臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第269號

原　　告　張仕孟

000000000000000000

被　　告　大有巴士股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　游孟輝

訴訟代理人　陳振寰

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年5月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「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，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於110年5月3日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，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、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，聲明㈠確認兩造

間僱傭關係存在。㈡被告應自民國110年4月1日起至原告復職日止，按月於當月20日給付新臺幣（下同）6萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應自110年4月1日起至原告復職日止按月提撥勞健保法定金額至原告勞健保專戶。嗣變更聲明㈢中提撥部分，請求被告應自110年4月1日起至原告復職日止按月提撥退休金2178元至原告勞工退休金專戶，並按月繳納單位應負擔之勞保2922元，健保826元，核屬擴張應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自109年10月月中起受僱於被告擔任駕駛員，工作內容為公車乘客運送，工作地點於大有南港中華站，每月工資4至6萬餘元。被告嗣以原告於110年4月15日辱罵乘客為由懲處，然原告未有辱罵乘客之行為，當時因要顧及公眾利益、安全，對乘客稍微有點大聲，而又遭偷拍上新聞。而自110年4月16日起，被告與媒體、臺北市公共運輸處，有組織、有計畫之不當對待、壓迫原告，110年4月16日即緊急召回原告，被迫補班至午夜。110年4月17日至20日，均是於極端疲勞及加班下，為維護勞動權益及尊嚴，仍犧牲睡眠赴派出所對被告為強制罪指控，110年4月21日原告工作後先去急診，再拖著病體前往被告公司遭私刑約談。在原告睡眠遭剝奪且聯合霸凌情形下，導致原告於110年4月23日只能對憤怒乘客下跪，嗣被告於110年4月23日停止對原告派班，並口頭告知將於110年5月3日解雇原告，其單方面違法終止兩造間勞動契約，違反「解僱最後手段原則」，兩造間僱傭關係仍存在。

（二）被告就相關懲處所依據之影片均未提供給原告觀看，即懲處原告，程序已有不妥，且經勘驗行車時之影音檔案，均有加工處理，顯然有遭剪接、變造。而原告使用手機，均係於公車入站暫停、等待紅燈或等待前車安全距離時使

用，並無危害交通安全，原告自行就醫欲申請精神官能症職災認定資格不符，然醫師也未認定原告不適宜駕駛，被告未等醫師意見且未申請道安證據勘驗，其程序均有不法。

（三）爰依兩造間僱傭關係、民法第184條、勞退條例及健保相關規定，提起本件訴訟。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自110年4月1日起至原告復職日止，按月於當月20日給付6萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應自110年4月1日起至原告復職日止按月提撥退休金2178元至原告勞工退休金專戶，並按月繳納單位應負擔之勞保2922元，健保826元。

二、被告則以：

（一）原告109年10月13日到被告公司服務，擔任被告公司88路線車輛駕駛，其於110年4月15日駕駛FAB-508營業大客車行駛（下稱系爭公車）前開路線時，於捷運大安站至信義光復路口期間，大聲辱罵乘客，並趕乘客下車，經媒體披露及民眾投訴，主管機關臺北市公共運輸處並來函通知評鑑扣分，經被告查閱系爭公車行車紀錄影像確認後，於110年4月19日依員工獎懲規則記大過並扣發獎金2000元，通知原告改善。然原告遭懲處後，其行車違規更嚴重，於110年4月20日、110年4月21日原告持續開車按喇叭、闖紅燈、未繫安全帶、情緒不佳遭乘客投訴情形，並經被告查閱行車紀錄影像，發現原告駕駛時使用手機，隨意將車停於路中央逕自於車上使用手機，嚴重影響行車安全，被告遂於110年4月21日，於原告回被告公司時，就110年4月15日及110年4月20日乘客投訴事項，接受行車安全教育，被告再次重申請原告遵守交通規則及公司規章，原告亦承諾改進。然原告又於110年4月23日駕駛時，對乘客下跪，被告接獲投訴後，立刻停止原告繼續出車。是原告屢遭乘客投訴服務態度惡劣，行車搶黃燈闖紅燈、逼車、亂按喇

叭、開車時手持手機講電話、未繫安全帶等違反交通規則之危險駕駛行為，經被告查證屬實，並經約談不改，甚至變本加厲，嚴重影響乘客及行車安全，故被告於110年5月3日依勞基法第11條第1項第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」辦理資遣原告，被告所為依法有據。

（二）被告於110年5月3日資遣原告，其110年4月份薪資2萬9612元至5月份薪資2315元及資遣費1萬1657元均已撥進原告帳戶，故原告要求自110年4月1日起至復職日止按月給付工資與事實不符。再原告薪資應為2萬4000元加計其他津貼，並非原告所主張6萬元。

