臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第15號

原　　告　何嘉仁

訴訟代理人　張詠善律師

被　　告　臺中魚市場股份有限公司

0000000000000000

法定代理人　李煥湘

訴訟代理人　吳榮昌律師

複　代理人　王子衡律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年9月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

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在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張其遭被告違法解僱，致使其與被告間之僱傭關係非明確並有不安之狀態，足致原告之法律上地位有侵害之危險，而得依確認兩造僱傭關係之判決除去此種不安之狀態，足認原告有提起本件確認之訴之法律上利益，而得提起本件確認僱傭關係存在之訴。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告自民國（下同）95年10月1日起受僱於被告，擔任助理員，然被告於112年4月16日將原告勞工保險辦理退保，並停

止提繳勞工退休金，同年4月18日公告（日期：112年4月16日、字號：中魚告字第112008號，下稱解僱公告）：原告違反工作規則情節重大，即日起依工作規則規定解僱原告。原告向主管表達不服，惟主管僅請同事交付112年4月14日中魚公司總字第112231號函文（下稱解僱函文）：原告行為不檢（工作中故意以腳直接踢觸漁貨）情節重大，符合工作規則第10條規定，及原告向臺中市勞動檢查處（下稱勞檢處）作不實投訴，使被告無端受勞檢處通知應受勞動檢查，嚴重影響公司信譽，構成行為不檢情節重大為由，終止勞動契約予以解僱原告。兩造於112年6月9日社團法人台中市勞雇關係協會勞資爭議調解申請調解（下稱勞資爭議調解）時，因未有共識而調解不成立，原告乃於112年6月15日以台中大全街郵局第492號存證信函通知被告違法解僱，但未獲被告回應。被告於112年4月18日違法解僱，兩造間之僱傭關係自112年4月19日起仍繼續存續，被告本應回復原告職務，即有預示拒絕受領原告提供勞務之意，原告主觀上無去職之意，願繼續提供勞務，被告應負受領遲延之責。為此，原告依據勞僱契約、民事訴訟法第247條、民法第487條前段、勞工退休金條例第31條第1項規定提起本件訴訟。並聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡被告應自112年4月19日起至原告復職日之前一日止，按月於每月10日前給付原告5萬6,647元，及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計算之利息。㈢被告應於第二項期間，按月提繳3,468元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶。

二、對被告抗辯之陳述：

㈠被告以原告以腳踢漁貨之情違法解僱，然整理、運送漁貨係原告工作內容，漁貨體積龐大、表面濕滑，搬運數量眾多，作業過程中須視情況，以手、以腳或手腳併用方式作業，始能妥善迅速完成工作，此作業流程與其他同仁相同，未曾遭主管警告屬違規行為或不適當，且於112年3月11日當日有多

位主管在場，亦未制止原告此舉。原告就被告違法情事向主管機關提出申訴，係合法權利之行使，主管機關亦認定被告確有違法情節，縱遭主管機關裁罰，係違法之當然效果，與原告無涉，原告此舉不符合行為不檢且情節重大；被告因原告向主管機關申訴而予以解僱，違反勞動基準法第74條第2項及勞動檢查法第33條第4項規定。

㈡被告自承其他員工犯有踢觸漁貨之違規行為僅記過1次處分，不實申訴部分依工作規則僅須記大過1次；縱認原告有上開行為不檢及情節重大等情，原告為初犯，至多僅為作業缺失，亦不符合情節重大，未涉及員工忠誠義務，被告無重大損失，可藉由懲戒處分、教育訓練、加強監督等手段改善；被告卻逕解僱原告，違反最後手段性原則、相當性原則或比例原則，濫用懲戒權，其解僱無效。況被告解僱原告，未依工作規則第3條規定，提請董事會及主管機關核備之程序，依最高法院98年度台上字第1698號民事判決意旨，解僱無效。

