最高法院民事判決

111年度台上字第697號

上　訴　人　臺塑汽車貨運股份有限公司

法定代理人　黃振青
訴訟代理人　陳錦隆律師
被 上訴 人　簡志賢
訴訟代理人　劉　嵐律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年12月29日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（110年度勞上字第9號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。

理　由

本件被上訴人主張：伊自民國87年9月22 日起受僱於上訴人公司，104年6月25日遭上訴人非法解僱，經伊提起確認僱傭關係存在之訴，獲勝訴判決確定後，於106年4月5日復職上班。惟上訴人將伊調職為CY貨櫃車駕駛，薪資從原新臺幣（下同）6萬4347元降至4萬3188元，又以伊於104年4月25日發生車禍事故（下稱系爭事故）為由，補記2大過2小過，更調降工作薪資相關之旅費計算標準。伊向上訴人之上級單位申訴，未料竟陸續發生上訴人管制伊出車時間、拒絕調薪、限制工作基數等，導致伊薪水更減少，上訴人更於107年7月2日調取伊之行車紀錄器，並於同年月6日臚列伊有滑手機、匝道超速、出口未減速至30公里以下、未依指定路線行駛、臨停購物或買便當等疏失，然上訴人規劃之駕駛路線沿途並無販賣便當店家，伊依循資深駕駛員之告知前往適合之特定買便當處，該處附近路段因整修故無車輛行駛通過，且更改後之路線屬台64線高架道路塞車時之替代路線，無危險之虞。另匝道若減速反而會有危險，上情均非重大，況於伊收到告誡後即已全數改正，惟上訴人仍於107年7月20日以伊連續違反工作規則第15條第1項第11款「違背國家法令或公司規章情節重大」、

勞動契約等相關規定，情節重大為由，終止兩造間勞動契約，並不合法。伊於次1工作日仍前往公司欲提供勞務，遭上訴人拒絕，爰依民事訴訟法第247條第1項前段、民法第486條、第487條等規定，求為確認兩造間之僱傭關係存在，上訴人給付伊40萬3088元本息，並自108年5月1日起至准許伊復職日止，按月給付4萬3188元本息之判決。

上訴人則以：伊於被上訴人復職後，撤銷被上訴人之原免職處分，就系爭事故之違規肇事「改」記2大過2小過，非「補」記過。又伊因配合桃園客戶調整行車基數而調整被上訴人負責路線之行車旅費；另被上訴人前於103年、104年間曾超速肇事，故伊各級主管對被上訴人之駕駛行為定期觀察及輔導，嗣就被上訴人之工作表現而不予調薪；避免被上訴人工作負荷過重再肇事，乃管制被上訴人工作時間，且基於對員工之照顧，已恩惠性補償被上訴人14萬5100元。再者，被上訴人知悉貨櫃聯結車不得任意停駛路旁，伊亦於駕駛員座談會中宣導，詎被上訴人於宣導後仍有私自改道行駛路線、任意路旁逆向停車購物等違規駕駛行為，無視國家法令及伊之工作規則，伊已給被上訴人多次機會改正，並反覆藉教育訓練進行輔導，然被上訴人仍頻繁違規駕駛，兩造間之勞雇關係已生破綻，彼此信賴已受嚴重干擾，難期待採用解僱以外之懲處手段以繼續僱傭關係，伊終止雙方間勞動契約，符合必要性、相當性、比例原則，與最後手段性無違等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為被上訴人勝訴判決，駁回上訴人之上訴，無非以：被上訴人自87年9月22日起受僱於上訴人，前曾遭上訴人解僱後，提起確認僱傭關係存在之訴，獲勝訴判決確定，於106年4月5日復職上班，被指派擔任CY貨櫃車駕駛。上訴人主張被上訴人於107年6月19日至同年7月4日間有「未依規定路線行駛」5次、「違規逆向臨停」2次（上訴人主張逆向臨停5次）、「車輛行進中吃便當」2次、「匝道連續超速10公里以上」6次（下合稱系爭行為），雖為被上訴人所不否認，惟⑴被上訴人未依規定路線行駛、違規逆向臨停，係為購買便當，所行駛之路線

