

臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度勞上字第9號

上訴人 臺塑汽車貨運股份有限公司

法定代理人 黃振青

訴訟代理人 陳錦隆律師

被上訴人 簡志賢

訴訟代理人 劉嵐律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國臺灣橋頭地方法院108年度勞訴字第81號第一審判決提起上訴，本院於110年12月1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、上訴人之法定代理人原為陳勝光，嗣變更為黃振青，並經其聲明承受訴訟在案，有民事承受訴訟聲請狀、董事會議事錄、經濟部函文暨公司變更登記表在卷可稽（本院卷一第15至21、27至39頁），於法核無不合，應予准許。
- 二、被上訴人主張：被上訴人自民國87年9月22日起受僱於上訴人，後於104年6月25日遭上訴人非法解僱，被上訴人提起確認僱傭關係存在之訴，經法院判決勝訴確定。被上訴人嗣於106年4月5日復職上班，惟被調職為CY貨櫃車駕駛，薪資從原本之新臺幣（下同）64,347元降至43,188元。嗣後上訴人又以104年4月25日發生車禍事故為由，補記被上訴人2大過2小過，更調降被上訴人工作薪資相關之旅費計算標準，被上訴人乃以貨櫃價格調降、非法解雇期間三節獎金未發放、104年4月25日之車禍事故由被上訴人代墊賠償金等情前後向上訴人之上級單位台塑石化公司（總經理室）、台塑集團總管理處申訴。未料竟陸續發生上訴人管制被上訴人出車時間、拒絕被上訴人之調薪、限制被上訴人工作基數，

01 導致被上訴人薪水更減少，被上訴人向主管反應後竟遭暗示  
02 不該去申訴，所以公司一定有動作等。上訴人更於107 年7  
03 月2 日調取被上訴人之行車紀錄器，並於同年月6 日臚列被  
04 上訴人有滑手機、匝道超速、出口未減速至30公里以下、未  
05 依指定路線行駛、臨停購物或買便當等疏失。而被上訴人收  
06 到告誡後即已全數改正，惟上訴人仍於107 年7 月20日以被  
07 上訴人連續違反工作規則第15條第1項第11款「違背國家法  
08 令或公司章程情節重大」（下稱系爭規定），與勞動契約等  
09 相關規定，情節重大，將被上訴人免職。然被上訴人是因購  
10 買便當故未依規定路線行駛，況且上訴人規劃之駕駛路線沿  
11 途並無販賣便當店家，被上訴人依循資深駕駛員之告知前往  
12 適合之特定買便當處，該處附近路段因整修故無車輛行駛通  
13 過，購買完並旋即離開，更改後之路線乃屬台64線高架道路  
14 塞車時之替代路線，實無產生危險之虞。此外，司機載運貨  
15 櫃有結關、客戶休息時間限制之壓力，實無法特意前往上訴  
16 人所稱之地點用餐。而匝道超速部分，現實上若減速反而會  
17 有危險，上情均非重大。甚者，上訴人告誡後被上訴人亦無  
18 再犯，實無該當違反規定情節重大情形。而被上訴人復職  
19 後，上訴人皆以放大鏡檢視被上訴人，每每被上訴人提出申  
20 訴，主張自己權益，倘遭上訴人知悉，上訴人皆會有調取行  
21 車紀錄器找碴或開立告誡通知單或不平等之處罰予被上訴  
22 人，上訴人針對性報復被上訴人申訴行為意圖，至為明顯，  
23 凡此已脫逸工作規定制定之目的，將工作規則當作其排除異  
24 己之手段。是上訴人於107 年7 月20日終止兩造間之勞動契  
25 約並不合法，兩造間之僱傭關係仍屬存在，被上訴人並於次  
26 一工作日仍前往公司欲提供勞務，遭上訴人拒絕，被上訴人  
27 旋向桃園市政府提起勞資爭議調解未果。而被上訴人於107  
28 年7 月20日遭上訴人免職前平均薪資為43,188元，固定於次  
29 月5 日給付當月薪水，故被上訴人請求上訴人給付自107 年  
30 7 月21日起至108 年4 月30日止之薪資403,088 元，及自10  
31 8 年5 月1 日起至准許復職之日止，按月於次月5 日給付4

