臺灣基隆地方法院民事判決

112年度重勞訴字第1號

原　　告　陳宗霖
　　李慶宏
　　卓謚翔
000000000000000000
　　張容菁
共　　同
訴訟代理人　吳榮達律師（法律扶助律師）
被　　告　山隆通運股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　鄭人豪
訴訟代理人　林靜怡律師
　　陳建勳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經臺灣新北地方法院於民國112年1月12日裁定移送前來（112年度重勞訴字第2號），本院於113年4月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告陳宗霖新臺幣(下同)57萬7,580元及其中53萬7,902元自112年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應給付原告李慶宏29萬6,917元，及自112年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應給付原告卓謚翔52萬3,713元，及自112年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應自113年3月起至原告陳宗霖復職日止、自112年12月起至原告李慶宏、原告卓謚翔復職日止，按月給付原告陳宗霖1萬3,299元、原告李慶宏7,277元、原告卓謚翔3萬5,381元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用13萬5,774元，由被告負擔6萬5,812元，原告李慶宏負擔1萬7,331元、原告卓謚翔負擔3萬2,029元、原告張容菁負擔2萬0,602元。

本判決第1、2、3項得假執行。但被告如分別以57萬7,580元、29萬6,917元及52萬3,713元為原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔預供擔保，得免為假執行。

本判決第4項於每月履行期屆至後，得假執行；但被告如就各期給付分別以1萬3,299元、7,277元、3萬5,381元，為原告陳宗霖、原告李慶宏、原告卓謚翔預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按「原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意」，民事訴訟法第262條第1項定有明文。次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或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2、3款分別定有明文。查原告起訴原請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告自111年8月10日起至復職日止，按月給付原告各該月薪暨遲延利息，嗣更正請求自離職日起至112年11月30日另覓新職之薪資差額，及除原告張容菁外自112年12月1日起至復職日止按月給付薪資差額，並於本院112年12月19日言詞辯論期日當庭變更聲明如民事陳報狀「變更後訴之聲明」所示（詳後述）。核原告撤回確認之訴部分，係因已就工資報酬債權提起給付之訴，兼具確認該等僱傭關係存在之確認效力；其變更請求薪資差額部分，係本於其主張遭不法解僱之基礎事實，減縮應受判決事項之聲明，且經被告當庭表明無意見（詳本院卷一第355頁），與上開規定均無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張略以：

㈠107年間訴外人台灣中油股份有限公司（下稱中油公司）石門供油（運輸）中心散裝油料運輸工作原係由訴外人玉坤交通股份有限公司（下稱玉坤公司）所承攬，原告均受僱於玉坤公司，並派至中油公司石門供油中心（下稱中油公司石門

中心）任職。109年1月1日起中油公司石門中心散裝油料運輸工作改由被告承攬，原告均自109年1月1日起轉續受僱被告，並仍於中油公司石門中心任職，原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔擔任司機，月薪各為6萬元、6萬元、6萬5,000元，原告張容菁擔任調度人員，月薪3萬3,000元。

㈡前雇主玉坤公司及被告均未告知原告嚴禁煙火等規定，中油公司石門中心入口處禁止私自攜帶香菸、火柴、打火機等違禁品入管制區之宣導文字係本件事故後始張貼，相關規範及宣導均未含在旁之人負有制止他人用火之義務或責任。原告等人雖有於110年8月25日參與中油公司石門中心駕駛員休息室之慶生活動，但並無攜帶持有打火機、煙火等違禁物，更未有點燃生日蛋糕上蠟燭之行為，慶生活動由壽星卓謚翔許願切蛋糕後即結束。詎被告於111年8月9日突以原告等人點燃蠟燭違反動火規定，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、被告同仁獎懲實施辦法第5.5.9條規定終止兩造之勞動契約，顯屬違法而無據。

