臺灣宜蘭地方法院民事判決

110年度勞訴字第8號

原　　告　簡睿妍

訴訟代理人　黃昱中律師（法扶律師）

被　　告　豪野餐飲有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　林和曄

訴訟代理人　黃佑民律師

當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認兩造間於民國（下同）109年6月11日起至110年4月14日止僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣（下同）32萬4,266元，及自110年11月8日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

三、被告應提繳2萬246元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決二、三項得假執行。被告如以32萬4,266元、2萬246元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止、第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。查被告業據台北市政府110年4月14日府產業商字第11048171200號函准予解散登記在案，且向臺灣台北地方法院呈報清算人為林和曄，並經清算人於110年7月20日向本院具狀聲明承受訴訟，依前述說明，核無不合，應予准許，合先敘明。

二、又按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款有明文規定。本件原告本起訴請求確認兩造僱傭關係存在；被告應自109年6月11日起至回復原職日止按月給付原告3萬2,000元，及自各期應給付之次日起至清償日止按年息百分之5計算之利息；被告應自109年6月11日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金1,998元至原告勞工退休金專戶。嗣後原告於審理時變更聲明為：請求確認兩造間於109年6月11日起至110年4月14日止僱傭關係存在；被告應給付原告32萬4,266元，及自110年10月8日起至清償日止按年息百分之5計算之利息；被告應給付2萬246元至原告之勞工退休金專戶。核其所為變更，並未變更訴訟標的，僅減縮應受判決事項之聲明，於法尚無不合，自應准許。

三、原告起訴主張：原告於108年11月1日起受僱於被告擔任儲備幹部，約定每月薪資3萬2,000元，並由被告每月提撥1,998元至原告勞工退休金專戶。工作內容則為店面營運管理；同年12月中旬以後，原告尚配合被告排班，不定時至超市工作支援，包括分切肉品、檢查商品品質、定期消耗品與產品盤點。受僱期間原告每日工作皆盡責完成，不曾經被告或主管通知有違規或應改善之缺失，但被告竟於109年6月10日指原告於工作期間多次違反工作規則，而不經預告片面終止勞動契約。惟被告上開指摘並非事實，且違反解僱最後手段性原則。是被告上開終止勞動契約不合法，兩造勞動契約仍應存在。故起訴請求確認自109年6月11日起至被告解散日即110年4月14日止兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約法律關係，請求被告給付上開期間之薪資32萬4,266元及自110年11月8日起至清償日止按年息百分之5計算之利息；及提撥2萬264元至原告勞工退休金專戶，而聲明如前述。

四、被告則以：原告任職期間多次違反工作規則，經主管、幹部勸導、告誡後仍未改善，已屬情節重大，無法期待被告以解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關係。再者，被告於

109年6月12 日以電子郵件向全體員工公告原告遭懲處之事實，符合工作規則關於公告之規定，是被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止契約自屬合法等語為辯，並聲明請求駁回原告之訴，併陳明如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

五、兩造不爭執事項與爭點：

㈠不爭執事項：

1.原告自108年11月1日起受僱於被告擔任儲備幹部，工作內容為店面營運管理；同年12月中旬以後，原告尚配合被告排班，不定時至超市工作支援，包括分切肉品、檢查商品品質、定期消耗品與產品盤點。並約定每月薪資3萬2,000元，並由被告每月提撥1,998元至原告勞工退休金專戶。

2.原告受僱任職時，除簽訂有服務合約、工作規則確認書，並於109年4月5日簽署變形工時與休息、例假、國定假日調移同意書。

3.上述工作規則規定關於員工之懲處採計點制，即記點一次，扣每月獎金1,000元；記點兩次，扣每月獎金2,000元；記點三次，開除解僱，並不得要求資遣費。且上述記點懲處事實，公司公告之(不限於紙本或Email公告)；並於工作規則第51條至第53條規定：記點一次之情節，即包括:有造謠滋事情節輕微、工作時間擅離職守、工作時間聊天、嬉鬧、躲藏休息、玩手機或相同情節、拒絕聽從主管指揮情節輕微者等情事而經查證確實；記點兩次之情節，即包括：造謠滋事情節中等、拒絕聽從主管指揮情節嚴重(超過三次)之情事而經查證屬實；以及可直接開除之記點三次之情節等情。

