

臺灣新北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第4號

原告 毛榮華

尤信益

上二人共同

訴訟代理人 陳業鑫律師

陳立強律師

被告 山隆通運股份有限公司

法定代理人 鄭人豪

訴訟代理人 吳韋燁

林志洋律師

林文鵬律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，經本院於民國112年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認原告毛榮華、尤信益與被告間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告毛榮華如附表二「應給付薪資」欄所示之金額，及自「利息起算日」欄至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應給付原告尤信益如附表三「應給付薪資」欄所示之金額，及自「利息起算日」欄至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、被告應提繳新台幣（下同）參萬壹仟參佰壹拾元至原告毛榮華於勞工保險局之勞工退休金專戶。

五、被告應提繳陸萬貳仟零捌拾壹元至原告尤信益於勞工保險局之勞工退休金專戶。

六、原告其餘之訴駁回。

七、訴訟費用由被告負擔十分之三，原告毛榮華負擔十分之四、原告尤信益負擔十分之三。

八、本判決第二項得假執行，但於被告以肆拾陸萬元供擔保後，

01 得免為假執行。

02 八、本判決第三項得假執行，但於被告以肆拾陸萬元供擔保後，
03 得免為假執行。

04 九、本判決第四項得假執行，但於被告以參萬壹仟參佰壹拾元供
05 擔保後，得免為假執行。

06 十、本判決第五項得假執行，但於被告以陸萬貳仟零捌拾壹元供
07 擔保後，得免為假執行。

08 事實及理由

09 一、原告主張：

10 (一)原告二人均任職被告公司，原告毛榮華自民國（下同）86年
11 11月17日起任職，於110年4月1日升任運輸部門協理，並於
12 同年8月1日調任台中區經理，惟仍以協理職敘薪，每月薪資
13 105,000元；原告尤信益自89年5月15日起任職於被告公司，
14 於109年1月1日升任麥寮營運部副理，每月薪資65,400元。
15 原告二人任職期間兢兢業業，被告公司卻突於110年11月16
16 日告知原告二人於(1)北堤車場搬遷案、(2)執行台塑HLB合約
17 案、(3)遲延給付協力廠商運輸費用案中具數項工作瑕疵，應
18 提出檢討、改善報告，原告於11月18日分別提交報告說明(1)
19 北堤車場搬遷案部分，原告二人並非負責規劃北堤車廠搬遷
20 之人，本無須就北堤車廠搬遷之規劃瑕疵負責；(2)執行台塑
21 HLB合約案部分，原告二人確已由他簽呈將運費費率表上簽
22 至公司，也依公司自行設計之毛利表格填寫資料，收取租金
23 之方案亦皆已上簽至公司，並無被告所指摘「原告尤信益簽
24 呈未有附表之運費費率」、「原告提出之HLB合約協力廠商
25 毛利表失真」、「原告未積極向協力廠商收取適當之租金」
26 等缺失情形；(3)遲延給付協力廠商運輸費用案部分，有關付
27 款一事為被告公司財務、會計部門之權責，且110年9月時被
28 告公司已使用電子系統，原告皆按公司要求即時以電子系統
29 簽報，相關資料皆已即時提供予公司財會部門，得以電子簽
30 報之內容進行付款作業，原告二人並無未提供資料表單情
31 事。惟被告公司仍於110年12月21日突命原告二人參與線上

01 人事評議小組會議（下稱人評會），會議中人事經理尤湘
02 儀、稽核經理吳坤霖以原告二人具系爭數項工作瑕疵為由，
03 分別記原告二人數筆申誡、小過、大過，另追加原告二人溢
04 領油貼補助一案，原告二人雖於會議中提出解釋，惟人評小
05 組會議未就原告二人之解釋作任何回應，逕以一次記滿三大
06 過為由，作成應解僱之決議，會後並未提供人評會會議資料
07 予原告。被告公司並於同日寄發存證信函予原告，稱其依勞
08 動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止兩造勞動契
09 約。惟被告公司於110年11月11日前即已由獨立董事何旭豐
10 完成調查程序並確信，是被告公司於110年12月21日方終止
11 勞動契約，顯已逾30日之除斥期間；且被告公司應召開第一
12 級而非第二級人評會，故其所為解僱決議程序顯不合法。因
13 此，被告公司之解僱違法無效，兩造間勞動契約仍繼續存
14 在，惟被告公司於110年12月22日後即未再給付原告薪資，
15 原告自得依兩造間勞動契約、民法第482條、第487條、勞基
16 法第22條第2項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1
17 項等規定，請求被告公司自110年12月22日起至原告二人復
18 職日止，按月給付薪資及相關利息，並應按月提繳勞工退休
19 金，及給付110年度相當於「90天之本俸與職務津貼」之年
20 終獎金。

21 (二)併聲明：1. 確認原告與被告間僱傭關係存在。2. 被告應自11
22 0年12月22日起至原告毛榮華復職日止，按月給付原告毛榮
23 華105,000元，並自各期應給付日之翌日起至清償日止，按
24 週年利率百分之5計算之利息。3. 被告應自110年12月22日起
25 至原告尤信益復職日止，按月給付原告尤信益65,400元，並
26 自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5
27 計算之利息。4. 被告應自110年12月22日起至原告毛榮華復
28 職日止，按月提繳6,336元至原告毛榮華於勞工保險局之勞
29 工退休金專戶。5. 被告應自110年12月22日起至原告尤信益
30 復職日止，按月提繳4,008元至原告尤信益於勞工保險局之
31 勞工退休金專戶。6. 被告應給付原告毛榮華189,000元，及

