臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞訴字第128號

原　　告　呂學和
訴訟代理人　盧俊誠律師
被　　告　港都汽車客運股份有限公司
法定代理人　賴文泰
訴訟代理人　洪正鴻
　　龍斗光
　　王濬虎
　　陳樹村律師
　　邱柏誠律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國110年9月14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、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告起訴主張被告違法將其解僱，其解僱不生效力，兩造間之僱傭關係仍屬存在，為被告所否認，是兩造間僱傭關係之存否既有不明，此等不安之狀態可經由確認判決予以除去，而有即受確認判決之法律上利益，則原告提起本件訴訟，自屬適法。

二、原告主張：原告自民國102年12月25日起任職於被告公司擔任公車駕駛員，並曾任高雄市港都客運企業工會（下稱工會）第二屆理事及勞工代表。嗣被告於109年8月26日以原告有

如附表編號1至5所示違反被告所訂工作規則之事實，於功過相抵後一年內已累積記三大過為由，依108年1月17日修正之「港都汽車客運股份有限公司員工工作規則（下稱系爭工作規則）」第44條第3款後段規定，不經預告終止勞動契約。惟被告據以解僱原告之系爭工作規則第44條第3款後段係規定「其一次記二大過或年度中經功過相抵後，已累積記三大過者，即應予不經預告終止契約」，而原告並無一次遭記二大過之情形，且109年度係遭記三次小過累積為一大過及被記一次大過（如附表編號2至5），不符合該款所定之解僱事由；另附表編號1即原告108年8月9日遭記大過之違規事實，已於108年度員工年終考核時，以年終考績被列為丙等、扣減年終獎金為懲處，不應再與附表編號2至5即109年度之懲戒事由累積計算，被告將原告108、109年度之違規事實合併計算，並以功過相抵後累積達三大過為由解僱原告，違反一事不二罰原則，不生解僱之效力。縱認被告得跨年度累積計算原告之違規事由，然：　原告固有附表編號1所示延誤出車一情，惟係因當日使用之車輛遭破壞，導致內部髒亂有惡臭，站務員告知無其他車輛可供更換，原告於清理車輛時，站務員亦未要求原告換車或直接出車，待原告整理完畢已延誤出車時間，該次延誤不能歸責於原告；　原告於附表編號2所示日期確有完成酒測作業，係因酒測機故障方導致顯示未完成酒測之情形；　原告固有附表編號3、4未配戴口罩情事，惟係因原告臉部患有酒糟性皮膚炎，短暫將口罩卸下透氣，且該時亦與乘客保持社交距離，並非全程均未配戴口罩，亦未違反政府防疫法令，被告予以記小過處分違反懲戒相當性原則；　原告於附表編號5所示日期駛出路口時，該路口並無任何車輛通過，為路口淨空之狀態，原告右轉時，該路口號誌應已變換，並非被告指稱之闖紅燈行為，是被告所為懲戒或與事實不符，或不可歸責於原告，被告為記過處分且據以解僱原告，於法不合。原告已向被告表明願繼續提供勞務，惟被告拒絕受領原告之給付，原告自無補服勞務之義

務，而原告任職期間，每月薪資項目包含本俸、全勤獎金、服務獎金、節油電獎金、勞退自提額等，每月平均工資約為新臺幣（下同）41,400元，被告每月提繳之勞工退休金（下稱勞退金）為2,520元，原告亦自提同額之勞退金，經扣除被告應提撥及原告自提之勞退金5,040元，被告應按月給付之薪資為38,880元。為此，爰依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：　確認原告與被告間之僱傭關係存在。　被告應自109年9月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月10日給付原告38,880元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被告應自109年9月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳5,040元至勞工保險局（下稱勞保局）設立之原告勞退金個人專戶。

三、被告則以：系爭工作規則係經高雄市政府勞工局（下稱勞工局）核備通過，被告已將之公告並製作成冊發放予包括原告在內之員工，原告復於本院109年度勞訴字第16號即訴外人路菹伯向被告訴請確認僱傭關係存在等事件（下稱另案）證稱其有於108年5月、6月間簽收系爭工作規則手冊，顯見原告已知悉包括獎懲規定在內之系爭工作規則。而原告自108年8月9日因延遲30分鐘出車經於同年10月4日公告記大過一次，至109年8月3日因未配戴口罩於同年月26日公告記小過二次，經功過相抵後，一年內已累積記三大過，被告依系爭工作規則第44條第3款後段「年度中經功過相抵後已累積記三大過」規定及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款違反工作規則情節重大，不經預告終止兩造間勞動契約，應屬適法有據。又被告就駕駛員違反系爭工作規則附表二懲罰標準表（下稱懲罰標準表）所示之懲罰事由所為之懲戒措施均係按被告之懲處程序所為之正確、適法懲處，原告雖主張其就附表編號1所示執行職務延遲出車係有正當理由，惟原告當時並未主動通知站務員有整理車輛之需求，致未能即

