

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第2號

上訴人 江炎俊

訴訟代理人 黃俐律師(法扶律師)

被上訴人 台灣順豐速運股份有限公司

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，上訴人對於中華民國110年11月19日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第17號第一審判決提起上訴，並減縮起訴聲明，本院於111年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查上訴人在原審聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應回復上訴人於淡水分點部（下稱淡水分部）晚班運作司機之職位，並依兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）、民法第487條前段規定，請求被上訴人自民國109年8月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付伊新臺幣（下同）3萬7,000元及加付法定遲延利息，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，請求被上訴人自109年8月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,292元至勞動部勞工保險局設立之上訴人勞工退休金個人專戶（下稱系爭專戶）。

嗣於本院審理中，減縮其起訴聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係自109年8月1日起迄今存在。(二)被上訴人應自109年8月1日起至上訴人復職之日前一日止，按月於次月5日給付上訴人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。(三)被上訴人自109年8月1日起至上訴人復職之日前一日止，按月提繳2,292元至系爭專戶（見本院卷第88頁），揆之前揭說明，自應准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自103年1月2日起受僱於被上訴人擔任淡水分部晚班運作司機，月薪為3萬7,000元。伊於109年7月25日晚上8時許，在桃園機場中轉場（下稱中轉場）接受被上訴人例行酒測，測得呼氣酒精濃度為0.071mg/L，經訴外人即現場組長乙○○請伊稍作休息，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，乙○○即同意伊出車，伊其後按時順利抵達各站，完成所有工作。詎被上訴人於同年7月27日以伊違反「台灣順豐車輛管理獎懲管理辦法【4.0】」（下稱甲辦法）第2.3.27條規定為由，終止系爭勞動契約，伊實際工作至同年月31日。惟伊是否違反被上訴人工作規則，應以甲辦法為據，而非「台灣順豐員工獎懲作業管理辦法【3.0】」（下稱乙辦法，與甲辦法合稱系爭辦法），且伊當日上午前並無飲酒，不能排除酒測儀器有失準情形，或伊誤食含有酒精成分之麵包所致，乙○○當日10時許同意伊出車後，伊已順利完成工作，伊並無違反被上訴人公司規定且情節重大之情形。且伊任職被上訴人長達6年，初次酒駕違規，被上訴人應優先採取內部懲處取代逕行終止，始符合懲戒處分相當性、解僱最後手段性原則。被上訴人終止系爭勞動契約不合法。爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約、民法第487條前段規定，請求被上訴人繼續給付薪資，及依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，繼續提繳勞工退休金至系爭專戶，聲明：(一)確認兩造間僱傭關係自109年8月1日起迄今存在。(二)被上訴人應自1

01 09年8月1日起至上訴人復職之日前一日止，按月於次月5日
02 給付上訴人3萬7,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償
03 日止按年息5%計算之利息。(三)被上訴人自109年8月1日起至
04 上訴人復職之日前一日止，按月提繳2,292元至系爭專戶
05 【上訴人逾上開部分之請求，減縮起訴聲明如前述，非本審
06 審理範圍，下不贅述】。

07 二、被上訴人則以：上訴人於109年7月25日下午5時46分打卡
08 後，自淡水分部執行駕駛職務至中轉場約50分鐘，該駕駛行
09 為係酒測超標執行職務，已違反甲辦法第2.3.27條、乙辦法
10 第2.3.16.2(31)條規定，伊依勞動基準法（下稱勞基法）第
11 12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約乃屬合法。乙○○為
12 防止酒測產生誤差，於測得呼氣酒精濃度為0.071mg/L後，
13 當下即再次進行酒測，仍測得同一數值，酒測儀器並無失
14 準。上訴人未證明其於當日有食用含有酒精成分之麵包。況
15 在乙○○追問下，上訴人坦承確有飲酒。又伊為快遞貨件業
16 者，採取酒駕零容忍，以維護駕駛員、用路人生命、身體及
17 健康安全，並維護公司形象，自無不當，伊平日亦有宣導，
18 如有違反即予以解僱，考量伊管理數百名駕駛員工，有以最
19 高標準要求之必要性，避免駕駛員僥倖冒險酒後駕車，造成
20 伊營運及社會之風險及損失，是上訴人縱未釀禍，仍無法姑
21 息等語，資為抗辯。

