臺灣臺中地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第78號

原　　告　周琮泰

000000000000000000

訴訟代理人　王寶明律師（法律扶助）

被　　告　開元食品工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　蔡弼鈞

訴訟代理人　彭寶寬

　　彭文賢

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國111年4月19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。

事實及理由要領

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中兩造主張之事實，並依同項規定，引用當事人於本件審理中提出之書狀及言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷：

㈠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，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。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，須就勞工違反工作規則之具體事項為判斷，應指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言。蓋若某事由之發生，並不導致勞動契約關係進行受到干擾、有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益。又為與勞動基準法第11條所定雇主得預告勞工終止勞動契約之事由相區分，上開雇主得不經預告終止勞動契約之

事由所生勞動契約關係之干擾，應以勞工違反勞動契約或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核屬相當者，始足稱之。再者，勞動基準法第12條之規定，具強制性質，其目的兼有保障勞工、限制雇主解僱之權限，是雇主不得因勞動契約之約定而擴張其解僱權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限。準此，若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該約定或規定應僅限於勞動基準法第12條所定範圍內有效，亦即勞動契約或工作規則所定某情況為「情節重大者，雇主得予解僱」，其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞動基準法第12條第1項第4款規定，依客觀情事判認之。

㈡經查，被告於109年2月10日、3月16日、4月16日公告之「開元人月刊」，明揭「為因應『嚴重特殊傳染性肺炎（武漢肺炎）』，公司啟動第二階段防疫工作，以確保同仁與工作環境衛生安全。呼籲同仁開始進行自主健康管理：1.上班請全程配戴口罩。…」、「『新型冠狀病毒』防疫重點，日常注意：…3.上班全程配戴口罩。…」、「面對這次疫情的發展，沒有人知道未來如何演變，但如同我給防疫應變小組的三大方針：『嚴謹防疫、蓄積戰力、照顧員工』，要求各單位防疫確實落實－全程戴口罩、勤洗手、勤消毒，尤其在前線的營所同仁，公司將提供『淨安心』消毒液隨身攜帶，隨時自我防護照顧自己，同時保障客戶的健康安全。…」等語（見本院卷第130、137、141頁），而原告於109年4月17日、20日、22日配送貨物時未戴口罩，有行車紀錄器擷取畫面在卷可稽（見本院卷第233至239頁），是原告執行勤務未全程配戴口罩之行為，已違反被告所公告之防疫措施規定，應堪認定。原告雖主張其甫下車，未配戴口罩時間短暫，周遭無其他人車通行，並未違反政府防疫措施規定云云（見本院卷第453頁），惟原告身為外務司機，配送貨物往返臺中市區各處，工作中需要頻繁接觸或密切接觸人群，染疫風險

相較一般人為高，更可藉由駕駛車輛配送貨物穿梭大街小巷而散播至各處，原告未配戴口罩之行為，除可能形成防疫破口，造成醫療院所及全民防疫之嚴重負擔外，亦有損及被告營業利益之危險，則被告採取較為嚴格之防疫措施規定，難認非正當合理，是原告上開主張，尚難憑採。

㈢另證人即被告公司前豐原所主任陳庠睿證稱：原告是業務司機，主要工作是配送，於109年3月至5月期間，公司為推廣自有品牌讓消費者知悉，指示各營業單位派員定點做牛奶銷售專案，因業務司機的貨車有冷藏設備，故由業務司機及業務人員一起到指定地點販售，當初有指派原告及業務人員到指定地點販售，但原告認為該方式沒有效益，經多次勸導仍不願配合執行，需派其他同仁到指定地點執行，增加其他同仁工作；又原告曾因在辦公室未戴口罩與我發生爭執，過程中原告有拍桌，聲音很大；且原告在外出勤未依公司規定全程配戴口罩。我於109年4月29日申請懲處二大過、一小過，大過部分是在外出勤未全程配戴口罩及無故拒絕調派工作，小過部分則是對主管態度不佳，公司於同年5月5日認為原告有三次未全程配戴口罩，且屢勸不聽，情節重大，決議予以免職，嗣由我及證人張杰於同年5月7日告知原告懲處結果等語（見本院卷第190至199頁）；證人即被告公司前中部一課課長張杰亦證稱：原告當初有一些狀況，是在過年後，因為疫情配戴口罩的問題，後續是原告在會議中拍桌，我有找原告談，不管如何不應該在會議中對主管拍桌，必須改善，但原告不認為有錯，不願填寫行為改善計畫，這應該是3、4月的事。後來因為證人陳庠睿反應原告對於牛奶銷售的問題，我有再找原告面談，我認為這是公司執行的事項，我們大家都有做，但原告認為這件事沒有效率，我們只是在做樣子。對於原告未戴口罩部分，經查證是事實，包括在原告駕駛的貨車行車紀錄器都有發現，所以才申請懲處。針對原告未配戴口罩、銷售牛奶及拍桌等問題，一開始是申請二大過、一小過，但與人資討論後認為原告態度有偏差，最後公司決定