01 3,188元。為此，依民事訴訟法第247 條第1 項前段、民法  
02 第486 、487 條等規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認  
03 兩造間之僱傭關係存在。(二)上訴人應給付被上訴人403,088  
04 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計  
05 算之利息，並應自108年5月1日起至准許被上訴人復職日  
06 止，按月給付43,188元及自各期應給付日之次日起至清償日  
07 止，按年息5%計算之利息。(三)第二項請求，願供擔保，請  
08 准宣告假執行。

09 三、上訴人則以：被上訴人復職後，上訴人先撤銷被上訴人之免  
10 職處分，就104 年4 月25日之違規肇事「改」記2 大過2 小  
11 過，非被上訴人所謂「補」記過。而調整被上訴人負責路線  
12 之行車旅費是因配合桃園客戶而調整行車基數，又因被上訴  
13 人於103 年11月21日、104 年6 月25日曾發生過超速肇事事  
14 件，故於被上訴人復職後，上訴人各級主管依重點觀察員人  
15 管理辦法，對被上訴人之駕駛行為定期觀察及輔導，嗣就被  
16 上訴人之後之工作表現，而不予其106 年6 月之調薪。此  
17 外，為避免被上訴人工作負荷過重再發生肇事事事件，因此管  
18 制被上訴人工作時間未予加班。至於被上訴人誣稱其代墊車  
19 禍賠償，上訴人須返還乙節，實因被上訴人自行與被害人以  
20 200,000 元和解以換取被害人撤回刑事告訴，而上訴人基於  
21 對員工之照顧，已恩惠性補償被上訴人145,100 元。被上訴  
22 人自87年任職上訴人之貨車駕駛員，應知貨櫃連結車不得任  
23 意停駛路旁，上訴人亦於在駕駛員座談會中宣導，禁止「未  
24 依路線行駛、任意停車購物」等違規駕駛行為，被上訴人亦  
25 簽名與會。詎被上訴人於宣導後仍有私自改道行駛路線、任  
26 意路旁逆向停車購物等違規駕駛行為發生，事後遭查獲竟諉  
27 稱該違規行為是復職後由資深同事教導，沿途並無地方可買  
28 便當云云，然而實際上，被上訴人得於交運任務之行駛中途  
29 至合法安全停車據點如南亞塑膠工業公司工三廠、林口廠、  
30 台北港配送中心，或返回上訴人華亞園區停車場等處所安全  
31 停車並購買便當，或自行攜帶餐盒、輕食，被上訴人行為已

01 無視國家法令、上訴人工作規則之存在。又上訴人對所有駕  
02 駛員工均公平對待，並無被上訴人所指不公情形。況且，上  
03 訴人已給被上訴人多次機會改正，並反覆藉教育訓練進行輔  
04 導，並有多份處分單據如告誡通知書為證，然被上訴人仍頻  
05 繁違規駕駛，明知故犯，無視教育訓練、輔導、告誡、處分  
06 等規勸，可見被上訴人主觀上誠無遵守國家交通安全法規與  
07 上訴人之工作紀律之意願，足認兩造間之勞僱關係已生破  
08 綻，彼此信賴已受嚴重干擾，情節可謂重大，自難期待採用  
09 解僱以外之懲處手段以繼續僱傭關係，上訴人終止雙方間勞  
10 動契約，乃符合必要性、相當性、比例原則，與最後手段性  
11 無違，洵屬合法有效等語為辯。

12 四、原審判決被上訴人全部勝訴，上訴人不服，提起上訴。上訴  
13 聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴駁回。被上  
14 訴人答辯聲明：上訴駁回。

15 五、兩造不爭執事項：

16 (一)被上訴人自87年9月22日起受僱於上訴人，95年5月開始擔  
17 任煤炭車駕駛，嗣遭上訴人解僱後提起確認僱傭關係存在之  
18 訴，經臺灣高雄地方法院（下稱雄院）105年度重勞訴字第  
19 4號、本院105年度勞上字第10號、最高法院106年度台上  
20 字第849號判決被上訴人勝訴確定在案。