22 三、原審就減縮後部分為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，
23 提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決（除減縮部分外）廢棄。
24 (二)上開廢棄部分，1. 確認兩造間僱傭關係自109年8月1日起
25 迄今存在。2. 被上訴人應自109年8月1日起至上訴人復職之
26 日前一日止，按月於次月5日給付上訴人3萬7,000元，及自
27 各期應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。3.
28 被上訴人自109年8月1日起至上訴人復職之日前一日止，按
29 月提繳2,292元至系爭專戶。被上訴人則答辯聲明：上訴駁
30 回。

31 四、兩造不爭執事項（見本院卷第55、88、130、131頁）：

- 01 (一)被上訴人為快遞貨件業者。上訴人自103年1月2日起受僱於
02 被上訴人，擔任淡水分部晚班運作司機，月薪為3萬7,000
03 元，於次月5日給付工資，每月提繳勞工退休金2,292元。
- 04 (二)上訴人於109年7月25日下午5時46分許打卡上班，自淡水出
05 車至中轉場；被上訴人於同日晚上8時58分許，在中轉場對
06 上訴人實施酒測，測得呼氣酒精濃度為0.071mg/L，嗣於同
07 日晚上10時29分許，又對上訴人實施酒測，測得呼氣酒精濃
08 度為0mg/L後，被上訴人組長乙○○同意上訴人出車，上訴
09 人遂自桃園機場出車至三重、五股，並返回淡水。
- 10 (三)上訴人於109年7月27日收到被上訴人之解僱通知，以上訴人
11 違反被上訴人酒駕規定為由，依勞基法第12條第1項第4款規
12 定終止系爭勞動契約，上訴人在被上訴人最後實際工作日為
13 同年7月31日。
- 14 (四)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
15 而調解不成立。
- 16 (五)系爭辦法為被上訴人之工作規則。
- 17 (六)上訴人每日晚間於淡水分部打卡上班，斯時並無實施酒測，
18 先載運出口貨物前往中轉場，於現場進行出口作業，再將進
19 口貨物載運至三重、五股、淡水等駐點。淡水分部到中轉場
20 需時50分鐘。

21 五、上訴人主張：伊並無飲酒，無違反被上訴人工作規則且情節
22 重大之情形，被上訴人於109年7月27日終止系爭勞動契約為
23 不合法，違反最後手段性原則，兩造間僱傭關係應仍存在，
24 被上訴人應給付自109年8月1日起至伊復職前一日止之薪
25 資，並提繳勞退金至系爭專戶等情，為被上訴人所否認，並
26 以前詞置辯。茲查：

- 27 (一)關於被上訴人依勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契
28 約，是否合法：
- 29 1. 按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
30 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又所
31 謂「情節重大」係屬不確定之法律概念，而判斷是否符合此

01 一要件，應以勞工職務及其違規行為態樣、初次或累次、故
02 意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業
03 競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞
04 工到職時間之久暫等，作為衡量是否達到懲戒性解僱之標
05 準。倘勞工違反勞動契約之具體事項，係嚴重影響雇主內部
06 秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，
07 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
08 關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要
09 件，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧勞工權益之
10 保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院105年度台上字
11 第1894號、104年度台上字第218號、第1227號裁判意旨參
12 照）。次按勞基法第70條第1項第6、7款規定：「雇主僱用
13 勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立
14 工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：...六、考
15 勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退
16 休。...」，故基於雇主企業之領導、組織權，及維持經營
17 秩序，勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，
18 在合理範圍對勞工之行為加以考核、制裁，以滿足配置、處
19 分勞動力之目的。又在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨
20 龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理
21 之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、
22 方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等
23 各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵
24 循，此規範即工作規則或稱員工服務手冊。其內容除違反法
25 律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為勞
26 動契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。

- 27 2. 甲辦法第2.3.27條規定：「酒駕執行任務者（酒測值超過0.
28 00毫克者），經查獲即予以解僱」（見原審卷第109頁）。
29 乙辦法第2.3.16.2規定：「員工有下列情形之一者，視為違
30 反勞動契約、工作規則情節重大者。... (31)酒後駕車、或
31 依酒精測試器測試查獲酒精殘值高於0.00者...」（見原審