4.依卷附錄影光碟顯示原告有應服勤務卻未於工作地點服勤務之紀錄及未依規定著制服圍裙之情形:

109年5月31日	16:53-17:57	17:57-18:57為休息時間
	18:57-19:54	
109年6月6日	13:20-13:51	另當日有拍攝到工作期間原告未依規

	14:00-14:33	定著裝之情形 16：07-17：07為休息時間
	17:07-19:52	
109年6月7日	15:00-16:36	16:36-17:36為休息時間 另當日有拍攝到工作期間原告未依規定著裝之情形
	17:36-17:42	

5.被告於109年6月10日為人事公告，指原告於工作期間多次違反工作規則(公告內容如北院卷第41頁），因違反工作規則累積記點達8次，情節重大，而不經預告終止契約。上開終止契約意思表示之通知於同日到達原告，而為原告知悉。

6.原告於109年6月12日向台北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年7月6日調解不成立。

7.被告經全體股東同意自110年3月31日解散，林和曄即被告清算人於110年4月29日向法院呈報清算人就任，經臺灣台北地方法院於110年5月11日准予備查。

㈡爭點:

1.被告依勞動基準法第12條第1項第4款終止契約有無理由?

2.原告為聲明所示之請求有無理由?茲就爭點分述如下。

六、爭點一：被告依勞動基準法第12條第1項第4款終止契約有無理由?

㈠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。勞動基準法第12條第1項第4款雖定有明文。而所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，法院應就勞工違反工作規則之具體情事，在客觀上是否已難期待雇主尚可採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，及雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上是否相當為審查。而工作規則中倘就勞工懲處事由、方法、種類訂有具體標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保

護及雇主事業之有效經營及管理，故工作規則就懲處（含解僱）勞工事由已有具體規定者，即應優先適用工作規則。

㈡又按勞動基準法第70條雖規定具一定條件之雇主，就特定事項所訂立之工作規則應報請主管機關核備後公開揭示。惟於雇主未依上開規定辦理時，僅係雇主應受同法第79條第1款規定處罰之問題。苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效。又工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀錄，單方制訂之定型化規則；雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院81年度台上字第2492號、91台上字第1625號判決要旨參照）。查被告雖自承上述工作規則係於110年1月8日始向主管機關為報備，並於同年4月9日核備完成。然原告受僱任職時，已簽署工作規則確認書（本院卷第123頁），且為兩造所不爭執，堪信原告於受僱時已知悉上述工作規則，並瞭解被告欲使之成為勞動條件與內容之一部分，是此部分自應對原告發生效力，尚無從以原告於受僱時上述工作規則未經主管機關核備而影響於兩造間之效力。

㈢查被告就勞工之解僱、懲戒等工作條件，已訂有員工共通適用之工作規則，俾一體遵循，此工作規則當然成為兩造間之勞動契約內容，有拘束勞工與雇主雙方之效力。而上述工作規則規定關於員工之懲處採計點制，即記點一次，扣每月獎金新台幣1,000元；記點兩次，扣月獎金新台幣2,000元；記點三次，開除解僱，並不得要求資遣費。且上述記點懲處事實，公司公告之(不限於紙本或Email公告)，並於工作規則第51條至第53條分別列舉應記點之情節事由。並於工作規則第17條第1項明定：本公司懲處機制於本規則第50條至第53條之所列事項，凡本公司員工有違反本工作規則第53條所列之事項者，本公司得不經預告終止契約等情。是上述工作規則分別規範記點一次、記點兩次或記點三次之情節以及懲處