21 (二)被上訴人於106年4月5日復職上班，上訴人指派被上訴人  
22 擔任CY貨櫃車駕駛，經上訴人安排新進人員課程與隨車學習  
23 後，始由被上訴人復行駕駛職務。

24 (三)上訴人於被上訴人復職後，就被上訴人於104年4月25日發  
25 生之車禍事故，記大過2次、小過2次。

26 (四)上訴人於107年7月20日以被上訴人違反工作規則第15條第  
27 1項第11款而解僱被上訴人。

28 (五)被上訴人遭上訴人終止勞動契約前每月平均工資為43,188  
29 元，如被上訴人請求有理由，其107年7月21日至108年4  
30 月30日之薪資為403,088元。

31 六、本院論斷：

01 (一)本件有無確認利益？

02 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  
03 者，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項前段定有明  
04 文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之  
05 存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此  
06 項危險得以對於被告之確認判決予以除去者而言（最高法院  
07 42年台上字第1031號判決參照）。經查，被上訴人主張兩造  
08 之僱傭關係存在，惟上訴人主張其所為之免職處分合法，兩  
09 造間已無僱傭關係存在，是兩造間僱傭關係之存否即屬未  
10 明，而致被上訴人私法上地位有受侵害之危險，此危險並得  
11 以確認僱傭關係存在與否之判決除去之，依前開說明，被上  
12 訴人自有提起確認之訴之法律上利益。

13 (二)上訴人終止兩造間之僱傭關係是否合法？

14 1.按勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條分別規定雇主  
15 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  
16 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  
17 之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱  
18 事由，始符「解僱最後手段性原則」（最高法院101 年度台  
19 上字第366 號判決意旨參照）。查上訴人於107 年7 月20日  
20 以被上訴人連續違反系爭規定情節重大而予以免職等情，有  
21 人事通知單、簽呈為證【雄院108年度審勞訴字第50號卷  
22 （下稱50號卷）第127頁、勞訴字卷三第73頁】，且為兩造  
23 所不爭執，上訴人並具體指明本件終止勞動契約之事由為被  
24 證10簽呈所載被上訴人於107年6月19日至同年7月4日間有  
25 「未依規定路線行駛」、「違規逆向臨停」、「車輛行進中  
26 吃便當」、「匝道連續超速10公里以上」4項異常事項，且  
27 僅以此4點主張情節重大事由（勞訴字卷三第73頁、卷四第1  
28 07頁、第227頁）。則本院審酌上訴人終止兩造間勞動契約  
29 是否合法，即應以上開事由為限，是上訴人另提及被上訴人  
30 有如：106年4月復職時因前案超速肇事記大過2次、小過2  
31 次；106年7月3日行駛中滑手機；106年11月14日辱罵值班人

員「哭么」，違反勞基法第12條第2款；107年3月5日擅自變更行駛路線；107年3月6日國道匝道嚴重超速；107年3月19日未經他人同意翻閱私人文書並拍攝；違反工作規則第58條第1款、第4款情事等情（本院卷一第551-552頁、第96頁），縱若屬實而有違反上訴人工作規則或勞動法令，亦不在本件被上訴人違規情節是否重大之範疇，自不應納入考量，合先說明。

2.次按勞工非有勞基法第12條第1項所定各款事由，雇主不得未經預告即終止勞動契約。故工作規則雖得就勞工違反勞動契約或其工作規則之情形為懲處規定，惟雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，未經預告而終止勞動契約者，仍應受該條項第4款規定之限制，即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又所謂「情節重大」，係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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院91年度台上字第1006號、95年度台上字第2465號判決意旨參照）。

3.上訴人指被上訴人於107年6月19日至同年7月4日間有未依規定路線行駛5次、違規逆向臨停5次、車輛行進中吃便當2次、匝道連續超速10公里以上6次等情，業據其提出行車記錄器光碟及影像截圖附卷為憑（勞訴字卷三第75至82頁、卷末證物袋），並經原審勘驗行車記錄器光碟製有勘驗筆錄在卷可稽（勞訴字卷四第107至115、233至235、309至319頁）。被上訴人亦不否認於有未依規定路線行駛5次、匝道連續超速10公里以上6次，及逆向臨停2次、車輛行進中吃便

