

臺灣基隆地方法院民事判決

113年度勞訴字第21號

原告 葉銘貴

訴訟代理人 張漢榮律師（法扶律師）

被告 基隆市公共汽車管理處

法定代理人 鍾惠存

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115年6月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國113年1月1日起至原告復職之日止，按月於附表「應給付日」欄所示日期給付附表「應給付薪資」欄所示之金額，及自附表「利息起算日」起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應提撥新臺幣7,336元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第2項得假執行。但被告如以附表「應給付薪資」欄所示各期已到期金額之全額為原告預供擔保，得免為假執行。

七。本判決第3項得假執行。但被告如以新臺幣7,336元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

被告之法定代理人原為鄭永揚，嗣於訴訟進行中變更為鍾惠存，業據鍾惠存具狀聲明承受訴訟（見本院卷第389頁），並有基隆市政府人事令在卷可稽（見本院卷第391-392

頁），後經本院將上開承受訴訟狀繕本合法送達原告，核與民事訴訟法第170條及第176條之規定相符，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

伊自民國103年5月8日起受僱於被告，擔任駕駛人員職務，薪資為每月1日領取固定本俸新臺幣（下同）1萬9,270元、專業加給1萬6,500元，合計3萬5,770元；另於每月15日按伊載運客人之數量領取激勵獎金及加班費。詎被告於112年12月7日發函通知以原證1獎懲令（即附件「懲處事由欄」所示之理由），核記伊三大過。嗣被告再於112年12月27日以伊違反勞動契約與工作規則情節重大為由，發函通知伊於112年12月31日終止兩造間勞動契約（下稱系爭契約）。惟伊否認有被告所指之違規行為（理由詳如附件「原告回應欄」所示），是被告據此終止系爭契約，顯屬無據。又本件縱認伊有違反系爭契約之情事，然被告未曾就此對原告為提醒、警告或其他解雇外之懲處，即遽然以伊有行車異常停等脫班、不實填載行車日報表等事由，對伊終止系爭契約，不僅有一事二罰問題，更已違反解雇最後手段性原則，是被告終止系爭契約之表示並不合法，兩造間僱傭關係仍然存在。是以，被告應自113年1月1日起按月給付伊薪資3萬5,770元及遲延利息。又被告於伊自103年7月起至112年12月止任職期間，原應按其每月應領本俸、專業加給、加班費、激勵獎金總額對應之投保金額級距提撥6%之勞工退休金合計33萬1,472元，然被告實際僅提撥32萬4,136元，並未足額提撥勞工退休金至伊在勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金專戶，合計應補提繳7,336元。為此，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項規定提起本件訴訟等語，並聲明：（一）確認兩造間之僱傭關係存在。（二）被告應自113年1月1日起至原告復職之日止，按月於每月發薪日給付原告3萬5,770元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之

01 利息。(三)被告應提撥7,336元至原告之勞工退休金專戶。(四)
02 原告願供擔保，請准宣告假執行。

03 二、被告答辯：

04 被告為提升公車服務品質，對營運狀況採E化管理，避免脫
05 班、擁擠而造成民怨，故行車路線攸關被告能否提供優質服
06 務，倘駕駛擅改行車路線或延宕發車、行車，將嚴重影響乘
07 客權益，而本件原告多次密集更動行車路線，且虛偽填載行
08 車日報表申報加班費，違規情節重大，被告始依法嚴懲。又
09 被告是因原告行車中過程中異常停等脫班，再另行起意虛報
10 行車日報表以報支加班費，故被告分別依職工管理工作規則
11 (下稱系爭工作規則)第51條第2款、第10款依序核予一大
12 過、二大過之處分，並未重複處罰；又本件如法院認兩造間
13 僱傭關係存在，原告於解雇期間在他處工作所獲得薪資應予
14 扣除，不得向被告請求給付。至於原告主張被告未足額提撥
15 勞工退休金一節，被告不爭執等語。並聲明：原告之訴駁
16 回。

17 三、兩造不爭執事項（見本院卷第410-411頁）：

18 (一)原告自103年5月8日起受被告僱傭擔任公車駕駛一職，嗣被
19 告於112年12月27日以原證2通知書通知自113年1月1日起解
20 僱原告，該通知書係於112年12月27日送達原告。

21 (二)原告於112年12月份之月薪（不含激勵獎金、加班費）為3萬
22 5,770元；原告於在被告處任職所受領之月薪係按月於當月
23 首日給付該月份之薪資。

