？〕答：算…就公司服務乘客的方面來說，這種舉動不太適當。」、「（問：公司有無規定乘客上車未戴口罩，經司機勸阻後，戴上口罩，司機是否可以再趕乘客下車？）答：乘客戴好口罩，就不能趕乘客下車。」、「〔問：（提示原審卷第135頁）110年9月11日23時15分的乘客意見處理表，審查欄的文字及蓋章是否你所為？〕答：文字是羅亦良所為，蓋章是我蓋的。」、「（問：你是否認為被上訴人駕駛的公車車門故障夾到乘客，算被上訴人的過錯，決定對被上訴人記過一次？）答：是，針對駕駛員公車車門故障夾到乘客，我會回答是，但是因為我覺得本件不是公車車門故障，所以才會決定駕駛員記過一次。因為車門若有故障，駕駛員應該立即停車回報站上，而非繼續行駛。另外南京公寓站是204路線的中間站，所以如果有故障應要提

早回報。該車非駕駛員本車，他是借車駕駛，而該本車駕駛員也沒有反應有車門故障的情形。」、「〔問：（提示原審卷第139頁）110年9月16日17時58分的乘客意見處理表，審查欄的文字及蓋章是否你所為？〕答：文字是羅亦良所為，蓋章是我蓋的。」、「（問：你認定被上訴人駕駛公車過站未停車載客，除調閱行車錄像可查證外，有無其他證據可證明被上訴人過站不停？）答：看行車錄影是最清楚的，其他證據(駕駛員口述)只是參考。」、「（問：首都客運公司就行車錄像的保存年限規定多久？為何首都客運公司無法提供此部分客訴的行車錄像？）答：一般影像保留兩週，當駕駛員有疑慮（人令發派後，有10日經駕駛員申訴）或重大案件才會保留。本件影像因為駕駛員在人令發派後沒有再申訴，所以我們覺得這個案子已經結案，就沒有保留。」、「（問：承上，你決定對被上訴人記一次大過，並減發安全獎金，就減發安全獎金是對被上訴人扣薪嗎？你決定對被上訴人減發安全獎金的依據為何？）答：減發獎金算扣薪，減發的依據是過站不停違反公司規定。過站不停公司會記大過一次並減發安全獎金兩千元。」、「〔問：（提示原審卷第93、97、101、105頁）被上訴人在110年4月17日、110年4月26日及110年5月7日均在西藏路萬大路口，另於110年5月12日南京東路光復北路口，因『指差確認未確實』而分別被記2申誡，你有無查驗行車錄像確認上述情形？誰認定被上訴人有指差確認未確實之情形？〕答：這部分應該是站上確認，如果駕駛員有疑慮，站上調度員會調閱監視器與駕駛員確認。」、「〔問：（提示原審卷第178頁）首都客運公司的工作規則對『指差確認確實』或『指差確認未確實』，有無定義？如有，是指工作規則第67條第87項規定嗎？〕答：有規定，沒有特別文字說明指差確認要怎麼做，我們是在上課跟駕駛員宣導，也會實際操作，網路上新聞報導也都有。懲處是依據工作規則第67條第87項規定。」、「（問：首都客運公司發佈人事命令對被上訴人每次指差確認未確實，記2申誡，

