臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第24號

原　　告　張仁政

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　劉元琦律師(法扶律師)

被　　告　國光汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王雅萱

訴訟代理人　蔡順雄律師

　　鄭凱威律師

　　林子峰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國113年1月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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項定有明文。而所謂有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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告終止兩造勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係應存在一節，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，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益。

二、按「當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止。」、「第168 條、第169 條第1 項及第170 條至前條之規定，於有訴訟代理人時不適用之。」、「第168 條至第172 條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。」、「聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造。」，民事訴訟法第170 條、第173 條前段、第175 條第1 項及第176 條分別定有明文。本件原告起訴後，被告之法定代理人業於民國112年3 月31日變更為王雅萱，並具狀聲明承受訴訟，此有民事聲明承受訴訟狀、公司變更登記表各1 份在卷可稽（見本院卷第221至230頁），核與前揭法條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告自107年10月1日起受僱於被告公司，擔任公車駕駛員，月薪新臺幣（下同）45,000元。詎料，被告以原告因111年5月17日執勤行駛國道一號南下13.5公里處，駕駛大型車違反公司規定懲處達大過三次以上，經111年3月9日重大評議委員會懲誡、勸導等仍未改善，我行我素，嚴重影響企業管理服務形象、情節重大，而於111年6月20日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，自文到次日起終止勞動契約。惟原告認為111年5月17日之懲處（下稱系爭懲處）及同年3月9日重大評議委員會（下稱系爭評議會）過程與事實不符、違反比例原則，原告曾對記過提起申覆，被告公司未依程序重新調查、又系爭評議會之會議紀錄，被告未曾簽收過相關文件，竟有原告對於被告公司懲處均知悉且簽收之記載，顯見均有嚴重瑕疵，其逕予解雇自不合法。爰依勞動契約、民法第487條、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，提起本訴。並聲明：①確認原告與被告間僱傭關係存在。②被告應自111年6月21日起至原告復職之日止，按月給付原告42,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。③被告應補提繳自111年5月起至原告復職日止，按月提繳2,520元至原告勞工局之退休專戶。④第二項聲明原告願供擔保請准宣告假執行。⑤訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

（一）原告曾於109年間累計達三大過，被告本得於該次終止勞動契約，惟仍給予原告一次自新機會；惟原告又於111年3月另外累計達三大過，被告亦得於該次終止勞動契約，惟仍再次給予原告最後一次自新機會，兩造並達成「如再有違反員工工作規則等情事，得立即終止勞動契約」之合意。詎料，原告又於111年5月17日發生違規，被告始依前開兩造合意約定，對原告終止勞動契約，故原告實際上係二度累計達三大過，當存在勞基法第12條第1項第4款之事由。且被告早在系爭評議會就不爭執因違規累計三大過之事實，且願意遵守被告公司後續安排，然原告卻於本件訴訟為否認，難認可採。

（二）原告已有二度明知其若再有違犯，極可能因受懲處而被解僱，惟原告仍未謹慎遵守被告公司規定，又於111年5月17日再次違規，可見原告屢勸不聽，懲處多次仍未改善，短短二年間前後總計遭懲處六次大過、三次小過、一次申誡，顯可見原告已無遵守被告工作規則之意願，依臺灣高等法院95年度勞上字第66號民事判決意旨，難期待被告以解僱以外之懲戒方法，繼續維持兩造之僱傭關係，本件自與勞動基準法第12條第4款規定，違反工作規則「情節重大」之要件該當等語置辯。

（三）併答辯聲明：

1. 原告之訴駁回。

2. 訴訟費用由原告負擔。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第285、286頁）：

（一）原告自107年10月1日起受僱於被告，擔任駕駛員，約定月薪為42,000元，工作地點在新北市五股區，最後工作日為111年6月20日。

（二）原告於110年5月15日值三重-基隆班次，行經南京公寓過站不停，被告公司記「大過乙次」原告不服提起申覆，被告公司認定原告雖靠右行駛，惟未查證站位區遭同業車輛阻擋之候車乘客，且未依序進站屬實，本案維持原處分（見本院卷第29、35頁）。

（三）原告於110年6月22日值勤期間，危險駕駛（經重新橋下爛鳴喇叭、跨越車道惡意逼車、無故將車輛停止於車道上），經被告公司處「大過乙次、小過乙次、申誡乙次」（見本院卷第31頁）。

