

臺灣新北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第5號

原告 張智強

訴訟代理人 許宏宇律師

複代理人 呂嘉坤律師

被告 台灣士瑞克保全股份有限公司

法定代理人 詹洸

訴訟代理人 劉建鑫

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國112年8月31日起至原告復職日止，按月於次月1日給付原告新臺幣11萬0,300元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應自民國112年8月31日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣6,930元至原告之勞工退休金個人專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二項於到期部分得假執行；但被告如按月以新臺幣11萬0,300元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第三項於到期部分得假執行；但被告如按月以新臺幣6,930元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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；承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院

送達於他造，民事訴訟法第170條、第175條第1項、第176條分別定有明文。查原告起訴後，被告之法定代理人變更為詹洸，有新北市政府民國112年11月23日新北府經司字第1128084552號函、公司變更登記表節本可稽（見本院卷第85至87頁），並經被告具狀聲明承受訴訟（見本院卷第75頁），核與前揭法條規定相符，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更，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款、第3款分別定有明文。查原告起訴原訴之聲明第2項為：被告應自112年8月31日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告新臺幣（下同）11萬0,300元，及自各該給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第11頁），嗣於113年5月8日當庭變更上開第2項聲明為：被告應自112年8月31日起至原告復職日止，按月於次月1日給付原告11萬0,300元，及自各該給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第135頁），核與前揭法條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自109年9月15日起受僱於被告，擔任客戶服務經理，約定月薪約為8萬5,000元，嗣於110年4月升任策略經營一處處長，薪資經數次調升，自112年4月起月薪為11萬0,300元。詎被告以伊未充分披露受僱前為訴外人新淨化實業有限公司（下稱新淨化公司）股東、未遵守被告《商業道德守則》及全球採購政策、未確保新淨化公司遵守被告供應商行為準則、成本管理不當導致使用供應商的服務案例利潤極低等理由，於112年8月30日無預警解僱伊，並自112年8月31日起未再給付薪資予伊。惟伊於109年7月間已將新淨化公司股權全部移轉予伊胞姊即訴外人張華倚，伊於109年9月15日至被告任職日起，新淨化公司已與伊無涉。又新淨化公司雖於110年成為被告下包供應商，承攬被告之清潔打掃業務，然該公司與被告間之承攬報酬等所有契約條件，均非伊所能

01 控制或影響。況被告月服務費逾50萬元之案件，均須經公司
02 內部利潤審查會審查，非伊所能決定，審查時亦有將伊曾為
03 新淨化公司前負責人之事如實告知被告專責採購之訴外人郭
04 曉琪，消息上達於被告採購主管即訴外人劉建鑫、被告負責
05 人即訴外人范詩艷，並無隱匿情事，被告仍通過新淨化公司
06 之供應商審查。縱認伊有違揭露義務，對於被告亦未造成任
07 何損失，顯非情節重大。伊任職期間並無不能勝任工作之情
08 事，被告未說明解僱之依據、事由，應認兩造間僱傭關係仍
09 存在。伊於112年9月7日申請勞資爭議調解，並表情仍有繼
10 續為被告提供勞務之意，然遭被告所拒，而調解不成立，被
11 告自應按月給付薪資11萬0,300元及提繳勞工退休金6,930元
12 （以勞工退休金月提繳工資分級表之級距11萬5,500元乘以
13 6%）。爰依兩造間勞動契約、民法第482條、第487條、勞
14 工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項
15 規定，提起本件訴訟等情。並聲明如主文第1至3項所示。

16 二、被告則以：原告應徵時，未於履歷表揭露曾於108年10月間
17 設立從事大樓清潔服務之新淨化公司，且伊自110年度起大
18 量使用新淨化公司從事大樓清潔等服務時，原告亦未揭露其
19 與新淨化公司現負責人間之親屬關係，且仍對新淨化公司有
20 影響力，曾指示新淨化公司員工匯款38萬元予伊客戶即訴外
21 人漢寶實業股份有限公司（下稱漢寶公司）之服務長即訴外
22 人劉智豪，並於內部會議要求伊應償還38萬元予新淨化公
23 司。然伊對員工競業禁止與利益迴避訂有規範，並於勞動契
24 約中明訂（如：第1條c項至e項），亦曾公告有關道德操守
25 規範，且原告到職後曾簽署保密切結書、G4S核心價值-Spea
26 kOut規範，亦曾接受相關商業道德、防範賄賂及腐敗課程訓
27 練，顯無視伊要求員工應事先申報利益衝突之重要精神。又
28 新淨化公司向伊請領服務費用合計逾3,800萬元，占伊每年
29 物業營收金額25%，且原告身為處長職位，對於新淨化公司
30 之付款有最終准駁與否之權力，對伊營運顯有影響，卻未主
31 動申報利益衝突情形。伊直至112年8月7日至18日間，經伊

