# 臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第145號

原　　告　汪德明
被　　告　富民運輸股份有限公司
法定代理人　席家宜
訴訟代理人　林國材
訴訟代理人　廖也婷

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院於民國110 年1 月14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

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款定有明文。查本件原告起訴時聲明請求被告給付9 年遣散金，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5 計算之利息；嗣於民國109 年12月12日言詞辯論程序中當庭變更為：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）227,500 元，及自109 年12月3 日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。（二）被告應開立非自願離職證明書予原告。經核原告所為訴之變更，仍係基於相同之基礎事實，而就同一證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性，依首揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自101 年1 月31日起受僱於被告擔任駕駛員，雙方約定每月薪資60,000元。嗣於108 年8 月29日竟無端遭被告解僱，原告遂於同日以被告非法解雇為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第6 款規定，終止兩造間之僱傭契約，故請求被告依原告工作之年資給付資遣費227,500 元，被告並應開立非自願離職證明書予原告。爰依兩造

間之勞動契約法律關係及相關勞動法規，提起本訴，並請求如上開變更後之訴之聲明。

二、被告則以：原告係於101年1月31日受僱於被告基隆營業所擔任駕駛員職務，108年1月16日上班時未執行酒測，被告先予勸誡並提醒原告上下班要落實執行酒測；108年3月13日原告下班仍未依規定執行酒測，被告於108年4月22日調查屬實後，依血壓、酒精濃度管理辦法第5.1.1.4條規定，予以一大過處分；108年6月17日原告下班仍未依規定執行酒測，被告於108年7月30日調查屬實後，依前開管理辦法規定予以一大過處分；108年7月27日聲請原告下班又未依規定執行酒測，被告於108年8月19日調查屬實後再依前開管理辦法規定予以一大過處分。因原告於108年已累計滿三大過，被告乃於108年8月29日依勞動基準法第12條第1項第4款規定及工作規則第43條第2款終止勞動契約等語資為抗辯。答辯聲明：請求駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第50頁）：

原告於101年1月31日受雇於被告，擔任駕駛員，被告於108年8月29日依勞動基準法第12條第1項第4款規定及工作規則第43條第2款通知原告終止勞動契約。

四、本院之判斷：

（一）關於兩造間之勞動契約：

1.按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號判決要旨參照）；勞工與雇主約定以雇主訂定之規章、作業程序、道德政策、辦法作為勞動條件者，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除其內容違反法律強制規定或團體協約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束；縱雇主未依勞基法第70條規定將上開規章、作業程序、道德政策、辦法報請主管機關核備，僅係雇主應

否受同法第79條第1款規定處罰之問題，無礙其為勞動契約之一部分（最高法院104年度台上字第129號判決意旨參照）。又勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞動基準法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則、相當性原則（比例原則）、懲戒程序公平性等原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減薪、降職及停職）時亦同。

2.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有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。復按判斷是否符合情節重大之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係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，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者，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（最高法院105年度台上字第1894號判決可資參照）。所謂「情節重大」，應指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費。蓋若某事由之發生，並不導致勞動契約關係進行受到干擾、有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益。勞動基準法第12條之規定，具強制性質，其目的兼有保障勞工、限制雇主解

僱之權限，是雇主不得因勞動契約之約定而擴張其解僱權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限。準此，若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該約定或規定應僅限於勞動基準法第12條所定範圍內有效，亦即勞動契約或工作規則所定某情況為「情節重大者，雇主得予解僱」，其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞動基準法第12條第1 項第4 款規定，依客觀情事判認之（臺灣高等法院88年度勞上字第7 號判決意旨參照）。是勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實義務，如服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則之義務、守密之義務及審慎勤勉之義務，勞工如違反上述義務，即難於維持雇主對事業之經營秩序，自可認勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主即得以終止勞動契約。

3.查被告為運輸公司，原告則受雇於被告擔任駕駛員，此節本即為兩造所不爭執，而被告所定之血壓、酒精濃度管理辦法為工作規則之一，該管理辦法第1 條及第2 條即明訂：「目的：鑒於客戶工安趨勢、稽核重點及主管單位對職業駕駛員身心健康狀態之要求，並落實員工健康管理，使駕駛員於執行職務時身心皆處於最佳狀態，以確保駕駛員之行車安全。」、「適用範圍：本公司全體駕駛員（包括助手及新進駕駛員在跟車學習階段）。」，並於第4 條第2 項第1 款規定：「駕駛員出勤前及作業後（回營業所）應進行酒測……。」、第5 條第1 項第1 款第4 點規定：「駕駛員出勤前、出勤後如未實施酒測，一律行政處分記大過乙次。」；被告公司之工作規則第43條第2 款亦規定：「從業人員有下列情事之一經查證屬實，或有具體事證者得不經預告逕予解雇：……一年內積滿三次大過，未經功過相抵者……。」；被告復於108 年7 月5 日以公告重申上開酒測規定，並經原告於訊息告知簽收確認紀錄單上簽名，有該血壓、酒精濃度管理辦法、工作規則、上開公

