

臺灣基隆地方法院民事判決

113年度勞訴字第20號

原告 陳宏德
訴訟代理人 黃教倫律師
被告 基隆市公共汽車管理處

法定代理人 鄭永陽

被告 鄭文彭

共同

訴訟代理人 林富貴律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告基隆市公共汽車管理處間僱傭關係存在。
被告基隆市公共汽車管理處應給付原告新臺幣72,400元，及自民國113年11月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除撤回及減縮部分外）由被告基隆市公共汽車管理處負擔百分之79，餘由原告負擔。

本判決第二項得假執行。但被告基隆市公共汽車管理處如以新臺幣72,400元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

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（最高法院52年台上字第1240號裁判意旨參照）。查原告主張被告基隆

01 市公共汽車管理處（下稱基隆市公車處）違法解僱原告，兩
02 造間之僱傭關係仍存在一節，為被告基隆市公車處所否認，
03 則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原
04 告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安
05 之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸
06 上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上
07 利益。

08 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
09 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
10 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款均定有明文。次
11 按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為
12 本案之言詞辯論者，應得其同意；訴之撤回，被告於期日到
13 場，未為同意與否之表示者，自該期日起；其未於期日到場
14 或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤回書狀送達之日起，10
15 日內未提出異議者，視為同意撤回；訴經撤回者，視同未起
16 訴，民事訴訟法第262條第1項、第4項、第263條第1項前段
17 亦分別定有明文。經查，本件原告起訴聲明原為：(一)確認原
18 告與被告基隆市公共汽車管理處間之僱傭關係存在。(二)被告
19 基隆市公共汽車管理處應自民國112年8月24日起至原告復職
20 日前一日止，按月於每月15日給付原告新臺幣（下同）49,7
21 10元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百
22 分之5計算之利息。(三)被告基隆市公共汽車管理處應給付原
23 告86,575元，及自113年2月7日起至清償日止，按週年利率
24 百分之5計算之利息。(四)被告基隆市公共汽車管理處應自112
25 年8月24日起至原告復職日前一日止，按月提繳2,748元至勞
26 動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。(五)被告鄭
27 文彭應連帶給付原告500,000元，及自起訴狀繕本送達翌日
28 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(六)被告鄭
29 文彭應負擔原告在自由時報頭版，以A4篇幅、20號標楷體刊
30 登附件道歉啟事一日之費用。(七)原告願供擔保，請准宣告假
31 執行。嗣原告於113年11月4日本院言詞辯論期日，以言詞向

01 法院撤回上開聲明(四)，並於113年12月9日具狀變更聲明為：
02 (一)確認原告與被告基隆市公共汽車管理處間之僱傭關係存
03 在。(二)被告基隆市公共汽車管理處應給付原告85,379元，及
04 自113年11月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
05 利息。(三)被告鄭文彭應給付原告500,000元，及自起訴狀繕
06 本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
07 息。(四)被告鄭文彭應負擔原告在自由時報頭版，以A4篇幅、
08 20號標楷體刊登如附件道歉聲明一日之費用。(五)原告願供擔
09 保，請准宣告假執行。查原告上開訴之變更及撤回，其請求
10 事實同一，且係減縮應受判決事項之聲明，而被告就原告撤
11 回部分未提出異議，參以首開規定，應予准許。

12 貳、實體部分

13 一、原告起訴主張：

14 (一)原告於106年3月16日起受僱於被告基隆市公車處，擔任基隆
15 市公共汽車駕駛員乙職，詎原告於112年8月23日接獲被告基
16 隆市公車處送達之職工解僱終止契約通知書（下稱系爭終止
17 契約通知書），以原告違反勞動基準法（下稱勞基法）第12
18 條第1項第4款：「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」
19 及職工管理工作規則（下稱工作規則）第16條第1項第4款：
20 「違反勞動契約或工作規則情節重大者」，不經預告逕將原
21 告解僱，系爭終止契約通知書並自000年0月00日生效。

22 (二)系爭終止契約通知書逕將原告解僱且不經預告之理由為：①
23 原告於112年8月3日晚上9時22分許，於和平島分站抽取車號
24 000-00號公車柴油，並加至車號000-00號公車油箱，違反工
25 作規則第3條第9款：「非因職務上確實需要，不得擅自動用
26 公物或公款」（下稱抽油行為）；②原告於111年8月22日下
27 午9時30分，於基隆市天顯宮遭警查獲酒駕，酒測值0.8毫
28 克，於111年12月30日經法院處有期徒刑3月，得易科罰金，
29 且未於1周內將此事實通知服務機關，違反工作規則第3條第
30 3款：「凡本處職工...不得有...酗酒...及其他足以損害本
31 處名譽之不當行為」及公務人員酒後駕車相關行政責任建議

處理原則第5條之規定（下稱酒駕行為）；③原告於109年在職期間執勤時，在車上拾獲一卡通，涉嫌以不正方法由收費設備取得財產上之不法利益，被警查獲，雖原告已與被害人和解，並經檢察官依職權不起訴處分，然已違反工作規則第3條第8款：「不得藉職務上之方便為自己或他人圖利」、第16條第2項第4目：「偷竊公私財物，經查證屬實者」、第6目：「利用職權或公務上之便利，以圖本身或他人之不當利益，或其他營利舞弊行為者」，依同條第1項：「違反勞動契約或工作規則情節重大者」規定，得不經預告，逕予解僱（下稱侵占遺失物等行為）。被告基隆市公車處以原告上開行為，認原告已該當工作規則第16條第1項第21款：「一年中記大過累計滿2次」，並已構成同條第1項規定得不經預告逕予解僱、不發給資遣費事由。

