臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第99號

原　　告　蔡人豪
訴訟代理人　陳永嚴律師
被　　告　大車衛生企業有限公司
法定代理人　黃煜棋
訴訟代理人　洪鈴喻律師
　　趙元昊律師
上　一　人
複　代理人　簡靖軒律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國109年12月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國108年9月11日起受僱於被告，擔任司機，約定以每件每次新臺幣（下同）2,000元至3,000元計算工資，每月平均工資約45,000元。108年10月20日，伊於板橋工地工作時，發生職業災害，造成左手中指3公分撕裂傷併指骨骨折，醫療期間需3至6個月，但伊為配合被告之工作，從未依法請公傷假休養，被告卻於108年12月17日無預警逕行終止勞動契約。被告在伊職災期間終止勞動契約，違反勞動基準法（下稱勞基法）第13條規定。且伊並無被告所稱駕照欺瞞被告、酒駕、恐嚇、重大侮辱之行為，被告終止勞動契約，並不合法。爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約、民法第487條前段規定，請求被告繼續按月給付薪資本息等語。聲明為：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自108年12月18日起至原告復職日止，按月於翌月1日給付原告45,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以下列情詞置辯，並聲明：原告之訴駁回。

㈠以答辯二狀撤銷與原告締結勞動契約之意思表示，撤銷後兩造間自始無勞動契約存在：

伊係以經營抽水肥為業務的公司，因抽水肥必須要開大貨車作業，旗下員工都必備有大貨車職業駕照，水肥固定會送往臺北市迪化污水處理廠。原告於108年8月任職之初（當時是擔任點工，每日2,000元，108年9月23日才正式任職，月薪25,000元），伊即要求原告提供職業駕照供檢驗，原告說正本不知道放到哪裡去，但手機裡面有照片，用LINE傳給伊之實質負責人（即現任法定代理人）黃煜棋，伊表示要原告提出駕照正本，但原告均推託不配合提供，迄今尚未將職業駕照正本交給伊查驗。嗣本案訴訟中臺北市區監理所109年9月23日回函，伊方知原告之職業駕照已逾審驗日期1年以上（應審日期：108年1月25日），原告稱其有合法之大貨車職業駕照與事實不符，而屬施用詐術，縱認不構成詐術，因原告無法以合乎法律規定方式給付勞務，伊若知其情事也不可能與原告締結勞動契約，爰依民法第92條第1項、第88條第1項本文規定撤銷與原告締結勞動契約之意思表示。

㈡如認伊不得撤銷與原告締結勞動契約之意思表示，伊已於108年12月17日依勞基法第12條規定向原告表示終止勞動契約：

原告根本沒有「合乎法律規定的職業駕照」，卻在任職時為虛偽意思表示，已如前述。又伊與訴外人信成公司同在台北市○○路租用車位停放水肥車，原告與信成公司負責人即訴外人洪添福（綽號「胖子」）及該公司員工即訴外人劉嘉升多所齟齬，甚曾於108年11月1日爆發鬥毆情事，原告多次向黃煜棋表示如果劉嘉升及洪添福有來停車場，其要在停車場殺掉劉嘉升及洪添福，此雖非直接以伊公司人員之生命作為施暴或恫嚇之對象，然所稱準備在上班時殺害同行負責人及司機，實係對伊公司及負責人黃煜棋加以恫嚇，因伊將擺脫不了民、刑事糾纏；另原告經常以不當言詞侮辱黃煜棋，曾於LINE中稱「認清你這個人了。不值」。此外，108年11月

間，原告上班經常全身帶有濃濃酒味，經伊多次勸告，仍完全沒有改善，原告甚至向伊恫稱「…反正我現在手有受傷，你們也不能解雇我…」等語，108年12月15日左右，污水處理廠之職員告知伊原告違規帶酒進污水處理廠，經伊與污水處理場清潔工即訴外人張何錦龍確認屬實，原告受僱擔任司機，為公司合法駕駛車輛為其主要給付義務，其不斷於上班前先喝酒，每次工作時都是滿身酒味，確屬違反勞動契約且情節重大，伊自得依勞基法第12條規定終止勞動契約。至原告提出之診斷證明書固記載「骨癒合需3-6個月，建議3個月內左手不宜搬取重物或劇烈運動」，但所謂醫療期間，係指職業災害醫療中不能從事原有勞動契約工作之期間，該診斷證明書並沒有記載不可開車從事職業駕駛工作，且原告休息大約3、4天後，自己評估已回復，自願回到公司工作，以兼領工資及勞保職災給付，同一時間在晚上亦在其他公司有工作，原告離職後，一面請領職災給付，一面又跑去海霸王餐廳工作，可見108年12月間原告早已回復工作能力，非屬勞基法第13條前段規定之「醫療期間」，應無該條之限制。