01 自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之
02 利息。7. 被告應給付原告尤信益179,100元，及自民事起訴
03 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

04 二、被告抗辯：

05 (一)原告二人多次違反員工之忠實義務而破壞與被告公司間之信
06 賴關係，已違背兩造勞動契約之主要給付內容且情節重大，
07 並經掌管被告公司人事獎懲之人評會議定並確信，依被告公
08 司工作規則及同仁獎懲實施辦法等規定議處後，始依勞基法
09 第12條第1項第4款、受雇契約書第10條第1項第4款、工作規
10 則第9章第11條第4款等規定終止兩造間之勞動契約。

11 (二)關於北堤車場搬遷部分

12 被告公司前承租用以擺放車頭、重櫃及板架之北堤車場，因
13 租期屆至乃另承租陸海貨櫃場（下稱台中二場），原告二人
14 係於110年5、6月間負責規劃並執行北堤車場遷移計畫之
15 人，但原告二人有下列缺失：(1)未勘查台中二場地下室是否
16 足堪作為辦公使用，即草率規劃同仁於內辦公，事後更證明
17 本無須規劃被告公司之同仁於地下室辦公；(2)規劃搬遷場地
18 未納入台中港收櫃機制之因素，以致於擺放重櫃場地之面積
19 不足；(3)台中二場未依法令規劃停車空間，最嚴重將導致被
20 告公司之汽車運輸業營業執照遭到廢止之風險。

21 (三)關於執行台塑HLB合約部分

22 原告二人有下列缺失：(1)被告公司與台塑HLB協力廠商之合
23 約，已詳盡約明各承運貨櫃規格及價格，然被告公司與協力
24 廠商間之承攬契約既已約明運費費率附表，簽署之正式合約
25 卻未有附表。(2)被告公司董事長已於110年8月16日主管會議
26 中，明確要求原告二人任職之運輸事業處應提供台塑HLB合
27 約暨相關簽呈予總公司，運輸事業處卻遲至10月13日始提
28 供。(3)台中二場之重櫃面積將近有九成以上為協力車隊所使
29 用，負責運輸事業處業務之原告二人卻未積極向協力廠商增
30 加收取適當之租金、場地使用費，亦未試算對協力廠商之毛
31 利在扣除場地租金等營業成本後，是否確實獲利，導致毛利

率失真，並將誤導被告公司決策。(4)就運輸事業處中區台中車場、台中二場每日上百車輛拖運重櫃進出，竟無人管理EIR（貨櫃交接單），恐導致重櫃遭人竊走而不自知之情形。(5)被告公司對協力廠商運費之油價調整機制暨付款方式甚不明確，不僅造成被告公司支付協力廠商運費，未能反映實際油價，甚至恐造成被告公司提前給付運輸費用而喪失期間利益。(6)運輸事業處中區與協力廠商所簽署之特約車次承攬合約書有多處明顯瑕疵或不當之處，且形式上被告公司有多家協力廠商，實際上卻係出自同一家廠商，恐令被告公司遭協力廠商以聯合行為杯葛。

(四)關於被告公司遲延給付協力廠商運輸費用部分

運輸事業處中區於7月間首次發生遲延給付協力廠商運輸費用，並遭媒體報導；之後又於9月間再度發生遲延給付協力廠商運輸費用之情，而二度遲延給付協力廠商運輸費用，係肇因於負責HLB合約執行之原告二人未能於期限內提供資料表單至台北總公司審核，導致發生延遲給付運輸費用，不僅未善盡忠實義務及善良管理人注意義務，並已對被告公司所營事業造成重大危險。

(五)被告獨立董事何旭豐獲知原告二人涉及多項重大違反勞動契約、工作規則等行為後，旋即於110年11月11日向審計委員會、董事會提出調查報告，建請依公司相關規章，由權責單位執行懲處並依法辦理改進，之後更赫然發現原告二人均有溢領油貼補助之不誠信行為，更已嚴重破壞被告公司與原告二人間之信任關係，致令雙方勞動契約關係難以維持，客觀上已難期待被告公司採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，業已符合最後手段性原則。被告公司經由專責掌管同仁獎懲之人評會於110年12月21日議定並確信原告二人具有相關之違紀情節，依被告公司工作規則及同仁獎懲實施辦法等規定議處後，始自110年12月22日起，終止兩造間之勞動契約，尚未逾越勞基法第12條第2項所定之30日期間。從而，兩造間之勞動契約業已合法終止，則原告二人請求被告

01 公司按月給付薪資及遲延利息、按月提繳勞工退休金專戶及
02 年終獎金云云，均非有據。另110年度年終獎金屬恩惠性給
03 予，被告公司依法可不發給。

04 (六)併聲明：1. 原告二人之訴及其假執行之聲請均駁回。2. 如受
05 不利判決，被告願供擔保，請准免為假執行。

06 三、兩造不爭執事項：

07 (一)原告毛榮華自86年11月17日起任職於被告公司，於110年4月
08 1日升任運輸事業處轄下本業處協理，並於同年8月1日調任
09 台中區經理。□

10 (二)原告尤信益自89年5月15日起任職於被告公司，任職被告公
11 司之中區麥寮課課長，每月薪資為65,400元。（原告尤信益
12 主張於109年1月1日升任麥寮營運部副理）

