# 臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞小字第45號

原　　告　李福誠
訴訟代理人　財團法人法律扶助基金會邱芬凌律師
被　　告　港都汽車客運股份有限公司
法定代理人　賴文泰
訴訟代理人　王濬虎
　　鄭鈺寰

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國110 年2 月4 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、程序事項

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 項第3 款定有明文。原告原訴之聲明為請求被告應給付原告新臺幣（下同）70,921元及法定遲延利息，嗣於本院審理時變更為請求被告應給付原告59,402元及法定遲延利息（見本院卷第207 、211 頁），核原告所為訴之變更，屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：原告自民國107 年3 月10日起受僱於被告公司擔任大客車駕駛員，每月平均薪資為34,559元。原告雖曾於108 年2 月26日、108 年9 月28日及108 年9 月29日，未依公司排定之調度駕駛指定之車輛、於109 年2 月19日未放車後名牌、於109 年3 月30日管制點提早1 分鐘發車，均僅係工作上之瑕疵，尚不致影響行車之安全及旅客之權益。而109年4 月20日，原告確實有到站停車，當時有二名乘客上車，另一名學生因車輛視線死角，原告未注意有乘客尚未上車而駛離，並非故意過站不停，僅係原告執行勤務時之疏失，違

規情節並非巨大，然被告不審酌原告之違規情節，即記原告1大過，其懲處顯然過重，且被告公司並非不能以勸誡、減薪等行政手段促原告改善，被告公司卻未經其他有助於改善原告行為之手段，即遽然於109年4月28日以原告已累積3大過2申誡為由，終止兩造之僱傭契約，顯有違比例原則及解僱之最後手段性原則，故被告公司之終止契約顯非合法。原告對於被告公司片面終止僱傭契約，自得依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項、第3項規定請求資遣費36,363元、預告期間工資23,039元。兩造亦就非法解僱乙事，已於109年4月30日在高雄市政府勞工局進行調解不成立。為此，爰依上開規定提起本訴等語，並聲明：被告應給付原告59,402元，及自起訴狀繕本送達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：依兩造合意有效訂立之勞動契約書第4條第1項第7款及第9條分別約定「乙方如有左列情事之一者，甲方得逕行終止條約：7.違反本公司獎懲辦法應行免職處分之規定者。」、「本契約未規定之事項均依甲方所制定之工作規則及有關規章決定之。」，故原告應遵守被告之員工工作規則（下稱系爭工作規則）。原告雖稱其違規情節並非巨大云云，惟被告公司係經營市區汽車客運業，應遵守高雄市政府交通局市區公車營運虧損補貼審議及執行作業規定、高雄市公車服務品質評鑑計畫及高雄市市區汽車客運業者應注意事項，其皆規範有關實際發車逾表定時刻、班車過站不停及車輛內乘車資訊辨識度等未依規定減扣營運路線補貼款及年度公車服務品質評鑑分數，原告違規實將影響被告補助收入甚鉅。基此，被告於109年4月28日依系爭工作規則第44條第3款及懲罰標準表第14、16、66、77款、行車事故處理要點第16點，以原告已累積三大過為由，不經預告合法終止兩造之勞動契約洵屬有據。此外，依系爭工作規則第45條第2項，員工若對獎懲結果不服，可在接到通知書次日30天內申請復審，但原未亦未提出復審，直到被解僱才行爭執等語置辯

，並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

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）原告於107年3月10日至109年4月27日受僱於被告公司擔任大客車駕駛員，每月平均薪資為34,559元。

（二）原告於108年2月26日因私自換車遭記申誡1次，108年9月28日、9月29日因私自換車遭記小過1次，108年9月12日因214路勤務，發生有責行車事故，遭記小過1次、申誡1次，109年2月19日因63路勤務，未放車後名牌，遭記小過1次，109年3月18日因69路勤務，管制點提早過站，遭記大過1次，109年4月20日因69路勤務，過站不停，遭記大過1次。

（三）被告公司在109年4月28日以原告已累積3大過2申誡為由，終止與原告之勞動契約。

（四）若原告請求有理由，原告之平均工資為34,559元，得請求之資遣費為36,363元、預告工資為23,039元。

四、本件爭點為：

（一）被告公司以違反勞動契約或工作規則情節重大為由解僱原告，是否合法？

（二）原告請求被告公司應給付資遣費、預告工資，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）被告公司以違反勞動契約或工作規則情節重大為由解僱原告，是否合法？

1.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、故意或過失、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109 年度台上字第2385號判決意旨參照）。

2.原告主張未依公司排定之調度駕駛指定之車輛，並未造成被告公司財務損失，且相同事件應相同處理，原告於108 年9 月28日、29日私自換車卻遭記小過，顯與懲罰標準表不符；108 年9 月12日發生有責行車事故記小過1 次、申誡1 次，顯為重覆處分；109 年3 月18日原告僅提早發車0 分鐘，未符合提前2 分鐘以上之規定，處分亦有不當；109 年4 月20日過站不停，係因當時有2 名乘客上車，另1 名學生因駕駛座視線死角，原告未注意另名乘客未上車而駛離與過站不停之規定不符，故被告公司之解僱違反比例原則及解僱之最後手段性原則云云，經被告公司否認，並以前詞置辯。經查，原告於107 年3 月10日至109 年4 月27日受僱於被告公司擔任大客車駕駛員，每月平均薪資為34,559元。原告於108 年2 月26日因私自換車遭記申誡1 次，108 年9 月28日、9 月29日因私自換車遭記小過1 次，108 年9 月12日因214 路勤務，發生有責行車事故，遭記小過1 次、申誡1 次，109 年2 月19日因63路勤務，未放車後名牌，遭記小過1 次，109 年3 月18日因69路勤務，管制點提早過站，遭記大過1 次，109 年4 月20日因69路勤務，過站不停，遭記大過1 次等情，為兩造所不爭執，此部分事實堪信為真。又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，被告公司訂有系爭工作規則，而依系爭工作規則第42條第2項並訂有懲罰標準表（見本院卷第119 至159 頁），及系爭工作規則第46條並訂有行車事故處理要點（見本院卷第191 至197 頁），則兩造自應受系爭工作規則、懲罰標準表、行車事故處理要點之拘束。

