

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第21號

原告 李金興

訴訟代理人 游淑琄律師（法扶律師）

被告 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 段誠綱律師

張立業律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國113年11月2日起至原告復職之日止，按月於次月8日前給付原告新臺幣31,000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5計算之利息。

三、被告應自民國113年11月2日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣1,908元之勞工退休金至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之76，餘由原告負擔。

六、本判決主文第二、三項所命給付已到期部分得假執行。但被告如以各期新臺幣31,000元（第二項）、新臺幣1,908元（第三項）為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國104年10月起受僱於被告，擔任駕駛員，約定每月薪資新臺幣（下同）35,000元至40,000元。詎被告於113年11月1日以原告於該年度累計滿11次大過為由，依工作規則（系爭工作規則）第67條第14款規定予以解僱，惟被告每次記大過均未通知原告，原告只有自每月薪資明細

01 中未領取「服務獎金」始能得知，而依員工手冊中就駕駛員
02 違規情節僅有解僱處分、記大過處分，並無情節較輕之其他
03 違規懲戒處分。另原告於同年6月間，曾向訴外人即被告所
04 屬主管張復中索取記大過通知書而遭拒，後於同年11月即無
05 端收受解職公告，則被告將原告記大過不符比例原則且未書
06 面通知，記大過不生效力，被告遽然終止與原告間僱傭關
07 係，未先以輕微之申誡予以原告懲處，反將所有違規逕以嚴
08 重之記大過處分，違反比例原則及最後手段性，其終止兩造
09 間之勞動契約並不合法，兩造間之僱傭關係仍屬存在。原告
10 遂向桃園市政府勞動局申請與被告勞資爭議調解，請求維持
11 與被告間僱傭關係而遭拒，被告應負受領遲延之責，且原告
12 無補服勞務之義務，請求被告按月給付報酬及提繳勞工退休
13 金（下稱勞退金），但調解不成立等語。為此，爰依勞動契
14 約、勞退金條例（下稱勞退條例）第31條第1項等規定，提
15 起訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自
16 113年11月2日起至原告復職之日止，按月於月底給付原告4
17 1,014元，及自應給付日之翌日即次月1日起至清償日止，按
18 週年利率5%計算之利息。(三)被告應自113年11月2日起至原
19 告復職之日止，按月提繳2,520元至原告設於勞動部勞工保
20 險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。

21 二、被告則以：被告針對駕駛違失有頒布工作規則，原告並領有
22 工作規則手冊，而原告身為公車駕駛，在其離職前1年內，
23 遭民眾投訴次數及違規次數高到驚人，包括提早發車1次、
24 過站不停12次，惡意逼車3次等，違規情節重大，均有經被
25 告約談並告知違規事由。另原告接受被告調查時，不是否認
26 就是拒答，甚至經被告5次安排原告進行事後教育訓練及個
27 案檢討會議，原告亦不見任何反省改過之意，顯不能勝任公
28 車駕駛職務。原告在不到1年任職期間，均無身為大眾運輸
29 駕駛之自覺，嚴重違反被告內部紀律，變成用路人及乘客安
30 全隱憂，為被告帶來重大損賠事故之風險。綜上，被告不僅
31 客觀上顯示並無能力擔任合格公車駕駛，主觀上亦未表現出

改善反省之意願，因此被告以原告不能勝任工作為由終止勞動契約於法有據等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷116、363-364頁）：

(一)原告自104年10月起受僱於被告，擔任駕駛員工作，最後工作日為113年11月1日。

(二)被告於113年11月1日以桃汽客人字第0572號函，表示原告於同年間累計滿11次大過為由，依系爭工作規則第67條第14款終止勞動契約。

(三)原告於113年11月4日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經該市府於同年12月10日召開調解會議，但雙方無共識而調解不成立。

