臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第247號

原　　告　陳文軍
訴訟代理人　林俊佑
被　　告　欣欣客運股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　范大維
訴訟代理人　陳秋華律師
　　潘怡君律師
　　劉芷安律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國111年9月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其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：

被告法定代理人原為王興尉，嗣於訴訟進行中變更為甲○○，並經其聲明承受訴訟，核符民事訴訟法第175條第1項規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）伊於民國101年1月31日與被告公司簽署「退休員工再聘用協議書」（下稱系爭協議書），自同年2月1日起以被告公司退休員工再聘用之身分，任職被告公司擔任大客車駕駛員，每月工資新臺幣（下同）53,248元。詎被告公司先於108年11月26日發佈108欣管人字第1761號通告，以尚未查明原因之行車事故為理由，逕行停派伊之駕駛職務（下稱系爭調動），命伊每日至中央站報到，卻不指派實質工作內容，以羞辱性調職方式對伊為職場霸凌，每月工資更由53,248元調降至23,800元，系爭調動不合法，伊依系爭協

議書第2條約定、民法第487條、勞動基準法（下稱勞基法）第23條規定請求被告公司給付108年11月26日至109年7月29日工資差額239,510元（計算式：29,448【每月工資差額】；〈29,448×8〉＋〈29,448÷30×4〉＝239,510）。

（二）更有甚者，被告公司再於109年7月20日發佈109欣管人字第1016號通告虛偽陳稱：「原告於109年6月12、15、16、17、18、19、20日及7月1、2、3、6、7、8日，累計曠工18日」而予解僱，然伊於前揭期日均有至被告公司簽到，並未曠職，被告公司前揭解僱不合法，伊請求確認僱傭關係存在，並依系爭協議書第2條約定、民法第487條、勞基法第23條規定請求被告公司自109年7月30日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告53,248元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息。

（三）被告公司系爭調動及前揭解僱行為均違法，且被告公司長期對原告諸多職場霸凌：

1、被告公司之出車排班係血汗無間排班（107年7月20日上午10時58分甫返站，同日上午11時再次出車；107年7月23日上午8時39分甫返站，同日上午8時40分再次出車；107年7月24日上午6時40分甫返站，同日上午6時44分再次出車；同日上午8時39分甫返站、同日上午8時40分再次出車；同日上午10時50分甫返站、同日上午10時50分再次出車；107年7月27日上午6時40分甫返站、同日上午6時44分再次出車；107年7月30日上午6時40分甫返站，同日上午6時42分再次出車；同日上午8時40分甫返站、同日上午8時44分再次出車；107年8月2日上午8時58分甫返站、同日9時1分再次出車；107年8月6日上午8時56分甫返站，同日上午9時再次出車），明顯違反勞基法第35條規定，車班間隔不到4分鐘甚至0分鐘馬上出發，連最基本上廁所之生理需求都無法滿足，根本無休息時間，嚴重戕害伊身心。

2、訴外人即被告公司站長吳至正（以下逕稱其名）安排訴外

人即伊同事蔡宗曉（以下逕稱其名）等人跟蹤伊行車，發現伊有缺失立刻回報，以增加伊受懲戒之紀錄，此種充滿針對性與敵意之職場霸凌，造成伊極大之心理壓力。

3、伊因吳至正前揭安排人員跟監乙事前往理論，吳至正明知此種不愉快之談話必然出現情緒用語，卻刻意錄音興訟，導致伊為此上法院疲於奔命。

4、被告公司前揭諸多違法或不當管理行為，導致伊長期累積巨大壓力，身心俱疲而罹患失眠、焦慮症等諸多身心問題，伊依民法第184條第1項前段、第193條、第195條、第188條規定請求被告公司給付非財產上損害1,000,000元。

（四）聲明：

1、確認兩造間僱傭關係存在；

2、被告應給付原告1,239,510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；

3、被告應自109年7月30日起至復職日止，按月於每月10日給付原告53,248元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息；

