

臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第13號

上訴人 黃涓婷

訴訟代理人 張清浩律師

被上訴人 桃園汽車客運股份有限公司

法定代理人 邱政超

訴訟代理人 段誠綱律師

張立業律師

上一人

複代理人 洪暄祐律師

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114年4月30日臺灣桃園地方法院114年度勞訴字第13號第一審判決提起上訴，本院於115年4月14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、上訴人主張：伊自民國112年11月21日起受僱於被上訴人，擔任大客車駕駛，月薪為新臺幣（下同）4萬5,610元（下稱系爭契約）。被上訴人於113年11月1日以伊有如附表二所示之違規行為，該年度累積大過達4次、記過4次，符合被上訴人工作規則（下稱系爭規則）第67條第14款「年度內功過相抵仍積滿3大過者」規定為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，通知伊於113年11月2日終止系爭契約。然伊並未認同懲處結果，被上訴人對伊之懲處有不當或過重情形，且被上訴人已於113年9月26日召開獎懲會議，就伊如附表二所示編號4-6所示行為，作成各記1次大過、合計3大過處分，被上訴人該時已知悉伊已累積大過3次，卻遲至113年11月1日始通知將伊解職，顯已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，是被上訴人終止系爭契

約，並不合法。爰依系爭契約、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、第31條第1項規定，求為判決如附表一所示等語（未繫屬本院者，不予贅述）。

二、被上訴人則以：系爭工作規則就駕駛違失行為及處分標準有為相關規定，上訴人為公車駕駛領有工作規則手冊，在其離職前1年內，遭民眾投訴及違規多次，違規情節重大，伊均有約談上訴人及告知違規事由，並安排其進行事後教育訓練及個案檢討會議。嗣上訴人於113年8月20日行車中使用手機，及跨越雙黃線危險駕駛；復於113年8月27日因懷疑乘客亂按下車鈴，而將車駛往警局，停留約30分鐘，未依規定路線行駛。上訴人前開3項違規行為，係分別違反系爭規則69條第66、67、35款規定，伊之獎懲會於113年9月26日對其作成各記1次大過、共3大過之處分，經呈請董事長於113年10月7日裁決，於113年10月11日通知上訴人，依系爭規則第71條規定，上訴人得於20日申訴，於113年10月31日申訴期間屆滿。而上訴人當年度已累計記過4次、記大過4次，伊於113年11月1日召開人評會，聽取公會代表及公司幹部意見後，始屬調查證據完畢而得確信，乃於是日通知上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定於113年11月2日終止系爭契約，故伊終止系爭契約並未逾同條第2項規定之30日除斥期間，自屬合法等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：如附表一所示。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：（見本院卷第159頁）

(一)上訴人自112年11月21日起受僱於被上訴人，擔任大客車駕駛，如包括113年7月、9月、10月之其他津貼300元、200元、300元，則月薪為4萬5,610元，如扣除前開其他津貼，則月薪為4萬5,476元。

(二)被上訴人於113年11月1日通知上訴人其累積大過達4次、記過4次，符合系爭規則第67條第14款「年度內功過相抵仍積

01 滿3大過者」規定，依勞基法第12條第1項第4款規定於113年  
02 11月2日終止系爭契約。

03 五、本院之判斷：

04 (一)被上訴人於113年11月2日終止系爭契約，是否合法？

05 1.被上訴人以上訴人有如附表二所示之違規行為，而為懲戒處  
06 分，有無理由：

07 (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  
08 僱、解僱、資遣、離職及退休等事項訂立工作規則，勞基法  
09 第70條第7款定有明文。經查兩造不爭執被上訴人定有系爭  
10 規則（見本院卷第96頁），復有系爭規則可稽（見原審卷第  
11 93-95頁），則系爭規則具有拘束兩造之效力，兩造均應遵  
12 守系爭規則規定。

13 (2)又系爭規則第69條第8款、第15款、第66款、第67款、第35  
14 款分別規定：「無故脫班未行駛者，每次記大過1次」、  
15 「服務態度不佳或言行不檢者，視情節輕重酌予處理」、  
16 「行車中使用手持行動電話或以耳機接聽行動電話超過3分  
17 鐘、用車機聊天及使用3C產品，每次記大過1次」、「前列  
18 各條違規處分外及其他違反公司或法令規定者，由獎懲會按  
19 情節酌情處理之，如情節重大者，得送法究辦」、「未按規  
20 定路線行駛者，每次記大過1次」等語，則上訴人自112年11  
21 月21日起受僱於被上訴人，擔任大客車駕駛，應遵守系爭規  
22 則規定，如其違反上開規定，被上訴人自得就其違規行為予  
23 以處分。

