

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第9號

原告 潘志成

訴訟代理人 戴榮聖律師

李宇軒律師

被告 富民運輸股份有限公司

法定代理人 席家宜

訴訟代理人 姚清欣律師

廖也婷

黃千晏

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬伍仟肆佰肆拾玖元，及自民國一百十三年三月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬伍仟肆佰肆拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告甲○○於民國106年5月2日至112年10月13日服務於被告富民運輸股份有限公司，年資為6年5月又12日，擔任職務為被告之臺中氣體所營業車輛駕駛員，負責亞東工業氣體股份有限公司（下稱亞東氣體公司）運輸作業，往返於臺中市與高雄市。兩造約定之工資為基本薪每日新臺幣（下同）2,550元，另有加班費、補助費、獎金及其他津貼等，平均每月薪資總計約86,247元。原告於112年8月28日中午執行工作時

01 身體感到不適，稍作休息後，仍盡責地繼續提供勞務，完成
02 當日運輸工作後，原告駕駛已為空車之大貨車欲返回停車場
03 停車並下班，然於當日晚間9時許，在高雄市路竹區中華路
04 與路科五路交叉路口，因罹患A型流感，一時失神而自撞安
05 全島（下稱系爭自撞事故）。原告將事故發生原因回報被告
06 後，原直屬主管僅請原告在家休養一段時間，而被告自112
07 年8月29日起即未再安排運輸工作予原告，亦不告知原告後
08 續如何繼續工作等，期間原告不斷向被告反映應派車趟，惟
09 均未獲正面回應，僅要求原告等候公司決定之指示。

10 (二)原告新任直屬主管於112年9月11日就任，原告亦多次向其確
11 認運輸作業車趟安排事宜，然其表示亞東氣體公司拒絕原告
12 執行運輸作業，被告亦無適當職務可供安置，並一再藉故拖
13 延指派工作。嗣被告於112年10月12日要求原告簽署自願離
14 職書，遭原告以無法接受而拒絕後，被告竟於翌日(即13日)
15 逕以電子公告併發「勞僱關係終止通知書」（下稱系爭通知
16 書），內容係針對112年8月28日發生之系爭自撞事故，對原
17 告處以3次大過處分（詳如附表編號7至9所示），並以原告
18 累計3次大過，已違反工作規則情節重大，依勞動基準法
19 （下稱勞基法）第12條第1項第4款向原告終止勞動契約。惟
20 觀被告對原告處以3次大過之理由，除實體上未具正當事
21 由，程序上也未見被告履行查證義務，甚至未通知原告說明
22 原委，即逕自解僱原告，顯有瑕疵。再者，原告如附表編號
23 7至9所示行為，對被告及其所營事業之危險與損失亦未達重
24 大程度，且原告擔任此運輸作業貨車司機已6年餘，到職時
25 間並非短暫，是將上情各節予以綜合評價後，亦未達勞基法
26 第12條第1項第4款所稱「情節重大」之程度，故被告不得不
27 經預告終止與原告間之勞動契約。此外，縱使被告處以原告
28 3次大過之理由查證屬實，然客觀上仍可期待被告採用解僱
29 以外之懲處手段繼續其僱傭關係，例如要求原告繳納罰款、
30 加強教育訓練等，故被告逕予解僱，仍非適法。另縱認為原
31 告違規情節重大，符合勞基法第12條第1項第4款規定，然被

告於112年8月28日即已知悉原告發生系爭自撞事故而有勞基法第12條第1項第4款規定之情形，其於112年10月13日始發出系爭通知書予原告，間隔高達45天，顯已逾越勞基法第12條第2項規定30日之除斥期間。是以，被告得不經預告終止與原告間勞動契約之權利，已因逾越法定除斥期間而歸於消滅。

