

福建金門地方法院民事判決

113年度勞訴字第5號

原告 黃鈺峰

訴訟代理人 張永昌律師（已解除委任）

被告 金門酒廠實業股份有限公司

法定代理人 吳昆璋

訴訟代理人 黃繼岳律師

陳怡欣律師

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1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

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項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，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，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（最高法院42年台上字第1031號判決意旨參照）。本件原告主張被告於民國113年6月21日上午8時10分召開之113年度第一次臨時人事評議委員會（下稱系爭評議委員會）之程序違法，該次委員會作成對原告為免職處分之決定亦屬違法，兩造間之勞動契約關係應仍存在等語，為被告所否認，是原告主觀上認其在私法上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，得以對於被告之確認判決除去，依上開說明，應認本件訴訟有確認利益，堪以認定。

01 貳、實體方面

02 一、原告主張

03 (一)原告於91年5月2日起受僱於被告，於113年間擔任包裝廠技  
04 術員，詎被告突於113年6月20日下午4時許通知原告將於113  
05 年6月21日上午8時10分召開系爭評議委員會，經委員會認原  
06 告竊取被告未上市之「創世者桶陳金門高粱酒」酒品樣本  
07 (下稱系爭酒樣) 1瓶(下稱系爭竊盜案)，已違反被告人  
08 事管理規則第14章第93條第1項第4款、第9款及勞動基準法  
09 (下稱勞基法) 第12條第1項第4款之規定，作成免職之決  
10 定，被告並於會後以113年6月21日金酒人字第1130007511號  
11 令(下稱系爭免職令)自113年6月24日起終止兩造間之勞動  
12 契約，並於同日以存證信函通知原告，先予說明。

13 (二)被告應不得解僱原告，理由分述如下

- 14 1. 系爭委員會未通知工會代表，且通知原告說明之時間過於倉  
15 促：被告突於113年6月20日下午4時許通知原告，將於113年  
16 6月21日上午8時10分召開系爭評議委員會，通知時間過於倉  
17 促，致原告不及充分準備答辯。且未有證據證明被告有通知  
18 工會代表參與系爭評議委員會，該委員會之召開及進行顯然  
19 違法。
- 20 2. 被告所提證據無從證明原告有竊取系爭酒樣之事實：被告主  
21 張原告有竊取系爭酒樣等情，惟其提出之監視器內容有經變  
22 造之嫌疑，且其中部分片段可證原告當下並無手持系爭酒樣  
23 之可能，是被告所提證據均無從證明系爭酒樣為原告所竊  
24 取。另經他人告知原告，曾有三名身分不詳之人士於被告查  
25 核前開啟原告未上鎖之車門；且被告經原告多次請求提出全  
26 日之監視器畫面，被告均無法提出，足見本件事實有諸多疑  
27 點，原告有遭構陷之可能。
- 28 3. 本件未達法定之情節重大情形，不得逕為免職決定：被告以  
29 原告竊取未上市之系爭酒樣之行為為由終止勞動契約，然未  
30 審酌原告之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、  
31 對被告及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩

01 序紀律之維護，勞僱間關係之緊密情況、勞工到職時間之久  
02 暫等情狀，衡量是否已達勞基法第12條第1項第4款規定之情  
03 節重大得不經預告終止勞動契約之懲戒解僱事由，即草率終  
04 止兩造間之勞動契約。

05 4. 綜上，被告應不得解僱原告，其所為之免職決定顯然違法。

06 (三)承前所述，被告以系爭免職令終止兩造間之勞動契約，係屬  
07 不法，則兩造間之僱傭關係應仍存在，惟遭被告所否認，是  
08 原告自得依民事訴訟法第247條規定請求確認兩造僱傭關係  
09 存在。又被告解僱原告之行為，堪認係預示拒絕受領原告勞  
10 務之給付，即應負受領遲延之責任，而被告於受領遲延後復  
11 未向原告表示受領勞務之意，亦未就受領勞務給付為必要之  
12 協力，原告自得依法向被告請求自其受領勞務遲延之時起，  
13 依原告任職期間每月平均薪資新臺幣（下同）6萬3700元計  
14 算，請求被告自113年6月24日起至其復職之日止，按月給付  
15 工資6萬3700元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按週  
16 年利率百分之5計算之利息；並請求被告自113年6月24日起  
17 至原告復職止，按月提勞退金3828元繳納至原告於勞工保險  
18 局設立之勞工退休金個人專戶。

