

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第11號

原告 周子涵
訴訟代理人 魏意庭律師（法扶律師）
被告 美津起重工程有限公司
法定代理人 梁煥龍
訴訟代理人 詹雪琦

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年7月13日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

- 一、被告應提繳新臺幣23,688元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔51%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣23,688元預供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。又原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之，同法第262條第1、2項分別定有明文。經查，原告於起訴時原以美津起重工程有限公司及梁煥龍為被告，並聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）146,667元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第3頁），嗣於民國110年3月8日具狀撤回對被告梁煥龍之訴（見本院卷第85頁），後於同年月10日具狀變更訴之聲明為：(一)被告應給付原告24,656元，及自起訴狀繕本

送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提撥23,688元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。(四)願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第145頁），就上開撤回梁煥龍部分，梁煥龍斯時尚未為本案之言詞辯論，已生撤回起訴效力；另變更請求金額之部分，核屬減縮、擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，要無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自109年3月5日起至同年8月31日止受僱於被告，擔任運務士職務，負責駕駛車輛運送貨物，離職前6個月平均工資為86,175元。原告任職於被告期間，被要求不得漏接被告及顧客電話，詎被告竟以原告於工作時使用手機為由，而依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定違法解僱原告，惟原告行車中使用手機係為注意被告傳送予原告之工作相關訊息、聯絡客戶、確認送貨地址等事項，非故意使用手機，況被告訂定之工作守則僅規定使用手機罰款200元，被告得以其他方式懲戒原告，然被告卻逕行終止兩造間勞動契約，顯有違解僱最後手段性原則，因原告不接受被告違法解僱，遂向新北市政府勞動局申請勞資爭議調解，並分別於109年9月30日、同年10月22日、同年月28日在社團法人新北市勞資權益維護促進會進行調解，惟因兩造未能達成共識以致調解不成立，而原告並於上開109年9月30日之勞資爭議調解會，主張被告違反勞基法第14條第1項第6款規定之事由而終止兩造間勞動契約，並請求被告應給付資遣費，另被告未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）規定以原告實領工資提繳足額勞工退休金（下稱勞退金），致短少提撥109年3月至9月之勞退金。為此，爰依勞退條例第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、勞基法第19條等規定，請求被告給付資遣費24,656元、補提繳23,688元至原告設於勞

01 保局之勞退專戶及開立非自願離職證明書等語，並聲明：如
02 上開變更後之聲明所示。

03 二、被告則以：被告於應徵面試時有告知原告薪資係以運輸趟次
04 計算，非固定薪資，且為配合政府政策，運輸車輛需裝設行
05 車紀錄器以監督駕駛人行車安全。於原告工作期間，被告有
06 告知原告因載重大型機具，為維行車安全，絕不允許手持手
07 機邊開車視訊、打字聊天等行為，並於員工開會時告知如有
08 違反工作守則規定，將以解僱方式論處，原告亦有簽署前開
09 工作守則。然原告於109年7月1日至同年8月28日止，因
10 開車手持手機經被告多次口頭規勸及嚴厲告知仍未改善，故
11 被告認原告不適任此職責，依工作守則以原告違反勞基法第
12 12條第1項第4款規定，給予懲戒解僱等語，資為抗辯。並
13 聲明：原告之訴駁回。

14 三、兩造不爭執之事項（見本院卷第217-218頁）：

- 15 (一)原告自109年3月5日起受僱於被告，擔任運務士職務，負
16 責駕駛車輛運送貨物（見本院卷第141頁）。
- 17 (二)原告離職前6個月平均工資為86,175元（見本院卷第21-39
18 、140、149頁）。
- 19 (三)原告值勤時，被告透過原告持有之手機，指示原告執行業務
20 事宜（見本院卷第142頁）。
- 21 (四)原告曾於109年7月15日簽立被告員工守則（見本院卷第17
22 1頁）。
- 23 (五)被告曾以通訊軟體LINE與原告談及駕車使用手機之事（見本
24 院卷第121、123、125、169頁）。
- 25 (六)被告為原告實際提繳之工資為23,800元，實際提繳金額共9,
26 996元，應補提繳23,688元（見本院卷第151頁）。
- 27 (七)被告於109年8月31日以原告工作開車時使用手機為理由，
28 認原告構成勞基法第12條第1項第4款而口頭解僱原告（見
29 本院卷第141頁）。
- 30 (八)原告向新北市政府勞動局申請勞資爭議調解，經新北市政府
31 於109年9月30日、同年10月22日、28日召開調解會議，經