13 (三)被告獨立董事何旭豐就原告二人涉及(1)北堤車場搬遷案、(2)
14 執行台塑HLB合約案、(3)遲延給付協力廠商運輸費用案中多
15 項工作缺失，曾於110年11月11日向被告公司審計委員會、
16 董事會提出「山隆通運股份有限公司稽核調查報告-中區相
17 關主管」（下稱系爭稽核調查報告）。

18 (四)被告公司人評會於110年12月21日，依被告公司工作規則及
19 同仁獎懲實施辦法等規定議處原告二人，並以原告二人所累
20 積之處分已「記滿三大過」，即刻予以解僱，並於當日寄發
21 存證信函，表示依勞基法第12條第1項第4款規定，自110年1
22 2月22日起，終止兩造間之勞動契約。

23 (五)原告毛榮華於遭解僱後，曾先後任職於士綸企業有限公司
24 （111/1/3至112/1/31、月薪50,000元，下稱士綸公司）、
25 台灣豐鮮國際有限公司（112/2/1至112/5/31、月薪45,800
26 元，下稱台灣豐鮮公司）及柏旭運通股份有限公司（112/6/
27 16起至今、月薪79,000元，下稱柏旭公司），

28 (六)原告尤信益於遭解僱後也任職於柏旭公司（112/4/6起至
29 今、月薪65,000元）

30 四、本院判斷如下：

31 (一)被告公司終止勞動契約不合法，應屬無效

01 1. 被告公司人評會召集程序不合法，其解僱決議無效

02 (1)查被告公司訂有同仁獎懲實施辦法（下稱獎懲實施辦
03 法）、人事評議小組會議處理原則（下稱人評會處理原
04 則）（見本院卷四第255至275頁），既經公告，應為勞雇
05 雙方之勞動條件，被告公司若有懲戒解僱等人事評議事
06 項，應依獎懲實施辦法、人評會處理原則規定進行。

07 (2)被告公司固稱本件係召開二級人評會對原告二人進行懲戒
08 云云（見本院卷四第100、373頁）。惟依人評會處理原則
09 第5.3條、第5.4條、第5.5條分別就一級、二級、三級人
10 評會之與會人員規定（見本院卷四第271頁），一級人評
11 會須總經理或副總經理與會，二及人評會需協理級以上相
12 關人員與會，足見係依案件法律效果之嚴重程度區分，一
13 級人評會處理法律效果最嚴重之案件。而系爭人評會最終
14 決議為「記滿三大過而解僱」，人評會處理原則雖未規定
15 「記滿三大過而解僱」或任何懲戒性解僱應召開何級人評
16 會，惟對照獎懲實施辦法第5.2條規定「同仁之懲處，分
17 解僱、休職、降級、記過、申誡、警告」等不同等級之處
18 分，且第5.2.4條、第5.6.2條、第5.6.9條均規定「休
19 (停)職處分達十日(含)以上者，應以人評會第一級懲處方
20 式辦理」（見本院卷第255、257、259頁），以及人評會
21 處理原則第5.3.1.條將「降調」、「休(停)職」等法律效
22 果遠低於「記滿三大過而解僱」之事項亦明定為應召開一
23 級人評會之事由，依「舉輕以明重」法理，涉及「解僱」
24 之案件不可能係召開更低層級之二級人評會，而應召開一
25 級人評會。

26 (3)又依人評會處理原則第5.3.2.條規定，一級人評會參加人
27 員須包含「副總經理或總經理、區處主管、單位主管、直
28 屬主管、當事人、駐廠稽核等」，而系爭110年12月21日
29 人評會僅有營運長徐敏鵬、協理陳以諾、人資尤湘儀、稽
30 核吳昆霖與會（見本院卷一第387、395頁），則不僅總經
31 理或副總經理未出席，且協理陳以諾為資訊處協理，此有

110年10月4日會議紀錄可稽（見本院卷一第261頁）。而查運輸事業處楊青峰副總經理轄下有本業處、物流處、海外事業處，此有110年4月1日人事編制公告可稽（見本院卷二第89頁），原告毛榮華先後擔任本業處協理、中區本業經理，皆與貨櫃、貨車調度等運輸業務相關，皆屬運輸事業處楊青峰副總經理管轄。另外，原告尤信益為本業處麥寮課課長，業務內容亦為貨櫃、運輸車輛等業務，其直屬主管原為周利政（見本院卷一第365頁），後為中區本業經理童志城，亦非資訊處協理陳以諾。因此，系爭人評會亦無原告二人相關區處主管、單位主管、直屬主管等人與會，顯然違反上開第5.3.2.條規定，故系爭人評會於程序上即不合法，其所為解僱決議自屬無效。

2. 被告解僱事由有逾越30日除斥期間不合法者

(1)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者」、「雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之」勞基法第12條第1項第4款、第2項分別定有明文。所謂「知悉其情形」，係指雇主對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院110年度台上字第1246號民事判決參照）。