19 (四)爰依民事訴訟法第247條、民法第234條、第235條、第237  
20 條、第487條及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項之  
21 規定，提起本件訴訟，並聲明：1. 確認兩造間僱傭關係存  
22 在。2. 被告應自113年6月24日起至原告復職日止，按月給付  
23 6萬3700元，暨自各期應給付翌日起至清償日止，按週年利  
24 率百分之5計算之利息。3. 被告應自113年6月24日起至原告  
25 復職之日止，按月提繳3828元至原告於勞工保險局設立之勞  
26 工退休金個人專戶。4. 願供擔保，請宣告准予假執行。

## 27 二、被告則以

28 (一)本件被告已提出系爭竊盜案相關之內部簽呈及調查報告、訪  
29 查紀錄表等為證，應可認原告有偷竊系爭酒樣之情事存在。  
30 原告雖主張其經不明人士告知曾有三入於當日開啟原告車輛  
31 車門之情形，其有遭構陷之可能等語，惟經檢視相關監視器

01 影像，原告車輛於原告不在時應處於上鎖狀態，當無可能發  
02 生有他人將系爭酒樣放置於原告車輛後座之情形，何況原告  
03 於被告目視查核前之15時41分許既曾將車輛解鎖、至後座放  
04 置物品，如確有原告所指由他人放置系爭酒樣之情，原告當  
05 下即可察覺，焉有可能復將車輛上鎖後逕行離開。

06 (二)原告主張系爭評議委員會未通知工會代表，且通知原告說明  
07 之時間過於倉促等語，然原告於被告查核其有無竊盜情事之  
08 過程中全程在場，並有參與系爭評議委員會，且於會中觀覽  
09 相關影像，被告實已給予原告相當之機會陳述意見；另系爭  
10 評議委員會之勞方委員係由員工參選，並經工會會員代表投  
11 票選出，是原告主張被告召開系爭評議委員會之程序違法等  
12 語，並不可採。

13 (三)原告另主張本件未達法定之情節重大情形，不得逕為免職決  
14 定等語，然查原告於被告查核有無竊盜情事之過程中，多次  
15 阻撓被告，並有叫囂、唆使其子駕車衝撞被告所有之車輛等  
16 行為，且於現場自承其有飲酒等語，不僅違背受僱人基於勞  
17 動契約而生之忠誠義務，損及僱主利益、難以維持僱主對事  
18 業之經營秩序，更嚴重危害被告內部安全管理秩序之維護，  
19 已逾越一般公司安全管理所得合理忍受之範圍，如任令系爭  
20 酒樣因原告之惡意違規行為致使競爭對手掌握，或流入市  
21 面，不僅將害及被告業務之營銷規劃，對被告公司營運造成  
22 重大妨礙外，更將嚴重損及被告之商業競爭力、危害被告公  
23 司之存續，故原告所為已使兩造勞動關係之誠實信賴基礎受  
24 到嚴重干擾破壞，情節自屬重大；且因原告尚有其他刑事案  
25 件纏身，若被告繼續僱用原告，除將對被告之其他員工造成  
26 心理、精神上壓力外，亦有危及被告其他員工之人身安全之  
27 虞，以上各節在客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手  
28 段而繼續維持與原告間之僱傭關係，是被告終止兩造間之勞  
29 動契約並無違反解僱最後手段性原則，原告此部分主張應無  
30 理由。

31 (四)綜上，原告之主張均不可採，應予駁回。並聲明：1. 原告之

01 訴駁回。2. 願供擔保，請准免為假執行。

02 三、本院依民事訴訟法第270條之1第1項第3款規定，由兩造整理  
03 爭執與不爭執事項，併協議簡化爭點如下（見本院卷二第47  
04 至48頁）

05 (一)不爭執事項

06 1. 原告於113年6月15日係擔任被告包裝廠技術員。

07 2. 113年6月15日下午約16時10分許被告目視查核時，於原告停  
08 放在金酒生活館前停車格之小客車（車號0000-00）後座發現  
09 有被告灌裝生產之系爭酒樣一瓶；於約16時32分許，原告否  
10 認竊取被告酒樣，並於約16時46分許，原告之子將車門解鎖  
11 後，由原告打開後座車門並取出系爭酒樣。後原告聲稱有喝  
12 酒要先行離開，即逕行離開。

13 3. 有關原告系爭竊盜案，被告召開系爭評議委員會，決議為：  
14 「當事人黃鈺峰列席到場要求觀看案件相關影像後，因屬重  
15 大違規案件。經各委員討論後，包裝廠員工黃鈺峰免職」。