（四）原告於111年5月17日值勤期間，行駛國道一號南下13.5公里處因大型車行駛內側車道遭舉發。

（五）被告公司於111年3月9日曾召開重大評議會議，原告有出席參加。

（六）被告公司111年6月20日(111)國光人第0000000000號令之獎懲事由記載：「（原告）111年5月17日值勤期間，行駛國道一號南下13.5公里處因大型車行駛內側車道遭舉發，影響行車安全及公司服務形象，故依員工工作規則第60條第21項規定議處小過乙次。又前因為違反公司規定懲處達大過三次以上，歷經111年3月9日重大評議委員會懲戒、勸導等仍未改善，情節重大，故依勞基法第12條第1項第4款自文到次日起終止勞動契約，以維本公司管理秩序。」、獎懲結果「終止勞動契約」。

（七）兩造於111年10月21日至新北市政府勞資爭議調解，惟調解不成立。。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第286頁）：

（一）被告以勞基法第12條第1項第4款解雇原告，是否合法？

（二）原告訴請確認僱傭關係存在，請求給付薪資及提繳勞工退休金，是否有理由？

五、本院得心證之理由：

（一）關於「被告以勞基法第12條第1項第4款解雇原告，是否合法？」爭點部分：

1.按勞工有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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重大」。而舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，均為判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院109年度台上字第859號判決意旨參照）。

2.按勞基法第12條第1項第4款解僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第692號判決意旨參照）。

3.經查，原告於109年2月2日值勤期間，於新北市○○區○○00號因超速28公里遭舉發，記大過一次；又於109年1月24日值勤期間，於國道一號南下0.6公里處因未依規定變換車道遭舉發，記小過一次；另於109年4月29日值勤期間，於三重區重新路、德福南路口因闖紅燈遭舉發，依被

告員工工作規則第60條第33項規定，記大過一次；嗣於109年6月13日值金山-台北班次，途經麥金路樂利三街口站過站不停，依被告員工工作規則第60條第31項，應記大過一次，惟考量原告表示悔意，故從輕議處，記小過二次；嗣又於109年9月19日值勤期間(按：被證1誤載為109年8月30日)，危險駕駛(於基隆市孝二路往基隆站終點站方向濫鳴喇叭)，遭用路人投訴，被告員工工作規則第60條第5項規定，記申誡一次，有被告獎懲歷史資料乙份可參（見本院卷第109、110頁）。依上述紀錄，原告於109年7月以前當年度總計遭懲處：大過二次、小過三次，由於原告曾於109年4月16日值勤期間拾獲手機記嘉獎一次（見本院卷第110頁），而依被告員工工作規則第65條規定：「功過得予抵銷之，並採三三累進制，嘉獎與申誡，記功與記過，大功與大過視為同等功過」(按：所謂三三累進制，係指三次申誡等同一小過、三次小過等同一大過)，故原告前開所記嘉獎與前開懲處相抵後，等同原告於109年7月以前遭懲處：大過二次、小過二次、申誡二次。嗣後，原告於109年9月19日濫鳴喇叭，又遭記申誡一次，依三三累進制，等同原告於109年度已遭記大過三次，依被告員工工作規則第65條規定，得於審議後依據員工工作規則第13條第4款，不經預告終止勞動契約，故被告本得對原告終止勞動契約。且於被告109年11月3日重大懲處案件評議委員會，原告於會議間並不否認前開遭懲處之事實（見本院卷第115、116頁），嗣前開委員會決議認定：「1.該員行為確實不當，違規事項屬實。2、考量平日配合度尚可亦承諾會改善，故建請給予一次自新機會，記大過一次及立悔過切結書並留職觀察列管一年，如再有違反員工工作規則等情事，本公司得立即終止勞動契約且不再提人評會。」等語（見本院卷第116頁），故被告仍予原告一次機會，但原告仍又於111年3月「再一次」累積達三大過（詳如下述4）。