24 (三)被告係依基隆市政府93年4月28日基府社關貳字第093004268
25 9號函核備之系爭工作規則第51條第2款、第10款規定懲處原
26 告合計3大過，並據以作成原證1獎懲令。

27 (四)被告依不爭執事項(三)所示依據懲處原告之內容及事由，悉如
28 原證1獎懲令所載。

29 (五)被告解僱原告之事由為：原告違反系爭工作規則第51條第2
30 款、第10款規定，經查證屬實，因原證1獎懲令所為懲處合
31 計3大過，該當系爭工作規則第16條第2項第21款「一年中記

大過累計滿2次，未經功過抵銷者」之要件，故被告依系爭規則第16條第1項第4款違反勞動契約或系爭工作規則情節重大，被告得不經預告逕予解僱職工之規定解僱原告。

(六)系爭工作規則構成兩造間勞動契約之內容。

(七)原告遭被告以原證2通知書解僱後，曾受僱於他處工作，其實際受領薪資如原告113年12月27日到院之民事準備書狀第1頁所載。

(八)被告應提撥7,336元至原告在勞保局設立之勞工退休金個人專戶。

(九)倘若原告訴之聲明第2項之請求經本院認定有理由，則被告就不爭執事項(七)所示應予扣除之金額，原告同意自113年1月起逐月扣除。

四、本院之判斷：

(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號判決先例要旨參照）。查原告主張被告違法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原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之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告聲明請求法院裁判確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

(二)原告主張本件被告以附件「懲處事由欄」所示之理由將其解僱為不合法，兩造間僱傭關係仍然存在等節，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1.按勞動基準法（下稱勞基法）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。縱勞工違反勞動契約，仍須符合「情節重大」要件，

01 雇主始得終止契約。所稱「情節重大」係不確定法律概念，
02 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
03 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
04 有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手
05 段，自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規
06 行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對僱主及所營事
07 業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時
08 間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素（最高法
09 院110年度台上字第2913號判決意旨參照）。又系爭工作規
10 則第51條第2款、第10款係規定：「職工有下列情事之一
11 者，得予記大過：…二、擅離職守，影響工作或外宿班車脫
12 班者。…十、虛報行車日報表或行車班次者…」（見本院卷
13 第337-339頁），系爭工作規則第16條第1項第4款、同條第2
14 項第21款規定：「職工有左列情事之一者，職工有左列情事
15 之一者經查證屬實或有事證者，本處得不經預告，逕予解
16 僱，不發給資遣費。…四、違反勞動契約或工作規則情節重
17 大者；前項第4款所稱違反勞動契約或工作規則情節重大者
18 係指：1年中記大過累計滿2次，未經功過相抵者」（見本院
19 卷第333頁），顯見被告在所屬勞工有違反前開規定情形
20 時，仍有相當程度之裁量權限，非一律應作成記大過之處
21 分，且勞工是否遭被告核予記大過之處分及次數，亦屬被告
22 裁量是否對勞工施予懲戒性解僱之依據。是依上揭說明，倘
23 被告審認原告有違反系爭工作規則之情形，於決定是否核予
24 原告記大過等懲戒手段前，自應綜合考量違規行為對被告所
25 生之危險或損失、兩造間勞動關係之緊密程度、原告到職時
26 間、原告違規行為態樣與次數、原告是否係故意違規等因
27 素，據以酌定適當之懲處方式及決定是否解僱原告，始克公
28 允。

29 2. 查被告主張原告有附表「懲處事由欄」所示之違規行為等事
30 實，固據提出「T99濱海奇基線」（下稱系爭路線）路線時
31 刻表、原告112年11月工時一覽表（見本院卷第203-205

