最高法院民事判決

111年度台上字第692號

上　訴　人　台灣中油股份有限公司
法定代理人　李順欽
訴訟代理人　丁福慶律師
被 上訴 人　林俊宏
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　程居威律師
　　李柏毅律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國110年11月23日臺灣高等法院第二審判決（110年度勞上字第32號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人其餘上訴及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

本件被上訴人主張：伊自民國100年6月16日受僱於上訴人擔任航空加油員，月薪新臺幣（下同）5萬元（下稱系爭勞動契約）。上訴人於109年3月16日以伊執行加油作業中，利用廢棄試水劑卡住失駁控制開關，使油栓車持續進油入機並擅離崗位（下稱系爭違規行為），違反其工作人員考核獎懲注意事項（下稱獎懲注意事項）第13條第17款及工作規則（下稱系爭工作規則）第28條規定情節重大為由，於同年4月30日對伊為記2大過免職之處分，並依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約。惟上訴人解僱已逾30日除斥期間，系爭違規行為未造成上訴人之損失，伊具備其他職缺所需技能與知識，上訴人非不得將伊轉調他職，卻逕予解僱，違反解僱最後手段性原則。上訴人桃園營業處獎懲案件審議小組（下稱審議小組）原決議記1大過2小過，竟遭該處處長違反規定予以退回重審，核定記2大過免職，決議程序亦有瑕疵，其解僱自非合法。上訴人終止契約即已拒絕伊提供勞務，伊無補服勞務之義務，上訴人應自109年5月1日起至伊復職前1日止，按月給付伊工資及提繳勞工退休金至伊

設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）等情。爰依系爭勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條規定，求為確認兩造間之僱傭關係存在，命上訴人給付3萬1537元本息，並自110年1月1日起至伊復職前1日止，按月於每月14日給付5萬元及自各期應給付日之次日起算之法定遲延利息，另按月提繳3000元至勞退專戶之判決（未繫屬本院部分，不另贅述）。

上訴人則以：伊於109年4月3日於例行抽查時發現被上訴人有系爭違規行為，經調查後於同年月8日確定其違規情節重大，於同年月30日解僱，未逾除斥期間。伊就航空加油作業訂有油栓車加油作業程序（下稱作業程序）、安全工作衛生守則（下稱安全守則），被上訴人前分別於104年、105年間曾因嚴重違反標準作業程序而遭懲處及命賠償，仍故為違反，已嚴重破壞兩造間信賴及企業紀律、秩序之維持，且航空事故一旦發生人員傷亡、損害巨大，尚不得因系爭違規行為未造成損害，而謂其情節非重大。伊終止系爭勞動契約，未違反解僱最後手段性原則，懲處程序亦無瑕疵。如認伊終止契約為不合法，亦應扣除被上訴人於他處服勞務所得利益等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為關於確認兩造間之僱傭關係存在，命上訴人給付被上訴人3萬1537元本息，並自110年1月1日起至被上訴人復職前1日止，按月於每月14日給付5萬元及自各期應給付日之次日起算之法定遲延利息，另按月提繳3000元至勞退專戶之判決，駁回上訴人該部分之上訴，無非以：作業程序、安全守則均屬上訴人之工作規則，依系爭工作規則第28條、作業程序第7點、第10點及安全守則第2條第13項、第4條第7項、第8項等規定，可知強風可能造成加油壓力暴升，溢油將引起火災、污染環境等危險，故航空加油員應隨時以手握失駁控制開關，不得以任何方法將之卡住，並應隨時注意飛機油箱通氣孔是否有油料溢出，不可離開加油車輛，並隨時監管加油，以防意外。航空公安事故易造成重大傷亡及損失，其作業標準恆較一般作業標準嚴格，被上訴人從事以油栓車為飛機加油之勤務，自應嚴格遵守。被上訴人於