16 4. 被告於系爭免職令載明：「主旨：核定黃鈺峰（員工編號：  
17 0878）壹員派免如下：一、異動類別：勞動契約終止；民國0  
18 00年00月00日生效。」、「說明：…二、台端竊取本公司未  
19 上市之「創世者桶陳金門高粱酒」酒品一瓶，違反本公司人  
20 事管理規則第十四章第93條第一項第四款「挪用公款、營私  
21 舞弊或縱容他人有同樣行為者」、同條第9款「其他與前列  
22 各款相當程度之劣行者」，得以免職。三、另依勞動基準法  
23 第十二條第四款「違反勞動契約或工作規則情節重大者」，  
24 僱主得不經預告終止契約。」並於113年6月21日以金門郵局  
25 存證號碼第000081號存證信函檢送前揭函文予原告。

26 (二)爭執事項

27 1. 原告有無偷竊被告之系爭酒樣？如有，有無構成勞基法第12  
28 條第1項第4款所定「情節重大」？

29 2. 承上，如有構成情節重大，則被告解僱原告程序是否合法？

30 3. 原告請求被告應自113年6月24日起至原告復職之前一日止，  
31 按月給付原告6萬3700元，暨自各期應給付翌日起至清償日

01 止，按週年利率百分之5計算之利息，有無理由？

- 02 4. 原告請求被告應自113年6月24日起至原告復職之日止，按月  
03 提繳3828元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專  
04 戶，有無理由？

05 四、本院判斷

06 原告主張被告所提證據無從證明原告有竊取系爭酒樣之事  
07 實、本件未達法定之情節重大，且系爭評議委員會未通知工  
08 會代表，並通知原告說明之時間過於倉促等情形，不得逕為  
09 免職決定，而認被告不得解僱原告等語。惟此為被告所否  
10 認，並以前詞置辯。茲就兩造前開整理之爭點敘述如下：

- 11 (一)原告竊取系爭酒樣，且構成勞基法第12條第1項第4款所定  
12 「情節重大」之情形

- 13 1. 按勞動契約為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有  
14 提供勞務與給付報酬之權利義務關係存在。勞動關係存續  
15 中，雇主對勞工另負有保護照顧義務；勞工除提供勞務之主  
16 要義務外，尚有基於民法第148條第2項誠信原則所發生之附  
17 隨義務即忠誠（實）義務，勞工基於其忠誠義務必須本於服  
18 從、謹慎及保密原則執行其工作，以維護雇主之利益（臺灣  
19 高等法院107年度重勞上字第28號判決意旨參照）。勞工如  
20 違反上述義務，即難於維持雇主對事業之經營秩序，自可認  
21 勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主即得以終止  
22 勞動契約（臺灣高等法院臺南分院102年勞上字第1號判決意  
23 旨參照）。又僱主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，係  
24 事業單位為維持其經營秩序所必須，然所採取之方式，仍不  
25 可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。且解僱具有  
26 最後手段性，亦即為雇主終極、無法避免、不得已之手段，  
27 且內容應合於比例原則中之必要性原則。懲戒性解僱手段之  
28 採取，須有勞基法第12條第1項各款所列情形，足認勞動關  
29 係受到嚴重干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主  
30 亦已無法透過其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職等維護其  
31 經營秩序時，始得為之。故而，勞基法第12條第1項第4款所

01 謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所  
02 訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，  
03 須勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期  
04 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主  
05 所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方  
06 符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件（最高法院96年  
07 度台上字第631號判決意旨參照）。

- 08 2. 至於，情節重大之認定，可依勞工之違規行為態樣、初次或  
09 累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損  
10 失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為  
11 是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院96年度台上字第  
12 631號、105年度台上字第1894號判決意旨參照）。亦應依社  
13 會一般通念，審酌評估該行業性質、職場文化暨違規行為造  
14 成之影響、是否可歸責於勞工、有無賦與勞工必要程序保障  
15 等項，平衡雇主與勞工之利益而妥為判斷（最高法院101年  
16 度台上字第2033號判決意旨參照）。倘勞工違反勞動契約之  
17 具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇  
18 主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解  
19 僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞  
20 基法規定之「情節重大」之要件，非以雇主曾否加以告誡或  
21 懲處為斷，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建  
22 立（最高法院105年度台上字第1894號、104年度台上字第21  
23 8號、第1227號判決意旨參照）。如勞工違背忠實提供勞務義  
24 務，已達嚴重影響雇主對事業統制權及企業秩序之程度，足  
25 認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必  
26 要，自可認勞工違反勞動契約，情節重大，得逕予終止勞動  
27 契約（臺灣高等法院106年度重勞上字第49號判決意旨參照  
28 參照）。衡諸上訴人於被上訴人發現系爭違規行為接受調查  
29 時，顯無悔過之意，難認主觀上仍有忠誠履行其提供勞務義  
30 務之意，致兩造之勞雇關係緊密程度受有影響，被上訴人無  
31 法繼續僱用之情形，無從僅以減薪或調職等其他懲處方式即