㈢原告遭被告非法解僱翌日之111年8月10日即向新北市政府提出勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，當屬向被告表示繼續提供勞務之意，惟遭被告拒絕，被告並未於原告職離後提供其他處所工作，原告迫於生計暫覓新職，原告陳宗霖先至加百利國際有限公司（下稱加百利公司）任職，嗣至春源鋼鐵工業股份有限公司(下稱春源鋼鐵公司)任職迄今；原告李慶宏至億發通運股份有限公司(下稱億發通運公司)任職，嗣至基隆市公共汽車管理處任職迄今；原告卓謚翔先擔任計程車司機，嗣至加百利公司任職，再回任計程車司機迄今；原告張容菁先至義協興業有限公司(下稱義協興業公司)任職，再至大象實業股份有限公司(下稱大象實業公司)任職迄今，其等工資變動及差額計算詳如112年12月19日民事陳報狀附表一至四所示（詳本院卷一第369-427頁），被告應給付原告自解僱起失業至復職日止之薪資差額等語，並聲明：

⑴被告應給付原告陳宗霖57萬7,580元、原告李慶宏62萬7,769

元、原告卓謚翔64萬7,650元、原告張容菁7萬1,568元及均自本件起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

⑵被告應自112年12月1日起至原告陳宗霖、原告李慶宏、原告卓謚翔復職日止，按月給付原告陳宗霖1萬3,299元、原告李慶宏2萬8,200元、原告卓謚翔4萬3,004元。

二、被告答辯：

㈠被告與中油公司簽訂「111-112年度石門、桃園、王田、民雄、豐德及橋頭等6供油(運輸)中心散裝油料運輸工作」勞務契約（下稱系爭勞務契約），負責油料運輸工作，而中油公司石門中心為24小時營運之油料灌裝場，儲油量超過百萬公秉，故此區廠商及人員須受嚴格禁止攜帶火源火種及動火管制規則之限制，有系爭勞務契約第8條第19項第8款「廠商施工期間嚴禁擅自攜帶香菸、火柴、打火機等火種…進入管制區。本公司（即中油公司）有權檢查廠商工作人員及車輛、設備是否攜帶違禁品，廠商不得拒絕」、中油公司油品行銷事業部散裝油料運輸勞務工作說明書第9條第4項第1款「廠商駕駛員（含管理調度人員）私自攜帶香菸、火柴、打火機進入工作場所（包括車內）未繳交至大門警衛室者或於禁止吸菸場所吸菸被查獲者，第一次扣罰運費貳萬元整並對廠商記點20點，廠商應更換該人員，違約當事人永久取消進入工作場所許可，並通報本公司各單位，永久不得在本公司各單位工作…」、承攬商安全衛生管理辦法第5.4.1條第1款「承攬商工作人員私自攜帶香菸、火柴、打火機進入工廠(場)、工地或於禁止吸菸場所吸菸被查獲舉發者，第一次處以罰款二萬元，…當事人永久取消作業許可，並通報公司各單位永久不得進入各單位工作」等規定，且工作場所各醒目處貼有「禁止吸菸」、「作業安全保命規定1.嚴禁煙火：在明示嚴禁煙火區內，未經許可，禁止引火，除指定吸菸地點外，禁止吸菸」、「禁止在本廠區內抽菸，違者嚴懲」等標語，亦將被告安全衛生工作守則公告於公司內部網頁，並經

被告人員劉明傑告知相關規定，原告更於布達上開事項之111年5月16日公務聯繫單上簽名，其等自任職原承攬廠商即派駐於該處工作，確實知悉任何人員進入中油公司石門中心應將香菸、火柴、打火機等火源、火種交付大門警衛室保管，且嚴禁於其內引火。

