

臺灣基隆地方法院民事判決

114年度勞訴字第1號

原告 高誌陽

訴訟代理人 賴鴻齊律師

被告 聯興國際物流股份有限公司

法定代理人 洪禎陽

訴訟代理人 張天民律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 二、被告應付原告新臺幣5,700元，及自民國114年1月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應自113年1月1日起至原告復職之日止，按月於次月之5日給付原告薪資新臺幣5萬7,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 四、被告應提繳新臺幣347元至原告勞工退休金個人專戶，並自113年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣3,468元至原告之勞工退休金專戶。
- 五、訴訟費用由被告負擔。
- 六、本判決第二、三、四項主文均得假執行。但被告如於假執行程序實施前，提出屆期金額之現金為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、原告起訴主張略以：

一、原因事實

(一)原告於民國104年4月5日起受僱於被告，任職部門為作業中心，職位為基隆港區裝卸貨物之現場督導人員（非如被告所稱包山包海，甚至係工作場所負責人），每月薪資為新臺幣

01 (下同) 5萬7,000元。

02 (二)112年10月2日晚間，被告在基隆港東9至東11共3座碼頭進行
03 船隻貨物裝卸及運輸工作，原告當時負責現場督導職務。被
04 告除以自家貨櫃車進行港區貨物運輸工作外，並再委請訴外
05 人松進國際股份有限公司（下逕稱松進公司）派出貨櫃車協
06 助貨物運輸工作，其中訴外人劉志偉、張詠捷、巫兆銘（下
07 逕稱其名）亦為被告員工，劉志偉為橋式起重機司機，張詠
08 捷及巫兆銘則為地勤人員、訴外人張君凱（下均逕稱其名）
09 為松進公司派出之貨櫃車司機，詎劉志偉、張詠捷、巫兆
10 銘、張君凱於上開時地，利用船隻貨物裝卸及運輸工作之
11 際，由張詠捷把風，劉志偉、巫兆銘將裝有第二級毒品大麻
12 之貨櫃破壞拆開，取走夾藏於貨櫃內之大麻箱子10個，並放
13 入張君凱所駕駛貨櫃車駕駛艙之駕駛座內後方空間，再由張
14 君凱駕駛上開貨櫃車駛出櫃場哨口，於新北市瑞芳區四腳亭
15 坑路某處，將上開10個大麻箱子交付予劉志偉、巫兆銘，嗣
16 劉志偉、巫兆銘再交付予其他同案被告，嗣經偵查機關查獲
17 起訴後，經本院刑事庭以113年度重訴字第5號刑事判決判處
18 劉志偉、張詠捷、巫兆銘、張君凱犯運輸第二級毒品罪（以
19 下稱另案運輸毒品刑案）。

20 (三)嗣被告於112年12月28日寄發基隆愛三路郵局存證號碼00039
21 6存證信函（原證2，下稱終止函），以原告為當班主管遇非
22 當班作業人員及異常拖車出現船邊作業區域，未禁止及驅離
23 前述人員、車輛，且知情不報，有失職守，並涉及營私舞弊
24 之不法行為致公司受有重大損失，解除僱傭關係。經原告向
25 基隆市政府申請勞資爭議調解未果（原證3，勞資爭議解紀
26 錄），爰依法提起本訴，請求確認兩造間之僱傭關係存在，
27 並請求被告給付積欠薪資及提繳勞工退休金等。

28 二、請求確認兩造間之僱傭關係存在之法律主張

29 (一)本件有確認利益

30 1、原告主張兩造僱傭關係存在，被告否認，則兩造僱傭關係存
31 否即屬不明確，原告在私法上之地位有受侵害之危險，而該

01 不安之狀態，得以本判決除去之，原告應有受確認判決之法
02 律上利益，自得提起本件確認之訴。

03 2、原告雖另於訴外人泓陽船務代理股份有限公司任職，且勞資
04 爭議調解紀錄有記載「恢復僱傭關係。(會議中取消請求)」
05 等情，惟本件仍有確認利益，因本件被告係否認其與原告間
06 有僱傭關係存在，且可藉由法院判決加以認定被告終止與原
07 告間之僱傭關係是否合法，原告另覓新職，僅係被告可否請
08 求扣除應給付原告薪資金額，而勞資爭議調解紀錄之記載，
09 然此僅係原告於調解中讓步，並不得採為判決基礎。

10 (二)被告未合法解僱原告

11 1、被告未明確告知解僱事由

12 (1)被告以終止函終止兩造僱傭關係，該函中並未指明原告違反
13 工作規則之條款，及勞動基準法(下稱勞基法)之依據，是
14 原告顯然未明確告知終止事由。對照被證1之獎懲公告，被
15 告就劉志偉、張詠捷、巫兆銘指出違反工作規則第45條第5
16 款，堪信被告並未明確告知原告終止之依據。

17 (2)原告未曾見過被告核備之工作規則。

18 (3)原告雖領取被告於112年6月訂製之「聯興國際物流股份有限
19 公司裝卸及車機作業準則(SOP)」(下稱系爭作業準則)，然
20 原告於作業時均依據作業準則辦理，並無違反情形。