(三)被告基隆市公車處依上揭理由終止契約，均非適法有據，分述如下：

- 1.依被告基隆市公車處之規定，在正常日出勤之情況下，駕駛員1日至少需要駕駛5趟，所需油料應有半桶以上，因此被告基隆市公車處要求駕駛員須於駕駛完第4趟後，前往加油站加油至翌日可供駕駛完5趟以上之油料後，再駕駛第5趟，俾利翌日頭班公車駕駛員有足夠油料得以駕駛公車。然因112年8月3日颱風來襲，原告未能確定加油站是否營業，且所剩油料亦恐不足以使原告尋找加油站加油，原告基於自身安全且為避免損及車輛，確認車號000-00號公車油料滿桶，不得已唯有抽取車號000-00號公車柴油，並加至當日所駕駛車號000-00號公車，使2輛公車於翌日至少皆有可駕駛5趟之柴油。原告之行為，係為履行被告基隆市公車處之加油規定，更係利於他人之舉。被告基隆市公車處雖稱未要求駕駛員第4趟跑完即須加油，只要公車欠缺油料，駕駛員即須加油云云，然與被告基隆市公車處規定不符，不足為採。且原告上開抽取油料之行為，係為使翌日使用車號000-00號之公車司機有足夠油料使用，因而抽取車號000-00號公車柴油，原告

並未將抽取之柴油私用，主觀上無不法所有意圖，未有竊盜之犯行，此亦經臺灣基隆地方檢察署檢察官為不起訴之處分。又每輛公車之加油孔雖皆有鑰匙，但被告基隆市公車處未要求駕駛員將油箱蓋上鎖，且大部分司機為求加油方便，亦未將油箱蓋上鎖，此為原告得以開啟車號000-00號公車油箱蓋之原因。原告抽取他車之油料加至車號000-00號公車，合於公車駕駛員勤務之加油常態，即便原告抽取油料前，未向被告基隆市公車處之和平島分站站長報告，情節亦屬輕微，此與工作規則第51條第22款之「違反其他規定，情節重大經查證屬實」之規定不符，被告基隆市公車處以工作規則第51條第22款規定，於112年8月28日對原告核記1大過，顯有不當。另被告基隆市公車處雖以其與公共汽車管理處產業工會簽訂之團體協約第14條、基隆市公車一級保養檢查表第8項之規定，主張頭班車需於第一級保養30分鐘內前往加油。然前開檢查表第8項僅揭示駕駛員需檢查「油箱油量充足」，並非給予駕駛員前往加油之時間，由上開規定亦可知悉，若原告未事先抽取油料，翌日頭班駕駛員檢查油料時，必將出現油料不足之窘境，故原告上開抽取油料之行為，實為執行勤務必要之舉。

- 2.原告於112年8月22日晚間之酒駕行為，係原告下班後即勞務給付以外之時間所發生，與執行駕駛公車之勤務無關，並非被告基隆市公車處得以工作規則介入、懲處之事由。又無論勞動契約或工作規則，其本質在於規範雇主與勞工間之勞務給付關係，於勞務給付期間以外之行為應不在規範之列。被告基隆市公車處雖援引基隆市政府109年4月6日基府人考壹字第1090212227號函，以被告基隆市公車處為基隆市政府所屬機關，得依照「公務人員酒後駕車相關行政責任建議處理原則」，對原告酒駕行為予以懲處，然原告與被告基隆市公車處間屬於民事關係，並非行政程序法第159條第1項所規範之「下級機關或屬官」，原告並非「公務人員酒後駕車相關行政責任建議處理原則」之適用對象；即便前開函文有法規

命令之性質，然基隆市政府上開公函未經法律授權，被告基隆市公車處以前開公函將原告納入適用對象，此法規命令自屬違法而無效。被告基隆市公車處與公共汽車管理處產業工會之團體協約第2條規定：「甲方職工管理工作規則及勞動契約內容，乙方如提出異議，甲方應妥為處理」、第32條規定：「本協約經甲乙雙方同意後由雙方代表簽訂之，並自主管機關認可之翌日起生效」，然基隆市政府和被告基隆市公車處未事先與公車處產業工會協商，即片面以「公務人員酒後駕車建議懲處基準表」拘束包含原告在內之駕駛員，顯然違背上開團體協約之相關規定，故被告基隆市公車處以前開函文及「公務人員酒後駕車建議懲處基準表」為由，對原告記1大過、2申誡，於法不當。且縱使被告基隆市公車處得以原告酒駕行為予以懲處，然參照工作規則第50條第1款規定「出勤時間內飲酒或出勤前飲酒足以影響工作者」，僅得予記過，而非記大過，原告係於下班時間飲酒，亦非於勤務前飲酒致足以影響工作，情節顯然更為輕微，依照舉重明輕之法理，不能再依工作規則第51條第22款之「違反其他規定，情節重大經查證屬實者」之規定，對原告記1大過，被告基隆市公車處僅得依照工作規則第49條第3款規定之「違反交通規則情節輕微者」，核記1申誡，被告基隆市公車處之上開懲處，顯然失當。

- 3.原告侵占一卡通之行為，非工作規則第16條第2項第4目所稱之「偷竊」公私財物，亦非工作規則第16條第2項第6目之「利用職權或工作上便利之圖利或營利舞弊行為」，不構成工作規則第16條第1項「違反工作規則情節重大」而得逕行解僱之規定。按拾獲乘客遺失物意圖隱匿不報者，得予以記過，工作規則第50條第5款定有明文，此規定包含客觀要件及主觀要件，無論原告拾獲乘客遺失物後，是放在家裡沒有使用或是拿去外面使用，均符合主觀要件，原告上開行為固有不當，但對兩造所約定之勞務給付並不會產生重大影響，僅屬得予記過之較輕微情形，而非工作規則第51條第22款所