為前往台北港原路線之替代道路，且緊靠路面邊緣臨停，道路前方有工程施工，以紐澤西護欄封閉，臨停期間至多僅有1台車、2台摩托車經過，不影響交通。被上訴人每日平均載送三趟貨物，需於台北港貨櫃場排隊進行交櫃、領空櫃空檔吃飯繼續運送工作，無法繞回上訴人所指地點停放車輛用餐，亦無法配合餐廳用餐時間，被上訴人未依規定路線行駛，雖有違反上訴人之工作規則、道路交通安全規則及誓約書，乃基於飲食之基本生理需求及配合當日工作時程而偶一為之。⑵車輛行進中吃便當部分：被上訴人係在台北港港區內等待排隊時，拿出便當，於車輛靜止狀態下吃便當，所生安全危害不若如一般道路危險，上訴人逕為記大過之處分，實屬過苛。⑶匝道連續超速10公里以上部分：被上訴人於速限40km/hr之匝道路線，速度達50km/hr之期間時間並不長，且前方有車輛時，即已降速，均難認違規情節重大。被上訴人任職已19年，上訴人就被上訴人上開違規行為，除匝道未減速部分曾於107年4月10日予以書面告誡外，其餘則否（6月12日係針對路口未減速之書面告誡），亦與被上訴人先前違規項目不同，對於上訴人所生之危險非重大，未造成實際損失，難認屬違規情節重大，足以破壞兩造間之信賴關係，導致勞雇關係受到干擾。至上訴人所提光碟、違規記錄明細，不得憑為被上訴人於107年7月10日後尚有超速行為之證據。再者，上訴人於107年6月15日之輔導課程重點僅改善路口未減速之行為，難認被上訴人一再輔導無效且不願服從指揮監督、改善，上訴人所為解僱與被上訴人之違規行為程度並不相當，有違比例原則及最後手段性原則，應不合法，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，為有理由。上訴人已預示拒絕受領被上訴人勞務給付，被上訴人無補服勞務義務，被上訴人於遭上訴人終止勞動契約前每月平均工資為4萬3188元，107年7月21日至108年4月30日之薪資為40萬3088元，為兩造所不爭執，被上訴人請求上訴人如數給付該薪資，及按月於次月5日給付4萬3188元本息，為有理由，應予准許等詞，為其判斷之基礎。

惟按勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，勞工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」，係指勞工違反勞動契約或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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件。查上訴人經營貨運公司，安全載送貨物，為其責任目標及經營成功之關鍵。上訴人稱其車種，除被上訴人所駕貨櫃車總重為40噸貨櫃聯結車（長約20公尺、高約4公尺、寬約2.5公尺）外，尚有化學油罐車、高壓氣體槽車、傾卸車等，僱用783名駕駛員工（見一審審勞訴字第42號卷第85頁、第87頁、一審卷㈣第195頁、原審卷㈠第101頁、第317頁），可見上訴人公司所營事業均為行車風險高之車種，因此為達成經營目標，自有訂定工作規則、相關行車安全管理制度，控管運輸風險，並嚴格要求所有駕駛員工確實遵守，此亦係受僱之駕駛員工履行駕駛職務所應恪遵之義務。上訴人為降低行車風險，指定行駛台64線高架道路，係為避免行駛於人車往來較多之市區平面道路（見原審卷㈠第317頁），被上訴人受僱擔任駕駛19年，對於上訴人公司行車安全工作規則，應知悉甚明。而上訴人主張被上訴人前於103年、104年已二度發生超速肇事（見一審卷㈢第71頁），且因系爭事故遭伊解僱，雖因被上訴人起訴請求確認僱傭關係存在，獲勝訴判決確定，但被上訴人於復職後，簽署同意遵守「依執行業務之路線行駛」，亦親立誓約書承諾遵守公司所定規章（見原審卷㈠第215頁、第227頁），依證人劉儀松（上訴人原營運處處長）證稱：被上訴人復職後，我們全力輔導、訓練、矯正他（見一審卷㈢第

129頁），且被上訴人稱：自106年5月9日起迄107年6月1日已因駕駛中未繫安全帶、長時間單手駕駛、行駛中滑看手機、轉彎前未依規定顯示方向等，經上訴人為告誡等處分12次在案（見一審卷㈣第43頁至第45頁），其中於匝道未減速、路口未減速，甫經上訴人於107年4月10日、6月12日予以書面告誡（見一審卷㈣第81頁、第85頁），又於同年6月19日至7月4日「未依規定路線行駛」5次、「違規逆向臨停」2次、「車輛行進中吃便當」2次、「匝道連續超速10公里以上」6次之系爭行為，既為原審所認定，可見被上訴人於復職後，仍頻繁違反交通規則、上訴人公司要求駕駛之行車標準，經上訴人予以糾正輔導後，仍有系爭行為，此對於上訴人公司內部對司機之管理、紀律，是否造成干擾、破壞？衡以被上訴人受僱擔任駕駛19年，應已熟知工作性質及未遵守標準作業程序可能產生之危害，則其多次違反規定未見改善，依其情節，能否謂未達重大之程度？可否以被上訴人為買便當解決生理需求，即容許得不遵守上訴人公司規範之路線行駛、逆向臨停？已非無疑。況上訴人稱被上訴人前揭違規日期均無拖運當日應結關之貨櫃，且未遵行路線行駛當日之下班時間均相當早，而依其提出被上訴人未依規定路線行駛之照片，未見交通阻塞情事（見一審卷㈢第75頁至第76頁、卷㈣第275頁至第276頁、原審卷㈠第106頁、第430頁至第431頁）；證人劉儀松證稱：（從公司到台北港時間）30分鐘 （見一審卷㈢第143頁），倘若非虛，被上訴人得否以買便當基於飲食之生理需求為由，恣意變更上訴人要求之行駛路線、違規臨停？猶滋疑義。上訴人稱被上訴人系爭行為已嚴重破壞兩造間之信賴關係及企業紀律、秩序之維持，是否全無可採，非無斟酌之餘地。原審未遑究明，徒以上揭理由，認系爭行為情節、所生危險非重大，亦未造成上訴人公司損失，而為不利上訴人之論斷，自有可議。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　18　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　邱　璿　如

法官　徐　福　晋

法官　蘇　芹　英

本件正本證明與原本無異

書　記　官　郭　麗　蘭

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　31　　日