㈢被告於112年4月18日解僱原告，依解僱函文或解僱公告僅記載原告違反工作規則，未明確告知終止勞僱契約知法令依據，且工作規則不得作為解僱之依據，其後雖於勞資爭議調解時，提出依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞僱契約，惟：1.被告自承112年3月11日原告有終止勞僱之行為，以被告查證員工違規情事均於短暫時間即知悉，故112年3月11日當日即知悉原告終止事由之行為，被告卻辯稱同年月21日始接獲檢舉等語。2.被告雖提出業務課112年3月29日簽呈，惟此僅為填寫或呈送簽呈之時點，而非被告知悉原告違規之時點。3.被告抗辯原告曾未依規定請假，惟原告係於112年3月10日上午須赴勞檢處接受約談，而被告各級主管則於同年3月14日受主管機關約談，則被告至遲於當日即知悉原告為不實申訴，勞檢處於112年3月20日函知被告限期改善及公告處分僅係行政處分之時點，而非被告知悉之時點；則被告於調解時提出依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止契

約，但距離其上開知悉原告有違規情事及不實申訴之事由，已逾30日除斥期間，依同法第12條第2項規定，屬無效。

㈣被告雖於前開調解時，另指稱原告有重大侮辱、散播流言、違反工作規則第10條第1項第2款，對於公司董監事、總經理、各級幹部或其他共同工作之員工，實施暴行或重大侮辱之行為者，及同條第2項第5款散布流言，製造事端或破壞團結，經查明屬實者等情，然此部分係終止勞僱契約後，追加終止事由，違反誠實信用原則，依最高法院100年度台上字第2024號民事判決意旨，不因被告嗣後追加之事由而生合法終止效力。

㈤被告於112年3月起故意減少原告排班，4月完全無排班，致原告無法領取重要收入來源，此並非常態工作情況，不應列入平均工資計算期間，原告離職前6個月（111年9月至112年2月）之平均工資為5萬6,647元（伙食費亦應計入工資）。被告先自認終止勞僱契約之時點為112年4月18日，嗣改稱112年4月16日終止勞僱契約，惟被告仍有給付112年4月16日（星期日）工資給原告，且112年4月17日（星期一）為原告休息，兩造間之勞僱契約終止時間應為112年4月18日，並非112年4月16日。

貳、被告答辯：

一、被告合法解僱原告，自不負給付工資及提繳勞工退休金之義務：

㈠原告於112年3月11日16時27分許，於大尾魚區收取帆布時，未依被告處理生食級旗魚及大尾魚區之標準作業流程，等待承銷人員將已得標之而暫時陳列於帆布上且已切割之生食級旗魚魚塊移置他處，竟以地下水沖洗帆布上之魚腥味及血水，甚以腳踢移魚體，致漁貨滾至地面，衍生食安疑慮，前開行為引起承銷人員之反彈，妨害被告商譽，違反工作規則第10條第2項第1款規定，且情節重大，被告於112年4月18日依工作規則第10條第1項第3款、勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造勞僱契約。至於原告陳稱漁貨體積龐大、表

面濕滑，數量眾多，須視情況以手、以腳或手腳並用方式作業，與其他同仁相同作業方式；及該等行為未曾主管遭警告乙節；惟被告進行員工教育訓練時，已強調不可踢觸漁貨，縱原告雖曾有以腳踢觸漁貨除冰之情，但該漁貨非生食級，與本件不同，且另其他員工有踢觸漁貨之情形亦受被告記過懲戒之處罰；又原告因前開行為遭承銷人員匿名投訴後，經被告查證始發現原告有多次不當行為，被告於112年4月13日召開112年度第3次人事審議小組會議，決議開除原告，並以原告行為不檢（工作中故意以腳直接踢觸魚貨），情節重大，符合公司工作規則第10條之規定，嚴重影響被告信譽，系爭解僱函解僱原告，於同年4月18日交付解僱函文予原告，為合法解僱。

㈡原告因未依規定請假而主管未予核假，無故曠職，並以總經理及業務課長對其有霸凌之虛偽事由，向勞檢處提出不實申訴乙節，被告經勞檢處檢查後僅一項違規，亦即因被告設置霸凌申訴信箱，而未採取相關預防措施，未作成執行紀錄留存3年，違反職業安全衛生設施規則第324條之3第1項及職業安全衛生法第6條第2項規定，命被告限期改善，其改善事項與原告申訴事由無關，原告此舉符合工作規則第10條第2項第1款規定，且情節重大，被告依勞動基準法第12條第1項第4款及工作規則第10條第1項第3款規定終止兩造勞僱契約。