01 稱之「違反其他規定情節重大」得記大過、或工作規則第16
02 條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則情節重大」得不經
03 預告逕行解僱之情形。且被告基隆市公車處若以原告違反工
04 作規則第16條第2項第4目、第6目等規定，不經預告而解僱
05 原告，依照工作規則第16條第3項之規定，被告基隆市公車
06 處應於知悉後30日內解僱原告，但被告基隆市公車處遲至11
07 2年8月24日始解僱原告，與前開規定有違，其解僱應屬無
08 效。又原告侵占一卡通之行為僅係初犯，於偵查中即已經坦
09 承犯行，賠償被害人損失達成和解，並經檢察官為不起訴之
10 處分，足見原告雖有違反工作規則，然原告之違規情節並非
11 重大，並未達到工作規則所稱「情節重大」之程度，被告基
12 隆市公車處就此事由核記1大過，顯然過當。

13 4.原告上開酒駕、侵占遺失物所為之懲處時間，距離被告基隆
14 市公車處對原告解僱時，已達1年以上，逾勞基法第12條第2
15 項雇主應於知悉日起30日內終止勞動契約之規定，被告基隆
16 市公車處之解僱乃不合法。且上開事實分別係於111年8月、
17 109年間發生，距離被告基隆市公車處對原告懲處之時間
18 點，已時隔久遠，且事發當時被告基隆市公車處亦未懲處原
19 告，客觀上已無懲處之意，然於原告發生上開抽油事件後，
20 一併追究酒駕及侵占遺失物之案件，被告基隆市公車處上開
21 懲處行為違反誠信原則、權利濫用原則，故被告基隆市公車
22 處以原告1年中記大過累積滿2次為由解僱原告，自非適法，
23 不生終止僱傭契約之效力。

24 5.解僱涉及勞工既有工作權之喪失，屬於勞工工作權保障之核
25 心範圍，雇主解僱勞工應屬最後之手段，非不得已不得恣意
26 為之，故關於勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約
27 或工作規則情節重大者」之解釋，自不得僅就同條第2項所
28 列舉之情節重大事由或名目為斷，仍應視原告之各該違規事
29 實是否確實存在、有無懲處依據、原告之違規態樣及情節輕
30 重、是否故意為之等情，且在懲處上是否合於比例原則及最
31 後手段之要求，綜合判斷之，即使前開懲處已因原告未依法

提出救濟而確定者亦然。被告基隆市公車處於112年8月28日以原告抽油行為、酒駕行為、侵占遺失物等行為各核記1大過，另酒駕行為記2申誡，懲處已然過當，且採取之解僱手段與原告之違規行為，程度上並非相當，不符合勞動基準法上之解僱最後手段性原則及比例原則。

(四)被告基隆市公車處終止僱傭契約之行為，未生終止之效力，且原告向被告基隆市公車處表明願繼續提供勞務，惟被告基隆市公車處拒絕受領原告之勞務給付，原告自無補服勞務之義務。原告與被告基隆市公車處間僱傭關係仍存在，原告因被告基隆市公車處違法解僱之行為受有損害，得向被告基隆市公車處請求之費用及損害如下：

1.激勵獎金及加班費：

被告基隆市公車處就駕駛員每月工資係於每月1日及15日分2階段發放，於每月1日先發放本俸及專業加給，於每月15日則發放激勵獎金及加班費。原告於112年4、5、6月所領取激勵獎金及加班費分別為20,060元、15,001元、15,709元，足見原告每月領取之激勵獎金及加班費至少有15,000元。原告於112年8月24日遭被告基隆市公車處終止僱傭契約，僅領取當月之加班費2,021元，被告基隆市公車處應再給付原告112年8月之激勵獎金及加班費差額12,979元。被告雖援引民法第487條但書規定，主張原告在他處服勞務之所得應自請求之工資內予以扣除，然即便原告於他處服勞務之所得應自請求之工資內予以扣除，亦應以「期間相同者，方能扣抵」。本件原告自112年9月1日起始在食昌企業股份有限公司任職，因此即使應扣除自112年9月1日起原告在他處服勞務之工資，惟被告基隆市公車處積欠原告112年8月之加班費及激勵獎金與原告在他處服勞務期間並未重疊，自不在扣除之列。

2.子女教育補助：

按全國軍公教員工待遇支給要點第4點規定，員工僅須檢具戶口名簿及學雜費繳付單據，每學期均得向被告基隆市公車

處申請子女教育補助35,800元。原告之子女自112年9月起就讀朝陽科技大學建築系，原告自112年8月24日遭被告基隆市公車處解僱後，已經就讀3學期，原告原得以向被告基隆市公車處申請107,400元之子女教育補助【計算式：35,800元×3學期=107,400元】，雖教育部自112年度第2學期開始，私立大專院校生學費每學期得減免學雜費17,500元，原告僅能申請2學期學雜費減免共35,000元【計算式：17,500元×2學期=35,000元】。是以，因被告基隆市公車處違法解僱，致原告受有未能申請子女教育補助之損害為72,400元【計算式：107,400元-35,000元=72,400元】，爰依民法第184條第1項後段、第2項之規定，請求被告賠償72,400元。

3.綜上，被告基隆市公車處應給付原告於112年8月份加班費及激勵獎金12,979元及子女教育補助72,400元，共計85,379元（計算式：12,979元+72,400元=85,379元）。