直接予以免職。109年5月7日早上，由我、證人陳庠睿及督導會計管錞秀在公司會議室與原告面談，我告知原告因為口罩、銷售牛奶及拍桌等問題，所以公司最終的決定是將原告免職等語（見本院卷第199至201頁），復有促銷活動電子郵件、懲處簽呈可佐（見本院卷第175至176、229至231頁），足見原告確實在工作上因拒絕聽從主管人員指揮監督，欠缺職場倫理，導致被告行政管理之困擾及專案執行之障礙，亦造成染疫風險。

㈣在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。又雇主違反勞動基準法第70條，工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第79條規定處罰之問題。苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效。原告雖主張被告所制定工作規則未經主管機關核備並公開揭示云云，惟查，被告就其員工之差勤、退休、撫卹及資遣等各種工作條件，及針對員工服勞務表現所為之獎懲，訂有共通適用之工作規則，俾員工一體遵循，有工作規則（下稱系爭工作規則）附卷可考（見本院卷第347至403頁）。而系爭工作規則業經被告報請臺北市政府勞動局核備，嗣經臺北市政府勞動局同意核備，有臺北市政府勞動局106年4月25日北市勞資字第10633048700號函在卷足憑（見本院卷第345至346頁）。被告制頒之工作規則2.13.1規定：「本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止勞動契約：…2.13.1.7違反勞動契約或工作規則，情節重大者，應依個案事實

認定。…2.13.1.7.5一再不聽從各級主管人員合作指揮，且行為粗暴，情節重大，經查證屬實者。…2.13.1.7.13調派工作，無故拒絕接受或公然侮辱上級者。…」，與勞動基準法第12條第1項第4款之規定，並無二致，且該等規定並無違反強制或禁止規定，是縱經報請主管機關核備後卻未公開揭示，依上開說明，亦難認其不生效力，原告主張被告所制定工作規則未經主管機關核備並公開揭示而不生效力云云，自不足採。再者，原告三次違反被告所公告之防疫措施規定，且未完成主管指派之工作，態度不佳亦不服勸導等事實，業如前述，原告服勞務之狀況，除違反勞動契約之約定外，對被告而言，並已造成有重大經營秩序之損害，已導致勞動關係進行受到干擾，亦屬勞動基準法第12條第1項第4款所明定：「違反工作規則，情節重大者」、系爭工作規則2.13.1.7規定：「違反勞動契約或工作規則情節重大者」之範圍，而有賦予被告立即終止勞動契約關係權利之必要，則原告違反勞動契約及工作規則應認為情節重大，故而，被告援引上開事件，以雇主之立場及標準，認定原告違反勞動基準法第12條第1項第4款、系爭工作規則2.13.1.7.5及2.13.1.7.13之規定，而終止兩造勞動契約，予以解僱原告，應認堪稱允當，且無違衡平。原告主張其未有違反工作規則之情形，被告違反解僱最後手段性原則云云，不足採信。職是，被告不經預告即對原告終止勞動契約而予以解僱，核屬有據。

三、綜上所述，原告於為勞務給付之行為時，確實違反工作規則且情節重大，被告依系爭工作規則2.13.1.7.5、2.13.1.7.13及勞動基準法第12條第1項第4款規定予以終止僱傭契約，於法並無不合，原告主張其並未違反工作規則及勞動契約等情，殊難信為真正。從而，原告依兩造間勞動契約之法律關係、勞動基準法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費115,333元（見本院卷第165頁），及自起訴狀繕本送達翌日即110年5月8日（見

本院卷第41頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　17　　日

勞動法庭　　法　官　　董惠平

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　　111　　年　　5　　月　　17　　日

書記官　　吳淑願