頁）、被告車輛行駛記錄單、被告自行製作之系爭路線異常
停等圖（下稱系爭圖說）、被告司機假日逾時工資印領清冊
（見本院卷第225-241頁）、原告112年11月、12月份薪資明
細表及激勵營運獎金明細表（見本院卷第247頁），惟關於
被告審核原告「行車脫班或異常停等」、「不實填寫行車日
報表」之經過，據證人即被告職員張秋惠結證稱：「伊於11
0年4月到被告處任職，從事駕駛員行駛記錄單的管理工作，
將駕駛自行填載之紙本行駛記錄及電腦GPS行駛記錄做審
核；比對GPS行駛記錄是為計算駕駛之實際工時，因為紙本
是駕駛手動記錄，所以還需要比對電腦資料確認有無相符；
如有不一致情形，是以電腦為準；每台公車都會裝載行駛記
錄之機器，該機器會將資料上傳至CPS系統，系統就會將資
料匯到駕駛員管理系統，資料就會很明顯顯示駕駛開班即開
始值勤到結班即結束勤務之時間；如有資料不符情形會反映
給營運室承辦人進行處理。該承辦人會透過公路總局之動態
系統再去做查詢，若發現確有出入，承辦人會先聯繫當事人
詢問是否出現狀況，例如停等等情形」等語（見本院卷第35
5-357頁），互核證人即被告職員梁任遠結證稱：「伊在被
告處工作，伊是僱傭人員，中間有斷斷續續在被告處工作，
最近一次約期是從113年9月、10間直至現今；負責司機排定
班次、路線及打卡記錄單製作；之前伊確實有負責處理司機
異常駕駛之行為，例如司機發車時間有誤影響發車準點率是
由伊負責查找原因，找出影響準點之因素；112年11月間伊
就是負責上述工作。伊等是用抽查方式，原告駕駛班次較
少，所以當下未抽查到原告之班次，但後來有發現原告之狀
況，有再去檢查原告行車動線，才發現原告行車動線有異
常；因為司機的紀錄單會交回營運室，張秋惠會去登打相關
記錄，如駕駛工時，登打時發現原告就比其他同路線駕駛晚
回太白莊分站打卡，所以才覺得有異常的情形，所以長官有
要求伊在去檢查原告行車動線與出勤狀況，才發現異常的情
形；被告公車GPS系統會一直發送訊號，跟公路局動態系統

01 連線，可以即時知道車子位置，異常有兩部分，一為地點異
02 常，一為時間異常，地點異常是說車子一直停留在同一地
03 點，而該處不是應該停車之站點，由此可知道異常。時間異
04 常是去判斷其他同路線駕駛之行車時間，若比其他駕駛時間
05 長就評價為異常，雖然也會有車況或路況之影響，但依伊的
06 經驗通常影響差距不大，伊在系爭圖說有畫紅圈之地方都是
07 地點異常即原告在非站點處異常停留，且原告還有路線錯
08 誤，沒有按正常站序行進，這也可以被評價為地點異常；伊
09 是就112年11月份原告有駕駛系爭路線的時間進行檢查，之
10 前沒有檢查，好像因為原告之前未開此路線，且同事只有反
11 映此路線有異常，所以只就這部分檢查」等語（見本院卷第
12 403-407頁），可見被告就其所屬司機行車時間及停等狀
13 況，並非單純以司機本身主動回報之行車紀錄內容為準，尚
14 輔以GPS系統行駛紀錄作為審核依據，且被告所屬承辦人於
15 收回司機自行填寫之行車日報表之後，即會比對電腦資料確
16 認司機記錄之日報表內容是否正確。如該等日報表存在錯誤
17 舛漏之處，被告當可即時發現、更正，並向司機查明原因、
18 導正行為，尚難認被告所屬司機一旦有停等脫班情形，或自
19 行記載之行車日報表內容產生錯誤，即會導致被告之營運狀
20 況受有何等嚴重侵害或損失。至於被告爭執：原告倘擅自更
21 改行車路線或延宕發車、行車將嚴重影響乘客權益云云，然
22 被告自行提出之系爭路線時刻表已明載「沿途行經時間以實
23 際到站為主，因車輛會因交通、人員上下車有所影響，建議
24 可查詢本處動態網頁得知到站時間」之註記（見本院卷第20
25 3頁），可知被告本即預期系爭路線公車之行車動態與到站
26 時間，容因客觀交通情況而有變動，因此方預先公告提醒乘
27 客多加留意，實難認原告於附件「懲處事由欄」所示時間、
28 地點駕駛系爭路線公車停等8至12分鐘不等之行為，即會造
29 成乘客權益之嚴重影響。此外，被告迄本件辯論終結為止，
30 均未就其所稱乘客權益受影響之具體情形及程度加以舉證，
31 所述即難採據。

