

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第38號

上訴人 桃園大眾捷運股份有限公司

法定代理人 劉坤億

訴訟代理人 孫慧芳律師

林繼恆律師

被上訴人 曾秉淳

鍾承翰

共同

訴訟代理人 李珮琴律師

林景瑩律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年11月19日臺灣桃園地方法院110年度勞訴字第71號第一審判決提起上訴，本院於111年8月2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及假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊等均自民國104年7月1日受僱於上訴人擔任捷運列車司機員，月薪分別為新臺幣(下同)3萬7,002元、3萬5,593元(下稱系爭勞動契約)。上訴人於109年10月30日以伊等各有附表一、二所示之違規行為(下合稱系爭違規事由)，違反如附表一、二「所違反工作規則」欄所示之工作規則，情節重大，於同年11月27日依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約。惟上訴人解僱已逾30日除斥期間，系爭違規行為並無危害行車安全或影響上訴人之營運，且於每次違規行為後，經上訴人輔導已為改善，伊等平時月考核亦非最差，上訴人非不得以降薪、調整職務懲處，卻逕予解僱，違反解僱最後手段性原則。上訴

01 人終止契約即已拒絕伊等提供勞務，應分別自109年11月27
02 日、12月19日起均至伊等復職前1日止，按月給付伊等工資
03 及提繳勞工退休金至伊等設於勞動部勞工保險局之勞工退休
04 金個人專戶(下稱勞退專戶)等情。爰依系爭勞動契約、勞工
05 退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第14條第1項規
06 定，求為確認兩造間之僱傭關係存在，命上訴人自109年11
07 月27日起至曾秉淳復職前1日止，按月於每月20日給付3萬7,
08 002元及自各期應給付日之次日起算之法定遲延利息，另按
09 月提繳2,292元至曾秉淳之勞退專戶；自109年12月19日起至
10 鍾承翰復職前1日止，按月於每月20日給付3萬5,593元及自
11 各期應給付日之次日起算之法定遲延利息，另按月提繳2,17
12 8元至鍾承翰之勞退專戶之判決。

13 二、上訴人則以：伊就司機員執行駕駛業務訂有司機員工作說明
14 書(下稱系爭說明書)，被上訴人因多次違規，累計扣分滿30
15 分，伊始辦理辦專案考核，並非針對單獨違規行為，經考核
16 委員會於109年10月30日完成調查程序後，確定被上訴人違
17 規情節重大，於同年11月27日解僱，未逾除斥期間。被上訴
18 人多次違規已嚴重破壞兩造間信賴及企業紀律、秩序之維
19 持，且系爭違規行為屬危險駕駛行為，對公共運輸產生重大
20 風險，尚不得因未造成損害，而謂其情節非重大。伊終止系
21 爭勞動契約，未違反解僱最後手段性原則等語，資為抗辯。

22 三、原審就前揭之訴為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上
23 訴，其聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴及假
24 執行之聲請均駁回。被上訴人均答辯聲明：上訴駁回。

25 四、兩造不爭執事項(見原審卷二第252-253頁)：

26 (一)被上訴人均自104年7月1日受僱於上訴人擔任司機員。

27 (二)上訴人對曾秉淳附表一編號1之違規行為，分別於109年4月2
28 1日、4月28日進行面(訪)談，並製作人員面談紀錄表、人員
29 調查訪談紀錄表；後於109年4月22日至同年7月22日進行輔
30 導訓練，製有車務段輔導訓練紀錄總表(見原審卷一第247-2
31 59頁)。

01 (三)上訴人對曾秉淳附表一編號2之違規行為，分別於109年9月8
02 日、9日、17日進行訪談，並製作人員調查訪談紀錄表；後
03 於109年9月9日至同年12月9日進行輔導訓練，製有車務段輔
04 導訓練紀錄總表(見原審卷一第261-277頁)。

05 (四)上訴人對曾秉淳附表一編號3之違規行為，分別於109年9月9
06 日、18日進行訪談，並製作人員調查訪談紀錄表(見原審卷
07 一第279-287頁)。