(三)被告若執意解僱原告，應依勞基法第11條第5款事由預告勞工終止勞動契約，並依勞基法第16條第1項第3款所定預告期間，然被告於本件並未依法預告，故應依勞基法第16條第3項給付原告預告期間30日之工資86,247元。其次，若被告執意解僱原告，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，應給付原告資遣費。而原告係適用勞退條例之勞工，關於資遣費之計算應適用新制，按原告年資6年5月又12日核算為277,881元。又原告係遭被告違法終止勞動契約，並非自願離職，故被告應開立非自願離職證明書予原告。此外，如法院認定原告自112年8月29日至同年10月13日間（下稱系爭期間）之工資應以勞動部公告之基本工資即每月26,400元計算，然被告於系爭期間共1.5月，並未依法支付原告每月基本工資26,400元，而僅支付24,151元，被告自應補給付短缺之基本工資15,449元予原告。

(四)綜上，原告依法提起本件訴訟等語。爰聲明求為判決：1.被告應開立非自願離職證明書予原告。2.被告應給付原告379,577元，就其中15,449元自113年3月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；其餘部分則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。

二、被告則以：

(一)原告於112年2月7日在客戶營業處所發生擦撞事件，經被告內部調查後，於112年3月23日處分記大過1次（詳如附表編號6所示）。嗣原告於112年8月28日發生系爭自撞事故，擦撞分隔島及路燈，經被告內部調查後，於112年9月21日處分記大過3次（詳如附表編號7至9所示），被告並於112年10月

01 13日送達系爭通知書予原告，依法終止雙方間之勞動契約，
02 是兩造間勞動終約已於該日依法終止。又被告係於112年9月
03 21日始獲得相當之確信，認原告符合勞基法第12條第1項第4
04 款規定，並於同年10月13日依法終止雙方間之勞動契約，自
05 未逾同條第2項規定之除斥期間。此外，原告自107年1月起
06 至110年12月止，因駕駛車輛肇事，遭被告記過懲處之紀錄
07 詳如附表編號1至5所示，顯見原告執行運送作業已多次因肇
08 事或違規而遭懲處，縱被告多次告誡原告駕駛車輛務必遵守
09 相關交通規則以避免違規或肇事，原告仍屢勸不聽，顯無法
10 執行被告所指派之運送作業，最終導致被告客戶亞東氣體公
11 司拒絕原告執行運送作業。綜上，被告係依法終止與原告間
12 之勞動契約，自毋庸依勞基法第16條第3項規定給付原告預
13 告工資，亦毋庸依勞退條例第12條第1項規定給付原告資遣
14 費，及依就業保險法第11條第3項規定發給原告非自願離職
15 證明書。

16 (二)縱認原告本件請求有理由，原告有關平均工資及預告工資之
17 計算亦不正確，原告之每月薪資項目除基薪及伙食津貼外，
18 主要為按原告每日執行運送作業之趟次給付工資，即「工資
19 含加班費」及「補助費」，於系爭期間，因被告客戶亞東氣
20 體公司拒絕原告執行運送作業，致被告無法派車，故原告於
21 該期間之薪資，應以勞動部公告之最低基本工資26,400元計
22 算，而非原告所主張之86,247元；另計算平均工資之期間亦
23 應自112年10月13日起往前計算6個月，而非自112年8月29日
24 起往前計算6個月，是有關原告所主張之預告工資部分，應
25 以最低基本工資26,400元計算。另被告於系爭期間已支付原
26 告薪資11,250元，若以基本工資計算，則應補差額為28,350
27 元。

28 (三)綜上，本件原告請求為無理由等語置辯。並聲明：1.原告之
29 訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執
30 行。