4、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

（一）原告於107、108年間擔任駕駛員時，經常有違反道路交通管制、行車安全等規範，經伊公司對原告為申誡、小過或大過等處分，原告再於108年7至11月間，連續兩度造成乘車民眾受傷並遭民眾提告，顯有不適任客運駕駛之情，伊公司為維護公共運輸安全，依系爭協議書第1條第2、3項約定及伊公司工作規則（下稱系爭工作規則）第6條第1項第4款、第29條第1項第4款、第29條附註二約定，及伊公司「駕駛員服勤作業規定」附件三「駕駛員行車肇事處理及業務過失損害賠償辦法」第12條第12項規定，本得終止勞動契約，惟考量原告需維持生計，故未解僱之，僅於108年11月26日停止原告之駕駛員職務並改派他職，同時依改派後之職務內容調整工資，屬懲戒型、迴避解僱型之調

職，且因其調職後之工作已非公車駕駛，未載運乘客，不得領取專業職工工資、獎金等，其工資之調降屬合理變動，系爭調動並未違反勞基法第10條之1，自屬合法。

（二）系爭調動後，原告有到新職報到服勞務之義務。伊公司於系爭調動時之前揭公告已明白揭示，原告除需到站簽到外，上午、下午兩時段共計8小時應接受伊公司站長指派之其他勤務，惟原告並未依規定服勤，僅於上午8時左右來站上簽到後立即離開，且伊公司於109年6月9日再次發函通知原告，伊公司已於108年11月26日為系爭調動，原告應到新職提供勞務，指揮車輛停放工作，否則即屬無正當理由之曠職，前揭函文先由訴外人即站長姜世生於同年6月10日拍攝照片傳送原告，復於同年月11日上午親自交付原告，同年月12日原告上午報到時，再次叮囑原告應在站上待命服勤滿8小時，訴外人即伊公司營運組組長蔡明良更於109年6月15至17日到站督導並向原告說明其個人權益，然原告自109年6月12日起至6月30日止依然故我，於上午簽到後隨即離去，確屬曠職，符合勞基法第12條第1項第6款之解僱事由，伊公司因此於109年7月10日召開人事評議會決議解僱原告，並於同年月20日發函通知原告終止勞動契約。

（三）關於原告請求伊公司給付非財產上損害賠償，說明如下：

1、原告所處站點為機動排班，除每位駕駛每日第一班車會於前一日通知出車時間外，其餘班次係駕駛員駛車回站後再由管理員調度，管理員之調度均有安排一定休息之間隔時間，伊公司從未要求駕駛員返站後立即出下一班車，亦未妨礙過駕駛如廁，班次間之安排亦可通知管理員調整。然原告長期以站上老大自居，霸佔其想要之車次，除每日要求跑頭班車外，回站後立刻搶出車，無視管理員已安排之調度。伊公司於站上設有廁所，為維持工作場所整潔，不允許所屬勞工隨地便溺造成環境髒亂，此本係雇主指揮、監督權限，然原告為搶班出車，自行隨地解決生理需求，

連續2日遭伊公司董事長視察時撞見，董事長因而對原告為勸告、糾舉或懲戒處分，自屬當然。

2、原告受伊公司懲戒實係因其屢次違反交通規定，亦受有民眾投訴，其陳稱遭伊公司站長安排跟蹤，並非事實；原告係因行車經常違規，遭吳至正告誡、伊公司懲處，開始不斷找吳至正麻煩，並經常以言語侮辱或肢體衝撞吳至正，吳至正為求自保，始以錄音錄影器材蒐證自保，原告並已經法院判決認定犯公然侮辱罪確定，原告稱其因上法院疲於奔命云云，根本為其自身不法行為導致，且經伊公司懲處、法院判刑均依然故我，其所言不足採信。

3、綜上，伊公司並無任何職場霸凌之情，原告請求被伊公司給付非財產上損害賠償，並無依據。

（四）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷二第7至8頁）：

（一）原告於101年1月31日與被告公司簽署「退休員工再聘用協議書」（即系爭協議書），自同年2月1日起以被告公司退休員工再聘用之身分，任職被告公司擔任大客車駕駛員。

（二）原告於108年7月24日上午6時10分許，駕駛被告公司之營業大客車行駛時，因未注意公車靠站，應待乘客完全下車後始得將車門關閉並起駛車輛，致乘車民眾受傷，經臺灣新北地方法院（下稱新北地院）刑事庭以109年度審交易字第707號判決處原告拘役40日（見被證1，即本院卷一第143至146頁）；同年11月25日上午10時14分許，駕駛被告公司之大客車，有乘車民眾受傷，經臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）檢察官提起公訴，因原告、被告公司與乘客調解成立，乘客撤回告訴，由本院刑事庭為公訴不受理判決（見被證3、4，即本院卷一第至149至156頁）

