臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第17號

原　　告　江炎俊

000000000000000000

訴訟代理人　黃俐律師（法扶律師）

被　　告　台灣順豐速運股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　章學芬

訴訟代理人　陳彥嘉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國110年10月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國103年1月2日起受僱於被告，擔任淡水分部晚班運作司機，月薪為新臺幣（下同）3萬7,000元（下稱系爭勞動契約）。於109年7月25日晚上8時許，原告在桃園機場中轉場接受被告之例行酒測，測得呼氣酒精濃度為0.071mg/L，經訴外人即現場組長陳凱平請原告稍作休息，同日晚上10時30分許再次進行酒測，測得呼氣酒精濃度為0mg/L，陳凱平即同意原告出車，其後均按時順利抵達各站，所有工作也順利完成。詎被告於109年7月27日以原告違反被告之車輛管理獎懲管理辦法【4.0】（下稱系爭獎懲管理辦法）第2.3.27條規定為由，終止系爭勞動契約，原告實際工作日則至同年月31日止。然原告於109年7月25日上班前並未飲酒，第1次測得呼氣酒精濃度雖為0.071mg/L，不排除酒測儀器有失準情形；又當日晚上10時30分許再次進行酒測時，測得呼氣酒精濃度即為0mg/L，果若原告真有喝酒，呼氣酒精濃度絕無可能僅有0.071mg/L，更無可能於短短1個多

小時即揮發完畢；再者，被告既有同意原告出車，顯見其認定原告可順利執行職務，原告亦已完成，被告自不得事後再行主張原告違反公司規定而情節重大；此外，道路交通安全規則第114條第2款規定不得駕車之最低呼氣酒精濃度為0.15mg/L，違反道路交通管理事件統一裁罰基準及處理細則第12條第1項第12款，對於呼氣酒精濃度未達0.18mg/L，若未嚴重危害交通安全、秩序，且情節輕微者，得以指導、勸告代替舉發，則原告縱然第1次測得呼氣酒精濃度為0.071mg/L，離前開標準值甚遠，且第2次測得呼氣酒精濃度為0mg/L，其後工作也均順利完成，難認原告有違反公司規定而情節重大之情形；況依系爭獎懲管理辦法第2.3.29條、第2.3.30條規定，被告至多僅能禁止原告執行勤務，並予以大過一支，方符合解僱最後手段性。由上可知，被告終止系爭勞動契約不合法。為此，爰依法提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應回復原告於淡水分部晚班運作司機之職位，並依系爭勞動契約之法律關係、民法第487條前段規定，請求被告自109年8月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告3萬7,000元，併計付法定遲延利息，另依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告自109年8月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,292元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶等語。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在，被告應回復原告於淡水分部晚班運作司機之職位。㈡被告應自109年8月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告3萬7,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應自109年8月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,292元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告酒駕執行任務，已違反系爭獎懲管理辦法第2.3.27條、被告之員工獎懲作業管理辦法【3.0】（下稱系爭作業管理辦法）第2.3.16.2(31)條規定，被告依勞動基準

法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約乃屬合法。原告主張酒測儀器失準部分，陳凱平為防止酒測產生誤差，於第1次測得呼氣酒精濃度為0.071mg/L後，當下即再次進行第2次酒測，仍測得同一數值，況在陳凱平追問下，原告始坦承確有飲酒，是其主張當屬不實。又原告主張其應屬情節輕微者，然被告為快遞貨件業者，採取酒駕零容忍以維護駕駛員、用路人生命、身體及健康安全，並維護被告形象，自無不當，且被告平日也有宣導，如有違反即予以解僱，請考量被告管理數百名駕駛員工，有以最高標準要求之必要性，避免駕駛員鋌而走險，造成被告營運及社會之風險及損失，是原告縱未釀禍，仍無法姑息等語置辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請免予假執行宣告。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第240至241頁）：

