

臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上字第44號

上訴人 董敬康

訴訟代理人 黃淑真律師（法扶律師）

被上訴人 衛生福利部豐原醫院

法定代理人 賴慧貞

訴訟代理人 廖述溥

張慧璿

洪塗生律師

上一人

複代理人 劉怡萱律師

上列當事人間撤銷懲處及確認勞動契約事件，上訴人對於民國112年9月18日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第116號第一審判決提起上訴，經本院於民國113年12月31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101年5月2日起受僱於被上訴人，擔任駕駛，111年1月份之月薪為新臺幣（下同）3萬957元。被上訴人於110年12月30日以伊駕駛社區接駁車多次遭民眾投訴，駕駛執照已屆效期未補繳，連續3年以上考核乙等，經多次輔導與面談，仍無法協調排班，亦不願接受工作調整，難以勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第5款之規定，預告於111年1月31日終止與伊間之勞動契約。惟伊無被上訴人所指前揭情事，被上訴人終止勞動契約，並不合法，兩造間僱傭關係仍然存在。被上訴人自111年2月1日起拒絕受領勞務，伊無補服勞務之義務，被上訴人

01 應按111年3月調薪後之月薪，按月給付伊工資3萬2,840元，
02 並按月為伊提繳勞工退休金1,998元。又被上訴人將伊之110
03 年度考績評定為C等，欠缺標準及依據，應依衛生福利部所
04 屬醫療機構約用人員進用及管理要點（下稱系爭進用及管理
05 要點）第11點第2項、第3項之規定，給付110年度年終獎金3
06 萬957元。爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭之法
07 律關係、勞工退休金條例第31條第1項之規定，求為命被上
08 訴人給付3萬957元及自111年2月25日起算之法定遲延利息；
09 自111年2月1日起至伊復職前1日止，按月給付3萬2,840元及
10 各期應給付日翌日起算之法定遲延利息；自111年2月1日起
11 至伊復職前1日止，按月提繳1,998元至伊之勞工退休金個人
12 專戶之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，
13 提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱
14 傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人3萬957元，及自111
15 年2月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被
16 上訴人應自111年2月1日起至上訴人復職前1日止，按月於次
17 月1日給付上訴人3萬2,840元，及各期應給付日之翌日起至
18 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)被上訴人應自111
19 年2月1日起至上訴人復職前1日止，按月提繳1,998元至上訴
20 人之勞工退休金個人專戶。(六)第3項至第5項部分，願供擔
21 保，請准宣告假執行。

22 二、被上訴人辯以：

23 (一)上訴人於110年4月10、17、18、25日排定工作日均無故缺
24 勤，且於同月12日排定休息日自行出勤，待在圖書室滑手
25 機，伊於110年5月24日以上訴人於110年4月10、17、18、25
26 日拒絕任務指派，影響業務運作之事由，依系爭進用及管理
27 要點第13點第2項第3款規定，各記申誡1次；另以上訴人於1
28 10年4月12日欠缺主動接受任務調派意願，工作態度及意願
29 欠佳之事由，依系爭進用及管理要點第13點第2項第10款規
30 定，記警告1次；均無違誤。上訴人於110年10、11月多次遭
31 客訴有不安全駕駛接駁車，危害乘客安全之情事，伊於111

01 年1月11日依系爭進用及管理要點第13點第2項第7款、第10
02 款規定，記申誡2次，亦無違誤。又110年5月1、22日、7月2
03 4日、9月25日、12月18日原為上訴人排定工作日，然上訴人
04 於排定工作日遇星期六、日時，即選擇性以身體不適、照顧
05 家庭、投票日等事由，拒絕出勤，影響伊之交通車勤務，甚
06 至造成交通車停駛。且上訴人未依伊之要求，接受大客車定
07 期訓練，提出相關證明，亦有資料補繳不齊之情事。伊於11
08 0年12月30日以上訴人駕駛社區接駁車多次遭民眾投訴，駕
09 駛執照已屆效期未補繳，連續3年以上考核乙等，經多次輔
10 導與面談，仍無法協調排班，亦不願接受工作調整，難以勝
11 任工作為由，依勞基法第11條第1項第5款之規定，預告於11
12 1年1月31日終止與上訴人間之勞動契約，應屬合法。兩造間
13 勞動契約既已合法終止，上訴人請求給付工資、提繳勞工退
14 休金，均無理由。

15 (二)年終獎金屬獎勵性質，非固定給予1個月薪資，上訴人之110
16 年度考績為C等，且因排班無法協調影響交通車勤務，伊未
17 給予年終獎金，並無違誤。上訴人請求給付年終獎金，為無
18 理由。

19 (三)答辯聲明：

20 1.上訴駁回。

21 2.如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執事項（本院卷第310至314頁）：

23 (一)上訴人自101年5月2日起受僱於被上訴人，屬約用人員，擔
24 任被上訴人總務室庶務組司機，從事社區交通車及派車之駕
25 駛。

26 (二)被上訴人依系爭進用及管理要點與上訴人簽訂行政院衛生署
27 豐原醫院約用人員契約（下稱系爭契約）；其中第6條約
28 定：「工作時間：乙方（即上訴人）工作時數為每2週84小
29 時，必要時得實施彈性工時及加班，依工作需求輪班及調
30 派」；第7條約定：「差假規定：差假依照甲方（即被上訴
31 人）工作規則及相關管理規定辦理」。