在記申誡前，有無提供被上訴人陳述意見機會？）答：有，更新的查報表有讓駕駛陳述的意見，舊式查報表沒有陳述意見的部分，調度員在懲處之間也會跟駕駛員告知，駕駛員有疑慮一樣會調監視器確認。」、「（問：請說明你負責的教育訓練之就指差確認與行車安全的教育方式與內容）答：針對指差確認的部分我們會做動作給駕駛員看。針對行車安全教育的部分，我們每個月會到首都客運所有場站進行教育訓練，內容會剪輯近期違規肇事或主管機關交辦事項向駕駛員進行教育。」、「（問：就你所負責的部分，駕駛員的通常懲處流程為何？）答： 接到客訴我們會請站上填寫客訴處理表，調度員會調閱監視器確認狀況，並給駕駛員陳述，站主管會在單位意見陳述，公司會依據站主管的單位意見視情況（記大過）召回駕駛員溝通輔導，並製作談話紀錄，後續依據公司規定懲處，懲處後會給人資部派令。」、「（問：110年5月10日趕乘客下車的時候，懲處依據有第67條39項及41項，請說明你認定的原由？後來決定懲處是以哪一條懲處？）答：經確認我認為駕駛員無故趕乘客下車及性情粗暴，違反第39、41項，好像是公司員工規則第25條，性情粗暴的話依照規定可以解僱，但是跟駕駛員溝通完，考量給駕駛機會，所以才記兩次大過。」、「（問：110年9月11日南京公寓站、南松山站站長表示分別有拒載乘客及夾到乘客，你在後續處理時是如何認定？如何懲處？為何沒有懲罰拒載乘客的部分？）答：一個案件如果駕駛員違反公司規定兩項或以上，跟駕駛員溝通後，我們會擇一懲處，拒載應該是要記大過一次，夾到乘客是記過一次，所以我們擇輕懲處，給駕駛員機會。」等語（見本院卷第243頁至第250頁）。

4.綜上，被上訴人確有於如附表所示之違規日期、地點為違規及肇事行為，是上訴人依如附表「懲處依據」欄所示規定，對被上訴人為如附表「懲戒方式」欄所示之懲戒處分，尚為妥適。

㈢上訴人於110年10月18日以被上訴人功過相抵累計滿3大過為

由，依系爭工作規則終止勞動契約，是否合法？

1.再按系爭契約第13條約定：「乙方（按即被上訴人）應確實遵守甲方（按即上訴人）頒定之『員工工作規則』各項規定，如有違反，得隨終止契約。」等語（見原審卷第197頁）。又系爭工作規則第25條第11款規定，員工於1年內記大過累計3次無法抵銷者（含申誡、記過累計數），上訴人得不經預告逕予解僱不發給資遣費（見原審卷第157頁）。又按勞基法第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，方屬上開勞動基準法規定之「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95年度台上字第2465號、97年度台上字第2624號民事判決意旨參照）。復按工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違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用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第825號民事判決意旨參照）。查，上訴人為大眾公共運輸業者，

為提供搭車民眾安全服務，公車駕駛員除應遵守上訴人對所屬公車駕駛員之要求外，並應嚴格遵守政府所頒訂道路交通安全規則及相關法令要求，譬如公車因車體長，在轉彎時容易產生死角，稍有不慎，即會對行走行人穿越道之民眾造成危險，是臺北市公共運輸處一再提醒公車業者應確實督管駕駛員之行車紀律，務必要求駕駛員應依循道路交通標誌、標線並號誌指示行駛，不得有闖紅燈等違規駕駛行為，以維行車及乘客安全。另公車行經路口左、右轉時，應落實指差確認，即行經行人穿越道時，應先暫停確認左右有無行人通行或禮讓行人先行後，再行啟步通過行人穿越道，以確保行人安全，此有臺北市公共運輸處於105年12月28日召開之105年12月臺北市公車肇事防制會議紀錄、臺北市公共運輸處109年4月1日北市運稽字第10930365692號函、109年6月12日北市運稽字第10930460442號函、臺北市公共運輸處新聞稿，及交通部公路總局112年3月13日新聞在卷可參（見本院卷第169頁至第179頁）。觀諸附表所載，被上訴人於109年4月21日到職後，自109年12月11日起至110年9月20日之9個多月期間，共有如附所示之25次違規行為（編號7為2次），其中儀容不整3次、轉彎時未落實指差確認5次、未依標線及車道行駛5次、任意變換車道1次、闖紅燈（以較輕之搶黃燈懲處）1次、發生有肇事責任之行車事故2次、無故趕乘客下車（乘客上車時雖未戴口罩，但戴上口罩後仍遭被上訴人拉扯要求下車）1次、車門未關妥即起步1次、過站不停2次、拒載乘客及車門夾到乘客各1次；且被上訴人前開違規及肇事行為，經上訴人為懲戒處分，累計已滿6大過。另上訴人於被上訴人前開違規期間，除於110年5月15日對被上訴人110年4、5月之違規進行再教育訓練外，亦分別於110年5月13日、110年9月27日召回被上訴人進行溝通乙節，有上訴人公司在職教育訓練簽到表、每日駕駛員召回溝通紀錄表在卷可按（見原審卷第151頁至第155頁）；證人駱士元於本院亦證稱：被上訴人在累計滿3大過時，人力資源部有通知業務部，就伊

