

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第44號

原告 鄭仙仁

訴訟代理人 陳業鑫律師

複代理人 卓映初律師

訴訟代理人 普若琦律師

張仁興律師

被告 永成環科股份有限公司

法定代理人 陳錦媛

訴訟代理人 董德泰律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國110年12月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百零九年六月二十五日起至原告復職日前一日止，按月於每月五日給付原告新臺幣壹拾參萬陸仟元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零九年六月二十五日起至原告復職日前一日止，按月提繳新臺幣捌仟貳佰貳拾陸元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項得假執行；惟如被告按月以新臺幣壹拾參萬陸仟元為原告供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行；惟如被告按月以新臺幣捌仟貳佰貳拾陸元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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項定有明文。而所

謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認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，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（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號判決意旨參照）。查原告主張兩造間之僱傭關係仍存在，為被告公司所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認之訴，自有確認利益。被告公司徒以原告於申請勞資爭議調解時係請求資遣費、預告期間工資等，足見原告已默示同意終止勞動契約為由辯稱本件無確認利益云云，自乏依據。

二、再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。查原告起訴時原聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在；（二）被告應自民國109年6月25日起至原告復職日前1日止，按月於每月5日給付原告新臺幣（下同）140,000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109年6月25日起至原告復職日前1日止，按月提繳8,550元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶（下稱勞退金專戶）（見本院卷一第7頁），後於110年11月25日具狀減縮其訴之聲明第2項為：被告應自109年6月25日起至原告復職日前1日止，按月於每月5日給付原告136,000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（見本院卷二第281頁），另於110年12月1日本院言詞辯論時減縮訴之聲明第3項之金額為8,226元（見本院卷二第306頁），核原告所為之前揭變更，屬減縮應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

01 貳、實體方面：

02 一、原告起訴主張：

03 （一）伊自104年11月1日起任職被告公司擔任副總經理，每月工
04 資136,000元，於次月5日發放，詎被告公司於109年6月24
05 日發佈永發字第1090624001號函（下稱系爭解僱通知）稱
06 依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4、5款規定
07 解僱伊，且並未表明任何具體事由。伊於同年7月間申請
08 勞資爭議調解，被告公司另於同年7月14日勞資爭議調解
09 會議時再次交付伊永發字第1090714001號函（下稱714
10 函）不實指控伊於109年6月24日辦理交接時，有故意拖
11 延、毀損設備之情事云云，致兩造於同日調解不成立。

12 （二）系爭解僱通知發佈時，被告公司之法定代理人為范維鎮
13 （以下逕稱其名），其向伊表示不知有解僱伊之事，亦未
14 於系爭解僱通知上用印，依最高法院86年度台上字第1782
15 號判決意旨，未經范維鎮同意之用印無從代表被告公司為
16 解僱之意思表示，被告公司終止勞動契約之意思表示尚未
17 成立生效，僱傭關係繼續存在。

18 （三）縱認系爭解僱通知已成立生效（假設語氣），伊並無違反
19 勞基法第12條第1項第4、5款之事由，被告公司前揭終止
20 權之行使不合法，兩造間僱傭關係應繼續存在，伊自得本
21 於有效存在之勞動契約，請求被告公司按月給付工資136,
22 000元，並得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條
23 第1項、第31條規定請求被告公司按月提繳勞退金8,226元
24 等語（被告公司另於起訴後之109年9月15日寄送永發字第
25 1090915001號函【下稱915函】予伊，再以上開情事解僱
26 伊，然已逾勞基法第12條第2項規定之除斥期間）。

27 （四）聲明：

28 1、確認兩造間僱傭關係存在；

29 2、被告應自109年6月25日起至原告復職日前1日止，按月於
30 每月5日給付原告136,000元，及自各期應給付日之翌日起
31 至清償日止，按週年利率5% 計算之利息；

01 3、被告應自109年6月25日起至原告復職日前1日止，按月提
02 繳8,226元至原告之勞退金專戶。

03 二、被告抗辯略以：

04 (一) 訴外人永續發展股份有限公司（下稱永續發展公司）為伊
05 公司及訴外人永茂環科股份有限公司（下稱永茂公司）之
06 母公司，永續發展公司、永茂公司、伊公司均為關係企
07 業，原告最先擔任永續發展公司技術長職位，擔任整體營
08 運規劃設計要職，後轉任伊公司擔任副總經理，並兼任永
09 茂公司總經理。

