臺灣高等法院臺中分院民事判決

107年度勞上字第38號

上　訴　人　國光汽車客運股份有限公司
法定代理人　陳麒盛
訴訟代理人　陳怡妃律師
被 上訴 人　黃楨宗(即黃少宗)
訴訟代理人　胡達仁律師
複 代理 人　張嘉明

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國107年7月11日臺灣彰化地方法院107年度勞訴字第4號第一審判決提起上訴，本院於108年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序方面

一、上訴人國光汽車客運股份有限公司之法定代理人於訴訟中已變更為陳麒盛（原名陳文昌），其具狀聲明承受訴訟，有上訴人承受訴訟狀、公司變更登記表、戶籍謄本影本附卷可稽（見本院卷第190頁以下），經核於法並無不合，應予准許。

二、上訴人於原審主張被上訴人因違反勞動契約或工作規則，情節重大者，終止兩造勞動契約，而所謂情節重大，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，被上訴人計發生2次有責行間事故、闖紅燈及超速3次等違規紀錄，實屬累犯，已難期待上訴人有改正其駕車行為之可能，並顧慮乘客生命令安全，上訴人如不終止勞動契約，恐無法保障旅客之行車安全，符合最後不得已手段性等語（見原審卷第63至64頁），且上訴人公司獎懲令獎懲事由欄載明「於年度內違反本公司員工工作則則規定…嚴重造成本公司管理困擾及企業形象受損，

情節重大，故依據勞動基準法第12條第1項第4款規定自文到日起終止勞動契約。」，並於原審答辯狀㈥主張被上訴人誤以須記滿大過始符合該條解僱要件，不足採信（見原審卷第96頁、121頁背面），顯見上訴人非僅以被上訴人記滿3大過解僱為由，而終止勞動契約，是被上訴人抗辯上訴人原主張記滿3大過解僱，嗣於本院以被上訴人違反勞動契約或工作規則，情節重大者，終止兩造勞動契約，係於二審提出新攻擊防禦方法，違反民事訴訟法第447條規定云云，為無可採

乙、實體方面

一、被上訴人主張：

㈠伊自民國102年4月8日起受僱於國光客運股份有限公司○○○，從事大客車駕駛員工作。上訴人於105年3月25日、105年6月17日曾因發生事故而遭上訴人各處大過1次，嗣後於105年9月24日因超速而遭記申誡2次，故105年度合計共記大過2次，申誡2次。嗣上訴人於106年1月16日以伊合計一年度內滿3大過為由解僱被上訴人。

㈡上訴人雖稱伊於105年11月27日執勤期間有闖紅燈及超速之行為，因而加計大過1次、記過3次，累計滿3大過而解僱伊，惟伊否認有於105年11月27日執勤期間有闖紅燈及超速之行為，上訴人所檢附行車記錄影像光碟、駕駛車輛行車記錄曲線圖、闖紅燈之截圖影像等，經伊詳細檢視，均未見伊有闖紅燈或有超速之情形，而上訴人稱伊已於人評會自承其有闖紅燈及超速之情事，惟據上訴人提出之人評會錄音光碟，伊於人評會中並未承認有闖紅燈之情事，僅係陳稱自己駕駛車輛速度過快，日後駕駛車輛會更加注意減速行駛等語，並無承認有於105年11月27日執勤期間發生闖紅燈及超速等危險駕駛行為；且依上訴人所提之工作規則第53條及98年6月11日國光人字第98101832號函皆載明若上訴人欲對伊為大過之懲處，亦應核發「懲處通知書」，並給予伊申覆之機會，申覆則由重大評議委員會處理，惟上訴人除未核發「懲處通知書」，亦未給予伊申覆之機會，該記大過及解僱處分，顯

非合法。

㈢再按勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項所謂「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言，如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而之，自無所謂「知悉」可言。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。依上訴人所提出內部簽呈記載：「另查車上影像，黃員行駛重慶北路，接近南京西路圓環時重慶北路號誌已變紅燈，黃員未停車仍闖紅燈通過路口，確實有不當駕駛行為」，倘上訴人所述伊闖紅之事實為真，上訴人客觀上至遲於105年12月7日即已查看行車影像而完成調查程序，因而知悉伊有應記大過之違規行為，合計前兩次大過已達解僱之要件，當應開始起算30日之除斥期間，上訴人卻遲於106年1月16日方解僱伊，當亦已逾除斥期間而無效。