(2)依系爭人評會會議紀錄及存證信函所載（見本院卷一第41至44、381至396頁），被告公司終止與原告二人勞動契約之依據為勞基法第12條第1項第4款，並指摘原告二人所違反之工作規則為獎懲實施辦法5.5.8條：「同仁有下列事項之一者，則視為違反勞動契約與工作規則，情節重大者，應予以解僱，但不付資遣費：兩年內經公司人評會行政處分記滿三大過者」，解僱事由為「記滿三大過」（見本院卷一第386、393頁），則解僱事由自應以已記過者為

01 準。而依被告人評會記錄所載，原告二人記過之情形詳如
02 附表一所示，即就①北堤車場搬遷案、②執行台塑HLB合
03 約案、③遲延給付協力廠商運輸費用案中多項工作缺失分
04 別予以記大過、小過及申誡。

05 (2)惟就被告二人上述①②③案中多項工作缺失，被告公司於
06 民事答辯狀中已自承：「為瞭解北堤車場遷移及規劃之始
07 末，以及被告公司與台塑HLB合約間之契約權利義務、被
08 告公司與HLB合約協力廠商間之契約權利義務，暨HLB合約
09 及對被告公司之收益情形等業務執行狀況，被告公司獨立
10 董事何旭豐乃依證券交易法第14條之4第4項準用公司法第
11 218條規定，調查上述之公司業務執行及財務狀況，始知
12 原告毛榮華、原告尤信益二人涉有下列違反勞動契約、工
13 作規則情節重大之行為，並於110年11月11日向審計委員
14 會、董事會報告，建請審計委員會、董事會依公司相關規
15 章，由權責單位執行懲處並依法辦理改進」等情（見本院
16 卷一第95頁）。而被告公司當日審計委員會、董事會也決
17 議通過，有會議記錄可稽（見本院卷一第122至124、299
18 至310頁），足見被告公司於110年11月11日時主觀上即已
19 知悉原告二人有所指稱之記滿三大過事由，而非於110年1
20 2月21日召開人評會時方知悉。

21 (3)再依被告所提出110年11月11日獨立董事何旭豐向被告公
22 司審計委員會、董事會提出之系爭稽核調查報告（見本院
23 卷四第107至207頁）所載，其係就原告二人於(1)北堤車場
24 搬遷案、(2)執行台塑HLB合約案、(3)遲延給付協力廠商運
25 輸費用案中多項工作缺失，依法進行調查，並實際訪談含
26 原告二人在內之人員共7人，並親自勘查台中車廠、台中
27 二場後，於110年11月11日作成系爭稽核調查報告，向被
28 告公司審計委員會、董事會提出，而獨立董事為公司法第
29 8條所指之公司負責人，當日董事會也經董事長及全體董
30 事出席，在所有具有公司代表權人均已出席並聽取報告，
31 且通過決議「由被告公司（權責單位）執行建議事項（懲

處含原告二人在內多位人員）並依法辦理改進」，自應認被告公司於110年11月11日即已調查完畢，並已確信原告二人有所指之違反勞動契約或工作規則且情節重大事由。

(4)尤其，獨立董事何旭豐於系爭稽核報告第1至4頁詳列其認為含原告二人在內多位人員依據獎懲實施辦法應記過之種類與數量（見本院卷四第107至113頁），而對照110年12月21日懲處原告二人之人評會記錄，會議過程僅係由稽核經理吳昆霖朗讀相關事項，人資經理尤湘儀朗讀系爭稽核調查報告前四頁之記過文字，再由原告二人簡短表示意見後，即由主席即營運長當場宣布其二人累積之處分已達三大過、即刻予以解雇，並無再進行任何實質調查程序，亦未使原告二人舉證，足見該次會議僅屬形式上程序，僅依照系爭稽核報告內容進行懲處而已，即如被告公司前述答辯狀所稱「由權責單位執行懲處」而已。

(5)被告公司固稱：「人評會才有懲處權，應該以人評會調查完畢對員工進行懲處之日才是完成調查之日，否則獨立董事只有調查沒有懲處之權，如何行使勞基法相關權利」云云（見本院卷一第401頁）。惟查，「調查完成日」與「執行懲處日」本屬不同兩個概念，司法實務上均以「調查程序完成，客觀上已確定」之日，作為開始起算30日除斥期間之日期。本件中，依獨立董事何旭豐於110年11月11日提出多達51頁之系爭稽核調查報告所載，被告公司早於110年8月16日由董事長召集運輸事業處鄭根培協理及原告毛榮華等人說明台塑對於麥寮HLB合約案之內容，並由獨立董事何旭豐調查公司業務執行及財務狀況，並於110年10月29日、11月2日訪談原告二人及運輸事業處副總經理楊青峰、本業處協理鄭根培、課長童志城、課長張敏川、課長林俊良共7人，另查核北堤搬遷規劃相關簽呈等共17項文件，也實際至台中二場勘查現況（見本院卷四第117至121頁），最後於系爭稽核報告第1至4頁詳列其認為包含原告二人在內等人依據獎懲實施辦法應記過之種類與

數量，而於110年11月11日將系爭稽核調查報告同時提交予被告公司審計委員會及董事會，並提出懲處建議，建請公司據以執行並依法辦理改進，此過程與一般刑案經檢察官調查事證、人證後認定有犯罪嫌疑而作成起訴書、提起公訴之情形相似，而當日董事會也決議：「全體出席董事同意通過」，至此足認被告公司調查程序完成並已獲得相當之確信，即無「須待110年12月21日人評會始確信」之情形，否則豈會通過如答辯狀所自認「由權責單位執行懲處」之決議？何況，如前所述，系爭110年12月21日人評會僅係於形式上進行，並無任何實質調查功能，顯非被告所稱之調查程序，故此部分抗辯即不足採。

