

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第37號

原告 葉民德

訴訟代理人 廖啓矚律師

被告 鑫讚科技有限公司

法定代理人 林紘霆

訴訟代理人 李秉哲律師

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3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

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。而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1237號、52年台上字第1240號判例參照）。查原告主張被告公司非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在乙節，為被告公司所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件

01 確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴
02 即有受確認判決之法律上利益。

03 貳、實體事項

04 一、原告起訴主張略以：

05 (一)緣原告自民國（下同）112年3月1日起受僱於被告，擔任廠
06 務部課長，嗣因工作表現優異，於113年5月29日晉升為廠務
07 部廠長，每月薪資為新臺幣（下同）55,000元，薪資入帳日
08 為次月10日。原告於113年6月24日下班前，突然遭被告之人事
09 人員約談，並向原告表示要將原告降職為班長，薪資調降
10 為30,000元，惟被告並未對原告述明得將其調職為班長之正
11 當理由，於原告拒絕接受後，該人事人員又對原告表示要將
12 其解僱，並即提出非自願離職證明書，要求原告簽署，原告
13 當下拒絕簽署該非自願離職證明書，於隔日即113年6月25日
14 上班時遭被告百般刁難，無端記三大過，當日被告之人事人
15 員僅向原告口頭告知終止勞動契約之理由，係因原告違反公
16 司規定而遭記三大過，惟並未敘明原告究竟有何違反工作規
17 則之情事，被告片面終止雙方勞動契約，並報警將原告驅離
18 被告公司，原告僅能被迫離開，毫無磋商之餘地。嗣被告於
19 113年7月1日以存證信函通知原告終止勞動契約之理由，係
20 因原告無故不服勞務、不服從指揮，而依勞動基準法第12條
21 第1項第4款之規定，終止勞動契約，惟原告係遭被告公司報
22 警驅離，並無不服勞務或不服從指揮之情事，故存證信函所
23 述之內容並非真實。

24 (二)原告雖有幾日未到職上班，惟其理由係因被告早已將原告解
25 僱並驅離，況原告未到職上班僅短短數日，對於被告公司所
26 在成之損失，係屬微小，並未達情節重大而須解僱之程度，
27 又原告甫經提拔為廠長，顯見原告於被告公司任職期間表現
28 優異，卻遭被告藉詞違法解僱，被告終止雙方勞動契約，不
29 符勞動基準法之規定，亦不符解僱最後手段性原則，故被告
30 上開終止雙方勞動契約之行為，不生勞動契約終止效力。原
31 告於遭解僱前之每月薪資為55,000元，被告每月僅給付原告

51,273元，變相苛扣薪資3,727元，又依113年勞退月提繳工資分級表所示，月薪55,000元屬第7組第39級級距，月提繳工資應以55,400元計，被告按月應提繳3,324元至原告勞工退休金專戶。從而，被告於113年6月25日違法終止兩造勞動契約，兩造間勞動契約不生終止效力，兩造間之僱傭關係仍存在，被告應給付原告薪資差額、按月給付薪資及提繳勞工退休金。為此，爰依兩造勞動契約之法律關係，提起本件訴訟，請求如訴之聲明等語。

(三)並聲明：

- 1.確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 2.被告應給付原告3,727，及自113年7月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 3.被告應自113年6月25日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告55,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 4.被告應自113年6月25日起至原告復職之日止，按月提撥3,324元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 5.訴訟費用由被告負擔。
- 6.第二、三、四項聲明，建請鈞院依職權宣告假執行。

二、被告答辯略以：

- (一)原告於112年3月1日任職於被告公司，擔任作業員，而後擔任被告公司之課長，後因被告公司擔任公司廠長之員工於離職前，推薦原告擔任廠長，並向被告公司負責人表示「原告擔任課長職務期間表現良好，應該可以勝任廠長一職」，被告公司聽從原廠長之舉薦，於113年6月1日將原告晉升至廠長職務，並與原廠長交接廠長事務，至原廠長同年月18日離職後，由原告獨自擔任廠長短短一個禮拜間，原告開始目中無人，因原告安排生產線不當，未按照原先作業流程安排作業員生產被告公司產品，導致被告公司產品良率下降，使被告公司蒙受虧損、原物料浪費，且原告對於廠區內之生產線作業流程及規範並不熟悉，亦不懂如何只會監督廠區內之員