㈢原告雖主張被告解僱未依工作規則第3條規定提請董事會及主管機關核備，惟因被告不知勞動法規並無規定解僱勞工時應送主管機關報備，縱使被告陳報主管機關亦無從核備，此部份規定向「主管機關核備」應屬贅文，核備僅具通知性質，工作規則第3條僅係要求人事審議小組應將相關決定通知董事會，已作成之決定不待董事會同意已生效力，本件解僱原告乙事，於112年5月5日第12屆第16次董事會報告予董事會知悉，完成核備程序，已踐行工作規則中有關解僱之程序。

㈣被告於112年4月16日在員工上下班打卡機之上方張貼解僱公

告，依民法第95條規定已發生意思表示達到之效力，退步言之，原告於112年4月17日23時50分上班打卡時，已詳閱解僱公告，則終止勞僱契約之意思表示至遲於112年4月17日達到原告並生效力。被告雖曾自認勞僱契約終止日為112年4月18日，但已提出被證18之證據證明前開事實，得依民事訴訟法第279條第3項規定撤銷自認，是被告於112年4月16日合法解僱原告。

二、被告已盡解僱最後手段原則：

原告自105年起至解僱前，已因多次違反工作規則，遭到被告予以申誡、記過、調職等懲戒，並於111年遭評定為考績丙等，仍未見原告改善。原告曾無故取走冷凍庫物品，致客戶受有財物損失，而牽連其他同仁，破壞公司信譽，嗣後將原告調職為基層員工，其工作效率低落，導致貨主因拍賣秩序混亂或漁貨品質降低而減少收入，原告經貨主勸告仍未改善，以致貨主不滿而向被告投訴。原告於112年4月18日收受系爭解僱函後，即擅闖監控室，側錄監控影像，未知會相關主管，亦未提出申請，此舉破壞兩造間之信賴關係，影響被告內部秩序之維護，亦破壞被告商譽，情節重大，客觀上實難期待被告採解僱以外之懲處手段，與原告繼續維持僱傭關係，被告未違反解僱最後手段性原則。

三、答辯聲明：

㈠原告之訴駁回。

㈡如受不利益判決，願供擔保請准免予假執行。

叁、法院會同兩造整理並協議本件不爭執事項與爭執事項（見本院卷第354至355頁），如下：

一、不爭執事項：

㈠原告自95年10月1日起受僱於被告擔任助理員職務。

㈡被告於112年4月16日將原告之勞工保險辦理退保，並停止提繳勞工退休金（原證1、2號）

㈢被告以原告「工作中故意以腳踢觸漁貨」、「向臺中市政府作不實投訴，致被告遭受勞動檢查」為由，符合工作規則第

10條第2項第1款規定解僱原告（原證3、4號）。

㈣兩造於112年6月9日進行勞資爭議調解，惟因未有共識而調解不成立（原證5號）。

㈤原告於112年6月15日寄發存證信函予被告，表示被告違法解僱，原告完全無法接受，兩造間之僱傭關係應繼續存在，請求被告依法給付薪資等語（原證6）。

㈥原告於112年間向勞檢處提出申訴，該處於112年3月7日至被告進行勞動檢查，同年3月14日實施約談。

二、爭執事項：

㈠被告解僱原告係於112年4月16日抑或112年4月18日？該解僱是否合法？

㈡原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，及被告應按月給付工資及提繳勞工退休金，有無理由？如有理由，金額應各若干？

肆、得心證之理由：

一、被告解僱原告之時間應係於112年4月18日：

㈠按當事人或其訴訟代理人於訴訟上所為之自認，於辯論主義所行之範圍內，有拘束當事人及法院之效力，法院應認其自認之事實為真，以之為裁判基礎，在未經當事人合法撤銷其自認前，法院不得為與自認事實相反之認定（最高法院108年度台上字第2005號判決意旨參照）。而自認之撤銷，自認人除應向法院為撤銷其自認之表示外，尚須舉證證明其自認與事實不符，或經他造同意者，始得為之，此觀民事訴訟法第279條第3項規定自明。

㈡本件原告主張被告係於112年4月18日將其違法解僱，惟被告就解僱之時間點，先於113年2月5日以民事答辯狀及113年5月14日以民事陳報暨爭點整理狀，均自陳解僱原告之時間點為112年4月18日（見本院卷第95、98、104、251頁）；嗣改稱係其已於112年4月16日張貼解僱公告，原告已閱覽，解僱時間應為112年4月16日等語（見本院卷第321、334頁），依前開說明，非經被告舉證自認與事實不符或經原告同意，其

