臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞簡字第28號

原　　告　鄭育臣
被　　告　統聯汽車客運股份有限公司
法定代理人　呂奇擃
訴訟代理人　胡勝杰
複代理人　　林茂基

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國110年4月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣肆仟陸佰岜拾壹元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣肆仟陸佰岜拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告前受雇於被告，擔任司機，被告發佈民國107年5月7日統人字第10745229號獎懲令（下稱系爭獎懲令），以原告在107年4月16日「開車行駛中使用3C產品接聽非公務電話」為由，將原告記大過1次，並扣減當月勞務所得約新臺幣（下同）1萬元；惟當日原告係戴耳機，並未接聽私人電話，且工作守則僅規定駕駛中接聽私人電話要記大過，未規定要扣獎金；原告於107年5月30日提出申訴，然被告於107年6月7日函覆以「行車時應注意前方」為由，不予撤銷原處分，被告捏造違規事證藉以達到對原告處分及違法扣減勞務所得之目的，並侵害原告之名譽權，爰依侵權行為損害賠償之法律關係，請求被告撤銷系爭獎懲令，退還遭違法扣減之勞務所得1萬元，及給付精神慰撫金20萬元。並聲明：　被告應撤銷107年5月7日統人字第10745229號獎懲令。被告應給付原告21萬元。

二、被告則以：原告確有於107年4月16日行車中使用手機，經被告依工作規則第54條第27款以系爭獎懲令記原告大過乙次，

原告不服處分提出申覆，被告於107年6月7日函覆原告，維持原處分；又依被告駕員薪資核算辦法，ISO安全獎金3,000元之發放標準為當月出車天數、總點數、本俸（二）、趟次需達各站標準、模範班車檢查通過、未有大過以上（小過以上減半）之行政處分者，原告因記大過乙次，故ISO安全獎金3,000元不予發放；配合獎金及里程獎金均為當月視各站營運狀況發放，係公司為獎勵駕員額外多發給之獎金，金額非固定，配合獎金發放標準為各站駕員需達到基本出車天數，且星期五、日未請假，里程獎金發放標準為駕員需達到基本出車天數，且基本里程達標（依各站訂定標準），惟當月累積大過以上金額均減半給予，高雄站5月配合獎金1,500元，里程獎金達標2,000元，里程超過標準加發5,762元，小計7,762元，原告因記大過乙次，配合獎金減半發給750元，里程獎金減半發給3,881元等語。並聲明：－原告之訴駁回。－如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告主張其之前受僱於被告，擔任司機，被告發佈系爭獎懲令，以原告於107年4月16日經查核發現於行車中使用3C產品（接聽非公務電話），將原告記大過1次，並扣減當月獎金等情，為被告所不爭執，並有系爭獎懲令附卷可稽（調解卷第103頁），自堪信為真實。惟原告主張其並無系爭獎懲令所載之違規行為，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

－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，雇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、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，此規範即工作規則或稱員工服務手冊。依我國現況而言，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞工有反對之意

思表示，否則工作規則之內容即轉化成為勞動契約內容之一部分，有拘束勞工與雇主雙方之效力。換言之，所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。又勞動基準法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，顯然勞動基準法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為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。惟雇主之懲戒權應受法律授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿，是雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞動基準法第12條之懲戒解僱）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞動基準法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、平等待遇原則、相當性原則為之。又雇主基於人事管理職權所為之人事懲戒處分，包括申誡、記過、記大過、降級、解僱等類別，若非屬違反法律明文規定之懲處（例如違反勞動基準法第12條懲戒解僱之規定），僅屬其餘較輕微之懲處事實存否及懲處輕重是否適當之爭議，因屬雇主之人事懲戒權行使範圍，且係雇主經營自治管理之核心事項，司法機關自不宜過度介入，以尊重雇主之人事管理權責，並維持司法審判之界限。

㈠查被告訂有員工工作規則，依工作規則第54條本公司行車人員違規事項處分標準第27款規定：「行車中收聽MP3、IPOD…等3C電子產品或攜帶手持式行動電話（附耳機或免持聽筒式除外）即非關公務而使用行動電話者，每次記大過乙次」（調解卷第96、97頁）。被告辯稱原告於行車中使用行動電

話違反上開規定一節，業據提出原告行車照片及107年4月16日行車紀錄器影音光碟為證（調解卷第85、87頁，本院卷證物袋內），經本院會同兩造勘驗該行車紀錄器影像畫面，勘驗結果為：10:03:30-10:03:53原告從副駕駛座前方使用右手拿取手機觀看數次（其中10:03:49-10:03:50使用右手大姆指滑手機二次）、10:04:12-10:04:33原告從副駕駛座使用右手拿手機觀看數次、10:04:38-10:04:50原告使用右手拔副駕駛座的手機充電線及插儀表板的手機充電線（調解卷第115頁）。是原告於外觀上確有於行車中使用行動電話之情形，原告雖主張其每次觀看手機的時間不到1秒鐘，其係確定有無關機，大姆指滑手機是關機的動作等語。然原告如欲關閉手機電源僅需按壓並滑動螢幕1次即可，無須多次拿取手機觀看並滑動螢幕數次，又如欲確認有無關機，僅觀看1次即可，無須屢屢拿起手機觀看，原告上開主張顯不可採。是被告以原告於行車中使用行動電話依上開規定記大過1次，並無不合，原告主張其並無上開違規行為，被告之處分侵害其名譽權，請求被告撤銷系爭獎懲令，並賠償精神慰撫金，即非有理。

. 次依被告駕員薪資核算方法，ISO安全獎金3,000元之發放標準為當月出車天數、總點數、本俸（二）、趟次需達各站標準、模範班車檢查通過、未有大過以上（小過以上減半）之行政處分者，原告因記大過乙次，故ISO安全獎金3,000元不予發放，此有被告提出上開薪資核算方法可按（調解卷第107頁），該薪資核算方法規範工資之標準、計算方法及發放日期、考勤、請假及獎懲等規定，自屬勞動基準法第70條所稱之工作規則，勞、雇雙方均應同受拘束，則原告因記大過乙次，被告依上開規定不予發放ISO安全獎金3,000元，即無不合。又依原告提出薪資單所載，其獎金資料中尚有配合獎金及里程獎金，而其107年5月之配合獎金為750元，里程獎金為3,881元（調解卷第21頁），被告辯稱配合獎金及里程獎金均為當月視各站營運狀況發放，係公司為獎勵駕員額外

多發給之獎金，金額非固定，且需達到發放標準，惟當月累積大過以上則減半發給，高雄站5月配合獎金1,500元，里程獎金達標2,000元，里程超過標準加發5,762元，小計7,762元，原告因記大過乙次，依公司公告，配合獎金減半發給750元，里程獎金減半發給3,881元等語。則由被告所述，如達到被告規定之發放標準，被告即應發給配合獎金及里程獎金，惟被告並未提出記大過者應減半發給之公告，原告亦否認有該公告，被告雖另提出107年6月8日簽辦單（本院卷第29頁），然該簽辦單僅係被告內部文件，無從認定其業經公開揭示而有拘束原告之效力。則被告以原告記大過為由，減半發給配合獎金750元、里程獎金3,881元，合計4,631元，即非有理。原告依勞動契約關係請求被告給付上開獎金，應屬有據。

四、從而，原告請求被告給付4,631元，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，非有理由，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　28　　日

勞動法庭法　官　鍾淑慧

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　　4　　月　　29　　日

書記官　林怡君