

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第23號

原告 張慶龍

訴訟代理人 徐鼎盛律師

複代理人 何曜男律師

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 鍾夢賢律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年7月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

一、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，原告主張兩造間僱傭關係存在，經被告否認，並辯稱兩造間僱傭關係已於民國111年12月15日終止，故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，原告提起本件確認訴訟，應認有即受確認判決之法律上利益。

二、本件原告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴

01 訟法第386條各款所列情形，爰依被告聲請，由其一造辯論
02 而為判決。

03 貳、實體部分

04 一、原告主張：原告於民國110年5月17日起受僱於被告，擔任客
05 運公車駕駛員，約定工資每月新臺幣（下同）40,000元，工
06 資發放方式為當月工資於次月10日發放，被告並有發給員工
07 工作規則（下稱系爭工作規則）。原告於111年12月14日20時3
08 5分許駕駛公車於高雄市鳥松區忠誠路上時，因訴外人黃恒
09 章駕駛之小客車違規停車，阻擋原告之行駛路線，且無視原
10 告勸阻拒不移車而發生行車糾紛，糾紛過程中雙方互有謾
11 罵，另因黃恒章於爭執過程中徒手抓附於駕駛座旁之車窗邊
12 框，不慎摔落地面受傷，而報警到場處理（下稱系爭行車糾
13 紛）。詎料，被告竟不問緣由，突於111年12月15日上午以
14 原告於111年12月14日執行勤務辱罵民眾及使民眾受傷為
15 由，依系爭工作規則第9條第1項第5款、第2項第3目規定，
16 不經預告終止勞動契約。而原告經臺灣橋頭地方檢察署（下
17 稱橋頭地檢署）檢察官就黃恒章提出之殺人未遂及傷害等告
18 訴為不起訴處分，故原告並未在服勤時對民眾實施暴行之行
19 為，原告縱有與黃恒章互罵，亦係肇因於黃恒章違規停車，
20 嚴重影響原告工作進行，原告因一時難以忍受而謾罵回應，
21 亦屬人之常情，自非情節重大之情形，被告亦未考慮其他任
22 何可行手段，即貿然終止勞動契約，已違反最後手段性原
23 則，故被告係非法解僱，兩造間之僱傭關係仍有效存在，原
24 告自得請求112年1月1日至113年1月31日之工資520,000元，
25 及自113年2月1日起至復職日止，按月於每月10日給付工資4
26 0,000元，暨111年度年終獎金99,000元，另被告亦應自112
27 年1月1日起至復職日止，按月提繳2,406元至原告之勞工退
28 休金專戶。為此，依民法第487條、勞動基準法（下稱勞基
29 法）第22條第2項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1
30 項、第31條第1項提起本訴等語，並聲明：（一）確認兩造
31 間僱傭關係存在。（二）被告應給付原告654,000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。（三）被告應自113年2月1日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告40,000元，及各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（四）被告應自112年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,406元至原告之勞工退休金帳戶。（五）上開第2、3、4項之請求部分，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於系爭行車糾紛中對黃恒章公然侮辱，原告已於偵查中坦認不諱，經檢察官聲請簡易處刑，由本院112年簡字1584號刑事判決論處原告罰金4,000元。原告既承認確有上開刑事判決所載之刑事犯罪行為，已不難窺知原告之情緒管理能力低落，僅因行車糾紛細故，不但於黃恒章第二次攀附原告所駕公車之車窗邊框仍繼續駕駛車輛，不停下公車，毫不慮及黃恒章會否因原告不停車可能摔落造成身體傷害甚至更嚴重之傷亡結果，仍恣意妄為。原告之行為已對被告所營事業造成相當危險及對公司形象造成傷害，如僅施以警告、記過等，均非立即有效之糾正及補救措施，另參以原告自受僱迄遭解僱大約2年6個月期間，共計發生9次違反系爭工作規則事故，可見原告漠視系爭工作規則，也無忠誠履行職務之體認及決心，被告斟酌原告之行為已屬情節重大，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲戒手段，被告之解僱自屬合法，並無違反最後手段性原則。又依系爭工作規則第7章規定，考績若為丙等以下不發給年終獎金，因原告之111年度考績經考核為丁等，被告自無給付111年度年終獎金予原告之義務等語置辯，並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）如受不利之判決，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110年5月17日起受僱於被告，擔任公車駕駛員，每月薪資40,000元，被告於每月10日發放工資。