(五)被告鄭文彭為被告基隆市公車處總站長，被告鄭文彭未經詳細查證，亦未經檢警調查確認之前，竟以公車處總站長之身分，於112年8月27日接受媒體採訪，並對媒體發表「對我們機關的形象影響重大，根據勞基法第12條違反工作規則情節重大，逕予解僱」之言論，明確指摘原告竊取公車柴油。被告鄭文彭又將足堪辨識原告外貌及身形之照片、監視器畫面，提供予新聞媒體，使一般人得認定被告鄭文彭所指涉之人為原告，足以貶損原告在社會上之客觀評價，不法侵害原告之名譽權，爰依民法第184條第1項、第2項及第195條第1項規定，請求被告鄭文彭負損害賠償及回復名譽之責。至被告鄭文彭否認曾提供照片或監視器錄影畫面予新聞媒體，然監視器錄影畫面係被告基隆市公車處所有，顯見該照片及監視器錄影畫面應為被告基隆市公車處或相關主管提供予新聞媒體，被告鄭文彭身為公車處之總站長，豈有推諉不知之理，且若非被告鄭文彭告知記者監視器錄影畫面上原告之身分，媒體無從報導該司機為陳姓司機。

(六)綜上，爰依僱傭契約、民法第184條第1項、第2項、第195條

第1項請求如上，並聲明：1.確認原告與被告基隆市公共汽車管理處間之僱傭關係存在。2.被告基隆市公車處應給付原告85,379元，及自113年11月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3.被告鄭文彭應給付原告500,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。4.被告鄭文彭應負擔原告在自由時報頭版，以A4篇幅、20號標楷體刊登如附件道歉聲明一日之費用。5.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告之答辯：

(一)被告基隆市公車處

1.原告稱其於112年8月3日跑完第4趟後發現油料不足半桶，故而抽取車號000-00號公車之油料。然查，原告是於21時10分46秒第4趟進站後，將車號000-00號公車油箱內柴油進行4次抽取，若原告所稱「車號000-00號公車柴油不足一半，怕被同事唸，才分4次加油至車號000-00號公車內」屬實，自應在第5趟駕駛結束後23時8分45秒關機時，才知油箱料不足，方有原告所稱之抽油行為，焉有可能在第4趟到站後，就將車號000-00號公車油箱內柴油抽取加入車號000-00號公車？又油料係屬重要公物，不得任意更動，否則容易造成公車無法順利發車，或有油料遭侵占入己之情事，故被告基隆市公車處始依工作規則第51條第22款「違反其他規定，情節重大經查證屬實」，對原告記1大過。又被告基隆市公車處係以原告自承曾於「112年3月」在分站抽取273-U6號公車柴油，並加至車號000-00號公車，其行為未經主管同意擅自抽油，故對原告記1大過，並非以112年8月3日之抽油事件對原告懲處，且被告基隆市公車處亦有通知原告若對前開記大過不服，應提出申訴，然原告迄今未提出申訴，該處分已經確定，顯見原告對於抽取油料之懲處事實有所誤會。再者，被告基隆市公車處之公車加油方式，係由司機持加油卡至加油站加油，不得由司機自行抽取油料，且每輛公車之加油孔必須使用鑰匙開啟，原告於112年8月3日私自至和平島分站

內，未經被告基隆市公車處許可，拿取車號000-00號公車之鑰匙並打開油箱，有可能造成司機抽取油料後占為己有，混亂被告基隆市公車處於油料之管理，原告未經允許，私自抽油，未依照被告基隆市公車處之規定至加油站加油，影響被告基隆市公車處對於油料之控管，對被告基隆市公車處之營運產生重大影響，該當工作規則第3條第1項第9款規定之

「非因職務上確實需要，不得擅自動用公物或公款」之規定。原告雖主張其係於颱風天恐加油站未營業始抽油，然依112年8月3日原告所填寫之基隆市公車第一級保養檢查表第21項，原告係以被告基隆市公車處提供之加油卡，前往加油站加油，可見原告當日並無不能前往加油站加油之情事，且112年8月3日颱風對於基隆地區之影響不大，並未造成重大天然災害，故原告主張其係因颱風天無法確認加油站是否營業，並不可採。

2.111年8月22日至23日，原告原應至宜蘭參與文康活動，竟於22日晚上9時許遭警方在基隆市天顯宮附近查獲酒駕，且測得酒測值達0.8毫克/公升，已經接近無意識能力，按基隆市政府前於109年4月6日以基府人考壹字第1090212227號函，要求所屬機關及各學校如有酒後駕車之情事，依違規情節輕重，依行政院訂定之「公務人員酒後駕車相關行政責任建議處理原則」予以行政懲處，該原則第6條規定「各機關未具公務人員身分之人員有酒後駕車行為者，得參酌本處理原則辦理」，被告基隆市公車處為公營事業機構，原告為被告之員工，自應適用該處理原則，原告雖主張團體協約應經勞動部認可，惟依照團體協約法第5條，中央之主管機關為勞動部，在縣市為縣市政府，故原告主張，不足採信。又原告主張其酒駕係下班後之行為，惟原告非但未於事發後1週內告知被告基隆市公車處之人事單位，且酒後駕車行為，為法令所嚴禁，更係現今社會所大力宣導禁止之事項，為一般民眾所深知，被告基隆市公車處所營為公共運輸，原告受僱駕駛公共汽車，本具有一定危險性，被告基隆市公車處提供車輛

01 交予員工駕駛，除有其固有利益及營運風險須保護外，倘若
02 未採取嚴格之安全規範，限制員工絕對禁酒，將使員工心存
03 僥倖，稍有不慎恐釀重大交通事故，造成事故受害人的嚴重
04 損害，故被告基隆市公車處依照「公務人員酒後駕車相關行
05 政責任建議處理原則」對原告予以懲處，並無不當，況原告
06 前於101年因酒駕遭緩起訴，於111年8月22日再因酒駕遭判
07 處刑期，顯見原告有酒駕再犯之情事，原告酒駕之行為，已
08 嚴重損及兩造間之勞動信賴關係，導致勞動關係進行受到相
09 當干擾，而達違反工作規則情節重大之程度，是被告基隆市
10 公車處適用上開規定予以懲處，並無不合。