01 工，被告公司之法定代理人多次向原告表示廠長不僅要良善
02 管理員工，亦要監督生產線之工作，原告不願遵從被告公司
03 之指揮，多次與被告公司之法定代理人發生爭執，致公司延
04 宕，嚴重影響公司之運作。又於原告擔任廠長後，有許多員
05 工向被告公司之負責人反應原告有不當指揮、指示錯誤等行
06 為，廠區運作混亂，且原告會辱罵不服從指令之同事等情
07 事，被告公司之法定代人經評估後，認為原告不適任廠長一
08 職，於113年6月24日請原告至辦公室討論，並將其職務調整
09 回原先課長職務，原告當場表示要終止與被告公司間之僱傭
10 關係，並要求被告公司給付資遣費及特休未休獎金，被告公
11 司亦當場允諾，然於被告公司要求原告應簽立終止勞動契約
12 協議書時，原告卻拒絕簽署。

13 (二)被告公司已於113年6月24日將原告為上開職務調整，並要求
14 原告配合被告公司指示擔任生產線課長一職，及應投入生產
15 線之運作，惟翌日被告公司請原告至生產線位置作業時，原
16 告不願配合被告公司之指揮，不僅逕自拿取廠長規劃廠區運
17 作之筆記本，進行工作規劃，亦干擾其他已在生產線工作之
18 員工，且無故拒絕提供勞務，並於廠區內大肆喧嘩、吵鬧，
19 影響廠區之運作，被告公司無從以強制力要求原告停止癲狂
20 之行為，而請求警方到場協助處理，當日被告公司同意原告
21 可先行返家，惟兩造並未終止勞動關係，原告仍是被告公司
22 之員工，詎原告於113年6月26日無故曠職，致其應負責之生
23 產線無法運作，被告公司須緊急安排其他員工支援，原告雖
24 於同年月27日到被告公司上班，惟仍不服從被告公司之指
25 揮，並執著於廠長職務，進行廠務規劃等事情，被告公司多
26 次告誡原告應提供勞務，原告卻仍只坐在位置上，不願提供
27 任何勞務，並與被告公司之法定代理人發生爭吵，又於同年
28 月28日、同年7月1日上午無故不提供勞務，亦不服從被告公
29 司之指揮，僅坐在位置上手寫筆記本，惟其手寫之筆記與被
30 告公司之勞務無關，經被告公司多次勸戒，原告仍不願提供
31 勞務。原告之上開行為，顯然已嚴重影響被告公司之運作，

01 被告公司自得依據勞動基準法第12條第1項4款規定，終止兩
02 造間之僱傭關係等語。

03 (三)並聲明：1.原告之訴駁回；2.訴訟費用由原告負擔；3.如受
04 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、得心證之理由：

06 (一)按乙方（即原告）有違抗職務上之合理命令情節重大者，或
07 違反勞動契約規定情節重大者等情形之一者，甲方（即被
08 告）得不經預告終止契約，兩造間所訂立勞動契約書第13條
09 第1項定有明文。又按勞工有違反勞動契約或工作規則，情
10 節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項
11 第4款定有明文。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應
12 就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對
13 雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序
14 紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫
15 等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反勞動契約
16 或工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維
17 護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期
18 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難
19 認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業
20 管理紀律之維護（最高法院109年度台上字第2385號、105年
21 度台上字第1894號判決意旨參照）。

22 (二)經查，原告主張其自112年3月1日起受僱於被告，擔任廠務
23 部課長，於113年5月29日晉升為廠務部廠長，每月薪資為5
24 5,000元，被告公司於同年6月24日表示要將其降職，於同年
25 月25日遭被告公司刁難並記三大過，且報警將原告驅離等
26 語，業據其提出人事異動公告、臺中英才郵局第001564號存
27 證信函在卷可稽（見本院卷第25頁、第37至41頁），亦為被
28 告所不爭執，原告此部分之主張，堪信為真實。原告主張其
29 並無不服勞務或不服從指揮之情事，被告以此為由而解僱原
30 告，不符解僱最後手段性原則，係屬違法解僱等語，為被告
31 所否認。觀諸被告公司所提出獎懲類別均為大過之獎懲申請