01 (二) 原告駕駛公車於111年12月14日20時35分許，在高雄市鳥
02 松區忠誠路上與黃恒章發生行車糾紛，黃恒章於爭執過程
03 中途手抓附於駕駛座旁車窗邊框，不慎摔落地面受傷，黃
04 恒章對原告提出妨害名譽、殺人未遂及傷害等告訴，原告
05 對黃恒章提出妨害名譽、強制罪告訴，經橋頭地檢署檢察
06 官以112年度偵字第4559號就黃恒章涉嫌公然侮辱罪、強
07 制罪，原告涉嫌殺人未遂罪、傷害罪部分為不起訴處分，
08 原告犯公然侮辱罪部分，經本院112年度簡字第1584號判
09 決判處罰金4,000元，如易服勞役，以1,000元折算1日。

10 (三) 被告於111年12月15日以工作規則第9條第1項第5款、第2
11 項第3目為由，不經預告終止與原告之勞動契約。

12 (四) 如原告在職，依原告每月之工資，被告每月應提繳勞工退
13 休金為2,406元。

14 四、本件爭點為：被告以違反勞動契約或工作規則情節重大為由
15 解僱原告，是否合法？

16 五、本院得心證之理由：

17 (一) 按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之
18 定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之
19 附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如
20 繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內
21 容，使生附合契約之效力而得拘束勞雇雙方。次按勞基法
22 第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規
23 則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是否
24 符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、故
25 意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競
26 爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況等，
27 衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之
28 具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對
29 雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採
30 用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符
31 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）。

（二）系爭工作規則第9條第1項第5款及第2項第3目規定：「員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約關係，亦不發給資遣費：五、違反本公司勞動契約或本規則，情節重大者。…前項第五款所稱違反本公司勞動契約或本規則者係指以下各項查證屬實或具體事證者：(3)在服勤時對民眾實施暴行或重大侮辱之行為者。」（見本院卷第35頁），可見係將勞基法第12條第1項第4款所定違反工作規則之行為態樣具體化，則違反工作規則是否屬情節重大，自仍應依前揭說明予以認定。

（三）原告主張其未對民眾實施暴行，謾罵行為非屬情節重大，且被告解僱未符最後手段性原則等語，為被告否認，並以前詞置辯。經查，原告與黃恒章發生系爭行車糾紛，黃恒章於爭執過程中途手抓附於駕駛座旁車窗邊框，不慎摔落地面受傷，黃恒章對原告提出妨害名譽、殺人未遂及傷害等告訴，原告對黃恒章提出妨害名譽、強制罪告訴，經橋頭地檢署檢察官以112年度偵字第4559號就黃恒章涉嫌公然侮辱罪、強制罪，原告涉嫌殺人未遂罪、傷害罪部分為不起訴處分，原告犯公然侮辱罪部分，經本院112年度簡字第1584號判決判處罰金4,000元，如易服勞役，以1,000元折算1日等情，為兩造所不爭執，並有橋頭地檢署112年度偵字第4559號卷宗附卷可參，原告已自承有以三字經辱罵黃恒章等情，又經本院勘驗系爭行車糾紛之行車紀錄器影片，勘驗內容略以：檔案名稱031FT_CH1_00000000000000_7「…20：45：40原告：嘿，對，……聽不到，大聲點，男子漢說話大聲點，知道嗎？啥沒？幹你娘，臭機掰，安納，幹你娘，臭機掰，臭機掰啦，安納。20：46：50原告打電話報警，告知有車子擋在前面。20：47：20黃恒章：臭俗啦，還給人家報案喔。20：47：50原告仍以電話報警通話中，告知現在他車子現在擋在我前面。20：4