3.依懲罰標準表第14款規定「工作方法錯誤，致本公司財務損失情節尚屬輕微者，記申誡」，及懲罰標準表最末段規定「行政懲戒紀錄依公告發佈日起滿1 年內，相同行為違反規定，情節重大者，得加重處分。處分如累計達大過3 次以上者，應予終止勞動契約」，原告確有於108 年2 月26日私自換車記申誡1 次，公告日為108 年5 月2 日，嗣原告又於108 年9 月28日、29日私自換車，足見原告於1 年內相同行為違反規定，如依懲罰標準表第14款規定各應記申誡1 次，而原告卻連續為之，則被告公司以情節重大而加重處分記小過1 次，尚難認有違懲罰標準表之規定，且被告公司為汽車客運業者受高雄市政府交通局管理及監督，有高雄市政府交通局市區公車營運虧損補貼審議及執行作業規定、高雄市市區汽車客運業者應注意事項在卷可參（見本院卷第65至81、93至103 頁），而車輛排定有車齡限制，市民搭乘公車有動態系統APP 會有車牌號碼顯示，與換車之車牌號碼會不相符，將影響被告公司評鑑及補助款，故原告主張私自換車並未造成被告公司財物損失，尚非可採。

4.依被告公司行車事故處理要點第16點規定「發生行車事故，駕駛長依下列規定減發安全獎金及懲處：（一）發生行車事故當月起減發3 個月安全獎金，經以保險（任意第三人責任險或因乘客上下車未妥車輛即駛動或車門夾傷等致使乘客受傷所給付之乘客體傷險）理賠者，依下列規定懲處：…2.理賠金額新臺幣100,001 元-200,000元，記小過1 次2 申誡。」（見本院卷第193 至195 頁），原告於108 年9 月12日發生有責行車事故，為兩造所不爭執，則被告公司依上開規定記小過1 次申誡2 次，即屬有據，原告主張為重覆處分，亦非可採。

5.依懲罰標準表第46款規定「行車勤務中未掛姓名牌者或車內車外姓名牌不符者，記過」，原告於109 年2 月19日因63路勤務，未放車後名牌，為兩造所不爭執，則被告公司

依上開規定記小過1 次，即屬有據，原告主張此次處分過重云云，要非可採。

6.依懲罰標準表第66款規定「於發車點站及管制點，未按表訂發車時間，而提前2 分鐘以上或延遲12分鐘以上行駛而無正當理由者，記大過」，原告主張109 年3 月18日僅提早發車1 分鐘云云，惟原告於高雄高商站（管制點）返程表訂為11時5 分，實際為11時2 分，提早3 分，有歷史軌跡圖可稽（見本院卷第201 頁），故原告確有於管制點未按表訂發車時間，而提前2 分鐘以上行駛，原告主張僅提前發車1 分鐘，尚非可信，則被告公司據此記大過1 次，即屬有據。

7.依懲罰標準表第77款規定「乘客未滿過站不停者，記大過」，原告於109 年4 月20日因69路勤務，過站不停，為兩造所不爭執，則被告公司依上開規定記大過1 次，即屬有據。原告固主張係因視線死角所致，並非故意過站不停云云，惟原告過站不停係因遭乘客陳情，且乘客陳情離車門很近差一步往上跨的距離，也險些撞到乘客，經被告公司調閱影像確認屬實，有業務管理通知單在卷可參（見本院卷第203 頁），則原告確有過站不停之情事，而依懲罰標準表第77款規定，並非僅處罰故意行為，過失行為亦包括在內，故被告公司依上開規定記大過1 次，亦屬有據，原告主張與過站不停之規定不符云云，自非可採。

8.原告自108 年2 月26日至109 年4 月20日僅約1 年2 個月期間即因上開各項事由，多次違反系爭工作規則，而累積3 大過2 申誡，足見嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，而原告為公車司機，關乎大眾交通安全，於工作上更應謹慎注意，嚴守系爭工作規則，原告於短期內即多次違反工作規則，對雇主及所營事業確有造成相當之危險，嚴重破壞勞雇信賴關係，客觀上已難期待被告公司採用解僱以外之懲處手段，而繼續僱傭關係，堪認被告公司選擇將原告解僱，並無違反解僱之最後手段性。是被告公司依工作規

則第44條第3 款及勞動基準法第12條第4 款規定終止與原告間之僱傭關係，於法尚無不合。

（二）原告請求被告公司應給付資遣費、預告工資，有無理由？

承前所述，被告公司依系爭工作規則第44條第3 款及勞動基準法第12條第4 款規定終止與原告間之僱傭關係，係屬有據，則原告主張被告公司之解僱為不合法，請求被告公司應給付資遣費、預告工資，即屬無據，應予駁回。

六、綜上所述，被告公司依系爭工作規則第44條第3 款及勞基法第12條第4 款之規定，終止與原告間僱傭契約關係，已生合法終止之效力，則原告主張依勞工退休金條例第12條第1 項、勞基法第16條第1 項、第3 項規定請求資遣費36,363元、預告期間工資23,039元，為無理由，應予駁回。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之原告負擔。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　19　　日

書記官　陳韋伶