21 2、被告指稱原告有營私舞弊之不法行為顯屬無據

22 (1)原告並無成立任何刑案案件，事發當時亦不知悉劉志偉、張
23 詠捷、巫兆銘、張君凱等人另案運輸毒品刑案所為之犯罪行
24 為，被告指稱原告有營私舞弊之不法行為，顯屬無據。

25 (2)被告於114年11月18日言詞辯論時明確表示：「被告所稱知
26 情不報係指原告知悉現場有異常活動而不報，並非指原告當
27 時明確知悉係犯罪行為，而係警破獲後始知當時有犯罪行
28 為。」，是被告既自承原告並不知悉犯罪行為，則「涉及營
29 私舞弊之不法行為」之指控已遭被告自行推翻。

30 (3)另案運輸毒品刑案之被告遂行運輸毒品乙事，並非原告職務
31 疏失，而係被告長期管理不當所致，此參被證8「財政部關

01 務署基隆關處分書」之裁罰理由可證明。

02 3、原告未構成有失職守之事由

03 (1)張君凱為松進公司派出之貨櫃車司機，乃當日現場運輸貨物
04 之司機，是並無「非當班作業人員及異常拖車出現在船邊作
05 業區域」之情形；劉志偉、張詠捷、巫兆銘均為被告員工，
06 亦無「非當班作業人員及異常拖車出現在船邊作業區域」之
07 情形。

08 (2)原告係負責現場作業督導，統籌安排112年10月2日當天基隆
09 港東9至東11共3座碼頭同時運作之貨物裝卸、運輸工作與作
10 業流程，針對作業人數，原告僅需於作業前確認所需人數並
11 告知調派班長尋找人員值勤，確保作業時有足夠人數，因此
12 事前無法知悉當日值班人員是誰。因當日東11碼頭貨物較
13 多，原告安排較多車輛處理，並因看見張君凱駕駛車輛往東
14 9碼頭行駛，遂前往東9碼頭要求其前往東11碼頭支援。原告
15 在此時遇見巫兆銘及劉志偉，彼此僅有短暫交談，根本沒有
16 聚集聊天。原告請張君凱前往東11碼頭後，張君凱表示其載
17 運貨物至櫃場後即要下班休息，原告為免其運送有誤，除告
18 知有問題要與所屬松進公司之調派班長聯繫，亦與張君凱互
19 加LINE，告知若無法聯繫上調派班長可與原告聯繫，隨後原
20 告即離開，因此張君凱確係當班人員；此外，原告在東9碼
21 頭找張君凱時，巫兆銘有穿著制服及反光背心，確為當班人
22 員；劉志偉雖未穿著制服及反光背心，但因當時係交班時
23 間，原告會認為劉志偉係交班人員；至於張詠捷當日出現乙
24 事，因其未與原告交談且雙方有一段距離，原告當下確實沒
25 有印象，係後來透過監視器畫面才知悉其出現，惟縱使原告
26 當下有看見，亦會認為張詠捷係交班人員。再者，被告稱係
27 原告放任張詠捷騎機車在基隆港東9碼頭出現云云，然張詠
28 捷可以騎乘機車進入碼頭，首應檢討對象實為負責看守大門
29 之警衛課，何以放任張詠捷騎乘機車進入。

30 (3)另就被告「異常聚集」及「多次瞥見有攜帶犯罪物品（油壓
31 剪）」之指控，依被告提出之被證3之監視器錄影畫面，「C

01 amera3_0000000000000000」檔案可以正常撥放，依原告檢視
02 與本件有關部分應係從「00：53：40」至「00：55：05」，
03 與被告於答辯狀記載檔案時間與內容未符，至「Camera3_00
04 0000000000000000」播放至67%時，則無法再撥放。僅足認定原
05 告出現時，係往張君凱所駕駛空車走過去，巫兆銘有穿著制
06 服及反光背心跟隨，同時劉志偉與騎乘機車的張詠捷在不遠
07 處講話，看見原告出現後，張詠捷即騎乘機車離去，劉志偉
08 遂往原告方向走去。原告與巫兆銘、劉志偉有短暫交談，嗣
09 有拿手機在手上看，並與坐在車上之張君凱交談。原告與坐
10 在車上之張君凱交談過程中，巫兆銘、劉志偉一直在原告身
11 旁，嗣巫兆銘走向遠處，張詠捷再度騎乘機車出現遠處，2
12 人互相靠近後，張詠捷即騎乘機車離去，巫兆銘再度往原告
13 方向走過去，嗣原告即離開等情。是以，原告出現時巫兆
14 銘、劉志偉、張君凱僅是聚集在一起說話，當下並無從事危
15 險活動，亦無讓人察覺到即將從事犯罪行為的異常舉動，難
16 認有何被告所稱之「異常聚集」，且監視器畫面中亦完全沒
17 有巫兆銘等人攜帶危險物品（油壓剪）之畫面。