08 (五)上訴人對鍾承翰附表二編號1之違規行為，分別於108年11月
09 19日、12月4日進行面(訪)談，並製作人員面談紀錄表、人
10 員調查訪談紀錄表；後於108年11月22日至109年1月5日進行
11 輔導訓練，製有車務段輔導訓練紀錄總表(見原審卷一第289
12 -295頁)。

13 (六)上訴人對鍾承翰附表二編號2之違規行為，於109年9月8日進
14 行訪談，並製作人員調查訪談紀錄表；後於109年6月6日至
15 同年9月6日進行輔導訓練，製有車務段輔導訓練紀錄總表
16 (見原審卷一第297-303頁)。

17 (七)上訴人對鍾承翰有附表二編號3之違規內容，於109年9月25
18 日進行訪談，並製作人員調查訪談紀錄表(見原審卷一第30
19 5-307頁)。

20 (八)上訴人曾分別就曾秉淳、鍾承翰之附表一、二違規行為，發
21 出獎懲通知，核定扣分如附表一、二「違規行為」欄所載
22 (見原審卷一第39-43頁、第85-91頁)。

23 (九)上訴人訂有「獎懲實施說明書」、「考核作業程序」、「績
24 效輔導改善要點」、「員工考核要點」、「司機員工作說明
25 書-1.1一般作業規定」、「司機員工作說明書-2.7司機員勤
26 務處理作業」、「司機員工作說明書-3.17 列車旅客緊急對
27 講機啟動處理作業」、「司機員工作說明書-2.14 指差處理
28 作業」、「司機員工作說明書-1.4無線電使用規定」等相關
29 工作規則(見原審卷一第47-53頁、第61-65頁、第68-84
30 頁、第167-172頁、第177-180頁、第187-230頁)。

31 五、本院得心證之理由：

01 (一)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
02 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂
03 「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工
04 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
05 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
06 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
07 工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重
08 大」。而舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過
09 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊
10 密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否
11 達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院109年度台上字第859
12 號判決意旨參照）。

13 (二)上訴人抗辯曾秉淳分別於109年3月27日、同年8月18日、109
14 年9月9日執行駕駛桃園機場捷運列車司機員勤務時，有附表
15 一所示系爭違規行為，未遵守如附表一所示工作規則等情，
16 為曾秉淳所不爭執（見不爭執事項(二)(三)(四)）；鍾承翰分別108
17 年10月22日、109年8月3日、109年9月8日執行駕駛機捷之司
18 機員勤務時，有附表二所示系爭違規行為，未遵守如附表二
19 所示工作規則等情，亦為鍾承翰所不爭執（見不爭執事項(五)
20 (六)(七)），堪認被上訴人於執行駕駛機捷之司機員勤務確有系
21 爭違規行為。

22 (三)被上訴人雖主張系爭違規行為未釀成災害，情節非屬重大云
23 云。惟：據證人即車段長林和達證稱：線上查核係例行性對
24 司機員之管理手段，即使無異常事故發生須特別做輔導訓
25 練，每人每月至少有1次線上查核，而線上執勤查核表所列
26 項目係司機員好發之人為疏失態樣，屬於犯錯機率較高，所
27 以輔導時特別做這些項目查核；司機員每月有1次程序演
28 練，演練內容會挑出最近發生或加強宣導之案例，依照應該
29 進行程序請司機員進行預習，後續做統籌問答，另每月有固
30 定筆試，內容即為司機員工作說明書等語（見本院卷第526-5
31 27頁）；卷附車務段線上執勤查核表（見本院卷第222頁）關於