11 3.原告侵占遺失物之行為，雖經檢察官為不起訴之處分，然檢
12 察官係認定原告除侵占一卡通外，並另持一卡通消費，而構
13 成侵占遺失物、詐取財物、妨害電腦使用等罪，故原告並非
14 單純隱匿遺失物，而係將遺失物占為己有並詐取一卡通內之
15 財物，惡性重大，絕非僅該當工作規則第50條所稱之「拾獲
16 遺失物隱匿不報」，該侵占遺失物事件處理期間，原告知悉
17 其拾得遺失物後，應將遺失物繳回被告基隆市公車處，卻辯
18 稱其並非故意侵占一卡通，直待警方提示監視器畫面及消費
19 紀錄，始承認犯行，顯見原告主觀上有侵占遺失物及詐取他
20 人財物之故意，被告基隆市公車處依照工作規則第51條第1
21 項第22款之規定，核記原告1大過，並無不當。又倘勞工違
22 反勞動契約之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維
23 護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期
24 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難
25 認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，原告違反忠
26 實執行職務之行為不但觸犯刑法，被告基隆市公車處可能要
27 負連帶賠償責任，嚴重影響企業形象，亦有可能引發全民公
28 審，發起罷乘或拒乘之活動，故解僱原告係懲處之最後手
29 段，符合勞動基準法所稱之「情節重大」要件。

30 4.原告刻意隱瞞上開112年3月間之抽油、111年8月22日之酒
31 駕、109年間侵占遺失物等情事，經被告基隆市公車處分別

於112年8月7日及同年8月9日訪談，始發現上開事實，並於112年8月28日分別對原告記1大過、1大過及2申誡、1大過，依照工作規則第16條第2項第21款之「一年中記大過累滿二次，未經功過抵銷者」，被告基隆市公車處得不經預告逕將原告解僱。又原告違反工作規則第3條第1項第8款「不得藉職務上之方便為自己或他人圖利」及工作規則第16條第2項第4目「偷竊公私財物」、第16條第2項第6目「利用職權或公務上之便利，以圖本身或他人之不當利益，或其他營利舞弊行為」，客觀上難以期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，應符合勞動基準法所稱之情節重大之要件，被告基隆市公車處依此事由解僱原告，應有理由。

- 5.原告雖主張112年8月本得以領取至少15,000元之激勵獎金及加班費，扣除被告基隆市公車處已經給付之2,021元，仍應給付原告12,979元，然被告基隆市公車處既已終止兩造間之僱傭關係，原告於上開期間內，自無駕駛公車及延長工作時間之事實，不得請求上開激勵獎金及加班費。又依據113年1月26日基隆市政府基府人給貳字第1130103345號函說明：「基於政府學雜費補助不重複請領原則，學生若同時具有各類就學費用減免辦法或其他部會助學補助等方案之資格，得依當事人意願自行擇一擇優辦理學雜費補助」，原告已經領有教育部之學雜費減免35,000元，自不得再向被告基隆市公車處請求子女教育補助費72,400元。並聲明：原告之訴駁回。

(二)被告鄭文彭

被告鄭文彭係被動接受媒體採訪，其發言之內容乃依據事實陳述，其中刻意隱去司機名字，媒體報導之畫面亦有馬賽克處理，常人無法依採訪之內容知悉該司機姓名，充分保護原告之隱私。且被告鄭文彭陳述之內容為真實，雖涉及私德但與公共利益有關，並非憑空杜撰任意指摘貶損他人名譽，侵犯他人人格權。至媒體報導關於「車身油箱處留有手印」等抽油細節，被告鄭文彭是於訴訟代理人閱卷後始知悉相關細

01 節，非被告鄭文彭向媒體轉述原告抽油之細節，被告鄭文彭
02 並未侵害原告之名譽權。至於監視器畫面，被告鄭文彭僅提
03 供給警方，並未提供照片、影片給予他人。是以，原告未舉
04 證證明被告鄭文彭有侵害原告名譽權之事實，原告請求顯無
05 理由，並聲明：原告之訴駁回。

06 三、本院之判斷：

07 (一)原告主張其於106年3月16日起受僱於被告基隆市公車處，擔
08 任駕駛員一職，於受僱期間，原告曾於109年有侵占遺失物
09 等行為、於111年8月間有酒駕行為、於112年8月3日有抽油
10 行為。其後，被告基隆市公車處於112年8月23日送達系爭終
11 止契約通知書予原告，並於同年8月24日與原告終止僱傭關
12 係等各情，有系爭終止契約通知書影本、臺灣基隆地方檢察
13 署檢察官110年度偵字第1973號不起訴處分書（見本院卷第9
14 5頁）、本院111年度基交簡第418號刑事簡易判決（見本院
15 卷第87頁）、臺灣基隆地方檢察署檢察官112年度偵字第101
16 83號不起訴處分書（見本院卷第27頁）影本在卷可證，且為
17 被告所不爭執，堪信為真實。

18 (二)原告主張被告基隆市公車處以原告違反勞基法第12條第1項
19 第4款：「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」、工作規
20 則第16條第1項第4款：「違反勞動契約或工作規則情節重大
21 者」規定，依同條第1項規定不經預告逕予解僱原告，與勞
22 基法規定及工作規則不合，被告基隆市公車處解僱不合法等
23 情，為被告所否認，並以前開情詞置辯。經查：

