臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第81號

原　　告　簡志賢
訴訟代理人　劉嵐律師
　　林宜儒律師
被　　告　臺塑汽車貨運股份有限公司
法定代理人　陳勝光
訴訟代理人　陳錦隆律師
　　陳維鈞律師
　　黃勝義

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，經臺灣高雄地方法院移轉管轄前來（108年度審勞訴字第50號），本院於民國109年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣肆拾萬參仟零捌拾捌元，及自民國一0八年七月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一0八年五月一日起至准許原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣肆萬參仟壹佰捌拾捌元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項原告以新臺幣壹拾參萬肆仟參佰元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣肆拾萬參仟零捌拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國87年9月22日起受僱於被告公司，後於104年6月25日遭被告公司非法解僱，嗣原告提起確認僱傭關係存在之訴，經法院判決原告勝訴確定。原告爰於106年4月5日復職上班，惟被調職為CY貨櫃車駕駛，薪資從原本之新臺幣（下同）64,347元降至43,188元。嗣後被告公司又以104年4月25日發生車禍事故為由，補記原告2大過2小過，更調降原告工作薪資相關之旅費計算標準，則原告乃

以貨櫃價格調降、非法解雇期間三節獎金未發放、104 年4月25日之車禍事故由原告代墊賠償金等情前後向被告公司之上級單位台塑石化公司（總經理室）、台塑集團總管理處向申訴。未料竟陸續發生被告公司管制原告出車時間、拒絕原告之調薪、限制原告工作基數，導致原告薪水更減少，原告向主管反應後遭暗示原告不該去申訴，所以公司一定有動作等。嗣後，被告公司更於107 年7 月2 日調取原告之行車紀錄器，並於同年月6 日臚列原告有滑手機、匝道超速、出口未減速至30公里以下、未依指定路線行駛、臨停購物或買便當等疏失。原告收到告誡後即全數改正，惟被告公司仍於107 年7 月20日以原告連續違反被告公司工作規則第15條第1項第11款「違背國家法令或公司章程情節重大」（下稱系爭規定），與勞動契約等相關規定，情節重大，將原告免職。然原告是因購買便當故而未依規定路線行駛，況且被告公司規劃之駕駛路線沿途並無販賣便當店家，原告乃依循資深駕駛員之告知前往適合之特定買便當處，該處附近路段因整修故無車輛行駛通過，原告購買完旋即離開，實無危險，況更改後之路線乃屬台64線高架道路塞車時之替代路線，此外，司機載運貨櫃有結關、客戶休息時間限制之壓力，實無法特意前往被告公司所稱之地點用餐。而匝道超速部分，現實上若減速反而會有危險，上情均非重大。甚者，被告公司告誡後原告亦無再犯，實無該當違反規定情節重大情形。而原告復職後，被告公司皆以放大鏡檢視原告，每每原告提出申訴，主張自己權益，倘遭被告公司知悉，被告公司皆會有調取行車紀錄器找碴或開立告誡通知單或不平等之處罰予原告，被告公司針對性報復原告申訴行為意圖，至為明顯，凡此已脫逸工作規定制定之目的，將工作規則當作伊排除異己之手段。從而，被告公司於107 年7 月20日終止兩造間之勞動契約乃不合法，兩造間之僱傭關係仍屬存在。次一工作日原告仍前往被告公司欲提供勞務，遭被告公司拒絕，原告旋向桃園市政府提起勞資爭議調解，兩造於107 年8 月17日進行勞

資爭議調解未果。原告於107 年7 月20日遭被告公司免職前平均薪資為43,188元，固定於次月5 日給付當月薪水，故原告請求被告公司給付自107 年7 月21日起至108 年4 月30日止之薪資403,088 元，及自108 年5 月1 日起至准許原告復職之日止，按月於次月5 日給付43,188元。綜上，爰依民事訴訟法第247 條第1 項前段、民法第486 、487 條等規定提起本訴等語，並聲明：（一）如主文第1 至3 項所示。（二）第2 項請求，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告復職後，被告公司是先撤銷原告之免職處分，就104 年4 月25日之違規肇事「改」記2 大過2 小過，非原告所謂「補」記過。調整原告負責路線之行車旅費是因配合桃園客戶而調整行車基數，又因為原告過去於103 年11月21日、104 年6 月25日有發生過超速肇事事件，故於原告復職後，被告公司各級主管依重點觀察員人管理辦法，對原告之駕駛行為定期觀察及輔導，嗣後就原告之後工作表現，而不予原告106 年6 月之調薪。此外，為避免原告工作負荷過重再發生肇事事件，因此管制原告工作時間未予加班。至於原告誆稱其代墊車禍賠償，被告公司須返還乙節，實因原告自行與被害人以200,000 元換取被害人撤回刑事告訴，而被告公司乃基於對員工之照顧，已恩惠性補償原告145,100 元。原告自87年任職被告公司之貨車駕駛員，應知貨櫃連結車不得任意停駛路旁，被告公司亦於在駕駛員座談會中宣導，禁止「未依路線行駛、任意停車購物」等違規駕駛行為，亦有原告簽名。詎原告於宣導後仍有私自改道行駛路線、任意路旁逆向停車購物等違規駕駛行為發生，事後遭查獲竟諉稱該違規行為是復職後由資深同事教導，沿途並無地方可買便當云云，然而實際上，原告得於交運任務之行駛中途至合法安全停車據點如南亞塑膠工業公司工三廠、林口廠、台北港配送中心，或返回被告公司華亞園區停車場等處所安全停車並購買便當，或自行攜帶餐盒、輕食，故原告行為已視國家法令、被告公司工作規則之存在。綜上，被告公司對所有駕