(6)綜上，就被告二人於上述(1)北堤車場搬遷案、(2)執行台塑HLB合約案、(3)遲延給付協力廠商運輸費用案中多項工作缺失，被告公司於110年11月11日前即已由獨立董事何旭豐完成調查程序並達確信，故被告公司於110年12月21日方以該三案中之缺失記滿三大過而終止勞動契約，顯已逾30日之除斥期間。故被告以此作為解僱事由，自屬不合法。

3. 被告解僱事由有不符合勞基法第12條第1項第4款規定者

(1)被告公司對於原告二人油料、油費補貼申請異常部分，雖於人評會時同時告知原告二人，惟就此部分被告公司於會議中並未予以任何記過處分，則此部分應不屬於「記滿三大過應予解僱」之解僱事由。退步而言，縱認定同為解僱事由，則依人評會紀錄所載，此屬違反被告公司工作規則第九章第9條第6款：「投機取巧隱瞞蒙蔽、謀取非份之利益者」，若認定屬實亦僅「得予記過」（小過）之處分（見本院卷一第148頁），並非「得予記大過」或「得不經預告逕予解僱」之處分，則此事由是否符合勞基法第12條第1項第4款所定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之要件，即有疑問。

(2)再就原告毛榮華油料補貼申請異常部分

01 查被告公司員工出差或通勤，須於被告公司「外出白板系
02 統」輸入相關資料，而外出白板系統係預設輸入者「外出
03 某地後皆返回辦公室」，且無法輸入起點，而以「當下輸
04 入者之所在地點」為起點，該起點無法顯示於後續簽核單
05 中。輸入者得填寫者僅為「前往地點」及「預計回程地
06 點」，此有被告提出之「外出白板系統截圖」可證（見本
07 院卷三第327頁），因此外出白板系統所顯示出來之二地
08 址為「前往地點」及「預計回程地點」。又因輸入該系統
09 需以被告公司網站登入，若出勤人員未能及時輸入，依被
10 告公司「同仁車輛供公務使用管理實施辦法HA-310029」
11 （下稱公務車實施辦法，見本院卷三第329至335頁）之內
12 部規範，外出後得於3日內登打，且因該系統輸入時無法
13 變更日期，是必然出現同一日有二項行程之情形，此為該
14 系統缺陷所致。又依據被告公司公務車實施辦法第5.5條
15 規定，每月月底由管理課於系統彙整每人應請領之油料金
16 額報表並用印，轉呈至主管及稽核核章後，統一由總公司
17 撥入油料費用（見本院卷三第331頁）。而且依照油料請
18 款流程，總公司於撥款前應逐一覆核並積點（見本院卷三
19 第335頁）。綜上可知，被告公司所設計之外出白板系統
20 有上述缺陷，且每月均經被告公司相關主管及稽核審核相
21 關費用，亦經總公司逐一覆核，則被告公司據此主張原告
22 毛榮華違反工作規則、破壞信任關係云云，顯難成立，自
23 不符合勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規
24 則，情節重大者」之解僱事由。

25 (3)另就原告尤信益油費補貼（通勤往返調任地）申請異常部
26 分

27 查原告尤信益申請者為「同仁跨廠（站）調任生活補助津
28 貼核發辦法」（見本院卷一第363至364頁，下稱系爭核發
29 辦法）第5.6.3條規定之「通勤往返調任地油費補貼」。
30 而系爭核發辦法於第5.2條明定「生活補助津貼請領資
31 格」，第5.3.1條明定「補助金額為6,000元，本項津貼與

5.6.3通勤往返油費補助二擇一申請」，顯然「生活補助津貼」與「通勤往返油費補助」是屬於不同之補助項目。又第5.3.2條規定「本項津貼（指生活補助津貼）自同仁赴調日起算補助兩年期滿後，即不得再行支領」，而第5.6.3.2條僅係規定「請領通勤往返調任地油費補助者，則不可再同時支領生活補助津貼6,000元」，並無兩年期限限制，足見原告尤信益所請領之「通勤往返調任地油費補貼」，並無二年期滿後不得再行支領之限制。何況，係爭核發辦法第5.6.3.1條也規定油費補助方式為「依實際往返里程減30公里加計通行費實報實銷」，則原告尤信益自105年8月4日以簽呈申請油費補助以來，多年來相關主管於核銷油費補助時也均無不同意見，益證「通勤往返調任地油費補貼」並無二年期滿後不得再行支領之規定。從而，被告公司指摘原告尤信益請領「通勤往返調任地油費補貼」逾二年而違反工作規則、破壞信任關係云云，難以成立，亦不符合勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之解僱事由。

4. 綜上，被告公司人評會解僱原告二人之決議無效，故原告二人請求確認與被告公司間僱傭關係存在，應屬有據。

(二)就原告二人各項請求而言：

1. 「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。」、「工資應全額直接給付勞工。」民法第482條、第487條本文、勞動基準法第22條第2項本文分別定有明文。又「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。」勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