24 1.被告基隆市公車處以何事由終止兩造之勞動契約？

25 按勞基法第11、12條規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適
26 當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原
27 則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意
28 旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原
29 先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張
30 （最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號
31 判決意旨參照）。查依系爭終止契約通知書所載，被告基隆

01 市公車處與原告終止契約原因所援引之解僱依據條款為：

02 「因具有勞動基準法第12條第1項第4款以及本處職工管理工作
03 作規則第16條第1項第4款所列情事之一，本處得不經預告，
04 逕予解僱，不發給資遣費。四、違反勞動契約或本工作規則
05 情節重大者」，而系爭終止契約通知書對於原告違反勞動契
06 約或工作規則情節重大之說明欄內載明被告基隆市公車處得
07 逕予解僱原告之事由有二（見第十二點），其一為原告於11
08 2年「8月」3日抽油行為、侵占遺失物行為、酒駕行為各得
09 依工作規則第51條第22款（系爭終止契約通知書誤載為第23
10 款）懲處大過一次，該當工作規則第16條第2項第21款「一
11 年中記大過累計滿2次」，而構成同條第1項得逕予解僱。其
12 二為原告侵占遺失物行為該當工作規則第3條第8款「不得藉
13 職務上之方便，為自己或他人圖利」、第16條第2項第4目

14 「偷竊公私財務，經查屬實者」及第6目「利用職務或公務
15 上之便利，以圖本身或他人之不當利益，或其他營利舞弊行
16 為者」，而構成同條第16條第1項第4款規定得逕予解僱。惟
17 據被告基隆市公車處112年8月28日基車人字第1120201309號
18 令記載（見本院卷第85頁），被告基隆市公車處於112年8月
19 28日方核定原告酒駕行為記一大過及申誡兩次、侵占遺失物
20 行為記一大過、112年「3月」下午2時於分站內抽取車號000
21 -00號公車柴油並加至車號000-00號公車油箱內之行為，記
22 一大過，共計懲處原告三次大過及兩次申誡，而系爭終止契
23 約通知書係於同年8月23日即送達原告，並於8月24日生效，
24 其終止僱傭契約之時間先於被告基隆市公車處核定原告懲戒
25 之時間，斯時原告並無符合工作規則第16條第2項第21款

26 「一年中記大過累計滿2次」之情事，自不構成同條第1項得
27 逕予解僱之要件，此並經被告基隆市公車處訴訟代理人於本
28 院113年11月4日言詞辯論時當庭表示被告是依系爭終止契約
29 通知書第10點關於原告侵占遺失物規定，依上開工作規則第
30 16條行使權利，理由如第10點所示，系爭終止契約通知書關
31 於原告抽取油料、酒駕是懲處的問題，並非被告據以解僱的

事由」（見本院卷第252頁），是以，被告基隆市公車處係以原告有侵占遺失物及以不正當方法由收費設備取得財產上不法利益之情事，認構成工作規則第16條第1項第4款規定，而逕予解僱原告，而非以「一年中記大過累計滿2次」為由，對原告逕予解僱，應堪認定。揆諸前揭說明，被告基隆市公車處不得事後變更解僱事由，故本件僅就被告基隆市公車處以「原告有侵占遺失物及以不正當方法由收費設備取得財產上不法利益之行為」為由，終止僱傭契約是否適法進行審酌，至於原告其他行為，皆非被告基隆市公車處解僱原告之事由，與本件確認僱傭關係存在無涉，不予審酌，合先敘明。

2.被告基隆市公車處以原告有侵占遺失物及以不正當方法由收費設備取得財產上不法利益之行為，依勞基法第12條第1項第4款及工作規則第16條第1項第4款規定解僱原告，是否適法？

(1)按勞基法第12條第1項第4款規定「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。縱上訴人違反勞動契約，仍須符合「情節重大」要件，被上訴人始得終止契約。所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約之具體事項，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為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對僱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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素（最高法院110年度台上字第2913號判決意旨參照）。

(2)查原告係於其所駕駛之公車上「拾獲」乘客所遺失之一卡通，此有臺灣基隆地方檢察署110年度偵字第1973號不起訴處分書附卷可憑（見本院卷第95頁），可知原告並非於其所駕駛之公車上「偷竊」乘客持有之一卡通，與工作規則第16

條第2項第4目「偷竊公私財物」之要件並不相符。又所謂「利用職權或公務上之便利」，必須與其職務具有關連性為必要，即必須與行為人因法律或命令賦予一定之職務，在客觀上及職務內容上有相當之關係，始足當之，至於是否利用其職務上之機會，應就其具體職務權責範圍，予以判斷（最高法院101年度台上字第879號刑事判決意旨參照）。易言之，即便係出於行為人職務上或身分上所衍生之機會，其所獲取之不當利益仍須與其職務或身分具有一定之關聯始可，若行為人基於職務上或身分上之便僅「知悉有此等機會」而利用私人之身分，究非工作規則規定「利用職權或公務上之便利」之範疇。查原告之工作為公車駕駛員，而乘客遺失之一卡通，並非僅有公車駕駛員才能拾獲，任何搭乘該公車的乘客都有可能拾獲，原告係於下班前巡車，拾得他人遺失的一通卡，與駕駛行為之職務並無具體關連，非屬原告駕駛公車職務本身固有或利用職務衍生之機會，難謂原告有「藉職務上之方便」、「利用職權或公務上之便利」，以圖本身之利益。又觀工作規則第50條第5款規定「拾獲乘客遺失物意圖隱匿不報者」，係屬於得予以記過之情節較為輕微之事由，核非「情節重大」，且原告於該案中坦承犯行，並已賠償該案告訴人相關損失，亦獲得告訴人諒解，而由檢察官為職權不起訴在案，顯見原告所涉情節輕微，且離被告基隆市公車處發動終止勞動契約已事隔近3年之久，被告基隆市公車處依工作規則第50條第5款予以記過處分，應已足匡正原告及維護內部紀律之目的，顯尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，被告基隆市公車處將原告逕予免職，有違懲戒相當性及解雇最後手段原則。是難認被告基隆市公車處得以原告違反勞動契約或工作規則，情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款、工作規則第16條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約。