01 (三)被上訴人訂有工作規則，其中第4章工作時間第29條第2項規
02 定：「本院得視實際需要，經勞資會議同意後，依勞基法第
03 30條第2項、第3項及第30條之1等規定實施彈性工時」；第5
04 章休息、請假與休假第39條第1項、第2項規定：「勞工每7
05 日應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。前項例
06 假日得由本院配合業務需要與勞工協商同意後，於符合勞動
07 基準法相關規定下，以排定或輪休方式為之」；第8章考核
08 獎懲第61條為員工懲處之規定。

09 (四)被上訴人為醫療保健服務業，屬中央主管機關行政院勞工委
10 員會（現改制為勞動部）依勞基法第30條之1規定，指定得
11 適用該條規定之行業。

12 (五)被上訴人於106年7月6日召開第5屆第14次勞資會議，該次會
13 議決議通過「因業務需要，全院適用4週彈性工時」之提
14 案。

15 (六)被上訴人於110年9月17日召開第6屆第14次勞資會議，該次
16 會議就「本院為醫療保健服務業，已實施4週彈性工時，建
17 議修正每日正常工時上限10小時，並自000年00月0日生效，
18 請討論」之提案，決議「各單位視業務狀況，可與勞工協商
19 約定每日正常工時，惟每日正常工時上限為10小時」。

20 (七)被上訴人就司機每月班表，自105年8月起採週一至週五之車
21 趟，以班別B→班別A→班別D方式輪替，週六上午及國定假
22 日之車趟，以輪流值勤之方式排定（下稱BAD輪班模式）；
23 各車次發車時間如原審卷一第120至122頁、本院卷第135、1
24 36頁所示。

25 (八)被上訴人就110年4月份班表作成之前，先於109年10月7日召
26 開司機排班協調會議，該次會議就「國定假日四個司機不願
27 意出來，如何處理」之提案，決議「先以四周變形工時方
28 式，將110年假日班順序排出來，再安排下次會議討論」；
29 復於110年3月9日召開司機排班協調會議，該次會議就「配
30 合醫院醫療業務及休息日或例假日出勤公務車趟之公平性，
31 4月起以休息日及例假日調移方式排班」之提案，決議「1.

01 本院為公告48週變形工時事業，且經報備核准，司機非固定
02 班，適用相同規定。2. 班表可與勞工協調休息日及例假，但
03 並非固定休星期六、日，經排班公布後該出勤而未出勤，依
04 醫院規定辦理。3. 個別意見建議提勞資會議」；後於110年3
05 月30日作成並公告如原審卷一第192頁被證11所示之班表
06 （下稱修改前110年4月份班表）；上開兩次協調會議，上訴
07 人均有出席參與。

08 (九)修改前110年4月份班表關於上訴人部分，於110年4月10日、
09 星期六之班別、假別、行程，依序記載：「交通車E」、「C
10 （工作日）」、「8：00-16：30」；於110年4月12日、星期
11 一之班別、假別依序記載：「OFF」、「0（休假日）」。

12 (十)被上訴人作成修改前110年4月份班表後，於110年4月15日召
13 開司機排班協調會議，經上訴人出席參與，該次會議紀錄就
14 「董敬康司機不同意前次會議決議之假日挪移及配合院方政
15 策執行公務車趟，故開會再議」之提案，決議「1. 司機是非
16 固定班且適用本院勞資會議通過之變形工時，既然大家沒有
17 全部同意變更後的班表，這個月就恢復成原來BAD輪班方式
18 排班，假日出勤以報加班計算，照原來的工作規則走。4月1
19 5日前上班日休假者請上網請假，星期六日出勤者依出勤時
20 數報加班。2. 4月16日起恢復成BAD排班，董敬康同意4月24
21 日開交通車，4月23日請給董敬康排休假」；被上訴人於同
22 月20日就110年4月份班表再作成如原審卷一第404頁被證23
23 所示之班表（下稱修改後110年4月份班表）。

24 □被上訴人就110年5月份至12月份之司機班表，排定如原審卷
25 一第406至413頁被證24所示之班表。其中，110年5月1日
26 （勞動節之國定假日）、22日（星期六）、7月24日（星期
27 六）、9月25日（星期六）、12月18日（星期六，且為公民
28 投票日），均排定為上訴人之出勤日，上訴人於該5日均未
29 出勤。

30 □上訴人曾於110年10月6日、11月12日遭乘客投訴駕駛交通車
31 或接駁車時，有逼車、按喇叭、開快車、闖紅燈、急煞車，

以及未等老人坐下即開車等行為，經上訴人分別於110年10月15日、11月19日陳述意見。

□被上訴人於110年5月24日以上訴人於同年4月10日、17日、18日、25日拒絕任務指派，違反系爭進用及管理要點第13點第2項第3款規定，各記申誡1次；於110年4月12日休假日出勤卻工作態度及意願欠佳，違反系爭進用及管理要點第13點第2項第10款規定，記警告1次。另於111年1月11日以上訴人屢遭乘客投訴有不安全駕駛接駁車影響乘客安危之行為，違反系爭進用及管理要點第13點第2項第7款、第10款規定，記申誡2次。