01 查核項目「駕駛室環境」乙項，查核內容第1點即係無使用
02 未經授權之個人手機，可知捷運列車司機員於行車期間不得
03 未經授權使用個人手機，為每月例行性考核必備之項目，且
04 屬上訴人對於司機員要求必要遵守之事項。參以吾人日常開
05 車、騎車甚至行人行走中使用手機，易使人分心，未注意前
06 方狀況，肇致意外事故發生，乃為基本常識，捷運列車屬軌
07 道系統之公共運輸交通工具，若發生列車出軌，所影響者係
08 眾多乘客之生命安全，上訴人於每月例行性考核反覆要求司
09 機員不可使用手機，即意在避免上開危害發生。曾秉淳自承
10 使用手機之理由，第1次係見手機震動，拿起來看，第2次表
11 示不知悉有使用手機，第3次則係設定鬧鐘等語(見原審卷一
12 第253頁、第263頁、第285頁)；鍾承翰亦承認個人有使用等
13 語(見原審卷一第293頁、第299-301頁、第307頁)，足認被
14 上訴人在執行勤務時，均非基於必要、緊急之需求，在駕駛
15 列車時未經授權使用手機，尤有甚者，鍾承翰更在列車行進
16 中離開主駕駛台(即附表二編號2、3之違規行為，見原審卷
17 一第299頁、第307頁)，顯然無視渠等所駕駛之列車負載眾
18 多乘客之生命安全皆繫之於被上訴人，竟屢屢違反系爭工作
19 說明1.1一般作業規定之第5.1.27項規定，鍾承翰更2次違反
20 系爭工作說明2.7司機員勤務處理作業第5.1.2項規定。而被
21 上訴人「明知」其行為將無法確實觀察前方軌道，監控列車
22 設備功能是否正常，造成行車安全危害(見原審卷一第249
23 頁、第291頁)，甚至造成列車出軌之風險，豈能以僥倖心理
24 視之，自不以實害發生為必要。是被上訴人此部分主張，即
25 無憑採。

26 (四)被上訴人復主張：上訴人於其等歷次違規後，均有給予面談
27 與輔導訓練，並認已有改善，竟又以系爭違規行為情節重
28 大，不符解雇最後手段性云云。惟：依證人林和達證稱：被
29 上訴人與其他司機員相比，對於程序及規範都不放在心上，
30 例如跟被上訴人要求不要使用手機，也有表示使用後可能危
31 害及造成行車風險，但一直重複再犯，在查核時不會有這種

情形，係因領班跟司機員一起坐在駕駛室，除使用手機外，被上訴人最常犯之錯誤即指差作業，基本上就是不做指差；被上訴人在接受輔導當下都展現出願意配合狀況，在查核時會依照程序指示，但最令人無力就是輔導後依然故我，等下次犯錯再被抓到，此部分會認人覺得被上訴人其實可以做到，但不願意也不想做，最可怕係會影響乘客安全；根據以往輔導同仁經驗，被上訴人並無改善可能性，從規章層面說明不能使用手機，仍一直再犯，從行車安全方面也給予很多案例說明風險，被上訴人仍一直再犯，除伊以外，其他管理同仁亦費很大心思，想辦法將被上訴人挽救回來，但被上訴人行為沒有改變，所以認無輔導改善可能性等語(見本院卷第527-528頁)，參以被上訴人系爭違規行為之密接性，各自歷經接受長達3個月之弱點訓練後(見原審卷一第253頁、第299頁、本院卷第268頁、第351頁)，仍均再次違反未經授權使用個人手機之規定(詳後述)，堪認已無從藉輔導訓練方式收其改善之效。被上訴人主張其等違規後經過輔導訓練已有改善云云，核與事實不符，即非可採。

(五)被上訴人又主張上訴人非不得將伊等降薪、調職等，卻逕予解僱，違反解僱最後手段性原則云云。惟，被上訴人受僱擔任捷運列車司機員一職，明知駕駛列車應遵守系爭說明書之規範，上訴人復於108年11月22日、12月10日、12月12日及109年4月27日之蘆竹車段勤前指示簽任單，強調非經授權不得使用手機，亦分別經被上訴人閱覽簽認(見本院卷第369-391頁)，被上訴人自當明白遵守系爭說明書該項規定之重要性。曾秉淳第1次於109年3月27日違規使用手機，甫於同年7月22日結束弱點訓練(見原審卷一第257頁)，旋於同年8月18日再次違反相同規定，上訴人針對該次違規行為於同年9月8日與曾秉淳面談，建議曾秉淳應對自我負責(見原審卷一第261-267頁)，曾秉淳竟於面談翌日即同年9月9日第3次違反不得使用手機之規定。至鍾承翰第1次係於108年10月22日違規使用手機，於109年1月5日結束輔導訓練，又於同年8月3日