01 所屬G4S集團派遣稽核單位進行年度查核供應商使用情形時
02 始悉上情，伊遂於112年8月30日發函，依勞動基準法（下稱
03 勞基法）第12條第1項第4款規定，以原告違反勞動契約或工
04 作規則情節重大為由解僱原告等語，資為抗辯。並聲明：(一)
05 原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如受不利判決，願供擔
06 保請准宣告免為假執行。

07 三、本院之判斷：

08 (一)原告於109年9月15日起受僱被告擔任專案經理，嗣於110年4
09 月起擔任被告之策略經營一處處長，並自112年4月1日起月
10 薪為11萬0,300元，於次月1日給付薪資等事實，為兩造所不
11 爭執（見本院卷第71、77、135、136頁），堪信屬實。

12 (二)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
13 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
14 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
15 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，
16 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。原告主
17 張兩造間僱傭關係存在一事，為被告所否認，故兩造間僱傭
18 契約之法律關係存在與否不明確，致原告主觀上認為其私法
19 上地位有不安之狀態存在，且此不安之狀態得以本件確認判
20 決加以除去，揆之前揭說明及法條規定，原告自有即受確認
21 判決之法律上利益。

22 (三)原告主張遭被告違法解僱，兩造間僱傭契約仍存在，並請求
23 被告自112年8月31日起按月給付薪資及提繳退休金等節，為
24 被告所否認，並以前詞置辯。茲就爭點分述如下：

25 1.被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約為
26 不合法：

27 (1)按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工
28 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
29 「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體
30 事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼
31 續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程

01 度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意
02 或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關
03 係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之
04 行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之
05 具體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇
06 主及所營事業造成相當之危險，即難認不符上開勞基法規
07 定之「情節重大」要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡
08 量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件（最
09 高法院111年度台上字第697號判決意旨參照）。然勞基法
10 為保障弱勢勞工，就勞動契約之終止採法定事由制，並就
11 雇主得片面終止勞動契約之事由明定於第11條、第12條，
12 是雇主如片面終止勞動契約，自應由雇主就勞工有上開勞
13 基法所定事由負舉證責任，苟雇主無法證明有終止勞動契
14 約之法定事由存在，縱有為終止之意思表示，仍因不符合
15 法定事由而不生終止之效力。

16 (2)被告抗辯：原告應徵時，未於履歷表揭露曾於108年10月
17 間設立從事大樓清潔服務之新淨化公司，且伊自110年起
18 大量使用新淨化公司從事大樓清潔等服務時，亦未揭露原
19 告與新淨化公司現負責人間之親屬關係云云，固提出履歷
20 表、僱用契約、道德操守規範、保密切結書、G4S核心價
21 值-SpeakOut規範為證（見本院卷第89至105頁）。然稽之
22 證人范詩艷於本院結證稱：伊於109年4月9日至112年10月
23 19日任職於被告，離職前係擔任董事長，伊與原告曾在大陸共事，始邀請原告應徵任職，原告當時稱其剛設立新淨
24 化公司，未答應伊邀約，伊當時就知道原告曾設立新淨化
25 公司，亦瞭解此違反商業準則；嗣後伊得知原告於109年
26 間沒有經營新淨化公司，亦需原告處理投標案之專業，遂
27 再次邀請原告擔任MD（Managing Director），當時原告
28 告知其未持有新淨化公司股份，與該公司已無任何牽連；
29 伊當時擔任被告之臺灣最高負責人，但申請為被告供應商
30 之審查另由採購部門進行，且就原告曾擔任新淨化公司負
31