㈢若認伊不得撤銷意思表示亦不得終止契約，因原告同意離職，應認雙方係合意終止契約：

原告有酒駕等諸多情事，黃煜棋於108年12月17日在群組中向原告表示「阿豪看你一直抱怨，跟你說你都不聽勸，每天帶酒氣來上班，每天要開車真的不適用拍謝」，原告不否認而同意其事，並要求伊多給付10天薪水，嗣後同年月19日，雙方協議談妥由伊再給一個月薪資42,000元，原告亦同意離職並簽收款項，應認兩造係合意終止契約。

㈣若認伊不得撤銷意思表示亦不得終止契約，亦不認定雙方合意解除契約，則因109年1月24日後，原告之職業駕照業已註銷，不可能對伊為給付，應認原告斯時已陷於給付不能，伊無庸為對待給付。

㈤退萬步言，縱認原告訴請確認僱傭關係及按月給付薪資為有理由，依民法第487條但書規定，應扣除原告轉向他處服勞

務所取得之利益。

三、本院之判斷：

㈠被告主張依民法第92條第1項、第88條第1項本文規定撤銷與原告締結勞動契約之意思表示，並無理由：

1.按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項前段定有明文。所謂詐欺行為，係指對於表意人意思形成過程屬於重要而有影響之不真實事實，表示其為真實，而使他人陷於錯誤、加深錯誤或保持錯誤者而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任。被告抗辯原告任職之初向其詐稱有合法之大貨車職業駕照，僅傳送駕照照片，推託不配合提供駕照正本等情，為原告所否認，被告就此未能提出證據使本院形成確信，其主張原告有該等詐欺情事云云，礙難憑採，則其主張依民法第92條第1項規定撤銷與原告締結勞動契約之意思表示，自無理由。

2.被告另抗辯原告因無法以合乎法律規定方式給付勞務，其若知其情事也不可能與原告締結勞動契約云云。然依交通部公路總局臺北市區監理所109年11月9日回函表示：原告職業駕駛執照應審日期為108年1月25日，該所於109年1月31日執行原告駕照因逾期審驗1年以上之註銷職業駕照舉發通知作業，至108年8月至12月間尚未逾審驗日期1年以上，該期間駕駛執照尚屬有效，原告得駕駛職業大貨車（見本院卷第216頁），可見108年8月至12月間，因駕駛執照尚未逾應審日期1年以上，未經註銷而仍屬有效，原告仍得以合乎法律規定方式給付勞務，故被告執此主張依民法第88條規定撤銷與原告締結勞動契約之意思表示，亦無理由。

㈡被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，應屬合法：

1.按勞基法第12條第1項第4款規定「勞工有左列情形之一者

，雇主得不經預告終止契約：...四違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」。所謂重大，參酌雇主為維護企業內部秩序，對於不守紀律之公司勞工得以懲處，而懲戒手段中，以懲戒解僱終止勞雇雙方之勞動契約關係所導致之後果最為嚴重，當屬憲法保障工作權之核心範圍，因此在期待雇主之範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，應符合憲法保障工作權之價值。故判斷勞工違反工作規則之程度，應依社會一般通念，依事業之性質與需要，判斷該勞工違反勞動契約或工作規則之行為，其影響雇主對事業統制權及企業秩序之程度，是否已達期待雇主繼續勞動契約甚至僅至預告期間均已不能期待之狀況。訊據證人張何錦龍證稱：其108年間於迪化污水處理廠任職，原告不一定每天會到污水處理廠，有東西抽肥才會去，其曾看過原告把酒放在口袋進入污水處理廠，工作上與原告接觸時偶爾會聞到酒味，但在污水處理廠內沒看過原告喝酒等語（見本院卷第332-334頁），佐以原告不爭執真正之LINE對話紀錄及截圖，其與訴外人莊兆凱之對話中，原告稱：「我沒說辭職，是他們辭我。」，莊兆凱回覆：「唉，阿你就不要喝酒不就好了，大耳朵也有喝酒，為什麼他都沒被抓到？因為你的酒味太濃了，沒有說不能喝，只是上班被聞到，等下被警察抓怎麼辦？」（見本院卷第126頁），另原告於遭被告終止勞動契約後之108年12月20日，傳訊向黃煜棋表示：「想回去，不喝了」（見本院卷第128頁），可見被告所稱原告上班時間常身上帶有酒味等語，堪以採信。衡諸原告受僱擔任駕駛工作，使用車輛對原告之工作內容而言，自具一定之需求及必要，而酒後駕車行為，為法令所嚴禁，更係現今社會所大力宣導禁止之事項，為一般民眾所深知，尤其是大型車輛肇事，勢必造成事故受害人的嚴重損害，並且影響公司聲譽，其情節不可謂不重大；又依原告自承，黃煜棋每天就其喝酒乙事，對其碎念（見本院卷第327頁），可認被告已多次告誡未

