臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第71號

原　　告　曾秉淳
　　鍾承翰
共　　同
訴訟代理人　李珮琴律師
　　林景瑩律師
被　　告　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　陳哲宇律師
　　余振國律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110 年11月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認兩造間之僱傭關係存在。

二、被告應自民國109 年11月27日起至原告曾秉淳復職之日止，按月於每月20日給付原告曾秉淳新臺幣37,002元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

三、被告應自民國109 年12月19日起至原告鍾承翰復職之日止，按月於每月20日給付原告鍾承翰新臺幣35,593元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

四、被告應自民國109 年11月27日起至原告曾秉淳復職之日止，按月提繳新臺幣2,292 元至原告曾秉淳設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

五、被告應自民國109 年12月19日起至原告鍾承翰復職之日止，按月提繳新臺幣2,178 元至原告鍾承翰設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

六、訴訟費用由被告負擔。

七、本判決第二、三、四、五項於清償期屆至後得假執行；但被告就第二、三、四、五項部分，如分別以每期新臺幣37,002

元、新臺幣35,593元、新臺幣2,292 元、新臺幣2,178 元預供擔保後，得各免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項但書第3 款定有明文。經查，原告曾秉淳、鍾承翰（下合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）原起訴時訴之聲明為：㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應自民國109 年11月27日起至原告復職之日止，分別按月於每月20日給付曾秉淳、鍾承翰各新臺幣（下同）37,002元、35,593元，及自各該月21日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈢被告應自109 年11月27日起至原告復職之日止，分別按月為曾秉淳、鍾承翰各提繳2,292 元、2,178 元至原告分別設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。㈣第2 、3 項聲明，願供擔保請准宣告假執行（見本院卷一第3-4 頁），嗣於110 年8 月3 日具狀變更訴之聲明為：㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應分別自109 年11月27日、同年12月19日起至曾秉淳、鍾承翰各復職之日止，分別按月於每月20日給付曾秉淳、鍾承翰各37,002元、35,593元，暨自各該月21日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈢被告應分別自109 年11月27日、同年12月19日起至曾秉淳、鍾承翰各復職之日止，按月為曾秉淳、鍾承翰各提繳2,292 元、2,178 元至原告分別設於勞保局之勞退專戶。㈣第2 、3 項聲明，願供擔保請准宣告假執行（見本院卷二第2-3 、102 、103 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠原告原均受僱於被告，其等擔任之職務、到職日、離職日及約定月薪之數額均詳如附表一所示，原告任職逾5 年，期間

均克盡本職。詎被告以原告於執行勤務時違反「司機員工作說明書」相關規範而有如附表二、三所示之情節，後於109年10月30日召開考核委員會審議，並依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定予以解僱處分，再於同年11月26日發函通知於次（27）日起終止兩造間勞動契約，惟被告所稱之違規情形多有片面或非可完全歸責於原告，且程序上未給鍾承翰到場陳述機會，亦未給予原告輔導改善機會，再相關情節亦均非屬重大。因被告解僱所憑理由未忠實反映實際情況，且被告所稱違規情節多未造成實際影響，甚在仍應予以輔導情形下便予以解僱，已忽略除解僱外，尚有降級降薪其他懲戒方式，可見被告直接施以最嚴厲之解僱處分，顯然有違解僱最後手段性原則。為此，原告於109年11月30日向桃園市政府申請勞資爭議調解，惟經兩造於110年1月13日在桃園勞工育樂中心進行調解之結果，仍因被告不認其違法之處而調解不成立。

㈡被告就曾秉淳、鍾承翰各有附表二、三之情事而終止兩造間勞動契約為不合法，理由如下：

1.被告就附表二所載之內容已分別於109年5月15日、9月30日、10月16日為獎懲並通知曾秉淳；就附表三所載之內容已分別於108年12月6日、109年9月17日、10月16日為獎懲並通知鍾承翰，足見被告於109年10月16日已清楚知悉曾秉淳、鍾承翰各有附表二、三之情事，然被告事後又於同年11月26日以附表二、三之事件為由通知並解僱原告，已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，該解僱行為顯不適法。

2.縱認被告無逾越勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，然被告指稱之違規行為，非皆可歸責於原告，且實際上並無嚴重危害行車安全或被告之營運（詳如附表四、五「曾秉淳、鍾承翰之主張」欄所示），實難僅因附表二、三之行為而經被告認定扣分累積逾30分，即可據以認定原告有危害行車安全及損及旅客權益而有違反勞動契約或工作規則情節重大之情形。

3.依被告「員工考核要點」第12點、「考核作業程序」第4.3.2條及「績效輔導改善要點」第2、3、13條等規定，曾秉淳經認定扣分達30分，被告應辦理專案考核，且被告亦通知曾秉淳進行績效輔導改善計畫，計畫為3個月，即109年9月9日事件後（詳附表二編號3）至同年12月10日皆為接受輔導之期限，詎被告竟於輔導期限結束前，突然召開考核委員會決議解僱曾秉淳，解僱程序自有不當，且被告既願意提供輔導計畫，可證曾秉淳無達需要立即解僱之程度，又衡酌曾秉淳平時每月考核成績及排序，均非最劣，再依「員工考核要點」第12㈡點，縱認情節重大，被告除解僱外，仍有降薪、調整職務等方式，足以維持被告企業秩序及避免再次發生違規情形，然被告採最嚴重解僱處分，顯有違解僱最後手段性原則，解僱不合法。

4.被告於鍾承翰育嬰留職停薪期間即召開考核委員會，使鍾承翰無陳述意見機會，且被告訂有績效輔導改善要點，又參酌鍾承翰任職期間平時月考核非最差，應認應給予鍾承翰輔導改善計畫，然被告既未給予輔導改善計畫，亦未選擇較輕微降薪、調整職務等手段，據以決議解僱，顯不符解僱最後手段性原則，解僱不合法。

5.依被告「獎懲實施說明書」第11條第13款、第12條第12款規定，於相同事由視情形可能遭扣10分或5分，而原告均於「值勤時使用個人手機」之相同事由下，曾分別遭扣5分、10分、10分，可見被告前開扣分懲處並非完全公平。