自認不得撤銷，而本件原告已明確表示不同意被告撤銷自認（見本院卷第318頁），被告就此固提出解僱公告照片及錄影光碟等為證（見本院卷第323至326頁被證17、18）；惟查：

⑴前開照片僅顯示有將解僱公告張貼於員工打卡鐘上方，然照片中打卡機上之日期顯示時間為「2023（即112年）4月21日05：53：38」，應無從證明被告係於112年4月16日公告解僱公告，亦無法推知原告於112年4月16日已知悉解僱公告內容。

⑵又前開錄影光碟經本院當庭勘驗，勘驗結果略為：一、勘驗標的：取自被告於113年8月1日民事答辯㈡狀後附之光碟。二、：①光碟畫面顯示時間：0000-00-00（年月日，畫面右上方）。②光碟錄影全程時間共計3時44分（依畫面中下之顯示時間），全程連續錄影未中斷。③光碟右上畫面顯示時間23：49：15時，畫面右下有一男子（身穿深色衣服）從畫面右下往上走入另一房間。④光碟右上畫面顯示時間23：49：58時，有一載眼鏡之男子走近打卡鐘，並觀看打卡鐘上面公告，持續至光碟右上畫面顯示時間23：50：17。⑤本院截光碟照片幀附卷。兩造對上開勘驗內容，並無意見，且原告當庭承認光碟畫面中身穿深色衣服之男子為其本人，有勘驗筆錄在卷可佐（見本院卷第353至354頁）。足見原告確有於112年4月17日23時49分58秒於打卡時，觀看打卡鐘上之公告約16秒之久；惟參前開錄影光碟畫面中，並無法顯示光碟畫面中之公告即為解僱公告，且前開張貼公告照片中打卡機上之日期顯示時間為「2023（即112年）4月21日05：53：38」，亦無法呼應佐證光碟畫面中公告即為解僱公告，尚難因勘驗光碟畫面中顯示原告於112年4月17日23時49分58秒於打卡時，觀看打卡鐘上之公告，即遽認被告主張原告最遲於112年4月17日就解僱公告內容，更無法據此推認被告解僱原告之時間係於112年4月16日。

⑶被告另抗辯原告於112年4月16日、18日均無打卡上班之紀錄

云云；原告陳稱其在被告解僱前約半年期間，均受被告排定「早班」，班別正常工作時間係自當日凌晨0時起至6時止，其約提早10分鐘打卡乙節（見本院卷第329頁），核與被告提出之原告出勤紀錄（見本院卷第335至348頁）互相吻合，堪信為真。另依據上開勘驗光碟顯示，原告於112年4月17日打卡紀錄係於23時49分16秒，亦與原告當日出勤打卡紀錄相符（見本院卷第348頁），且原告於112年4月16日並未出勤上班，堪認原告於112年4月17日23時49分16秒打卡出勤，應係準備於112年4月18日出勤上班。準此，原告主張其於112年4月18日收受解僱函文後，始知悉遭被告解僱，洵屬可採；是被告辯稱原告於112年4月16日，或至遲於112年4月17日即已獲通知解僱公告或解僱函文乙節，要難採信。

⑷此外，被告復未提出其他積極事證供調查，自不生撤銷自認之效力，依現有事證，原告應係於112年4月18日知悉遭被告解僱，自堪認定。

㈢再參以原告提出之被告112年5月17日函文記載，被告向原告追繳112年4月17日至4月18日薪資2萬3,427元（見本院卷第359頁），足證被告尚有核發112年4月16日薪資給與原告。是解僱公告雖日期記載112年4月16日，然依現有事證，因原告當日未出勤上班，被告復無法證明當日已公布解僱公告，其復自認解僱原告之時間係於112年4月18日，亦無法撤銷其自認，原告自承其係於112年4月18日始收受解僱函文，故本院認被告若合法解僱原告，時間係應於112年4月18日。

二、被告於112年4月18日解僱原告，於法有據：

㈠按勞工與雇主約定以雇主訂定之工作規則為勞動條件者，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束；縱雇主未依勞動基準法第70條規定將工作規則報請主管機關核備，僅係雇主應否受同法第79條第1款規定處罰之問題，無礙其為勞動契約之一部分；易言之，勞動基準法第70條規定工作規則公開揭示之目的，係在使勞工知悉其內容，該揭示應置於