駛員工均公平對待，並無原告所指不公情形。況且，被告已給原告多次機會改正，並反覆藉教育訓練進行輔導，並有多份處分單據如告誡通知書為證，然原告仍頻繁違規駕駛，明知故犯，無視教育訓練、輔導、告誡、處分等規勸，可見原告主觀上誠無遵守國家交通安全法規與被告公司之工作紀律之意願，足認兩造間之勞僱關係已生破綻，彼此信賴已受嚴重干擾，情節可謂重大，自難期待採用解僱以外之懲處手段以繼續僱傭關係，被告終止雙方間勞動契約，乃符合必要性、相當性、比例原則，與最後手段性無違，洵屬合法有效等語置辯，並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行之宣告。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告自87年9月22日起受僱於被告公司，95年5月開始擔任煤炭車駕駛，嗣遭被告公司解僱後提起確認僱傭關係存在之訴，經臺灣高雄地方法院105年度重勞訴字第4號、臺灣高等法院高雄分院105年度勞上字第10號、最高法院106年度台上字第849號判決原告勝訴確定在案。

（二）原告於106年4月5日復職上班，被告公司指派原告擔任CY貨櫃車駕駛，經被告公司安排新進人員課程與隨車學習後，始由原告復行駕駛職務。

（三）被告公司於原告復職後，就原告於104年4月25日發生之車禍事故，記大過2次、小過2次。

（四）被告公司於107年7月20日以原告違反工作規則第15條第1項第11款而解僱原告。

（五）原告遭被告終止勞動契約前每月平均工資為43,188元，如原告請求有理由，107年7月21日至108年4月30日之薪資403,088元。

四、本件爭點為：

（一）被證10所載原告4點異常行為，包含「未依規定路線行駛」、「違規逆向臨停」、「車輛行進中吃便當」、「匝道

連續超速10公里以上」，是否達違規情節重大之情形？

（二）被告公司解僱原告是否合法？原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，有無理由？

（三）原告請求被告公司給付自107 年7 月21日起至108 年4 月30日止之薪資403,088 元，及自108 年5 月1 日起至准許原告復職之日止，按月於次月5 日給付43,188元，有無理由？如有理由，金額應以若干為當？

五、本院得心證之理由：

（一）被證10所載原告4 點異常行為，包含「未依規定路線行駛」、「違規逆向臨停」、「車輛行進中吃便當」、「匝道連續超速10公里以上」，是否達違規情節重大之情形？

1.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，為民事訴訟法第247 條第1 項前段所明定。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決予以除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判決先例參照）。經查，原告主張兩造之僱傭關係存在，惟被告公司主張其所為之免職處分合法，兩造之間已無僱傭關係存在，可認兩造間僱傭關係之存否即屬未明，而致原告私法上地位有受侵害之危險，此危險並得以確認僱傭關係存在與否之判決除去之，揆諸前開法條意旨之說明，原告自有提起確認之訴之法律上利益。

2.按勞工非有勞基法第12條第1項所定各款事由，雇主不得不經預告即終止勞動契約。故工作規則雖得就勞工違反勞動契約或其工作規則之情形為懲處規定，惟雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受該條項第4款規定之限制，即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違

反工作規則之具體事項，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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則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、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院91年度台上字第1006號、95年度台上字第2465號判決意旨參照）。