㈡中油公司石門中心於111年7月14日通知被告，原告張容菁於110年8月25日違規於駕駛員休息室進行慶生活動時點燃蠟燭；於111年7月22日通知該日點火慶生情事參與者為原告4人，另據監視攝影紀錄舉發原告張容菁於111年6月13、16、17、20、21日出入吸菸區時，未先至警衛室拿取香菸及打火機，有隨身攜帶菸火之嚴重違規，除永久取消原告4人進入工作場所許可，不得在中油公司各單位工作，並對被告扣罰2萬元運費及記點20點。原告係專門聘僱作為派駐中油公司石門中心人員，因違反禁帶火源及動火管制經中油公司禁止入場，已無法提供勞務，更致被告遭罰款，且因動火規定涉及重大工安及公共安全，將使被告遭中油公司終止、解約、停權，難謂非屬重大，被告遂召開人事評議小組會議，依被告安全衛生工作守則第3節第1項「個人行為」第8點「嚴禁煙火區域內，禁止吸菸或攜帶任何火種」、勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」、任職切結書第18條「其他違反勞動契約或工作規則，經查明情節重大」、同仁獎懲實施辦法第5.5.9條「其他違反公司規定，情節重大，造成公司損失」，將原告4人於111年8月9日解僱。

㈢中油公司嚴格禁帶火源及動火管制係為避免油氣引爆造成重大災害，單就攜帶蠟燭、打火機進入廠區已屬嚴重違規，原告不僅私自攜帶，更共同造意點燃蛋糕上蠟燭，事發後為免遭受懲處，決意共同隱瞞事實相互迴護，於111年7月18日訪談及111年7月28、29日當事人陳述表單中閃爍其詞，原告李慶宏稱「記不清楚（當天是誰生日）」、「蛋糕是我購買的，但我已忘記當時是誰請我購買蛋糕」、「印象中當天沒

有點蠟燭」；原告陳宗霖稱「不記得（當天是誰生日），因為我平常沒有與同事一同慶生之習慣」、「印象中該活動未出現蠟燭也無人點火」、「我不知道誰點的火，我無法指證點火者，我只能表明我並沒有點火，我不是點火者」；原告卓謚翔稱「不記得（當天是誰生日）」、「是李慶宏購買（蛋糕）」、「我記得當天沒有點火」、「我當時沒點火…那是去年的照片，也無從查證是誰點那個火」，另於本件言詞辯論期日自陳當天是伊生日；原告張容菁稱「不記得（當天是誰生日）」、「本人為受邀慶生，並不是平常上班時間進入」、「不記得（是誰邀請）」、「我上班每天都有將打火機及香菸繳交至警衛室保管」等語，均對此特殊活動之細節全然不知或前後矛盾，與常理不符，係明知點火者為何人，對於點火慶生一事共同同意，迴護點火者而刻意隱瞞，況依監視畫面可見原告張容菁於111年6月20、25日、7月13、18日手持香菸出入吸菸區，其訪談顯然不實，中油公司調查後確認原告4人係共同違反攜帶火源、點火工具並違反動火規定。被告查證後若不予以解僱，實無以處罰行為人、警惕效尤者並防患於未然，故予以解僱，並無任何違誤。

㈣原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔為運務司機員，每月本俸1萬5,600元；原告張容菁為管理員，每月本俸2萬1,300元，除本俸外項目不應納入工資計算，其等於解僱後皆無任何準備提出勞務之具體事實，原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔就離職後被告聯繫提供其他運務工作均不願商討，原告各自待業1至3月無任何提出勞務之表示，難認被告受領勞務遲延，況原告離職後均至他處任職無繼續工作之意，兩造僱傭關係已不存在；又依原告離職後工資計算並無差額損害，原告請求給付薪資差額，並非有據等語。並聲明：原告之訴均駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠被告與中油公司簽訂系爭勞務契約並續僱原告，仍派原告至中油公司石門中心服務，原告分別於108年12月4日、同年月15日簽署任職切結書，均自109年1月1日起任職被告（詳本

院卷一第33-39頁）。

㈡原告陳宗霖、卓謚翔2人111年2月至8月、原告李慶宏、張容菁2人111年2月至8月實領薪資金額如兩造分別提出之山隆通運員工薪資單(明細)所示（詳本院卷一第111-141頁、第167-176頁）。