時由他人墊班先行出車以致延誤出車，自可歸責於原告；再原告雖主張其已完成酒測，係因酒測儀故障方顯示其未完成酒測，然當日尚有其他駕駛員正常完成酒測作業，並無酒測機故障之情事，原告所稱與事實不符；而原告雖以其因罹患酒糟性皮膚炎致未依被告所公告之規則於執行駕駛勤務時全程配戴口罩，惟原告於受懲處前並未就其病情向被告所屬主管人員報告，於受懲處時亦未提出相關就醫證明或提出申復，其於訴訟進行期間始開立診斷證明書主張未全程配戴口罩係有正當理由，難以憑採。至原告雖否認有闖紅燈，然自當日行車紀錄器之車前影像內容可知，原告於自高雄師範大學（下稱高師大）燕巢校區駛出欲右轉進入深水路口時，該路口號誌燈確為紅燈，而原告未停車執意跨越路口停止線至深水路右轉，顯見確有闖紅燈之事實。而就附表各編號所示之懲處事由，均係經被告所屬相關主管人員於週會討論後，依情節輕重並予以減輕處罰，後亦給予原告復審機會，其指稱被告之懲戒程序違法，顯與事實不符。是原告所為，不僅對乘客或其他用路人之權益有所危害，亦影響被告之營運及商譽形象甚鉅，顯已構成勞基法第12條第1項第4款之事由，殊難期待被告採取解僱以外之懲戒手段繼續兩造之僱傭關係。縱認被告之解僱不合法，惟節油電獎金係勞基法施行細則第10條規定之節約燃料物料獎金，並經工會與被告協議該獎金並非經常性獎金，核屬恩惠性給予，不應計入平均工資計算，且應扣除非屬工資之行動支付津貼1,000元、端午節獎金1,500元，是原告之平均工資應為37,682元，原告請求被告給付38,880元並無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項（卷二第101至102、172頁）：

原告原任職於高雄市政府公車處擔任駕駛員，後因民營化於102年12月25日裁撤改由被告公司接手，原告自斯時受僱被告擔任駕駛員，嗣於109年8月26日經被告依系爭工作規則第44條第3款自行政懲誡公告發布日起一年內已累積記三大過規定，不經預告通知原告終止僱傭關係。

原告因附表編號1至5所示之事由，分別遭被告記二次大過，及三次小過累積成一大過，自108年10月4日至109年8月26日期間經功過相抵後，累積已滿三大過。

原告於108年2月10日執行勤務，看錯班表致延誤發車，遭記大過一次；又於108年8月10日執行勤務，延遲30分鐘出車，遭記大過一次，減發服務獎金2,000元，當年度年終考核被列為丙等，扣減年終獎金。

ŋ 原告被解僱前6個月（109年2月25日至109年8月26日）具經常性、勞務對價性之給付為本俸25,000元、全勤獎金2,000元、安全獎金1,000元、服務獎金2,000元、專業加給5,500元及非勤務津貼（數額不固定）。

ē 被告於105年3月15日修正工作規則第44條及懲罰標準表附註欄，將年度功過相抵之計算期間由原本「1月至12月」，修改為「行政懲誡公告發布日起1年內」，經勞工局同意核備，並自106年1月1日起施行。

原告於109年8月2日、3日執行7路（125-FT）勤務時，有將口罩取下之行為。

ě 原告因臉部罹患酒糟性皮膚炎，於109年5月29日、同年8月14日就診。

原告有於108年5、6月間收到被告製發之108年1月17日版工作規則（含獎懲規定）。

節油電獎金之發放要件自108年6月1日起如本院卷一第353頁公告所示。原告於109年8月26日被解僱前6個月期間，於109年2月、3月、4月、5月、7月均有領取節油電獎金500元。

五、本件爭點：

原告於108年8月9日延遲30分鐘出車，是否符合懲罰標準表第66款「於發車點站未按表訂發車時間，延遲12分鐘以上行駛而無正當理由」？

原告於109年7月25日是否未完成酒測即執行勤務而違反懲罰標準表第37款「因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者」？

原告於109年8月2日、3日於執行勤務時將口罩取下之行為，是否符合懲罰標準表第37款「因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者」？