□上訴人自106年度至108年度連續3年之考績均為B等，110年度考績為C等。

□上訴人自110年4月1日起至111年1月10日止出勤紀錄如原審卷一第100至105頁附件二之個人刷卡紀錄表所載。

□被上訴人先後於109年12月29日、110年2月23日，因上訴人年度考核連續3年B等及國定假日出勤事宜，與上訴人進行面談，上訴人均表示無法配合國定假日出勤，也沒有接受被上訴人安排轉調總務室其他組別例如職安室之意願。被上訴人另於110年11月16日因上訴人臨時請假，與上訴人進行諮商會談。

□上訴人於110年1月至111年1月離職時之俸點額為300，每月支薪本俸2萬2,470元、專業加給8,487元，合計工資為3萬957元；於111年3月調薪後，同一俸點額之合計工資為3萬2,195元。被上訴人於次月1日發給工資，並於上開期間，按月提繳勞工退休金1,998元至上訴人之勞工退休金個人專戶。

□上訴人於110年4月至12月間，另領有被上訴人依公立醫療機構人員獎勵金發給要點及衛生福利部所屬醫療機構績效評核原則之相關規定，依序發給875元、875元、1,475元、450元、50元、425元、442元、624元、624元之獎勵金。

□被上訴人於110年12月30日以豐醫人字第1100012509號函通知上訴人，以上訴人多次遭乘客投訴不安全駕駛社區接駁

01 車、大客車駕照已屆效期補繳資料不齊、連續3以上年終考
02 核乙等，無法協調工作排班事宜，又不接受職務調整為由，
03 依勞基法第11條第5款規定，預告於111年1月31日終止系爭
04 契約，經上訴人收受。

05 □被上訴人已給付資遣費15萬7,531元、不休假加班費1萬514
06 元予上訴人。

07 □上訴人於111年1月10日寄發臺中英才郵局00號存證信函予被
08 上訴人，表明被上訴人終止系爭契約不合法，上訴人願繼續
09 提供勞務，經被上訴人收受。

10 □上訴人於110年12月30日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議
11 調解，於111年1月24日調解不成立。

12 四、本院之判斷：

13 (一)兩造自101年5月2日起成立勞動契約：

14 上訴人主張：其自101年5月2日起受僱於被上訴人，擔任駕
15 駛，兩造簽有系爭契約，111年1月份之月薪為3萬957元等
16 情，有勞工保險投保資料（原審卷一第70至79頁）、薪資資
17 料（原審卷一第94至98頁）、系爭契約（原審卷一第124
18 頁）為證，且為被上訴人所不爭執，堪認為真正。

19 (二)兩造間勞動契約業已終止：

20 上訴人主張：其無被上訴人所指難以勝任工作之情事，被上
21 訴人依勞基法第11條第1項第5款之規定，預告於111年1月31
22 日終止兩造間勞動契約，並不合法云云，被上訴人否認其終
23 止為不合法，並以前詞置辯。經查：

24 1.上訴人有無法協調工作排班之情事：

25 (1)被上訴人排定星期六、日為上訴人之工作日未違反勞基法規
26 定及系爭契約約定：

27 ①按中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位
28 無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變
29 更：一、4週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每
30 日不得超過2小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。勞
31 基法第30條之1第1項第1款定有明文。又兩造簽訂之系爭契

約第6條、第7條約定：「工作時間：乙方（即上訴人）工作時數為每2週84小時，必要時得實施彈性工時及加班，依工作需求輪班及調派」、「差假規定：差假依照甲方（即被上訴人）工作規則及相關管理規定辦理」（原審卷一第124頁）；而被上訴人之工作規則第29條第2項、第39條第1、2項分別規定：「本院得視實際需要，經勞資會議同意後，依勞基法第30條第2項、第3項及第30條之1等規定實施彈性工時」、「勞工每7日應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。前項例假日得由本院配合業務需要與勞工協商同意後，於符合勞動基準法相關規定下，以排定或輪休方式為之」；可見兩造間系爭契約亦已明確約定，被上訴人於必要時，得經勞資會議同意，依前揭勞基法規定，採行4週彈性工時制度。而被上訴人為醫療保健服務業，屬中央主管機關行政院勞工委員會依勞基法第30條之1規定，指定得適用該條規定之行業，且被上訴人已於106年7月6日召開第5屆第14次勞資會議，該次會議決議通過「因業務需要，全院適用4週彈性工時」之提案，有會議紀錄（原審卷一第117頁）可參，復為兩造所不爭執，堪認被上訴人於106年7月6日業經勞資會議同意，得依前揭勞基法規定及系爭契約約定，採行4週彈性工時制度，無需再徵得包含上訴人在內之個別勞工同意。

- ②上訴人雖辯稱：被上訴人於110年9月前，並未落實4週彈性工時制度云云。惟被上訴人106年7月6日勞資會議之提案案由既為「因業務需要，全院適用4週彈性工時」，且決議為「照案通過」，未見該提案或決議就實施之時間、對象、方式，附有任何期限或限制，堪認被上訴人自該決議通過起，就包含上訴人在內之全院勞工，均得採行4週彈性工時制度。至於被上訴人就個別科室或勞工是否或何時採行4週彈性工時制度，本得視其實際業務需求決定，不因被上訴人未於106年7月6日勞資會議同意後，立即全院採行4週彈性工時制度，致影響同意之效力。再者，被上訴人於110年9月17日