31 三、兩造不爭執事項

- 01 (一)原告自106年5月2日起受僱被告擔任臺中氣體所營業車輛駕
02 駛員，嗣被告於112年10月13日以系爭通知書通知原告，主
03 張按勞基法第12條第1項第4款規定，終止雙方勞動契約。
- 04 (二)原告執行被告所指派之運送作業之方式略為：早上先至被告
05 位於高雄市○○區○○路00000號之停車場駕駛營業車輛，
06 至亞東氣體公司路竹灌站裝載氣體鋼瓶後，再運送氣體鋼瓶
07 至雲林、彰化及臺中等地區之客戶營業處所。
- 08 (三)原告薪資之計算方式為：每月薪資分2期給付，上半月薪資
09 結算區間為前月26日到當月10日，並於當月17日發給，下半
10 月薪資結算區間當月11日到當月25日，並於次月2日發給。
11 薪資項目包括基薪、伙食津貼、工資含加班費、補助費及其
12 他加項。原告於112年1至5月的基本薪資是5,000元、伙食津
13 貼2,400元；於112年6至10月基本薪資是5,100元、伙食津貼
14 2,400元，其他部分是變動薪資。薪資明細所載「工資含加
15 班費」係依每趟運送地點、距離、貨品論計工資，會因每日
16 或每月趟次情況不同而變動，為變動項目；「補助費」則為
17 原告運送貨物所給予之搬運費，依照運送的產品種類給予不
18 同金額，依所運送的產品以一組或一桶或一支計算，亦為變
19 動項目。薪資明細上「兩人作業」項目，此金額是亞東氣體
20 公司額外給原告之補助，僅由被告代發，非屬薪資。此外，
21 尚有偶爾才會發生之「其他加項」項目，其中112年2月第1
22 期薪資明細中「其他加項」項目為讓新進駕駛跟車第一階段
23 一天給予250元津貼，112年8月第1期薪資明細中「其他加
24 項」項目為112年7月27日至7月28日颱風加給（即原趟次工
25 資加給0.5倍）。

26 四、得心證之理由

- 27 (一)被告按勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止雙方勞動契
28 約，是否合法？
- 29 1.按違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告
30 終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。次按工作規
31 則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，

01 但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞
02 動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦
03 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
04 據。又該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動
05 關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權
06 利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費
07 而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀
08 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
09 係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核
10 屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第825號判決
11 可參）。另所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得
12 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
13 定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期
14 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
15 所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開
16 勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態
17 樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危
18 險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫
19 等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標
20 準（最高法院97年度台上字第2624號裁定可參）。再按受僱
21 勞工相對於雇主而言，顯然欠缺對等防禦能力，而懲戒性解
22 僱，涉及剝奪勞工既有工作權，參酌憲法第15條規定保障人
23 民工作權及勞基法第1條第1項規定保障勞工權益之旨，自應
24 審慎判斷之。倘勞工違反工作規則之情節並非重大，而雇主
25 仍有其他懲戒方法可施，尚非最後、無法迴避、不得已之手
26 段，自不得任由雇主懲戒勞工致達解僱程度。至是否達於此
27 處「情節重大」程度，應由雇主依據社會一般通念，審酌評
28 估行業性質、職場文化、違規行為所造成影響、是否可歸責
29 於勞工、有無賦與勞工必要程序保障即勞工可否預期等項，
30 平衡雇主與勞工之利益而妥為判斷（最高法院101年度台上
31 字第2033號判決可參）。是以，雇主得否依上開勞基法之規

01 定解僱勞工，應視其解僱是否符合上開要件，不得僅以懲處
02 之結果為依據。

03 2.查原告於112年8月28日發生系爭自撞事故，被告即依車輛事
04 故處理辦法第3.1.3條、第3.1.7條予以處分，並依工作規則
05 41.3條予以加重處分（詳如附表編號7至9所示），而於112
06 年9月21日作成3次大過免職處分。是本件之爭點應為被告所
07 為上開3次大過處分是否合法，得否據為終止雙方勞動契約
08 之合法理由，茲就附表編號7至9所列原告違規事由，分述如
09 下：