01 獲改善可能，依社會一般通念，難以期待被上訴人採用解僱  
02 以外之懲處手段。被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定  
03 終止系爭勞動契約，核無不當，符合解僱最後手段性原則  
04 （最高法院111年度台上字第2779號判決意旨參照）。

05 3. 又被告之人事管理規則第14章第93條第4款「挪用公款、營  
06 私舞弊或縱容他人有同樣行為者」、第9款「其他與前列各  
07 款相當程度之劣行者」，得以免職（下稱上開管理規則）；  
08 另依勞動基準法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則  
09 情節重大者，僱主得不經預告終止契約。被告之人事規則文  
10 義與勞動基準法第12條第1項第4款規定相似，自應作相同之  
11 解釋。又人事管理規則為勞工與雇主間之勞動條件，有拘束  
12 勞工與雇主雙方之效力。倘人事管理規則中對於勞工之工作  
13 表現考評、獎懲事項訂有明確規範，勞資雙方自應予以尊重  
14 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  
15 管理。

16 4. 經查，原告係擔任被告包裝廠之技術員，工作內容為酒品灌  
17 裝，可直接接觸被告產線、機具、酒品之樣品、尚未封裝之  
18 酒品等，故原告工作不僅對於包裝廠監視器位置及產線安排  
19 均知之甚詳，甚與被告業務上之營銷規劃有關，且涉及食品  
20 安全，不容怠慢，是原告之行為應符合被告之業務規範，若  
21 有不當，任令此等酒樣因原告之惡意違規行為致使競爭對手  
22 掌握，或流入市面，不僅將害及被告業務之營銷規劃，對被  
23 告公司營運造成重大妨礙外，更將嚴重損及被告之商業競爭  
24 力、危害被告公司之存續。是關於情節是否重大應參酌原告  
25 居於被告公司中所擔任之位置及所為之缺失而定，先此敘  
26 明。

27 5. 再查，原告所涉系爭竊盜案之經過及查證過程等情，業據被  
28 告提出事發經過、相關位置及監視器錄影翻拍照片為證，此  
29 有相關簽呈、檢附報告、訪查紀錄表影本等資料在卷可參  
30 （見本院卷一第53至94頁），且被告以原告涉犯刑法第320  
31 條竊盜罪及同法336條第2項業務侵占罪提起告訴，業經福建

01 金門地方檢察署檢察官提起公訴（113年度偵字第1164號、  
02 第1286號），並經本院114年度易字第3號刑事判決判處原告  
03 犯竊盜罪，處有期徒刑8月在案（尚未確定，下稱刑事卷  
04 宗），核與本院依職權調取刑事卷宗核閱屬實，兩造並對調  
05 閱刑事卷宗供參沒有意見（見本院卷二第49頁），並經本院  
06 細繹刑事卷宗內容，就原告竊盜等情，經當庭勘驗監視器影  
07 像位置、內容（詳如附表），是原告於包裝線之「紙箱移  
08 動-暗處放置-再以透明袋取物-貼身觸摸衣服下緣-行至自用  
09 車後座俯身」一連串行為，前後相互勾稽，依日常經驗，可  
10 知被告係先掩飾、取走系爭酒樣，再以袋裝、貼身方式移轉  
11 至自用車後座，已完成將他人所有動產移置己之事實支配之  
12 行為，顯具為自己不法所有意圖，而構成竊盜行為。另由原  
13 告竊取後於福利大樓前原告與同事間對話內容可知（見刑事  
14 卷第235至238頁），原告明知系爭酒樣上指紋足資釐清來源  
15 及責任歸屬，仍未聽從「不要再摸」之勸阻，多次取出、翻  
16 動、再拾起酒瓶，客觀上足以破壞既存指紋痕跡，主觀上顯  
17 示其滅證意圖。是原告竊取被告系爭酒樣之事實堪以認定。