㈢中油公司石門中心張貼「八大作業安全保命規定與說明1.嚴禁煙火：在明示嚴禁煙火區內，未經許可，禁止引火，除指定吸菸地點外，禁止吸菸」、「作業安全保命規定1.嚴禁煙火」、「本場所禁止吸菸」、「禁止吸菸」、「禁止在本廠區內抽菸，違者嚴懲」標語（詳本院卷一第83-95頁），並於111年5月16日以公務聯繫單載明「廠商駕駛員私自攜帶香菸、火柴、打火機進入工作場所（包括車內）未繳交至大門警衛室者…第一次扣罰操作費新台幣貳萬元並對廠商記點20點，廠商應更換人員，違約當事人永久取消進入工作場所許可，並通報本公司各單位，永久不得在本公司各單位工作」，並經原告4人分別簽名（詳本院卷一第97頁）。

㈣原告4人有於110年8月25日在中油公司石門中心駕駛員休息室參與慶生活動(下稱系爭事件)；原告張容菁有於111年6月13、16、17、20、21日出入中油公司石門中心大門口吸菸區抽菸（詳臺灣新北地方法院112年度重勞訴字第2號卷第31頁、本院卷一第429、431頁、第103-106頁監視畫面）。

㈤中油公司石門中心以公務聯繫單於111年7月14日通知被告，原告張容菁110年8月25日於駕駛員休息室違反動火管制；於111年7月22日通知被告，原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔參與前開點火情事及原告張容菁未遵守繳交香菸及打火機至警衛室之規定，對被告扣罰2萬元運費及記點20點，並永久取消原告4人進入工作場所許可，不得在中油公司各單位工作（詳本院卷一第99、101頁）。

㈥被告於111年8月9日人事評議小組決議依同仁獎懲實施辦法第5.5.9條「其他違反公司規定，情節重大，造成公司損失」，將原告4人予以解僱（詳本院卷一第107-110頁）。

四、本件爭點：

被告依勞基法第12條第1項第4款事由解僱原告，有無理由？原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在，有無理由？原告主張被告應給付原告自111年8月9日起至112年11月30日止之薪資差額及自112年12月1日起至原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔復職之日止，按月給付原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔薪資差額，有無理由？

五、本院判斷：

㈠被告依勞基法第12條第1項第4款事由解僱原告，有無理由？原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在，有無理由?

⑴按勞基法第12條第1項第4款規定「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。縱勞工違反勞動契約，仍須符合「情節重大」要件，雇主始得終止契約。所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約之具體事項，客觀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係為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素；按勞工違反工作規則情節重大，必須勞工違反工作規則之具體事由，導致勞動關係進行受到干擾，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，而受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費，且必以雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上相當，始足當之。（最高法院95年度台上字第2465號判決、110年度台上字第2913號判決、最高法104年台上字第2487號判決可資參照）。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文。是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證

責任。本件被告抗辯原告違反工作規則，得依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，為原告否認，自應由被告就原告違反勞動契約或工作規則其情節重大，及解僱符合解僱最後手段性原則等事，盡舉證之責。

⑵查被告主張：中油公司於111年7月14日、111年7月22日通知被告，原告等人於110年8月25日違規於駕駛員休息室參與慶生活動點燃蠟燭，另據監視攝影紀錄舉發原告張容菁於111年6月13、16、17、20、21日出入吸菸區時，未先至警衛室拿取香菸及打火機，有隨身攜帶菸火之嚴重違規，除永久取消原告進入工作場所許可，不得在中油公司各單位工作，並對被告扣罰2萬元運費及記點20點，被告遂召開人事評議小組會議，依被告安全衛生工作守則第3節第1項「個人行為」第8點「嚴禁煙火區域內，禁止吸菸或攜帶任何火種」、勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」、任職切結書第18條「其他違反勞動契約或工作規則，經查明情節重大」、同仁獎懲實施辦法第5.5.9條「其他違反公司規定，情節重大，造成公司損失」云云，惟查：

