

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第13號

原告 黃滄婷

訴訟代理人 張清浩律師

被告 桃園汽車客運股份有限公司

代表人 邱政超

訴訟代理人 陳柏嘉

張立業律師

段誠綱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年4月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

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，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號判決意旨參照）。查原告主張被告於民國113年11月1日以其累積大過達4次、記過4次，依工作規則第67條第14款為由，終止兩造間勞動契約，並非適法，兩造僱傭關係仍應繼續存在等情，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以確認判決予以除

01 去，依上說明，原告提起確認之訴即有確認利益，合先敘  
02 明。

## 03 貳、實體方面

04 一、原告主張：原告自112年11月21日起受僱於被告公司，擔任  
05 大客車駕駛員，月薪為新台幣（下同）45,610元。被告於11  
06 3年11月1日以原告累積大過達4次、記過4次為由，依被告工  
07 作規則第67條第14款規定終止兩造間勞動契約。然該工作規  
08 則第67條第14款規定：年度內功過相抵仍積滿三大過者，被  
09 告以不經預告終止勞動契約等語，而被告於113年9月26日所  
10 召開之會議即針對113年8月間員工獎懲審查表完成研討，故  
11 被告斯時已知悉原告已累積大過3次，卻遲至113年11月1日  
12 始將原告解職，顯已逾勞動基準法（下稱勞基法）第12條第  
13 2項除斥期間30日之規定，是被告解僱並非適法，故兩造僱  
14 傭契約仍存續，被告應按月給付原告薪資45,610元、並按月  
15 提繳2,748元至原告勞工退休金帳戶。又因僱傭關係仍存  
16 續，被告亦應給付原告113年之年終獎金61,600元。並聲  
17 明：(一)兩造僱傭關係存在。(二)被告應自113年11月1日起至原  
18 告復職之日起，按月給付45,610元，及自各應給付日即次月  
19 9日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被告應自  
20 113年1月21日給付原告61,600元，及自114年1月22日起至清  
21 償日止，按年息百分之5計算之利息。(四)被告應自113年11月  
22 1日起至原告復職之日起，按月於再次月最後1日提繳2,748  
23 元至原告勞工退休金專戶。

## 24 二、被告則以：

25 原告自112年11月21日起之任職期間，多次與乘客發生衝  
26 突、闖紅燈、跨越雙黃線、無故脫班、擅自停車、讓乘客滯  
27 留車上等情事，而遭被告公司記過4次、記大過4次，經被告  
28 進行教育訓練，原告仍無身為大眾運輸駕駛之自覺，仍嚴重  
29 違反公司紀律，造成用路人及乘客安全之隱憂，被告亦恐有  
30 重大賠償事故。故被告以原告違反勞動契約及工作規則且情  
31 節重大，是被告依勞基法第12條第1項第4款終止兩造勞動契

01 約應屬於法有據。又原告雖主張被告已逾勞基法第12條第2  
02 項30日除斥期間後始解僱原告，於法未合，然本件非以原告  
03 已累計記大過達3次之時點起算，應係自知悉原告違反工作  
04 規則且情節重大時起算，而情節重大屬不確定法律概念，在  
05 終止勞動關係之個案中，應容許雇主就個案有判斷餘地。且  
06 依工作規則第71條及工會法第5條規定：規定員工受懲戒處  
07 分，如有不服得於20日內提出具體事證申復；處理勞資爭議  
08 為工會之任務等語。故原告在113年9月26日累計達大過4次  
09 時，尚須等待員工是否在20日內提出申復，被告並於113年1  
10 1月1日召開人評會，聽取公會代表及公司幹部意見後，始屬  
11 調查證據完畢，雇主始為確信，而得終止兩造勞動關係。是  
12 被告解僱原告並未逾勞基法第12條第2項30日之除斥期間。  
13 又原告不得請求被告給付113年之年終獎金，因年終獎金為  
14 獎勵性質，由被告公司董事會決議後，始為發放，而董事會  
15 並無決議發放年終獎金與原告，是被告並無給付原告年終獎  
16 金之義務等語資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

### 17 三、本院判斷：

18 兩造對於原告任職被告公司一年期間內，已有多次違規行為  
19 及懲處記錄，原告於113年9月26日獎懲會議召開前已累計有  
20 大過1次、記過4次，而於該次獎懲會議中，就原告違規行為  
21 再記大過3次（已累計達大過4次）等情，均無爭執，此有被  
22 告公司談話調查表、站長意見書、被告公司簽呈、獎懲會議  
23 記錄、員工獎懲審查表在卷可稽。本件原告主張被告於113  
24 年9月26日之獎懲會議結束後，即知悉原告已累積大過4次，  
25 卻遲至113年11月1日解僱原告，已於30日除斥期間，解僱不  
26 合法。被告則以：原告於上開懲處後尚有20日申訴期間，故  
27 被告須待申訴期滿始得召開人評會，嗣被告於113年11月1日  
28 召開人評會後決議解僱原告，故並未逾30日之除斥期間。是  
29 本件爭點厥為：究應以何時起計勞基法第12條第2項30日除  
30 斥期間？

31 (一)、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。該所稱「知悉其情形」，係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；而情節是否重大，併應斟酌雇主因此所受損害之情形，最高法院104年度台上字第167號判決參照。再按員工受懲戒處分，如有不服得於20日內提出具體事證申復，並以1次為限，工作規則第71條定有明文。

(二)、經查，被告於113年9月26日由副總經理簡誌良所召開之員工獎懲會議，就原告於8月間新增之多次違失行為進行獎懲審查，該決議認應懲處原告大過3次，而該會議記錄係於113年9月30日啟動簽核流程，嗣於113年10月7日最後送交至董事長，由董事長邱政超進行最後決議結果之定奪，此有被告113年9月30日簽呈在卷可稽（見本院卷第177頁）。故審查會議結果應自董事長無加計其他意見而簽核完成後（即10月7日），被告對原告所為之3大過懲處處分始屬確認完畢。再查，原告如對該3大過之懲處處分尚有不服，自得依工作規則第71條於20日內提供事證進行申復，是原告尚有20日申復期間之救濟途徑，故大過3次之懲處處分應自原告申復期滿後之10月21日始為確定。綜上，本件被告於113年11月1日召開人評會，認原告已累積大過4次之情事，已符合工作規則第67條第14款之規定，且經衡酌原告違規情節已屬重大，故於同日即113年11月1日終止兩造間勞動契約乙情，尚未逾勞基法第12條第2項之30日除斥期間。是被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，應屬有據。

(三)、按本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。勞基法施行細則第11條明文在案。本件原告另請求被告給付113年終獎金云云，惟查，原告因同年度累積滿大過4次，業經被告於113年11月1日合法解僱，

01 已如前述，是原告既已不在職，董事會即無須評量是否發給  
02 原告年終獎金，且原告並未提出被告曾有何保證年薪或承諾  
03 給付原告年終獎金等事證，以供本院審酌。故原告主張被告  
04 應給付年終獎金，均乏所據，不能准許。

05 四、綜上，本件原告認被告解僱不合法，而主張僱傭關係存在，  
06 並請求被告按月給付薪資、提撥勞工退休金，以及給付年終  
07 獎金，均屬無理由，均應予駁回。

08 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
09 審酌後，認與判決之結果不生影響，爰不一一論述，附此敘  
10 明。

11 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日  
13 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

14 正本係照原本作成。

15 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

16 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日  
18 書 記 官 劉 明 芳