10 (1)查兩造間之勞動契約書就原告之工作項目、報酬、福利、獎
11 勵、懲罰、肇事、解僱、賠償及一般規定等事項約定甚詳
12 （見卷一第141至145頁），依該契約書第5條第3項約定：
13 「申誡3次作記過乙次計，記過3次作記大過乙次計，記大過
14 3次者即予解僱。」；而肇事部分，則依被告公司「車輛事
15 故處理辦法」辦理，亦經約明於該契約第6條部分。再觀被
16 告公司工作規則第41條第3款規定：「從業人員違反公司安
17 全規章或安全措施者，得予記小過處分。」；工作規則第43
18 條第2款規定：「從業人員一年內積滿3次大過，未經功過相
19 抵者，得不經預告逕予解僱。」（見卷一第217頁）。復依
20 被告公司車輛事故處理辦法第3.1條規定：「交通違規：凡
21 經警方、民眾或公司管理人員舉發，除主管機關罰款由駕駛
22 員全額自付外，另需接受公司行政處分。一般常見違規事項
23 懲處標準如下：…3.未繫安全帶，主管機關罰款3,000，懲
24 處標準『大過乙次』…7.行駛高、快速道路、一般道路未保
25 持安全距離，主管機關罰款3,000～4,000，懲處標準『大過
26 乙次』…」；同辦法第3.2條則規定：「道路交通事故：經
27 鑑定/認定駕駛員有肇事主因或次因者，原則依3.1交通違規
28 懲處原則予以行政處分。」同辦法第3.3條另規定：「重大
29 道路交通事故：依3.1交通違規因而肇事者，再予以加重處
30 分記小過兩次；該單位主管、駕駛員、車隊長、工安，應至
31 總公司召開檢討會。」等語（見卷一第233至235頁）。是

以，依兩造間之約定及被告公司工作規則、車輛事故處理辦法規定，如原告經記大過3次，被告即得依工作規則第43條第2款規定予以解僱，然駕駛員發生道路交通事故之行政懲處標準原則上均應依被告公司車輛事故處理辦法辦理。

(2)查原告於112年8月28日晚間8時51分許，在高雄市路竹區中華路、路科五路口發生系爭自撞事故時，並未繫安全帶，為原告所自承（見卷一第318頁），則被告依前開車輛事故處理辦法第3.1.3條規定，處以原告記大過乙次（如附表編號7所示），並無違誤。然原告肇事原因乃因感冒疲勞駕駛精神不濟乙情，業經原告提出瑞文診所診斷證明書為憑（見卷一第21頁），復有道路交通事故調查紀錄表可參（見卷二第11頁），則原告應係過失導致發生系爭自撞事故，違失情節尚非重大；又其違規行為應屬未依道路交通安全規則第94條第3項所載之「汽車行駛時，駕駛人應注意車前狀況」規定行駛，與同條第1項所示「汽車在同一車道行駛時，除擬超越前車外，後車與前車之間應保持隨時可以煞停之距離」尚屬有間，是被告依前開車輛事故處理辦法第3.1.7條「行駛一般道路未保持安全距離」之規定，處以原告記大過乙次（如附表編號9所示），即有疑義。

(3)關於被告另以鋼瓶作業未網綁嚴重違反安全規章，依工作規則41.3條予以加重處分（如附表編號8所示）乙情，被告辯稱係因公司認為本件情節較為重大，所以決議記大過，並提出系爭自撞事故調查報告、簽核流程、「高壓氣體鋼瓶、小液罐、集合組運輸作業指導書」（下稱「運輸作業指導書」及「亞東氣體公司PAG駕駛員手冊」（下稱「駕駛員手冊」為證（見卷一第193至至195頁、卷二第113至154頁）。經查：

①系爭自撞事故發生時，原告所駕駛之車輛為空車，但原告並未網綁置放鋼瓶的籠子乙情，為兩造所不爭執（見卷一第319頁），而被告陳稱「車上還是有放鋼瓶的籠子要網綁，但原告沒有網綁，我們是主張放鋼瓶的籠子沒有適當網綁」等