01 3.再者，細觀被告所指原告之違規行為發生期間，原告係於11
02 2年11月5日、同年月12日、同年月18日發生3次行車異常停
03 等脫班情形後，被告旋於112年12月7日作成原證1獎懲令，
04 核予原告三大過之懲處（見本院卷第31頁）。然原告係自10
05 3年5月8日起即受雇於被告（見不爭執事項(一)），迄原證1獎
06 懲令作成之際，已歷時逾9年，期間非短，再酌以原告於前
07 揭任職期間每月領取「激勵獎金」之事實（見本院卷第39-1
08 02頁所附原告每月薪資及激勵獎金明細表），益見原告任職
09 期間長期工作表現應均屬良好，兩造間勞動關係之互動亦屬
10 正面，且原告前揭違規次數顯然僅佔其整體任職期間行車趟
11 數極為微小之比例。準此，被告未詳加探究原告於上開期日
12 有所指行車異常停等脫班情形之具體原因，即驟然以其違
13 反系爭工作規則第51條第2款、第10款規定核予3大過之懲
14 處，顯然未將其平日工作表現納入懲處、解雇事由予以整體
15 考量，亦欠允當。

16 4.況且，本件原告於上開期日行駛系爭路線公車，發生GPS系
17 統顯示異常脫班情形之原因，據原告於本院訊問當事人時供
18 述：「5日的時候排班班表沒有給駕駛吃飯和上廁所時間和
19 地點。那時候因為行車動線會經過太白莊分站，所以伊就去
20 太白莊分站上廁所喝水跟換錢箱，大概下午5點多的時候，
21 伊有去太白莊分站暫停一下，約10來分鐘，這段期間車輛都
22 有發動。當日伊開的應該是處號266號公車。12日是開處號3
23 31公車，因為經過二信循環站，監視器螢幕全黑，看不到乘
24 客下車情形，差點夾到乘客，當時約下午5點多，伊就趕緊
25 停在城際轉運站，約停留10來分鐘，檢查車門開關、做緊急
26 的修繕，沒有回報管理處，因為好了就可以開了，伊檢查之
27 後發現可能是因為車門故障導致蜂鳴器響起，導致電腦判讀
28 錯誤，應該是因為這個因素導致監視器螢幕全黑，車門修好
29 之後開關恢復正常，監視器螢幕也就恢復正常。18日開的是
30 處號331或330公車，當日下午5點多蜂鳴器一直響，趕緊停
31 在城際轉運站，發現到有一根細長感應棒斷了，伊就做緊急

01 修繕，這是駕駛員就可以做修繕的，修好就恢復正常，大概
02 花費10來分鐘，沒有跟管理處回報，因為已經修好，馬上就
03 可以啟動」等語（見本院卷第426-427頁）。衡以原告擔任
04 公車司機行駛市區道路，其工時甚長，自有臨時喝水、如廁
05 之生理需求，且公車司機具有因應車輛狀況，隨時排除初步
06 機械障礙之專業能力，亦甚符事理，足認原告於上揭期日行
07 車出現停等情形，並非故意脫班所致，所涉情節實屬輕微。
08 被告固爭執原告前揭陳述不實，然亦未見其提出任何反證供
09 本院審酌，所辯自不可取。

10 5.從而，本院斟酌上情，考量原告任職被告期間甚久、勞動關
11 係緊密，且被告以附表「懲處事由」欄所指原告違反系爭工
12 作規則第51條第2款、第10款規定之行為次數甚少、情節輕
13 微，被告復未能證明原告係故意違反系爭工作規則之規定，
14 及其因原告上開行為蒙受何種危險或損害，是被告縱認原告
15 駕駛系爭路線公車有異常脫班停等或行車日報表記載內容不
16 盡正確之違失，客觀上顯然可以期待被告採用解僱以外之懲
17 處手段，例如依系爭工作規則第49條第15款、第34款：「職
18 工有左列情事之一者，得予申誡：十五、拖延時間或誤點輕
19 微者…三十四、違反其他有關行車或修護情節輕微者」之規
20 定核予申誡（見本院卷第337頁）而繼續其僱傭關係，應已
21 足達到匡正原告及維護內部紀律之目的，顯尚未至被告需以
22 不得已之解僱手段懲戒原告之程度，是被告核予原告3大過
23 之懲處後，以此為由將原告逕予免職，有違懲戒相當性及解
24 僱最後手段原則，難認被告得以原告違反勞動契約或工作規
25 則情節重大為由，依系爭工作規則第16條第1項第4款規定終
26 止兩造間勞動契約。被告執上開情由終止與原告間之勞動關
27 係既不合法，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，自屬有
28 據，應予准許。

29 6.至於被告雖一再主張原告有填載不實行車日報表以詐領加班
30 費之意圖，因此認定其違規行為嚴重云云。惟按勞基法第1
31 1、12條規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其