見改善，是堪認原告前揭所為，已嚴重損及兩造間之勞動信賴關係，導致勞動關係進行受到相當干擾，而達違反工作規則情節重大之程度，故有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要。從而被告依勞基法第12條第1項第4款規定與原告終止勞動契約，於法自屬有據。

2.原告雖主張被告在其職災期間終止勞動契約，違反勞基法第13條規定云云。惟勞基法第13條前段規定：勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，旨在避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，係對於罹受職業災害勞工之特別保護。又勞基法第59條第2款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事勞動契約中所約定之工作而言（最高法院95年度台上字第323號判決意旨可參）。查原告提出診斷證明書雖記載：「患者因於108年10月20日來院急診縫合傷口及鉛板固定...因骨癒合需3～6個月，建議3個月內左手不宜搬取重物或劇烈運動」等文（見本院卷第260頁），然原告任職於被告係擔任司機，工作內容為駕駛車輛，難認屬上開「搬取重物」或「劇烈運動」之限制範圍；又原告自承其於發生職業災害後仍照常上班、加班，晚上另在他處兼職做清潔員之工作（見本院卷第332頁），亦不否認離職後當月28日（離職後約10日）即至海霸王餐廳擔任司機，負責送貨至各分店，用一隻手開車可以勝任（見本院卷第329-330頁），可見原告因職災所受傷害，並不影響其擔任司機之能力，其並無因醫療期間不能從事勞動契約中所約定工作之情事，亦不符前開勞基法第13條之立法意旨，則因原告有上開違反勞動契約、工作規則，情節重大之情事，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，難認違法，原告此部分主張尚難憑採。

㈡被告為終止之意思表示後，兩造達成合意終止勞動契約：

1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文

禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力。

2.查原告不爭執真正之LINE對話紀錄中，108年12月17日黃煜棋向其表示：「阿豪看你一直抱怨，跟你說你都不聽勸，每天帶酒氣來上班，每天要開車真的不適用拍謝」後，原告即回覆：「那麻煩多十天提前通知的薪水算給我。還有，以後我告阿升是寄到你家。麻煩通知我去拿。」，黃煜棋再回覆：「Ok你明天來領薪水」（見本院卷第128頁）。其後原告確實簽署內文為「蔡人豪108年9月23日入大車衛生公司上班，因工作不適合，在108年12月18日離職，公司付給資遣工資至108年12月30日薪資，給予一個月薪資42000元肆萬貳仟元。有意見請提出，無異議請簽名。簽名：蔡人豪」之書面資料（見本院卷第252頁），就此原告陳述：「（被證9上面寫『給付資遣工資至108年12月30日薪資，給予一個月薪資四萬二』，請問一個月薪資四萬二是那個月薪資？）原本在人力網站登記是四萬八休息四天，但是我希望我可以休息到八天，所以薪資變成四萬二。他可能類似要補貼我，因為要有十天前告知才可以解雇，雖然18日離職但是付薪水到30日，所謂一個月是指12月一整個月。」等語在卷（見本院卷第325頁）。核被告依勞基法第12條規定終止勞動契約，本無預告或給付預告期間工資之義務，且原告任職3個月以上未滿1年，依勞基法第16條第1項第1款規定，預告期間為10日，被告卻額外給付108年12月19日至30日之工資，原告亦稱「可能類

似要補貼我」，堪認被告原係片面表示終止勞動契約，但嗣後經兩造溝通、協調、達成共識，由被告額外補貼原告，兩造合意終止勞動契約，依前揭說明，應認兩造間勞動契約因達成合意而終止。

3.至原告雖主張108年12月間黃煜棋並非被告法定代理人云云，惟原告自承其求職時係由黃煜棋面試，勞動條件係與黃煜棋洽談，黃煜棋負責跟車、報價、收錢，其需要請假時大部分跟黃煜棋說（見本院卷第324 -325頁），堪認黃煜棋有代表被告之權限，當有權向原告為終止之意思表示，或與原告達成終止契約之合意。原告固另主張其簽名係因被告稱不簽沒有薪水，其是受逼迫才簽署云云，然為被告所否認，原告就此未能舉證使本院形成確信，其此部分主張自難採信，附此敘明。

四、綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，應屬合法，且兩造嗣後達成終止勞動契約之合意，則兩造間之勞動契約自已不存在。從而，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約、民法第487條前段規定，請求被告自108年12月18日起至原告復職日止，按月於翌月1日給付原告45,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　3　　日

勞動法庭　法　官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　3　　日

書 記 官　陳怡文