㈣伊於105年11月27日執勤期間並無闖紅燈及超速之行為，亦未有因而遭記第三次大過之情形，縱有，上訴人亦未核發「懲處通知書」予伊，更未給予伊申覆之機會，第三次大過未完成上訴人公司工作規則等之程序，解僱程序，亦非合法，當然不生效力，故兩造之僱傭關係仍存甚明。

㈤又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。伊任職上訴人處時，每月月薪為4萬3,900元，且自106年1月16日即遭上訴人非法解僱，伊主張上訴人應自106年2月1日起至復職日止，按月給付4萬3,900元，即自各期應給付之翌日即每月2日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，核屬有據。

㈥於原審聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡上訴人應自106年2月1日起至被上訴人復職日止，按月於每月1日給付被上訴人43,900元，及自各期應給付之翌日即每月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。第2項並願供擔保聲請宣告假執行。

二、上訴人則以：

㈠被上訴人曾分別於105年3月25日及105年6月17日發生有責行車事故，造成公司財務損失及服務形象受損，各依上訴人公司102年9月30日國光業稽字第1022001549號函規定懲處大過乙次；復於105年11月27日發生闖紅燈及超速事件，依員工工作規則懲處大過乙次及小過3次，年度內懲處已達大過3次以上，已達解僱之要件，因情節重大，故移由上訴人公司之重大懲處案件評議委員會進行審議。而被上訴人依前述違規紀錄及違反工作規則之情形，顯然已無法期待被上訴人忠實履行合理之相關工作規範。且被上訴人計發生2次有責行車事故、闖紅燈及超速3次等違規紀錄，實屬累犯，已難期待被上訴人有改正其駕車行為之可能，被上訴人屢次漠視相關道路交通規則至為明顯，罔顧乘客生命安全，使乘客之生命安全處於不可預知之高危險中，並遭乘客投訴有超速及闖紅燈等不當駕駛行為，且被上訴人上述有責行車事故，導致上訴人公司2台營業大客車受有嚴重車損，花費維修費用總計31萬3,050元，造成公司財物損失及服務形象受損甚大，在客觀上及社會一般通念上，均認足以對上訴人公司之業務、營運造成重大影響，是上訴人依勞基法第12條第1項第4款終止僱傭契約，符合最後不得已手段性。上訴人並於人評會召開決議記完第3大過才解僱被上訴人，並未逾勞基法第12條第2項之除斥期間。

㈡被上訴人雖否認有於105年11月27日執勤期間發生闖紅燈及超速之情事，惟有被上訴人當日發生超速及闖紅燈之行車記錄影像光碟、行車記錄曲線圖及闖紅燈之截圖影像可證，被上訴人於出席人評會時業已自白坦承有於105年11月27日執勤期間發生闖紅燈及超速之危險駕駛行為。至被上訴人稱其遭上訴人記第三次大過處分時，未核發懲處通知書予被上訴人申覆之機會，惟上訴人公司於105年12月29日召開人評會，人評會會議記錄第一案之案由欄記載：「○○○○○黃少宗多項危險駕駛案，請審議」、說明欄記載：「黃員105年

11月27日執勤期間，在台一線花壇路段及臺北市區超速10公里以上共計3次、重慶北路圓環路口闖紅燈，不當行為，依本公司規定記過3次、大過1次，合計大過2次。另查該員年度內懲處已大過2次、申誡3次，連同本次達大過3次，依公司規定應予解雇，因情節重大，故請本會決議！」，並請被上訴人對該案即遭懲處第3次大過及解僱做答辯，而被上訴人已於人評會答辯時，承認有於105年11月27日執勤期間超速及闖紅燈遭記第3次大過之過錯，並表示會改變開車不好習慣，請公司給他一次機會。縱使事後上訴人公司形式上未為核發第3次大過之懲處通知書，惟上訴人公司實質上已於人評會就記第3次大過充分給予被上訴人答辯申覆機會，係被上訴人自己承認有過錯而未作抗辯，並無被上訴人所指上訴人未給其辯解申覆之機會。又上訴人公司事後在核發解僱懲處通知書時，被上訴人收受後若對第3次大過及解僱懲處有意見時，均可於15日內提出答辯申覆，然被上訴人並未於期限內提出，故認應不影響第3次大過處分及解僱之效力。

㈢答辯聲明：被上訴人之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原審判決：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡上訴人應自106年2月1日起至被上訴人復職日止，按月於每月1日給付被上訴人43,900元，及自各期應給付之翌日即每月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。第2項並依兩造所陳以供擔保為條件之假執行、免假執行宣告。上訴人不服，提起上訴，聲明：⑴原判決廢棄。⑵上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：駁回上訴。兩造於本院補充陳述略以：