①被告訂有同仁獎懲實施辦法（見本院卷第一第109-110頁)及人事評議小組會議處理原則(見本院卷一第20-203頁)。同仁獎懲實施辦法5.2規定：同仁之懲戒，分解僱、休職、降級、記過申誡、警告。5.4規定:同仁有下各款情事之一者，應予解僱，但不付資遣費：…違反勞動契約或工作規則，經「查明」情節重大者。5.5.9規定:其他違反公司規定，情節重大，造成公司損失或有損失之虞者，視為違反勞動契約與公司規則，情節重大，應予以解僱。從而原告工作上違失，非不得藉由前揭規定，施以懲處或懲戒，以達糾正勞工之目的。被告既係110年8月25日事發近1年之000年0月間始接獲中油公司通知上情，則被告更應依同仁獎懲實施辦法規定加以「查明」，始定後續議處措施，方符合解僱最後手段性原則。

②被告訴訟代理人雖於本院112年8月29日言詞辯論期日陳述：

我們是接獲中油公司舉報原告在員工休息室點蠟燭慶生，有對原告訪談，並詢問其他證人。（見本院卷一第224頁）。然細繹被告提出之111年7月18日訪談紀錄表及原告之當事人陳述表單（見本院卷二第235-249頁），訪談結果並無被告已查明何人違反動火規定之相關記載；另據證人即斯日在場之陳弈讌於本院112年10月17日言詞辯論論期日到庭結證稱：「(問:證人有無看到照片上蛋糕及蠟燭點火的狀態或點火工具?)我進去的時候，蛋糕上面已經有插蠟燭了，蠟燭好像也已經點火了。」「（問：證人有無看到是何人點的火？）沒有。」「（問：證人有無詢問何人點火或何人攜帶點火工具？）沒有，我也沒有訓斥他們不能有火源。」等語（詳本院卷一第267-268頁），證人亦不知慶生當天是人何人攜帶點火工具及蛋糕上之蠟燭是何人點燃，鑑於原告與被告間之勞動契約或被告之相關工作規則，既均無課予派至中油公司石門中心服務之員工負有規勸或制止他人動火之義務或責任，亦無縱使未違反動火規定只要與會者均應受連坐處罰之規定，單純參與慶生之行為是否不妥？不妥情節是否客觀上已難期待採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係？非無疑義。至被告另主張原告張容菁於111年6月13、16、17、20、21日出入吸菸區時，未先至警衛室拿取香菸及打火機，有隨身攜帶菸火之嚴重違規，然原告張容菁不否認有出入吸菸區，未先至警衛室拿取香菸及打火機之行為，亦不能據此即謂原告張容菁有隨身攜帶菸火進入場區之嚴重違規行為。

③此外，被告迄至本件言詞辯論終結前，均未能提出其他確切事證證明，原告等人均有違反勞動契約或工作規則，且情節重大，縱中油公司基於與被告間之勞務承攬契約關係，以系爭事件及原告張容菁另於111年6月13、16、17、20、21日有隨身攜帶菸火之嚴重違規，通知被告除永久取消原告等人進入工作場所許可，不得在中油公司各單位工作，並對被告扣罰2萬元運費及記點20點，亦難認被告就其解僱原告等人符合解僱最後手段性原則，已盡其舉證責任。

④綜上，原告於110年8月25日在嚴禁煙火之場區內員工休息室慶生行為之態樣、內容、結果，及原告張容菁於111年6月13、16、17、20、21日出入吸菸區時，未先至警衛室拿取香菸及打火機之行為，均難認其等有何違反勞動契約或工作規則之情節重大。被告對原告施以解僱處分，尚屬過重，且違反解僱最後手段性原則，則被告依勞基法第12條第1項第4款事由解僱原告，並無理由，自不生終止兩造間勞動契約之效力。原告主張其與被告間之僱傭關係仍然存在，自屬有據。

㈡原告主張被告應給付原告自111年8月9日起至112年11月30日止之薪資差額及自112年12月1日起至原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔復職之日止，按月給付原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔薪資差額，有無理由？