3.被告公司於107 年7 月20日以原告違反系爭規定情節重大而解僱原告等情，有人事通知單、簽呈為證（見臺灣高雄地方法院108年度審勞訴字第50號卷第127頁、本院卷三第73頁），亦為兩造所不爭執，此部分事實堪信為真。被告公司以原告於6月19日至7月4日期間有未依規定路線行駛5次、違規逆向臨停5次、車輛行進中吃便當2次、匝道連續超速10公里以上6次為由予以解僱，原告主張原告4項違規事由並非情節重大。經查，未依規定路線行駛5次、違規逆向臨停5次、車輛行進中吃便當2次、匝道連續超速10公里以上6次之事實，有行車記錄光碟及影像截圖附卷可參（見本院卷三第75至82頁、卷末證物帶），並有本院勘驗筆錄在卷可稽（見本院卷四第107至115、233至235、309至319頁），此部分事實堪信為真。而依勘驗行車記錄光碟結果所示，原告未依規定路線行駛、違規臨停，係為買午餐便當所致。依證人劉儀松證述：CY組從公司跑台北港路線上沒有販賣便當，但是相同路線，從另一個匝道下去可以到八里市區，可以買便當。司機可以自備便當，在台北港裡面有停車位可以停車，且我們廠區有附設福利社、餐廳及大型停車位公司機停車休息用餐等語（見本院卷三第139至141頁），另證人即司機郭文龍證述：走台北港時不會特別下車用餐。台北港有外包福利社，買東西吃，若來不及吃，回到工三廠有泡麵機買泡麵吃。7點多出車，

第二趟到台北港大約11點多，塞車會到12點，若早一點就回來工廠，要看時間等語（見本院卷三第153至157頁），足見被告公司規定每日行駛路線係無法買便當，而司機跑第二趟到台北港大約11點多，塞車會到12點，則司機於中午用餐時間僅能塞在車陣而無法用餐，亦屬常見，除非司機事先自備便當，否則僅能完成第二趟運輸後再回到工廠吃泡麵，又被告公司亦坦承貨櫃有結關壓力（見本院卷四第229頁），倘司機已因塞車而延誤行程，實際上亦難以期待司機能有充裕時間在被告廠區內停車用餐，被告公司向來均係由司機自行解決中餐，對此並未有所限制，被告公司固有提出行車路線圖及行車路線明細（見本院卷四第283至297頁），惟此為正常預定路線行程，倘有不可抗力之外在因素而遲誤行程，司機為求溫飽而違規買便當，即逕以此為由苛責司機給予最重之免職處分，顯不合理，是原告未依規定路線行駛，固有違反被告公司之工作規則及誓約書，惟原告並非每日為之，應認係基於中餐之基本生理需求及配合當日工作時程而偶一為之，難認係屬情節重大。又關於違規逆向臨停部分，原告臨停期間至多僅有1台車、2台摩托車經過，有本院勘驗筆錄在卷可參（見本院卷四第309至313頁），足見臨停停車地點車流量很小，且道路前方有工程施工，以紐澤西護欄封閉，原告臨停亦有緊靠路面邊緣，不至於影響交通，則原告基於中餐之基本生理需求而違規逆向臨停，雖有違反道路交通安全規則及被告公司之工作規則，惟以臨停地點周遭之環境人煙稀少及車流量甚少，亦難認定原告之違規逆向臨停係屬情節重大。關於車輛行進中吃便當部分，原告均係在台北港港區內等待排隊時，拿出便當，於車輛靜止狀態下吃便當，有本院勘驗筆錄附卷可參（見本院卷四第233至235頁），則原告固有於駕駛車輛時吃便當，惟原告為滿足其午餐之基本需求，又違規地點已非一般道路，而係台北港區內，且原告係車輛靜止時始吃便當，並非於開車行進之同時吃

便當，所生安全危害不若如一般道路危險，亦難以認定係屬違規情節重大。關於匝道連續超速10公里以上部分，原告固有於匝道連續超速10公里以上，惟原告於速限40km/hr路線，速度達50km/hr之期間秒數不長，且前方有車輛時，原告即已降速，大多數時間原告均未超速10公里以上，有本院勘驗筆錄附卷可參（見本院卷四第313至319頁），則原告尚非於匝道內始終連續超速10公里以上，僅係短暫秒數期間有速度超過50km /hr，自難據此即認定原告之違規情節重大。

4.從而，原告固有被告公司所指之4 點異常行為，包含「未依規定路線行駛」、「違規逆向臨停」、「車輛行進中吃便當」、「匝道連續超速10公里以上」，惟司機工作性質特殊，工作時間均待在車上，每日能否有充裕時間吃中餐，實受許多不可抗力之外在因素如天候、交通流量、指定路線偶有交通事故、道路施工、等待裝卸貨等影響，原告為解決其午餐之基本生理需求而違規，自不應過予苛責，被告公司為處分時自應考量情節輕重而採取適當處分，以符合相當性原則及比例原則，而原告上開違規事項對於被告公司所生之危險尚非重大，亦未造成實際損失，尚難認定已屬違規情節重大。

（二）被告公司解僱原告是否合法？原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，有無理由？

1.按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」（最高法院101 年度台上字第366 號判決意旨參照）。被告公司又辯稱依原告之超速年累計3 次亦得依工作規則為免職處分云云，惟被告公司既係以原告違反系爭規定情節重大為由而解僱原告，而非以原告違反工作規則第58條第1 項第1 款超速駕駛年累計達3