ŋ 原告於109年8月7日有無闖紅燈而違反懲罰標準表第75款「行車超過時速限定與闖紅燈經查明屬實者」？

ē 被告依勞基法12條第1項第4款違反工作規則情節重大，不經預告終止勞動契約，是否合法？

「節油電獎金」是否為勞基法2條第3款規定之工資？如認兩造間僱傭關係存在，原告得請求被告按月給付之薪資數額為何？

六、本院之判斷：

原告於108年8月9日延遲30分鐘出車，是否符合懲罰標準表第66款「於發車點站未按表訂發車時間，延遲12分鐘以上行駛而無正當理由」？

原告於108年8月9日駕駛車牌000-0000號公車，執行245-2勤務，第一趟於上午6時準時出車，嗣於上午8時40分許返站，第二趟原應於上午9時出車，惟迄至上午9時31分始發車，且導致原應於上午10時20分於折返點（即高雄火車站）發車，迄至上午10時49分始發車等情，業據被告提出其營業部發文案00000000-00號業務管理通知單（下稱系爭00000000-00通知單）、車輛定位紀錄、行車紀錄單為憑（卷一第133至137頁），為原告所不爭執，惟主張係因整理車輛，且已向站務員楊書敏反應上情，認非無正當理由等語。

經查，原告因於109年8月9日延遲發車，經民眾向被告投訴「欲搭乘09:40海景街站，等候多時等不到車，是否有發車」，原告書面陳述「近日改派為責管車因問題多，冷氣濾網、車箱內異味重，有頭暈、頭痛、精神不佳等問題，所以整理時間不足延誤（在整理車過程中，楊站務兩次到洗車處洗車場，我也有告知濾網塞死等問題」等語，惟經楊書敏書面回覆「並未回報車輛異常提出需換車之要求，並未回報逾時出車之狀況，請依規定處理」等語，站長王濬虎以「去程（

第二班次）延遲31分鐘出車，造成實際脫班（未通報站務），致造成返程又脫班」，經週會決議原告未依表定時間發車，且於同年度發生2次，依懲罰事由第66款於「發車點站及管制點，未按表訂發車時間，而延遲12分鐘以上行駛而無正當理由」，予以記大過一次之處分，有系爭00000000-00通知單在卷可稽（卷一第133至134頁）。另依證人楊書敏於108年8月29日書具之報告書，陳稱當日上午因左楠與加昌多台車輛臨時故障，故數次快速往返機務部了解修車進度及做緊急臨時調度事宜，於返回站務室途中經過洗車場時，固看見原告手持冷氣濾網向其抱怨網很髒，及抱怨前責管人都沒做清潔，惟並未接獲原告通報整理車輛會導致延誤發車請求墊班等語（卷一第139頁），並於本院證稱該報告書係被告請其說明當時之狀況，其即根據當時見聞情形而出具，且證稱：駕駛長取走班表後，若駕駛長有回報車子路上有何狀況來不及趕上後一班次的出車，我們就會依照駕駛長回報做調度；若駕駛長知道會延遲出班就會提早回報，我們會請其他駕駛長墊班；原告延遲出車的是9時的第3車次，原告在9時前未向我表示會延遲出車，當天早上9時，港都客運公司也沒有出現完全沒有車可以換車或沒有人可以墊班的情形；超過10分鐘以後的出車都算脫班等語（卷二第15至18頁）。依此，原告當日固係因整理車輛致延遲出車，惟原告可自行掌控清洗濾網等整理車輛所需時間，如認將因此延誤發車時間，自應即時向站務員反應更換其他車輛或由其他駕駛員墊班，然依原告因不服該次懲處所提出之申覆單，仍陳稱係站務員未告知換車或立即出車執勤，導致其誤以為時間未到，造成延誤出班等語（卷一第157頁），將自身應注意之準時發車義務完全歸咎於站務員未為告知、提醒，應非事理之平。而當日上午並無無車輛可更換或無駕駛員可墊班之情形，亦經證人楊書敏證述明確，惟原告並未向其提出上開要求，且延遲發車時間長達31分鐘，難認因整理車輛致延遲發車係屬正當理由，合於懲罰標準表第66款所列「於發車點未按表訂發

車時間而延遲12分鐘以上行駛」之懲罰事由（卷一第107頁）。而原告業經欲搭乘該班次之民眾投訴，證人楊書敏亦證稱脫班會影響乘客權益，亦會影響公司名譽，且交通局會裁罰等語（卷二第18至19頁），而原告逕顧清洗冷氣濾網、整理車輛致未留意遵守發車時間，不惟影響乘客既定行程，使其必須另行耗費勞力、時間等候下一班公車或改搭其他大眾運輸工具以抵達目的地，更使乘客對被告產生無法依其所公告之班次、時間順利搭乘該班公車之不信賴感，進而選擇搭乘其他大眾交通運輸工具，以避免自身行程因可能之延遲發車情形遭致延誤，對被告所營事業勢將產生一定之損失，且危害被告聲譽。則被告依該款懲罰事由所訂之懲罰標準，予以記大過一次之處分，應屬合理正當。原告雖主張被告並未因其脫班遭高雄市政府交通局裁罰，惟此與原告違反系爭工作規則一節無涉，亦無從執為原告據以免責之事由，附此指明。