㈢原告於勞資爭議調解時主張恢復僱傭關係，並明確表示欲繼續提供勞務，然為被告所拒絕，則被告自應負受領遲延之責，是原告與被告間僱傭關係仍然存在，且被告應依勞動契約給付原告薪資，另依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定為原告提繳退休金等語。

㈣並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約屬合法有效：

㈠被告依「員工考核要點」第4點及第13點規定，對於獎懲累積扣分滿30分之員工辦理專案考核，以前一年度11月1日至該年度10月31日為考核區間，並由考核委員會審議通過後，再由總經理核定獎懲方式，非以員工個別違反規定行為為依據。曾秉淳、鍾承翰分別有附表二、三之情事，且累積扣分分別達55分、45分，而其中鍾承翰於108年10月22日之違規行為（詳附表三編號1），被告內部簽核完成為108年11月，故列入109年考核區間，並無重複評價。嗣被告於109年10月30日召開考核委員會調查後並確信原告違規行為已達情節重大程度，且有勞基法第12條第1項第4款事由，故由總經理核定解僱，並於同年11月27日通知終止兩造間勞動契約，實未逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間。另被告於109年10月30日召開考核委員會前，有通知鍾承翰列席陳述意見，惟其表示既不出席亦不提供書面意見。

㈡原告累次及故意違反被告工作規則行為，已多次造成車輛行駛異常現象，並嚴重影響公共交通運輸安全，置旅客安危不顧（詳如附表六、七「被告之抗辯」欄所示），且被告對於原告累次違反工作規則行為，曾給予輔導及改善訓練機會，並無立即採取解僱手段，然原告仍不時違反相關工作規則，且違規內容多屬重複，可證原告係有意為之，且漠視相關規定，被告基於公共運輸對於風險控管高度要求及內部秩序維護，已難期待給予解僱外之懲戒手段而繼續維持僱傭關係，故被告終止兩造間勞動契約，並無違反解僱最後手段性原則。

㈢每月平時考核與專案考核係屬二事，專案考核目的係針對扣分達30分之重大獎懲表現進行審議與調查，原告以每月平時考核非最劣做為解僱與否之標準，並不可採。

㈣被告係合法終止與原告間之勞動契約，則被告自終止時起，已無給付薪資及提繳勞退金予原告之義務。另鍾承翰於109年9月17日起辦理留職停薪至同年12月18日止，於留職停薪期間，被告亦無義務給付薪資及提繳勞退金等語，資為抗辯

。

㈤並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第311 、312 頁；卷二第252-253 頁）：

㈠原告原均受僱於被告，其等擔任之職務、到職日、離職日及約定月薪之數額均詳如附表一所示，並均與被告簽有勞動契約（見本院卷一第141-151 、311-312 頁）。

㈡被告就曾秉淳、鍾承翰值勤時各有附表二、三之情事而違反「司機員工作說明書」等相關規範，經被告於109 年10月30日召開考核委員會審議後，依勞基法第12條第1 項第4 款規定對原告為解僱處分，並於同年11月26日發函通知原告自翌（27）日起終止兩造勞動契約（見本院卷一第21-23 、29-31 、159-161 、312-313 頁；卷二第146-160 頁）。

㈢原告於109 年11月30日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於110 年1 月13日在桃園勞工育樂中心進行調解，調解結果為不成立，惟原告於調解時有主張恢復僱傭關係，表示欲繼續提供勞務（見本院卷一第37-38 、322-323 頁）。

㈣下列文件及內容之形式真正不爭執（見本院卷一第313 、323 頁）：

1.被告對曾秉淳有附表二編號1 之違規內容，分別於109 年4 月21日、4 月28日進行面（訪）談，並製作人員面談紀錄表、人員調查訪談紀錄表；後於109 年4 月22日至同年7 月22日進行輔導訓練，製有車務段輔導訓練紀錄總表（見本院卷一第247-259 頁）。

2.被告對曾秉淳有附表二編號2 之違規內容，分別於109 年9 月8 日、9 日、17日進行訪談，並製作人員調查訪談紀錄表；後於109 年9 月9 日至同年12月9 日進行輔導訓練，製有車務段輔導訓練紀錄總表（見本院卷一第261-277 頁）。

3.被告對曾秉淳有附表二編號3 之違規內容，分別於109 年9 月9 日、18日進行訪談，並製作人員調查訪談紀錄表（見本

院卷一第279-287頁）。

4.被告對鍾承翰有附表三編號1之違規內容，分別於108年11月19日、12月4日進行面（訪）談，並製作人員面談紀錄表、人員調查訪談紀錄表；後於108年11月22日至109年1月5日進行輔導訓練，製有車務段輔導訓練紀錄總表（見本院卷一第289-295頁）。

5.被告對鍾承翰有附表三編號2之違規內容，於109年9月8日進行訪談，並製作人員調查訪談紀錄表；後於109年6月6日至同年9月6日進行輔導訓練，製有車務段輔導訓練紀錄總表（見本院卷一第297-303頁）。

6.被告對鍾承翰有附表三編號3之違規內容，於109年9月25日進行訪談，並製作人員調查訪談紀錄表（見本院卷一第305、307頁）。

7.被告曾分別就曾秉淳、鍾承翰各有附表二、三之違規內容，發出獎懲通知予原告（見本院卷一第39-43、85-91頁）。

8.被告訂有「獎懲實施說明書」、「考核作業程序」、「績效輔導改善要點」、「員工考核要點」、「司機員工作說明書-1.1一般作業規定」、「司機員工作說明書-2.7司機員勤務處理作業」、「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」、「司機員工作說明書-2.14指差處理作業」、「司機員工作說明書-1.4無線電使用規定」等相關工作規則（見本院卷一第47-53、61-65、68-84、167-172、177-180、187-230頁）。

9.鍾承翰有以通訊軟體LINE向被告表示將不出席109年10月30日考核委員會，亦不會提供書面意見（見本院卷一第173、175、322頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠被告終止契約是否罹於除斥期間？

1.按勞基法第12條第2項規定：「雇主依前項第一款、第二款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，三十日內為之。」又所謂知悉其情形，係指對勞工違反勞