18 (4)原告並無被告所指稱之驅離或通報義務，蓋被告提出之被證
19 14至16不足以證明原告有驅離義務，因被證14「場區巡場指
20 導書」之規範對象僅為「櫃站部」巡視人員，而原告早在10
21 6年7月1日即調離該部門，案發時任職於「船做部門之作業
22 中心」，其職責為協調各單位以順暢運輸業務，與櫃站部巡
23 視工作無涉，且被證16之會議紀錄僅討論船作效率，從未提
24 及該指導書或要求原告承擔驅離之作為義務，被告顯係以個
25 別規定混淆原告應遵守之工作規定；至被告提出被證17至22
26 之照片，稱原告未驅趕或通報與他人遂行運輸毒品間具相當
27 因果關係，然依一般經驗法則與通常情形認定，未驅離「沒
28 穿制服同事」或「違規停放車輛」在客觀上顯然不會通常導
29 致「運輸毒品成功」之結果，被告此舉實屬張冠李戴，顯係
30 混淆條件關係與相當因果關係而不足採信。

31 4、被告解僱原告不符最後手段性

- 01 (1)縱認原告符合有失職守之事由(假設語，原告仍否認)，然另
02 案運輸毒品刑案與原告無涉，是被告稱因原告而蒙受重大損
03 失，顯非事實。原告任職於被告已長達近8年，期間表現良
04 好，則被告逕將原告解僱，恐違比例原則及懲戒相當性而與
05 最後手段性未符。
- 06 (2)被告稱原告容認巫兆銘等人從事犯罪行為卻知情不報，並非
07 事實，令原告無法接受及深感屈辱，雖毒品流入市面戕害人
08 民身體健康，但因原告並非犯罪行為人，該結果顯與原告無
09 關。被告另稱被主管機關裁罰、警告將廢止登記云云，被告
10 未提出證明，真正究責對象應係另案運輸毒品刑案之被告巫
11 兆銘等人，並非原告。是以，縱認原告真有失職行為（僅係
12 假設，原告仍否認），惟依監視器錄影畫面內容可知，巫兆
13 銘等人並未異常舉動足以讓原告知悉，或可得而知渠等將從
14 事犯罪行為，況原告任職期間均表現良好，故被告逕予解僱
15 原告之行為，確已違反比例原則及懲戒相當性而與最後手段
16 性未符。
- 17 (3)另被告提出被證8財政部關務署基隆關處分書，說明確遭裁
18 罰250萬元，並藉此證明受到重大損害云云，然依上開處分
19 書「收文日期」記載，被告係於113年7月23日收悉裁罰，惟
20 被告係112年12月28日公告人事懲處，原告係於112年12月30
21 日收悉終止函（原告於114年11月18日言詞辯論期日陳稱係
22 於112年12月29日收受），足見被告係在被裁罰前即已終止
23 與原告間僱傭契約，則被告依此主張符合「情節重大」要
24 件，實屬無據。再者，原告之職責為督導現場作業，協調各
25 單位工作，使運輸業務順暢進行，然裁罰事由分別為「集散
26 站業者對於貨櫃（物）進出集散站應依相關規定切實控管
27 （海關管理貨櫃集散站辦法第7條第1款）」、「未憑海關放行
28 通知(海關管理貨櫃集散站辦法第7條第8款)」、「未落實門
29 禁管制，任進口貨物遭非法提運出站(海關管理貨櫃集散站
30 辦法第7-2條第1款)」，此均與原告職責無涉。另處分書於
31 本案事實亦有記載「又受處分人近年法遵程度不佳，審酌其

01 違反行政法上義務行為應受責難程度及所生影響，依行政罰
02 法第18條第1項規定，予以加重量處」，是被告亦有另因素
03 行欠佳而遭加重處罰。是以，被證8財政部關務署基隆關處
04 分書不僅處分日期係在被告終止僱傭契約之後，且處罰事由
05 亦與原告職責無涉，且有因素行欠佳而遭加重處罰，則被告
06 主張係因原告才遭裁罰250萬元云云，明顯與事實未符，更
07 未符合「情節重大」要件。

08 三、請求被告給付積欠薪資之法律主張

09 按勞基法第22條第2項、民法第235條、第234條、第487條之
10 規定，併參最高法院92年度台上字第1979號判決意旨，承前
11 述，被告終止僱傭契約之意思表示，不生合法終止之效力，
12 兩造間僱傭關係仍繼續存在，則依上開規定與判決意旨，被
13 告既於112年12月28日即預示拒絕原告自112年12月29日起之
14 勞務給付，則被告即應負受領遲延之責，原告無須催告被告
15 受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給
16 付作必要之協力，即應認被告已經受領勞務遲延，且原告無
17 補服勞務之義務，則被告就原告112年12月29日起至12月31
18 日止之勞務給付，應給付原告薪資5,700元【計算式：每月
19 薪資5萬7,000元 \div 30日 \times 3日=5,700元】，並自113年1月1日
20 起至原告復職之日止，應按月給付原告薪資5萬7,000元。