01 8：05原告轉動方向盤，車輛往左前方行駛。20：48：13
02 原告車輛繞過前方車輛。黃恒章：臭俗啦，賀幹賣走阿，
03 臭俗啦，臭俗啦。20：48：17車輛停止，原告：幹你娘機
04 掰，幹你娘臭機掰，與黃恒章持續互罵。20：48：28原
05 告：幹你娘臭機掰，這樣ㄟ勢沒？原告將車子往前行駛，
06 繼續罵：幹你娘臭機掰，錄影帶有在錄的啦。20：48：35
07 車子繼續往前行駛，原告：好阿，賣停阿，幹你娘機掰，
08 不要停了啦，幹你娘機掰。哈哈～ㄅ耶～幹你娘臭機
09 掰。20：48：57車輛停止。…」、檔案名稱031FT_CH2_00
10 000000000000_0「…20：47：10黃恒章在原告車輛駕駛座
11 旁講電話。20：47：26黃恒章講完電話，繞過白色車輛後
12 方，進入白色車輛駕駛座，把車往前開。20：47：46黃恒
13 章由原告車輛左側前方走至後方。20：48：08原告車輛往
14 左彎往前行駛後停止。20：48：12黃恒章由原告車輛後方
15 往前走，原告車輛往前行駛，黃恒章見狀，跑步往前，企
16 圖阻止原告車輛往前，整個人雙腳騰空掛在原告車輛駕駛
17 座旁，原告車輛繼續往前。20：48：21原告停車，黃恒章
18 雙腳著地。20：48：28原告車輛往前行駛，黃恒章往前追
19 趕原告車輛後，整個人雙腳騰空掛在原告車輛駕駛座旁，
20 原告車輛繼續往前。20：48：39原告車輛右轉，黃恒章雙
21 手掛在原告駕駛座，雙腳為保持平衡，跟著原告車輛奔
22 跑。20：48：43原告車速太快，黃恒章把雙腳騰空，整個
23 人掛在原告駕駛座旁。20：48：46對向有自小客車往前，
24 原告車輛往左偏壓到雙黃線，黃恒章還掛在原告駕駛座
25 旁。20：48：51黃恒章遭拖行後摔落。20：48：56原告車
26 輛遇紅燈而停止，原告下車過馬路一邊講手機走到馬路對
27 面之消防隊。…」，有勘驗筆錄在卷可參（見本院卷第20
28 7至210頁），可見原告有與黃恒章互以不雅字眼互相辱
29 罵，業已在服勤時對民眾為重大侮辱之行為。原告又於黃
30 恒章雙腳騰空附掛於原告車輛駕駛座旁時，仍刻意行駛車
31 輛，並表示不要停車了等語，嗣於對向來車接近時，故意

01 將車輛往左偏壓到雙黃線，顯然不顧黃恒章之安危，企圖
02 製造並提高黃恒章受到對向來車碾壓之危險，是原告確有
03 於服勤時對民眾實施暴行之行為。原告雖主張此部分行為
04 業經橋頭地檢署檢察官為不起訴處分，黃恒章所受傷害為
05 其自己行為所致等語，然不起訴處分書係針對原告行為是
06 否構成犯罪而為認定，與本院審認原告是否違反工作規則
07 而情節重大，要屬二事，本院自得獨立認定不受拘束，且
08 前開偵查過程未就檔案名稱031FT_CH2_00000000000000_0
09 進行勘驗，以致未能完整呈現原告於黃恒章附掛於駕駛座
10 旁遭拖行之過程，自難僅以不起訴處分書即認黃恒章之傷
11 勢係其自己行為所導致，故原告此部分主張，尚非可採。