（三）被告於110年5月3日依規定辦理退保、提繳勞工退休金，原告請求自110年4月1日起投保及提撥，均非有據。另原告要求給付其個人每月應繳未繳之勞保費835元及健保費826元均屬個人應繳交之部分費用，並不屬被告應代為繳交部份，另勞工退休金因原告尚未屆勞工退休金條例第24條之請領退休金條件，依法尚不得請領退休金，且被告係依法辦理資遣終止勞動契約，故其要求給付勞工退休金，亦於依法無據。

(四)並聲明：原告之訴駁回。

三、不爭執事項（見本院卷第160頁）：

1. 原告自109年10月13日起受雇於被告，約定給付內容有每月工資及逾時津貼、休息日國定假日出勤、趟次（逾時）津貼、運價補貼逾時加給、車輛整理準備逾時津貼。
2. 被告於110年5月3日資遣原告。
3. 被告已給付原告110年4月薪資共計2萬9612元，110年5月薪資共計2315元。
4. 被告已給付原告資遣費1萬1657元。

四、本院之判斷

（一）按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約，為勞基法第11條第5款所明定。勞工確不能勝任工作之規範本旨，應就勞工客觀上之能力、學識、品

行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷。又解僱與勞工不能勝任之具體事實，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，且其情形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，始得為終止勞動契約（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。

（二）經查，原告前於110年4月15日駕駛系爭公車，於於捷運大安站至信義光復路口期間，與乘客發生爭執，業據被告提出系爭公車行車紀錄器影像、媒體報導影片為佐。經本院勘驗該影片（檔名：00000000羞辱及趕乘客下車），因影片有聲音與影像不同步之情形，遂分別記錄聲音及影像部分，就原告與乘客爭執之聲音部分略為：

1.3分20至53秒

乘客：不要「輸」（無法辨別）油門嘛

司機：你是在跟誰講話，蛤，還是在自言自語

乘客：（有回應，無法辨別）

司機：那你下一站下車好不好

乘客：怎麼加油的嘛

司機：不要催油門那我們不要走是不是

2.4分10至25秒

乘客：（無法辨別）

司機：我們不是退休人員啦，不像你一樣啦好不好，閒閒得坐在車上喔

乘客：（無法辨別）

司機：他媽的勒，我才覺得莫名其妙勒，載到你喔

3.4分50至55秒

司機：不要坐可以下車啦

4.5分40至6分46秒

司機：沒有發脾氣啊，你趕快下車好不好

乘客：（過程中應有講話惟無法辨別，同時間乘客與司機都在講話，聲音被司機蓋過）

司機：敢講話你就下車啦你，你下車就對了啦，我沒有發脾氣喔，發脾氣的是你，我現在只是大聲一點請你下車，我怕你聽不清楚啦

乘客：（繼續說但無法辨別）

司機：下車，你下車，你下車，我們這邊的公車很忙啦，我們載一堆要上班的人下班的人啦，不是只有載你這退休人士啦，真是莫名其妙欸，居然跑到車上叫公車司機不要加油啊，了不起啊，這什麼世界啊。

乘客：你加油你不要（後面無法辨別），有聽見「下車」二字

司機：你可以下車啦，就跟你講你可以下車嘛，你幹嘛這樣子，一定要坐我的車呢，對不對，你就下車就好了啊，有很多公車可以讓你坐啦，厚，講得好像我很勉強你一樣欸，我有哀求你坐我的車嗎

5.7分9至22秒

司機：下車啦

有本院111年2月11日勘驗筆錄暨其附件在卷可佐（見本院卷第212至213頁、第215至217頁）。足認原告駕駛系爭公車時與乘客爭執，其嘲諷乘客為退休人士閒閒沒事，多次要求下車，並口出「他媽的勒」、「莫名其妙」、「了不起阿」等語，確實有羞辱乘客並強行要乘客下車行為，至堪明確。前開過程並經媒體披露，亦有蘋果新聞、東森新聞影片勘驗筆錄暨附件在卷可佐（見本院卷第277至280頁），110年4月20日臺北市公共運輸處調閱系爭公車行車紀錄器影像畫面查察，針對原告前開行為認被告缺失屬實，列入營運服務指標評鑑項下扣分，有臺北市公共運輸處110年4月20日北市運稽字第1103045813號函在卷可佐

（見本院卷第73頁），均足認原告於工作時態度不佳以致影響被告形象，並遭臺北市公共運輸處評鑑扣分。

（三）復就原告駕駛系爭公車屢有使用手機情形，亦據被告提出行車紀錄器影像為佐，並經本院勘驗其中檔名：00000000手持電話講電話與邊開車邊講電話、00000000停等紅燈滑手機、00000000滑手機2次、00000000滑手機5次之影像（見本院卷第219至222頁、第241至250頁），均見原告於110年4月20日、110年4月21日時駕駛系爭公車，屢於停等紅燈、等待乘客時使用手機，亦可認其行為已違反道路交通安全法規明確。