01 卷第129、130頁)。兩造均不爭執系爭辦法為被上訴人之工
02 作規則(見兩造不爭執事項(五))。甲辦法、乙辦法分別經被
03 上訴人向包含上訴人在內之員工宣導、佈達等情,有上訴人
04 不爭執簽名真正之宣導紀錄、中轉場例會紀要、簽到表可稽
05 (見原審卷第205、231至232頁、本院卷第131頁),證人乙
06 ○○亦證稱:有看過系爭辦法,被上訴人有在公佈欄揭示系
07 爭辦法等語(見原審卷第243頁)。堪信被上訴人已公開揭
08 示系爭辦法,上訴人知悉系爭辦法之內容後仍繼續為被上訴
09 人提供勞務,系爭辦法當然成為系爭勞動契約之內容,有拘
10 束勞工與雇主雙方之效力。上訴人徒以中轉場例會紀要佈達
11 事項並未記載酒駕部分(見原審卷第231頁),謂被上訴人
12 並未就乙辦法酒駕部分進行佈達云云,自不足採。又甲辦法
13 係針對被上訴人所屬駕駛員因使用管領被上訴人所屬車輛之
14 相關規範,乙辦法則係被上訴人全體員工之工作規範,各有
15 規範目的,並無何者優先適用之問題,上訴人受僱為被上訴
16 人駕駛員,對系爭辦法均有適用。上訴人抗辯伊是否違反被
17 上訴人工作規則,應以甲辦法為據,而非以乙辦法為據云
18 云,自不足採。

- 19 3. 查上訴人於109年7月25日下午5時46分許打卡上班,自淡水
20 出車至中轉場;被上訴人於同日晚上8時58分許,在中轉場
21 對上訴人實施酒測,測得呼氣酒精濃度為0.071mg/L;嗣被
22 上訴人於同年7月27日以上訴人違反被上訴人酒駕規定為
23 由,依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約,為
24 兩造所不爭執(見兩造不爭執事項(二)、(三))。又上訴人每日
25 晚間於淡水分部打卡上班,斯時並無實施酒測,先載運出口
26 貨物前往中轉場,於現場進行出口作業,再將進口貨物載運
27 至三重、五股、淡水等駐點;淡水分部到中轉場需時50分
28 鐘,亦為兩造所不爭(見兩造不爭執事項(六)),可見上訴人
29 由淡水分部打卡後,載貨至中轉場之路程,係執行職務。佐
30 以乙○○於當日記載之事件描述紀錄表即記載:「司機甲○
31 ○第一次酒測不通過,本人即詢問該員晚間吃了什麼?該員

01 回覆吃了2個麵包，接著再詢問該員是否有喝酒？該員回覆
02 早上有喝」等語，同年7月29日之事件描述紀錄表亦為相同
03 之記載（見原審卷第201、203頁），可見上訴人當天早上有
04 喝酒。上訴人於淡水出車後，在中轉場經執行酒測後，酒測
05 值為0.071mg/L。則被上訴人主張上訴人自淡水分部至中轉
06 場期間係酒駕執勤，自非無據。從而，被上訴人主張上訴人
07 違反甲辦法第2.3.27條規定，應屬有據。

08 4. 上訴人主張伊係於109年7月23日深夜至7月24日早上飲酒，
09 距離7月25日晚間出車已相隔近2天，伊於7月25日上班前並
10 未飲酒；伊於同年7月25日晚上6時自淡水分部出發時並未實
11 施酒測，抵達中轉場後，距乙○○晚上8時58分進行酒測中
12 間，尚有些許休息時間，同時服用麵包充做晚餐，等待分
13 撥，自不得以伊接近晚上9時之酒測結果推論伊自淡水至中
14 轉場為酒駕執勤行為；且被上訴人使用購買已超過1年、使
15 用超過5,000次以上之酒測棒，卻未提出近期校準紀錄，不
16 排除酒測儀器失準之情形，又伊受測前亦未有漱口動作，且
17 若真有喝酒，呼氣酒精濃度絕無可能僅有0.071mg/L，更無
18 可能於短短1個多小時即揮發完畢酒測為0，可見第1次酒測
19 失準；伊當日有食用幾口葡萄奶酥麵包當做晚餐，應是不知
20 奶酥麵包含有酒精成分而誤食云云。惟查：

21 (1) 證人乙○○於當天之事件描述紀錄表即記載：「司機甲○○
22 第一次酒測不通過，本人即詢問該員晚間吃了什麼？該員回
23 覆吃了2個麵包，接著再詢問該員是否有喝酒？該員回覆早
24 上有喝，接著本人再次請該員吹氣酒測，呈現不通過，酒測
25 值0.071mg/L」等語（見原審卷第201頁），其並證稱：當天
26 測出來是0.071mg/L後，伊先問上訴人晚上有沒有吃東西，
27 上訴人回答2個麵包，伊再問他有沒有喝酒，他馬上回答早
28 上有喝等語（見原審卷第244頁）。且上訴人更於當天晚上9
29 時10分許傳送：「對不起，朋友失戀，可以原諒我一次
30 嗎？」等語之訊息予乙○○，有LINE對話紀錄翻拍照片為憑
31 （見原審卷第199頁）。倘上訴人上班前並無飲酒，應會當