01 當2次之事實（本院卷一第150頁），惟以前詞為辯。查：

02 (1)未依規定路線行駛部分：

03 ①依勘驗行車記錄光碟所示，被上訴人未依規定路線行駛、違  
04 規臨停，係為購買午餐便當，該路段前方施工中而封閉一端  
05 道路（勞訴字卷四第107至115、309至313頁）。而證人即上  
06 訴人原營運處處長劉○○證述：CY組從公司跑台北港路線上  
07 沒有販賣便當，但是相同路線，從另一個匝道下去可以到八  
08 里市區，可以買便當。司機可以自備便當，在台北港裡面有  
09 停車位可以停車，且我們廠區有附設福利社、餐廳及大型停  
10 車位公司司機停車休息用餐等語（勞訴字卷三第139至141  
11 頁）；證人即上訴人CY組司機郭○○證述：走台北港時不會  
12 特別下車用餐。台北港有外包福利社，買東西吃，若來不及  
13 吃，回到工三廠有泡麵機買泡麵吃。7點多出車，第二趟到  
14 台北港大約11點多，塞車會到12點，若早一點就回來工廠，  
15 要看時間等語（勞訴字卷三第153至157頁），足見上訴人規  
16 定之每日行駛路線並無法買便當，而司機跑第二趟到台北港  
17 大約11點多，塞車會到12點，則司機於中午用餐時間僅能塞  
18 在車陣而無法用餐，亦屬常見，除非司機事先自備便當，否  
19 則僅能完成第二趟運輸後再回到工廠吃泡麵，上訴人亦坦承  
20 貨櫃有結關壓力（勞訴字卷四第229頁），則倘司機已因塞  
21 車而延誤行程，實際上難以期待司機能有充裕時間在上訴人  
22 廠區內停車用餐。

23 ②上訴人固提出行車路線圖及行車路線明細（勞訴字卷四第28  
24 3至297頁），主張依該路線，司機不會影響其工作時間，並  
25 無於第二趟次途中下交流道購買便當必要云云（勞訴字卷四  
26 第277頁）。然上開路線係在設定司機僅出車二趟，且不考  
27 慮外在因素（如：塞車、塞櫃、餐廳營業時間、停車狀況  
28 等）影響情況下之正常預定路線行程，而被上訴人係自台塑  
29 貨櫃第一停車場至南亞工三廠取櫃後前往台北港貨櫃場交  
30 櫃，交櫃完畢後再駛回南亞工三廠再次取櫃出車至台北港，  
31 如無第三趟，即空車返回公司，如有第三趟，則於台北港領

完空櫃至南亞工三廠裝貨返回公司，此據被上訴人陳明在卷（本院卷一第165頁），並為上訴人所不爭執（勞訴字卷四第276、277頁）。上訴人公司位於華亞三路，係與裝貨工廠前往台北港路線之反方向，與台北港貨櫃場距離約45分鐘車程，而台北港配送中心係油組車專用，被上訴人為貨櫃組，無法進入停放，不可能在台北港為吃午餐而回公司停放車輛；華亞科學園區第二停車場及南亞工三廠則不在被上訴人行駛路線途中，且南亞工三廠之餐廳營業時間是12時至13時，被上訴人完成趟次之時間無法完全配合；至上訴人所稱之台塑貨運第二停車場，被上訴人在行駛途中並不會經過，而只有在最後一趟返回公司時始會經過該停車場，且實際上被上訴人每日平均載送三趟貨物，需於台北港貨櫃場排隊進行交櫃、領空櫃空檔吃飯繼續運送工作，否則工作時間會超過法定工時，甚至會達10數個小時，不可能繞回上訴人所指地點停放車輛用餐，各該餐廳用餐時間亦無法配合；又被上訴人購買便當所行駛之路線亦為前往台北港之路線之一，且倘台64線高架橋遇有事故、封道等情，亦係改走橋下道路，其所行駛路線係原路線之替代道路，臨停購買便當處係位於商港三路末端與臨港路交接處，臨港路施工封閉無開放通行等情，亦據被上訴人陳述明確（本院卷一第162至166頁、勞訴字卷一第209、235、237頁）。上訴人亦不否認並未限制司機用餐時間及休息地點（勞訴字卷四第277頁），顯即慮及運送過程中各種無法控制因素導致司機無法在定時、定點用餐之情況。則司機如僅係為滿足人體基本飲食需求而偏離原規定路線購買便當，亦已儘量選擇對來往交通影響最低之路線（該路段一端道路封閉，車輛不多並僅能單線進出），逕以此為由苛責司機給予記大過甚最重之免職處分，顯非合理。