18 6. 又查，原告屢因竊盜、詐欺取財未遂等犯行經判決有罪確  
19 定，此有相關判決書在卷可查（見本院卷一第309至347  
20 頁），觀諸原告之前案紀錄，曾於110年、111年間，分別因  
21 竊盜案件，經本院判處拘役50日、緩刑2年、有期徒刑6月確  
22 定，原告仍未記取教訓、避免再犯竊盜相關案件，反於前案  
23 判決後更犯罪質相同之本案，顯見原告全無尊重他人財產權  
24 之心，更可見原告對於刑罰之反應不佳，毫無悔意，且主觀  
25 惡性嚴重，應加以相當之重懲，否則難期預防之效。又系爭  
26 竊盜案係原告利用對此等業務熟悉程度，故意以紙箱遮掩、  
27 規避監視器拍攝角度，進而竊取被告尚未上市之系爭酒樣，  
28 如任令此等酒樣因原告之惡意違規行為致使競爭對手掌握，  
29 或流入市面，不僅將害及被告業務之營銷規劃，對被告公司  
30 營運造成重大妨礙外，更將嚴重損及被告之商業競爭力、危  
31 害被告公司之存續。

- 01 7. 原告所涉系爭竊盜案不僅嚴重違反勞工忠實提供勞務之義  
02 務，且使被告無法輕易查知、防不勝防，而衡諸原告於被告  
03 查核過程中，仍堅持否認、飾詞狡辯，實難期待被告再信任  
04 原告能誠實履行其包裝廠技術員之職務。且被告若繼續僱用  
05 原告，除將對被告其他員工造成莫大心理、精神上壓力外，  
06 甚至可能危及被告其他員工之人身安全。
- 07 8. 綜上，原告竊取系爭酒樣及其於查核過程中之行徑，不僅違  
08 反上開人事管理規則，不論主客觀均顯然已經嚴重違反勞工  
09 忠實提供勞務之義務，增加被告內部查核困難，影響被告內  
10 部秩序紀律之維持，並嚴重破壞兩造及勞資間相互尊重及信  
11 賴關係，已逾越一般公司安全管理所得合理忍受之範圍，更  
12 足以對被告公司所營事業造成相當之危險，已達嚴重影響被  
13 告對事業統制權及企業秩序之程度，客觀上自無法期待被告  
14 採用解僱以外之懲處手段而繼續與原告間之僱傭關係，是原  
15 告竊取行為亂綱常，查覆生波紀律傷；信義既崩難再續，霜  
16 斷僱緣法自彰，堪認原告違反人事管理規則，情節重大。職  
17 是，被告終止兩造間之勞動契約並無違反解僱最後手段性原  
18 則，被告自得依勞基法第12條第1項第4款之規定不經預告終  
19 止勞動契約，故原告主張均無可採。

20 (二)被告解僱原告程序應為合法

- 21 1. 按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之  
22 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則  
23 被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，  
24 亦應駁回原告之請求（最高法院100年度台上字第415號判決  
25 要旨參照）。

26 2. 經查，有關係爭竊盜案之決議過程

- 27 (1)系爭竊盜案發生於000年0月00日，同月20日通知原告召開系  
28 爭評議委員會，並於同日21日作成決議：「當事人黃鈺峰列  
29 席到場要求觀看案件相關影像後，因屬重大違規案件。經各  
30 委員討論後，出席委員一致表示無異議通過，包裝廠員工黃  
31 鈺峰免職」（見本院卷一第285至287頁）。就系爭竊盜案發

01 生後，已隔數日始通知召開系爭評議委員會，並於隔日召  
02 開，並作成前開決議，先此敘明。

03 (2)關於系爭評鑑委員會之勞方委員是員工（到職且加入工會滿  
04 一年）登記參選，勞方委員亦係由工會會員代表投票選出，  
05 此有被告人事評議委員會組織規程、人事評議委員會票選委  
06 員登記公告、候選登記表等資料在卷可查（見本院卷一第27  
07 9至283頁）。是除主席外，共有16名委員。系爭評鑑委員會  
08 簽到表中，編號09至編號016所列委員均係由工會會員代表  
09 投票圈選產生，也是代表勞工；且人事評議委員會之會議，  
10 開會當時被告的會議室錄影還沒有建置啟用，所以沒有影  
11 像。此經被告說明後，亦未見原告再為爭執（見本院卷二第  
12 58至59頁），是堪認為事實。