原告向被告請求資遣費、開立非自願離職證明書等，惟結果為調解不成立（見本院卷第13-18頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)被告以原告工作開車時使用手機為由，於109年8月31日依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，是否有理由？

1.按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本，有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此即工作規則。次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，而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，當然成為勞動契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。經查，被告訂定員工守則（見本院卷第171頁），且原告亦曾於109年7月15日簽立前開員工守則，此為兩造所不爭執。見兩造不爭執事項(四)✓，而由該內容可知，被告係訂定所屬駕駛員之行車紀律事項，及其違反之懲處效果，要屬被告針對內部人事行政管理之便，就員工之工作場所、業務執行態度及方式等應注意事項，所為共通之適用規範，性質屬工作規則無疑，則上述規定自成為兩造勞動契約內容之一部，而對兩造發生規範效力。

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。而判斷是否符合「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號判決要旨參照）。

3. 查，依被告員工守則第10點規定：「嚴禁車輛行進當中觀看使用手機，除非接聽電話。若經由查證為不當使用每發現一次扣罰200元，從薪資直接扣除。請遵守政府法令規則，保護他人及自身安全」（見本院卷第171頁）；次依道路交通管理處罰條例第31條之1第1項規定：「汽車駕駛人於行駛道路時，以手持方式使用行動電話、電腦或其他相類功能裝置進行撥接、通話、數據通訊或其他有礙駕駛安全之行為者，處新臺幣三千元罰鍰」，觀其於90年1月2日增訂之立法理由可知，係為有效防止汽車駕駛人於行車中使用手持式行動電話進行撥接或通話對安全影響，爰增訂該項處罰規定，顯然立法者經過風險評估，認為駕駛人在用路交通期間，只要使用手持行動電話，無論時間之久暫，不論行駛或暫時停等狀態，莫不分散注意力，降低行車操控能力，然道路交通情況變化多端，一旦遭遇緊急狀況難以迅速反應，形成道路交通之風險，有於危險發生前即予管制之必要，足見行車中以手持方式使用行動電話之行為，實屬違反交通法規而情節重大，以致得為主管機關裁罰事由。經查，觀諸被告提出與原告之通訊軟體LINE對話紀錄：「（原告）：哎唷。他們沒看到就算了不要給他們說嘿。我是上聊天室啊……不然好無聊欸。（被告）：聽音樂啊～不要一直拿手機阿。最近工作守則都出來了，就是要遵守咩～老闆整頓規範，不適合或是履（「屢」字之誤）勸不聽的，老闆都會殺頭～你要乖乖啦，都被砍2個了～真的很可惜～這些條例也都是一般車行的基本條例，都是安全問題」、「（被告）：……你前幾次在看手機，我都沒有告訴老闆，老闆也會自行觀看鏡頭，你屢勸不聽，罰單都定出來，昨天還開會我要監督的職責每位開車的行駛狀態，你別為難我了。別在（「再」字之誤）拿手

機，不然扣罰是累計的，一直加上去的」、「（被告）：最後一次機會給你了，別為難我了～……。 （原告）：阿福在給我報路啊、有時候是客戶有時候是老闆。（被告）：接電話就用耳機，不要一直拿手機在手上。打檔或是有緊急狀況時也比較安全。一切出發點就是安全。……就配合規範，不要一直拿手機的動作。……（原告）：好，我知道了……」、「（被告）：放下手機囉～拿太久了。（原告）：好。抱歉剛剛傳位置給新來的……（被告）：恩恩～多謝配合～別為難我，我不想扣罰您，但是被老闆看到我又被唸不盡責囉～（原告）：好」、「（被告）：小周，你要去谷關路況很險峻，你不要一直開車一邊看手機，下雨很危險，老闆要我提醒你。切記會被罰錢哦」、「（被告）：8/8（六）12：49～12：56扣罰200 行車使用手機。請注意手持手機，避免無限受罰。（原告）：嗯嗯」、「（被告）：機拿太久了。（原告）：（傳送LINE人物餛飩人右手放後腦、閉左眼吐舌頭之意指不好意思之表情貼圖）。」、「（被告）：請勿一直手持手機講話，如屢勸不聽後果自行承擔」，此有109年6月29日、7月1日、7月22日、8月10日、8月24日、8月28日之通訊軟體LINE對話截圖附卷可稽（見本院卷第121、123、125、169頁），此亦為原告所不爭執 見兩造不爭執事項(五) v，顯見原告確實屢次有於行車中以手持方式使用行動電話之違規行為，且經被告多次以通訊軟體LINE告知提醒。