（三）被告公司於108年11月26日發函通告原告因分別於108年7月24日、11月25日連續摔傷乘客，為確保行車安全，於釐

清相關責任前停止駕駛業務，改派其他職務，改派其他勤務期間，每日8至12時及13至17時兩個時段，仍須到站簽到並接受站長指派其他勤務（見原證5，即本院卷一第31頁）。

（四）被告公司於109年6月9日以（109）欣營行字第0806號函通知原告，自108年11月26日起改派其他勤務，擔任中央站大客車返站之指揮車輛停放工作，每日8時至12時許、13時至17時許兩個時段上班，需依規定於上午、下午簽到、簽退（見被證9，即本院卷一第195頁）。

（五）被告公司於109年7月20日以原告無正當理由繼續曠職達3日以上，於一個月內累積超過6日曠職為由，依被告公司工作規則第6條第1項第6款規定及勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約（見原證3，即本院卷一第25頁）。

四、本件爭點：

（一）被告公司於108年11月26日調動原告（即系爭調動）是否合法？有無違反調動五原則？

（二）如系爭調動不合法，原告依系爭協議書第2條約定、民法第487條、勞基法第23條規定請求被告公司給付108年11月26日至109年7月29日工資差額是否有理由？金額若干？

（三）原告依民法第184條第1項前段、第193條、第195條、第188條規定請求被告公司給付非財產上損害是否有理由？金額若干？

（四）兩造間僱傭關係是否仍存在？

（五）原告依系爭協議書第2條約定、民法第487條、勞基法第23條規定請求被告公司自109年7月30日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告工資，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，是否有理由？金額若干？

五、得心證之理由：

（一）系爭調動是否合法？

1、按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則

第7條第1款規定，應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，嗣後資方如因業務需要而調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定者外，資方應依誠信原則為之，且為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段懲戒甚或報復勞工，有必要就雇主調職命令權加以限制，是雇主如有調動勞工之必要，應依下列原則辦理：㈠基於企業經營上所必需；㈡不得違反勞動契約；㈢對勞工薪資及其他勞動條件未做不利益變更；㈣調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；㈤調動地點過遠，雇主應予必要協助（即調動五原則），有內政部74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋可參，故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法。上述調動五原則並於104年12月16日勞基法修正時，明確規定於第10條之1：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：㈠基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。㈡對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。㈢調動後工作為勞工體能及技術可勝任。㈣調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。㈤考量勞工及其家庭之生活利益。」此立法理由為雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範。

2、次按企業調職之原因其中之一為迴避資遣型之調職，其法律依據為勞基法第11條第4款後段所稱「無適當工作可供安置」，明示雇主資遣勞工前必先盡「安置前置義務」，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣勞工，學說上稱為迴避資遣型的調職，蓋其目的是以確保僱傭地位為最優先考量。有勞基法第11條各款規定之情形，雇主即得預告終止勞動契約，此時雇主之調職既屬迴避資遣，除有恣意

外，調職縱不符合調動五原則，並非當然違法。甚者，於勞工有符合勞基法第12條第1項各款之情形下，雇主倘依其原懲戒處分之行使本已得逕為終止勞動契約，卻仍為確保僱傭地位而為較輕之調職處分，舉輕以明重，即亦法所不許。是如係迴避勞基法第11條或第12條之調職，或因勞工有懲處事由而為之調職，應非屬勞基法第10條之1之調職處分，而不受該條規定之限制。

3、另按「有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：（依據勞基法第12條規定）…㈣違反勞動契約或本工作規則，情節重大者。」、「第六條第四款係指有下列情事之一經個案事實認定違反勞動契約或工作規則情節重大者予以解僱：…㈣違反行車安全規則，致乘客發生傷亡，情節重大或被吊銷駕駛執照者。…」、「附註：…二、凡違反前項各款規定而涉嫌觸犯刑事者，應移送法辦。若與行車安全有關，而待釐清者，得予先停派其原擔任工作，改派其他工作等候處理。…」系爭工作規則第6條第1項第4款、第29條第1項第4款、附註二分別定有明文。