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號判決參照）。

2.依被告考核委員會設置說明書第3 條：「考核委員會職掌如下：㈠本公司人員年終考核之初核審議。㈡專案考核、獎懲案件及其他關於考核之審議事項。㈢參加陞遷甄審人員綜合考評評鑑與甄審結果之審議。㈣各項職務陞遷案之審議。㈤特優人員陞遷案之審議」、第5 條前段：「考核委員對於審議案件有疑義時，得調閱有關資料，必要時得通知當事人、有關人員或其單位主管到會備詢。」（見本院卷一第165 頁），上開規定所指專案考核，乃受考人於考核年度符合專案考核條件時，得隨時辦理專案考核。專案考核於同一年度內獎懲累積加（扣）分滿30分或案件有必要立即辦理專案考核時行之，經考核委員會審議通過後，由總經理依下列規定核定其獎懲：……㈡累積扣分30分者：得予調整或調降職務、降薪及調整職務、降薪及調降職務，或依相關法規辦理資遣或解僱。所稱調整及調降職務，係指調整其職務內容（如改列非主管職之職務）及調降於職務列等表上所列之職務。員工考核要點第4 條第2 項、第13條第2 項亦定有明文（見本院卷一第169 、171 、172 頁）。獎懲實施說明書第11條第13款「其他依各部門工作守則訂為重大懲處事由者」、第12條第5 款「妨礙辦公秩序，或不遵守工作場所規定，情節輕微者」、第12條第12款「其他依各部門工作守則訂為懲處事由者」（見本院卷一第52、53頁）。查原告所為附表二、三所示之違規行為，各累積扣分已達30分以上，依上開規定，屬辦理專案考核事由；且依勞基法第12條第1 項第4 款之規

定，勞工有無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，屬逕予解僱之事由，亦為上開專案考核事由，應係考核委員會之執掌範圍，是被告於109年10月30日召開109年第9次考核委員會，於會前調查附表二、三所示之違規發生情形、原告後續處分、違規情節、輔導改善情形等，就附表二、三所示違規事件發生乃至考核委員會開會時，考核委員會委員就各該違規事件發生之經過予以詢問，並通知原告出席該次考核委員會等情，有通訊軟體LINE對話紀錄（鍾承翰部分）、109年第9次考核委員會會議紀錄（見本院卷一第173、175頁；卷二第146-160頁），堪認被告係為詳加蒐集資料、調查原告是否確實有違規及違規情節等情形，並依考核委員會設置說明書、員工考核要點等上開規定召開考核委員會，請原告出席表示意見，因原告各扣分累積達30分以上，依上開規定，屬特定重大懲處事由及專案考核事由，屬考核委員會之執掌範圍，就原告上開違反勞動契約或工作規則情形，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，如不調查審酌原告之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然終止勞動契約，殊非保障原告之道，是本件該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上由考核委員會開會決議後始告確定，此時被告即獲得相當之確信時，方可開始起算，是原告主張被告早已知悉原告附表二、三所示違規事實，並違反30日之除斥期間云云，無足採信。準此，被告於109年11月26日發出終止契約之函文，原告於同年月27日收受送達，為兩造所不爭執（見本院卷二第250、251頁），距109年10月30日考核委員會完成調查程序，並未逾30日之除斥期間。

㈡被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止與原告間勞動契約，是否合法有據？

1.按懲戒性解僱涉及剝奪勞工之既有工作權，屬憲法第15條規定工作權保障之核心範圍，則雇主所為之懲戒性解僱與受僱

人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為之，且法院對雇主之解僱行為，亦得加以審查其是否具有合法之效力。次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；勞基法第12條第1 項第4 款定有明文。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年度台上字第2624號判決意旨參照）。又按「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之……六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休」，勞基法第70條第6 款、第7 款定有明文。

2.查，由被告訂立相關工作規則觀之，員工之懲處區分為：懲處事由扣5 分、重大懲處事由扣10分、特定重大懲處事由扣30分、必要懲處事由扣45分；如為同一年度內加分累積滿30分或同一年度累積扣分滿30分而符合員工考核要點所訂應辦理專案考核作業規定者，由所屬單位簽報具體事實會辦人力資源處，人力資源處提請考核委員會復核、總經理依員工考核要點核決；本要點所稱考核分以下三種：試用考核、專案考核、年終及另予考核；員工之獎懲，依員工獎懲要點規定辦理；專案考核經考核委員會審議通過後，由總經理依下列規定核定其獎懲；如為同一年度內加分累積滿30分或同一年度累積扣分滿30分而符合員工考核要點所訂應辦理專案考核作業規定者，由所屬單位簽報具體事實會辦人力資源處，提請考核委員會審議，審議通過後，由人力資源處簽陳總經理

核定；同一年度內累積獎懲扣分達30分，並依據考核要點經專案考核審議後，單位主管評估仍需依本要點辦理績效輔導改善計畫者。獎懲實施說明書第2 條、第3 條第2 項、員工考核要點第4 點、第12點、第13點、考核作業程序第4.3.2 點、績效輔導改善要點第2 條第2 款分別訂有明文（見本院卷一第47、64、69、169 、171 頁）。可知勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。惟勞資關係中，雇主及勞工均有應受法律保障之權益，法院之功能，在於藉由具體個案之原因事實，經由法律之規範目的及價值取捨，適當表達對該法律規定之適用範圍及適用結果，而確認勞資雙方應受保障之權益。又勞工係受僱於雇主提供勞務以換取雇主給予之報酬，而雇主為監督考核勞工之工作態度，勤務表現而制定獎懲，乃資方基於業務需要及人事管理上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，法院基本上不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權責。但權利之行使應受誠信原則之拘束，為民法第148 條所明定，是以，雇主之懲戒權行使，仍應受法之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。顯見雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事不二罰（禁止重複評價）、禁止溯及既往原則，以及懲戒程序公平性為之，亦即雇主行使懲戒權，應斟酌其所據以懲戒之事實對於經營上及勞工權益之影響，避免雇主藉其僱傭關係之優越地位而濫用，所採取之懲戒方式亦不可逾越必要程度，且應受權利