24 (3)而上訴人自113年3月25日至同年8月27日，於附表二所示各  
25 該時間，因遭民眾投訴及政府函文轉知民眾反映其有如附表  
26 二所示之違規行為，經被上訴人通知其說明及檢視行車紀錄  
27 器進行調查，由被上訴人之站長提出意見書及由督導課簽請  
28 獎懲會進行討論，獎懲會因認上訴人上開違規行為分別構成  
29 系爭規則第69條第8、15、35、66、67款所定之違規處分標  
30 準，予以懲處如附表二懲處結果欄所示。又上訴人於前開期  
31 間合計記過4次、記大過4次，被上訴人已將獎懲呈報單交由

上訴人確認，上訴人閱後則予簽名或拒絕簽名，有談話調查表、說明紀錄表、站長意見書、簽呈、獎懲呈報單可稽（見原審卷第121-148、163-180頁、本院卷第127-135頁）。上訴人並不否認有前開行為，僅辯稱其不認同上開懲處結果，對於前開書證形式真正，亦不爭執（見本院卷第94、146-148、154頁）。則觀之前開對話調查表、說明紀錄表內容，可知上訴人自陳於附表二編號1所示時間，因為識別證在其他車輛、酒測無法使用、用人臉辨識無法通過、找開關很久而脫班未行駛，站長詢問為何還沒發車，伊後來因氣喘發作而請病假；於附表二編號2所示時間，有向乘客表示「趕快一點，搞什麼」，語氣不太好；於附表二編號3所示時間，因為乘客詢問為何不開冷氣，而向乘客表示：「你可以不要坐我的車」、「你不爽也可以下車」；於附表二編號4、5所示時間，有使用手機看群組有沒有資訊，之後會改進以行車安全為主，有反省不能跨越雙黃線超車，就不會導致今天闖紅燈的事件；於附表二編號6所示時間，因有人連續按鈴而將車開往警局，未依路線行駛（見原審卷第123、133、145-146、166、172頁），可見上訴人確有如附表二所示之違規行為，分別違反系爭規則第69條第8款、第15款、第66款、第67款、第35款之規定。則被上訴人依上規定為如附表二所示之懲處，應屬有據。

- (4)上訴人雖主張：伊於113年3月25日係因被上訴人排定駕駛之車輛維修中，及伊之身體不適而無法駕駛，並非無故脫班，被上訴人對伊記過2次，懲處不具合理性云云。經查上訴人自陳於前開時間，因為識別證在其他車輛、酒測無法使用、用人臉辨識無法通過、找開關很久而脫班未行駛，站長詢問為何還沒發車，伊後來因氣喘發作而請病假，已如前述；且被上訴人之督導課檢視行車憑單及動態軌跡圖後，上訴人到達公司時並無身體不適，上訴人脫班係因其中保健康站無法人臉辨識及車輛不熟悉所致，有簽呈可稽（見原審卷第121頁）。可見上訴人於發車前，並無向被上訴人站長反映有前

01 開不能發車情形，係脫班在先，經被上訴人站長詢問為何尚  
02 未發車，嗣後因身體不適方請病假，乃遭民眾投訴，其未即  
03 時處理或反映而造成脫班，影響乘客權益，自有未當。而系  
04 爭規則第69條第8款規定：「無故脫班未行駛者，每次記大  
05 過1次」等語（見原審卷第93頁），被上訴人就上訴人前開  
06 行為，係予以記過2次，而非記大過1次，難謂該懲戒處分係  
07 不具合理性。故上訴人前開主張，並不可採。

08 (5)上訴人雖再主張：伊於113年6月2日，僅係提醒下車乘客

09 「趕快一點，搞什麼」，並未達辱罵乘客、妨害名譽之程  
10 度；另伊於113年6月6日，係因被上訴人提供冷氣故障之車  
11 輛供伊駕駛，造成伊與乘客發生口角；被上訴人認伊態度不  
12 佳，就前開行為各記過2次、大過1次，所為懲處係屬不當或  
13 過重云云。經查上訴人於113年6月2日向下車乘客表示：