(3)綜上，原告侵占遺失物等行為不該當工作規則第3條第8款、第16條第2項第4目及第6目規定，亦無勞基法第12條第1項第

01 4款規定之適用，被告基隆市公車處以工作規則第16條第2項
02 第4款及勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，於法無
03 據，被告基隆市公車處終止與原告間之勞動關係既不合法，
04 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，自屬有據。

05 (三)原告請求112年8月份之激勵獎金及加班費，有無理由？

06 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
07 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
08 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
09 內扣除之，民法第487條定有明文。又按僱用人受領勞務遲
10 延或怠於受領勞務之情形，應以受僱人已服勞務論，且受僱
11 人所得受領之報酬應比照其實際工作所能獲得之報酬，方符
12 合民法第487條立法之意旨。因此在拒絕受領勞務期間之報
13 酬，除工資薪金外，凡津貼、獎金或經常性給與等工作直接
14 或間接所得，均屬民法第487條之報酬（最高法院97年度台
15 上字第2544號判決意旨參照）。

16 2.被告基隆市公車處於112年8月24日不合法終止其與原告之勞
17 動契約，業經認定如前。然必以有延長工時之事實，原告始
18 得請求被告基隆市公車處給付112年8月間之加班費，查原告
19 於112年8月24日停職後，並無延長工時及出勤之情事，且被
20 告基隆市公車處並無義務提供延長工時及出勤之工作機會，
21 即使在原告任職期間，被告基隆市公車處亦得拒絕原告延長
22 工時之請求，原告在其請求給付薪資之期間，並非當然有工
23 作需要加班。是以，難認被告基隆市公車處就加班之勞務給
24 付要負受領遲延之責任，原告請求112年8月份加班費差額，
25 為無理由。又觀原告於112年4月份之激勵獎金為5,998元，
26 平日加班費為4,420元，假日加班費為9,642元；112年5月份
27 之激勵獎金為7,276元，平日加班費為3,123元，假日加班費
28 為4,602元；原告112年6月份之之激勵獎金為7,112元，平日
29 加班費為2,388元，假日加班費為6,209元，由此可知原告每
30 個月所領取的激勵獎金皆不相同，且並非原告加班費金額較
31 高時，激勵獎金即隨同增加，可知激勵獎金與原告實際服勞

01 務的時數無關，難謂係勞工提供勞務之對價所取得之報酬，
02 故激勵獎金應非民法第487條所稱之報酬。是以，原告請求
03 被告基隆市公車處給付112年8月份加班費及激勵獎金12,979
04 元，為無理由，應予駁回。

05 (四)原告依侵權行為法律關係，請求子女教育補助費之差額72,4
06 00元，有無理由？

07 1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。
08 但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條第2項定
09 有明文，又所謂「保護他人之法律」，應就法規範之立法目
10 的、態樣、整體結構、體系價值、所欲產生之規範效果及社
11 會發展等因素綜合研判；凡以禁止侵害行為，避免個人權益
12 遭受危害，不問係直接或間接以保護個人權益為目的者，均
13 屬之。準此，苟違反以保護他人權益為目的之法律，致生損
14 害於他人，即推定為有過失，損害與違反保護他人法律之行
15 為間復具有因果關係者，即應負損害賠償責任。加害人須舉
16 證對於法律之違反無過失，或對於權益之侵害，已盡適當之
17 注意義務，始得推翻法律關於過失推定之規定（最高法院11
18 0年度台上字第2393號民事判決意旨參照）。

19 2.經查，原告主張若未遭被告基隆市公車處解僱，原告本得請
20 領112年度第1學期、第2學期、113年度第1學期之子女教育
21 補助各35,800元（共計107,400元），為被告基隆市公車處
22 所不爭執（見本院卷第399頁）。而被告基隆市公車處解僱
23 原告並非合法，業經本院認定如前，被告基隆市公車處未依
24 勞動基準法規定合法解僱原告，自有違反勞動基準法之情，
25 而勞動基準法為保護勞工免遭雇主任意解僱，對解僱事由設
26 有最低標準且屬強制規定，應屬民法第184條第2項所稱之保
27 護他人法律，被告基隆市公車處違反保護他人法律，致使原
28 告無法請領子女教育補助107,400元，只得改以請領教育部
29 學雜費減免35,000元，因受有差額72,400元之損害（算式：
30 107,400元-35,000元=72,400元），又被告基隆市公車處未
31 舉證其對於違反上開法律規定，已盡適當之注意義務，自應

負擔損害賠償責任。被告基隆市公車處雖辯稱原告既已領取教育部學雜費減免，則不得重複請領子女教育補助，然按被告基隆市公車處112學年度第1學期子女教育補助申請書說明第四點（六）規定：「公教人員子女具有下列情形之一者，不得申請子女教育補助。……（六）已領取其他政府提供之獎（補）助。」，此有被告基隆市公車處112學年度第1學期子女教育補助申請書在卷可查（見本院卷第273至274頁），依此規定，子女教育補助、教育部之學雜費補助雖僅得擇一請領，但原告係在遭被告基隆市公車處違法解僱後，只得被迫選擇請領教育部學雜費減免，且教育部學雜費減免為每學期17,500元，子女教育補助為每學期35,800元，教育部學雜費減免既低於子女教育補助費，則原告仍受有其中差額之損害，原告亦僅請求其中差額之損害，原告並無被告所稱重複請領之情形。從而，原告依侵權行為法律關係，請求被告基隆市公車處給付原告72,400元，為有理由，應予准許。