21 四、請求被告提繳勞工退休金之法律主張

22 按勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
23 之規定，併參最高法院101年度台上字第1602號民事判決意
24 旨，承前述，兩造間之僱傭關係既仍存在，則依原告遭違法
25 解僱前每月薪資5萬7,000元計算，自111年起對照勞工退休
26 金月提繳工資分級表為第7組第39級，月提繳工資為5萬7,80
27 0元（如原證4，勞工退休金月提繳分級表所示），則被告每
28 月應為原告提繳之勞工退休金數額為3,468元【計算式：5萬
29 7,800元 \times 6%=3,468元】，則被告就原告112年12月29日起
30 至12月31日止之勞務給付，應提繳347元至原告勞工退休金
31 個人專戶【計算式：每月3,468元 \div 30日 \times 3日=347元（元以下

01 四捨五入)】；另自113年1月1日起至原告復職之日止，對照
02 勞工退休金月提繳工資分級表為第7組第40級，月提繳工資
03 為5萬7,800元，則被告每月應為原告提繳之勞工退休金數額
04 為3,468元【計算式：5萬7,800元×6%=3,468元】。

05 五、基於上述，聲明：

06 (一)確認原告與被告間僱傭關係存在。

07 (二)被告應付原告5,700元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清
08 償日止，按週年利率5%計算之利息。

09 (三)被告應自113年1月1日起至原告復職之日止，按月於次月之5
10 日給付原告薪資5萬7,000元，及自各期應給付日之次日起至
11 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

12 (四)被告應提繳347元至原告勞工退休金個人專戶，並自113年1
13 月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,468元至原告之勞工
14 退休金專戶。

15 貳、被告答辯略以：

16 一、原告請求確認兩造間之僱傭關係存在部分

17 (一)本件無確認利益

18 原告現已於泓陽船務代理股份有限公司任職，且如勞資爭議
19 調解紀錄中明載「申請人請求1.恢復僱傭關係。(會議中取
20 消請求)」(原證3)，是以，原告既已受雇於其他公司，且
21 於勞資爭議調解中取消相關恢復僱傭關係之請求，顯見原告
22 並無繼續受被告聘用之真意，且就系爭僱傭契約已終止之效
23 果並無爭執，故原告雖提起本件確認僱傭關係存在之訴，惟
24 尚無法律上不安之狀態須除去，是本件並無確認利益。

25 (二)被告已合法解僱原告

26 1、被告已明確告知解僱事由

27 (1)按勞基法第12條第1項第4款之規定，併參最高法院91年度台
28 上字第1625號、103年度台上字第1310號、106年度台上字第
29 1255號判決意旨，雇主公開揭示之工作規則或作業準則，若
30 經勞工知悉後繼續提供勞務，應認勞工已默示承諾該內容，
31 而認其具有勞動契約附合契約之效力。查被告除有經主管機

01 關核備之工作規則外，亦於事業場所內公告並印發系爭作業
02 準則（被證2）予各勞工，該準則於112年6月修訂時，更特
03 製為方便隨身攜帶之尺寸並要求員工詳讀。原告知悉該作業
04 準則後仍繼續提供勞務，自應受其拘束。原告辯稱被告未提
05 供工作規則供其知悉，顯非事實，自無可採。

06 (2)又依被告經核備之工作規則第5條第2項、第4項，以及系爭
07 作業準則中督導作業準則第4.3.1條、第4.3.3條、第4.3.4
08 條、第4.3.5條等規定，均已明定原告之職責，並成為兩造
09 間勞動契約之內容，原告自負有遵循上開規範並盡責執行職
10 務之義務。再者，民法就受僱人應如何服勞務雖未設明文，
11 惟仍應依契約約定內容並服從僱用人之指示。如屬有償之僱
12 傭契約，受僱人應盡善良管理人之注意義務，倘因未盡此義
13 務致僱用人受有損害，即屬違反勞動契約之核心內涵，不因
14 該義務是否個別明定於工作規則中而受影響。

15 (3)然原告違反系爭作業準則並致被告受有重大損害，已構成勞
16 基法第12條第1項第4款得不經預告逕行終止之事由。被告隨
17 後寄發之終止函及聯興國際物流股份有限公司人事獎懲公告
18 （被證1），已明確記載：「身為當班主管遇非當班作業人
19 員及異常拖車出現船邊作業區域，未禁止及驅離前述人員、
20 車輛，且知情不報，有失職守，並涉營私舞弊之不法行為致
21 公司蒙受重大損失…」、「身為當班主任知情不報，有失職
22 守，致公司蒙受重大損失。」等語，顯已明確告知原告終止
23 事由。此外，前揭終止函及獎懲公告之「獎懲別」欄均清楚
24 載明「不經預告解僱」，雖未逐字逐句引用勞基法第12條第
25 1項第4款之條文，惟其意思表示已明確表達該條款之法律效
26 果與內涵，足使原告充分認知。是原告辯稱被告未明確告知
27 解僱事由、未明示終止之法律依據，均非可採。