㈠原告自103年1月2日起受僱於被告，擔任淡水分部晚班運作司機，月薪為3萬7,000元，每月提繳勞工退休金2,292元。

㈡系爭獎懲管理辦法、系爭作業管理辦法為被告之工作規則。

㈢原告於109年7月25日下午5時46分許打卡上班（被證9），自淡水出車至桃園中轉場；於同日晚上8時58分許，在桃園中轉場被告對原告實施酒測，測得呼氣酒精濃度為0.071mg/L（被證4至5），嗣於同日晚上10時29分許，又對原告實施酒測，測得呼氣酒精濃度為0mg/L（被證4至5）後，被告之組長陳凱平同意原告出車，原告遂自桃園機場出車至三重、五股，並返回淡水（原證5）。

㈣原告於109年7月27日收到被告之解僱通知，以原告違反被告酒駕規定為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，原告在被告最後實際工作日為109年7月31日。

㈤兩造於109年8月24日經桃園市勞資和諧促進會勞資爭議調解而調解不成立（原證4）。

㈥被證8宣導紀錄、被證10桃園中轉場例會紀要（簽到表）上原告之簽名為原告所親簽。

四、得心證之理由：

㈠勞基法第12條第1項第4款規定，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。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95年度台上字第2465號判決意旨參照）。可知「情節重大」係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。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。而勞基法第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，勞動契約或工作規則定有雇主在特定情形，得解僱勞工者，該約定或規定僅限於勞基法第12條規定之範圍內有效，其認定非屬雇主之裁量權，應依客觀情事判斷之。

㈡本件原告有無違反工作規則之情事：

1.經查，系爭獎懲管理辦法第2.3.27條規定：「酒駕執行任務者（酒測值超過0.00毫克者），經查獲即予以解僱。」系爭作業管理辦法第2.3.16.2(31)規定：「員工有下列情形之一者，視為違反勞動契約、工作規則情節重大者：酒後駕車、或依酒精測試器測試查獲酒精殘值高於0.00者。」均明定禁止酒駕之規定，而系爭獎懲管理辦法及系爭作業管理辦法為被告之工作規則，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈡），且

該等工作規則前經被告向包含原告在內之員工宣導等情，亦有宣導紀錄、桃園中轉場例會紀要、簽到表為憑（見本院卷第205頁、第231至232頁），堪信原告已知上開工作規則之內容，原告自應受其拘束，而有遵守該等工作規則之義務。

2.又被告於109年7月25日晚上8時58分許，在桃園中轉場對原告實施酒測，測得呼氣酒精濃度為0.071mg/L，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢）。原告雖主張上開酒測結果不排除酒測儀器失準情形等語，然被告所使用之酒測儀器係於108年7月間向訴外人安邦儀器有限公司所購買，距離本次檢測時間僅約1年餘，而該儀器也用於警察臨檢、大門警衛、門哨人員快速進場篩檢等情，有電子郵件列印資料、報價單、統一發票、銷貨單、採購單、照片為據（見本院卷第187至193頁），佐以被告於該次實施酒測前後，尚有對其他員工實施酒測，僅有原告測得之呼氣酒精濃度有逾0mg/L，亦有酒測紀錄照片為據（見本院卷第195至197頁），輔以證人陳凱平於本院言詞辯論時證稱：酒測儀器即酒測棒重新開機就是校正，當天在酒測前有經過校正程序，且每測一個人就會按一次開關鍵等語（見本院卷第248頁），堪認被告所使用之酒測儀器尚屬新穎，且被告在實施酒測前均有踐行一定操作程序即重新開機校正，原告既未能舉證被告於操作或使用酒測儀器有何顯然不合理或實效性之情事，則原告此部份之主張，僅屬空言臆測酒測儀器失靈，當不足取。

3.原告又主張其並無飲酒，若真有喝酒，呼氣酒精濃度絕無可能僅有0.071mg/L，更無可能於短短1個多小時即揮發完畢，其當日有食用幾口葡萄奶酥麵包當做晚餐，應是不知奶酥麵包含有酒精成分而誤食等語，惟原告於酒測測得呼氣酒精濃度為0.071mg/L後之晚上9時10分許，傳送訊息予陳凱平，提及：「對不起，朋友失戀，可以原諒我一次嗎？」等語，有LINE對話紀錄翻拍照片為憑（見本院卷第199頁），果若原告於駕車前僅有食用葡萄麵包而無飲酒，大可極力否認於駕車前有飲酒乙事，而無庸傳送上開內容之訊息予被告之人