㈠上訴人部分：上訴人係以被上訴人違反勞動契約或工作規則且情節重大者，始終止兩造勞動契約，第3次大過是否成立，實不影響上訴人終止契約，工作規則並非規定員工須記滿3大過，始能免職。又勞基法第12條第2項所謂之「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契

約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。上訴人於105年12月29日召開人評會約談時承認上開違規行為後，始確信被上訴人有違反工作規則及勞動契約情節重大情形，上訴人之解僱令經被上訴人於106年1月16日收受，自無逾30日之除斥期間。

㈡被上訴人部分：上訴人以被上訴人違反勞動契約及工作規則，情節重大而終止兩造勞動契約，並非真實。上訴人以被上訴人記滿3大過而符合勞基法第12條第1項第4款規定而終止勞動契約，係上訴人於原審所主張；又經會辦人事單位承辦人簽註意見：「該員年度內懲處已達大過3次以上，已達解僱條件，依規定移人評會。」，且人評會紀錄說明欄載明「另查該員年度內懲處已大過2次、申誡3次，連同本次達大過3次，依本公司規定應予解僱，因情節重大，故請本會決議！」，足見被上訴人解僱上訴人之理由確實為年度內懲處已達大過3次以上，且記第3大過之懲處通知書未送達被上訴人。而被上訴人雖有違反勞動契約或工作規則，但非情節重大，上訴人解僱被上訴人為不合法。上訴人遲於105年12月7日已就被上訴人105年11月27日之違規事項完成調查，至106年1月16日解僱被止訴人，顯已逾除斥期間等語。

四、不爭執事項：（見本院卷第102頁、第187頁背面）

㈠被上訴人自102年4月8日起受僱於國光客運股份有限公司○○○，從事大客車駕駛員工作。

㈡被上訴人於105年3月25日、105年6月17日曾因執勤期間發生交通事故而分別於105年4月間及105年7月7日懲處大過1次。

㈢上訴人公司於106年1月16日解雇被上訴人。

㈣兩造同意被上訴人之平均月薪為40,597元，扣除成本後，以每個月4萬元計算（本院卷第187頁反面、第188頁）。

五、本件爭點在於：

㈠被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，有無理由？

1.上訴人之懲處及解僱程序是否合法？

2.被上訴人是否有於105年11月27日執勤期間發生闖紅燈及超速而須記過之情形？

3.上訴人為解僱之行為，是否已逾30日之除斥期間？

㈡被上訴人請求上訴人自106年2月1日起至被上訴人復職之日止，按月給付被上訴人40,000元，即自各期應給付之翌日即每月2日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，有無理由？

六、得心證之理由：

㈠兩造間之僱傭關係是否存在？

1.按勞工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。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。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，除勞工已為反對之意思表示，或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，有拘束勞雇雙方之效力。至勞基法乃是國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而制定，所規定者為勞工勞動條件之最低標準，如資方所提供之工作規則內容優於勞基法之最低標準，自非法所不許，勞雇雙方除不得違反勞基法之規定外，亦應遵循工作規則之約定。

2.本件上訴人係依據勞基法第12條第1項第4款解僱被上訴人，以被上訴人違反勞動契約或工作規則且情節重大者，始終止兩造勞動契約，第3次大過是否成立，實不影響上訴人終止契約，工作規則並非規定員工須記滿3大過，始能免職，此觀工作規則第12第1項第5款規定即明，員工工作規則第12條規定：「員工有左列情事之一者，本公司得不經預告終止契

約：五、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」（見原審卷第66頁背面）。又被上訴人計發生2次有責行間事故、闖紅燈及超速3次等違規紀錄，實屬累犯，已難期待上訴人有改正其駕車行為之可能，並顧慮乘客生命令安全，上訴人如不終止勞動契約，恐無法保障旅客之行車安全，符合最後不得已手段性。