(四)兩造對卷內下列文書資料之形式真正均不爭執：

1.原告113年5月至9月薪資發放明細表（113年9月份較為模糊）、存摺內頁明細（原證一，本院卷21-26頁）。

2.解職通知（原證三，本院卷29頁）。

3.兩造勞動契約（被證1，本院卷129-130頁）。

4.系爭工作規則（被證2，本院卷131-172頁）。

5.違規紀錄相關簽呈、桃園市政府交通局相關函文、說明紀錄表、站長意見書、行車監控圖、行車紀錄器錄影畫面擷圖照片、客服專線紀錄表、桃園市政府警察局舉發違反道路交通管理事件通知單、員工違規面談及教育訓練紀錄、員工申覆書、113年6月19日、7月17日、8月22日、9月18日教育訓練通知及會議資料、回流教育訓練津貼表、座談會照片等（被證3-10，本院卷173-287頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(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，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂有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，故確認法

律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告
主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在
等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明
確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而
此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起
確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

(二)被告終止兩造間勞動契約，為不合法：

1.被告抗辯原告構成勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項
第4款規定部分：

(1)按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：雇主依前項第4款規定終止契約者，應自知
悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、
第2項著有規定。又私法人終止其與員工間之僱傭關係，亦
應受上開規定之拘束；即私法人如認為其員工確有前開之情
事，情節重大，依其自定之員工工作規則解僱終止僱傭契
約，依上開規定，自應自知悉其情形之日起，於30日內為之
（最高法院86年度台上字第2721號判決意旨可參）。至前開
勞基法第12條所稱知悉其情形，依同條第1項第4款之情形，
自應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，如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，
自無所謂知悉可言；故該30日之除斥期間，自應以調查程序
完成，客觀上已確定，即雇主或得相當之確信時，方可開始
起算（最高法院100年度台上字第1393號判決意旨參照），
然其所謂之調查程序完成，應指對於勞工是否違反勞動契約
或工作規則情節重大之基礎事實「行為」本身調查完成即
可，而非其可能引致之責任等均需調查及查證完畢，即可謂
雇主「知悉其情形」，否則等同賦予雇主司法權，得於查證
獲得心證上之確信，方決定是否終止勞動契約，實與勞基法
保障勞工權益及加強勞資關係和諧之意旨有所違背。第按主

張法律關係消滅之當事人，就該法律關係消滅所須具備之特別要件，負主張及舉證之責任（最高法院83年度台上字第1946號判決要旨參照）。

(2)兩造不爭執被告係認定原告有如附表所示之違規行為（本院卷364-365頁），而如附表編號9所示違規行為，係乘客於113年5月8日向被告申訴，被告於同年月27日約談原告，經站長於同年月29日表示經查證屬實，陳核上級擬依規定辦理，而經被告所屬督導課於同年6月7日以簽呈表示該次行為違反系爭工作規則第69條第34款規定，由獎懲委員審議後續懲處結果，有兩造不爭執之113年6月7日簽呈、客服專線紀錄表、說明紀錄表、行車紀錄器翻拍畫面、行車監控圖、站長意見書等在卷可考〔兩造不爭執事項(四)、5.；本院卷367頁〕，可知被告如欲終止勞動契約，應至遲於113年6月7日起算30日內為之。然被告遲至同年11月1日方為終止勞動契約之表示〔兩造不爭執事項(二)〕，自己逾勞基法第12條第2項所定之期間甚明，被告終止與原告間之勞動契約並不合法。

2.被告抗辯原告構成勞基法第11條第5款規定部分：

(1)按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，勞基法第11條第5款定有明文。又按所謂之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且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，其終止勞動契約，即難謂其不符「解僱最後手段性原則」（最高法院110年度台上字第74號判決意旨參照）。

(2)有關原告如附表編號6、7、8所示違規行為，被告於113年6月19日對其進行教育訓練；原告如附表編號2至5所示違規行為，被告於同年7月17日對其進行教育訓練；原告如附表編號9所示違規行為，被告於同年8月22日對其進行教育訓練等情，有兩造不爭執之相關簽呈、被告函予交通部公路總局新