4. 原告固陳稱因每天跑的路線不同且不熟的關係，有使用導航的需要，也要注意被告傳給原告的工作相關訊息，況被告訂定之員工守則亦僅規定使用手機罰款200元，被告得以其他方式懲戒原告，然被告卻逕行終止兩造間勞動契約，顯有違解僱最後手段性原則等語（見本院卷第216-217、223頁）。經查，原告為專責運送貨物之運務士，本即應遵行被告訂定之員工守則，苟駕駛員行車中以手持方式使用行動電話，不僅易造成分心，亦有疏於注意車前狀況而肇生交通事故，

除涉及交通道路駕駛之公共安全，亦致雇主及所營事業將生不可控之危險及巨大損失，況原告所駕駛之車種為聯結車、所經路線為國道、快速道路等情，為兩造所不爭執（見本院卷第216頁），倘發生事故，往往造成重大人員傷亡。再原告是否遵循相關法令或規則之管理，實為被告遵守相關道路交通安全法規、落實駕駛員員工管理之重要環節，然被告於原告初犯及再次違反前開員工守則時，並未立即終止勞動契約，仍繼續僱用原告，且以通訊軟體LINE多次勸誡原告於駕車時應避免使用手機，否則將會受到懲處（見本院卷第121、123、125、169頁），另原告經被告告誡、簽署被告工作守則後，後續仍因行車中有使用手機之情事，遭被告扣罰200元（見本院卷第123、171頁），並徵被告有進行勸誡、輔導及行政懲處等措施，但原告卻屢屢違反員工守則，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，即上開事由應已導致被告如再繼續僱用原告為其提供駕駛聯結車運送貨物之服務，有造成被告損害之虞，自己構成違反員工守則第10點規定：「請遵守政府法令規則，保護他人及自身安全」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再度以其他較輕懲戒手段繼續維持僱傭關係者，被告即得基於企業管理紀律之維護而終止勞動契約。是被告明知應遵守上開規定卻仍多次故意違反，其行為違反相關交通法令且有造成交通重大危害之虞，已嚴重破壞兩造間之信任關係等情，是由上開各情綜合觀察之，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關係，堪認原告前揭行為，已符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件，因此，被告於109年8月31日，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，即屬有據。

(二)原告請求被告給付資遣費、開立非自願離職之證明書、補提繳23,688元至原告設於勞保局之勞退專戶，是否有理由？

1.原告請求被告給付資遣費部分：

按雇主依勞基法第12條之規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求資遣費，此為勞基法第18條所明定。本件被告既已於109年8月31日，依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止兩造間勞動契約，則原告自無從嗣後於同年9月30日，再依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，因此，原告請求被告給付資遣費24,656元部分，即乏所據，不應准許。

2. 原告請求被告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條定有明文。次按就保法第25條第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又本法所稱非自願離職，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，就保法第25條第3項前段、第11條第3項亦定有明文。本件係被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，已如前述，即不屬於前揭就保法11條第3項規定之情形，故被告抗辯不需開立非自願離職證明書予原告，核屬有據，是以原告請求被告開立非自願離職證明書，為無理由，不應准許。

3. 原告請求被告補提繳23,688元至原告設於勞保局之勞退專戶部分：

- (1) 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第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，將減損勞退金專戶之本金及累積

01 收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規
02 定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得
03 請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶
04 ，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨
05 參照）。

06 (2)承前所述，原告主張被告未為其按月足額提繳勞退金至勞保
07 局之勞退專戶，致受有勞退金損失23,688元一節，為兩造所
08 不爭執 見兩造不爭執事項(六) V，並經被告當庭表示願補提
09 繳（見本院卷第140頁），故原告依勞退條例第31條第1項
10 規定，請求被告將未提繳之金額繳納至其勞退專戶，自屬有
11 據。

12 五、綜上所述，原告依勞退條例第31條規定，請求被告補提繳23
13 ,688元至原告設於勞保局之勞退專戶，為有理由，應予准許
14 。至原告依勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3項、
15 勞基法第19條等規定，請求被告給付資遣費24,656元及開立
16 非自願離職證明書，為無理由，不應准許。又本判決命給付
17 金錢部分，係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判
18 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行
19 ，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公
20 司預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行
21 部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請
22 法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；
23 至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回
24 ，附此敘明。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
26 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

27 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 110 年 7 月 30 日

29 勞動法庭 法官 謝志偉

30 以上正本係照原本作成。

31 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。

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 110 年 7 月 30 日

03 書記官 蘇玉玫