- ③上訴人主張被上訴人有簽收其通知所屬營運車輛需依執行業務之路線行駛外，一律應行駛國道高速公路及所附設之休息站休息，如未依規定經發覺者記大過一次議處，如因而肇事

除免責外並應賠償公司損失之公告（本院卷一第227頁），此已成為勞動契約內容之一部，被上訴人自應遵守云云。惟觀諸上訴人所提出之工作規則第40條第4項有關記大過之違規行為中，並未明確記載未依規定路線行駛亦屬記大過之違規事由（勞訴字卷一第183頁），而縱認未依規定路線行駛係屬該條項第1款所指擅自變更工作方法，或第5款其他違反公司規定或瀆職失職失察情事者，然依該規定，此之違反亦需致公司蒙受重大損失，或者酌情簽報懲處，始得為記大過之處分，上訴人上開公告變更、限縮原工作規則之條件，對勞工已屬不利，縱該公告因公開揭示而對員工有拘束力，上訴人得據以對被上訴人為懲處，然依前揭說明，雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。而被上訴人未依規定路線行駛，雖有違反上訴人之工作規則及誓約書（勞訴字卷三第83頁），惟被上訴人並非每日為之，且係基於飲食之基本生理需求及配合當日工作時程而偶一為之，並係擇原路線之替代道路且有施工封閉之道路停車，已儘量降低對交通之影響，尚難認係屬違規情節重大。

(2)違規逆向臨停部分：

依上開行車記錄光碟勘驗結果，其中6月26日、7月3日並未有逆向臨停狀況，且被上訴人臨停期間至多僅有1台車、2台摩托車經過（勞訴字卷四第309至313頁），足見臨停地點車流量很小，且道路前方有工程施工，以紐澤西護欄封閉，被上訴人臨停亦有緊靠路面邊緣，不至於影響交通，上訴人之工作規則第40條第4項第9款亦規定違犯安全規定情節嚴重者，始予記大過處分（勞訴字卷一第183頁），則被上訴人基於飲食之基本生理需求而違規逆向臨停，雖有違反道路交通安全規則，惟以臨停地點周遭之環境人煙稀少及車流量甚少，尚難認被上訴人之違規逆向臨停情節嚴重而屬情節重大。

01 (3)車輛行進中吃便當部分：

02 被上訴人均係在台北港港區內等待排隊時，拿出便當，於車  
03 輛靜止狀態下吃便當，有前開勘驗筆錄附卷可參（勞訴字卷  
04 四第233至235頁），則被上訴人固有於駕駛車輛時吃便當，  
05 惟被上訴人為滿足其食用午餐之基本生理需求，違規地點亦  
06 非一般道路，而係台北港區內，且被上訴人係於車輛靜止時  
07 始吃便當，並非於開車行進之同時吃便當，所生安全危害不  
08 若如一般道路危險，上訴人逕為記大過之處分，實屬過苛，  
09 亦難以認定係屬違規情節重大。

10 (4)匝道連續超速10公里以上部分：

11 查被上訴人於速限40km/hr之匝道路線，速度達50km/hr之期  
12 間時間並不長，且前方有車輛時，被上訴人即已降速，大多  
13 數時間被上訴人均未超速10公里以上，有上開勘驗筆錄附卷  
14 可參（勞訴字卷四第313至319頁）。而一般駕駛在動態行進  
15 環境中考量其他車輛之速度、安全距離，有時為安全駕駛上  
16 所必要，確實有暫時提高車速以維持車距之需，況被上訴人  
17 駕駛貨櫃車，以該車輛之車身、重量驟然減速反易肇生危  
18 險，而被上訴人並非於匝道內始終連續超速10公里以上，僅  
19 係短暫時間有速度超過50km/hr，足見其並未忽視匝道速限  
20 刻意違規，佐以上訴人之調度人員陳○○、工安人員李○○  
21 與被上訴人談話時提及匝道未減速只是告誡而已，就提醒你  
22 說匝道還是要減速等語，有被上訴人提出之錄音譯文可參  
23 （勞訴字卷一第63頁），自難認被上訴人之違規情節重大。