告及訊息告知簽收確認紀錄單附卷可參（見本院109 年度勞專調字第61號卷【下稱本院勞專調字卷】第283 至293 頁、第315 至337 頁、第341 至343 頁）。則依上開說明，被告為規範所屬員工所制定之工作規則、各項管理辦法及行政公告，自視為兩造間勞動契約內容之一部，原告應受其拘束至明。因此，原告倘若有違反被告公司前揭工作規則、各項管理辦法及行政公告而情節重大者，被告自得據此依勞基法第12條第1 項第4 款之規定不經預告終止勞動契約。

4.而被告抗辯原告於108 年1 月16日出勤前未執行酒測，被告先予勸誡，並提醒原告出勤前、後應落實執行酒測；原告又於108 年3 月13日出勤後仍未依上開管理要點執行酒測，被告於108 年4 月22日調查屬實後，除予以勸誡提醒外，更依上開血壓、酒精濃度管理辦法規定，予以一大過處分；但原告仍於108 年6 月17日出勤後未依規定執行酒測，被告於108 年7 月30日調查屬實後，依前開管理辦法規定勸誡後，再予以一大過處分；而原告仍於108 年7 月27日出勤後未依規定執行酒測，被告僅能於108 年8 月19日調查屬實後，進行勸誡，再依前開管理辦法規定予以一大過處分，原告並於上開未執行酒測之工安稽核紀錄表上之「駕駛員：本人已完全瞭解上述違規行為，並自我深切反省，能理解上述違規行為，將可能導致更嚴重之意外事故發生。」欄位上簽名；被告則因原告於108 年已累計滿三大過，且無功過相抵，方於108 年8 月29日依勞動基準法第12條第1 項第4 款規定及上述工作規則第43條第2 款終止勞動契約，有工安稽核紀錄表、被告公司簽呈、勞僱關係終止通知書附卷可考（見本院勞專調字卷第295 至313 頁、第339 頁附卷可參）。原告雖否認上開違規情事云云，然其屢屢於違規之後，於工安稽核紀錄表上簽名，已如前述，苟其無上述出勤前、後未依管理辦法規定執行酒測之違反工作規則行為，何以於工安稽核紀錄表上簽名而

未表示任何反對意見，足認原告主張：其並無被告所稱未執行酒測之違反工作規則行為云云，應屬臨訟空言否認之詞，礙難憑採。原告違反上述管理要點、工作規則外，因被告所營業務為運輸業，而被告為職業駕駛員，飲酒後駕車則為危險駕駛行為，苟駕駛員飲酒後危險駕駛，更致雇主及所營事業將生不可控之危險及巨大損失，因此，駕駛員之酒精濃度測試實為被告營運之重大公共安全事項，除此之外，更涉及交通道路駕駛之公共安全，被告公司對於駕駛員是否飲酒後危險駕駛之管理，亦為雇主遵守相關道路交通安全法規、實踐社會責任、落實駕駛員員工管理之重要環節，但原告多次違反前開管理要點、工作規則時，被告於原告初犯及再犯時，並未立即終止勞動契約，仍繼續僱用原告，並進行勸誡、輔導及行政懲處，但原告卻屢屢違反工作規則，以原告違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對勞雇關係間之緊密程度，即上開事由自已構成違反工作規則情節重大之事由，衡酌原告行為對雇主紀律維護之影響、對事業之危險等，判斷已無從期待被告公司再度以其他較輕懲戒手段繼續維持僱傭關係者，被告即非不得基於企業管理紀律之維護，以上開規定終止勞動契約。職是，堪認原告於108 年度獎懲結算年度，並無其他建功獎勵情事，故於功過相抵後，仍因犯滿3 大過，已達情節重大之程度，是被告依勞基法第12條第1 項第4 款規定終止兩造間勞動契約，自無不合。

5.從而，堪認兩造間勞動契約業經被告於108 年8 月29日依勞基法第12條第1 項第4 款規定合法終止。又兩造間勞動契約既已經被告合法終止，則原告復主張於同日依勞基法第14條第1 項第6 款之規定，終止兩造間之勞動契約云云，即屬無據，故本院就此爭點即無審究之必要，併此敘明。

（二）關於資遣費部分：

承上所述，兩造間勞動契約既業經被告依勞基法第12條第

1項第4款之規定於108年8月29日合法終止，已無從由原告於該日依勞基法第14條第1項第6款規定予以終止，又參以勞動契約依勞基法第12條規定終止時，並無勞工退休金條例第12條第1項規定之適用餘地。從而，原告依勞基法第14條第5項、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費，洵屬無據，不應准許。

（三）關於開立非自願離職證明書部分：

按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，勞基法第19條固有明文，惟參照就業保險法第11條第3項規定，所謂「非自願離職」，是指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者而言。查本件原告是在108年8月29日經被告以勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約而離職，已如前述，即不符合前述非自願離職之情形。故原告請求被告發給非自願離職證明書，即無法准許。

五、綜上所述，被告以原告違反勞動契約或工作規則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間僱傭關係，於法並無不合，兩造間僱傭關係業經被告於108年8月29日合法終止。故原告依據兩造間之勞動契約及相關勞動法規，請求被告應給付原告資遣費227,500元，及自109年12月3日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並應開立非自願離職證明書予原告，均為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　　官　　許珮育

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如

委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　25　　日

書記官　陳又甄