3.另原告併主張依同法第184條第1項後段規定為請求部分，既係以單一聲明，主張複數請求權基礎，而本院已認依同法第184條第2項前段請求為有理由，自無庸再就其餘請求權基礎有無理由予以論述（最高法院111年度台上字第2592號民事判決意旨參照），附此敘明。

(五)原告主張被告鄭文彭不法侵害其名譽權，並依侵權行為法律關係請求被告鄭文彭給付原告500,000元及遲延利息，並請求被告鄭文彭負擔原告在自由時報頭版刊登道歉聲明一日之費用，有無理由？

1.按人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之；前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金；因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第18條、第184條第1項前段、第195條第1項前

01 段分別定有明文。又名譽為個人在社會上享有一般人對其品
02 德、聲望或信譽等所加之評價，屬於個人在社會上所受之價
03 值判斷。民法上名譽權有無受損害，應以社會上對個人評價
04 是否貶損作為判斷之依據（最高法院90年台上字第646號判
05 決意旨參照）。又按言論自由旨在實現自我、溝通意見、追
06 求真理，及監督各種政治或社會活動；名譽權則在維護人性
07 尊嚴與人格自由發展，而此二種基本權均為受憲法保障之基
08 本權利。因言論自由與名譽權受憲法保障之程度無分軒輊，
09 故於判斷原告得否以被告發表系爭言論，主張被告侵害其名
10 譽權，而依前開規定對被告請求賠償非財產上損害及回復名
11 譽之適當處分，應採取符合憲法意旨之解釋方法，就原告之
12 「名譽權」與被告之「言論自由」，進行基本權衝突之價值
13 權衡。依照憲法法庭113年憲判字第3、4號判決所建立之審
14 查基準，乃應先就表意脈絡，判斷語言文字等意見表達是否
15 構成侮辱，不得僅因該語言文字本身具有貶損他人名譽之意
16 涵即認定之，而應就其表意脈絡整體觀察評價，除應參照其
17 前後語言、文句情境及其文化脈絡予以理解外，亦應考量表
18 意人之個人條件、被害人之處境、表意人與被害人之關係及
19 事件情狀（如無端謾罵、涉及私人恩怨之互罵或對公共事務
20 之評論）等因素，而為綜合評價。

21 2.經查，依原告所提出112年8月27日東森新聞報導之網路新
22 聞，被告鄭文彭之發言為：「對我們機關的形象影響重大，
23 根據勞基法第12條違反公眾規則（應係工作規則之誤載）情
24 節重大，逕予解僱」（見本院卷第38頁），被告鄭文彭亦不
25 否認有上開發言，惟觀被告鄭文彭於上開發言中並未透露原
26 告姓名、住址等個人資訊，就該則網路新聞報導而言，一般
27 人無法推知被告鄭文彭所指之人即為原告，原告雖主張上開
28 網路新聞及東森新聞電視報導皆有提及「陳姓駕駛」（見本
29 院卷第35頁），並因被告鄭文彭提供監視器錄影畫面給媒
30 體，影片中可見原告之身形，致認識原告之人得以辨識出原
31 告身分，而與被告鄭文彭所述聯結，然我國陳姓人口眾多，

01 僅憑「陳姓駕駛」一詞，自無法特定原告，即便透過監視器
02 錄影畫面可使認識原告之人特定出原告身分，但被告鄭文彭
03 之行為是否對原告之名譽權造成侵害，仍須依前開說明，就
04 其表意脈絡整體觀察評價，據原告提出東森新聞報導之網路
05 新聞內容，被告鄭文彭係以被告基隆市公車處總站長身分接
06 受媒體採訪，其所述內容與系爭終止契約通知書所示相符，
07 被告鄭文彭上開發言，應僅是向媒體轉述被告基隆市公車處
08 之決策，既非以個人身分發言，亦無無端謾罵原告，或對原
09 告個人行為有所評論，難認其行為有任何貶損原告社會上個
10 人評價之情事，何況原告就其主張被告鄭文彭向媒體提及
11 「陳姓駕駛」，以及被告鄭文彭提供監視器錄影畫面一事，
12 均未提出相關證據資料證明，僅係原告依媒體報導內容自行
13 猜測，本院自難以此認為被告鄭文彭有侵害原告名譽權之情
14 事。是以，無證據證明被告鄭文彭有侵害原告之名譽權之情
15 事，原告請求被告鄭文彭給付原告500,000元及遲延利息，
16 並應負擔原告在自由時報頭版刊登道歉聲明一日之費用，核
17 屬無據，不應准許。

18 (六)綜上，原告請求被告基隆市公車處給付子女教育補助費差額
19 72,400元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理
20 由，應予駁回。

21 四、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
22 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
23 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
24 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
25 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應
26 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
27 率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第2
28 03條分別定有明文。查原告請求子女教育補助費差額，係於
29 113年11月4日送達被告基隆市公車處訴訟代理人，此有原告
30 民事準備3狀在卷可查（見本院卷第259頁），是原告請求被
31 告基隆市公車處自113年11月5日起至清償日止之法定遲延利

息，應予准許。

五、綜上所述，原告依僱傭契約及侵權行為之法律關係，請求確認原告與被告基隆市公車處間僱傭關係存在，並請求被告基隆市公車處給付原告72,400元，及自113年11月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求即屬無據，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告基隆市公車處即雇主敗訴之判決，依據前開規定並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回，而失所附麗，併予駁回。

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、訴訟費用之負擔：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 1 月 16 日

勞動法庭 法 官 黃梅淑

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 114 年 1 月 16 日

書記官 謝佩芸