24 (5)再者，依上訴人工作規則第41條之規定，懲處之種類有免  
25 職、記大過、記小過、申誡、警告三次作為記申誡一次，  
26 （勞訴字卷一第184 頁）。而上訴人不否認就被上訴人上開  
27 違規事實並未逐次做出懲處並公告，且除匝道未減速曾於10  
28 7年4月10日予以書面告誡外（6月12日係針對路口未減速之  
29 書面告誡，與匝道未減速不同，參見勞訴字卷四第85頁），  
30 其餘違規項目均未予以書面告誡，而在107年7月20日一次給  
31 予免職處分（本院卷一第150頁）。上訴人雖稱其有以口頭

告誡，此告誡並非上開工作規則所規定之申誡或警告，而是對駕駛員或理貨員之輔導、矯正措施（本院卷一第313頁），並提出重點人員輔導及矯正辦法為憑（本院卷一第329至342頁）云云。然依重點人員輔導及矯正辦法第四章所載之告誡係為有效提醒與矯正員工不當操作習性，認屬情節輕微未達處分規定，而由各級主管開立告誡通知書（本院卷一第335頁），故此之告誡係指書面告誡，並非口頭告誡，此由證人劉○○證述：只要違規行為，相關主管都可以提出「告誡通知單」，告誡同仁出什麼問題，要如何改善，這也是屬於懲處方法之一，但是公司希望軟性教導駕駛同仁，不要馬上給予最嚴厲處分，所以用告誡方式。107年7月18日簽呈（即被證10）裡面違規事項，因為被上訴人違規情形太多所以我們整理簽報給公司依規定處理，這段就沒有再開「告誡單」。依照公司懲處種類，告誡是最輕微等語（勞訴字卷三第131至133頁），亦可見所謂之告誡是指書面之告誡通知單，並非口頭告誡，上訴人上開所指，已嫌無據。又上述「未依規定路線行駛」、「違規逆向臨停」、「車輛行進中吃便當」3項違規項目均係被上訴人為解決其飲食之基本生理需求而違規，而被上訴人之工作時間、性質、行駛路線及其他天候、交通流量、指定路線通暢度與裝、卸貨櫃進行度等情，在在影響被上訴人無法定時、定點食用午餐，被上訴人如經常性壓抑、延遲生理飲食需求，對其身體健康及運送工作之安全性亦有影響，故被上訴人為解決午餐之基本生理需求而違規，自不應過予苛責，上訴人為處分時自應考量情節輕重而採取適當處分，以符合相當性原則及比例原則，況此3項違規項目與被上訴人先前違規項目亦不相同，此並未見被上訴人經上訴人為書面告誡或輔導後仍未改善情事，上開違規事項對於上訴人所生之危險尚非重大，亦未造成實際損失，已難認屬違規情節重大。況書面告誡係針對情節輕微未達處分規定之事項，則如依上訴人所指，其僅對此違規行為為口頭告誡，衡情該行為顯應較以書面告誡情節更為輕

01 微，然上訴人卻逕為記大過之處分甚而一次給予免職處分，  
02 剝奪被上訴人事後改善之機會，更有違相當性及比例原則，  
03 亦與解僱最後手段性相違。

04 (6)上訴人雖曾就107年4月10日匝道未減速乙情對被上訴人為書  
05 面告誡（本院卷一第343頁），然書面告誡係針對情節輕微  
06 未達處分規定之事項所為，而被上訴人雖有上開於匝道超速  
07 10公里以上情事，惟其並非於匝道內始終連續超速10公里以  
08 上，僅係短暫期間有速度超過50km/hr，違規情節並非重  
09 大，已如前述。上訴人雖於本院提出上證1之違規記錄明細  
10 與光碟片（本院卷一第77、79頁），指被上訴人自107年7月  
11 10日至20日仍持續違規超速，未有改善云云。而：