種類（含不經預告得終止契約之事由），足見被告就何種情節屬勞動基準法第12條第1項第4款所定違反工作規則情節重大之情形，已有規範和標準，依上說明，自得優先適用。依此，上述工作規則並未有記點累計之相關規定，則被告抗辯原告違反工作規則，累積記點達8次已達開除解僱要件云云，即與上述工作規則內容不相符合。再以，被告於109年6月10日為人事公告之內容，所指摘原告違反工作規則部分，並非有上述應記點三次（即工作規則第53條所列）之情形，則縱使上述懲處公告之違規內容為真，則依工作規則均已明定其懲處方式為記點並扣獎金，於優先適用工作規則之情形下，自不得以該事由認原告已有違反工作規則並情節重大而足以終止契約。更何況，上述人事公告其中有關：煽動同仁不滿情緒、離間公司與同仁關係，負面言論內容導致同仁與公司之間產生矛盾；上班時間公然追劇、看書、過度專注於私事，忽視到顧客上門，經值班幹部或主管提醒後才放下手邊私事招呼客人；對於顧客多做詢問，回應態度輕浮不耐，經幹部出面勸導卻屢勸不聽、出言頂撞；拒聽從指揮、出言頂撞，以負面言論與文字攻擊、侮辱同仁及故意於營業場所煽動爭執氣氛等情形，業經原告否認，且被告亦自承無法就該特定之違規事實提出舉證，是更難以上述人事公告中其餘屬記點一次（工作時間擅離職守）之違規事由，就認原告有違反工作規則並情節重大而足以終止契約。此外，依上述工作規則，對於員工之懲處採記點制，並應就記點之懲處事實予以公告，此即係使原告或其他員工得以知悉，以期改善所為，而為懲處規範之目的所在。縱原告不爭執有卷附錄影光碟顯示原告有應服勤務卻未於工作地點服勤務之紀錄及未依規定著制服圍裙之情形，然被告並未舉證證明有就原告違規情節對原告為通知或公告，且屬記點一次（工作時間擅離職守）之違規事由，亦不合工作規則第17條第1項之解僱事由，是被告所為上述懲處內容，程序上不僅有瑕疵，實體上亦難認已符合違反工作規則而情節重大。是被告抗辯兩造間

僱傭契約業經其依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止，並無可採。

七、爭點二：原告為聲明所示之請求有無理由?

㈠按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬，有最高法院92年度台上字第1979號判決要旨可參。查被告於109年6月10日以上述人事公告通知原告終止勞動契約，嗣後原告於同年月12日向台北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年7月6日調解不成立等情，為兩造所不爭執，堪認原告主觀上有提供勞務之意，但為被告所拒，是被告就原告之勞務給付，已陷於受領遲延，依上開說明，原告自仍得請求給付薪資。如前所述，兩造間109年6月11日起至110年4月14日止之僱傭關係既仍存在，且兩造不爭執原告薪資為每月3萬2,000元，是原告請求被告給付上開期間之薪資32萬4,266元【3萬2,000x（9+20/30+14/30）＝32萬4,266元】為有理由。再者，雖受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條但書定有明文。但被告並未舉證證明原告於上述期間有於他處服勞務而另取得報酬，是被告抗辯應扣除上述期間於他處服勞務之報酬即無依據。

㈡又按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法取代前項規定之勞工退休金制度。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞工退休金條例第6條、第14條第1項定有明文。原告受僱被告期間，被告按月提繳退休金1,998元，業據兩造所不爭執，是原告主張被告應為原告再提繳109年6月11日起至110年4月14日止按月以1,998元計算之退休金合計2萬246元【1,998x（9+20/30

+14/30）=2萬246】至其退休金帳戶，亦屬有理。

八、綜上所陳，原告請求確認兩造間於109年6月11日起至110年4月14日止僱傭關係存在；被告應給付原告32萬4,266元，及起訴狀繕本送達後之110年11月8日起至清償日止按年息百分之5計算之利息；被告應提繳2萬246元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶等情，為有理由，自應准許。

九、本件原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　12　　日

勞動法庭法　官　蔡仁昭

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　　111　　年　　1　　月　　12　　日

書記官　劉婉玉