所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號判決意旨參照）。經查，本件被告終止系爭契約原因，乃原告違反系爭工作規則第51條第2款、第10款規定，經查證屬實，因原證1獎懲令所為懲處合計3大過，該當系爭工作規則第16條第2項第21款「一年中記大過累計滿2次，未經功過抵銷者」之要件，故被告依系爭工作規則第16條第1項第4款違反勞動契約或系爭工作規則情節重大，被告得不經預告逕予解僱職工之規定解僱原告等情，為被告所自承（見不爭執事項(五)），全未提及關於請領加班費之事。揆諸前揭說明，被告既不得事後變更解僱事由，故本件僅能就被告以原證1獎懲令為由，終止系爭契約是否適法予以判斷，至於原告其他行為，既非被告通知解僱原告之事由，本院自毋庸審酌，附此敘明。

(三)按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條及第234條分別定有明文。次按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號判決要旨參照）。承前所述，本件被告係通知原告自113年1月1日起終止兩造間系爭契約（見不爭執事項(一)），惟兩造間僱傭關係仍繼續存在，業經本院認定如前，而參諸兩造於

起訴前曾經由社團法人基隆市勞資和諧促進會進行調解，原告請求回復僱傭關係，然被告予以拒絕等情，有原告提出之勞資爭議調解紀錄在卷可參（見本院卷第37-38頁），足徵原告已將準備依系爭契約本旨提供勞務之情通知被告，惟為被告拒絕，益見被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，且原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務。揆諸前揭規定，被告自應負受領遲延之責任，原告無補服勞務之義務，並仍得請求被告給付薪資報酬。又本件原告於遭被告違法解僱前之月薪為3萬5,770元，且於當月1日發薪（見不爭執事項(二)），是原告以此為據，請求被告如數按月給付至復職前1日之每月薪資，為有理由，應予准許。惟原告遭被告解僱後，曾於他處從事司機工作，合計領取薪資22萬5,000元等情，為原告所自承（見本院卷第249頁），且為兩造所不爭執，並同意逕自113年1月起逐月扣除（見不爭執事項(七)、(九)）。是依民法第487條但書規定，此部分之收入既為原告向他處服勞務所取得，則被告自113年1月1日起至原告復職之日止，每月應給付之薪資額，自應予逐月扣除原告於他處服勞務之收入，是原告得請求被告給付之每月薪資數額，即如附表「應給付薪資」欄所示；逾此部分請求，則屬無據，應予駁回。

(四)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項及第14條第1項分別定有明文。又勞退條例第31條第1項規定：「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償」，是雇主僅在未依該條例規定之方式足額提繳時負損害賠償責任。又雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；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

01 原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判意旨參照）。
02 經查，本件原告主張其自103年7月起至112年12月止任職被
03 告期間，被告原應按其每月應領本俸、專業加給、加班費、
04 激勵獎金總額對應之投保金額級距提撥6%之勞工退休金合
05 計33萬1,472元，然被告實際僅提撥32萬4,136元，短少7,33
06 6元等情，業據原告提出差額明細表供佐（見本院卷第27-28
07 頁），被告並稱同意如數提繳（見不爭執事項(八)），是原告
08 依上開規定請求被告提繳7,336元至原告在勞保局設立之勞
09 工退休金個人專戶，亦屬有據，應予准許。

10 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
11 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
12 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
13 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
14 項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。經查，被
15 告每月薪資原則上係於當月1日發放，且係預發當月薪水等
16 情，業經證人梁任遠證述在卷（見本院卷第404頁），復為
17 兩造所不爭執（見不爭執事項(二)），堪信屬實。是本件原告
18 請求被告給付兩造僱傭關係存續期間之每月薪資，自屬有確
19 定期限之債，被告應自各月份薪資發放日之翌日起（即當月
20 2日），負以法定週年利率5%計算之遲延責任。是原告就上
21 述得請求之金額，併請求被告給付各月份薪資自附表「利息
22 起算日」欄所示之日起，至清償日止，按週年利率5%計算
23 之法定遲延利息，亦屬有據。

24 六、綜上所述，本件被告所為解雇並非合法，是原告依系爭契約
25 及勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之法律
26 關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付如主
27 文第2項之每月薪資及遲延利息暨提撥如主文第3項所示之勞
28 工退休金，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求即屬無
29 據，應予駁回。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用
31 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、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。本件判決主文第2項、第3項為被告即雇主就原告即勞工之給付請求敗訴之判決，本院爰依前揭規定職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告就此部分聲明願供擔保准為假執行宣告，僅在促請法院注意，本院毋庸為准駁之諭知；至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回，而失所附麗，併予駁回。