勞工易認識之狀態，若令勞工知悉其內容，得為勞動契約之一部而拘束勞雇雙方（最高法院104年度台上字第129號維持原審判決要旨、105年度台上字第193號、109年度台上字第1908號判決要旨可資參照）。查，被告之工作規則業經108年5月10日臺中市政府授勞動字第1080105585號函核備在案，並經108年6月3日臺中市政府授經市字第1080127465號函備查在案（見本院卷第109至124頁），是上開工作規則尚未經被告廢止，自有拘束兩造之效力，且為勞動契約之一部分。又被告之工作規則第10條第2項第1款規定：按員工如有勞動基準法第12條或有下列情事之一者，公司得不經預告終止勞動契約，並不得發給任何資遣費、退休金或其他名義費用：…2.下列情節之一，且有具體事證，致公司受有損害者，視為違反勞動契約或工作規則，情節重大者，仍依個案事實認定：一、行為不檢，情節重大，經查明屬實者。又兩造對於被告係以原告「工作中故意以腳踢觸漁貨」、「向臺中市政府作不實投訴，致被告遭受勞動檢查」為由，符合工作規則第10條第2項第1款規定解僱原告等事實，均不爭執（見不爭執事項第㈢項），並有解僱公告、解僱函文在卷可佐（見本院卷第37、39至40頁原證3、4號），足見解僱公告、解僱函文均已記載解僱原告之法規為工作規則第10條第2項第1款，而依該條文已明確規定「按員工如有勞動基準法第12條或有下列情事之一者，公司得不經預告終止勞動契約，…」，縱上開解僱公告、解僱函文未記載勞動基準法第12條，然工作規則第10條已有明確規定「員工如有勞動基準法第12條」等文字，亦不影響解僱公告、解僱函文之解僱效力，即便被告事後於勞資爭議調解時，提及依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞僱契約，應僅係補充說明，並非

係於終止勞僱契約後追加終止解僱事由，是原告主張解僱函文或解僱公告未明確告知終止勞僱契約知法令依據，及工作規則不得作為解僱之依據乙節，要難採信。

㈡按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約

或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就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、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇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，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（參照最高法院105年度台上字第1894號判決意旨）。

㈢本件被告係以原告「工作中故意以腳踢觸漁貨」、「向臺中市政府作不實投訴，致被告遭受勞動檢查」兩行為為由，符合工作規則第10條第2項第1款規定而解僱原告，為兩造所不爭執（不爭執事項第㈢項），並有原告勞工保險投保資料、勞工個人專戶明細資料、被告112年4月16日中魚告字第112008號公告、112年4月14日中魚公司總字第112231號函附卷為憑（本院卷第31至40頁），堪信為真。

㈣查，原告於112年3月11日於大尾魚區收取帆布時，未依常規先行移置陳列於帆布上已切割處理之生食旗魚，除用水沖洗帆布生食旗魚外，且用腳踢移魚體，因動作誇張引起承銷人強烈反彈，有被告112年3月29日簽呈可參（見本院卷第131頁），且原告並非初次就魚體處理不當，傷及魚體，有報告書在卷可參（見本院卷第144頁）。又原告任職於被告已有16年6月又17日，為資深員工，對於被告標準作業流程處理漁貨，理應熟稔甚詳，自難推諉不知，明知其工作係於魚市場工作，所販賣商品係供生食級之食品，卻仍未依常規先行移置陳列於帆布上已切割處理之生食級旗魚，除用水沖洗帆布生食旗魚外，且用腳踢移魚體，經在場承銷人員對被告強烈反彈，影響被告商譽。再考諸被告為國內知名魚市場，其販賣之商品為漁貨產品，顧客願與被告締約消費，乃著眼於對

被告漁貨品質及服務人員之信賴，是相較社會一般其他企業而言，被告對於旗下員工個人品行操守之清廉自具備更高度之要求；原告既為資深員工，竟仍於工作時未依標準作業流程處理漁貨，顯已破壞顧客及承銷人員對被告之信賴，非但侵害被告商譽甚鉅，更損害被告因客戶之信賴而取得以服務獲取營收之機會。此項信賴建立不易，卻因原告之行為而崩解，實難以挽回。