01 在離站關門時、按壓ATO按鈕出發時使用手機，並離開主駕
02 駛台(見原審卷一第297頁)，再犯相同規定，復因於109年4
03 月15日、5月5日違反指差作業，經上訴人自109年6月6日起
04 至9月6日進行輔導(見原審卷一第303頁)，甫結束弱點訓
05 練，又於同年月8日違規使用手機、離開主駕駛台及未進行
06 側身觀察之指差作業。可見被上訴人多次輕忽行車安全，屢
07 經輔導訓練，仍於短時間內再犯，且駕駛列車不得使用手機
08 實係基礎常識，被上訴人並無正當理由無法遵守，顯然已非
09 一時疏失所致，而係明知故犯，情節非輕，難認被上訴人主
10 觀上仍有忠誠履行其提供勞務義務之意，且其等經多次懲
11 處，仍無視系爭說明書之規範以及系爭違規行為可能帶來之
12 風險，客觀上亦難期待其為上訴人提供勞務時善盡注意義
13 務，上訴人對之信賴基礎盡失，致兩造之勞雇關係緊密程度
14 受有影響，無法繼續僱用之情形，無從僅以減薪或調職等其
15 他懲處方式即獲改善可能，依社會一般通念，難以期待上訴
16 人採用解僱以外之懲處手段。揆諸前揭說明，經本院斟酌上
17 開各情節，認被上訴人違反工作規則或勞動契約，情節已屬
18 重大，上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動
19 契約，程度相當，核無不當。被上訴人主張上訴人之解僱不
20 符最後手段性云云，洵非有理。

21 (六)被上訴人另主張系爭違規行為分別發生於附表一、二所示日
22 期，上訴人遲至109年10月30日作成解僱決定，已逾30日除
23 斥期間，而不合法云云。經查：

- 24 1.按勞基法第12條第2項規定：「雇主依前項第一款、第二款
25 及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起
26 ，三十日內為之。」，又所謂知悉其情形，係指對勞工違反
27 勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言，如未經查
28 證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂知悉可
29 言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯
30 解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿
31 然終止勞動契約，殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。

01 故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確
02 定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院10
03 0年度台上字第1393號判決參照）。

04 2.依上訴人員工考核要點第4條第2項、第13條第2項規定，專
05 案考核於同一年度內獎懲累積加(扣)分滿30分或案件有必要
06 立即辦理專案考核時行之；專案考核經考核委員會審議通過
07 後，由總經理依下列規定核定其獎懲：……(二)累積扣分30分
08 者：得予調整或調降職務、降薪及調整職務、降薪及調降職
09 務，或依相關法規辦理資遣或解僱。所稱調整及調降職務，
10 係指調整其職務內容（如改列非主管職之職務）及調降於職
11 務列等表上所列之職務（見原審卷一第169頁、第171-172
12 頁）。被上訴人所為系爭違規行為，各累積扣分已達30分以
13 上，核屬上訴人辦理專案考核之事由，依上開規定，須經考
14 核委員會審議通過後，再由總經理核定獎懲，始得作成解僱
15 決定。上訴人旋於109年10月30日召開109年第9次考核委員
16 會，調查系爭違規行為情節、後續處分、及輔導改善情形，
17 並通知被上訴人列席說明，有通訊軟體LINE對話紀錄（鍾承
18 翰部分）、109年第9次考核委員會會議紀錄（見原審卷一第1
19 73頁、175頁；卷二第146-160頁），堪認被上訴人歷來系爭
20 違規行為情節是否重大，達到應予解僱之程度，須經考核委
21 員會調查後審議後，始能形成確信。故勞基法第12條第2項
22 所定30日除斥期間，應自109年10月30日起算。則上訴人於1
23 09年10月30日召開考核委員會後，於同年11月26日通知被上
24 訴人終止系爭勞動契約（見原審卷一第21頁、第29頁），未逾
25 該30日除斥期間，被上訴人此部分主張，亦無憑採。