所知，當時業務部稽查課有召回被上訴人，並告以已被記滿3大過，要被上訴人特別注意；後來累計滿6大過時，人力資源部又通知業務部，業務部就簽註解僱等語（見本院卷第233頁）。可知上訴人就被上訴人一再違規之行為，除按系爭工作規則施以懲戒處分外，並召回被上訴人就其違規行為進行再教育訓練及溝通，甚至於被上訴人第1次累記滿3大過時，亦未立即予以解僱，而是促請被上訴人特別注意不要再違規，顯見上訴人已善盡勸導之責，而被上訴人一再違規，亦難透過系爭工作規則之懲戒處分而督促被上訴人改正，被上訴人違反系爭工作規則之情節，已屬重大，在客觀上已難期待上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係。次查，自上訴人於110年10月14日對被上訴人懲處申誡2支往回推算至110年6月29日止，依往回推算時間計算，被上訴人依序分別被懲處申誡2支、記大過1次、記過1次、記大過1次、記過1次、申誡2支，累計為大過3次、申誡1支，則上訴人於110年8月18日依系爭工作規則第25條第11款規定終止兩造間勞動契約，與被上訴人前述之違規行為在程度上核屬相當，亦未違反解僱最後手段性原則。從而，上訴人於110年8月18日終止勞動契約，於法並無不合。被上訴人主張伊並無違反系爭工作規則情節重大情事，上訴人終止勞動契約為不合法云云，尚無可採。

2.被上訴人另主張上訴人於108年8月18日終止勞動契約，已逾30日除斥期間云云。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。此項終止契約，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。前開規定所謂之「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止

勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號、110年度台上字第1246號民事判決意旨參照）。查，觀諸被上訴人如附表編號24示之違規行為，依乘客意見處理表「單位意見」、「審查」欄所載（見原審卷第145頁），證人林秉璋係於110年9月22日調閱行車影像查證，確認被上訴人於110年9月20日20時17分許，駕駛204號公車行經臺北市內湖區行善路確有跨越雙黃線、逆向超越前車情事，經上訴人公司業務部承辦人員羅亦良於110年10月6日，簽請改未依標誌標線行駛，記申誡2次，並經上訴人於110年10月14日對被上訴人為申誡2次之懲戒處分，此有獎懲通知書附卷可參（見原審卷第143頁）。則上訴人於110年10月14日對被上訴人為申誡2次之懲戒處分後，再計算之前所為懲戒處分，而於110年8月18日以被上訴人累計滿3大過為由，依系爭工作規則第25條第11款規定終止勞動契約（此為兩造所不爭執），並未逾30日除斥期間。是被上訴人前開主張，並無可採。

㈣被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，上訴人應給付被上訴人自110年10月18日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日給付4萬7,482元，及法定遲延利息，有無理由？

承上所述，上訴人於110年8月18日終止勞動契約既為合法，則被上訴人以上訴人終止勞動契約不合法為由，訴請確認兩造間僱傭關係存在，及上訴人應給付自110年10月18日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日給付4萬7,482元，暨法定遲延利息，即屬無據。

五、綜上所述，被上訴人依系爭契約之法律關係，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡上訴人應給付被上訴人自110年10月18日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日給付被上訴人4萬7,482元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。從而，