28 2、原告有營私舞弊之不法行為

29 (1)原告係於106年6月28日自現作課現作班現場管制員（原駐單
30 位：櫃站部）調升為副督導，有被告人事公告1件為憑（如
31 被證15所示），再調升為督導，現場管制員仍係其督導對

01 象。而原告於另案運輸毒品刑案之犯罪當日擔任夜間督導，
02 為現場最高主管，肩負現場最高指揮、監督及職業安全衛生
03 統合管理之責。依被告公告系爭作業準則及經核備之工作規
04 則，原告之職責為巡視場區、注意異常狀況並即時回報。且
05 被告經營之貨櫃堆儲場屬高風險工作場所，原告身為現場負
06 責人，更應時刻提高警覺，以確保勞工安全與營業場所之合
07 法運營，就現場狀況負有絕對之監督義務。

08 (2)而原告主觀上應認知在自主管理之貨櫃集散站場區內，可疑
09 人、車、事、物之管制屬維安重要事項。除財政部關務署發
10 布之「貨棧及貨櫃集散站業者自主管理作業手冊」作業要點
11 (如被證12所示)、被告制訂之「場區巡場指導書」(如被
12 證14所示)已有明文規範外，督導辦公室亦張貼有「遇見可
13 疑人、車、事、物要通報」之醒目標語(如被證23所示，其
14 中第1張即原告時任督導之辦公室)，足認原告對此具高度
15 認知，稍有疏失即易生重大危害。又被告為掌握員工出勤並
16 維護安全，於辦公室設有「船舶作業派工表」(如被證4所
17 示)，以白板公開標示當日裝卸船舶名稱、作業時間及當
18 班、輪休之員工姓名。原告身為指定之工作場所負責人，為
19 確保作業安全並防範無關人士進出，自應於作業前確認當日
20 值班名單，其就當日現場值班人員之身分，實無從諉為不
21 知。

22 (3)然依另案運輸毒品刑案被告劉志偉等人犯罪當日之監視器畫
23 面(被證3)，當日「非當班」且違反被告公司作業人員規定
24 「未著制服、安全帽及反光背心」之作業人員劉志偉、張詠
25 捷、巫兆銘等人於貨櫃旁異常聚集(如被證3，檔案1、00:0
26 9:23開始所示)，張君凱駕駛空車貨櫃車無執行任何運輸或
27 裝卸作業並停靠於非執行裝卸貨櫃之區域(被證3，檔案1、
28 00:10:03開始所示)，原告於巡視期間非但未制止並驅趕閒
29 雜該等人離開，反而與該夥人馬聚集聊天(被證3，檔案1、
30 00:13:26開始所示)；更有甚者，該等犯罪行為人於原告面
31 前毫不避諱攜帶絕對不可能出現於貨櫃裝卸作業區之油壓剪

01 (被證3，檔案1、00:13:38所示)，並與原告交談，原告多
02 次瞥見犯罪行為等人身上攜帶之異常物品(被證3，檔案1、
03 00:13:50所示)，卻完全無任何作為。原告之所為明顯違反
04 其職務內容、未盡其工作規則之義務，身為當日現場最高作
05 業主管，卻未驅離、排除各項影響作業之因素；亦無指出劉
06 志偉等人違規行為、上報被告，足認有知情不報之情事；又
07 原告之容任與不作為，使其涉入營私舞弊之不法行為，縱前
08 揭刑事案件未予起訴原告，亦不代表原告與該犯罪行為無
09 涉。

10 3、原告構成有失職守之事由

11 (1)原告雖以張君凱為當日貨櫃車司機，且劉志偉、張詠捷及巫
12 兆銘均為被告員工為由，全盤否認有構成「有失職守」之事
13 由。惟張君凱於貨櫃車並無故障或待命之情形下，未執行裝
14 卸載貨櫃職務，反異常停靠船邊作業區，與非當班之劉志
15 偉、巫兆銘及張詠捷聚集閒談，顯已違反工作準則。又劉志
16 偉等人當日並非值班人員，現場亦無趕工需求，其等卻未穿
17 著制服、安全帽及反光背心等防護裝備，竟佩戴手套並攜帶
18 該處無作業需求之油壓剪進入裝卸作業區，依一般經驗法
19 則，均足認屬異常狀況。原告既自承曾與上述聚集之人交
20 談，並明知劉志偉未穿著反光背心、非當時值班人員，此等
21 參與閒談及放任他人聚集之行為，顯非其正常職務內容。原
22 告身為具有8年工作經歷之當日現場最高作業主管，對班
23 表、當班人員及作業狀況理應充分掌握，俾能迅速發覺異
24 常；況貨櫃堆儲場本屬危險工作場所，縱使原告主觀上抗辯
25 「未察覺犯罪或危險活動」，或辯稱「誤認為交班人員」、
26 「係加LINE聯繫」云云，亦不影響其客觀上未盡督導義務之
27 事實。原告對於此等違反工作規則之異常聚集與閒雜人等，
28 未予制止、驅離或回報被告，足認有知情不報、未排除妨害
29 作業因素之怠忽職守情事，自己構成「有失職守」之明確事
30 由。