次者為由（見本院卷一第188 頁），將原告免職，依前開說明，被告公司自不得於訴訟中再改列或增加其他解僱事由，故被告公司此部分抗辯，自非可採。

2.按懲處之種類：一、免職。二、記大過。三、記小過。四、申誡。五、警告三次作為記申誡一次，被告公司之工作規則第41條訂有明文（見本院卷一第184 頁）。依證人劉儀松證述：只要違規行為，相關主管都可以提出告誡通知單，告誡同仁出什麼問題，要如何改善，這也是屬於懲處方法之一，但是公司希望軟性教導駕馭同仁，不要馬上給予最嚴厲處分，所以用告誡方式。107年7月18日簽呈裡面違規事項，因為原告違規情形太多所以我們整理簽報給公司依規定處理，這段就沒有再開告誡單。依照公司懲處種類，告誡是最輕微等語（見本院卷三第131至133頁），而被告公司就原告之4項違規事實，除匝道未減速曾於107年6月12日予以告誡外（見本院審訴卷第189頁），其餘違規項目先前並未予以告誡，且被告公司亦自承並非原告之違規逐次做出懲處，而係在107年7月20日一次給予解僱等語（見本院卷五第13頁），則原告於違規當日後，倘未經被告公司事後告誡，實際上無從得知並予以事後改善，不啻剝奪原告事後改善之機會，且本次違規項目既與原告先前違規項目不同，亦未見原告經被告公司告誡或輔導後仍無效之情事，參以原告於107年7月6日經被告公司告知4項違規事實後，即未再犯，可知原告應非經一再輔導無效而不願服從指揮監督之勞工，是被告公司就原告先前未違規之項目，未給予輕微之告誡，直接予以解僱，顯與解僱最後手段性有違。又原告自87年9月22日起受僱於被告公司，任職年資已達19年，被告所舉之原告4點異常違規行為所生危險並非重大，亦未實際造成被告公司損害，原告所為違規行為尚不足以破壞兩造間之信賴關係，導致原告與被告公司間之勞雇關係受到干擾，被告公司仍可採用解僱以外之懲戒手段達到監督管理之效果，故本院審酌上情，認

被告公司所為解僱與原告之違規行為程度並不相當，有違比例原則及最後手段性原則，故被告公司以原告違反系爭規定解僱原告，即屬無據。

3.從而，被告公司終止與原告間之僱傭關係，未生合法終止契約之效力，則原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，為有理由，應予准許。

（三）原告請求被告公司給付自107年7月21日起至108年4月30日止之薪資403,088元，及自108年5月1日起至准許原告復職之日止，按月於次月5日給付43,188元，有無理由？如有理由，金額應以若干為當？

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、第235條及第234條分別定有明文。被告公司辯稱原告未曾向被告公司為準備給付勞務之通知，亦未證明有給付準備之具體事實，自不得以其調解之請求，因調解不成立，即謂已有準備給付之情事云云。經查，被告公司解僱原告未生合法終止契約之效力，而被告公司於107年8月17日兩造進行勞資爭議調解時，對於原告請求復職表示不同意，有桃園市政府勞資爭議調解記錄在卷可稽（見臺灣高雄地方法院108年度勞審訴字第50號卷第131至133頁），應可認被告公司已預示拒絕受領原告為勞務給付之意思，並自該時起屬受領勞務遲延，則依上開條文規定，原告並無補服勞務之義務，且得請求報酬，故被告公司此部分所辯，尚非可採。

2.原告遭被告終止勞動契約前每月平均工資為43,188元，如原告請求有理由，107年7月21日至108年4月30日之薪資403,088元，為兩造所不爭執，則被告公司終止與原告

間之僱傭關係，既未生合法終止契約之效力，兩造間之僱傭關係仍存在，原告請求被告公司給付自107年7月21日起至108年4月30日止之薪資403,088元，及自108年5月1日起至准許原告復職之日止，按月於次月5日給付43,188元，均為有理由，應予准許。

六、綜上所述，原告請求（一）確認兩造間之僱傭關係存在。（二）被告公司應給付原告403,088元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年7月5日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。（三）被告公司應自108年5月1日起至准許原告復職之日止，按月於次月5日給付原告43,188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，均為有理由，應予准許。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之被告公司負擔。

七、按原告陳明在執行前可供擔保而聲請宣告假執行者，雖無前項釋明，法院應定相當之擔保額，宣告供擔保後，得為假執行；法院得依聲請或依職權，宣告被告預供擔保，或將請求標的物提存而免為假執行，民事訴訟法第390條第2項及392條第2項分別定有明文。本判決第2項部分，兩造分別陳明願供擔保，請准宣告假執行或免為假執行，經核均無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之。

八、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

九、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

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　　109　　年　　12　　月　　28　　日

書記官　張瑋庭