濫用禁止及誠信原則之規範，而雇主以終止勞動契約之方式對員工施以懲戒，即懲戒性解僱因涉及憲法上人民工作權之保障，更應審慎處理，故須有相當確切事實，足認嚴重破壞勞動關係，難期繼續維持勞動契約，且無從期待雇主採用其他懲戒手段，始得為之，並應於懲戒過程給付勞工公正程序之保障，以維勞工權益。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲處及懲戒性解僱是否違法或不當，自應以上述標準為判斷之基準。

3.被告訂有司機員工作說明書等相關工作規則，為兩造所不爭執　見兩造不爭執事項㈣8.ㄨ，查曾秉淳、鍾承翰因值勤時各有附表二、三所示之情事而違反司機員工作說明書等相關規範，經被告依員工考核要點第4點第2項規定：「專案考核：專案考核於同一年度內獎懲累積加（扣）分滿30分或案件有必要立即辦理專案考核時行之。」進行專案考核，被告亦有對曾秉淳、鍾承翰分別進行面（訪）談及輔導訓練，有人員面談紀錄表、人員調查訪談紀錄表、車務段輔導訓練紀錄總表在卷可參（見本院卷一第247-307頁），此亦為兩造所不爭執　見兩造不爭執事項㈣1.-6.ㄨ，而被告辯稱就原告附表二、三之違規行為已給予改善及訓練機會，惟因原告仍持續違反工作規則，經考核委員會調查後認定違規行為達情節重大而予以解僱（見本院卷一第135頁），然查：

⑴就曾秉淳附表二編號1之違規內容部分：

被告分別於109年4月21日、28日對曾秉淳進行面（訪）談後，並於同年4月22日起至同年7月22日安排車務段輔導訓練，依車務段輔導訓練紀錄總表「督導人（訴外人即被告公司司機員李振瑋）評估意見與追蹤辦理」欄所示：「輔導期間曾員積極配合，後續執勤的狀況也都正常。多次測驗（中心安排的六次弱點筆試測驗）和口頭問答，曾員都能確實完成，查核時的狀況良好，平時的關懷訪談也都表示最近的工作狀況正常。……觀察曾員的近況皆能穩定執勤，故建請結案，後續將持續關心曾員的工作狀況」（見本院卷一第257

頁），且訴外人即被告公司副段長蔡奇潤、段長林和達亦分別勾選「建請結案」、「同意」等欄位，並經訴外人即被告公司車務中心主任達奕光核章（見本院卷一第259 頁）。

⑵就曾秉淳附表二編號2之違規內容部分：

被告分別於109 年9 月8 日、9 日、17日進行訪談後，並於同年9 月9 日起至同年12月9 日安排車務段輔導訓練，依車務段輔導訓練紀錄總表「督導人（代理領班李振瑋）評估意見與追蹤辦理」欄所示：「……3.輔導訓練開始後，曾員反映任務卡字體過小，希望能放大，車班有為曾員特製放大版任務卡。後續輔導內容包括測驗卷、端點站回報營運模式及起訖點站曾員皆能配合作業。執勤狀況開始有好轉，不過曾員因已遭考核委員會決議解雇，故建請結案」（見本院卷一第275 、277 頁），且副段長蔡奇潤、段長林和達亦分別勾選「建請結案」、「同意」等欄位，並經中心主任達奕光核章（見本院卷一第277 頁）。

⑶就曾秉淳附表二編號3之違規內容部分：

被告分別於109 年9 月9 日、18日經由訴外人即被告公司副段長吳婉甄、段長林和達對曾秉淳進行訪談，依各該次人員調查訪談紀錄表「面談主管建議」欄所示：「……近期人員多次違反工作程序，此案後續將進行績效輔導改善計劃」、「……本段將依照程序簽報進行績效輔導改善計畫，以期能加強熟悉值勤流程、輔導改正錯誤習慣與工作態度」，均經訴外人即被告公司運務處副處長謝志成核章（見本院卷一第283 、287 頁）。

⑷就鍾承翰附表三編號1之違規內容部分：

被告分別於108 年11月19日、12月4 日對鍾承翰進行面（訪）談後，並於同年11月22日起至109 年1 月5 日安排車務段輔導訓練，依車務段輔導訓練紀錄總表「領班（訴外人即被告公司代行領班孫翊展）評估意見與追蹤辦理」欄所示：「輔導訓練期間查核同仁執勤狀況皆良好，發車時確實監聽無線電，並依DCR 指示行車，途中皆按照指令進行手動駕駛，

並注意前方軌道狀況，且同仁對最近進版指差及相關程序都有相當程度的熟悉。平時表現除前次精神不濟延誤發車外皆良好，……」，且訴外人即被告公司代行副段長林琮倫、代理段長林和達亦分別勾選「建請結案」、「同意」等欄位，並經中心主任達奕光核章（見本院卷一第295頁）。

⑸就鍾承翰附表三編號2之違規內容部分：

被告於109年9月8日對鍾承翰進行訪談後，並於同年6月6日起至同年9月6日安排車務段輔導訓練，依車務段輔導訓練紀錄總表「督導人（訴外人即被告公司領班何恩廷）評估意見與追蹤辦理」欄所示：「……追蹤該員本質學能狀況，透過筆試及口試方式看出該員對相關故排皆有背誦，唯不夠細心所致，會持續以晨間查核方式，多加觀察該員執勤上狀況（整備及發車作業），以利提升該員專注度和警戒心」，且副段長吳婉甄、段長林和達亦分別勾選「建請結案」、「同意」等欄位，並經中心主任達奕光核章（見本院卷一第303頁）。

⑹就鍾承翰附表三編號3之違規內容部分：

被告公司於109年9月25日經由副段長蔡奇潤對鍾承翰進行訪談，依人員調查訪談紀錄表「面談主管建議」欄所示：「……本段將依照程序進行弱點輔導並簽報進行績效輔導改善計畫，以期能加強熟悉值勤流程、輔導改正錯誤習慣與工作態度」，經運務處副處長謝志成核章（見本院卷一第307頁）。

⑺綜此，可見原告就附表二、三所示之違規行為，均曾經被告輔導訓練相關程序。而被告為維護其內部秩序與紀律，對於不遵守工作規則之員工，固得為人事上之懲處，而予以相關各種懲戒處分。然解僱之懲戒處分將使受處分之員工喪失其工作，因此在可期待之範圍內，被告實負有依情節輕重程度而採用適當處分之義務，亦即被告在為解僱處分時，須符合相當性原則及比例原則，此亦為勞基法及系爭工作規則所稱「情節重大」之規範目的。又情節是否重大而可達解僱之懲