2. 就原告二人薪資情形，

(1)原告毛榮華主張其每月薪資105,000元，薪資單上雖僅列72,300元（本俸42,600元、職務津貼20,400元、主管津貼

9,300元），惟被告公司固定於三節將差額匯入原告薪資帳戶，名義為「位階差獎金」，如被告公司於110年6月11日端午節將1至5月份之差額103,051元匯入原告薪資帳戶，並於110年9月17日中秋節將6至8月份差額92,919元匯入原告薪資帳戶等情，此有原告薪資帳戶存摺影本可證（見本院卷一第29至34頁）。惟查，

①原告毛榮華主張之每月薪資105,000元，與其薪資單上所列之72,300元，每月差距32,700元，如原告毛榮華所述為真，則1至5月份薪資差額當為163,500元（32,700元x 5個月=163,500元），而非差額103,051元；同理，6至8月份薪資差額當為98,100元（32,700元x 3個月=98,100元），而非差額92,919元。

②依原告毛榮華所述之1至5月份薪資差額103,051元，原告毛榮華係每月領取差額20,610元（103,051元÷5個月=20,610元，元以下四捨五入，下同）；6至8月份薪資差額92,919元，原告毛榮華則係按月領取差額30,973元（92,919元÷3個月=30,973元），原告毛榮華亦無法解釋為何有每月領取薪資不一之情況。

③何況，原告毛榮華所謂之位階差獎金，亦經另案證人徐敏鵬於本院111年度勞訴字第21號證稱實為被告公司董事長為鼓勵員工增加工作生產力而片面給予獎勵之恩給，顯非經常性給與之薪資，有另案筆錄可稽（見本院卷二第87頁）。

④從而，原告毛榮華每月薪資應認定為72,300元。

(2)原告尤信益主張其每月薪資65,400元（本俸39,300元、職務津貼20,400元、主管津貼5,700元），則為被告所不爭執。

3.如前所述，被告公司之解僱違法無效，兩造間勞動契約仍繼續存在，惟被告公司自110年12月22日後即未再給付原告薪資，是原告依兩造間勞動契約、民法第482條、第487條、勞基法第22條第2項規定，請求被告自110年12月22日起至復職

01 日止應按月給付原告毛榮華72,300元及相關利息；及自110
02 年12月22日起至復職日止應按月給付原告尤信益65,400元及
03 相關利息，自屬有據。逾此部分之請求，顯無依據，應予駁
04 回。

05 4. 依勞工退休金條例第14條第1項規定，雇主應按月為勞工提
06 繳其每月工資百分之六至退休金專戶，另依勞工退休金月提
07 繳分級表所載（見本院卷一第27頁），被告公司應每月為原
08 告毛榮華提繳4,368元（薪資72,300元，適用級距為72,800
09 元， $72800 \times 6\% = 4368$ ）、為原告尤信益提繳4,008元（薪資6
10 5,400元，適用級距為66,800元， $66800 \times 6\% = 4008$ ），惟被告
11 公司自110年12月22日起即未提繳，故原告依勞工退休金條
12 例第14條第1項、第31條第1項請求被告公司分別按月提繳4,
13 368元、4,008元至原告毛榮華、尤信益之退休金專戶，自屬
14 有據。逾此部分之請求，顯無依據，應予駁回。

15 5. 又民法第487條但書規定：「但受僱人因不服勞務所減省之
16 費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，
17 僱用人得由報酬額內扣除之。」經查，

18 (1)就每月薪資部分，原告毛榮華於遭解僱後，曾先後任職於
19 士綸企業有限公司（111/1/3至112/1/31、月薪50,000
20 元）、台灣豐鮮國際有限公司（112/2/1至112/5/31、月
21 薪45,800元）及柏旭運通股份有限公司（下稱柏旭公司，
22 112/6/16起至今，月薪79,000元），原告尤信益於遭解僱
23 後也任職於柏旭公司（112/4/6起至今、月薪65,000
24 元），且至言詞辯論期日為止，原告二人仍均任職於柏旭
25 公司，有原告民事陳報狀、本院依職權調閱勞保局電子閘
26 門網路資料、稅務電子閘門財產所得調件明細表及言詞辯
27 論筆錄可稽（見本院限閱卷、卷三第509、513頁及卷四第
28 9至10、374頁），故被告抗辯原告二人於其他公司任職所
29 取得之薪資報酬，應從其得請求之每月薪資內扣除，於法
30 有據。從而，經扣除此部分金額後，原告二人得請求被告
31 給付之薪資金額，詳如附表二、三所示。

01 (2)就附表二、三對照原告計算式（見本院卷四第367至368
02 頁），應予說明如下：

03 ①原告二人就110年12月份請求薪資期間為12月22日至12
04 月31日，共10天，原告計算式誤以11天計算。

05 ②就112年6月份原告毛榮華在柏旭公司領得的薪資應為3
06 9,500元（即於6月16日到職，月薪79,000元， 79000×1
07 $5/30=39500$ ，見本院卷三第513頁），故扣除後，應為3
08 2,800元（ $00000-00000=32800$ ），原告誤計算為36,150
09 元。

10 ③被告公司主張發薪日是次月7日，故利息起算日應為次
11 月7日，有原告毛榮華薪資帳戶存摺資料可稽（見本院
12 卷一第29至33頁），原告誤記載為次月5日。