01 召開第6屆第14次勞資會議雖有「本院為醫療保健服務業，
02 已實施4週彈性工時，建議修正每日正常工時上限10小時，
03 並自000年00月0日生效，請討論」之提案，並作成「各單位
04 視業務狀況，可與勞工協商約定每日正常工時，惟每日正常
05 工時上限為10小時」之決議（原審卷一第165頁）；然該提
06 案既載明被上訴人「已實施4週彈性工時」，據此修正每日
07 正常工作時間上限為10小時，並於次項提案修正該院工作規
08 則，可見該項提案僅在重申被上訴人已實施4週彈性工時制
09 度，且配合修正工作規則關於每日正常工作時間之規定，尚
10 難據此推論被上訴人係於110年9月17日始經勞資會議同意採
11 行4週彈性工時制度。

- 12 ③上訴人復辯稱：縱使採行4週彈性工時制度，被上訴人為例
13 假調整時，應經其同意；其已於排班協調會議一再拒絕將星
14 期六、日之休息日、例假日與工作日相互調移，被上訴人未
15 經其同意逕自調移，並不合法云云。惟按勞工每7日中應有2
16 日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主有下列情形
17 之一，不受前項規定之限制：三、依第30條之1規定變更正
18 常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內
19 之例假及休息日至少應有8日。勞基法第30條之1第1項第1
20 款、第36條第1項第3款分別定有明文。亦即，休息日、例假
21 日均未限制僅能排定於星期六、日，且採行4週彈性工時制
22 度之勞工，不適用每7日各有1例假日、1休息日之規定，可
23 調整為每2週內至少有2日之例假、4週內之例假及休息日至
24 少有8日。況兩造簽訂之系爭契約第6條明定：「工作時間：
25 乙方（即上訴人）工作時數為每2週84小時，必要時得實施
26 彈性工時及加班，依工作需求輪班及調派」，被上訴人自得
27 於前揭勞基法規定範圍內，依其工作需求，就上訴人之工作
28 日進行調派。因此，上訴人於109年10月7日、110年3月9
29 日、4月15日之司機排班協議會議（原審卷一第168至176
30 頁）中，一再陳稱：依系爭契約約定，星期一至五為工作
31 日，星期六、日為休息日、例假日；工作日與休息日、例假

01 日相互調移應經其同意；依系爭契約其只能星期一至五上
02 班，不可逕自調移休息日及例假日云云，顯係錯誤解釋前揭
03 勞基法規定及系爭契約約定；其據此主張：被上訴人未經其
04 同意，將星期六、日之休息日、例假日與工作日相互調移，
05 並不合法云云，自無可採。

06 (2)上訴人於110年4月份之工作日，於110年4月15日以前應依照
07 修改前110年4月份班表，於同月16日以後應依照修改後110
08 年4月份班表：

09 ①被上訴人先後於109年10月7日、110年3月9日召開司機排班
10 協調會議，上訴人均有出席參與，該等會議分別作成「先以
11 四周變形工時方式，將110年假日班順序排出來，再安排下
12 次會議討論」、「1. 本院為公告48週變形工時事業，且經報
13 備核准，司機非固定班，適用相同規定。2. 班表可與勞工協
14 調休息日及例假，但並非固定休星期六、日，經排班公布後
15 該出勤而未出勤，依醫院規定辦理。3. 個別意見建議提勞資
16 會議」之決議，被上訴人於110年3月30日作成並公告修改前
17 110年4月份班表，有上開會議紀錄（原審卷一第168至172
18 頁）、班表（原審卷一第192頁）為證；嗣因上訴人不同意
19 修改前110年4月份班表將其部分工作日排定於星期六、日，
20 將部分休息日、例假日調移至星期一至五，且於110年4月10
21 日未依班表出勤，被上訴人於110年4月15日召開司機排班協
22 調會議，經上訴人出席參與，會議作成「1. 司機是非固定班
23 且適用本院勞資會議通過之變形工時，既然大家沒有全部同
24 意變更後的班表，這個月就恢復成原來BAD輪班方式排班，
25 假日出勤以報加班計算，照原來的工作規則走。4月15日前
26 上班日休假者請上網請假，星期六日出勤者依出勤時數報加
27 班。2. 4月16日起恢復成BAD排班，董敬康同意4月24日開交
28 通車，4月23日請給董敬康排休假」之決議，被上訴人於110
29 年4月20日作成並公告修改後110年4月份班表，有上開會議
30 紀錄（原審卷一第174至176頁）、班表（原審卷一第404
31 頁）為證；且均為兩造所不爭執，堪認為真正。