原審為上訴人敗訴之判決，並就前開㈡金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，為假執行及免為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，自應由本院廢棄改判如主文第2項所示。

六、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，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　3　　日

勞動法庭

審判長法　官　何君豪

法　官　邱靜琪

法　官　高明德

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　10　　月　　3　　日

書記官　郭彥琪

附表：被上訴人歷次違規紀錄

駕駛員林子安								
編號	違規日期	違規地點及違規態樣	上訴人確認方式	被上訴人回應	人今日期	懲處依據	懲處方式	備註
1	民國109年12月29日14時53分許	臺北市華中河濱公園，進站未打方向燈，未繫妥安全帶（安全帶夾名牌繩夾子）	根據乘客意見處理	感謝指正，定當改進	110年1月13日	系爭工作規則第61條第3款/參第67條儀容不整，處申誡2次	申誡2次	見原審卷第57頁、第59頁
2	109年12月11日7時32分許	臺北市萬大路、西藏路口右轉未做指差確認即逕行右轉	站上調閱行車影像查看確認		110年1月13日	系爭工作規則第67條第87款未指差確認	申誡2次	見原審卷第61頁、第63頁
3	110年1月19日15時28分許	臺北市光復北路、南京東路口右轉時未依標誌標線行駛（錯行車道）	站上調閱行車影像查看確認		110年2月23日	系爭工作規則第67條第86款未依標線行駛	申誡2次	見原審卷第65頁、第67頁
4	110年1月9日8時39分許	臺北市光復北路、南京東路口右轉未依標誌標線行駛（錯行車道）	站上調閱行車影像查看確認		110年2月23日	系爭工作規則第67條第86款未依標線行駛	申誡2次	見原審卷第69頁、第71頁
5	110年1月4日15時許	臺北市光復北路、南京東路口右轉未依標誌標線行駛（錯行車道）	站上調閱行車影像查看確認		110年2月23日	系爭工作規則第67條第86款未依標線行駛	申誡2次	見原審卷第73頁、第75頁
7	110年1月16日 110年1月19日	口罩只繫上方繩子 鼻子外漏	站上調閱行車影像查看確認，確實未將口罩戴好	感謝指正，定當改進	110年3月16日	系爭工作規則第61條第3款/參第67條儀容不整，處申誡2次	申誡2次	見原審卷第77頁、第79頁
8	110年1月22日18時13分許	臺北市一女中(公園)，進站時與自行車互不相讓（逼車）	根據乘客意見處理	正常作業進站，若驚擾到自行車騎士深感抱歉	110年3月16日	系爭工作規則第67條第91款任意變換車道	申誡2次	見原審卷第81頁、第83頁
10	110年1月28日16時10分許	臺北市塔悠路、南京東路口闖紅燈	經調閱行車影像確認未通過停止線時號誌已變為紅燈。 係主管機關臺北市政府公共運輸處來文指正	通過停止線時為黃燈，並無搶紅燈。	110年3月31日	系爭工作規則第67條第22款搶黃燈	記過1次	見原審卷第85頁、第87頁
11	110年1月12日10時33分許	臺北市中正區寧波西街88號（有責任肇事）	與對方和解，賠償新臺幣（下同）8萬0556元，被上訴人分擔3萬6067元。		110年5月4日	車輛肇事處理辦法第33條4	記過1次	見原審卷第89頁、第91頁
12	110年4月17日12時20分許	臺北市萬大路、西藏路口左轉萬大路時，車輛未停止直接駛過行穿線（指差確認未確實）	根據行車人員查報表	下次會停	110年5月4日	系爭工作規則第67條第87款未指差確認	申誡2次	見原審卷第93頁、第95頁
13	110年4月26日12時14分許	臺北市西藏路、萬大路口左轉時，車輛未停下直接駛過行穿線（指差確認未確實）	根據行車人員查報表	下次會停	110年5月20日	系爭工作規則第67條第87款未指差確認	申誡2次	見原審卷第97頁、第99頁
14	110年5月10日22時55分08秒至57分16秒	於臺北市東門捷運站無故趕乘客下車、動手拉扯乘客背包，性格暴烈，影響公司聲譽	根據乘客意見處理表 經調閱行車影像確認，乘客上車時確實未戴口罩，但被上訴人於乘客立即戴口罩後，仍請乘客下車。	下次改進	110年5月20日	系爭工作規則第67條第41款無故要求乘客下車、第39款性情粗暴已影響公司聲譽，得依系爭工作規則第25條辦理	記大過2次	見原審卷第101頁、 第 103 頁