31 (2)又依場區巡場指導書第7條第7.1款及第7.3款規定，場內巡

01 視重點包含嚴禁非公司或下班人員逗留、車輛違規停放。查
02 112年10月2日23時54分員工接駁車離開後，短時間內已無下
03 班員工在場等候之可能（如被證17，現場照片所示）。嗣同
04 月3日凌晨0時12分起，另案運輸毒品刑案之被告劉志偉、張
05 詠捷、張君凱、巫兆銘等人，未著工安配備在現場逗留、騎
06 車來回、違規停放聯結車，甚且剪斷貨櫃封條陸續取出毒品
07 搬運至聯結車上（如被證18至21，現場照片所示）。原告當
08 時擔任櫃場督導，不僅全程在現場，更於違規聯結車旁與劉
09 志偉、巫兆銘交談及肢體互動，直至毒品車駛離始離去，此
10 情亦經證人林清智證述屬實上（如被證22，現場照片所
11 示）。原告雖辯稱誤認係員工正常行為、其隨即離開云云，
12 惟現場顯有違反巡場規定及「遇見可疑人車事物要通報」標
13 語之明顯異常狀況，原告依其督導職務應注意能注意竟疏未
14 注意，或應通報處理而怠於通報，純屬事後卸責之詞。

15 4、被告解僱原告符合最後手段性

16 原告確實違反工作規則之具體事項且已有失職守，已如前
17 述。尤須強調者，因原告身為現場作業最高主管，被告賦予
18 其監督、管理現場之義務，然其卻對於現場異常行為之敏感
19 度低落，未忠實依據勞動契約及工作規則之執行職務，就近
20 在眼前之犯罪行為予以容任、明知或可得而知劉志偉等人正
21 在進行嚴重犯罪行為卻知情不報，上開等情除造成市價高達
22 2,000萬之毒品私運出港區流入市面，戕害我國人民之身體
23 健康、造成社會治安敗壞之危害重大情事發生，更使被告受
24 有財政部關務署基隆關高達250萬元之罰鍰處分，更有甚
25 者，被告更受主管機關警告將廢止被告貨櫃集散站之登記，
26 此對於被告所營事業造成之危害甚鉅。是以，原告失職、違
27 反工作規則及勞動契約之行為係嚴重影響被告內部秩序紀律
28 之維護，足以對被告及所營事業造成相當之危險，客觀上已
29 難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，顯
30 見原告之失職確屬情節重大，被告之解僱決定符合比例原
31 則、懲戒相當性及最後手段性甚明，是原告所稱被告並無蒙

01 受重大損失云云，顯非事實。

02 5、小結

03 原告違反被告公司工作規則，情節重大，被告並於112年12
04 月28日依勞動基準法第12條第1項第4款規定通知原告終止兩
05 造間之勞動契約，有終止函為憑（原證2），原告並於112年
06 12月30日收受（如本院114年8月13日言詞辯論筆錄），兩造
07 間之僱傭關係應於112年12月30日終止。

08 二、原告請求被告給付積欠薪資、提繳勞工退休金部分

09 被告於115年2月3日言詞辯論期日陳述略以，如法院認為兩
10 造僱傭關係仍然存在，對原告所列第二、三、四項聲明不爭
11 執。

12 三、基於上述，聲明：

13 （一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。

14 （二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

15 參、本院之判斷

16 一、原告確認兩造僱傭關係存在部分

17 （一）原告主張於104年4月5日起受僱於被告，遭被告終止僱傭關
18 係前，任職部門為作業中心，職位為基隆港區裝卸貨物之現
19 場督導人員，嗣被告於112年12月28日寄發終止函終止兩造
20 僱傭關係，原告（114年11月28日言詞辯論期日）自認於同
21 年月29日收受上開存證信函，原告認被告終止僱傭關係不合
22 法，故兩造僱傭關係仍存在，為此提起確認之訴。被告固不
23 否認僱傭關係存在過程，然辯稱其業已依據勞基法第12條第
24 1項第4款合法終止兩造僱傭關係，故兩造僱傭關係現已不存
25 在。

26 （二）本件確認利益存在

27 1、按民事訴訟法第 247條第 1 項前段，確認法律關係之訴，非
28 原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之。

29 2、經查，原告主張兩造僱傭關係存在，經被告否認，則兩造間
30 之僱傭關係存否即屬不明確，原告私法上之地位有受侵害之
31 危險，而該不安之狀態，得以確認判決除去之，原告有受確