01 場爭執並無飲酒，質疑酒測結果，更不可能傳送開訊息予
02 乙○○。足見上訴人當天確實有飲酒。

03 (2)被上訴人因對司機有例行性酒測之必要，於108年7月間向訴
04 外人安邦儀器有限公司購買多功能酒精檢知器，距109年7月
05 25日相隔約1年，且被上訴人同業大榮貨運站點酒測及警察
06 臨檢、大門警衛、門哨人員快速進場篩檢亦使用該儀器檢
07 測，有電子郵件、報價單、統一發票、銷貨單、採購單、照
08 片為據（見原審卷第187至193頁），可見被上訴人係使用專
09 業酒測儀器檢驗。證人乙○○證稱：酒測儀器即酒測棒重新
10 開機就是校正，當天在酒測前有經過校正程序，且每測一個
11 人就會按1次開關鍵等語（見原審卷第248頁）。又被上訴人
12 於該次實施酒測前後，尚有對其他員工實施酒測，僅上訴人
13 測得之呼氣酒精濃度逾0mg/L，有酒測紀錄照片為據（見原
14 審卷第195至197頁），並經證人乙○○證述；伊使用當天使
15 用型號之酒測棒沒有發生過失靈或不準之情形；當天酒測其
16 他人人都通過，也沒有人反映酒測值不一樣之情形等語明確
17 （見原審卷第245、249頁），上訴人當場並未質疑酒測儀器
18 有異常失靈之情形（見原審卷第201頁）。自不能以被上訴
19 人未提出近期校準紀錄即認該酒測儀器精準度有何疑義。上
20 訴人空言質疑被上訴人未使用精密酒測儀器檢驗，酒測儀器
21 出廠後未重新校準而出現失準之情形云云，自不足採。

22 (3)又飲酒後酒精代謝之快慢，與飲酒人當時之年齡、性別、體
23 重、身體之疲勞程度、腹中其他食物代謝情形及飲酒時間之
24 長短等因素均有相關，本因人而異之。上訴人於109年7月27
25 日晚上8時58分許測得呼氣酒精濃度於檢測時僅有0.071mg/
26 L，於1小時後再次檢測，測得呼氣酒精濃度為0mg/L，尚無
27 從據以推論第1次酒測失準，更不能進而謂上訴人無飲酒之
28 情。另上訴人主張伊係因食用2個葡萄奶酥麵包，而奶酥麵
29 包經過發酵後產生糖後容易轉化成酒精云云，固援引事件描
30 述紀錄表、新聞資料為憑（見原審卷第137、377至380
31 頁）。惟據證人乙○○於當天之事件描述紀錄表之記載及前

01 開證詞，可知上訴人當天酒測不通過時，即表示晚間吃了2
02 個麵包，惟經證人在詢問有無喝酒，上訴人即回答早上有
03 喝，可見上訴人當天確實有飲酒。況上訴人明知被上訴人嚴
04 禁酒駕，執行職務前及期間應注意避免沾染酒精成份或可能
05 引起酒測反應之食物，上訴人主張係因酒測前食用2個葡萄
06 奶酥麵包，而驗出酒測值0.071mg/L云云，為不足採。

07 (4)至上訴人於109年7月29日訪談紀錄雖記載：「本人喝酒日為
08 7/23四凌晨深夜至7/24五早上，對象為車友；純粹解悶聊天
09 7/25當天未喝酒精飲品」、「因現場輸送帶聲音太大；「陳
10 組長問說我是否有喝酒？我回說前天有喝到凌晨」、「本人
11 當時收車完回到淡水，才想到說是不是麵包引起的，於是用
12 Line給陳組長，是不是此原因起反應...因而後續訪談內容
13 陳組長聽當天我跟他說有喝酒，根本與我現場講事實不符，
14 可能是輸送聲音太大，導致我溝通有所誤解...」等語（見
15 原審卷第137、203頁），除與上訴人當天晚上9時10分許傳
16 送予乙○○，記載：「對不起，朋友失戀，可以原諒我一次
17 嗎？」等語之訊息（見原審卷第199頁）顯然不符，更與證
18 人乙○○7月27日當天於事件描述紀錄表及前開證詞相悖。
19 乙○○與上訴人並無特殊怨隙，佐以果上訴人係在7月25日
20 出車前近2天飲酒，於2天後酒測值結果非0，不可能未為任
21 何異議，並傳送前開內容之訊息予乙○○。況上訴人係於被
22 上訴人同年7月27日通知上訴人終止系爭勞動契約後，始於
23 同年7月29日事件描述紀錄表稱當天係說前天喝到凌晨，因
24 現場聲音太大，溝通誤解云云，乙○○所記載之事件描述紀
25 錄表內容及證詞顯然較為可採。