16	110年5月12日9時50分許	臺北市南京東路、光復北路口，左轉臨行穿線未停（指差確認未確實）	根據行車人員查報表	下次改進	110年6月7日	系爭工作規則第67條第87款未指差確認	申誡2次	見原審卷第105頁、第107頁
17	110年5月7日10時29分許	臺北市西藏路、萬大路口左轉時未在行穿線前停止（指差確認未確實）	根據行車人員查報表	下次改進	110年6月7日	系爭工作規則第67條第87款未指差確認	申誡2次	見原審卷第109頁、第111頁
18	110年4月28日8時15分許	臺北市和平西路左轉寧波西街時占用直行車道左轉	根據乘客意見處理表	下次一定會改進	110年6月7日	系爭工作規則第67條第14款未依規定車道行駛	申誡2次	見原審卷第113頁、第115頁
19	109年12月11日7時38分許	臺北市萬華區中華路2段、西藏路口有責肇事（未與前車保持安全距離，自後追撞前車）	與對方和解，賠償3萬3500元，被上訴人分擔2萬2350元。		110年6月29日	車輛肇事處理辦法第33條2	申誡2次	見原審卷第117頁、第119頁
20	110年5月27日17時05分許	進新興街口站牌區車門未關妥即起步	根據乘客意見處理表 經調閱DVR被上訴人確實車門未關妥即起步	會再注意行車安全	110年6月29日	系爭工作規則第67條第20款門未關妥起步	記過1次	見原審卷第121頁、第123頁
21	110年9月2日17時43分許	臺北市中正區南門站過站不停	根據乘客意見處理表、臺北市政府公共運輸處轉來電子客訴；並經調閱行車錄影畫面確認被上訴人未依序進站。	確認站區無乘客	110年9月30日	系爭工作規則第67條第34款行車過站不停	記大過1次	見原審卷第125頁至第131頁
22	110年9月11日23時07分45秒至11分55秒	臺北市南松山至南京公寓以拒絕開門方式拒載身上有煙味乘客；關閉車門時夾到乘客	根據乘客意見處理表 經調閱行車影像查證，因被上訴人常載到該名乘客，已告知乘客身上菸味很重，影響開車，致開後門讓其上下車，而乘客堅持前門上車，故而駛離。另確實有夾到乘客。	該乘客抽菸，煙味很重，已多次溝通請他從中門上、下車，但他執意不肯我也沒辦法。	110年10月6日	系爭工作規則第67條第34款拒載乘客(應記大過)及第67條第89款夾傷乘客；擇一並從輕以夾傷乘客懲處	記過1次	見原審卷第133頁、第135頁
23	110年9月16日17時58分許	臺北市中正紀念堂過站不停	根據乘客意見處理表（乘客投訴）；經調閱行車影像查證，乘客確實有舉手欲搭車。	沒看到有人舉手，以為沒有人要搭204號公車，就直直開走了。	110年10月14日	系爭工作規則第67條第34款行車過站不停	記大過1次	見原審卷第137頁至第141頁
24	110年9月20日20時17分許	臺北市內湖區行善路對前車直按喇叭，並跨越雙黃線逆向行駛超越前車及惡意逼停前車，而未依標誌標線行駛。	臺北市公共運輸處函轉乘客投訴；經調閱行車影像查證，被上訴人確實有逆向超車		110年10月14日	系爭工作規則第67條第86款未依標線行駛	申誡2次	見原審卷第143頁至第147頁
							累計	