13 (3)承上，系爭免職令亦載明如不爭執事項4所示之內容，並於1  
14 13年6月21日以金門郵局存證號碼第000081號存證信函檢送  
15 前揭函文予原告（見本院卷一第29至31頁）。

16 (4)原告固執前詞辯稱政風人員所做之簡報檔不足以證明系爭評  
17 議委員會合法性、引用「被證3」證據資料及「被證9」簡報  
18 檔無法知悉勞工代表為何人、系爭評議委員會之召開、進行  
19 及決定顯然違法、給予原告答辯時間過短等語。惟原告之指  
20 摘過於空泛，未指明究違反何規定？所憑依據為何？至言詞  
21 辯論終結前均未提出相關證據資料供參，是原告所辯，尚難  
22 足採。

23 (5)綜上，原告主張被告召開系爭評議委員會違法，應先由原告  
24 負舉證之責，具體指出有所違誤之處，並指出調查方向，惟  
25 關於系爭評議委員會之組成、召開程序及進行，就合法性均  
26 經被告說明如前，堪認已盡訴訟協力義務。本院審酌目前卷  
27 內證據，難認被告就系爭評議委員會之組成、召開程序及進  
28 行有何違法之處；且在查核階段，已經原告在場；在系爭評  
29 議委員會決議前，亦經原告出席觀覽相關影像並陳述意見，  
30 已適度給予答辯機會，而認充分給予程序保障。職是，原告  
31 未舉證系爭評議委員會有何違法之處，僅空泛指摘，實難可

01 採，是堪認被告解僱原告程序，尚屬合法有據。

02 (三)原告請求爭執事項3、4之部分，應無理由

03 兩造間之僱傭契約，已於113年6月24日合法終止，兩造自11  
04 3年6月25日起已無僱傭關係存在，業如上述，是原告依勞動  
05 契約及勞基法請求被告按月給付薪資及按月提繳勞工退休  
06 金，即為無理由。

07 (四)綜上，原告之行為已足致被告信任關係發生破損，是被告主  
08 張原告違反勞工忠誠義務，其對原告之信賴關係已不存在，  
09 難期待其繼續僱用原告，則被告依據勞基法第12條第1項第4  
10 款規定，終止兩造間勞動契約，自屬依法有據。勞動契約既  
11 經被告合法終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在、被告  
12 應按月給付薪資及按月提繳勞工退休金，即屬無據。

13 五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條規定、系爭勞動契約  
14 約定，請求：1. 確認兩造間僱傭關係存在。2. 被告應自113  
15 年6月24日起至原告復職日止，按月給付6萬3700元，暨自各  
16 期應給付翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利  
17 息。3. 被告應自113年6月24日起至原告復職之日止，按月提  
18 繳3828元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。  
19 均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲  
20 請即失去依據，應一併駁回之。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提  
22 之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判斷結果無影  
23 響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日  
26 民事第一庭 法 官 林敬展

27 以上正本係照原本作成。

28 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  
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日  
31 書記官 張梨香

## 附表：

| 影像位置                              | 內容   |
|-----------------------------------|--|
| 包裝場半自動線-半自動二、四線（見刑事卷第211至217頁）    | 被告手持紙箱進入，將紙箱放在有深褐色及白色物品的平台上，隨即將紙箱往左移動後拿起，平台僅剩白色物品。其後因紙箱及柱子遮擋，畫面短暫未見被告，復又抱持紙箱離開廠區。  |
| 包製場半自動線-手工製盒區」之2部分（見刑事卷第218至227頁） | 被告自半自動線往手工製盒區移動，持箱途中調整握持方向，進入畫面左側暗處彎腰作出放置動作，走出時手中已無紙箱。後約經1個小時後，被告再度自畫面右側出現，左手提塑膠袋，反覆回頭觀察他人動向，入紙箱放置區前再回頭查看，進入暗處彎腰拾取物品，出來時左手提袋、右手摸右側衣服下緣後離開畫面。 |
| 福利大樓前（停車處）」部分（見刑事卷第228至234頁）      | 被告右手彎曲抓住置於衣褲內之不詳物品，左手空手，走至自用賓士車後方，以左手開啟右後車門，短暫俯身於車內後座附近後起身，目視後座，離開車輛後，被告將右手放至背部，此時被告之雙手均無物品，被告右手不再彎曲固定抓住置於衣褲內之不詳物品。                          |