⑴按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；但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。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條、第234條分別定有明文。又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（最高法院92年度台上字第1979號裁判參照）。查被告於111年8月9日終止兩造勞動契約，原告則於111年8月10日向新北市政府提出勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，足徵原告在被告違法解僱前，並無去職之意，亦有繼續為被告提供勞務之意願；且兩造於勞資爭議調解時，被告代表人既表示無協商和解之授權，亦表示係依中油公司調查結果及證據，經人評會決議後，依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約及不同意給付資遣費、預告工資及

開立非自願離職證明書，故無法做成調解方案，有新北市政府勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見臺灣新北地方法院112年度重勞訴字第2號卷第33-34頁），足徵被告有預示拒絕受領原告勞務給付之表示，被告應負受領遲延之責，而被告於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告受領勞務遲延狀態尚未終了，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬，可堪認定。

⑵原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔、張容菁固主張被告每月應給付工資各為6萬元、6萬元、6萬5,000元及3萬3,000元等語，被告抗辯，原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔合於勞務對價及給與經常性之工資為本俸奉1萬5,600元；原告張容菁合於勞務對價及給與經常性之工資為2萬1,300元云云。查違法解僱勞工請求繼續給付之工資，為勞工被解僱前之勞動契約約定之每月報酬，與平均工資及本薪不同。又按僱用人受領勞務遲延或怠於受領勞務之情形，應以受僱人已服勞務論，且受僱人所得受領之報酬應比照其實際工作所能獲得之報酬，方符合民法第487條立法之意旨。另依勞基法第2條第3款、同法施行細則第10條規定，工資係勞工之勞力所得，為其勞動之對價，具有經常性給與之性質，始足當之，至勉勵、恩惠性質之給與（如：不休假獎金及績效獎金），即非工資。延時（或休假日）之加班費，係以勞工犧牲休息（或休假）為前提，且僱主於勞工正常工時外是否需勞工工作，為不確定之事，加班與否乃偶發。故本件依原告提出之員工薪資明細，除加班費外，每月均列有本俸、司機津貼、信託補助金、其他加項等項目，仍屬月薪資總額之範疇，從而，原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔及張容菁遭被告違法解僱前之111年7月薪資應如附表「原告遭解僱前之111年7月之薪資」欄所示。

⑶又按倘雇主於同意勞工復職前，勞工仍有繼續任職於他處，並受有薪資之情事，苟無勞工於其復職前，確有不可能繼續任職之積極事證（諸如景氣、身障、體殘等事由），似非不得於勞工請求雇主給付之薪資中，予以扣抵（最高法院98年

度台上字第1836號判決意旨參照）。查原告陳宗霖於111年12月1日至111年12月14日另行受僱於加百利公司、自112年3月8日起另行受僱於春源鋼鐵公司；原告李慶宏於111年11月22日至111年12月15日另行受僱於億發通運公司、自112年2月6日起另行受僱於基隆市公共汽車管理處；原告卓謚翔於111年11月1日至111年12月15日另行受僱於加百利公司、自111年12月16日起專職計程車；原告張容菁於111年9月5日至112年5月22日另行受僱於義協興業公司、自112年5月23日起另行受僱於大象實業公司，其等另行任職他處已領取之薪資詳如附表「自111年8月9日起任職他處之薪資總額」欄所示，自屬轉向他處服勞務所取得，依前揭說明，被告自得扣除之。從而，原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔請求被告應給付原告陳宗霖迄至113年2月、給付原告李慶宏、卓謚翔迄至112年11月之薪資差額如附表「薪資差額」欄所示。原告陳宗霖、李慶宏、卓謚翔另請求被告自113年3月起至原告陳宗霖復職日止、自112年12月起至原告李慶宏、卓謚翔復職日止應按月給付之薪資差額如附表「每月薪資差額」欄所示。逾此範圍之請求，核屬無據，不應准許。

⑷末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條、第203條分別定有明文。原告係於112年12月19日當庭提出民事陳報狀變更訴之聲明對被告為前開薪資差額之請求，被告於112年12月19日當庭收受繕本(詳本院卷一第357頁)，因此，原告請求至112年11月已到期之薪資差額部分，被告應自繕本送達翌日即112年12月20日起至清償日，按年息5%計算之利息，應屬有據。