12 ①上訴人係以上證1證明被上訴人事後仍有違規行為，以補強  
13 其於原審所主張被上訴人習於危險駕駛無改善可能之攻防方  
14 法，應認符合民事訴訟法第447條第1項第3款規定而得於本  
15 院提出。

16 ②上訴人所提出之光碟內容並無其所指被上訴人違規之相關監  
17 視器錄影畫面，而僅有上證1之違規記錄明細，此經本院勘  
18 驗該光碟片確認無訛（本院卷一第581頁）。上訴人就此表  
19 示因承攬紀錄之天眼衛星科技股份有限公司（下稱天眼公  
20 司）表示相關圖面已遭覆蓋，僅留存行車記錄，被上訴人當  
21 時所駕車輛之行車記錄亦遭覆蓋，無法提出畫面等語（本院  
22 卷一第547、548頁）。而天眼公司固表示其受上訴人委託代  
23 管衛星定位系統伺服器，上開光碟內之行車紀錄係依據上訴  
24 人要求，自伺服器資料庫取出之資料；上訴人車隊GPS車機  
25 之時速非採一般市售導航機GPS定位換算之時速，而是GPS車  
26 機連接車輛儀表速度訊號之車速，理論上應無誤差等語（本  
27 院卷一第589頁）。惟被上訴人否認上開資料之正確性，並  
28 提出其留存之四段行車記錄軌跡、行車記錄器截圖畫面（被  
29 上證10、3，本院卷二第21頁、卷一第193、195頁）以比對  
30 其於107年7月20日之行駛狀況，證明其於各該路段並無超速  
31 （被上證11，本院卷二第23頁、卷一第159頁）。而天眼公

01 司函文僅提及「理論上應無誤差」，並非明確表示該行車記  
02 錄事實上無誤差之可能，且觀被上證3之截圖確與上證1記錄  
03 「0000-00-00」時間、速度、位置限速有所不符，已有誤差  
04 之疑，天眼公司所提供之資料亦乏客觀之行車錄影畫面可資  
05 比對，是認上訴人所提出之記錄表尚不得憑為被上訴人於10  
06 7年7月10日以後尚有超速行為之證據。從而，上訴人所舉事  
07 證既無法令本院獲致被上訴人於107年7月10日後仍有持續  
08 超速而未改善之有利心證，則被上訴人稱其事後已有改善而  
09 未再犯等語，即堪採信，足認被上訴人應非經一再輔導無效  
10 而不願服從指揮監督、改善之勞工。

11 4.又上訴人另辯稱其以經營汽車貨物運輸為業，考量其營業特  
12 性及要求，重視交通安全為其基本價值，其為實現此項基本  
13 價值。從擬定規則、制度、建立安全管理系統與監控設施、  
14 從事駕駛人員之訓練、輔導、矯正及獎賞懲罰，乃在於藉由  
15 長期繼續強調交通安全之重要性，養成安全文化，以防範及  
16 減少未來事故，並盡法律所課予之義務（汽車運輸管理規則  
17 第19條、民法第483條之1）之企業責任，被上訴人為履行其  
18 對上訴人所負之附隨義務，自應遵守交通法規及勞動契約內  
19 容，以維護上訴人利益云云。惟，雇主為達其企業經營目的  
20 固得訂定工作規則以就勞工違反勞動契約或工作規則之情形  
21 為相關之懲處規定，然雇主以勞工違反勞動契約或工作規  
22 則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第4  
23 項之限制，而以勞工違規情節重大為必要，不得僅以懲處結  
24 果為終止契約之依據，業如前述。而被上訴人自87年9月22  
25 日起受僱於上訴人，任職年資已達19年，上訴人所舉之上開  
26 4點異常違規行為所生危險並非重大，亦未實際造成上訴人  
27 公司損害，被上訴人所為違規行為尚不足以破壞兩造間之信  
28 賴關係，導致被上訴人與上訴人間之勞雇關係受到干擾，上  
29 訴人仍可採用解僱以外之懲戒手段達到監督管理之效果。上  
30 訴人雖指被上訴人甫於107年6月15日完成輔導訓練課程並寫  
31 完心得報告（本院卷一347至360頁），於6月20日即又大量