語（見卷一第319頁）。查亞東氣體公司所列12項生命安全規則，確有包含「確保車載貨物安全穩固」、「在行駛車輛上繫好安全帶」，並載明「如果你選擇違反這些安全規則，你將決定不為液空工作」等語（見卷一第423頁）。而「運輸作業指導書」、「駕駛員手冊」係原告於亞東氣體公司受訓且完成認證所使用之教材，其中運輸作業指導書第4.2點規定：「運送人員：須確實執行，並遵守運輸裝卸貨及運輸相關作業規範。」（見卷二第113頁）；第5.14.1點規定：「框架、集合組、LGC/450L框架網綁，須向前緊靠，最後端框架以2條網綁帶由車斗攔杆往下固定於掛勾處，網綁斜度需達45度角，防止滑動進而穩固貨物，剩餘之繩尾須以打結方式固定良好，束帶使用兩條固定，束帶間須保持一定距離。」（見卷二第117頁）；第5.15.1點規定：「需確實遵守亞生命安全規則（Life Saving Rule）及道路安全政策（Road Safety Policy）。」；第5.15.2點規定：「司機應遵守各種交通法規與法令安全駕駛，並依照規定之車速與路線行駛。」（見卷二第119頁）。參以駕駛員手冊第18頁右上第一張圖片之說明「使用兩條束帶將集合組/框架網綁於車輛護欄，角度不得大於45度。」（見卷二第142頁）。是以，被告辯稱因原告所運送者為高壓氣體鋼瓶，具有相當之危險性，故亞東氣體公司要求被告公司駕駛員執行運送任務時必須嚴格遵守鋼瓶運送相關安全規範，包括應恪遵「亞東12項生命安全規則」（含「確保車載貨物安全穩固」、「在行駛車輛上繫好安全帶」），且空框架亦須網綁妥當等情，應屬可信。佐以原告於本件審理期間已自承其已完成亞東氣體公司之受訓並經過該公司認證，故其知悉鋼瓶運送相關安全規範等語（見卷二第79頁），則原告對於置放鋼瓶的籠子（空框架）亦必須網綁牢固之安全規範知之甚詳，但系爭自撞事故發生前，原告並未將置放鋼瓶的籠子網綁妥適，其確有如附表編號8所示違規行為，應可認定。

②惟依被告公司工作規則第41條第3款規定，從業人員違反公

01 司安全規章或安全措施者，僅得予以記小過處分，依該條款
02 之文義解釋，並無得予加重處分為大過之情況；縱依被告公
03 司車輛事故處理辦法第3.3條規定，有得予以加重處分之情
04 事，亦僅限於「重大道路交通事故」，然系爭自撞事故僅撞
05 及中央分隔島及路燈，未與其他人車發生碰撞或傷及他人之
06 生命、身體健康，實難謂屬重大道路交通事故。再觀前開被
07 告公司內部調查報告、簽核流程，被告公司氣體所經理即訴
08 外人王志忠部分記載「1.此案係因駕駛員甲○○感冒，突然
09 精神恍神自撞中央分隔島及路燈，為肇事主因。2.立即宣導
10 若身體不適，應立即通報，由車隊長調整運務。3.112年9月
11 1日總工安發布學習事件-自覺身體不適，嚴禁出勤！宣導。
12 4.112年9月1日亞東氣體公司Raymond HSIAO（亞東氣體公司
13 運銷主任即訴外人蕭旭凱）通知：經查閱DVR，此案潘員違
14 反LSR，本次報告內呈現：(甲)司機未繫安全帶。(乙)車上Cage
15 未網綁。(丙)該員司機立即「永久停派」。5.經評估：潘員已
16 發生多次有責事故，此案個人自主管理不佳，亦被亞東氣體
17 公司「永久停派」，應予開除。」；被告公司業務處襄理即
18 訴外人張旭展部分則表示「潘員未繫安全帶，依規定擬予大
19 過乙次處分。空Cage未網綁，嚴重違反安全規章，擬予大過
20 乙次處分。本次事故恍神未注意車前狀況，擬予大過乙次處
21 分。以上共計三大過，建予免職。」；被告公司業務處副理
22 即訴外人許榮輝部分記載「1.擬同意總工安意見。2.潘員已
23 發生多次有責事故及違反公司工安規定屢勸不聽，早已列為
24 不適任之駕駛，未能即時處理，應引以為鑑。3.潘員當日感
25 冒身體不適未回報車隊長即時處理，駕車時亦未繫安全帶，
26 已於9月1日發布學習事件：重申自覺身體不適，嚴禁出勤及
27 行車時務必要繫安全帶。」等語（見卷一第195頁）。是
28 以，被告公司主管雖均簽核同意原告應予免職，然並未載明
29 免職之依據為何，且原告駕駛空車未網綁鋼瓶之行為，並未
30 造成被告公司重大損害或重大交通事故，亦難認有何應予加
31 重處分之情事；縱有加重處分之情節，依被告公司車輛事故