原告於109年7月25日是否未完成酒測即執行勤務而違反懲罰標準表第37款「因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者」？

原告主張其於109年7月25日上午7時報到，已於執行勤務前完成酒測，係因酒測機故障始顯示其未實施酒測。被告則辯稱原告斯時均與同事攀談聊天而未正確以嘴對酒測器吹氣等語，業據被告提出辦公室監視器影像光碟暨畫面截圖附卷為憑（卷一第147頁、第335頁光碟內容）。而原告就被告稱其於當日上午7時2分3秒許進入辦公室準備進行出車前之酒測，由該秒即可聽見其他同事與原告攀談，原告於監視器影像2顯示之7時5分29秒許離開該辦公室後，嗣後有再至該設有酒測機之辦公室，亦繼續與其他同事聊天直至聲音停止，原告完全離開辦公室前往室外為7時10分26秒等情，並無爭執，是被告抗辯原告均不斷與同事聊天而未正確以嘴對酒測器進行吹氣，致酒測機未接收到酒測測定而顯示出未實際測試之「Err」（即錯誤）訊息後關機，並非酒測機故障一節，

應非無據。原告雖稱係酒測機故障，然於原告當日上午7時報到前，自上午6時43分至6時46分，已有5位行車人員完成酒測，而於原告上午7時自填完成酒測後，自7時28分至11時40分亦陸續有10位行車人員完成酒測，有109年7月份行車人員酒測紀錄表（單位：加昌站）在卷可稽（卷一第141頁），原告主張酒測機故障，實非無疑。而原告既稱酒測機故障，惟應已發現酒測機未顯其酒測值而出現錯誤訊息，猶未重行實施酒測，反於酒測紀錄表自行填載受測時間上午7時00分、酒精值0（卷一第141頁），嗣並執行第一趟次之駕駛勤務，況如酒測機確有故障情事，原告應係立即告知相關人員採取修繕或更換儀器等方式以確實完成酒測，惟原告捨此不為，於未確實施以酒測下自填酒精值為0，已值非難。雖原告於被告營業部發文案00000000-00之業務管理通知單（下稱爭00000000-00通知單）陳述意見為「有酒測，近不喝酒」等語（卷一第143頁），然汽車駕駛人飲用酒類或其他類似物後其吐氣所含酒精濃度達每公升0.15毫克或血液中酒精濃度達0.03%以上，不得駕車，為道路交通安全規則第114條第2款所明文，而食用含酒精之食物致酒精濃度超過上開規定標準致遭裁罰甚至肇事情形屢見不鮮，縱原告自信近日內確未飲用任何酒類或含酒精成分食品，仍應確實完成酒測始得執行駕駛勤務，此不惟涉及原告自身、乘客及用路人行車安全，就被告而言，於發生道路交通事故時，亦涉及僱用人監督管理之責任歸屬，而屬執勤前應再次確認之事項，且此已明定於系爭工作規則，原告自102年12月25日即已任職於被告，此為其每日報到執勤前應確實完成之事項，然原告不惟輕忽執勤前酒測之重要性，更於未實施酒測下不實填載酒測值為0，此亦經被告營業部經理黃建逢於系爭00000000-00通知單加註意見「有按酒測但未吹氣，即登記為0值，偽造酒測紀錄」等語加以指摘（卷一第143頁），則被告依懲罰標準表第37款「因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者」所訂懲罰標準，予以記小過一次之處分（卷一第105頁

），應屬合理正當。

原告於109年8月2日、3日於執行勤務時將口罩取下之行為，是否符合懲罰標準表第37款「因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者」？

原告固不爭執有附表編號3、4所示執行勤務未戴口罩之行為，惟主張係因皮膚過敏，故暫將口罩取下透氣，固提出陳嘉偉皮膚科診所出具記載病名為「酒糟性皮膚炎，臉部」、醫師囑言「病患因上述疾病於109年5月29日和8月14日到本診所就診接受治療」之診斷證明書1紙為證（卷一第203頁）。而原告係於109年8月2日、同年月3日因執行駕駛勤務時未全程配戴口罩，與其在109年8月14日就醫時間相近，且原告亦於懲處前之書面陳述意見欄記載「皮膚過敏」等語（卷一第151、153頁），被告雖抗辯上開診斷證明書之開立日期為本案訴訟期間之110年2月19日，惟並未爭執原告有於109年8月14日因酒糟性皮膚炎至診所就醫（卷二第102頁），堪認原告主張係因臉部皮膚過敏，始未於執行勤務時全程配戴口罩一節為真。