13 ④另原告二人分別自112年6月16日（原告毛榮華）、同年
14 4月16日（原告尤信益）起任職於柏旭公司，迄今仍任
15 職中（見本院卷三第513頁），且原告也未舉證證明確
16 有不可能繼續任職之積極事證（諸如景氣、身障、體殘
17 等事由），則該復職前之薪資所得仍得於請求被告公司
18 給付之薪資中予以扣抵（最高法院98台上字第1836號民
19 事判決參照，此亦為臺灣高等法院近期判決見解），故
20 被告公司主張原告二人在柏旭公司服勞務未到期而可預
21 期領取之報酬應予扣抵，亦屬可採。

22 (3)再就提繳勞工退休金部分

23 ①查勞工退休金屬於延期後付之工資性質，自仍有適用民
24 法第487條但書規定。

25 ②如前所述，被告公司應自110年12月22日起分別按月提
26 繳4,368元、4,008元至原告毛榮華、尤信益之勞工退休
27 金專戶。惟經本院依職權調閱原告二人提繳勞工退休金
28 資料（見本院卷限閱卷），原告毛榮華於遭解僱後，曾
29 先後於其他公司任職並經提繳勞工退休金，包括任職於
30 士綸公司（111/1/3至112/1/31、每月提繳45800元 $\times 6\%=$
31 2748元）、台灣豐鮮公司（112/2/1至112/5/31、每月

01 提繳45800元 $\times 6\%$ =2748元)及柏旭公司(112/6/16起至
02 今,每月提繳80200元 $\times 6\%$ =4812元),原告尤信益於遭
03 解僱後也於柏旭公司任職並經提繳勞工退休金(112/4/
04 6起至今、每月提繳66800元 $\times 6\%$ =4008元)

05 ③經扣抵結果,

06 ①原告毛榮華、尤信益二人分別自112年6月16日、112
07 年4月6日任職柏旭公司後至今,每月经該公司所提繳
08 之勞工退休金金額(4812元、4008元)均高(或等)
09 於得請求被告公司所應提繳之金額(4,368元、4,008
10 元),即不得再為請求。

11 ②原告毛榮華自110年12月22日起至112年6月15日止,
12 得請求被告公司提繳勞工退休金共77,849元(1409+7
13 4256+2184=77849),計算式如下:

14 110年12月共10日(4,368元 $\times 10/31$ =1,409元)

15 111年1月至112年5月(4,368元 $\times 17$ 月=74,256元)

16 112年6月共15日(4,368元 $\times 15/30$ =2,184元)

17 惟經扣抵士綸公司所提繳之勞工退休金35,547元[11
18 1/1/3至112/1/31,2,748元 $\times (29/30+12)$ =35,547
19 元]、台灣豐鮮公司所提繳之勞工退休金10,992元(1
20 12/2/1至112/5/31、2,748元 $\times 4$ =10,992元)後,僅得
21 請求被告公司提繳勞工退休金31,310元(00000-0000
22 0-00000=31310)

23 ③原告尤信益自110年12月22日起至112年4月5日止,得
24 請求被告公司提繳勞工退休金共62,081元(1293+601
25 20+668=62081),計算式如下:

26 110年12月共10日(4,008元 $\times 10/31$ =1,293元)

27 111年1月至112年3月(4,008元 $\times 15$ 月=60,120元)

28 112年4月共5日(4,008元 $\times 5/30$ =668元)

29 6. 年終獎金部分

30 (1)原告主張被告公司於111年1月公告並發放年終獎金予全體
31 員工,計算標準為「90天之本俸與職務津貼」,惟並未發

放予原告，是原告依兩造間勞動契約、民法第482條、第487條、勞動基準法第22條第2項，請求被告公司分別給付原告毛榮華189,000元[計算式：(本俸42,600元+職務津貼20,400元) x 3 = 189,000]、原告尤信益179,100元[計算式：(本俸39,300元+職務津貼20,400元) x 3 = 179,100]及法定利息等情。

(2)惟查，工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，而年終獎金即屬具有勉勵、恩惠性質之給與，並為勞動基準法施行細則第10條排除在「經常性給與」之外，故原告二人主張此部分金額屬工資，自得依勞動契約等相關規定請求被告公司給付按「90天之本俸與職務津貼」之年終獎金云云，顯無理由。

(3)何況，勞基法第29條規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利」，故事業單位依本條規定決定以盈餘分配員工紅利，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具備分配紅利之要件，對符合上述要件之勞工，事業單位非可任意不予發給。惟本件中，原告二人既經被告公司於110年12月21日，依被告公司工作規則及同仁獎懲實施辦法等規定議處原告二人，且所累積之處分均已記滿三大過，顯然認定原告二人於110年具有重大過失，故被告公司拒絕發給原告二人該年度年終獎金，於法亦屬有據。

五、綜上所述，本件原告二人依兩造間勞動契約、民法第482條、第487條、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求(一)確認兩造間雇傭關係存在，(二)分別請求被告公司給付如附表二、三「應給付薪資」欄位所示金額，及如「利息起算日」欄位所示日期至清償日

止均按年息5%計算之利息，及(三)分別請求被告公司應提繳勞工退休金31,310元、62,081元至原告毛榮華、尤信益於勞保局之勞工退休金專戶部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。又就被告公司即雇主敗訴部分，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其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 1 月 24 日