責人乙事，被告之職員幾乎全部知悉；被告之利潤審查會議係就所有人工、設備、外包成本等做審查，不會特別針對新淨化公司討論，審查亦由專案主管共識決定，並全程錄音等語（見本院卷第343至347頁）。足見原告曾擔任新淨化公司負責人部分，為被告前董事長范詩艷及多數公司同事所明知，難認原告有何隱匿情事，且原告嗣未擔任新淨化公司職務、亦未持有股份後，任職被告擔任MD及升任策略經營一處處長，管理權限亦未設有屏障，被告更無「供應商與職員間若有親屬關係，則不得申請」之明文限制，益徵原告與新淨化公司負責人間縱有親屬關係，仍非屬違反勞動契約義務或工作規則且情節重大之情形，自與勞基法第12條第1項第4款規定之要件不符。

(3)被告雖又抗辯：原告任職期間仍對新淨化公司有影響力，指示該公司代伊墊付38萬元予漢寶公司職員劉智豪，並於內部會議多次表達伊應償還新淨化公司墊付之38萬元，違反勞動契約義務或工作規則且情節重大云云。惟稽之證人范詩艷於本院結證稱：針對被告與漢寶公司之爭議案，起初經被告中南部最高主管告知，有廠商稱被告拖欠很久未付款，始瞭解與漢寶公司有關，遂開會討論後續處理事宜並錄音等語（見本院卷第347至349頁）；復觀諸112年7月11日會議錄音譯文，討論人員為被告秘書、范詩艷、原告、劉建鑫、財務長，歷時約19分鐘，多是原告、劉建鑫間就代墊款項處理之討論等情（本院卷第165至173頁），參互以觀，足見原告雖對代墊款項處理有提出看法，但非全由原告單獨主導，無從認定原告有施壓其他與會人員之行為。遑論被告亦未舉證證明其曾指正原告，不能認為原告「難以規勸」並「屢次違犯」工作規則或勞動契約而屬情節重大，自難認與勞基法第12條第1項第4款規定之要件相符。

(4)準此，依被告所舉證據方法，尚不足以證明原告違反勞動契約或工作規則且情節重大之情事。故被告抗辯其依勞基

01 法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，自屬無
02 據。

03 2.原告之請求為有理由：

04 (1)兩造間僱傭關係存在：

05 原告自109年9月15日起受僱於被告，且被告於112年8月30
06 日以勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約不
07 合法，則兩造間僱傭關係自屬有效存在。原告訴請確認兩
08 造間僱傭關係存在，應為可採。

09 (2)被告應給付自112年8月31日起之薪資及法定遲延利息：

10 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
11 得請求報酬，民法第487條前段定有明文。又債權人於受
12 領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
13 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終
14 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
15 酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。再
16 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
17 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
18 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經
19 約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第
20 1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。查兩
21 造間僱傭關係仍存在，且原告於112年9月7日申請勞資爭
22 議調解主張兩造間僱傭關係有效存在，並表明願繼續提供
23 勞務之意，然遭被告所拒，堪認被告受領勞務遲延，依上
24 說明，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬。故原告請
25 求被告自112年8月31日起至復職日止，按月於次月1日給
26 付11萬0,300元，及自各期薪資應給付日之翌日起給付法
27 定遲延利息，當屬有據。

28 (3)被告應提繳自112年8月31日起之退休金：

29 按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於
30 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工
31 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6

條第1項、第14條第1項分別定有明文。查兩造間僱傭關係仍存在，揆之前揭法條規定，被告有按月為原告提繳退休金之義務。參諸勞保局111年1月1日起生效之勞工退休金月提繳工資分級表（見本院卷第55頁），原告之月薪11萬0,300元屬第11組第54級級距，月提繳工資應以11萬5,500元計算，亦即被告應按月提繳6,930元【計算式：115,500×6%=6,930】。故原告請求自112年8月31日起至復職日止，按月提繳6,930元至原告之勞工退休金個人專戶，自應准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係、民法第487條前段、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求判決如主文第1至3項所示，為有理由，應予准許。又本判決第2、3項所命給付，係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額宣告被告得供擔保免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 12 月 20 日
勞動法庭 法 官 賴 彥 魁

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 12 月 23 日
書記官 黃 頌 榮