3.被上訴人雖否認有於105年11月27日執勤期間發生闖紅燈及超速之情事，惟有被上訴人當日發生超速及闖紅燈之行車記錄影像光碟、行車記錄曲線圖及闖紅燈之截圖影像可證，被上訴人於出席人評會時業已自白坦承有於105年11月27日執勤期間發生闖紅燈及超速之危險駕駛行為。至被上訴人稱其遭上訴人記第3次大過處分時，未核發懲處通知書予被上訴人申覆之機會，惟上訴人公司於105年12月29日召開人評會，人評會會議記錄第一案之案由欄記載：「○○○○○黃少宗多項危險駕駛案，請審議」、說明欄記載：「黃員105年11月27日執勤期間，在台一線花壇路段及臺北市區超速10公里以上共計3次、重慶北路圓環路口闖紅燈，不當行為，依本公司規定記過3次、大過1次，合計大過2次。另查該員年度內懲處已大過2次、申誡3次，連同本次達大過3次，依公司規定應予解雇，因情節重大，故請本會決議！」，並請被上訴人對該案即遭懲處第3次大過及解僱做答辯，而被上訴人已於人評會答辯時，承認有於105年11月27日執勤期間超速及闖紅燈遭記第3次大過之過錯，並表示會改變開車不好習慣，請公司給他一次機會。縱使事後上訴人公司形式上未核發第3次大過之懲處通知書，惟上訴人公司實質上已於人評會就記第3次大過充分給予被上訴人答辯申覆機會，係被上訴人自己承認有過錯而未作抗辯，並無被上訴人所指上訴人未給其辯解申覆之機會。又上訴人公司事後在核發解僱懲處通知書時，被上訴人收受後若對第3次大過及解僱懲處有意見時，均可於15日內提出答辯申覆，然被上訴人並未於期限內提出，故認應不影響第3次大過處分及解僱之效力。是

上訴人依據勞基法第12條第1項第4款解僱被上訴人為合法，兩造間僱傭關係因終止而消滅。

㈡上訴人為解僱之行為，是否已逾30日之除斥期間？

1.被上訴人雖稱上訴人於105年12月7日已就被上訴人105年11月27日之違規事項完成調查，但遲至106年1月16日始解僱被上訴人，顯已逾30日之除斥期間等語。惟按「雇主依前項第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第12條第2項定有明文。其所謂之『知悉其情形』，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號判決參照）。本件上訴人於解僱時均會召開「重大懲處案件評議委員會」予受僱人辯解機會，確認有無其他原因導致駕駛不得不違反交通規則以維護更重要之法益，即被上訴人有無不可歸責之事由得予辯解。是該調查程序應予踐行確信後，始可開始起算除斥期間。就105年11月27日被上訴人行經台一線花壇路段、臺北市區超速10公里以上，共計3次，於重慶北路圓環路口闖紅燈1次，被上訴人於重大懲處案件評議委員會陳稱：「我知道我有過錯，我會改變開車不好習慣，請公司給我1次機會」，有105年12月29日會議紀錄附卷可稽（見原審卷第45頁），並無其他防衛駕駛或路況因素致被上訴人不得不違反交通規則或有其他不可歸責之事由，是被上訴人違反工作規則之情形應至105年12月29日方屬明確，應於該時起起算除斥期間，則上訴人於106年1月16日解僱被上訴人，並無逾30日之除斥期間。至被上訴人提出高等法院105年度重勞上更㈠字第6號判決

謂人事評議委員會拖延作成處分，卻無庸起算除斥期間，將致上訴人有操控除斥期間之機會云云，與本件情況不同，自不可比附援引。又行政機關勞委會之函釋，認雇主於終止契約之意思表示前，所為意思之作成程序，核屬其內部權責機制運作云云，惟本件上訴人尚未確信被上訴人最後一再之違規情事，是否構成解僱事由，在未確信之前，仍應給予被上訴人辯解機會，是該函釋並無適用之餘地。

2.被上訴人違反公司工作規則，情節重大，上訴人終止兩造勞動契約為合法，終止後兩造僱傭關係消滅，則被上訴人請求上訴人自106年2月1日起至被上訴人復職之日止，按月給付被上訴人4萬0,597元，即自各期應給付之翌日即每月2日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。

七、綜上所述，上訴人抗辯被上訴人違反公司工作規則，情節重大，依法終止兩造勞動契約為合法，自屬可信，被上訴人主張兩造僱傭契約仍存在為不足採。從而，被上訴人本於勞基法及勞工法令，請求上訴人確認僱傭關係仍存在，並請求上訴人給付薪資為無理由，不應准許。其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。原審判快上訴人敗訴，並為假執行、免為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。自應由本院予以廢棄改判，如主文第二項所示。

八、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　17　　日

勞工法庭　審判長法　官　陳賢慧

法　官　黃綵君

法　官　王重吉

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於收受判決送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院提出上訴理由書（須按他造人數附具繕本）。

上訴時應提出委任律師為訴訟代理人之委任狀。具有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項之情形為訴訟代理人者，另應附具律師及格證書及釋明委任人與受任人有該條項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　林玉惠

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　17　　日