處要件，仍應就原告在職期間之長短與平常工作表現、有無其他肇事或違規紀錄，及對營業所生之危險或損失等情，為一併衡量審酌，否則，即屬逾越相當性及比例原則。查，被告固辯稱每月平時考核與專案考核目的不同（見本院卷一第134頁），並提出原告108年11月至109年10月之蘆竹車務段新北車班及蘆竹車場司機員月考核影本附卷可參（見本院卷二第64-87頁），依前揭司機員月考核紀錄顯示，鍾承翰、曾秉淳除分別於109年3月、8月、9月因「扣分（正線運轉）」達15分以上（見本院卷二第73、83、85頁），其餘為扣2分以下，則此部分扣分達15分以上原因為何？是否有違規懲處？與本件附表二、三所示違規內容是否重複？未見被告具體說明，亦未見被告針對月考核之規定及加（扣）分依據為何。再者，曾秉淳、鍾承翰固有被告各所指之附表二、三所示違規內容，且被告分別以附表六、七所示就前揭違規內容為抗辯，然曾秉淳、鍾承翰分別已就附表二編號1、2及附表三編號1、2所示之違規內容，經被告公司相關主管人員輔導改善，並表示原告狀況有所改善轉好，以及逐級核章建議結案，俱如前述，難認原告有何經被告輔導改善而無效之情，是被告為處分時自應考量原告各該違規情節輕重及後續輔導改善效果，進而採取相對應之適當處分，以符合相當性原則及比例原則，而原告因附表二、三所示違規內容中：

①曾秉淳於附表二編號1所示未依規定於指定地點變換無線電頻道之行為，造成行控中心無法即時聯繫該列車以排除列車前突發狀況，然曾秉淳主張當時配有公務用手機，此為被告所不否認（見本院卷二第26頁），則曾秉淳此行為並未完全造成無法聯繫之狀態，且曾秉淳此違規行為僅遭被告扣5分，難認違規情節重大。

②曾秉淳附表二編號2、3所示未確認行控中心指令，導致列車以ATO模式（即自動駕駛）進入非載客月台，並開啟旅客車門，及於A1站未執行關門清車，未即時回報行控中心等違

規行為，曾秉淳陳稱：我複誦的是ATO 出發及列車停妥回報，我聽到行控中心當天指令為如此，行控中心沒有糾正我等語（見本院卷一第315 頁），而被告則辯以：曾秉淳既對當時行控中心的指示已有疑義，按其訓練及內部要求，應要求行控中心重發或解釋，非不能向行控中心提出質疑等語（見本院卷一第316 頁），可知此次事件顯係出於曾秉淳與行控中心間之溝通落差，縱有造成誤載旅客之風險，然被告非不得在次站讓誤載旅客下車，並就旅客因而造成時間上之耗費給予適度賠償，難認曾秉淳此部分違規行為造成被告重大危害。

③鍾承翰於附表三編號1 所示未經行控中心授權下逕行轉換駕駛模式，惟其陳稱：當天係列車行進間突然故障而緊急煞車，然後我就回報行控中心，一般行控中心會指示煞車要重置，可能在他指示前我就將煞車重置等語（見本院卷一第318頁），顯見鍾承翰係因應當時緊急煞車之突然狀況而為之，然被告迄未舉證鍾承翰此舉是否違反行控中心後續可能會有之指示，空言指稱鍾承翰之行為影響列車行車安全，已難採憑。參以鍾承翰此一違規行為僅扣5 分，亦難認其違規情節重大。

④鍾承翰附表三編號2 、3 所示，未開啟空調經旅客告知後始開啟、駕駛室門彈開後折返中壢端將駕駛室門關妥過程中，未依標準作業程序播放「臨時停車」、「暫離駕駛室」、「重新啟動」之廣播等違規行為，僅係對旅客乘車舒適度及被告服務品質造成影響，然被告亦未舉證鍾承翰此違規行為，造成被告有何營業上、商譽上重大損失，亦難據此即認鍾承翰之違規行為情節重大。至於鍾承翰未經授權離開主駕駛台部分，過程僅約15-18 秒，且其接受被告所屬面談主管林和達訪談時係自陳：我是去拿衛生紙，我那時候要擤鼻涕等語（見本院卷一第299 頁），是鍾承翰並非無故離開主駕駛台，且時間短暫，參以被告對鍾承翰此一行為僅扣2.5 分（見本院卷一第301 頁），亦難認鍾承翰此部分有違規情節重大

之情。

⑤至原告未經授權使用個人手機之違規行為，被告固以司機員工作說明書1.1 一般作業規定第5.1.27規定，值勤時若攜帶個人手機，未經授權不得使用（見本院卷一第179 頁），然被告亦自承：因公司和工會有達成協議，若列車沒有發生異常狀況，公司不能調取CCTV畫面，換言之，原告使用手機的違規事實，係因列車發生異常後，被告調取監視器畫面所發現等語（見本院卷一第322 頁），可見被告對於駕駛員於執勤是否使用手機，並無嚴格控管機制，已難認原告此部分違規已達重大程度，況被告未區分原告使用手機之時間長短、緣由而一律給予扣分處分，亦有違相當性及比例原則。

⑥綜前，原告附表二、三所示違規行為，對於被告所生之危險尚非重大，亦無事證足認有造成被告實際損失，尚難認已達情節重大而影響兩造間僱傭關係之程度。

⑻對於績效輔導改善應適用之人員，依績效輔導改善要點第2條第2 款規定：「同一年度內累積獎懲扣分達30分，並依據本公司考核要點經專案考核審議後，單位主管評估仍需依本要點辦理績效輔導改善計畫者」（見本院卷一第69頁），由前述可知，副段長吳婉甄、段長林和達、副段長蔡奇潤均曾就曾秉淳、鍾承翰分別有附表二編號3 及附表三編號3 之違規行為，建議依照程序簽報進行績效輔導改善計畫，惟被告卻未踐行完整內部流程依前開績效輔導改善要點，對原告進行績效輔導改善計畫，然績效輔導改善要點係為幫助員工了解自身能力與職務要求落差並加強自身本職學能，提升績效以達到職務要求；單位內如有符合前述條件人員，其單位主管應檢具具體事證上簽辦理績效輔導改善計畫，並會辦人力資源處，經簽奉總經理核定後始得辦理；輔導人及其主管於員工輔導期間，應不定時關懷並了解其工作表現，並給予適當之輔導及訓練，績效輔導改善要點第1 條、第3 條、第14條分別訂有明文（見本院卷一第69-71 頁）。由此可知，此制度之設計目的，乃積極輔導績效表現不及格之員工，使原