26 (七)被上訴人復主張上訴人於曾秉淳輔導期限結束前、於鍾承翰
27 育嬰留職期間招開考核委員會，解僱程序不當云云。惟：勞
28 僱關係係存在於勞工與雇主間，任何一方欲終止勞僱關係，
29 必由其權利主體為意思表示；雇主對於勞工實施懲戒權，縱
30 有於其內部另設考核委員會評決，惟此應僅屬雇主內部形成
31 意思過程之機關，並非權利義務之主體。其內部考核委員會

作成決議程序是否具有瑕疵，僅係內部申訴問題，與本件應判斷事項無關。上訴人係以被上訴人於109年度累積扣分達30分，而依員工考核要點第4條第2項辦理專案考核，與曾秉淳是否已完成輔導訓練無涉，而鍾承翰雖於考核委員會召開時，處育嬰假留職停薪期間，然上訴人已通知鍾承翰與會說明，經鍾承翰拒絕到會(見原審卷一第173頁)，上訴人之解僱程序核無違反員工考核要點。被上訴人執上開事由主張解僱程序不當云云，自無可採。

(八)準此，上訴人於109年11月27日終止系爭勞動契約，應屬合法有據，兩造間僱傭關係自斯時起已不存在，業經本院認定如前，被上訴人請求確認兩造間勞僱傭關係存在，及請求上訴人分別給付自109年11月27日起至曾秉淳復職前1日止、自109年12月19日起至鍾承翰復職前1日止之各月薪資本息，暨按月提繳退休金至其等之勞退專戶，均屬無據，不應准許。

六、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約之約定及勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及自109年11月27日起至曾秉淳復職前1日止，按月於每月20日給付3萬7,002元各本息，另按月提繳2,292元至其勞退專戶；自109年12月19日起至鍾承翰復職前1日止，按月於每月20日給付3萬5,593元各本息，另按月提繳2,178元至其勞退專戶，均為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並就各期給付為準、免假執行之宣告，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，爰由本院將原判決予以廢棄，改判如主文第2項所示。並依民事訴訟法第78條、第85條第1項前段規定，為訴訟費用負擔之判決。

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，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

中華民國 111 年 8 月 30 日

勞動法庭

審判長法官 胡宏文

法官 陳筱蓉

法官 楊雅清

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 111 年 8 月 30 日

書記官 陳惠娟

附表一：曾秉淳違規行為

	違規日期	違規行為	所違反工作規則	證據
1	109年3月27日	1. 未於指定地點變換無線電頻道，扣5分。 2. 值勤時未經授權使用個人手機，扣5分。	1. 違反司機員工作說明書1.4無線電使用規定。 2. 違反司機員工作說明書1.1一般作業規定之第5.1.27項，未經授權使用手機之規定。	原審卷一第247-259頁、本院卷第265頁
2	109年8月18日	1. 於A11站進行離峰收車作業時未確實覆誦行控中心指令，切換SM模	1. 違反司機員工作說明書1.1一般作業規定之第5.1.27項規	原審卷一第261-273頁、本