竹區監理所桃園監理站相關函文、教育訓練通知、回流教育訓練津貼表、教育訓練回流座談會會議紀錄、照片等在卷可憑（本院卷231-273頁），而在被告於同年6月19日對原告進行第一次教育訓練後，未見原告再次有相關違規行為，不宜遽然斷定原告無法勝任工作而主觀上未表現任何改善意願且無改善之可能，則被告甫在同年8月22日針對原告如附表編號9所示違規行為實施第三次教育訓練，竟在原告嗣後無其他相類違規行為情形下，率於同年11月1日向原告為終止僱傭之意思表示，自違反解僱最後手段性原則，故難認兩造僱傭關係業經被告合法終止。

3.綜前，兩造僱傭關係未經被告合法終止，是以原告訴請確認兩造僱傭關係存在，為有理由。

(二)原告依兩造間勞動契約、勞退條例第31條第1項規定，請求被告按月給付薪資及提繳勞退金，部分為有理由：

1.就原告請求被告自113年11月2日起至其復職之日止，按月給付薪資本息部分：

(1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條本文、第235條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（參照最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨）。查，被告終止兩造間勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係仍存在，已如前述，又原告於113年11月4日向桃園市政府申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，嗣兩造於同年12月10日進行勞資爭議調解時，原告請求恢復兩造間僱傭關係，惟遭被告反對，有原告所提出而被告

01 不爭執之桃園市政府勞資爭議調解紀錄影本可稽（本院卷27
02 -28、367頁），顯見原告主觀上並無去職之意，並以準備給
03 付之情事通知被告，因原告服勞務須依被告之指示，堪認被
04 告拒絕受領勞務，陷於受領遲延，此部分事實應可認定。

05 (2)至原告主張每月工資為41,014元（本院卷11-13頁），而為
06 被告所否認，並辯稱原告每月平均工資應為35,901元（本院
07 卷299頁），惟依原告所提出而被告不爭執之原告113年5月
08 至9月薪資發放明細表〔兩造不爭執事項(四)、1.〕，原告每
09 月固定領取之薪資為31,000元，雖亦有領取金額不一之加班
10 費，然加班費係原告有加班之事實方得請求，被告雖違法終
11 止勞動契約而拒絕受領原告勞務，原告無庸補提供勞務即得
12 按月領取薪資，惟原告亦無加班之事實，自不得請求加班
13 費。又依前揭薪資發放明細表，支付日期約每月7日或8日，
14 審酌原告所提存摺內頁明細，113年9月薪資係於同年10月8
15 日發放，是原告請求自113年11月2日起，按月於次月8日前
16 給付前揭認定每月固定之薪資31,000元部分，應屬有據，就
17 超過上揭金額部分，自不可採。

18 (3)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
19 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
20 定利率計算之遲延利息，民法第229條第1項、第233條第1項
21 本文分別定有明文。查，被告應按月於次月8日前給付原告
22 薪資31,000元，已如前述，則原告請求薪資之給付係定有確
23 定期限，被告如未按時給付，應自期限屆滿時起負遲延責
24 任。則原告請求被告自各應給付日之翌日起加計5%法定遲
25 延利息，亦屬有理，逾此範圍之請求，要屬無據。

26 2.就原告請求被告提繳自113年11月2日起至原告復職之日止，
27 按月提繳勞退金部分：

28 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
29 勞保局設立之勞退專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，
30 不得低於勞工每月工資6%；第1項至第3項所定每月工資及
31 前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分

級表，報請行政院核定之。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第5項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。上開勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依勞退條例第31條第1項規定請求損害賠償。於勞工尚不得請領退休金之情形，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其勞退專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）

