最高法院民事判決

115年度台上字第1255號

上　訴　人　桃園汽車客運股份有限公司

法定代理人　邱政超
訴訟代理人　張立業律師
　　洪暄祐律師
被 上訴 人　李金興

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115年6月2日臺灣高等法院第二審判決（115年度勞上字第24號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人上訴及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

一、本件被上訴人主張：伊自民國104年10月起受僱於上訴人，擔任大客車駕駛，月薪新臺幣（下同）3萬1,000元（下稱系爭契約）。上訴人於113年11月1日以伊有如原判決附表（下稱附表）二所示之違規行為，該年度累積大過達11次，符合上訴人工作規則（下稱系爭規則）第67條第1項第14款「年度內功過相抵仍積滿3大過者」規定，通知伊於同年月2日終止系爭契約。然上訴人於同年8月27日召開獎懲會議，就伊最後一次違規行為作成記1次大過處分時，即知悉伊已累積大過3次，卻遲至同年11月1日始將伊解職，顯已逾勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項規定之30日除斥期間；且上訴人終止系爭契約違反比例原則、最後手段性原則，並不合法，兩造僱傭關係仍存在等情，爰求為㈠確認兩造僱傭關係存在，㈡命上訴人自113年11月2日起至伊復職之日止，按月於次月10日前給付3萬1,000元，及自各期應給付日翌日起加付法定遲延利息，暨按月於再次月最末日提繳1,908元勞工

退休金至伊勞工退休金專戶（下合稱系爭薪資及勞退金）之判決（被上訴人於原審減縮聲明如上，其餘未繫屬本院部分不予贅述）。

二、上訴人則以：被上訴人到職後領取之系爭規則手冊，就駕駛違規行為及處分標準均有規定；被上訴人於113年間違規及遭民眾投訴多次，情節重大，伊均有約談及告知其違規事由，並安排教育訓練及個案檢討會議，伊依勞基法第12條第1項第4款、第11條第5款規定終止系爭契約，並無違反比例原則、最後手段性原則。又伊之獎懲委員會（下稱獎懲會）就被上訴人最後一次違規行為作成記1次大過處分，於同年9月11日呈請董事長於同日裁決，於同年月16日通知被上訴人，依系爭規則第71條規定，被上訴人得於20日內申訴，於同年10月6日申訴期間屆滿，伊於同年11月1日召開人事評議委員會（下稱人評會），聽取公會代表及公司幹部意見後，始屬調查證據完畢而得確信，乃於是日通知被上訴人依系爭規則第67條第1項第14款規定於同年月2日終止系爭契約，並未逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，自屬合法等語，資為抗辯。

三、原審維持第一審就上開部分所為上訴人敗訴之判決，駁回其該部分之上訴。理由如下：

㈠系爭規則第67條第2項已明定上訴人依同條第1項各款（第11款除外）規定終止勞動契約者，應於「知悉其情形之日起30日內」為之。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該30日期間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時開始起算。

㈡上訴人之獎懲會於113年8月27日對被上訴人最後1次即同年7月3日之違規行為，作成記1次大過處分，經呈請董事長於同年9月11日簽核裁決，於同年月16日將前開懲戒處分通知被上訴人，足見上訴人於同年9月11日董事長裁決懲處後，已知悉被上訴人有系爭規則第67條第1項第14款規定情形，自該日起即得行使系爭契約終止權，卻遲至同年11月1日始召

開人評會，討論被上訴人之相關獎懲紀錄，經人評會委員表決全數通過予以解職，於同日對被上訴人為終止系爭契約之意思表示，已逾系爭規則第67條第2項規定之30日期間，並不合法。

㈢上訴人於113年11月1日係依系爭規則第67條第1項第14款規定向被上訴人為終止系爭契約之意思表示，並無將勞基法第12條第1項第4款、第11條第5款規定列為解僱事由，復無以其他方式向被上訴人為終止系爭契約之意思表示，其於第一審始增列上開勞基法規定之事由，據以終止系爭契約，並不合法。被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及依系爭契約、勞工退休金條例第14條第1項規定，請求上訴人給付系爭薪資及勞退金，為有理由。

四、本院之判斷：

㈠按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準。立法者為調和雇主契約終止自由與勞動權保障之衝突，以法律保留原則，限制雇主除非有勞基法第11條、第12條所定之法定終止事由，否則不得終止勞動契約，此屬法律強制禁止規定。又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。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，為勞基法第12條第1項第4款、第2項所明定。所謂「情節重大」，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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。而是否確已達情節重大，自應經調查，並踐行一定程序，以保障勞工權益及促

進勞資關係和諧。是該所稱雇主「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，於合理期間內為調查，並給與勞工程序保障，衡酌上開情事而屬情節重大，有所確信者而言。故該30日除斥期間，應自調查程序完足，雇主可獲得相當之確信時，開始起算。

㈡查被上訴人對於其有如附表二所示之違規行為及所涉工作規則，並不爭執；上訴人之獎懲會於113年8月27日對被上訴人最後1次違規行為，作成記1次大過處分，經呈請董事長於同年9月11日裁決，於同年月16日通知被上訴人該處分，上訴人於同年11月1日召開人評會，經人評會委員表決全數通過將被上訴人解職，於同日通知被上訴人該年度累積大過達11次，依系爭規則第67條第1項第14款「年度內功過相抵仍積滿3大過者」規定，於同年月2日終止系爭契約等情，為原審認定之事實。上訴人終止契約之通知雖未援引勞基法第12條第1項第4款規定，惟上訴人既係以被上訴人違反工作規則為由，不經預告終止系爭契約，依首揭說明，自應符合該條款「情節重大」之要件，其終止契約始為適法。則上訴人於事實審一再抗辯：伊雖依系爭規則第67條第1項第14款主張終止系爭契約，然終止是否有效，仍端視被上訴人年度內累積滿11次大過之事實是否構成法定終止事由；伊於113年9月16日將最後一次記大過處分通知被上訴人，依系爭規則第71條規定，被上訴人得於20日內申訴，於同年10月6日屆滿，懲處始能視作確定；而被上訴人違反工作規則是否該當「情節重大」，須待伊召開人評會始能確悉，伊於同年11月1日召開人評會，聽取公會代表及公司幹部意見後，始屬調查證據完畢而得確信等語（見一審卷370頁、二審卷115、184、185頁），是否全無可採，非無再予研求之餘地。原審就此未詳查審認，徒以上訴人未將勞基法第12條第1項第4款列為解僱事由，及其董事長於同年9月11日簽核裁決後，已知悉被上訴人有系爭規則第67條第1項第14款規定情形，自該日起即得行使系爭契約終止權，卻遲至同年11月2日終止系爭契

約，已逾系爭規則第67條第2項規定之30日期間為由，遽為其不利之判決，自有可議。上訴論旨，指摘原判決關於此部分違背法令，求予廢棄，非無理由。

五、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　　115　　年　　9　　月　　10　　日

最高法院勞動法庭第一庭

審判長法官　彭　昭　芬

法官　徐　福　晉

法官　游　悅　晨

法官　蔡　惠　如

法官　林　純　如

本件正本證明與原本無異

書　記　官　胡　明　怡

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　16　　日