處理辦法第3.3條規定，亦僅是「記小過2次」，遍查被告提出之公司內部規範，均無可逕予加重處分記大過1次之規定，則原告主張被告以其上述行為違反工作規則第41條第3款規定，而處以記大過1次有所不當等語，應屬可採。

(4)綜上，原告於112年8月28日發生系爭自撞事故時，行駛中未繫安全帶，被告依車輛事故處理辦法第3.1.3條予以處分記一大過，並無違誤；然原告空車未綑綁鋼瓶，並未造成被告公司重大損害或重大交通事故，實難認有何「嚴重違反公司安全規章或安全措施」之情事，被告公司依工作規則第41條第3款規定予以記大過處分，難認有據；又原告發生系爭自撞事故，係因未注意車前狀況，而非未保持安全距離，被告依車輛事故處理辦法第3.1.7條予以記一大過處分，亦非可採。至原告雖於112年2月7日已因如附表編號6所示事由，遭被告記大過1次，惟加計如附表編號7所示大過1次、如附表編號8所示行為本應處分之小過1次，亦尚未累計滿3大過；而其餘如附表編號1至5所示，均非發生於112年間，自不得與如附表編號6至8所示懲處併計。是以，被告逕以原告有如附表編號7至9所示行為，而於112年9月21日作成3次大過免職處分，並據為終止雙方勞動契約之理由，要非適法。

(5)揆諸前開說明，雇主是否已合法終止兩造勞動契約，尚須審認原告所為是否已達勞基法第12條第1項第4款所定「情節重大」之程度，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。本院考量原告發生系爭自撞事故情節，係因其罹患流感病毒所致流行性感冒、急性上呼吸道感染，始致精神狀況不佳肇事，充其量僅為過失行為所致交通事故，雖可歸責於原告未及時回報被告公司身體不適之情況，以致被告未能適時介入妥善處理，惟系爭自撞事故未造成其他人員傷亡，僅導致分隔島、路燈及原告所駕駛車輛損壞，被告所有車牌號碼000-00號車輛維修費用為120,000元及拖吊費用15,000元（見卷一第433至437頁），亦難謂係重大財產上損害，是原告如附表編號7至9所示違規情節尚非重大，應不符合勞基法第12條第1項第

01 4款所示情形。從而，被告於112年10月13日以系爭通知書通
02 知原告，主張按勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或
03 工作規則，情節重大」之規定，自112年10月13日起終止兩
04 造間勞動契約，應屬無據。

05 (6)被告固辯稱：被告客戶亞東氣體公司要求被告之駕駛員須嚴
06 格遵守「亞東12項生命安全規則」，若有違反者，將不得執
07 行亞東氣體公司之運送任務，是該公司已通知被告將原告永
08 久停派，而原告僅有大貨車駕駛執照，故僅能駕駛大貨車執
09 行運送任務，被告曾詢問原告是否有意願參加聯結車職業駕
10 駛執照考試，惟原告表示無意願，上開均屬可歸責於原告之
11 事由，被告基於運送任務安全之考量，乃不得已終止與原告
12 間之勞動契約云云，並提出通訊軟體對話紀錄、安全衛生器
13 材裝備（亞東12項生命安全規則小卡）領用明細表、訊息告
14 知簽收確認紀錄單、亞東氣體公司作業宣導事項各1份為證
15 （見卷一第419至431頁、卷二第101至103頁）。惟原告乃被
16 告之員工，並非亞東氣體公司員工，縱被告客戶亞東氣體公
17 司拒絕由原告執行運送職務，被告仍可安排原告為其他客戶
18 執行運送業務，或斟酌採用其他如教育訓練、加強監督、轉
19 調他職或扣減薪資津貼等懲戒手段以為懲處，而非逕以懲戒
20 性之解僱為之。是被告此部分所辯，仍非可採。