12 (三) 被告為市區汽車客運業，係屬高度管制之汽車運輸業，為
13 達成經營目標，自有訂定工作規則、相關行車安全管理制
14 度，控管運輸風險，並嚴格要求所有駕駛員工確實遵守，
15 此亦係受僱之駕駛員工履行駕駛職務所應恪遵之義務。若
16 駕駛員工違反系爭工作規則，因將影響被告內部秩序紀律
17 之維護，對搭乘之民眾亦有安全之虞，應有相對應之管理
18 措施予以約束，否則放任駕駛員工違規，其結果勢必導致
19 獲主管機關停營之處分，則原告既係受僱於被告擔任公車
20 司機，自應遵循系爭工作規則以執行職務，若原告違規情
21 節重大，被告自得依法終止兩造間之僱傭關係。而原告於
22 系爭行車糾紛過程中，已有以電話報警，自得於現場等待
23 警方到場處理，卻未採取理性方式解決衝突，仍不斷與黃
24 恒章互罵，並執意駕車不顧尚附掛於駕駛座旁之黃恒章安
25 危，將黃恒章拖行後，致黃恒章摔落受傷，原告為公車司
26 機，關乎大眾交通安全，於工作上更應謹慎注意，嚴守系
27 爭工作規則，原告不顧他人生命安危及其他用路人之安
28 全，以駕駛公車並拖行他人之方式於公路上行駛，已屬情
29 節重大，嚴重破壞一般大眾對於公車司機之信賴，顯難期
30 待原告繼續擔任擔任公車司機能再獲乘客之信任，可認原
31 告所為對雇主及所營事業確有造成相當之危險，嚴重破壞

01 勞雇信賴關係，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處
02 手段，而繼續僱傭關係，堪認被告選擇將原告解僱，並無
03 違反解僱之最後手段性。是被告依系爭工作規則第9條第1
04 項第5款及第2項第3目規定終止與原告間之僱傭關係，於
05 法尚無不合。故原告主張被告係違法解僱，兩造間之僱傭
06 關係仍存在等語，尚非可採。又原告既經被告合法解僱，
07 則原告請求被告給付112年1月1日至復職日之工資，及被
08 告應自112年1月1日起至復職日止，按月提繳2,406元至原
09 告之勞工退休金帳戶，均屬無據，應予駁回。

10 (四) 原告主張被告應給付111年度年終獎金99,000元等語，為
11 被告否認，並以前詞置辯。經查，依系爭工作規則第49條
12 規定：「年終考核以100分為滿分，分優等、甲、乙、丙
13 及丁五等…年終考核分數將作為盈餘績效獎金發放之依
14 據。」（見本院卷第51頁），另111年度年終獎金經決議
15 考績優等：120,000元，考績甲等：100,000元，考績乙
16 等：50,000元，考績丙等：原則不發放，授權總經理室個
17 案情況酌予發放等情，有被告第5屆第1次董事會會議紀錄
18 附卷可參（見本院卷第143頁），足見111年度年終獎金之
19 發放須符合上開發放條件始能請求，而原告於111年度之
20 考核為丁等，有111年度考核紀錄在卷可憑（見本院卷第1
21 39頁），是原告並未符合111年度年終獎金發放之要件，
22 則原告請求被告給付111年度年終獎金99,000元，即屬無
23 據，應予駁回。

24 六、綜上所述，被告依系爭工作規則第9條第1項第5款及第2項第
25 3目規定，終止與原告間僱傭契約關係，已生合法終止之效
26 力，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在；被告應給付原告
27 654,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
28 年利率5%計算之利息；被告應自113年2月1日起至原告復職
29 之日止，按月於次月10日給付原告40,000元，及各期應給付
30 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應
31 自112年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,406元至原

01 告之勞工退休金帳戶，均為無理由，應予駁回。又原告之訴
02 既經駁回，其假執行之聲請，即失所依據，應併駁回。本件
03 訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之原告負擔。

04 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
05 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
06 逐一論列，附此敘明。

07 八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

08 中 華 民 國 113 年 8 月 22 日

09 勞動法庭 法官 王碩禧

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 113 年 8 月 22 日

14 書記官 陳韋伶