		式(監視手動駕駛模式)，導致列車以自動駕駛模式進入A11站非載客月台且開啟車門，以及發現列車於非載客月台開啟車門時未立即回報行控中心，扣10分。 2. 值勤時未經授權使用個人手機，扣10分。	定(第2次未經授權使用手機)。 2. 違反司機員工作說明書2.3-收發車處理作業。 3. 違反司機員工作說明書2.7司機員勤務處理作業-發生異常未立即回報行控中心。	院卷第267-269頁
3	109年9月9日	1. 於A1站進行離峰收車作業時未確認任務卡內容，誤認回送列車為營運列車，未執行關門清車作業，導致旅客滯留於回送列車，直至近A3站廣播「過站不停」才意會發生異常，且發生異常後未依規定回報行控中心，亦於列車行經A3站時未經授權私自變更駕駛模式後移動列車，扣10分。 2. 司機員遇旅客按壓旅客緊急對講	1. 違反司機員工作說明書1.1一般作業規定之第5.1.27項規定(第3次未經授權使用手機)。 2. 違反司機員工作說明書2.7司機員勤務處理作業(第2次於發生異常未立即回報行控中心)。 3. 違反司機員工作說明書2.7司機員勤務處理作業-列車變更駕駛模式，欲移動列車前，	原審卷一第279-287頁、本院卷第271-273頁

01

		機(PEI)通報事件 未回報行控中心，扣5分。 3. 值勤時未經授權 使用電子產品， 扣10分。	須獲行控中心 授權後方可執 行。 4. 違反司機員工 作說明書 3.17 列車旅客緊急 對講機啟動處 理作業 5. 違反司機員工 作說明書 2.10 清車處理作業	
--	--	--	---	--

02

03

附表二：鍾承翰違規行為

	違規日期	違規行為	所違反工作規則	
1	108年10月22日	1. 未經授權私自變 更駕駛模式，扣 5分。 2. 值勤時未經授權 使用個人手機， 扣5分。	1. 違反司機員工 作說明書1.1一 般作業規定之 第 5.1.27 項， 未經授權使用 手機之規定。 2. 違反司機員工 作說明書2.7司 機員勤務處理 作業-列車變更 駕駛模式，欲 移動列車前， 須獲行控中心 授權後方可執 行。	原審卷一 第 289-293 頁、本院 卷第299頁
2	109年8月3日	1. 執勤時未開啟列 車空調，經旅客 按壓緊急對講機 通知後，未依規 定回報行控中心	1. 違反司機員工 作說明書1.1一 般作業規定之 第 5.1.27 項規 定(第2次未經	原審卷一 第 299-301 頁、本院 卷第 351-3 53頁

		即逕行開啟空調，導致旅客向客服中心投訴，調查過程中亦發現鍾員於列車行進間離開主駕駛台，列車離站時未執行指差、側身觀察作業，扣10分。 2. 值勤時未經授權使用電子產品，扣10分。	授權使用手機)。 2. 違反司機員工作說明書3.17列車旅客緊急對講機啟動處理作業 3. 違反司機員工作說明書2.7司機員勤務處理作業第5.1.2項規定，執勤時未經授權離開主駕駛台之規定。 4. 違反司機員工作說明書2.14指差作業(第3次違反指差作業規定)。	
3	109年9月8日	1. 於台北端駕駛室執勤時，因中壢端駕駛室車門彈開造成列車FSB(全出力常用煞車)，導致鍾員需折返至中壢端將駕駛室門關妥。案經管理人員調閱監視錄影(CCTV)檢視鍾員作業程序是否正確時，發現鍾員	1. 違反司機員工作說明書1.1一般作業規定之第5.1.27項規定(第2次未經授權使用手機)。 2. 違反司機員工作說明書違反司機員工作說明書2.7司機員勤務處理作業第5.1.2項規定	原審卷一第305-307頁、本院卷第335-356頁

		未經授權離開主駕駛台，未依規定按壓駐車煞車，未依規定播放「臨時停車」、「暫離駕駛室」、「重新啟動」等廣播及A21站發車前未進行側身觀察，扣5分。 2. 值勤時未經授權使用電子產品，扣10分。	(第2次違反執勤時未經授權離開主駕駛台之規定)。 3. 違反司機員工作說明書2.14指差作業(第4次指差作業規定)。 4. 違反司機員工作說明書2.12廣播處理作業。	
--	--	---	--	--