26 5. 上訴人雖主張本件應適用甲辦法第2.3.29條、第2.3.30條規
27 定，而非同辦法第2.3.27條規定，乙○○為伊進行第2次酒
28 測值為0時，即同意伊出車，且伊順利執行任務完畢，被上
29 訴人自不得解僱伊；被上訴人亦不得任意改列解僱事由云
30 云。然甲辦法第2.3.29條規定：「如中轉場、分點部於駕駛
31 員執行任務前，發現駕駛員有飲用酒類、身上有明顯酒味之

01 情形或經酒測後，酒測值超過0.00毫克，駕駛員當天禁止執
02 行任務，由中轉場、分點部主管分配內部勤務執行，並予以
03 大過乙支」、第2.3.30條：「同上述情形，駕駛員若再發生
04 同樣情形，即予以解雇」，第2.3.27條則規定：「酒駕執行
05 任務者（酒測值超過0.00毫克者），經查獲即予以解雇」
06 （見原審卷第109頁），足見在執行任務前即遭發現酒測值
07 逾0mg/L，適用甲辦法第2.3.29條、第2.3.30條規定，若於
08 執行任務時酒駕，則適用第2.3.27條規定。查上訴人於109
09 年7月25日下午5時46分許打卡上班，自淡水出車至中轉場執
10 行任務時酒駕，之後於同日晚上8時58分許，在中轉場經測
11 得呼氣酒精濃度為0.071mg/L，已如前述，則被上訴人抗辯
12 上訴人違反甲辦法第2.3.27條規定，自屬有據。又被上訴人
13 始終均係以上訴人酒駕解僱上訴人，員工獎懲暨訪談紀錄表
14 亦記載依甲辦法第2.3.27條酒駕執行任務（見原審卷第207
15 頁），而上訴人確實有酒駕執行任務之行為，則被上訴人據
16 以解僱上訴人，並非無據，被上訴人亦無任意改列解僱事由
17 之情事。

- 18 6. 上訴人另以我國不得駕車之最低呼氣酒精濃度規定之標準值
19 為濃度為0.15mg/L(道路交通安全規則第114條第2款參照)；
20 對於呼氣酒精濃度未達0.18mg/L，若未嚴重危害交通安全、
21 秩序，且情節輕微者，得以指導、勸告代替舉發(道路交通
22 管理事件統一裁罰基準及處理細則第12條第1項第12款參
23 照)，舉重以明輕，伊第1次測得呼氣酒精濃度為0.071mg/
24 L，離前開標準值甚遠，且當天於伊酒測值為0mg/L後，亦經
25 乙○○同意伊出車，伊已順利出貨完畢，被上訴人所營事業
26 並無任何實際損失；且伊任職被上訴人長達6年，當日並無
27 飲酒，身體內存留酒精濃度之原因並非單一，被上訴人迄未
28 提出所使用酒測棒有定時重新校正之紀錄，該酒測棒有失準
29 之情形，難全究責於伊，非情節重大，且伊無任何酒駕前
30 例，被上訴人未優先採取內部懲處逕行解僱，違反懲戒處分
31 相當性原則、解僱最後手段性原則云云。惟查：