14 「趕快一點，搞什麼」，雖未達辱罵乘客、妨害名譽之程  
15 度，然依社會一般通念，前開言語確實令人感到不悅，客觀  
16 上足使聽聞之乘客認其有服務態度不佳之情事。又上訴人於  
17 113年6月6日因駕駛車輛冷氣故障，乘客向其抱怨，縱上訴  
18 人認係因被上訴人提供老舊車輛所致，應可向乘客解釋上  
19 情，上訴人未予說明，而與乘客發生口角，並向乘客表示：  
20 「你可以不要坐我的車」、「你不爽也可以下車」等語，服  
21 務態度自屬不佳。而系爭規則第69條第15款規定：「服務態  
22 度不佳或言行不檢者，視情節輕重酌予處理」，則被上訴人  
23 就上訴人前開各該行為，分別予以記過2次、大過1次，難認  
24 有何不當或過重情形。故上訴人前開主張，亦不可採。

25 (6)上訴人雖復主張：伊於113年8月20日使用手機係在停等紅燈  
26 時，且伊係為查看公務群組訊息，時間僅有1分8秒，並不構  
27 成系爭規則第69條第6款規定「行車中」之要件云云。惟按  
28 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  
29 於行駛道路時，以手持方式使用行動電話、電腦或其他相類  
30 功能裝置進行撥接、通話、數據通訊或其他有礙駕駛安全之  
31 行為者，處新臺幣3,000元罰鍰」，上開規定所稱「汽車駕

01 駛人於行駛道路時」，係指車輛行駛於道路上，則系爭規則  
02 第69條第66款規定之「行車中」，自應包括上訴人駕駛公車  
03 行進中及停等紅燈時。又上訴人於行車中使用手機，且時間  
04 長達1分鐘以上，其於此段時間係處在需同時注意手機及道  
05 路號誌、路況之分心狀態，有礙駕駛安全，並已違反上開規  
06 定。縱上訴人係為查看公務群組訊息，然其於停等紅燈期間  
07 持續使用觀看手機，不僅於路況變化或有緊急情況時無法即  
08 時反應，倘查看手機時復不慎掉落而分心撿拾，更有發生交  
09 通事故之重大風險，堪認上訴人之違規情節並非輕微，被上  
10 訴人依系爭規則第69條第66款規定，對其記大過1次，應無  
11 不當。故上訴人前開主張，仍不可採。

- 12 (7)上訴人雖又主張：伊於113年8月27日係因乘客按鈴不下車，  
13 遭遇連續亂按鈴之滋擾，而開車前往警察局，被上訴人對前  
14 開行為記大過1次，懲處係屬不當或過重云云。經查依被上  
15 訴人之督導課檢視行車紀錄器內容，畫面顯示09：52：55車  
16 內鈴響到水秀公園站有乘客上車，09：54：03上訴人詢問：  
17 「是不是有人壓鈴，怎麼不下車」，09：56：33車內鈴響，  
18 上訴人開啟車門問誰按鈴，表示：「還是我現在開去警察  
19 局，看誰要道歉之前就是有人被抓包，是誰自己出來，是要  
20 浪費大家時間，是不是開去警察局……」，10：00：54上訴  
21 人將車開至警察局；上訴人於被上訴人所屬稽查人員詢問  
22 時，亦自陳前開所為影響乘客時間，會有刑事責任，以後遇  
23 事不會這麼衝動，照公司規定正常路線行駛好好開完等語，  
24 有說明紀錄表、行車監控、監視器畫面可稽（見原審卷第  
25 172-175頁）。則上訴人僅因乘客按鈴未下車，即認乘客有  
26 滋擾行為，逕行開車前往警察局停留約半小時，復自陳乘客  
27 並無其他不法行為（見本院卷第96-97頁），可見上訴人應  
28 無請求警局協助必要，其將全車乘客載往警察局而未按規定  
29 路線行駛，影響乘客權益，難謂正當。則被上訴人依系爭規  
30 則第69條第35款規定，對其記大過1次，仍無不當。故上訴  
31 人前開主張，自不可採。

01 2.被上訴人於113年11月2日依勞基法第12條第1項第4款規定終  
02 止系爭契約，是否合法？

03 (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  
04 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  
05 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  
06 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  
07 樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危  
08 險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫  
09 等，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工  
10 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  
11 維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，即難認不符  
12 上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀  
13 律之維護，衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失  
14 為要件（最高法院111年度台上字第697號判決意旨參照）。

15 (2)上訴人主張：被上訴人未對伊進行輔導改善手段，逕對伊記  
16 過4次、記大過4次而終止系爭契約，違反解僱最後手段性原  
17 則，伊並不認同上開懲處等語。被上訴人則予否認。經查：