4、經查：

（1）原告於107、108年間擔任駕駛員時，經常有超速、搶黃燈、闖紅燈、未注意車內乘客動態，且於開關門時，未盡提醒下車乘客義務、行抵公車站，未依規定進站逕行駛離、未依號誌逕行左轉等違反道路交通管制、行車安全規範之情形，被告公司因此對原告為申誡、記小過或大過等處分，有被告公司提出之獎懲管制紀錄1份及「欣欣客運」公司乘客投訴複查表1份在卷（見本院卷一第203至216頁）；原告再於108年7月24日上午6時10分許，駕駛被告公司之營業大客車行駛時，因未注意公車靠站，應待乘客完全下車後始得將車門關閉並起駛車輛，致乘車民眾受傷，經新北地院刑事庭以109年度審交易字第707號判決處原告拘役40日（見本院卷一第143至146頁），民事部分，被告公司、原告與該乘客達成

訴訟上和解，被告公司因此與原告連帶給付該乘客1,000,000元（見新北地院和解筆錄，即本院卷一第147頁）。原告另於同年11月25日上午10時14分許，駕駛被告公司之大客車，因未注意應待乘客完全下車後始得起駛車輛，竟貿然往前行駛，致乘車民眾受傷，經臺北地檢署檢察官提起公訴，因原告、被告公司與乘客調解成立，乘客撤回告訴，由本院刑事庭為公訴不受理判決（見臺北地檢署檢察官109年度偵字第22132號起訴書、本院109年度審交附民移調字第382號調解筆錄、本院109年度審交易字第635號判決，即本院卷一第149至156頁），原告前已有多次與行車安全相關之懲處，復於短短數月間連續2次駕駛大客車有過失致乘客受傷，確有不適任客運駕駛之情，被告公司係公共運輸業者，安全載客係首要任務，為企業經營上所必須，依系爭工作規則第6條第1項第4款、第29條第1項第4款、附註二約定，為迴避直接解僱而為系爭調動，自屬合法。且因系爭調動為懲戒性調職，原告於系爭調動後之工作係擔任中央站大客車返站之指揮車輛停放工作，為其體能及技術可勝任，又因已非公車駕駛，未載運乘客，不得領取專業職工工資、獎金等，且每日工作時間固定，其工資之調降亦屬合理變動，依前述2、之說明，應非屬勞基法第10條之1之調職處分，而不受該條規定之限制。

（2）原告固主張：被告公司於交通事故尚未釐清肇事責任即進行懲戒，正當性基礎何在云云，然前揭2事故均係經司法警察蒐證、檢察官偵查後有相當證據提起公訴，第1次事故並經法院為原告第一審有罪判決，第2次事故則係因過失傷害罪為告訴乃論，兩造與該案被害人調解成立，被害人撤回告訴，本院刑事庭因而依法為不受理判決，依第2次事故檢察官起訴書「證據清單」欄之記載，檢察官勘驗事故當時行車紀錄器後認定該事故之發生係因原告駕駛公車靠站時，未待乘客完全下車即起駛

車輛所致（見本院卷一第150頁），是被告公司以前述2次事故之原因事實，依系爭工作規則第6條第1項第4款、第29條第1項第4款、附註二規定為系爭調動，確有其正當性，原告此部分主張實乏依據。

（二）如系爭調動不合法，原告依系爭協議書第2條約定、民法第487條、勞基法第23條規定請求被告公司給付108年11月26日至109年7月29日工資差額是否有理由？金額若干？

系爭調動合法，已如前述，則此部分爭點欠缺前提事實，無庸論述。

（三）原告依民法第184條第1項前段、第193條、第195條、第188條規定請求被告公司給付非財產上損害是否有理由？金額若干？

1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段固有明文。惟以侵權行為為原因，請求回復原狀或賠償損害者，應就其權利被侵害之事實負立證之責。本件原告主張被告公司有血汗無間排班之情形、吳至正安排伊同事跟蹤伊行車，發現有缺失立刻回報，以增加伊受懲戒之紀錄、吳至正於伊因上情前往理論時刻意錄音興訟，伊為此上法院疲於奔命，導致伊身心俱疲而罹患失眠、焦慮症等諸多身心問題云云，為被告公司所否認，依前揭說明，自應由原告就被告公司或其受僱人之行為符合前述侵權行為之成立要件負舉證責任。