01 紀錄表3紙所載內容，分別記載「發生日期：113年6月25日0
02 8時；獎懲事由：拒絕通從主管合理指揮監督，經勸導不聽
03 從 113.06.25早上8:10拒絕現場主管調配之工作，之不聽從
04 指令。」、「發生日期：113年6月25日09時；獎懲事由：11
05 3.06.25早上9:00請受審人員葉民德（即原告）職務已無需
06 要手機聯繫，並知會將手機放置置物櫃，依不遵從指示 依
07 我司規定上班時間現場人員都須將手機放置置物櫃中。」、
08 「發生日期：113年6月25日10時；獎懲事由：113.06.25早
09 上10:00現場主管因人手不足請受審人員葉民德（即原告）
10 支援3A010鐵手把流水線，SOP是由他簽名過的要很熟練而不
11 是一直看SOP，不放料，導致流水線無法流暢生產。」（見
12 本院卷第93至95頁），足見原告不願遵從被告於其職務上合
13 理之指揮及監督，經被告屢勸，仍拒絕配合提供勞務，致被
14 告公司之生產線無法順暢運作，並於被告公司之廠區內，肆
15 意喧譁、吵鬧，干擾其他正於生產線工作之員工，直至被告
16 報請警方到場協助後，原告方才停止喧鬧之行為，有彰化縣
17 警察局員林分局林厝派出所受（處）理案件證明單在卷可憑
18 （見本院卷第97頁），原告之上開行為顯已嚴重影響被告公
19 司之經營及運作，而有前揭勞動契約書第13條所約定得不經
20 預告終止契約之情事。又按所謂「解僱最後手段性原則」，
21 係指勞工提供之勞務，經本於誠信原則加以判斷後，無法達
22 成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，而雇主
23 於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善之情
24 況下，始得終止勞動契約（最高法院103年度台上字第341
25 號、101年度台上字第1546號、101年度台上字第366號、96
26 年度台上字第2630號判決參照）。準此，被告於原告不願依
27 其指示提供勞務時，多次勸戒原告應遵從其指揮而為勞務之
28 提供，原告仍置之不理並拒絕提供任何勞務，被告公司即予
29 以原告記大過之不利處分，該不利處分應屬被告行使解僱前
30 最後手段之不利處分，其目的在於促使原告有所警惕及改
31 善，原告應當有所警覺及思索改變工作態度以避免再被予以

其他不利之處分。然原告未思改善，仍持續不服從被告對其之指揮及監督，幾經被告告誡，均不被原告所接受，被告屢次與其溝通工作內容，均遭原告否認、拒絕及不合作。本院審酌被告已多次對原告勸導並促使原告善盡履行勞務給付之義務，惟原告態度消極，並未予以配合，且對於被告予其之記大過處分，亦未有絲毫檢討改善之舉，甚於廠區內喧嚷，影響被告公司其他員工之工作，認被告於用盡勞動基準法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善原告之工作情況，而無法達成被告透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，實難期待被告採用解僱以外之懲處手段，繼續維持兩造間之僱傭關係，被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，應認符合比例原則，核與解僱之最後手段性原則無違。從而，原告請求確認其與被告間之僱傭關係存在，並依該僱傭關係請求被告給付自其遭解僱時起之工資及遲延利息，並提繳勞工退休金，均屬無據。另原告請求被告應給付變相苛扣原告之工資3,727元，業經被告於114年3月19日匯款至原告之台中銀行帳戶，有台中商業銀行股份有限公司交易明細資料在卷可佐（見本院卷第128頁），是原告此部分請求，亦屬無據。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩造間之僱傭關係存在；被告應給付原告3,727，及自113年7月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告應自113年6月25日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告55,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告應自113年6月25日起至原告復職之日止，按月提撥3,324元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，均為無理由，應予駁回。至原告之請求既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

01 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。
02 中 華 民 國 114 年 4 月 2 日
03 民事第四庭 法 官 姚銘鴻
04 以上正本係照原本作成。
05 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
06 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 114 年 4 月 2 日
08 書記官 楊美芳