01 ②被上訴人所作成修改前110年4月份班表（原審卷一第192
02 頁），將110年4月10日（星期六）、17日（星期六）、18日
03 （星期日）、25日（星期日）排定為上訴人之工作日，並將
04 上訴人之休息日、例假日調移至同月12日（星期一）、15日
05 （星期四）、21日（星期三）、27日（星期二），依照前開
06 說明，合於勞基法規定及系爭契約約定，且無需經上訴人同
07 意，上訴人於110年4月份自應依該班表出勤；上訴人以修改
08 前110年4月份班表未經其同意，違反勞基法及系爭契約為
09 由，拒絕依該班表出勤，固無可採。惟被上訴人既於110年4
10 月15日召開司機排班協調會議，並作成110年4月16日起恢復
11 原來BAD輪班方式修改110年4月份班表之決議；其後，復據
12 此作成修改後110年4月份班表，堪認兩造已合意上訴人自11
13 0年4月16日起，應依修改後110年4月份班表出勤（原審卷一
14 第404頁），即110年4月17、18、25日修改為上訴人之休息
15 日、例假日，同月21、24、27日則修改為上訴人之工作日。
16 至於被上訴人於110年4月20日所作成修改後110年4月份班表
17 （原審卷一第404頁），雖連同110年4月15日以前之班表併
18 為修改，然兩造既於110年4月15日始合意修改班表，上訴人
19 於110年4月15日以前，自無從預見並依照修改後110年4月份
20 班表出勤。因此，上訴人於110年4月份之工作日，於110年4
21 月15日以前應依照修改前110年4月份班表，於同月16日以後
22 應依照修改後110年4月份班表。

23 (3)被上訴人以上訴人於110年4月10日拒絕任務指派，違反系爭
24 進用及管理要點第13點第2項第3款規定，記申誡1次之懲
25 處，核無不法或不當；以上訴人於同月17、18、25日違反同
26 一事由及規定為由，各記申誡1次之懲處，則不合法：
27 按約用人員有明顯功績或過失者，得予以獎懲，懲處分申
28 誡、記過、記大過，由各醫院考績委員會審議之；有不按規
29 定值勤，影響工作，或行為不檢影響機關聲譽者，得酌予適
30 當懲處；系爭進用及管理要點第13點第2項第3款定有明文
31 （原審卷一第222頁）。經查：

01 ①被上訴人於110年5月24日以上訴人於110年4月10日拒絕任務
02 指派，違反系爭進用及管理要點第13點第2項第3款規定，經
03 人事甄審考績委員會審議決議，記申誡1次，有被上訴人之
04 獎懲令（原審卷一第21頁）可參，且為兩造所不爭執。上訴
05 人於110年4月15日以前既應依照修改前110年4月份班表出
06 勤，依該班表110年4月10日屬上訴人之工作日，上訴人拒絕
07 按該班表出勤，自有系爭進用及管理要點第13點第2項第3款
08 所定不按規定值勤，影響工作之情事，被上訴人依前揭要點
09 規定，以最輕懲處種類，對上訴人為記申誡1次之懲處，尚
10 無上訴人所指不合法或違反比例原則、權利濫用等不當之情
11 事。

12 ②被上訴人於110年5月24日以上訴人於110年4月17、18、25日
13 拒絕任務指派，違反系爭進用及管理要點第13點第2項第3款
14 規定，經人事甄審考績委員會審議決議，各記申誡1次，有
15 被上訴人之獎懲令（原審卷一第23至27頁）可參，且為兩造
16 所不爭執。惟上訴人於110年4月16日以後既應依照修改後11
17 0年4月份班表出勤，依該班表110年4月17、18、25日分屬上
18 訴人之休息日、例假日，上訴人本無須出勤，自無系爭進用
19 及管理要點第13點第2項第3款所定不按規定值勤，影響工作
20 之情事，被上訴人以上訴人拒絕任務指派為由，依前揭要點
21 規定，對上訴人為各記申誡1次之懲處，均不合法。

22 (4)被上訴人於110年5月24日以上訴人於110年4月12日出勤卻工
23 作態度及意願欠佳，違反系爭管理要點第13點第2項第10款
24 規定，記警告1次之懲處，並不合法：

25 按約用人員有其他在工作或操守方面，有具體不良表現者，
26 得酌予適當懲處，系爭進用及管理要點第13點第2項第10款
27 固有明文（原審卷一第222、223頁）。查被上訴人於110年5
28 月24日以上訴人110年4月12日出勤卻待在圖書室滑手機直至
29 下班，因單位未知悉上訴人已刷卡到勤，致全日均無調派任
30 務之相關紀錄，欠缺主動接受任務調派意願，工作態度及意
31 願欠佳，違反系爭管理要點第13點第2項第10款規定，經人

事甄審考績委員會審議決議，記警告1次，有被上訴人之獎懲令（原審卷一第48頁）可參，且為兩造所不爭執。惟上訴人於110年4月15日以前既應依照修改前110年4月份班表出勤，依該班表110年4月12日屬上訴人之休息日（原審卷一第192頁），上訴人本無須出勤，縱有被上訴人所指因單位未知悉上訴人已刷卡到勤，致全日均未調派上訴人執行任務之情事，至多僅屬上訴人未依班表自行到勤，復未實際接受指派執行任務，是否發生提出勞務給付之問題，難認有何工作态度及意願欠佳之情事。況依系爭進用及管理要點第13點第2項規定，約用人員之懲處種類僅有申誡、記過、記大過等3種，並無警告之懲處種類。因此，被上訴人於110年5月24日以上訴人於110年4月12日出勤卻工作态度及意願欠佳，違反系爭管理要點第13點第2項第10款規定，記警告1次之懲處，並不合法。