4.次查，原告於110年5月15日值三重-基隆班次，行經南京公寓站過站不停，依被告員工工作規則第60條第31項規定，記大過一次；又於110年5月7日值勤期間，行駛基隆市安樂區基金三路因違規行駛機慢車道遭舉發，依被告員工工作規則第60條第19項規定，記小過一次；另於110年6月22日值勤期間，危險駕駛(經重新橋下濫鳴喇叭、跨越車道惡意逼車、無故將車輛停止於車道上)，遭用路人投訴，依被告員工工作規則第58條第18項、第60條第5項及第19項規定，記大過一次、小過一次、申誡一次；嗣於110年10月27日值勤期間，服務態度欠佳(與旅客應對口出不當字眼)，記申誡一次。原告於111年1月22日值勤期間，於新北市萬里區因超速27公里遭舉發，記大過一次等情，有前開被告獎懲歷史資料乙份附卷可稽（見本院卷第109頁），依上述獎懲紀錄，原告於111年1月以前年度總計遭懲處：大過三次、小過二次、申誡一次(功過相抵後)，「再次」累計達三大過，原告本得依被告員工工作規則第65條規定，於審議後依據工作規則第13條第4款，不經預告終止勞動契約，惟嗣於系爭評議會（見本院卷第123頁），原告到場陳述：「1.知道今天來此原因!2.沒有注意到車速，比較少行駛這條路線，都知道!3.還想留國光，持續改善，靠站加強注意減速。4.沒有要陳述的，剛才長官及各代表提問的都回答了，我的意思就如我回的那樣，如果公司覺得不用或不要留我…，我接受大家的安排。」等語，且會議間主席對原告作詢問：「前述違規懲處記錄都知道及了解也真的願意做狀況改善、並願意續留公司?日後對公司的規範也願遵守…對嗎?」等語，原告回答：是，有系爭評議會之會議紀錄乙份附卷可憑（見本院卷第123頁），嗣系爭評議會決議認定：「考量車站駕駛人力不足，招募不易，故建請仍給予最後一次自新機會，記大過乙次、並請該員立悔過書(如附件)，同意留職觀察列管一年，如再有違反員工工作規則等情事，本公司得立

即終止勞動契約且不再提人評會。」等語，故被告仍「再次」給予原告最後一次機會。

5. 原告主張被告對原告於「110年5月15日過站不停」、「110年6月22日危險駕駛」事實之認定有誤，其並非對被告所稱沒有意見，系爭評議會之會議記錄前後文義，原告有明確表示仍希望續留被告，並非原告於該次系爭評議會中不否認所有違規、無話可說等語。然查，依被告員工工作規則第60條第12項明確規定：「能靠站而未能緊靠站牌停車-每次申誡一次」、第31項亦規定：「應停靠之上客站未停車載客者-每次記大過一次」（見本院卷第59、60頁），準此依被告之工作規則規定可知，無論有無乘客招手，駕駛員都必須停靠、緊靠每個站牌確認有無乘客搭車甚明。而查，原告行經南京公寓站牌時，並未進行減速，仍保持高速行駛，且原告見到站牌旁有另一橘白色公車停靠後，即逕自向左變換車道駛離站牌，未進行任何查看，未停靠站牌等情，已經本院勘驗屬實（見本院卷第247、287頁），且有光碟乙片及截圖照片可參（見本院卷第193、195、197頁），另自被告投訴複查表內容（見本院卷第207頁），「客訴內容」欄記載「186-U5剛剛110/05/15日14：47行經南京公寓站過站不停」等語(按：186-U5為被告駕駛車輛之車牌號碼)，客訴內容與影片時間相吻合，可見當時確實有一乘客即張小姐於南京公寓站候車，且原告亦確實有未停車載客之事實。再者，從「當事人意見陳述」欄亦知，原告對於未停車載上乘客張小姐乙事並不否認，並表示「下次會更加注意探頭查看」等語，顯見原告亦已承認其並未探頭查看有無候車乘客即擅自駛離已屬違規，至為明確。原告又主張南京公寓站並非被告專屬專用之國道上客站，然原告就此並未舉證以實其說，且依被告員工工作規則第60條第31項之上客站規定，並沒有明確區分國道客運或公路客運。至原告稱依臺北市公共運輸處表示乘客搭車時請於規定站位候車，並提前招手示意，

以利駕駛員靠站載客，原告於110年6月29日向被告申覆時已說明當時已靠右側行駛，見仍無乘客招手才駛離云云，並據提出申覆單乙份為證（見本院卷第277頁）。然查原告行經南京公寓站牌時，並未進行減速，仍保持高速行駛，且原告見到站牌旁有另一橘白色公車停靠後，即逕自向左變換車道駛離站牌，未進行任何查看，未停靠站牌乙情，業經本院認定屬實，且依臺北市公共運輸處亦表示駕駛員行經站區時應減速靠右慢行，並依規定站位停靠等情（見本院卷第279頁），因此公共運輸處亦認為每個站牌皆須站位停靠，是原告上開所陳不足憑採。