⑸綜上所述，本件原告4人依兩造間勞動契約、民法第482條、第487條及勞基法第22條等規定，分別請求被告給付如主文第1至3項所示，為有理由，應予准許。至逾此範圍所為之請求，為無理由，應予駁回。又就被告即雇主敗訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，且依同條第2項宣告被告公司得供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌核與判決之結果不生影響，爰不予以一一論列，附此敘明。

七、法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。而各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。民事訴訟法第87條第1項、第79條定有明文。又因本院據被告聲請而訊問證人陳弈謙、廖峻泓，被告預納證人日旅費計2,282元，有該項收據在卷可憑，此外，即無其他訴訟費用支出。故本件訴訟費用額確定為13萬5,574元，本院酌量情形，命應由兩造依臺灣新北地方法院111年度勞補字第256號裁定附表所示各自應繳納之第一審裁判費以勝敗比例負擔如主文第5項所示。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　21　　日

勞動法庭法　官　林淑鳳

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人之人數附具繕本。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　　113　　年　　5　　月　　21　　日

書記官　白豐瑋

附表

（單位:新臺幣，元以下四捨五入）

	原告	原告遭解僱前之111年7月之薪資	自111年8月9日起任職他處之薪資總額	薪資差額	每月薪資差額
1	陳宗霖	**5萬6,252元** （計算式：15,600元+2,000元+38,652元=56,252元，見本院卷一第116頁）	**46萬5,308元(至113年2月薪資總額)** （計算式：111年2月24,899元+112年3月至113年2月26,279元+35,438元+34,551元+36,560元+38,125元+37,206元+37,140元+38,715元+38,700元+38,975元+41,015元+37,705元=465,308元） ***至112年11月薪資總額34萬7,613元**	**至113年2月薪資差額57萬7,580元** （計算式：56,252元×23/31+56,252元×18月-465,308元=588,963元） ***原告僅請577,580元** **至112年11 月薪資差額537,902元**	**自113年3月起至復職日止每月薪資差額1萬3,299元** （計算式：56,252元-37,705元=18,547元） *原告僅請求13,299元
2	李慶宏	**3萬9,077元** （計算式：12,480元+2,000元+24,597元=39,077元，見本院卷一第124頁）	**至112年11月薪資總額31萬8,231元** （計算式：111年11至12月10,221元+21,810元+112年3至11月31,800元+31,800元+31,800元+31,800元+31,800元+31,800元+31,800元=318,231元）	**至112年11月薪資差額29萬6,917元** （計算式：39,077元×23/31+39,077元×15月-318,231元=296,917元）	**自112年12月起至復職日止每月薪資差額7,277元** （計算式：39,077元-31,800元=7,277元）
3	卓謚翔	**5萬7,377元** （計算式：15,600元+800元+40,977元=57,377元，見本院卷一第132頁）	**至112年11月薪資總額37萬9,512元** （計算式：專職計程車111年9月至10月43,992元+11月至12月15日55,411元+26,800元+專職計程車111年12月16日至112年11月21,996元×16/31+21,996元×11月=379,512元）	**至112年11月薪資差額52萬3,713元** （計算式：57,377元×23/31+57,377元×15月-379,512元=523,713元）	**自112年12月起至復職日止每月薪資差額3萬5,381元** （計算式：57,377元-21,996元=35,381元）
4	張容菁	**3萬5,300元** （計算式：21,300元+12,000元+2,000元=35,300元，見本院卷一第140頁）	82萬1,757元 （計算式：111年9月至112年5月22,533元+26,000元+26,624元+28,688元+32,387元+32,387元+30,456元+33,000元+33,000元+112年5月至113年2月15,407元+39,994元+44,140元+59,212元+58,886元+61,520元+53,061元+64,878元+2,000元+51,628元+53,206元+52,750元=821,757元）	**0元** （計算式：35,300元×23/31+35,300元×18月=661,590元，低於他處任職薪資總額821,757元而無差額）	***原告未請求**