01 認判決之法律上利益，自得提起本件確認之訴。

02 3、勞動事件法第30條第1項規定，調解程序中，勞動調解委員
03 或法官所為之勸導，及當事人所為不利於己之陳述或讓步，
04 於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎。是原告
05 勞資爭議調解程序時，暫先取消請求恢復僱傭關係，乃屬調
06 解程序之讓步，雙方未達成調解，依法不得作為本案裁判之
07 基礎，是以被告抗辯依據上情應認原告承認被告合法終止僱
08 傭關係，顯無可採。原告現於泓陽船務代理股份有限公司任
09 職，僅為勞務提供之問題，亦不影響兩造對系爭僱傭關係是
10 否存在爭議具有確認利益認定。

11 (三)兩造僱傭關係存在

12 1、兩造均不爭執原有僱傭關係存在，被告抗辯以終止函終止僱
13 傭關係，並認終止函所載事由，符合勞基法第12條第4款規
14 定，故其合法終止僱傭關係，因原告否認被告未合法終止僱
15 傭關係。是以此項對被告有利之抗辯，應由被告負擔舉證責
16 任，被告應分別證明終止函記載內容為真，且該內容符合勞
17 勞基法第12條第1項第4款規定意旨，被告方得適法終止僱傭
18 關係。

19 2、首查，被告終止函內容為「台端身為當班主管遇非當班作業
20 人員及異常拖車出現船邊作業區域，未禁止及驅離前述人員
21 車輛，且知情不報，有失職守，並涉營私舞弊之不法行為致
22 公司蒙受重大損失，本公司自一百一十二年十二月二十八日
23 起，不經預告解除僱傭關係」等語，該終止函並未記載終止
24 事由發生明確日期及相關人名，然兩造於本案均未爭執被告
25 係以另案運輸毒品刑案犯罪過程為其終止函之事由，是以本
26 件即以另案運輸毒品刑案發生時間及相關事實為認定被告終
27 止是否適法之背景事實，合先敘明。

28 3、原告並無營私舞弊不法行為

29 原告並非另案運輸毒品刑案之被告，被告雖提出監視器畫
30 面，並有節錄照片如被證5，檢視該照片並無原告看見另案
31 運輸毒品刑案之被告攜帶犯罪物品之畫面存在，亦無原告積

01 極參與犯罪過程之畫面，因此無足認定原告參與上開運輸毒
02 品之犯罪行為，是以被告指稱原告知悉並參與運輸毒品之犯
03 罪行為，故構成營私舞弊不法行為，毫無根據。且被告訴訟
04 代理人於114年11月18日言詞辯論陳稱，並未指稱原告當日
05 明確知悉有犯罪行為進行，而係經警破獲上開案件方知犯罪
06 情節等語。是以原告並未參與犯罪行為，又經被告承認原告
07 於犯罪行為實施之際並不知悉犯罪過程，被告指稱原告構成
08 營私舞弊不法行為，顯無可採。

09 4、原告並無禁止及驅離特定人車之職務

10 (1)原告主張其職務範圍內，不包括禁止及驅離特定人車之義
11 務。依據被告提出被證2之聯興國際物流股份有限公司裝卸
12 及車輛作業準則，並無課予原告擔任之現場督導職務有禁止
13 及驅離之職務。另被告提出被證14「場區巡場指導書」之規
14 範對象僅為「櫃站部」巡視人員，而原告早在106年7月1日
15 即調離該部門，案發時任職於「船作部門之作業中心」，其
16 職責為協調各單位以順暢運輸業務，與櫃站部巡視工作無
17 涉。被告提出被證16之會議紀錄僅討論船作效率，從未提及
18 該指導書或要求原告承擔驅離之作為義務。是以被告顯未舉
19 證原告於112年10月2、3日擔任作業中心督導職務時，有禁
20 止及驅離特定人車職責之規範，被告抗辯原告有禁止及驅離
21 特定人車之職務，尚難採信。

22 (2)又被告訴代於114年11月18日言詞辯論期日陳稱「(法官
23 問：被告是否主張原告應命張君凱、劉志偉、張詠捷、巫兆
24 銘等人離開東九碼頭?)答：不是離開東九碼頭，照片(按
25 係指被證5照片)所示之處也並非原告所稱貨櫃等待的後線
26 區域，被告主張前述四人不應出現在照片所示該處，至於該
27 四人能否正當出現在其他地區，並未在本件主張，故非要求
28 他們離開東九碼頭。」等語，被告顯然亦未主張張君凱、劉
29 志偉、張詠捷、巫兆銘等人不可出現於東9碼頭，僅係不能
30 出現在東9碼頭的照片拍攝到的處所。然經閱覽被證告5照
31 片，被告所稱照片所示地點，並無明顯標示或標線，實不知