109年3月16日執行以油栓車為飛機加油之勤務時，未遵守標準作業程序，於20時52分26秒至55秒、23時4分15秒至5分15秒，將失馭控制開關以廢棄試水劑卡住，未手持失馭控制開關，而離開其負責之油栓車母車。被上訴人陳稱其第1次離開係至飛機右翼與在該處之同仁相約加油完一起離開，第2次離開係因飛機維修人員告知油管已可拆卸，剩餘部分僅需1台車加油即足，其乃至飛機右翼告知同仁可以拆卸該部分等語，足見其實明知公司規定及未能遵守可能釀災而違反規定。獎懲注意事項第8條規定工作人員平時考核之獎懲，應本綜覈名實，獎優懲劣，賞功罰過之旨，客觀公平辦理，並分別依處分種類臚列其事由，除同一年度內1次記2大過外，得功過相抵；第8條之1第1項第1款第4目則規定繼續違反者得酌予加重一層之懲處。被上訴人曾於104年3月7日執勤時，未遵守標準作業程序，駕駛油栓車擦撞訴外人中華航空股份有限公司（下稱華航）航機引擎外緣，上訴人因而賠償華航11萬3086元，經依獎懲注意事項第8條第1項第4款第6目規定記1大過；復於105年12月26日執勤時，未遵守標準作業程序，導致華航航機加油機頭（耳套LUG）拉損，經依獎懲注意事項第8條第1項第4款第6目、第8條之1第1項第1款第4目記1大過及2小過，上訴人為此賠償華航20萬3309元，被上訴人則賠償上訴人2萬331元，固可認系爭違反行為係屬再犯，而符合獎懲注意事項第8條之1加重一層處罰之規定，但系爭違規行為既未造成災害或上訴人損失，被上訴人未手持失馭控制開關與離開油栓車之行為係屬一體，當日第1次違規係處理私事，第2次則為處理公事，審議小組會議就系爭違規行為，第1次決議亦僅予以1大過2小過之處分。依獎懲注意事項規定，系爭違規行為既非不得處以大過、小過，難認如不給予2大過之懲處並以其違反工作規則情節重大為由終止勞動契約，將無從維持公司紀律、秩序。上訴人雖抗辯被上訴人屢次違反標準作業程序，經懲處及要求賠償仍未改善，兩造間信賴關係已嚴重破壞，無從期待其維持兩造間僱傭關係云云，然被上訴人前2次違規行為分別發生於000年、105年間，被上訴人於106年至108年間均未違規遭懲處，系爭違規行為之時間甚為短暫

，部分為其思慮不周所致，尚難認其經懲處、要求賠償後仍無遵守標準作業程序規定之意願，上訴人所辯，要難採信。查飛機加油現場除有其所屬加油工作人員外，同時有航空公司及地勤公司等作業人員，甚至有時航空公司為爭取時間要求於加油之同時由空服員同步協助旅客入座，此時位於飛機機尾發電機仍持續發動，以利地面上之油品往上輸送到油艙，若白天因太陽輻射而處於高溫狀態，一旦漏油易發生火災、爆炸，危及相關在場人員的人身安危，航空加油員實應恪遵標準作業程序，不得有輕忽之心態，以免發生重大災害。被上訴人受僱期間多次參加航空加油員作業程序之相關講習，仍3次違規，固可認其不適任該職，但不當然無法適任其他工作。上訴人桃園營業處及桃竹苗區各單位，於109年間有電器類等職缺，被上訴人具備室內配線丙級技術士等執照，縱距其取得執照之時間甚久或其欠缺實務經驗，上訴人亦非不得透過在職訓練補足，其未訓練確認被上訴人能否適任新職，即逕予終止勞動契約，違反解僱最後手段性原則。又上訴人預示拒絕受領被上訴人所提供之勞務，已受領遲延，被上訴人無補服勞務之義務，仍得請求給付工資，惟其於109年5月1日後陸續受僱於訴外人德萌有限公司等，迄原審言詞辯論日止共受領之薪資36萬8463元，應由其得請求薪資中扣除。上訴人並應依勞退條例第14條規定，按月提繳退休金至勞退專戶。從而被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在；依系爭勞動契約、民法第487條規定，請求上訴人給付3萬1537元及自109年12月15日起算之遲延利息，並自110年1月1日起至被上訴人復職前1日止，按月於每月14日給付5萬元，及自各期應給付日之次日起算之遲延利息；另依勞退條例第14條規定，請求上訴人按月提繳3000元至勞退專戶，均屬有據，應予准許等詞，為其判斷之基礎。

惟按解僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等，且須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，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則。原審既認航空公安事故易造成重大傷亡及損失，其作業標準恆較一般作業標準嚴格，航空加油員應恪遵標準作業程序，以免發生重大災害；被上訴人前於104年3月7 日執勤時未遵守標準作業程序，遭懲處記1大過，繼於105年12月26日違規遭記1大過、2小過及命賠償上訴人損害之處分，系爭違規行為係其第3 次違規等情，可見被上訴人係數次犯錯，且航空加油員未遵守標準作業程序者，有造成重大傷亡及損失之危險，上訴人前已以記過、金錢賠償等之方式促使被上訴人改善，乃被上訴人仍再為系爭具危險性之違規行為；衡以被上訴人係100年6月間即受僱擔任航空加油員多年，應已熟知航空加油員之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？上訴人稱系爭違規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，自非無斟酌之餘地。原審未遑究明，徒以被上訴人於前2 次違規遭懲處後，於106年至108年均無違規，系爭違規行為之時間短暫且未造成上訴人損害，上訴人非不得將被上訴人轉調他職，而為不利上訴人之論斷，自有可議。上訴論旨，指摘原判決此部分違背法令，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　　111　　年　　3　　月　　31　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　徐　福　妙

法官　邱　璿　如

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　7　　日