（四）再被告於110年4月19日依員工獎懲規定，就原告110年4月15日之行為，簽核原告記大過1次，並扣發獎金2000元，110年4月20日原告因按喇叭、闖紅燈遭乘客客訴，110年4月21日對原告為違規輔導訪談時，除請原告控管好情緒外，並請原告應遵守交通規則及公司規章，以確保行車安全等情，有被告簽核紀錄、客訴資料、被告駕員違規輔導訪談紀錄暨照片在卷可證（見本院卷第77至79頁、第83至84頁）。

（五）原告於110年4月23日仍有駕駛系爭公車時持用手機，亦有拿下安全帶之情形，亦經本院勘驗檔名為「00000000滑手機綠燈仍不走4次」、00000000滑手機4次、00000000亂按喇叭穿紅上衣划手機」之影像，確認無誤，有11年3月30日勘驗筆錄暨附件在卷可佐（見本院卷第237頁、第250至261頁）。又當日原告於駕駛途中對乘客下跪一節，亦經本院勘驗「00000000行為異常影像」，其中影像略為：

1分15秒公車停止行駛

1分35秒原告離開駕駛座

1分40秒面向公車後方下跪

1分46秒面向公車後方下跪並拱手

1分48秒後回到駕駛座。

有本院111年3月30日勘驗筆錄暨附件在卷可佐（見本院卷

第237頁、第263頁）。

顯見原告經110年4月21日之輔導後，於110年4月23日仍未能遵守交通法規，且更有情緒不穩對乘客下跪之行為，被告遂於同日停派原告，並預告終止兩造勞動契約，有行車人員停派停薪（覆）派（覆）薪通知單、被告員工職務異動通知單在卷可佐（見本院卷第87頁、第101頁）。核以原告前因對乘客態度不佳，以致影響被告形象，並致使營運服務指標評鑑扣分，復有駕駛違規情形，然經輔導未改善如前。審酌原告至被告任職僅半年，其於前開缺失後，經被告輔導後仍未有改善。佐以原告於110年4月16日遭被告要求駕駛系爭公車返回被告公司，以調取行車記錄器調查辱罵乘客事件。然原告遂於任職期間至臺北市政府警察局南港分局，就被告要求調取公車行車紀錄器行為，提告調度員涉犯強制罪。復就被告要求原告於110年4月19日就不當駕駛返回被告總公司接受調查行為，亦經原告對調度員、協理提告強制罪，有臺灣士林地方檢察署110年度偵字第9381號、110年度偵字第10094號不起訴處分書在卷可稽（見本院卷第89至91頁），顯見其對於被告之調查程序亦非服從，而無改善前述缺失之意願，均可徵其已不宜擔任被告公車司機，被告以勞基法第11條第5款事由預告解雇，核無違反最後手段性原則。

（六）原告雖主張前開行車紀錄器影像影音不同步，其有剪接、變造情形，且未經原告觀覽即以之處分原告，應為無效程序云云。而系爭公車前開影像固有影音不同步情形，然經本院就檔案之影像及聲音內容分別勘驗，110年4月15日原告與乘客爭執之聲音內容，其聲音連續並無剪接或變造，原告使用手機、未繫安全帶之影像，亦有勘驗筆錄附件所示擷圖為佐。原告亦坦承與乘客爭執之聲音或使用手機、未繫安全帶影像均為本人，其主張影像遭變造、剪接，並不可採。再原告主張前開影像均未提示本人即遭處分，然被告已對原告具體行為懲處、輔導未獲效果，當不以提示

前開影像為必要，其主張亦無可採。

（七）原告復主張行車中使用手機僅於停等紅燈、等待載客時為之，並未影響行車安全云云，惟按汽車駕駛人於行駛道路時，以手持方式使用行動電話、電腦或其他相類功能裝置進行撥接、通話、數據通訊或其他有礙駕駛安全之行為者，處新臺幣3000元罰鍰，道路交通安全管理處罰條例第31條之1第1項已有明文。前開規定，並無區分汽車駕駛人於行駛中或停等時為之，而原告停等紅燈或到站等待載客時使用手機，將無法注意車前狀況，以致影響行車安全，原告身為職業大客車駕駛，當應知悉前情，其辯稱此不影響行車安全，亦無可採。

（八）綜此，原告確實對於所擔任之工作確不能勝任，被告基於勞動基準法第11條第5 款事由予以終止，亦符合解僱最後手段性原則，當自110年5月3日終止日後即消滅。原告依據兩造間僱傭關係、民法第184條、勞退條例及健保相關規定，請求確認兩造間僱傭關係存在。並自110年4月1日起至原告復職日止，按月給付6萬元，按月提撥退休金2178元至原告勞工退休金專戶，並按月繳納單位應負擔之勞保2922元，健保826元，均無理由，應予駁回。至原告雖請求通知110年4月15日當日爭執乘客到庭，擬對之道歉，然此核非本案待證事實，並無調查之必要，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　10　　日

勞動法庭　法　官　曾育祺

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　　6　　月　　10　　日

書記官　林祐均