而依被告於109年4月7日公告之「防疫措施配合」，明揭「駕駛長出勤『全程』需配戴口罩，未配戴或配戴方式不正確，經單位主管或交通局查證屬實者，依交通局裁罰標準扣款，並記大過一支」，且規定「車頭LED顯示『搭公車戴口罩』，出車前一定要檢查！」、「車內LED跑馬燈顯示『搭公車應全程配戴口罩，不聽勸導者駕駛可拒載並可罰款3千至1萬5千元』」（卷一第149至150頁），而原告亦因109年8月2日、同年月3日未全程配戴口罩之行為，分經民眾投訴「8月2日7D班次12:35，公車行進間看見駕駛並未全程配戴口罩，目前仍在疫情期間請務必改善，建請查處」、「陳情人反應前陣子搭乘7公車，日期是8月3日大約08:04左右，公車過了楠梓火車站看見駕駛口罩拿下沒有配戴，認為目前還是疫情期間，恐成防疫破口，希望公司加強教育，建請查處」等語，有被告營業部發文案00000000-00、00000000-00號業務

管理通知單在卷可稽（卷一第151、153頁），則原告執行駕駛勤務未全程配戴口罩之行為，不惟違反被告所公告駕駛長應予配合之防疫措施，且造成民眾觀感不佳，認被告未落實駕駛員防疫規定教育，要求被告加強員工教育，已損害被告形象，更造成民眾恐慌，擔心因此造成防疫破口，則被告就原告109年8月2日違反駕駛長出勤全程配戴口罩之規定，依懲罰事由第37款「因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者」，予以記小過一次，另就同年月3日因原告再犯出勤未全程配戴口罩，加重處罰而予以記小過二次，應符懲罰相當性原則。

原告雖主張交通部自109年6月7日以後就防疫措施已有鬆綁，規定大眾運輸工具或運輸場站入口處仍維持現行量體溫、戴口罩措施，進入後，若可維持社交距離或有適當阻隔措施時，得不戴口罩，並提出發布時間109年6月8日之交通新聞2紙為證（卷一第195、197頁），惟依其文字內容以觀，應係針對搭乘大眾交通運輸工具之來往旅客，並不包括駕駛員，此由其就入口處之管制措施及進入大眾運輸工具或運輸場站後，以能否維持社交距離或有無適當阻隔措施以定需否配戴口罩等語即明；佐以被告所提出張貼日期109年2月7日之網路新聞指出：「韓國瑜說，為加強防疫，高雄市流行疫情指揮中心特別從中央分配口罩，提供1萬片給高雄市公共運輸駕駛長與第一線服務人員使用，規範所有駕駛長及服務人員執勤前量體溫，執勤期間並配戴口罩」等語（卷一第451頁），原告以政府已放寬防疫措施，主張就駕駛員之部分同有適用，尚難憑採。被告辯以其就駕駛員應全程配戴口罩之防疫規則未曾因政府上開鬆綁規定有所改變，應堪採信。況以原告身為駕駛員，搭載不特定乘客往返高雄市區各處，而乘客上、下車須感應乘車票卡或投幣，由前門上、下車時均須經過駕駛員，染疫風險相較一般乘客為高，更可藉由駕駛大眾運輸工具搭載往來各地旅客穿梭大街小巷而散播至全台各處，其傳染力實不容小覷，則被告採取較政府公告之防疫措

施更為嚴格之規定，難認非合理正當。原告雖主張僅短暫取下口罩透氣，且109年8月2日12時35分出車之班次載客數僅2人，同年月3日上午7時50分出車之班次載客數僅8人，認其於維持社交距離下暫時取下口罩，並未違反政府防疫規定，固提出行車紀錄單2紙為憑（卷一第201、205頁）。惟參以被告提出之行車紀錄器影像光碟，原告於109年8月2日13時37分12秒至13時39分40秒，均將口罩掛在左耳而未確實配戴，另於109年8月3日第1部影片8時4分22秒至8時5分39秒、第2部影片8時5分41秒至8時7分10秒，原告亦僅將口罩掛在左耳處而未確實配戴（參卷一第335頁光碟內容），顯非原告申覆單所述僅短暫喝水、抓癢、擦拭口水（卷一第159頁）。原告雖以其行車時間比較其未戴口罩時間，認為時確屬短暫，然此未正確配戴口罩達數分鐘之行為，已可能形成防疫破口，造成醫療院所及全民防疫之嚴重負擔，且上開車次分勤時間各為30分鐘（卷一第201、205頁），依原告所述其出車一趟約100分鐘（卷二第199頁），實難以未配戴口罩時間所占行車時間之比例，認定須達何比例始非屬短暫，而此以原告而言尚屬短暫之幾分鐘未配戴口罩行為，已足使民眾產生負面觀感、恐慌，因而向被告投書檢舉，原告亦自承疫情於109年8月間有回溫現象，被告復於109年8月7日公告重申駕駛員出勤全程須戴口罩（卷二第200頁），足見原告亦知悉防疫不容稍有輕忽，而駕駛員甚且有權拒載未配戴口罩之乘客，原告自當以身作責，落實被告公告之防疫規定，且如原告僅係暫時取下口罩透氣，應亦不致遭民眾投訴漠視防疫規定。是原告上開主張，亦不足採。