(2)查兩造間僱傭關係因被告非法解僱而繼續存在，又被告自113年11月2日起即停繳原告之勞退金（本院卷69頁），而原告每月請求之工資為31,000元，業述如前，依同年0月0日生效之勞退金月提繳分級表之內容（本院卷71頁），原告屬第5組第27級，月提繳工資為31,800元，按月應提繳之勞退金數額為1,908元（31,800元×6%），則原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告應自同年11月2日起至原告復職之日止，按月提繳勞退金1,908元至其勞退專戶，核屬有據，逾此範圍之請求，尚嫌無據。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造勞動契約、勞退條例第31條第1項等規定，請求被告應自113年11月2日起至原告復職之日止，按月於次月8日前給付原告31,000元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之各期法定遲延利息，並自113年11月2日起至原告復職之日止，按月提繳勞退金1,908元至其勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，殊嫌無據，應予駁回。

六、本件為勞動事件，另就主文第2、3項原告即勞工勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，並依同條第2

01 項宣告被告得供擔保免為假執行。

02 七、本件事證已臻明確，被告雖於114年5月21日以民事答辯二狀
03 提出原告於113年2月17日龍祥里過站未停、同年4月11日於
04 桃園市桃園區中山、三民路口過站不停、同年6月6日未依核
05 定路線行駛、同年7月3日育樂街口過站不停等相關違規行為
06 之相關簽呈及獎懲呈報單、113年6月員工獎懲會名單等資料
07 （本院卷299-353頁）。惟按勞動事件，法院應以一次期日
08 辯論終結為原則。為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清
09 相關爭點，並得命當事人就準備書狀為補充陳述、提出書證
10 與相關物證，必要時並得諭知期限及失權效果。勞動事件法
11 第32條第1項前段、第2項第1款分別定有明文。查，本院於1
12 14年4月1日言詞辯論期日時即訊明兩造相關爭點，並敘明如
13 有相關事證、欲聲請調查之證據，倘未於同年月30日下午5
14 時以前提出、補正將認有意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾
15 時始行提出攻擊或防禦方法，法院得駁回並不採為判決之基
16 礎（本院卷118-119頁），被告遲於上揭日期方提出上開資
17 料，且無正當理由，而被告復未敘明有何不符失權效適用之
18 要件，則其就前揭證據資料，自不予審酌。況被告抗辯原告
19 最後一次違規行為係113年7月3日遭民眾投訴於育樂街口過
20 站不停未讓乘客下車（本院卷300、319-325、353頁），然
21 被告已於113年8月30日以簽呈將原告該次行為交獎懲會審議
22 （本院卷319頁），並於同年9月18日就該次行為對原告進行
23 教育訓練（本院卷277-287頁），益證被告至遲於同年9月18
24 日就原告該次違規行為已完成調查，並確信原告違規而實施
25 教育訓練，則被告於同年11月1日始對原告予以解僱，顯逾3
26 0日除斥期間，且該次教育訓練後，未見原告有何再犯相類
27 違規規定而無法或不願改善之情事，亦難認被告該解僱行為
28 符合最後手段性；暨兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
29 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

30 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
31 條。

中華民國 114 年 6 月 10 日
勞動法庭 法官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中華民國 114 年 6 月 10 日

附表：

編號	違規日期	違規行為	所涉工作規則	簽請懲處日期	教育訓練日期	證據出處
1	112年7月31日	未進首站中壢分局載客	第69條第34款	-	-	本院卷227-229頁
2	113年1月31日	提早16分鐘發車	第69條第2款	113年6月4日	113年7月17日	本院卷173-177頁
3	113年2月5日	中壢監理站過站不停	第69條第34款	113年6月4日		本院卷179-184頁
4	113年2月7日	中山國小過站不停	第69條第34款	113年6月4日		本院卷185-191頁
5	113年2月7日	東山里過站不停	第69條第34款	113年6月5日		本院卷193-200頁
6	113年3月11日	惡意逼車	第69條第67款	113年4月18日	113年6月19日	本院卷217-220頁
7	113年3月12日	惡意逼車	第69條第67款	113年4月18日		本院卷221-224頁
8	113年4月20日	迫使他車讓道	第69條第67款	113年6月17日	-	本院卷225-226頁 （民眾檢舉後，經警製單舉發）
9	113年5月8日	中壢工業區過站不停	第69條第34款	113年6月7日	113年8月22日	本院卷201-216頁