臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第310號

原　　告　林子安

被　　告　首都客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李博文

訴訟代理人　苗怡凡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，本院於民國111年8月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應給付原告自民國一百一十年十月十八日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣肆萬柒仟肆佰捌拾貳元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項各期清償期屆至後得假執行。但被告如每期分別以新臺幣肆萬柒仟肆佰捌拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國109年4月21日起受雇於被告擔任駕駛員，每月薪資為新臺幣（下同）47,482元而成立勞動契約（下稱系爭勞動契約）。原告認同駕駛員同事們均任勞任怨，對於長官時常找駕駛員麻煩無法認同，而從不阿諛奉承長官、不懂職場黑暗，致原告成為長官眼中釘，原告於110年5月15日至110年8月18日遭被告違法調職至三峽站，嗣原告求助相關當局後，被告方將原告調回東園站，詎被告自此無所不用其極為難原告，直至110年10月18日被告以原告因重大違規為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定解雇原告，原告並未違反工作規則情節重大。縱原告有違反工作規則情節重大情事，被告所為解雇

亦超過30日，是被告違法解雇原告應屬違法，故請求確認兩造間僱傭關係，且被告應給付原告自110年10月18日起至原告復職之日之薪資等情。

（二）爰依僱傭契約之法律關係提起本件訴訟，並聲明：1、確認兩造間僱傭關係存在。2、被告應給付原告自110年10月18日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告47,482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。

二、被告則以：

（一）原告自109年4月21日擔任駕駛員起，大小違規不斷，包含未戴好口罩、未繫安全帶、不依號誌標線行駛、未指差確認、車門未關即起步、車門夾及乘客等，經被告多次教育訓練仍持續再犯，因公車路況複雜、乘客逐漸高齡，為避免被告動輒將面臨賠償責任，原告於110年5月10日於捷運東門站動手拉扯乘客物品且趕乘客下車記大過2次，加計先前之多次記過、記功，經功過相抵計算後，原告為-62點，以1大過9點計算，相當於6大過、2過、2申誡，110年10月14日累計3大過，被告不得已依工作規則於110年10月18日解雇原告。

（二）被告以前詞置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，原告自109年4月21日起受雇於被告公司擔任駕駛員，每月薪資為47,482元，原告於其任職被告公司期間，曾有如附件各編號所示之獎懲紀錄，被告前於110年10月18日通知原告，因原告累積滿3大過而依勞基法第12條第1項第4款規定解雇等情，有獎懲通知書、在職教育訓練簽到表、被告公司員工守則、車輛肇事處理辦法、原告懲戒紀錄列表、勞動契約、110年5月10日行車紀錄光碟及譯文等件影本附卷可稽（見本院卷第57頁至第157頁、第193至第199頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實。

四、得心證之理由：

（一）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，雇主依此規定規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，此觀勞動基準法第12條第1項第4 款、第2項自明。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，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院95年度台上字第2465號、104年度台上字第218號判決意旨參照）。又所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言；而情節是否重大，併應斟酌雇主因此所受損害之情形（最高法院104年度台上字第167號判決意旨參照）。

（二）原告主張被告依勞基法第12條第1項第4款規定不經預告終止系爭勞動契約應屬違法等情，乃為被告否認，抗辯稱：原告於任職被告約1年6月期間，有如附件各編號所示之違反工作規則情事，被告公司多次對原告不斷再犯之違規情事進行教育訓練，均不能收效，故於原告累積記滿3大過後，依工作規則約定解雇原告等語。經查：

1、按系爭勞動契約第13條約定：「乙方（按：即原告）應確實遵守甲方（按：即被告）頒訂之『員工工作規則』各項規定，如有違犯，得隨時終止契約」，而原告並曾簽署系爭勞動契約（見本院卷第197頁），是原告於締結系爭勞動契約之初即已知悉被告公司之工作規則。

2、原告就被告抗辯其於任職被告公司期間，曾有如附件各編號所示之獎懲紀錄等節並不爭執，其中除編號6、9、15分

別為記嘉獎、嘉獎及大功外，其餘21次均為懲戒之紀錄。細觀原告違反工作規則之內容，較為嚴重者包括在捷運東門站趕乘客下車，動手拉乘客背包、有責任肇事2次、逼車、搶黃燈、占用直行車道左轉、過站不停2次、未依標誌標線行駛4次、車門未關妥即起步、夾到乘客等，較為輕微者包括未確實為指差確認5次、未繫妥安全帶、未戴妥口罩等，因原告所任職務為公車駕駛員，原應注意乘客及交通安全，前揭違反工作規則之情形堪認對於所搭載乘客及交通安全有所危害，且次數繁多，應屬違反工作規則情節重大，且被告對原告除先以較輕微之記申誡、記過、記大過等方式為懲處，亦曾多次為在職教育訓練及召回溝通（見本院卷第151頁至第155頁），均未見成效，原告依然屢有違反工作規則情事，被告公司非不得對原告為懲戒性解雇。惟依被告公司工作規則第25條約定：「員工有下列情事之一者，本公司得不經預告逕予解雇不發給資遣費…十一、一年內記大過累計3次無法抵銷者（含申誡、記過累計數）」。而觀諸如附件所示之懲戒紀錄，原告自110年1月13日編號1之違反工作規則而遭被告以人令記申誡開始，縱加計功過相抵者，應至110年5月20日遭記2大過、記1大功同時，原告已累計達記3大過（依被告所提附件內容及書狀自陳，1次申誡為-1點、1次記過為-3點、1次大過為-9點，3次大過為-27點，原告於110年5月20日時經功過相抵，已達-32點）。而原告記過、功之人事命令均係由被告所發，是被告主觀上應已有相當之確信原告有違反工作規則情節重大之前揭事實，而得依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，然而卻遲至110年10月18日始通知原告終止契約，顯已逾30日除斥期間。是原告主張被告終止系爭契約已逾30日除斥期間，其終止契約並非合法，並請求判決如主文所示，為有理由。

五、綜上所述，原告依僱傭契約之法律關係，據以請求：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應給付原告自110年1

0月18日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告47,482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，為有理由，應予准許。

六、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　23　　日

勞動法庭　　法　官　陳裕涵

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　　9　　月　　23　　日

書記官　林怡彣