21 3.綜上，依原告系爭自撞事故違規行為之態樣、過失情節及對
22 雇主及所營事業所生之損失程度、原告任職時間已6年餘等
23 節綜合判斷，本院認原告違規行為尚未達到應予解僱之程
24 度，縱加計如附表編號6所示事由，其情節亦僅係倒車不慎
25 擦撞客戶端欄杆，且未按規定回報公司，原告違反勞動契約
26 或工作規則之情節仍非重大，自不得任由雇主懲戒勞工致達
27 解僱程度。是以，被告依勞基法第12條第1項第4款規定，主
28 張自112年10月13日起終止兩造間勞動契約，容非可採。

29 (二)原告請求被告應開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

30 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
31 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又就業保險法所

01 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
02 解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第
03 14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第
04 3項規定甚明。因此，若無就業保險法第11條規定事由，自
05 無從據以請求雇主開立非自願離職證明書。

06 2.原告主張：因原告之工作性質為「有受到被告安排或派遣車
07 趟出勤，才有薪水」，然被告自112年8月29日起即未安排或
08 派遣車趟予原告，致原告無法領取應得之收入，形同遭被告
09 變相以上開行為達到實質非法解僱之效果，故原告主張兩造
10 間勞動契約於112年8月29日即已終止；如法院認為上開主張
11 不可採，則原告主張被告於112年10月13日以系爭通知書通
12 知原告時，兩造間之勞動契約即已終止等語（見卷二第105
13 至106頁）；被告則辯稱：應以原告收受系爭通知書之112年
14 10月13日為兩造間勞動契約終止日。經查，被告依勞基法第
15 12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，尚非適法，業經
16 本院認定如前，而原告主張兩造間勞動契約係於112年8月29
17 日被告開始未派車予原告時即已終止，惟原告於112年8月29
18 日前未曾以任何方式、事由通知被告終止勞動契約，兩造間
19 勞動契約亦無任何當然終止之事由，則原告此部分主張即屬
20 無憑；原告再稱如上開主張不獲採納，則以其收受系爭通知
21 書之112年10月13日為勞動契約終止日云云，惟原告並未說
22 明或舉證其於112年10月13日前曾以任何方式、事由通知被
23 告終止勞動契約，並經被告收受其意思表示，故原告前開主
24 張，仍難憑採。準此，本件並無符合就業保險法第11條所稱
25 之非自願離職情事，則原告依勞基法第19條規定，請求被告
26 發給非自願離職證明書，即屬無憑。

27 (三)原告請求被告應給付預告工資、資遣費、基本工資差額，有
28 無理由？

29 1.關於原告請求資遣費277,881元部分

30 (1)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用勞退條例後之工
31 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條

01 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
02 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
03 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個
04 月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第
05 12條第1項定有明文。

06 (2)經查，被告係主張依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契
07 約，然因其所憑事由未達情節重大之程度，而經本院認定終
08 止不合法，已如前述；又原告未曾依勞基法第14條規定通知
09 被告終止兩造間勞動契約，本件亦無符合前開規定得請領資
10 遣費之情形，則原告自不得依勞退條例第12條第1項規定請
11 求被告給付資遣費。

12 2.關於原告請求預告工資86,247元部分

13 (1)按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
14 期間依左列各款之規定：①繼續工作3個月以上1年未滿者，
15 於10日前預告之。②繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前
16 預告之。③繼續工作3年以上者，於30日前預告之。勞工於
17 接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請
18 假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資
19 照給。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付
20 預告期間之工資，勞基法第16條規定甚明。