ŋ 原告於109年8月7日有無闖紅燈而違反懲罰標準表第75款「行車超過時速限定與闖紅燈經查明屬實者」？

原告雖否認有如附表編號5所示執行勤務闖紅燈之行為，主張該路口未設置停止線，其係前行至前方空地待左前方紅燈號誌轉為綠燈時再行駛等語。惟依被告提出之行車紀錄器影像光碟，可見於上午8時28分21秒至8時28分24秒時，原告確

於其行向路口之橫向交通號誌顯示紅燈時右轉彎（參卷一第335頁光碟內容）；再由上午8時28分28秒至8時28分32秒之行車紀錄器影像暨截圖，亦可見台22線深水路路口左前端之直向交通號誌，於原告駛出高師大燕巢校區完全右轉進入深水路前均未轉換為綠燈，而係持續顯示為紅燈（卷一第429至441頁），並有google街景圖附卷可佐（卷一第443頁），原告主張其並未闖越紅燈，難以採信。佐以被告提出其營業部發文案00000000-00業務管理通知單，民眾投訴「8月7日7A公車，約08:28該路口於高師大燕巢校區駛出，未依照號誌紅燈違規右轉深水路，造成用路人危險，建請查處」等語（卷一第155頁），亦得佐證原告確有於前揭時、地違規紅燈右轉，始遭目擊路人向被告舉發違規。

雖高師大就109年8月7日於其燕巢校區進入台22線之路口是否有劃設停止線陳稱並不清楚，僅能確定在109年10月底時有重新劃設停止線等語（卷二第185至191頁），惟按車輛面對圓形紅燈表示禁止通行，不得超越停止線或進入路口，道路交通標誌標線號誌設置規則第206條第5款第1目定有明文，又交通部62年7月14日交路字第12815號函示交岔路口於設有號誌燈者，自燈柱起算；劃有停止標線者，自停止標線起算（卷二第85頁），是上開路口於109年8月7日縱尚未劃設停止線，惟原告已自承有伸越號誌一情（卷二第36頁第　點），其於交通號誌顯示為紅燈時，仍超越燈柱進入交岔路口並完成右轉彎至深水路，其以該處未劃設停止線，主張並無超越停止線進入路口範圍而無「無視紅燈警示、穿越路口、進入台22線」之主觀意圖，自不足採。原告再主張台22線深水路上之車輛已因紅燈而停等，認其行向號誌確為綠燈等語。惟參以被告提出之路口影像光碟及截圖，足證該路口約有長達10秒左右時間係屬交岔路口雙向號誌皆屬紅燈之情形（卷二第235至239頁），原告上開主張，亦不足採。是原告已違反道路交通安全規則第102條第1項第1款前段汽車行駛至交岔路口，其行進應遵守燈光號誌之規定，再以原告身為公

車駕駛員，肩負所載運乘客人身安全之重責，尤應注意上開規定以維護乘客及用路人之安全，從而，被告依懲罰標準表第75款「闖紅燈經查明屬實者」所訂懲罰標準予以原告記大過一次之處分，應屬合理正當。

ē 被告依勞基法12條第1項第4款違反工作規則情節重大，不經預告終止勞動契約，是否合法？

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號裁定意旨參照）。

查「員工年度平時考核獎懲得相互抵銷（至獎懲登記日起算），規定如下：……三、記大功一次或記功三次，得抵銷記大過一次或記過三次。其一次記二大過或年度中經功過相抵後，已累積記三大過者，即應予不經預告終止契約。」為系爭工作規則第44條第3款所明文。被告係客運服務業者，尤重服務與安全，原告自102年12月25日起即受僱於被告擔任駕駛員，自應以服務乘客，提供安全、良好之運送品質為宗旨，然其自108年8月9日延遲31分鐘出車遭記大過一次、109年7月25日未確實完成酒測作業遭記小過一次、同年8月2日、3日未全程配戴口罩分別遭記小過一次、小過二次，末於同年月7日闖紅燈遭記大過一次，顯見原告漠視被告商譽，輕忽乘客及用路人之安全，已達自懲戒登記日起算一年內累積記三次大過之標準，且原告屢屢違背工作規則之行為，應