告在遭解僱前，有努力提升績效避免解僱之機會，堪認「績效輔導改善要點」之制度，為「解僱最後手段性原則」於工作規則中之具體實踐。被告固有為前述相關績效改善程序，然被告既未審酌藉由前揭績效輔導改善計畫所提升績效、改善成果，以避免遭解僱之機會，即逕以原告有持續違反工作規則，且違規行為達情節重大為由，片面終止兩造間勞動契約關係，已有不當，甚者，於曾秉淳尚在輔導訓練期間即經考核委員會決議解僱，亦有可議。況依員工考核要點第13條第2項規定，累積扣30分者，得予：①調整職務。②調降職務。③降薪。④降薪及調整職務。⑤降薪及調降職務。此亦可從被告109年第9次考核委員會會議紀錄亦載明「……故提請本次考核委員會審議是否核予鍾員調整職務、資遣或解僱等處分」、「……故提請本次考核委員會審議是否核予曾員調整職務、資遣或解僱等處分」（見本院卷二第148、150頁），顯見被告除解僱外，應尚有其他較輕如調整職務之處分，亦能達其改善及警示原告對於行車安全與注意旅客權益之效果，以及對於維護被告聲譽與內部秩序之目的，益徵被告將原告逕予解僱不符最後手段性原則。

4.綜上所述，被告固以曾秉淳、鍾承翰值勤時各有附表二、三所示之情事，經考核委員會審議決議，依勞基法第12條第1項第4款規定對原告為解僱處分，然被告並未依績效輔導改善要點給予原告辦理績效輔導改善計畫，核非正當。又曾秉淳、鍾承翰於被告提供之輔導訓練中，既經相關主管人員表示其等狀況有所改善轉好，並同意結案，卻仍遭考核委員會決議解僱，難認被告有理。是被告依勞基法第12條第1項第4款規定，於109年11月27日終止兩造間勞動契約，即非適法，不生終止契約之效力。則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，核屬有據。

㈡原告請求被告按月給付薪資部分：

1.僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服

勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任；民法第487 條、第235 條、第234 條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5 %，民法第229 條第1 項、第233 條第1 項前段、第203 條亦分別定有明文。

2. 查被告於109 年11月27日通知原告資遣後，原告即於同年月30日申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，惟遭被告於110 年1 月13日桃園勞工育樂中心勞資爭議調解會議中表示拒絕，有調解紀錄為證（見本院卷一第37-38 頁）。足見被告非法終止兩造勞動契約後，原告雖表示欲繼續提供勞務之意，然遭被告所拒，揆諸前揭規定及說明，自應由被告負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，即得請求被告給付報酬。

3. 承上，兩造不爭執原告每月薪資如附表一「約定月薪」欄所示金額　見兩造不爭執事項㈠Ⅴ，又鍾承翰於109 年9 月17日至同年12月18日為留職停薪期間，其主張於留職停薪屆滿翌日起算薪資及勞退金，於此前提下，被告不爭執鍾承翰之計算方式（見本院卷一第323 頁；卷二第3 頁），是原告依兩造勞動契約關係，請求被告分別自109 年11月27日、同年12月19日起至曾秉淳、鍾承翰各復職之日止，分別按月於每

月20日給付曾秉淳、鍾承翰各37,002元、35,593元，俱應准許。

4.本件薪資債權為定有期限之給付，原告主張被告各期薪資應給付日為每月20日，此為被告所不爭執（見本院卷二第254頁），且被告亦有提出原告109年4月至11月薪資明細表影本附卷可稽（見兩造不爭執事項㈠；本院卷一第153-157頁），則原告主張被告應給付自各期薪資應給付日（每月20日）之次日起至清償日止，均按週年利率5%計算之法定遲延利息，於法自無不合，亦應准許。

㈣原告請求被告按月提撥勞退金至原告勞退專戶部分：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.承前所述，兩造間僱傭關係不因被告違法解僱而終止，已認定如前，而曾秉淳、鍾承翰離職前月薪各為37,002元、35,593元，依勞退金月提繳分級表，各應以38,200元、36,300元金額之6%即2,292元、2,178元做為月提繳工資，揆諸前揭說明，原告得請求被告分別自109年11月27日、同年12月19日起至曾秉淳、鍾承翰各復職之日止，分別按月為曾秉淳、鍾承翰各提繳2,292元、2,178元至原告分別設於勞保局

之勞退專戶。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約及勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在；及被告應分別自109年11月27日、同年12月19日起至曾秉淳、鍾承翰各復職之日止，分別按月於每月20日給付曾秉淳、鍾承翰各37,002元、35,593元，暨自各該月21日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息；暨分別按月為曾秉淳、鍾承翰各提繳2,292元、2,178元至原告分別設於勞保局之勞退專戶，為有理由，應予准許。另就命給付金錢部分，依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被告供擔保免為假執行。

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、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　19　　日

勞動法庭　法　官　謝志偉

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　　110　　年　　11　　月　　19　　日

書記官　蘇玉玫

附表一：原告起訴主張之項目及金額

★卷頁碼：本院卷一第3-4頁；卷二第102、103頁

★單位/新臺幣

姓名	職務	到職日（年月日）	離職日（年月日）	約定月薪	按月提繳勞退金
曾秉淳	運務處車務中心司	104.7.1	109.11.27	37,002元	2,292元