2、經查：

（1）關於血汗排班部分：原告固主張：伊107年7月20日上午10時58分甫返站，同日上午11時再次出車；107年7月23日上午8時39分甫返站，同日上午8時40分再次出車；107年7月24日上午6時40分甫返站，同日上午6時44分再次出車；同日上午8時39分甫返站、同日上午8時40分再次出車；同日上午10時50分甫返站、同日上午10時50分再次出車；107年7月27日上午6時40分甫返站、同日上午6時44分再次出車；107年7月30日上午6時40分甫返站，

同日上午6時42分再次出車；同日上午8時40分甫返站、同日上午8時44分再次出車；107年8月2日上午8時58分甫返站、同日上午9時1分再次出車；107年8月6日上午8時56分甫返站，同日上午9時再次出車），被告公司明顯違反勞基法第35條規定，車班間隔不到4分鐘甚至0分鐘馬上出發，嚴重戕害原告身心云云，並提出行車調度紀錄畫面列印資料為證（見本院卷一第35至47頁），惟以：以107年7月2日為例，原告駕駛之車牌號碼00000號車輛於10時48分返站，晚於車牌號碼00000（10時27分返站）及728U3（10時33分返站），下班發車時間10時50分卻早於車牌號碼00000（11時發車）及728U3（11時10分發車）；以107年7月23日為例，原告駕駛之車牌號碼00000號車輛於8時39分返站，晚於車牌號碼00000（8時30分返站），下班發車時間8時40分卻早於車牌號碼00000（8時50分發車）；以107年7月27日為例，原告駕駛之車牌號碼00000號車輛於8時30分返站，晚於車牌號碼00000（8時28分返站），下班發車時間8時36分卻早於車牌號碼00000（8時48分發車）（見被告公司各該日行車調度記錄表，即本院卷一第483至487頁）。再被告公司為機動排班，觀諸被告公司提出之107年7月20日、7月23日、7月24日、7月27日、7月30日、8月2日及8月6日部分行車調度彙整紀錄，原告以外駕駛員之休息間隔時間絕大多數均逾10分鐘以上，超過30分鐘亦所在多有，甚至有長達2小時，原告之間隔時間則有短至1分鐘、長至40分鐘之情形（見本院卷一第489至500頁），核與被告公司辯稱：若駕駛員希望早點完成車班而欲提早發車、或希望有更充足之時間如廁或休息等要求，向管理員反應後，管理員均會合理安排等語相符，堪認原告於部分車班間隔不到4分鐘甚至0分鐘馬上出發之情況，難認可歸責於被告公司，是其主張被告公司為血汗排班云云，尚乏實據。

（2）關於吳至正安排同事跟蹤原告行車及吳至正刻意錄音興訟部分：

被告公司否認吳至正有安排同事跟蹤原告行車之情形，且參酌欣欣客運公司乘客投訴複查表（見本院卷一第207至216頁），部分事件係由臺北市公共運輸處轉來民眾投訴，是其此部分主張難認有據；況不論投訴者為何人，依原告提出之員工申訴單，原告亦未否認有交通違規事宜（見本院卷一第49頁），依循道路交通管理相關規定行駛本為職業大客車駕駛之基本義務。再吳至正曾多次遭原告公然辱罵，有本院108年度易字第293號刑事判決、臺灣高等法院109年度上易字第651號刑事判決可憑（見本院卷一第217至249頁），足見吳至正縱有錄音，亦係為蒐證自保，無從認定有何不法侵害原告之權利，是其此部分主張亦難憑信。

（四）被告公司於109年7月20日依系爭工作規則第6條第1項第6款約定終止勞動契約，是否合法？

1、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。勞基法第12條第1項第6款、第2項定有明文。再按「有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：（依據勞基法第12條規定）…六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」系爭工作規則第6條第1項第6款亦有明文。

2、經查：

（1）被告公司於108年11月26日發函通告原告因分別於108年7月24日、11月25日連續摔傷乘客，為確保行車安全，於釐清相關責任前停止駕駛業務，改派其他職務，改派其他勤務期間，每日8至12時及13至17時兩個時段，仍須到站簽到並接受站長指派其他勤務；再於109年6月9日以（109）欣營行字第0806號函通知原告，自108年11