認在主觀上對被告已無忠誠履行其提供勞務義務之意願，並已干擾勞動關係之進行，無法期待被告再採用更強之懲戒手段以繼續僱傭關係，應認原告違反工作規則之情節重大，符合勞基法第12條第1項第4款事由，故被告於108年8月26日不經預告終止兩造間之勞動契約（卷一第13頁），自屬合法有據。

原告雖主張系爭工作規則修正前之105年4月版工作規則附表二懲罰標準表附註欄記載「行政懲誡紀錄依公告發佈日起滿一年內，相同行為違反規定，情節重大者，得加重處分。處分如累計達記大過3次以上者，應予終止勞動契約」，惟系爭工作規則之附表二懲罰標準表附註欄則修改為「行政懲誡紀錄依公告發佈日起滿一年內，相同行為違反規定，情節重大者，得加重處分。」，修正後刪除後段「處分如累計達記大過三次以上者，應予終止勞動契約」等文字，即應回歸系爭工作規則第44條第3款「其一次記二大過或『年度中』經功過相抵後，已累積記三大過者，即應予不經預告終止契約」（卷二第129至133頁）。而原告108年度僅遭記一次大過，109年度為二次大過（其中一次為三次小過累計為一次大過），未達系爭工作規則第44條第3款後段所述「年度中」累積滿三大過之解僱事由，認被告之解僱亦未合法生效。惟依系爭工作規則第42條第3項「前項第二款懲罰標準如附表二（行政懲誡紀錄依公告發佈日起滿一年得予註銷）」、第44條第3款後段「員工年度平時考核獎懲得相互抵銷（至獎懲登記日起算），規定如下：……三、……其一次記二大過或年度中經功過相抵後，已累積記三大過者，即應予不經預告終止契約」之規定（卷一第97頁），足認系爭工作規則第44條第3款後段所指之「年度」為行政懲誡紀錄依公告發佈日起一年，而非指同一年（即每年1月至12月）；再參以原告於另案中亦證稱其於108年5、6月間收到系爭工作規則手冊後已知悉第44條第3款後段累積滿三大過之計算期間將「年度內」（指1月份至12月份）改成「一年內」（指其如今

年8月被記過要至隔年8月才會被註銷）等語，有另案言詞辯論筆錄在卷可稽（卷一第119、121至123頁），原告於本院就系爭工作規則所為詮釋，有違其以證人身分於另案具結後所為之證述內容，實難憑採。

而查被告於105年3月15日經勞資協商會議修正前所適用之工作規則（該工作規則於104年2月11日經勞工局以高市勞條字第10430793000號函同意核備，被告於同年3月製發手冊，即104年3月版工作規則），於同年4月21日函送勞工局，經勞工局於同年5月20日檢還且未同意核備，嗣被告修正後再以105年5月24日港都業（105）字第0000000144號函報，經勞工局以105年6月22日高市勞條字第10534454400號函核備在案（下稱105年5月版工作規則，應即為原告所指之105年4月版工作規則），並於106年1月1日開始實施，此為兩造所不爭執。該次修正將104年3月版工作規則第44條「員工年度（一月至十二月）內平時考核獎懲得相互抵銷」之規定，修正為「員工年度平時考核獎懲得相互抵銷（至獎懲登記日起算）」，另將附表二懲罰標準表附註欄「『年度內（一至十二月）』相同數行為違反規定，情節重大者，得加重處分。」之規定修正為「『行政懲誡紀錄依公告發佈日起滿一年內』，相同行為違反規定，情節重大者，得加重處分。」，上開經勞工局核備之105年5月版修正工作規則第44條暨附表二懲罰標準表並沿用至108年1月版即系爭工作規則。原告雖主張105年3月15日所召開之勞資協商暨修正工作規則會議，於該會議中所為上開修正未經工會同意通過，對工會會員不生拘束效力，惟此經勞工局援引勞委會82年12月10日（82）台勞動一字第70676號函示以「工作規則之訂定，勞基法第70條規定應報請主管機關核備，雖無應事先洽商工會同意之規定，惟為增進勞雇關係，並使工作規則執行順利起見，事業單位於訂立工作規則時協商或徵詢工會意見，自屬適當」意旨，即勞基法並未規範工作規則內之所有事項修正，均應徵得工會（無工會者經勞資會議）同意，另依工作規則審核要點