（續上頁）

	機員				
鍾承翰	運務處車務中心司機員	104.7.1	109.11.27	35,593元	2,178元

附表二：被告指稱曾秉淳違規內容
★卷頁碼：本院卷一第21-23頁

編號	違規日期	違規內容
1	109年3月27日	⑴未依規定於指定地點變換無線電頻道，扣5分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，扣5分。
2	109年8月18日	⑴收車時未確實確認行控中心指令，導致列車以ATO 即自動駕駛模式進入A11 站之非載客月台並開啟旅客車門，且未即時回報行控中心，扣10分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，扣10分。
3	109年9月9日	⑴收車時，於A1站未執行關門清車導致旅客滯留回送列車，且未依規定回報行控中心，及未經授權變更駕駛模式後移動列車。扣10分。 ⑵值勤時使用個人手機、旅客緊急對講機作動後未回報行控中心，各扣10分、5分。

附表三：被告指稱鍾承翰違規內容
★卷頁碼：本院卷一第29-31頁

編號	違規日期	違規內容
1	108年10月22日	⑴發生緊急煞車時，未依標準作業程序回報行控中心，並未經行控中心授權下逕行轉換駕駛模式。扣5 分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，扣5分。
2	109年8月3日	⑴未開啟空調經旅客告知後始開啟，未依標準作業程序回報行控中心即逕行開啟。扣10分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，並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，扣10分。
3	109年9月8日	⑴駕駛室門彈開後折返中壢端將駕駛室門關妥過程中，而未依標準作業程序播放「臨時停車」、「暫離駕駛室」、「重新啟動」等廣播，扣10分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，扣5分。

附表四：曾秉淳就被告指稱違規內容之主張
★卷頁碼：本院卷一第10-11頁；卷二第6-7、9-10頁

編號	違規日期	違規內容	曾秉淳之主張
1	109年3月27日	⑴未依規定於指定地點變換無線電頻道，扣5分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，扣5分。	⑴並非代表該段期間均無任何其他方式能夠聯絡，且接受3 個月輔導訓練期間積極配合，後續值勤狀況正常，多次測驗確實完成。縱有該次違規行為，情節非屬重大，可由其他手段改善。 ⑵雖有使用個人手機，然該行為實際上對行車安全並無影響，亦未造成被告營運危害。

（續上頁）

			⑶曾秉淳之主管已分別於109 年4 月21日、4 月28日進行面（訪）談，故被告至遲於同年4 月28日已將事實調查明確並知悉該違規內容是否屬情節重大。
2	109年8月18日	⑴收車時未確實確認行控中心指令，導致列車以ATO 自動駕駛模式進入A11 站之非載客月台並開啟旅客車門，且未即時回報行控中心，扣10分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，扣10分。	⑴當時已依照流程向行控中心敘述以ATO 自動駕駛模式進入A11 站指令，亦經行控中心回覆正確後才操作進站，且當日列車為收班車，故不會有旅客誤上車，此疏失難謂嚴重。 ⑵雖有使用個人手機，然該行為實際上對行車安全並無影響，亦未造成被告營運危害。 ⑶曾秉淳之主管已分別於109 年9 月8 日、9 日、17日進行訪談，故被告至遲於同年9 月17日已將事實調查明確並知悉該違規內容是否屬情節重大。
3	109年9月9日	⑴收車時，於A1站未執行關門清車導致旅客滯留回送列車，且未依規定回報行控中心，及未經授權變更駕駛模式後移動列車。扣10分。 ⑵值勤時使用個人手機、旅客緊急對講機作動後未回報行控中心，各扣10分、5分。	⑴因任務卡僅A4紙張之1/4 大小而誤看致未清車，行控中心亦未確認，然發現滯留旅客後，立即回報請示如何處理，亦有跟旅客緊急通話，因當下匆忙應變才未再另外通報行控中心，惟未對旅客或營運有嚴重危害。 ⑵因自身擔任駕駛，使用手機係為設定鬧鐘提醒發車時間，非私人之用。 ⑶曾秉淳之主管已分別於109 年9 月9 日、18日進行訪談，故被告至遲於同年9 月18日已將事實調查明確並知悉該違規內容是否屬情節重大。

附表五：鍾承翰就被告指稱違規內容之主張
★卷頁碼：本院卷一第12-13頁；卷二第8、10-11頁

編號	違規日期	違規內容	鍾承翰之主張
1	108年10月22日	⑴發生緊急煞車時，未依標準作業程序回報行控中心，並未經行控中心授權下逕行轉換駕駛模式。扣5 分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，扣5分。	⑴當時係為排除其他故障才切換駕駛模式而緊急煞車，非故意違反規定，且行控中心於此情形下，多會指示重置，方自行提前重置而違反規定。又依員工考核要點需同一年度遭扣分逾30分，才需專案考核，而該事件係發生於000 年00月間，自應非屬同一年度範圍，不應列入被告本次解僱事由。再後續有接受3 個月輔導訓練，期間值勤狀況正常，有確實監聽無線電，並依行控中心指示行車，縱有該次違規行為，情節非屬重大，可由其他手段改善。 ⑵鍾承翰之主管已分別於108 年11月19日、12月4 日進行面（訪）談，故被告至遲於同年12月4 日已將事實調查明確並知悉該違規內容是否屬情節重大。

（續上頁）

2	109年8月3日	⑴未開啟空調經旅客告知後始開啟，未依標準作業程序回報行控中心即逕行開啟。扣10分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，並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，扣10分。	⑴空調經旅客告知後隨即開啟，縱造成旅客稍有不便，時間僅約5-10分鐘內，情節亦屬輕微。 ⑵未確實執行指差，實際上無嚴重影響被告營運。離開主駕駛台係為拿取與公務相關公務包。後續有接受3 個月輔導訓練，期間值勤狀況好轉，成績均正常，尚有解僱以外其他手段改善，被告卻於輔導期間未屆滿即解僱，與法不符。 ⑶鍾承翰之主管已於109 年9 月8 日進行訪談，故被告至遲於同年9 月8 日已將事實調查明確並知悉該違規內容是否屬情節重大。
3	109年9月8日	⑴駕駛室門彈開後折返中壢端將駕駛室門關妥過程中，而未依標準作業程序播放「臨時停車」、「暫離駕駛室」、「重新啟動」等廣播，扣10分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，扣5分。	⑴因前往關閉突然彈開駕駛門之過程中，雖有疏未撥放廣播，然實際上無造成重大影響，且係為儘速關閉車門，保護行車安全。 ⑵使用手機實際上無造成重大影響。 ⑶鍾承翰之主管已於109 年9 月25日進行訪談，故被告至遲於同年9 月25日已將事實調查明確並知悉該違規內容是否屬情節重大。

