臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第151號

原　　告　洪偉倫

000000000000000000

被　　告　港都汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　賴文泰

訴訟代理人　龍斗光

　　王俊欽

　　洪正鴻

　　張財運

　　畢桂芳

上列當事人間損害賠償等事件，本院民國（下同）112年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自111年1月1日至同年7月26日任職於被告公司，被告公司於111年7月26日終止兩造間之勞動契約關係，請求被告公司給付資遣費新台幣（下同）1萬0,321元、預告期間工資1萬1,635元、精神賠償12萬元、下班後之整備津貼7,700元、退還7月份多收之健保費622元、解僱當月之全勤獎金2,000元，共計15萬2,278元。並聲明：被告應給付原告15萬2,278元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（被告對原告之多次撤回訴訟及追加起訴，在程序上均表示沒有意見，並逕自進行言詞辯論，是並無不合，見本院㈡卷第27至28頁言詞辯論筆錄、第95頁辯論意旨狀）。

二、被告抗辯：依其公司工作規則第44條規定，已累積記3大過者，即應不經預告終止契約，而原告於111年5月21日、6月1

1日、7月16日、7月21日分別因勤務中違反員工工作規則，分別被記大過1、1、2、1次，故予以不經預告終止勞動契約，原告請求給付資遣費、預告期間工資、精神賠償並無理由，又整備津貼已有發給，7月份之健保費亦已發還，另原告111年7月份任職期間未滿1個月，不得獲發全勤獎金。並聲明：原告之訴駁回。

三、被告對原告主張之任職期間（111年1月1日至同年7月26日），及被告公司於111年7月26日終止兩造間勞動契約關係之事實，並無爭執（見111年度勞簡專調字第56號卷【下稱調解卷】第57頁勞動調解程序筆錄），原告此部分主張自堪信為真實。謹就原告上開各項請求分述如下：

㈠原告得否請求被告給付資遣費、預告期間工資及其金額：

1.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，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。且依同法第16條第1項、第17條第1項規定，需雇主依同法第11條經濟性解僱之規定（並含勞工對於所擔任之工作確不能勝任）、第13條但書因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定之情況下終止勞動契約，雇主始需事先預告或給與預告期間工資，及給與資遣費。

2.被告就其辯稱因原告任職期間被記大過，依工作規則不經預告終止勞動契約之事實，已提出申覆案件通知書2份、獎懲案件通知書1份、終止雇用契約通知書1份、員工申覆單2份、被告公司營業不業務管理通知單3份為證（見調解卷第67至83頁），經核相符，且為原告所不爭執，堪信為真實。而依原告於員工申覆單上之陳述，堪認原告確實與乘客間發生爭執，並非被告為終止兩造間之勞動契約關係，刻意對原告記大過。

3.公車屬大眾運輸之一環，需符合一般民眾之需求，且眾所周知公車業在高雄地區之經營甚為艱難，公車業者除需顧慮乘客之需求外，並得面對行政機關之監督與裁罰，並無法一味的僅體諒員工之辛勞。而依上開文書資料之記載，原告之所

以被懲處，2次係因為服務態度不佳，另2次係因為招手過站不停，審酌被告公司在如上所述之艱困環境中經營公車客運業，而原告在不及7個月之短期間內，一再有上開違反工作規則之情形，是本院認被告對原告之懲處並無過於嚴苛，且據此不經預告終止兩造間之勞動契約關係，亦合於上開勞動基準法之規定，並無不適法之情形。則本件並不符合上開雇主需事先預告終止勞動契約或給與預告期間工資，及給與資遣費之要件，則原告當不得請求被告給付資遣費、預告期間工資。

㈡原告得否請求被告賠償精神賠償及其金額：

原告主張被告公司在網頁上對外宣傳「公車文化從港都開始」，營造一種乘客至高無上的價值觀，但直接面對乘客者為一般員工，上開價值觀之營造，相對而言，即扭曲對員工應有之尊重，並導致對員工保護之不足，一味灌輸員工「服務」乘客之重要，導致乘客經常以不尊重之方式擾亂司機，並有其他車輛靠近公車之攻擊行為，而被告一直希望其對小港派出所提告之「母女刑事案」撤告，且未給與充分之懲處申覆機會，是被告係以雇主之權力非法壓迫勞工，請求給付精神賠償12萬元。被告抗辯其並未對原告為不法侵害。經查：

1.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195條第1項前段定有明文。此即一般所稱之精神賠償規定，其前提需對方有對自己為不法侵害，造成自己如上所稱之人格法益受有損害，且情節重大，始有請求本件所稱精神賠償之可言。