員；而酒精進入人體後經人體代謝之速度因人而異，且酒精濃度會隨著時間而下降，縱其測得呼氣酒精濃度於檢測時僅有0.071mg/L，於1小時後再次檢測，測得呼氣酒精濃度為0mg/L，至多僅能說明其飲用含酒精飲料之時間距離酒測時已有一段距離，且因其體質關係，於1小後已測不到酒精反應，尚不得以上開檢測數值，即認原告於駕車前無飲酒之情。至原告主張其係誤食含有酒精成分之麵包乙節，固據提出新聞資料為憑（見本院卷第377至380頁），然至本案言詞辯論終結前，原告均未提出其於當日有食用麵包、食用何款麵包之證據資料，則原告此部份之主張，均無足採。

4.原告復主張本件酒測值縱然為0.071mg/L，然應適用系爭獎懲管理辦法第2.3.29條、第2.3.30條規定，而非同辦法第2.3.27條規定等語，然系爭獎懲管理辦法第2.3.29條規定：「如中轉場、分點部於駕駛員執行任務前…」，而第2.3.27條則規定：「酒駕執行任務者…」（見本院卷第109頁），顯見該辦法係區別是否已執行任務而有不同規定之適用，即若在執行任務前即遭發現酒測值逾0mg/L，則應適用第2.3.29條、第2.3.30條規定；反之，若於執行任務時或執行任務後遭發現酒測值逾0mg/L，即適用第2.3.27條規定。本件原告於109年7月25日下午5時46分許打卡上班，並自淡水出車至桃園中轉場，嗣於同日晚上8時58分許，在桃園中轉場被告對原告實施酒測，測得呼氣酒精濃度為0.071mg/L，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢），顯見原告已開始執行任務後，方遭查獲酒精值逾0mg/L，依上開說明，應適用第2.3.27條規定，即原告係違反系爭獎懲管理辦法第2.3.27條規定，堪以認定。

㈢原告有無違反工作規則情節重大之情形：

原告雖以其酒測值為0.071mg/L，未達道路交通安全規則第114條第2款之程度，且其於酒測值為0mg/L後，被告有同意其出車，原告也均有完成任務，難認原告有情節重大之情形等語。惟酒後駕車行為，為法令所嚴禁，更係現今社會所大力

宣導禁止之事項，為一般民眾所深知，而被告所營為貨件運送，其員工係駕駛貨運物流車運送貨件，本具有一定危險性，被告提供車輛交予員工駕駛，除有其固有利益及營運風險須保護外，倘若未採取嚴格之安全規範，限制員工絕對禁酒，則無異允許只要在交通安全法規相對安全值內仍可酒後駕車，將使員工心存僥倖，稍有不慎恐釀重大交通事故，造成事故受害人的嚴重損害，並且影響被告聲譽，其情節不可謂不重大；又原告於103年1月起即受僱於被告，至系爭勞動契約終止已任職6年餘，對於酒後駕駛大型物流車輛之風險難謂不知，其仍酒駕上路，嗣後更否認有酒駕之情事，堪認原告前揭所為，已嚴重損及兩造間之勞動信賴關係，導致勞動關係進行受到相當干擾，而達違反工作規則情節重大之程度，故有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要。故被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，於法自屬有據。

㈣系爭勞動契約既經被告依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止，則原告請求確認僱傭關係存在，回復原告於淡水分部晚班運作司機之職位，並依系爭勞動契約之法律關係、民法第487條前段規定，請求被告自109年8月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告3萬7,000元，併計付法定遲延利息，另依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告自109年8月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,292元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，亦屬無據。

五、從而，原告請求確認僱傭關係存在，回復原告於淡水分部晚班運作司機之職位，並依系爭勞動契約之法律關係、民法第487條前段規定，請求被告自109年8月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告3萬7,000元，併計付法定遲延利息，另依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告自109年8月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,292元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，均為

無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　　莊仁杰

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　　110　　年　　11　　月　　22　　日

書記官　　徐語姍