(5)上訴人於110年5月22日、7月24日、9月25日、12月18日均有應依班表出勤而未出勤之情事；於110年5月1日則無依班表出勤之義務：

①依被上訴人排定之110年5月份至12月份班表（原審卷一第406至413頁），110年5月1日（勞動節之國定假日）、22日（星期六）、7月24日（星期六）、9月25日（星期六）、12月18日（星期六，且為公民投票日），均排定為上訴人之上班日，且上訴人於該5日均未出勤，為兩造所不爭執，應認為真正。

②關於110年5月22日、7月24日、9月25日部分，該3日雖均為星期六，然被上訴人將星期六排定為上訴人之工作日，將上訴人之休息日、例假日移調至星期一至五，未違反勞基法規定及系爭契約約定，已如前述。上訴人固另主張：其係因身體因素，致無法出勤云云，並提出診斷證明書（原審卷一第31頁）為據。惟觀諸該診斷證明書，僅記載上訴人因腰椎間盤移位，導致久坐易下背部酸痛，自110年3月31日至5月21日，共門診4次，並無上訴人因此不能工作之醫囑。況依卷

01 附110年5、7、9月份班表（原審卷一第406、408、410
02 頁），上訴人於簽收各該班表時，即預先在班表上書寫「5/
03 22無法出勤（身體不適休息，家庭因素照顧小孩）」、「7/
04 24因身體不適，無法出勤」、「9/25因身體長期不適以及照
05 顧家庭，無法加班」等字，然依上訴人於110年4月至12月之
06 出勤紀錄（原審卷一第100至105頁），未見上訴人有因前揭
07 疾病致無法出勤之情形，且於110年5、7、9月之其他工作
08 日，亦未見上訴人主張其有何因病而無法出勤之情事，竟於
09 每見班表排定星期六為工作日時，即預見該日將因前揭疾病
10 致無法出勤，並在各該班表上預先書寫上開文字，堪認上訴
11 人係因不同意被上訴人將星期六排定為其工作日，始於班表
12 上書寫上開文字，藉以拒絕於110年5月22日、7月24日、9月
13 25日出勤至明。

14 ③關於110年12月18日部分，按公民投票法第23條第2項規定：
15 「公民投票日為應放假日」。而被上訴人之工作規則第37
16 條、第40條分別規定：「本院為應業務需要，經勞資雙方協
17 商同意，得於國定假日、例假日及每日正常工作時間外，要
18 求勞工輪值日間或夜間總值工作，並依事業單位實施勞工值
19 日（夜）應行注意事項辦理」、「內政部所定應放假之紀念
20 日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之假日，
21 均應休假，工資照給。前開休假日經勞資雙方協商同意後，
22 得酌作調移」（原審卷一第131頁）。查110年12月18日為公
23 民投票日，此為兩造所不爭執，依前揭公民投票法規定，固
24 為應放假日。然被上訴人作成之110年12月份班表，將110年
25 12月18日排定為上訴人之上班日，既經上訴人在班表上簽名
26 確認，且未據上訴人提出異議（原審卷一第413頁），堪認
27 兩造業已合意將110年12月18日之應放假日調移至他日，上
28 訴人於110年12月18日即應出勤，上訴人再以該日為公民投
29 票日為由，主張被上訴人不得將110年12月18日排定為上班
30 日云云，並不可採。

31 ④關於110年5月1日部分，依勞基法第37條第1項規定，內政部

所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。110年5月1日既為勞動節之法定應放假日，且上訴人已在110年5月份班表上書寫「5/1無法出勤（身體不適休息，家庭因素照顧小孩）」等字（原審卷一第406頁），堪認上訴人並未同意於110年5月1日出勤，被上訴人自不得將該日排定為上班日，上訴人拒絕於110年5月1日出勤，於法有據。

(6)綜上，被上訴人既經勞資會議同意，依法採行4週彈性工時制度，且於正式施行前、後，多次召開司機排班協調會議，依勞基法規定及系爭契約約定作成班表，合法排定110年4月10日、5月22日、7月24日、9月25日、12月18日為上訴人之上班日，上訴人拒絕依照班表出勤，則被上訴人主張上訴人有無法協調工作排班之情事等語，應為可採。至於被上訴人以上訴人於110年4月17、18、25日拒絕任務指派，違反系爭進用及管理要點第13點第2項第3款規定，各記申誡1次，另以上訴人於110年4月12日出勤卻工作態度及意願欠佳，違反系爭管理要點第13點第2項第10款規定，記警告1次等懲處，均不合法，固如前述，然與前開上訴人有無法協調工作排班情事之認定，尚不生影響。

2.上訴人有多次遭乘客投訴不安全駕駛接駁車影響乘客安全及被上訴人聲譽之情事：

按約用人員有工作態度傲慢，或行為粗俗，影響病患權益，或致其他不良結果者；其他在工作或操守方面，具體不良表現者，得酌予適當懲處，系爭進用及管理要點第13點第2項第7款、第10款分別定有明文（原審卷一第222、223頁）。查被上訴人於111年1月11日以上訴人屢遭乘客投訴有不安全駕駛接駁車影響乘客安危之行為，違反系爭管理要點第13點第2項第7款、第10款規定，經人事甄審考績委員會審議決議，記申誡2次，有被上訴人之獎懲令（原審卷一第236頁）可參，且為兩造所不爭執，堪認為真正。又上訴人先後於109年12月9日、110年10月5、6日、11月12日遭乘客投訴駕駛