2.如上所述，被告所營之公車客運業，除需如一般雇主體諒員工之辛勞外，尚需迎合時下民眾及行政機關對大眾運輸之優質服務要求，其間如何取捨，牽涉主觀之價值判斷，然業者之經營理念或許不為其員工所認同，尚不得僅因對經營理念之差異，及因經營理念偏重對民眾之服務，相對忽略對一線

面對民眾員工之情義相挺，逕認公車客運業者對員工造成如上之人格法益情節重大不法侵害。本件原告所稱一線公車司機可能與乘客，或其餘用路人間形成之糾紛，雖堪認屬現今社會存在之事實，但如上所述，或可不認同被告公司之經營理念，但不能逕謂其偏重服務一般民眾之經營模式，即屬對原告之不法侵害。且被告公司人員即使有規勸原告就上開「母女刑事案」撤告，而對原告構成壓力，但既未以不法方式強迫撤告，即無不法侵害之可言。再者，在懲處過程是否給與原告充分申覆之機會，此雖可討論，但亦未至不法侵害之程度，故在本件處理過程，原告即使受有精神上之壓力而受損害，但尚屬在職場上應容忍之範圍內，難認雇主或其人員有不法侵害之情形，如上所述，原告當不得請求被告賠償精神損害。

㈢原告得否請求被告給付下班後之整備津貼及其金額：

原告主張被告有發給發車前15分鐘整理公車之整備津貼每天50元，但收班整理之15分鐘沒有發給整備津貼，請求被告給付收班後延長工時津貼即整備津貼7,700元（50×22×7＝7,700）。被告抗辯其公司於109年12月23日勞資會議決議通過整備津貼改以每一駕駛出勤日50元津貼方式給與（含勤務前後整備各15分鐘，下稱系爭勞資會議決議），並自110年1月1日開始實施。經查：

1.公車駕駛發車前需先就車輛為一定之發車整理，每天結束駕駛後，亦需就車輛稍微整理，以為翌日重新駕駛之準備，此為兩造不爭之事實，且為一般公眾所周知，上開事實應可認定。但每名公車駕駛員之事前與事後整理時間非必相同，是如何計算上開整理時間之工資計算，當宜由勞資逕行協商，且勞資雙方之協商雖非可完全拘束未參與之勞工，但可作為客觀上之認定標準，如非有顯然不合理之情形，雇主當可據此作為發給此整備時間工資之依據。

2.被告就其所辯整備津貼曾經勞資會議決議通過之事實，已提出其公司第1屆第12次勞資會會議紀錄為證（見本院㈡卷第8

3頁）為證，經核相符，且為原告所不爭執，自堪信為真實。而以111年基本工資每月2萬5,250元計算，時薪為105元（25,250÷240＝105，小數點以下四捨五），而原告亦認同系爭勞資會議所決議以發車前、收車後各15分鐘，作為整備津貼之計算方式，則堪認系爭勞資爭議會議決議所通過「每一駕駛出勤日發給50元整備津貼」之決議內容，並無明顯不合理之情形，如上所述，被告當可據此作為發給所屬司機整備津貼之依據，原告既不爭執被告以依上開決議內容發給其整備津貼（原告僅係主張被告所發給津貼，屬發車前之津貼，而不及收車後之津貼），當不得再請求被告給付整備津貼。

㈣原告得否請求被告退還111年7月份多收的健保費及其金額：

原告主張被告應退還111年7月份多收之健保費622元，被告抗辯此部分健保費業已退還。而被告就其所辯已提出111年7月份健保費計算表、其公司之勞健保被保險人及眷屬負擔扣款說明公告及原告101年7、8月員工薪資印領清單各1份為證（見本院㈡卷第75至81頁），經核相符，且為原告所不爭執（僅抱怨被告事先說明不足，見本院㈡卷第95頁辯論意旨狀），則原告亦不得再請求被告退還111年7月份多收的健保費。

㈤原告得否請求被告給付解僱當月之全勤獎金及其金額：

原告主張被告應給付其解僱當月之全勤獎金2,000元，被告抗辯依其公司之規定，需整個月全勤始能獲發全勤獎金，而原告111年7月26日即被終止勞動契約關係，7月之任職期間未滿1個月，不得獲發全勤獎金。而被告就上開所辯已提出其公司之駕駛長薪資給與辦法為證，經核相符，且該規定內容亦屬現今企業所常見，並無違常，則原告當不得請求被告給付解僱當月之全勤獎金。

四、綜上所述，原告所訴均無所據，應予駁回。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

伍、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　17　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　112　　年　　5　　月　　17　　日

書記官　洪光耀