01 違規，上訴人長期以來之告誡、輔導及矯正盡付東流，如何  
02 繼續信任被上訴人云云（本院卷一第326頁）。然6月15日之  
03 輔導課程重點是輔導改善路口未減速之行為（本院卷一第35  
04 1頁），而被上訴人上開違規項目均非路口未減速行為，其  
05 中3項更未見上訴人先前有何告誡、勸導動作，已如前述，  
06 自難認被上訴人乃一再輔導無效且不願服從指揮監督、改  
07 善。故本院審酌上情，認上訴人所為解僱與被上訴人之違規  
08 行為程度並不相當，有違比例原則及最後手段性原則，故上  
09 訴人以被上訴人違反系爭規定解僱被上訴人，即屬無據。

10 5.從而，上訴人終止與被上訴人間之僱傭關係，未生合法終止  
11 勞動契約之效力，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存  
12 在，為有理由，應予准許。

13 (三)被上訴人請求上訴人給付如訴之聲明第二項所示款項，有無  
14 理由？

15 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  
16 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
17 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  
18 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提  
19 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自  
20 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234  
21 條分別定有明文。上訴人辯稱被上訴人未曾向其為準備給付  
22 勞務之通知，亦未證明有給付準備之具體事實，自不得以其  
23 調解之請求，因調解不成立，即謂已有準備給付之情事云  
24 云。查，上訴人解僱被上訴人未生合法終止勞動契約之效  
25 力，已如前述。而上訴人於107年8月17日兩造進行勞資爭  
26 議調解時，對於被上訴人請求復職表示不同意，有桃園市政  
27 府勞資爭議調解記錄在卷可稽（50號卷第131至133頁），  
28 應可認上訴人已預示拒絕受領被上訴人為勞務給付之意思，  
29 並自該時起屬受領勞務遲延，則依上開條文規定，被上訴人  
30 並無補服勞務之義務，且得請求報酬，上訴人此部分所辯，  
31 尚非可採。

01 2.被上訴人遭上訴人終止勞動契約前每月平均工資為43,188  
02 元，如被上訴人請求有理由，107 年7 月21日至108 年4 月  
03 30日之薪資為403,088 元乙節，為兩造所不爭執。而兩造間  
04 之僱傭關係仍存在，上訴人預示拒絕受領勞務，被上訴人無  
05 補服勞務義務，上訴人仍應給付被上訴人薪資，是被上訴人  
06 請求上訴人給付自107 年7 月21日起至108 年4 月30日止之  
07 薪資403,088 元，及自108 年5月1 日起至准許被上訴人復  
08 職之日止，按月於次月5 日給付43,188元，即為有理由，應  
09 予准許。

10 七、綜上所述，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在；並請  
11 求上訴人應給付被上訴人403,088 元，及自起訴狀繕本送達  
12 翌日即108 年7 月5 日起至清償日止，按年息5 %計算之利  
13 息，及自108 年5 月1 日起至准許被上訴人復職之日止，按  
14 月於次月5 日給付被上訴人43,188元，及自各期應給付日之  
15 翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息，均為有理由，  
16 應予准許。原審為上訴人全部敗訴之判決，並無不合。上訴  
17 論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上  
18 訴。

19 八、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  
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
21 逐一論列，附此敘明。

22 九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

23 中 華 民 國 110 年 12 月 29 日

24 勞動法庭

25 審判長法 官 蘇姿月

26 法 官 謝雨真

27 法 官 郭宜芳

28 以上正本證明與原本無異。

29 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，其  
30 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（  
31 均須按他造當事人之人數附繕本）。

01 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註  
02 條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判  
03 費。

04 中 華 民 國 110 年 12 月 29 日  
05 書記官 呂姿儀

06 附註：

07 民事訴訟法第466 條之1：

08 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴  
09 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

10 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為  
11 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法  
12 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

13 第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。