交通車或接駁車時，有逼車、按喇叭、開快車、闖紅燈、急煞車，以及見民眾招手卻不停車、未等老人坐下即開車等行為，有院長室信箱意見單、電子郵件（原審卷一第330、332、336、418頁）、顧客抱怨處理單（原審卷一第420、421頁）為證。且依被上訴人所提出之110年10月5日行車紀錄器錄影檔案光碟（原審卷一第372頁），上訴人於110年10月5日駕駛交通車時，有下列駕駛行為：①錄影檔案時間7：42：33，號誌轉換為黃燈時，距離停止線尚有3間店面距離；②錄影檔案時間7：42：36，前方號誌已轉換為紅燈時，於單向道跨越分隔線，超越前方自用小客車；③錄影檔案時間7：42：42，始經過前方紅燈號誌；此為兩造所不爭執（原審卷二第12頁，本院卷第420、421頁）；堪認上訴人於110年10月5日駕駛交通車時，確有乘客投訴所指闖紅燈之行為。再者，被上訴人於接獲前揭乘客投訴後，均有通知上訴人陳述意見，有上訴人於109年12月15日、110年10月15日、11月19日提出之書面意見（原審卷一第334、338、419頁）、上訴人與被上訴人承辦人員之LINE對話截圖（原審卷一第422至424頁）為證，可見上訴人對於其駕駛交通車或接駁車，因前揭情事遭乘客投訴乙節，知悉甚明，然上訴人未思改變其不當駕車習慣，仍一再遭乘客投訴，已影響乘客即被上訴人病患之權益及被上訴人之聲譽，則被上訴人依系爭進用及管理要點第13點第2項第7款、第10款規定，對上訴人為記申誡2次之懲處，尚無上訴人所指不合法或違反明確性原則、權利濫用等不當之情事。因此，被上訴人主張上訴人有多次遭乘客投訴不安全駕駛接駁車影響乘客安全及被上訴人聲譽等語，應為可採。

3.上訴人持有職業大客車駕駛執照，具駕駛被上訴人大客車資格：

被上訴人固主張：上訴人雖有職業大客車駕駛執照，但未依其要求接受定期訓練並提出證明，無法派任為大客車駕駛云云（本院卷第308、309、347頁），並提出僱用上訴人時之

甄審委員會會議紀錄（本院卷第351頁）為據。然被上訴人持有有效之職業大客車駕駛執照，有駕駛執照（本院卷第253頁）為證，且為被上訴人所不爭執（本院卷第308頁），而觀諸前揭會議紀錄，僅記載新增約用司機「具有職業大客車資格者」，未見有應具定期訓練證明之相關文字。再依交通部公路局公路人員訓練所113年9月25日函（本院卷第339、340頁），該所依汽車運輸業管理規則第19條第4項規定辦理大客車職業駕駛人定期訓練之訓練對象，為公路汽車、市區汽車客運業、遊覽車客運業派任之職業駕駛人。被上訴人既非客運業者，其派任之駕駛人自無汽車運輸業管理規則前揭規定應於3年內接受定期訓練之適用，上訴人持有職業大客車駕駛執照，即具駕駛被上訴人大客車之資格，應堪認定。況被上訴人主張其有口頭提醒上訴人應提出定期訓練證明云云（本院卷第347、367頁），既為上訴人所否認，被上訴人復未能提出任何證據以實其說，則其主張：上訴人未依其要求接受定期訓練並提出證明，無法派任為大客車駕駛云云，自無可採。

4.被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約應屬合法：

按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其規範意旨在於：勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得以解僱勞工。造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，即勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，或違反忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。又工作規則中就勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均應尊重並遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管理。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，

就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量（最高法院112年度台上字第828號判決意旨參照）。查上訴人先後於110年4月10日、5月22日、7月24日、9月25日、12月18日，多次拒絕依照被上訴人合法排定之班表出勤，復於109年12月9日、110年10月5、6日、11月12日，多次遭乘客投訴不安全駕駛接駁車，業如前述，已嚴重影響被上訴人之工作安排，危及接駁車乘客安全及被上訴人聲譽。可見上訴人不僅主觀上怠忽工作，其所提供之勞務亦無法達成雇主即被上訴人透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，已違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，且被上訴人於前揭情事發生後，先於110年5月24日以上訴人於110年4月10日拒絕任務指派，對上訴人為申誡1次之懲處，復於接獲乘客投訴後，通知上訴人陳述意見，並未立即解僱上訴人。再者，依系爭進用及管理要點附表三備註2.規定，C等者得予解約；連續3年考列B等者，亦得不予續約（原審卷一第226頁）。而上訴人自106年度至108年度連續3年之考績均為B等，110年度考績為C等，經被上訴人先後於109年12月29日、110年2月23日，因上訴人年度考核連續3年B等及國定假日出勤事宜，與上訴人進行面談，上訴人均表示無法配合國定假日出勤，也沒有接受被上訴人安排轉調總務室其他組別例如職安室之意願；被上訴人復於110年11月16日因上訴人臨時請假，與上訴人進行諮商會談；有員工面談紀錄表、員工諮商會談紀錄（原審卷一第184至190頁）可佐；被上訴人另於110年2月17日發函通知上訴人於3個月內完成重點工作改善，如未如期改善，將不予續聘，亦經上訴人於110年2月23日簽收，有被上訴人及簽收清單（本院卷第275、276頁）可參。堪認被上訴人已使用勞動基準法所賦予保護勞工之各種手段，多次給予上訴人改善之機會，上訴人仍無法改善，復已提供轉任司機以外其他職缺之機會，亦遭上訴人拒絕，則被上訴人於110年12月30日以上訴人多次遭乘客投訴