01 被告主張應禁止張君凱、劉志偉、張詠捷、巫兆銘等人進入
02 及驅離之具體範圍何在，未有具體範圍如何苛令原告實施其
03 所稱禁止及驅離行為。

04 5、原告並無知情不報有失職守之情形

05 (1)被告主張原告知悉有異常而未通報，符合知情不報有失職守
06 之情形，則其應舉證原告主觀上認知異常情形存在，而怠於
07 通報，方足以構成知情不報有失職守之要件。原告主張其於
08 照片所示時地看到張君凱、劉志偉、張詠捷、巫兆銘等人
09 時，主觀上未認為其等有何異常行為，並於114年11月18日
10 言詞辯論期日陳述過程略以：因其於112年102日晚間7時許
11 上班，同日晚間9時許，先跟巫兆銘在東11碼頭作業，再來
12 看到張君凱開貨櫃車從管制站門口進來，往東9碼頭過去，
13 我用無線電呼叫他沒有回應，我以為他轉錯頻道，所以才騎
14 車去東9碼頭找他。我先在東9碼頭看到劉志偉，劉志偉只跟
15 我講他在準備，我心中以為他在當班，所以就去跟張君凱對
16 話，巫兆銘有出現，當下巫兆銘有穿公司的反光背心，我就
17 沒跟他多說話，跟張君凱對話完之後，我就回東11碼頭繼續
18 公司交辦的督導作業。張詠捷其並未注意到，未與其對話等
19 語。參照被告提出之被證5照片所示，原告僅於影片顯示為1
20 12年10月3日凌晨零時13分39秒至同日零時13分58秒間，不
21 到20秒期間，停留於照片所示之處隨即離開，核與其陳述僅
22 與張君凱簡短對話隨即離開之過程相符，原告陳述尚屬可
23 信。依據照片顯示之原告短暫停留過程中，無從認定原告已
24 認知劉志偉、張詠捷、巫兆銘、張君凱等人欲從事非法行
25 為，而有通報之必要，即難認原告構成「知情不報有失職
26 守」之情形。

27 (2)至於被告所稱原告警覺心不足情事，乃屬過失之情形，不得
28 據此認定原告主觀已明知異常存在，顯與知情不報之明知異
29 常前提不同，非可以其恐有過失而認符合知情不報有失職守
30 之要件。

31 6、依據前述，原告並無終止函指稱之「知情不報，有失職

01 守」、「營私舞弊之不法行」等情形，且原告亦無禁止及驅
02 離特定人員車輛之職務，則其縱未驅離特定人車，益難認構
03 成違反工作規則或勞動契約之要件，原告並無符合勞基法第
04 12條第1項第4款之事由，被告以上開規定終止僱傭關係於法
05 不合，原告主張兩造僱傭關係仍然存在，應有理由，爰判決
06 如主文第一項所示。

07 二、原告請求薪資、提撥退休金部分

08 (一)請求被告給付積欠薪資之法律主張

09 兩造間僱傭關係仍繼續存在，且被告於112年12月28日即預
10 示拒絕原告自112年12月29日起之勞務給付，則被告即應負
11 受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，被告復未再對
12 原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，即應認
13 被告已經受領勞務遲延，且原告無補服勞務之義務，則被告
14 就原告112年12月29日起至12月31日止之勞務給付，應給付
15 原告薪資5,700元【計算式：每月薪資5萬7,000元 \div 30日 \times 3日
16 $=$ 5,700元】，並自113年1月1日起至原告復職之日止，應按
17 月給付原告薪資5萬7,000元。

18 (二)請求被告提繳勞工退休金之法律主張

19 兩造間之僱傭關係既仍存在，則依原告依據前每月薪資5萬
20 7,000元計算，自111年起對照勞工退休金月提繳工資分級表
21 為第7組第39級，月提繳工資為5萬7,800元（如原證4，勞工
22 退休金月提繳分級表所示），則被告每月應為原告提繳之勞
23 工退休金數額為3,468元【計算式：5萬7,800元 \times 6% $=$ 3,468
24 元】，則被告就原告112年12月29日起至12月31日止之勞務
25 給付，應提繳347元至原告勞工退休金個人專戶【計算式：
26 每月3,468元 \div 30日 \times 3日 $=$ 347元（元以下四捨五入）】；另自11
27 3年1月1日起至原告復職之日止，對照勞工退休金月提繳工
28 資分級表為第7組第40級，月提繳工資為5萬7,800元，則被
29 告每月應為原告提繳之勞工退休金數額為3,468元【計算
30 式：5萬7,800元 \times 6% $=$ 3,468元】。

31 (三)被告於115年2月3日言詞辯論期日陳述略以，如法院認為兩

01 造僱傭關係仍然存在，對原告所列第二、三、四項聲明不爭
02 執。

03 (四)基此，因本院業已認定兩造僱傭關係存在，則原告此部分薪
04 資及提撥退休金主張，業據被告自認，原告主張應予准許，
05 爰判決如主文第二、三、四項所示。

06 三、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
07 決結果無影響，爰不逐一論述。

08 四、訴訟費用由被告負擔。

09 五、本判決第二、三、四項主文部分，依據勞動事件法第44條第
10 1項規定，依職權宣告假執行。並依同法第2項同時宣告被告
11 得供擔保免為假執行。

12 中 華 民 國 115 年 6 月 10 日
13 勞 動 法 庭 法 官 王 翠 芬

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 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
17 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
18 判費。

19 中 華 民 國 115 年 6 月 10 日
20 書 記 官 王 叙 閣