勞動法庭 法 官 劉以全

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 113 年 1 月 24 日

書記官 許慧禎

附表一

●原告毛榮華

編號	內容	記過依據及內容
調查主題一：【北堤車場搬遷案】		
1	未勘查台中場地下室是否足堪作為辦公使用即草率規劃同仁於內辦公…	5.6.20.大過乙次 5.6.23.小過乙次
2	規劃搬遷場地未納入台中港收櫃機制…	5.6.20.大過乙次 5.6.23.小過乙次
3	未依法令規劃停車空間…	5.6.20.大過乙次 5.6.23.小過乙次
調查主題二：【執行台塑HLB合約案】		
1	簽署之正式合約未有附表…	5.6.20.大過乙次

		5. 6. 23. 小過乙次
2	遲至10月13日始提供董事長指示文件…	5. 6. 20. 大過乙次 5. 6. 21. 申誡乙次 5. 6. 23. 小過乙次
3	HLB合約協力廠商毛利表失真…	5. 6. 20. 大過乙次 5. 6. 21. 申誡乙次 5. 6. 23. 小過乙次
4	台中二場面積九成以上為協力車隊所使用未積極收取適當租金…	5. 6. 20. 大過乙次 5. 6. 21. 申誡乙次 5. 6. 23. 小過乙次
5	無人管理EIR (貨櫃交接單) …	5. 6. 20. 大過乙次 5. 6. 21. 申誡乙次 5. 6. 23. 小過乙次
6	對協力廠商運費之油價調整機制暨付款方式甚不明確。	5. 6. 20. 大過乙次 5. 6. 21. 申誡乙次 5. 6. 23. 小過乙次
7	特約車次承攬合約書有多處明顯瑕疵或不當之處。	5. 6. 20. 大過乙次 5. 6. 21. 申誡乙次
調查主題三：【遲延給付協力廠商運輸費用】		
1	首次遲延給付協力廠商運輸費用。	5. 6. 20. 大過乙次 5. 6. 21. 申誡乙次
2	第二度遲延給付協力廠商運輸費用。	5. 6. 20. 大過乙次 5. 6. 21. 申誡乙次
未列入調查主題		
	油料申請有里程異常。	未記過。

●原告尤信益

編號	內容	記過依據及內容
調查主題一：【北堤車場搬遷案】		

1	未勘查台中場地下室是否足堪作為辦公使用即草率規劃同仁於內辦公…	5.6.20. 大過乙次 5.6.23. 小過乙次
2	規劃搬遷場地未納入台中港收櫃機制…	5.6.20. 大過乙次 5.6.23. 小過乙次
3	未依法令規劃停車空間…	5.6.20. 大過乙次 5.6.23. 小過乙次
調查主題二：【執行台塑HLB合約案】		
1	簽署之正式合約未有附表…	5.6.20. 大過乙次 5.6.23. 小過乙次
2	遲至10月13日始提供董事長指示文件…	5.6.20. 大過乙次 5.6.23. 小過乙次
3	HLB合約協力廠商毛利表失真…	5.6.20. 大過乙次 5.6.23. 小過乙次
4	台中二場面積九成以上為協力車隊所使用未積極收取適當租金…	5.6.20. 大過乙次 5.6.23. 小過乙次
5	無人管理EIR（貨櫃交接單）…	5.6.20. 大過乙次 5.6.21. 申誡乙次 5.6.23. 小過乙次
6	對協力廠商運費之油價調整機制暨付款方式甚不明確。	5.6.20. 大過乙次 5.6.21. 申誡乙次 5.6.23. 小過乙次
7	特約車次承攬合約書有多處明顯瑕疵或不當之處。	5.6.20. 大過乙次 5.6.23. 小過乙次
調查主題三：【遲延給付協力廠商運輸費用】		
1	首次遲延給付協力廠商運輸費用。	5.6.20. 大過乙次 5.6.23. 小過乙次

(續上頁)

01

2	第二度遲延給付協力廠商運輸費用。	5.6.20.大過乙次 5.6.23.小過乙次
未列入調查主題		
	油費補貼請領異常。	未記過。

02

附表二（原告毛榮華部分）

03

月薪期間	應給付薪資（元以下四捨五入）	利息起算日
110年12月份	23,323元 [72,300 x (10/31) =23,323]	111年1月7日
111年1月份	25,526元 [72,300 x (2/31) + (72,300-50,000) x (29/31)=4,665 + 20,861 = 25,526]	111年2月7日
111年2月份 至 112年1月份	每月22,300元，共12個月 (72,300-50,000) x 12 =267,600	各期應於次月7日起算
112年2月份 至 112年5月份	每月26,500元，共4個月 (72,300-45,800) x4 =106,000	各期應於次月7日起算
112年6月份	36,150元 [72,300 x (15/30)= 36,150]	112年7月7日
112年7月份 至 112年9月份	每月0元	0
112年10月份 至 復職日	每月0元	0

01
02

附表三（原告尤信益部分）

月薪期間	應給付薪資	利息起算日
110年12月份	21,097元 [65,400 x (10/31) =21,097]	111年1月7日
111年1月份 至112年3月份	每月65,400元，共15個月 65,400x15 =981,000	各期應於次月7日起算
112年4月份	11,233元 [65,400 x (5/30) + (65,400 -65,000) x (25/30)=10,900 + 333 = 11,233]	112年5月7日
112年5月份 至112年9月份	每月400元	各期應於次月7日起算
112年10月份 至復職日	每月400元	各期應於次月7日起算