6. 至就「110年6月22日危險駕駛」事實之認定是否有誤乙節，依光碟內容原告駕駛車輛下橋時，見一黑色車輛變換車道往左，擋在內側車道，原告開始濫鳴喇叭，並突然驟減速違規向左跨越車道對該黑色車輛逼車等情，有本院勘驗屬實（見本院卷第248頁），且有光碟乙片及截圖照片可參（見本院卷第201、203、205頁），導致該黑色車輛及其前方之白色車輛於路口綠燈時被迫停駛，無法繼續向前行駛。原告無故將車輛停止於車道上，有造成後方車輛追撞之虞，係屬高度危險駕駛之行為，且已屬違反道路交通管理處罰條例第43條第1項第4款：「四、非遇突發狀況，在行駛途中任意驟然減速、煞車或於車道中暫停。」之情形。故被告對原告濫鳴喇叭、違規跨越車道等行為，依員工工作規則第60條第5、19項，分別對原告處以申誡、小過各乙次；而針對原告無故將車輛停止於車道上長達10秒逼停前述黑色車輛之行為，當已屬於「服務態度惡劣情節重大」之情形，被告自得依員工工作規則第58條第18項規定，對原告懲處大過乙次，依上說明，被告前開懲處並無違誤。

7. 且依原告對於109年間因違規累計達三大過乙事並不否認，被告又已於109年11月3日重大懲處案件評議委員會，決議給予原告「一次自新機會，…，如再有違反員工工作

規則等情事，得立即終止勞動契約」，惟查原告仍又於110年5月7日違規行駛機慢車道遭舉發而記小過乙次、110年10月27日與旅客應對口出不當字眼遭記申誡乙次、111年1月22日超速27公里遭舉發而記大過乙次、111年5月17日因大型車違規行駛內側車道遭舉發而記小過乙次(見本院卷第109頁)，是縱認原告並無上述110年5月15日、110年6月22日兩次之違規屬實，被告仍得基於其他四次違規之事由，對原告合法終止勞動契約。

8. 原告已於109年間因多次違規累計遭懲處達三次大過，經被告依109年11月3日重大懲處案件評議委員會決議給予原告一次自新機會，如再有違反員工工作規則等情事，得立即終止勞動契約，業如前述，然原告又於111年3月累計懲處達三次大過、二次小過、一次申誡，被告依系爭評議會決議再次給予原告「最後一次自新機會，…，如再有違反員工工作規則等情事，得立即終止勞動契約」（見本院卷第122、123頁），嗣原告又於111年5月17日值勤期間，行駛國道一號南下13.5公里處因大型車行駛內側車道遭舉發，記小過一次，準此，原告已二度明知其若再有違犯，極可能因受懲處而被解僱，惟原告仍未謹慎遵守被告規定，又於111年5月17日再次違規，足徵原告屢勸不聽，懲處多次仍未改善，且二年間總計遭懲處六次大過、三次小過、一次申誡，屢屢故意違反工作規則，欠缺遵守工作規則及改善意願，行為嚴重影響被告聲譽及民眾搭車之權利，而危險駕駛行為並可能使被告蒙受損失等情，實已達難令被告採取解雇以外之懲處手段之境，應認被告於111年6月20日以原告違反工作規則勞動契約情節重大為由，終止兩造間勞動契約，合於勞基法第12條第1項第4款規定。而依原告違反之態樣、累次、故意、及對雇主及事業所生之危險或損失程度，且被告已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，實難期待被告以解僱以外之懲戒方法，繼續維持兩造之僱傭關係，是被告終止

勞動契約，亦符解僱最後手段性原則。

（二）原告訴請確認僱傭關係存在，請求給付薪資及提繳勞工退休金，是否有理由？

經查，被告於111年6月20日依勞基法第12條第1項第4款規定已合法解雇原告，業如前述，被告當無義務於僱傭關係終止後，再按月給付薪資及提繳勞工退休金。是原告依勞動契約、民法第487 條前段及勞退條例第14條第1 項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告按月給付42,000元之薪資以及提繳2,520 元之勞工退休金，要屬無據。

六、綜上所述，原告依勞動契約、民法第487 條前段及勞退條例第14條第1 項規定，請求判決：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡被告應自111年6月21日起至原告復職之日止，按月給付原告42,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。㈢被告應補提繳自111年5月起至原告復職日止，按月提繳2,520元至原告勞工局之退休專戶，均為無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

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，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　吳幸娥

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　　113　　年　　1　　月　　31　　日

書記官　曹宇桐