18 ①系爭規則第67條第14款規定：「員工有下列情事之一者經查  
19 證確實或有具體事證者予以不經預告終止契約：……14.年度  
20 內功過相抵仍積滿3大過者」；第71條規定：「員工受懲戒  
21 處分，如有不服得於20日內提出具體事證，並以1次為限」  
22 等語（見原審卷第91、113頁）。

23 ②被上訴人為大眾公共運輸業者，為提供搭車民眾安全服務，  
24 駕駛員除應遵守被上訴人對所屬駕駛員之要求外，並應遵守  
25 政府所頒訂道路交通安全規則及相關法令要求。然上訴人自  
26 113年3月25日起至同年6月6日止，於附表編號1-3所示各該  
27 時間，依序分別被懲處記過2次、記過2次、記大過1次，被  
28 上訴人於113年7月7日對上訴人及其他肇事駕駛員實施教育  
29 訓練，有教育訓練會議簽到、會議紀錄、座談會照片、教育  
30 訓練津貼可稽（見原審卷第151-162頁）；上訴人再於113年  
31 8月20日上午9時許，因於行車中使用手機行為及跨越雙黃線

01 危險駕駛，違反系爭規則69條第66款、第67款規定；又於  
02 113年8月27日上午10時許，因認乘客亂按下車鈴，而將車駛  
03 往警局，停留約30分鐘，未依規定路線行駛，違反系爭規則  
04 69條第35款規定，經被上訴人之獎懲會於113年9月26日對上  
05 訴人之前開3項違規行為，作成各記1次大過，共3大過之處  
06 分，當年度累計記過4次、記大過4次，被上訴人於113年11  
07 月1日召開人評會，方以上訴人符合系爭規則第67條第14款  
08 規定而終止系爭契約。則據此可見被上訴人於上訴人被懲處  
09 記過4次、記大過1次時，未立即予以解僱，而是給予教育訓  
10 練善盡勸導之責，然上訴人於113年8月20日、同年月27日猶  
11 一再接續違規，並經記大過共3次，其違規行為及情節已影  
12 響被上訴人內部秩序紀律之維護，並對被上訴人所營公共運  
13 輸業事業暨其乘客造成相當之危險，堪認屬勞基法第12條第  
14 1項第4款之違反工作規則情節重大，難以透過系爭規則等懲  
15 戒處分督促上訴人改正違規情形，客觀上已難期待被上訴人  
16 採用終止以外之懲處手段而繼續系爭契約。

17 ③又被上訴人對上訴人為上開懲處後，均已通知上訴人，有員  
18 工獎懲呈報單可稽（見本院卷第127-135頁），上訴人對於  
19 前開員工獎懲呈報單形式真正，並不爭執，亦自陳該呈報單  
20 具有通知之性質（見本院卷第154、204頁）。上訴人雖另主  
21 張其並不認同懲戒結果，然其受通知後並未提出申復，為兩  
22 造所不爭執（見本院卷第96頁），被上訴人即無從審究上訴  
23 人對懲戒處分之意見而更為處理，尚難僅因上訴人不認同被  
24 上訴人之懲處，即謂被上訴人之懲處為不當及有違反解僱最  
25 後手段性原則之情事。則依上說明，被上訴人於113年11月2  
26 日依勞基法第12條第1項第4款終止系爭契約，與上訴人前述  
27 違規行為在程度上核屬相當，亦未違反解僱最後手段性原  
28 則。故上訴人前開主張，自不可採。

29 (3)上訴人雖又主張：被上訴人已於113年9月26日召開獎懲會  
30 議，就伊如附表二所示編號4-6所示行為，作成各記1次大過  
31 共3大過處分，被上訴人該時已調查完畢，知悉伊已累積大

01 過3次，勞基法第12條第2項之除斥期間應自此時起算，被上  
02 訴人董事長簽核為雇主內部調查程序，應受誠信原則拘束，  
03 不得以被上訴人董事長簽核及申復之內部行政程序，推遲30  
04 日除斥期間之起算等語。被上訴人則予否認。經查：

05 ①按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不  
06 經預告終止契約；此項終止契約，應自知悉其情形之日起，  
07 30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項分別定有明  
08 文。又所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工  
09 作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及促進勞  
10 資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上  
11 已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院  
12 110年度台上字第1246號判決意旨參照）。