月26日起改派其他勤務，擔任中央站大客車返站之指揮車輛停放工作，每日8時至12時許、13時至17時許兩個時段上班，需依規定於上午、下午簽到、簽退（見不爭執事項（三）、（四）），然觀諸被告公司提出之「中央站駕駛員調派一般勤務上、下班簽到簿（109年6月）」，原告僅於「上午上班08：00」欄位簽名，其餘「上午下班12：00」、「下午上班13：00」、「下午下班17：00」均未簽名（見本院卷一第199至200頁），堪認原告確有1個月內累積超過6日之曠職之情形，則被告公司於109年7月20日以原告無正當理由繼續曠職達3日以上，於一個月內累積超過6日曠職為由，依系爭工作規則第6條第1項第6款約定終止勞動契約，自屬合法。

（2）原告固主張：系爭工作規則未經工會同意，效力顯有可疑，且伊每日均準時出勤簽到，絕非曠工云云，然按雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。勞基法第70條定有明文。系爭工作規則業經臺北市政府於103年4月9日以府勞資字第10331775000號函、103年5月19日以府勞資字第10332581400號函核定同意核備條文、臺北市政府勞動局（下稱勞動局）於105年1月20日以北市勞資字第10440883000號函核定同意核備條文（見本院卷一第157至168頁、本院卷二第第58頁），其中第6條第1項第6款約定與勞基法第12條第1項第6款規定文字一致，復經被告公司公開揭示於站所公佈欄（見本院卷二第59

頁），堪認其內容已為勞動契約之一部，勞工應受拘束，況系爭工作規則亦已經工會同意，有台北市欣欣客運股份有限公司企業工會104年12月29日（104）欣企工字第104045號函在卷（見本院卷二第61頁），原告空言否認系爭工作規則之效力，實無足採；且出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞動事件法第38條定有明文。而被告公司已於2次函文，第1次告知原告應於每日8至12時及13至17時兩個時段到站簽到，第2次函文再度重申需依規定每日8時至12時許、13時至17時許兩個時段上班，於上午、下午簽到、簽退，原告僅於上午8時簽到，中午並未簽退，下午則完全未簽到、簽退，依勞動事件法第38條規定，其餘時間無從推定為原告提供勞務之工作時間，確為曠工，故原告此部分主張與事證不符，無從採信。

（五）兩造間僱傭關係是否仍存在？

被告公司於109年7月20日依系爭工作規則第6條第1項第6款約定合法終止勞動契約，已如前述，則兩造間僱傭關係即於該日終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在乙節，即無理由。

（六）原告依系爭協議書第2條約定、民法第487條、勞基法第23條規定請求被告公司自109年7月30日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告工資，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，是否有理由？金額若干？

兩造間已無僱傭關係，則原告依系爭協議書第2條約定、民法第487條、勞基法第23條規定請求被告公司自109年7月30日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告工資及自各應給付日之翌日起之法定遲延利息，即屬無據。

六、綜上所述，原告依系爭協議書第2條約定、民法第487條、勞基法第23條規定請求被告公司給付108年11月26日至109年7

月29日工資差額239,510元、依民法第184條第1項前段、第193條、第195條、第188條規定請求被告公司給付非財產上損害1,000,000元，同時請求確認僱傭關係存在，依系爭協議書第2條約定、民法第487條、勞基法第23條規定請求被告公司自109年7月30日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告工資53,248元，暨前揭金額之法定遲延利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌。原告另聲請傳喚蔡宗曉，待證事實為：站長派蔡宗曉以跟監方式檢舉原告開車方式；傳喚證人即前工會理事長高令國，待證事實為：系爭工作規則未經工會同意，不能拘束勞工。然遵守道路交通管理相關規定行駛本為職業大客車駕駛之基本義務，且系爭工作規則業經勞動局核備並公開揭示，已生勞基法第70條工作規則之效力，均詳如前述，故本院認前揭證人之證詞不足以影響判決結果，無傳喚之必要，附此敘明。

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　　111　　年　　10　　月　　12　　日

勞動法庭　　法　官　　方祥鴻

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　　111　　年　　10　　月　　12　　日

書記官　　巫玉媛