九、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。本院審酌本件原告僅就請求被告給付每月薪資部分一部敗訴，其餘部分均勝訴，且原告聲明請求確認兩造間僱傭關係存在及給付每月薪資部分聲明之經濟目的同一，不併算其訴訟標的價額等節，認為本件訴訟之訴訟費用由敗訴程度較大之被告負擔，較為允洽。

十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，爰依勞動事件法第15條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 7 月 6 日
勞動法庭審判長法 官 周裕曄

法 官 高偉文

法 官 張逸群

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

附件

懲處事由	原告回應
本件原告遭懲處之事由，依被告112年12月7日基車人字第1120201890號令（即原證1獎懲令）所載為： 一、葉員（即原告，下同）行駛T99路線於112年11月5日、11月12日、11月18日16：30發車班次皆有脫班異常停等狀況，查11月5日停靠完廟口夜市站後，先行回分站等候約10分鐘，才續依T99路線行駛；另查11月12日停靠完廟口夜市後，於城際轉運站等候約12分鐘，再回分站等候約8分鐘，始續依T99路線行駛；再查11月18日停靠完廟口夜市後，於城際轉運站等候約11分鐘，再回分站等候約8分鐘，始續依T99路線行駛，經查屬實，爰依規懲處。 二、前揭葉員行駛T99路線於11月5日、11月12日、11月18日異常停等狀況之案，經查亦符虛報行車日報表或行車班次者之情形，爰依規懲處。	一、原告每日工作係應於8時15分至太白莊站進行保養、檢查車輛狀況後，於8時45分駕駛公車離開太白莊站至旅服中心，從9時開始行駛基隆市公車T99路線至八斗子車站；於10時30分從八斗子車站至旅服中心；於12時發車後從旅服中心至八斗子車站；於13時30分再從八斗子車站發車至旅服中心；於15時再從旅服中心至八斗子車站；於16時30分再從八斗子車站發車至旅服中心，原告至旅服中心後，尚須將公車開回太白莊站停放始能下班，而原告將公車開回太白莊站後均已逾越正常上班時間，且原告來回八斗子車站及旅服中心之班次密集，甚至並無任何午休，而原告於駕駛T99班次之途中，尚須將零錢箱送至總站，並且要隨時注意油箱，如有油量不足原告必須尋找空檔至指定之台莊加油站加油。原證1獎懲令所指之時間均為原告駕駛T99路線最後16時30分之班次，亦即為原告當日工

	作之最後1趟班次，由於原告長時間連續駕駛，所以無法隨時上廁所，被告所稱之112年11月5日、11月12日、11月18日有異常停等狀況，係因原告急需上廁所，且因監視器故障須修理之緣故，所以耽誤一點時間，並非原告刻意脫班。 二、被告指原告虛報行車日報表或行車班次之時間與前述指稱原告脫班之日期均相同，故被告此舉涉及一事二罰之情形。又被告認為原告虛報行車日報表係因原告駕駛T99路線最後16時30分之班次（八斗子車站至旅服中心）後，再將公車從旅服中心開回太白莊站之行程登載於日報表中，被告認為該段路程不屬於上班之時間，以此為由記原告2大過。然被告要求原告係於太白莊站將公車駛出，所以原告將公車從旅服中心開回太白莊站亦屬依勞動契約而服勞務，如有逾上班時間，則屬於加班，被告自應給付加班費，被告卻以此為由終止勞動契約顯然無據。
--	--

附表：原告每月薪資明細（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	薪資月份	應給付日	請求薪資	應扣除薪資	應給付薪資	利息起算日
1	113年1月	113年1月1日	3萬5,770元	3萬5,770元	0元	無

(續上頁)

01

2	113年2月	113年2月1日	3萬5,770元	3萬5,770元	0元	無
3	113年3月	113年3月1日	3萬5,770元	3萬5,770元	0元	無
4	113年4月	113年4月1日	3萬5,770元	3萬5,770元	0元	無
5	113年5月	113年5月1日	3萬5,770元	3萬5,770元	0元	無
6	113年6月	113年6月1日	3萬5,770元	3萬5,770元	0元	無
7	113年7月	113年7月1日	3萬5,770元	1萬0,380元	2萬5,390元	113年7月2日
8	113年8月起至 復職前1日止	當月1日	每月3萬5,770元	0元	每月3萬5,770元	自當月2日起計算 當月份薪資之遲 延利息