13 ②經查被上訴人為法人，屬於法律擬制的組織體，欲以上訴人  
14 違反工作規則且情節重大為由終止契約，必須先經內部意思  
15 機關啟動調查程序、確認事實，並形成決定後，始足以認為  
16 被上訴人對於上訴人之違規情事已達客觀上之確信，再經由  
17 代表機關對上訴人為終止契約之意思表示。次查被上訴人之  
18 獎懲會於113年9月26日對上訴人如附表二編號4-6所示違規  
19 行為，作成各記1次大過共3大過處分，經呈請董事長於113  
20 年10月7日裁決，於113年10月11日將前開懲戒處分通知上訴  
21 人，有簽呈、獎懲會議記錄、簽到表、員工獎懲審查表、人  
22 評會議紀錄、獎懲呈報單可稽（見原審卷第177-180、186  
23 頁、本院卷第133-135頁）。是據此足證被上訴人於113年10  
24 月7日經董事長裁決對上訴人懲處後，始於客觀上確實知悉  
25 上訴人有勞基法第12條第1項第4款規定所示情形，則被上訴  
26 人自該日起始得行使系爭契約終止權，其除斥期間應自該日  
27 起算。而被上訴人於113年11月1日召開人評會，討論上訴人  
28 之相關獎懲紀錄，經人評會委員表決全數通過予以解職，並  
29 於同日通知上訴人為終止系爭契約之意思表示（見原審卷第  
30 185頁、原審勞專調字第28頁），且該通知業於同日送達上  
31 訴人，為上訴人所自陳（見本院卷第95頁），並未逾勞基法

第12條第2項規定之30日除斥期間。故上訴人此部分主張，  
並不足採。

(二)上訴人請求被上訴人按月給付薪資、提繳勞工退休金，有無理由？

本件上訴人終止系爭契約係屬合法，既如前述。則上訴人以被上訴人終止系爭契約不合法為由，訴請確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人按月給付薪資、提繳勞工退休金，均為無理由。

六、從而，上訴人依系爭契約、勞退條例第31條第1項規定，請求判決如附表一所示，非屬正當。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 5 月 5 日  
勞 動 法 庭

審判長法官 邱 琦

法 官 溫祖明

法 官 邱靜琪

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 115 年 5 月 5 日

01

## 書記官 張淨卿

02

附表一：上訴聲明

03

| 編號 | 內容                                                                                                                             |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 一  | 原判決關於駁回上訴人後開第二至四項之訴部分，及該部分訴訟費用之裁判均廢棄。                                                                                          |
| 二  | 確認兩造僱傭關係存在。                                                                                                                    |
| 三  | 被上訴人應給付上訴人4萬4,410元，及自113年12月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨自113年12月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月10日給付上訴人4萬5,476元，及自各應給付日翌日即每月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 |
| 四  | 被上訴人應提繳2,526元至上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶；暨自113年12月1日起至上訴人復職之日止，按月於再次月最後1日提繳2,748元至前開勞工退休金專戶。                                           |

04

附表二：

05

| 編號 | 違規日期     | 違規行為                                  | 違反工作規則   | 簽核日期     | 教育訓練日期            | 證據出處    |
|----|----------|---------------------------------------|----------|----------|-------------------|---------|
|    |          |                                       |          | 懲處結果     |                   |         |
| 1  | 113.3.25 | 無故脫班                                  | 第69條第8款  | 113.6.27 | 113.7.17<br>(被證9) | 被證3、4   |
|    |          |                                       |          | 記過2次     |                   |         |
| 2  | 113.6.2  | 罵乘客下車動作慢                              | 第69條第15款 | 113.9.11 |                   | 被證5、6   |
|    |          |                                       |          | 記過2次     |                   |         |
| 3  | 113.6.6  | 因乘客抱怨公車冷氣故障，罵乘客「你可以不要坐我的車」、「你不爽也可以下車」 | 第69條第15款 | 113.9.11 |                   | 被證6、7、8 |
|    |          |                                       |          | 記大過1次    |                   |         |
| 4  | 113.8.20 | 駕駛中使用手機                               | 第69條第66款 | 113.10.7 |                   | 被證10、12 |
|    |          |                                       |          | 記大過1次    |                   |         |
| 5. | 113.8.20 | 跨越雙黃線及闖紅燈                             | 第69條第67款 | 113.10.7 |                   |         |
|    |          |                                       |          | 記大過1     |                   |         |

(續上頁)

01

|   |          |                                            |          |          |  |            |
|---|----------|--------------------------------------------|----------|----------|--|------------|
|   |          |                                            |          | 次        |  |            |
| 6 | 113.8.27 | 因懷疑車內有人亂按下車鈴，竟將全車乘客載到警察局，全車乘客無端滯留警察局旁半小時以上 | 第69條第35款 | 113.10.7 |  | 被證11、12、13 |
|   |          |                                            |          | 記大過1次    |  |            |