附表六：被告就曾秉淳違規內容之抗辯
★卷頁碼：本院卷一第129-133頁

編號	違規日期	違規內容	被告之抗辯
1	109年3月27日	⑴未依規定於指定地點變換無線電頻道，扣5分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，扣5分。	⑴造成行控中心無法即時聯繫列車以排除列車前方突發異常狀況之行車風險。 ⑵被告於108 年12月10日由車務中心通告，重申「執行駕駛勤務時使用非公務授權使用之物品」為工作紀律不佳範圍，原告與車務中心同仁均有簽名。曾秉淳係主動違反規定，有意漠視駕駛員應注意車前狀況及監控列車設備是否正常之重要職責，客觀上已造成如軌道有異物或人員進入無法即時應變，設備如有異常無法即時回報處理以排除故障等行車安全之風險。
2	109年8月18日	⑴收車時未確實確認行控中心指令，導致列車以ATO 自動駕駛模式進入A11 站之非載客月台並開啟旅客車門，且未即時回報行控中心，扣10分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，扣10分。	⑴曾秉淳違反「司機員工作說明書-1.4無線電使用規定」第5.1.2 條及「司機員工作說明書-2.7司機員勤務處理作業」第5.1.2 條規定，收話者接獲行車運轉訊息時，應將內容複誦，若訊息接收不明確或不清楚，收話者必須要求重發或解釋，以確認通話內容並做成紀錄，以及發現異常狀況時，應立即回報行控中心/ 機廠控制室。該次違規行為已導致月台門出現異常，且造成旅客被誤載進機廠，影響旅客權益風險。

（續上頁）

			⑵未經授權使用個人手機部分，同109 年3 月27日第⑵點之抗辯　即附表六編號1⑵∨。
3	109年9月9日	⑴收車時，於A1站未執行關門清車導致旅客滯留回送列車，且未依規定回報行控中心，及未經授權變更駕駛模式後移動列車。扣10分。 ⑵值勤時使用個人手機、旅客緊急對講機作動後未回報行控中心，各扣10分、5分。	⑴曾秉淳違反「司機員工作說明書-2.7司機員勤務處理作業」第5.2.1 條、第5.1.18條，及「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」第5.2.2 規定，發現異常狀況時，應立即回報行控中心/ 機廠控制室，必要時應立即停車，與列車變更駕駛模式，欲移動列車前，須獲行控中心/ 機廠控制室授權後方可執行，以及應回報行控中心，並依行控中心指示，處理事件。該次違規行為已實質造成旅客過站不停權益受損，及擅自變更駕駛模式與未回報行控中心之行車安全風險。 ⑵未經授權使用個人手機部分，同109 年3 月27日第⑵點之抗辯　即附表六編號1⑵∨。

附表七：被告就鍾承翰違規內容之抗辯
★卷頁碼：本院卷一第124-129頁

編號	違規日期	違規內容	被告之抗辯
1	108年10月22日	⑴發生緊急煞車時，未依標準作業程序回報行控中心，並未經行控中心授權下逕行轉換駕駛模式。扣5 分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，扣5分。	⑴鍾承翰違反「司機員工作說明書-2.7司機員勤務處理作業」第5.1.18條規定，列車變更駕駛模式，欲移動列車前，須獲行控中心/ 機廠控制室授權後方可執行。逕行變更駕駛模式由監控手動模式（SM）轉為限速手動模式（RM），涉及車輛操控權限，嚴重影響行車安全，因系統相關安全措施已無法停止或暫緩車輛進行，RM模式下列車將無視號誌持續行進，故此模式應限於少數例外或事先獲得授權，以保障行車安全，該次違規行為已造成行車安全風險。 ⑵被告於108 年12月10日由車務中心通告，重申「執行駕駛勤務時使用非公務授權使用之物品」為工作紀律不佳範圍，原告與車務中心同仁均有簽名。鍾承翰係主動違反規定，有意漠視駕駛員應注意車前狀況及監控列車設備是否正常之重要職責，客觀上已造成如軌道有異物或人員進入無法即時應變，設備如有異常無法即時回報處理以排除故障等行車安全之風險。
2	109年8月3日	⑴未開啟空調經旅客告知後始開啟，未依標準作業程序回報行控中心即逕行開啟。扣10分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，並於列車行進間離開主駕駛台、列車離站時	⑴鍾承翰違反「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」第5.2.2 規定，應回報行控中心，並依行控中心指示，處理事件。該次違規行為係旅客投訴後始知情，已實質影響被告

（續上頁）

		未執行指差、側身觀察，扣10分。	之聲譽。 ⑵鍾承翰違反「司機員工作說明書-2.7司機員勤務處理作業」第5.1.2 條，及「司機員工作說明書-2.14 指差處理作業」第3.4 條規定，列車運行時，司機員在未獲授權情況下，應保持在主駕駛台監控列車，並隨時注意軌道狀況及無線電通訊，及司機員需依序進行各項指差確認，避免因同時確認多項狀況而有所疏忽，執行時若遇異常，應盡快回報行控中心。該次違規行為已造成駕駛員無法反應車前異狀及設備異常之行車風險，未進行指差作業，將造成無法即時確認設備異常，導致列車延誤、影響旅客權益、被告聲譽或其他行車安全風險。
3	109年9月8日	⑴駕駛室門彈開後折返中壢端將駕駛室門關妥過程中，而未依標準作業程序播放「臨時停車」、「暫離駕駛室」、「重新啟動」等廣播，扣10分。 ⑵值勤時間未經授權使用個人手機，扣5分。	⑴影響行車安全、旅客權益、被告聲譽，導致旅客無法知悉宣導事項而未能應對異常狀況風險。 ⑵未經授權使用個人手機部分，同108 年10月22日第⑵點之抗辯　即附表七編號1⑵ˇ。