21 (2)查被告主張依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約為不合
22 法，而原告主張兩造間勞動契約已於112年8月29日或112年1
23 0月13日終止，亦難採信。從而，本件既非被告依勞基法第1
24 1條或第13條規定而終止兩造間勞動契約，則原告主張其得
25 依上開規定請求預告工資，亦非有據。

26 3.關於原告請求基本工資差額15,449元部分

27 (1)按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
28 有約定者，不在此限，勞基法第22條定有明文。次按報酬應
29 依約定之期限給付之，民法第486條規定甚明。又按民事訴
30 訟法第279條規定：「當事人主張之事實，經他造於準備書
31 狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸

舉證。」。

(2)原告主張：被告公司於系爭期間並未依法給付原告每月26,400元之基本工資，以前開期間共計1.5月計算，被告應給付金額共39,600元（計算式：26,400元×1.5個月＝39,600元），惟被告僅給付24,151元（計算式：13,890＋3,750＋800＋155＋3,306＋1,500＋750＝24,151），尚短缺15,449元，被告應給付予原告等語（見卷一第286至287頁），並提出員工薪資明細為憑（見卷一第291至297頁）；被告則稱：被告於112年8月29日起至同年10月13日止，已給付原告薪資11,250元，若以基本工資計算，則應補差額為28,350元，被告同意給付等語（見卷一第323頁、卷二第36至37頁）。則被告既已同意給付原告基本工資差額28,350元，即係就原告主張之前開事實為自認，而原告僅請求被告給付其中15,449元，即屬有據，應予准許。

4.綜上，原告請求被告給付基本工資差額15,449元，於法有據，應予准許；其請求被告給付預告工資、資遣費，則於法未合，不應准許。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付基本工資差額15,449元，及自民事準備(一)狀繕本送達翌日即113年3月20日起（見卷一第283頁被告收受繕本日期戳章）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；其逾此範圍之請求則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，就原告勝訴部分依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 1 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 饒 佩 妮

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須按他造人數附繕本）；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 114 年 1 月 17 日

書記官 史萱萱

附表：原告任職期間駕駛車輛肇事之懲處及違規紀錄（見卷一第197頁）

編號	獎懲	獎懲次數	生效日期	備 註
1	小過	2	107年1月18日	1月5日經警方現場取締-不依危險物品規定路線行駛，原告於期限內主動告知管理人員，依富民字第106496號簽呈，減輕處分。
2	小過	1	107年4月26日	2月超速68筆，3月超速18筆，超速狀況已有改善，依規定予以減輕處分。
3	大過	1	107年5月8日	2月27日行駛時因打瞌睡導致車輛偏移，擦撞到路邊護欄，造成車輛受損及2個路燈掉落損壞，依車輛事故處理辦法第3.1.7條予以處分。
4	大過	1	110年8月25日	110年8月5日於高雄市路竹區中山路170巷口，未注意車前狀況而致肇事，依車輛事故處理辦法第3.1.7條予以處分。
5	大過	1	110年11月8日	110年11月1日於國道1號轉國道3號彰化系統匝道內側車道，未注意車前狀況而致肇事，依車輛事故處理辦法第3.1.7條予以處分。
6	大過	1	112年3月23日	112年2月7日於台灣精銳科技股份有限公司倒車不慎擦撞客戶端欄杆，且未按規定回報公司，依車輛事故處理辦法第4.1條予以處分。
7	大過	1	112年9月21日	112年8月28日於高雄市路竹區中華路、路科五路口處，行駛中未繫安全帶，依車輛事故處理辦法第3.1.3條予以處分。
8	大過	1	112年9月21日	112年8月28日於高雄市路竹區中華路、路科五路口處，鋼瓶作業未綑綁嚴重違反安全規章，依工作規則41.3條予以加重…
9	大過	1	112年9月21日	112年8月28日於高雄市路竹區中華路、路科五路口處，未注意車前狀況而致肇事，依車輛事故處理辦法第3.1.7條予以處分。