01 不安全駕駛社區接駁車、連續3以上年終考核乙等，無法協
02 調工作排班事宜，又不接受職務調整為由，依勞基法第11條
03 第5款規定，預告於111年1月31日終止勞動契約，已符合解
04 僱最後手段性原則，應認兩造間之勞動契約已於111年1月31
05 日合法終止。至於被上訴人將上訴人大客車駕照已屆效期補
06 繳資料不齊乙事，併列為終止事由，及以上訴人於110年4月
07 17、18、25日拒絕任務指派，於110年4月12日出勤卻工作態
08 度及意願欠佳，對上訴人各記申誡或警告1次之懲處，固有
09 不當，然上訴人既有前揭其他不能勝任工作而得依法終止勞
10 動契約之情事，被上訴人此部分列載及懲處不當，對勞動契
11 約終止之合法性，尚不生影響。

12 5.因此，上訴人主張：其無被上訴人所指難以勝任工作之情
13 事，被上訴人依勞基法第11條第1項第5款之規定，預告於11
14 1年1月31日終止兩造間勞動契約，並不合法云云，即不可
15 採；其請求確認兩造間僱傭關係存在，自屬無據。

16 (三)上訴人請求被上訴人給付自111年2月1日起之工資及提繳勞
17 工退休金，為無理由：

18 兩造間之勞動契約既於111年1月31日合法終止，被上訴人自
19 111年2月1日起即無給付上訴人工資及提繳勞工退休金之義
20 務。上訴人依僱傭之法律關係、勞工退休金條例第31條第1
21 項之規定，請求被上訴人自111年2月1日起，按月給付3萬2,
22 840元，並按月提繳1,998元至其勞工退休金個人專戶，均屬
23 無據。

24 (四)上訴人請求被上訴人給付110年度年終獎金3萬957元，為無
25 理由：

26 上訴人主張：被上訴人將其110年度考績評定為C等，欠缺標
27 準及依據，應依系爭進用及管理要點第11點第2項、第3項之
28 規定，給付110年度年終獎金3萬957元云云，被上訴人則以
29 前詞置辯。經查，系爭工作規則第57條規定：前條年度考核
30 結果，依據衛生福利部頒佈之相關管理規定，做為勞工待遇
31 晉級、職務調整及工作表現之重要依據（原審卷一第136

頁)。又系爭進用及管理要點第11點第2項、第3項規定：約用人員當年度12月31日仍在職者，依照年度考核結果及當年度在職月份比例發給年終（考核獎金）；其年度考核項目及考核成績分等、考核結果規定，如附表三。而附表三衛生福利部所屬醫療機構約用人員考核表，其考核項目計有：工作績效、工作態度、服務品質、出勤情形、研究發展、獎懲、教育訓練、成本管控、會議提案等事項；且依備註1.、2.規定，考核分數未達70分為C等；僅A、B等者各有1個半月、1個月之年終（考核）獎金，C等者得予解約，且無年終（考核）獎金（原審卷一第221、222、226頁）。上訴人110年1-6月之單位主管評分為60分、110年下半年度平時考核暨全年度考核表之單位主管評分、考績委員會評分、院長總評分均為64分，有110年1-6月平時考核表、下半年度平時考核暨全年度考核表（本院卷第270、273頁）為證。觀其評分低於其他員工之項目計有「能否依限完成應辦之工作」、「能否配合全盤業務進展加強連繫和衷共濟」、「體力是否強健、能否勝任繁劇工作」、「對應辦業務能否不斷檢討力求改進」、「是否經常怠工或溜班、請假、遲到早退、曠職」、「是否有獎勵或懲處情形」，核與上訴人於110年間多次拒絕依照班表出勤、遭乘客投訴不安全駕駛，並經被上訴人為記申誡之懲處，尚無不合，難認被上訴人將上訴人110年度考績評定為未達70分之C等，有上訴人所指欠缺標準及依據之情事；依照系爭進用及管理要點、考核表前揭規定，上訴人即不符合核發年終（考核）獎金之標準。因此，上訴人依系爭進用及管理要點第11點第2項、第3項之規定，請求被上訴人給付110年度年終獎金3萬957元，亦屬無據。

五、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭之法律關係、勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被上訴人給付3萬957元本息，以及自111年2月1日起至其復職前1日止，按月於次月1日給付3萬2,840元本息及提繳1,998元至其勞工退休金個人專戶，為無理由，不應准許。原審為

上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 2 月 11 日

勞動法庭 審判長法官 張瑞蘭

法官 林孟和

法官 鄭舜元

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於收受判決送達後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日內向本院提出上訴理由書（須按他造人數附具繕本）。

上訴時應提出委任律師為訴訟代理人之委任狀。具有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項之情形為訴訟代理人者，另應附具律師及格證書及釋明委任人與受任人有該條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。

書記官 賴淵瀛

中 華 民 國 114 年 2 月 11 日