- 01 (1)酒後駕車行為，為法令所嚴禁，政府亦一再積極宣導「酒駕
02 零容忍」及加強取締，大眾傳播媒體更屢屢報導酒後駕車造
03 成無辜民眾死傷之新聞，酒後駕駛相關交通法規罰則也一再
04 加重。兩造均不爭執被上訴人為快遞貨件業者，上訴人自10
05 3年1月2日起受僱於被上訴人，擔任淡水分部晚班運作司機
06 (兩造不爭執事項(-))。被上訴人經營運輸業，提供體積較
07 龐大之物流車輛供司機駕駛運送貨件，具有高危險性，本應
08 負較高社會安全責任，且稍有不慎恐釀重大交通事故，可能
09 有巨額賠償問題，將嚴重影響被上訴人信譽及商業競爭力，
10 對被上訴人所營事業造成危險，被上訴人為控管風險以維護
11 企業永續經營，對司機採取嚴格管理標準，限制使用管領其
12 所屬車輛之駕駛員執行職務時酒駕，以確保行車及用路人安
13 全，確有必要，且為決定兩造間勞動契約之關鍵因素。倘允
14 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
15 工心存僥倖，嚴重影響被上訴人內部維持秩序紀律之建立。
- 16 (2)被上訴人已於系爭辦法中明訂酒駕執行任務者，經查獲即予
17 以解僱；酒後駕車、或依酒精測試器測試查獲酒精殘值高於
18 0.00者，視為違反勞動契約、工作規則情節重大者，得不經
19 預告終止勞動契約，彰顯酒後駕車嚴重違反被上訴人勞動紀
20 律及公司價值觀。證人乙○○亦證稱：被上訴人平時就有向
21 員工特別是司機宣導不能酒駕等語（見原審卷第243頁）。
22 被上訴人對於司機有酒測值大於0之行為，均一律開除，有
23 事件描述紀錄表、員工獎懲暨訪談記錄表、行政獎懲通知書
24 可參（見原審卷第259至269頁）。證人乙○○亦證稱：被上
25 訴人公司有因司機人員酒測值超過0而開除之紀錄等語（見
26 原審卷第245、246頁）。足見被上訴人對酒駕確實採取嚴格
27 標準。
- 28 (3)茲審酌上情，且上訴人受僱擔任司機運送貨件，並非新進員
29 工，明知被上訴人嚴禁酒駕及系爭辦法規定，本應避免任何
30 酒測結果非0之風險行為，卻於109年7月25日當天上午仍飲
31 酒，並酒駕執行職務，顯然心存僥倖，漠視被上訴人工作規

01 範紀律之要求，置用路人安全於不顧，酒後容任自己駕車行
02 駛在道路上，經酒測未通過後先託詞係吃麵包，後才承認早
03 上有喝，嗣又否認有酒駕之情事，顯然嚴重影響被上訴人內
04 部秩序紀律之維護，已嚴重損及兩造間之勞動信賴關係，堪
05 認已達違反工作規則情節重大之程度，尚難以上訴人係初
06 次、當日晚上10時許酒測為0，並經乙○○同意出車後順利
07 出貨，並未肇事或造成實際損害，即謂情節並非重大，且客
08 觀上已難期被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關
09 係，有賦予被上訴人終止勞動契約關係權利之必要。則上訴
10 人酒後駕車之行為，違反工作規則之情節重大，已達解僱之
11 程度，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞
12 動契約，自屬有據。從而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係
13 自109年8月1日起迄今存在云云，顯屬無據。

14 (二)關於上訴人請求被上訴人自109年8月1日起繼續給付薪資及
15 提繳勞退金部分：

16 查系爭勞動契約業經被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規
17 定合法終止，於109年7月31日生效，既經本院認定於前，則
18 上訴人依系爭勞動契約、民法第487條前段規定，請求被上
19 訴人自109年8月1日起至上訴人復職之日前一日止，按月於
20 次月5日給付上訴人3萬7,000元本息，另依勞退條例第6條第
21 1項、第14條第1項規定，請求被上訴人自109年8月1日起至
22 上訴人復職之日前一日止，按月提繳2,292元至系爭專戶，
23 亦屬無據。

24 六、從而，上訴人請求確認自109年8月1日起迄今僱傭關係存
25 在，並依系爭勞動契約、民法第487條前段規定，請求被上
26 訴人自109年8月1日起至上訴人復職之日前一日止，按月於
27 次月5日給付上訴人3萬7,000元，併計付法定遲延利息，另
28 依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被上訴人
29 自109年8月1日起至上訴人復職之日前一日止，按月提繳2,2
30 92元至系爭專戶，均為無理由，應予駁回。從而原審（減縮
31 部分除外）所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指

01 摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其
02 上訴。

03 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
04 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
05 逐一論列，附此敘明。

06 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
07 項、第78條，判決如主文。

08 中 華 民 國 111 年 4 月 29 日
09 勞動法庭

10 審判長法 官 陳慧萍

11 法 官 陳杰正

12 法 官 沈佳宜

13 正本係照原本作成。

14 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
15 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
16 （均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或
17 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
18 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項
19 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者
20 ，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 111 年 5 月 2 日

22 書記官 陳禹任