第4點「工作規則內容依本法及相關法令規定應徵得勞方同意、先行報備或核准之事項，事業單位應檢附相關文件送核，或應先依規定辦理完成，始得列入工作規則內容，其餘部分事業單位亦得會商勞方檢附相關文件送核。」、第5點「勞工對工作規則內容提出異議者，主管機關應列為審核參考，審慎處理。」係要求事業單位就依法應先經集體同意者，併附有關文件送審，而因企業工會作為事業單位內之集體同意權行使單位，主管機關自亦參酌前開函釋與工作規則審核要點之相關規定，將工會之修正意見納入考量，審慎為之。惟此終究非屬工作規則審核之法定要件。有勞工局110年1月29日高市勞條字第11030519800號函在卷可參（卷一第241至252頁），足見被告修正工作規則是否業經工會同意並非法定生效要件，亦非勞工局同意核備與否之要件，原告上開主張，應有誤會。

原告另主張其108年8月9日延遲出車之違反工作規則行為，已據以作為其108年度員工考核之依據，原告因此於該年度年終考績經評定為丙等，並扣減獎金，然被告重複引用上開108年度之懲戒事由並與109年度之懲戒事由合併作為解僱依據，有違一事不二罰原則。查被告之年度考核分為工作績效、品德操行及學識技能，各占60%、20%、20%，而原告於108年度經考核其工作績效為40分、品德操行13分、學識技能13分，總分66分，等別為丙等，備註欄記載「大過2支，申誡1支」，有108年度考核紀錄在卷可參（卷一第449頁），是原告如附表編號1所示之懲戒事由固經列入該年度考核，惟原告另於108年2月10日執行245路（593-FP）勤務，因看錯班表致延誤發車，經被告依懲罰事由第66款記大過一次並減發服務獎金2,000元，有原告108年度獎懲明細在卷可佐（卷一第417頁），且該年度另經記以申誡1次，堪認原告當年度之考核非僅以該次延遲出車遭記大過處分為唯一年終考核事由。且被告係依工作規則第52條第2款「員工平時考核獎懲抵銷後累積達記大過以上處分者，其年終考核不得列為

乙等以上」之規定（卷一第99頁），將原告108年度之年終考績列為丙等，於法有據。再雇主得就員工違反工作規則情形整體予以觀察，如員工遲遲未能改善工作態度，足以認為員工在主觀上已無忠誠履行其提供勞務之意願，此時雇主終止勞動契約並不違反「雙重懲罰禁止原則」，亦難稱為違法。稽之被告之工作規則並無一次違規即以三大過懲處之規定，如依原告主張不能雙重處罰，則被告不得將員工各次違反工作規則情事累積計算，即永不得解僱員工，亦非合理。且被告所為記過懲戒處分，係為維護公司內部秩序、配置勞動力所必須，尚無違反雙重懲戒禁止原則，原告此部分主張，亦無足採。

從而，原告確有違反工作規則，其情節重大，被告終止兩造間之勞動契約，自屬合法，業經本院認定如前，是兩造間自108年8月27日起已無勞動契約關係存在，則就上開爭執事項「『節油電獎金』是否為勞基法2條第3款規定之工資？如認兩造間僱傭關係存在，原告得請求被告按月給付之薪資數額為何？」之爭點，即無論述之必要，附此敘明。

七、綜上所述，原告既已遭被告合法解僱，兩造間之僱傭關係已因被告之終止契約而消滅。原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及自109年9月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月10日前給付38,880元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；另請求被告自109年9月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳5,040元至勞保局設立之原告勞退金個人專戶，均無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘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。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　15　　日

勞動法庭　法　官　楊捷羽

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　　10　　月　　15　　日

書記官　黃盈菁

附表（參卷一第13頁）：

編號	違規時點（民國）	被告主張之違規行為	被告主張原告違反之懲罰標準表款項	被告之懲戒	公告日（民國）	備註
1	108年8月9日	執行勤務（KKA-9017），延遲30分出車	【第66款】 懲罰事由：於發車點站及管制點，未按表訂發車時間，而提前2分鐘以上或延遲12分鐘以上行駛而無正當理由者。 懲罰標準：記大過。	大過乙次	108年10月4日	終止雇用契約通知書誤載違規時點為108/8/10
2	109年7月25日	未確實完成酒測作業	【第37款】 懲罰事由：因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者。 懲罰標準：記過。	小過乙次	109年8月26日	蓄意者記大過一次。
3	109年8月2日	執行勤務【7路（125FT）】未戴口罩	【第37款】 懲罰事由：因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者。 懲罰標準：記過。	小過乙次	109年8月25日	蓄意者記大過一次。
4	109年8月3日	執行勤務【7路（125FT）】未戴口罩累犯	【第37款】 懲罰事由：因工作方法錯誤，致使本公司受損害嚴重者。 懲罰標準：記過。	小過二次	109年8月26日	蓄意者記大過一次。
5	109年8月7日	執行勤務【7路（125FT）】闖紅燈	【第75款】 懲罰事由：行車超過時速限定與闖紅燈經查明屬實者。 懲罰標準：記大過。	大過乙次	109年8月25日	