㈤被告在解僱原告前，因原告曾於105年3月24日因工作態度不佳，經申誡2次；於106年10月18日因擅自變更拍賣班次，妨礙拍賣交易秩序，經記過1次；於107年7月10日因工作時間不假外出，經申誡1次；於110年7月30日因處理事務不當，致生不良結果，影響公司信譽，經記過2次；於111年5月5日因未依作業規定理貨以致同事無法銜接處理業務，經記過1次；於111年12月23日，經計算勤惰分數、功過加扣分、單位主管考核及總考核，實得分數為45.5分，考績列為丙等，有懲戒相關文件等附卷可參（見本院卷第141至183頁）。原告已有前揭作業疏失行為，經被告申誡、記過、考績丙等懲處，理應秉持戰戰兢兢、戒慎恐懼之態度處事，竟猶再為本次違反工作規則之行為，如不予以解雇，顯難回復被告顧客及承銷人員對被告之信賴及被告事務、員工操守之管理，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關係，堪認原告前揭行為已符合上開勞動基準法規定之「情節重大」之要件。被告依被告工作規則第10條第2項第1款及勞動基準法第12條第1項第4款規定，於112年4月18日當面交付解僱函文，於當日對原告終止兩造之勞僱契約，即無違解僱最後手段性及比例原則，屬合法有效。原告主張被告解僱不合法，要難採信。

㈥按被告工作規則第3條定規定：本公司人員，其管理、考核、升遷、獎懲及解職等有關人事事項，應成立人事審議小組依相關規定審議後，提請董事會及主管機關核備。次按勞動基準法第12條第2項規定：雇主依前項第1款、第2款及第4

款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。原告雖主張依被告112年3月29日業務課簽呈（見本院第131頁），被告已於112年3月11日知悉原告行為不檢事由，卻遲至112年4月18日始解雇原告，已逾30日除斥期間乙節；惟查，觀以業務課簽呈內容，係經被告業務課課長於112年3月29日依內部行政層級上簽簽發，說明欄記載略以：「二…，因動作誇張引起承銷人強烈反彈，憤而向業務課主管反應。三為證實情，經調閱112年3月11日當日大尾魚區監控影待查證，何員（即指原告）之誇張行為屬實，如圖示（監控影片可供調閱）。」等語（見本院卷第131頁），上開簽呈內容，僅提及承銷人原發現原告112年3月11日未依常規處理之生食旗魚之誇張行徑，而向業務主管反應，但無法逕論被告於112年3月11日即已知悉原告上開違反工作規則事由，該簽呈至多僅能證明被告至遲於112年3月29日知悉並確認原告違反工作規則事由，是難認原告為此主張可採。是被告於112年3月29日知悉並確認解僱事由，並於112年4月18日終止兩造之僱傭關係，尚未逾30日除斥期間。至原告另主張被告未依工作規則第3條規定，提請董事會及主管機關核備，已違反正當法律程序，解僱應屬無效云云；惟系爭解僱函文經被告於112年4月18日當面交由原告，已如前述，則原告已於當日接受解僱通知，揆諸前揭說明，堪認被告所為終止勞動契約之意思表示於112年4月18日到達原告，已發生效力，故應認兩造間勞動契約已於112年4月18日終止，原告主張終止效力應於被告依前開規定核備後，始生合法效力，委不足採。

二、原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應按月給付工資及提繳勞工退休金，均無理由：

承前論述，被告既已於112年4月18日合法終止兩造間之勞僱契約，則兩造自112年4月18日起僱傭關係即不存在，則原告依據勞僱契約之法律關係，請求被告自112年4月19日起至復職日之前一日止，按月給付工資5萬6,647元及各期應給付翌

日起至清償日止之法定遲延利息，暨按月提繳勞工退休金，即非有據，本院毋庸就其餘爭點再為論斷。

伍、綜上所述，原告依兩造間之僱傭關係、民事訴訟法第247條、民法第487條前段、勞工退休金條例第31條第1項等規定，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自112年4月19日起至原告復職日之前一日止，按月於每月10日前給付原告5萬6,647元，及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計算之利息。㈢被告應於第二項期間，按月提繳3,468元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，併予駁回。

陸、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明

柒、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第78條。

中　華　民　國　113　年　11　月　1　日

民事勞動庭　法　官　吳昀儒

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　11　月　4　日

書記官　陳麗靜