10 (二) 伊公司係採行總經理制之公司，就開除勞工乙事屬公司經
11 營業務，由總經理核決，系爭解僱通知經伊公司時任總經
12 理陳錦媛（以下逕稱其名）核准後用印，並無代理權欠缺
13 之虞；且陳錦媛於109年6月25日亦經伊公司董事會選任為
14 現任董事長，縱系爭解僱通知有未經合法代理之爭議（伊
15 公司否認之），上開法律行為業經伊公司承認，依最高法
16 院74年度台上字第2014號判決意旨，對伊公司亦生效力。

17 (三) 伊公司於109年6月24日解僱原告當日已由證人即永續發展
18 公司協理李光中、證人即伊公司集團法務專員林業修（以
19 下均逕稱其名）及本件訴訟代理人具體告知原告違反勞基
20 法第12條第1項第4、5款規定之原因（即原告有收受回
21 扣、業務登載不實及洩露機密資訊、背信等行為），並交
22 付系爭解僱通知，原告就其遭解僱之原因事實知之甚詳，
23 並當場質疑：「證據在哪」，復開始刪除伊公司配發之公
24 務用手機及筆記型電腦內特定資料，足徵原告明確知悉解
25 僱事由。

26 (四) 原告有下述違反勞基法第12條第1項第4、5款之行為，故
27 伊公司於109年6月24日以系爭解僱通知終止兩造間之勞動
28 契約：

29 1、訴外人沅佑科技股份有限公司（下稱沅佑公司）自107年5
30 月1日起至109年4月30日止，委由永茂公司代為再處理事
31 業廢棄物（廢塑膠，每月600公噸），每公噸費用4,000

元，雙方簽有「一般事業廢棄物再利用處理契約書」，沅佑公司復於簽約後之107年5月7日於報價單上蓋用大小章確認，永茂公司就前揭契約書及報價單之簽約流程，則係由訴外人施羽瑄申請用印，經訴外人即單位主管（伊公司工務部經理兼永茂公司廠長）廖國隆（以下逕稱其名）簽名層轉，再由原告核決；永茂公司受領前揭廢塑膠並製成廢棄物衍生燃料（RDF）後，係由永續發展公司向永茂公司採購，再出售予客戶，最終RDF售價為每公噸990元。詎原告為收取回扣，竟利用職務之便，於107年6月4日前某日，與沅佑公司另行簽立內容不實之「製程用料（塑膠）買賣合約」（下稱系爭買賣合約），依系爭買賣合約記載，永茂公司不僅無法向沅佑公司收取應得之每公噸4,000元之廢棄物再處理費用，反而約定永茂公司須向沅佑公司購買製程用料（塑膠）2,000公噸，價金每公噸1,000元，而永續發展公司至多僅能將RDF以每公噸990元賣出，該契約進價竟高達每公噸1,000元，依系爭買賣合約之用印申請表記載：申請日期為107年6月4日，由訴外人王濤申請，單位主管蓋用廖國隆之連續章，最終核決人為原告，足見原告核決之行為顯然不實，且違反交易常規，致永茂公司無端負擔2,000,000元之債務。

2、自107年3月至10月間，沅佑公司實際運送至永茂公司之廢塑膠，依過磅對帳單顯示，共計交付1,194,170公斤（即1,194公噸）之廢塑膠予永茂公司，稅後應收款為5,015,514元，然原告竟決定其中500公噸廢塑膠以每公斤2元向沅佑公司請款，沅佑公司僅匯款3,965,514元，致永茂公司受有1,050,000元之損害。

3、依行政院環保署廢棄物及再利用資源代碼查詢系統記載：R0201廢塑膠之定義為「可直接再利用之廢塑膠、或可直接再利用之醫療用廢塑膠」，觀諸伊公司受其他廠商委任處理之R0201廢塑膠亦係經分離雜物及整理後之廢塑膠，惟沅佑公司交付處理之廢塑膠顯係混雜砂土及其他垃圾，

01 似乎係直接從掩埋廠挖出，根本不符合R0201之規格，原
02 告身為現場最高主管，竟准予受領，估算後永茂公司廠內
03 尚有1,773,800公斤（即1,773.8公噸）之廢土有待處理，
04 如以每公噸8,000元之處理價格行情，原告之行為致永茂
05 公司將受有14,190,400元之損害。

06 （五）原告於109年6月24日因前述（四）1至3之行為收受系爭解
07 僱通知、同時經伊公司要求交回公務用手機及筆記型電腦
08 後，竟拒絕交回並試圖刪除公務用手機內存資料，亦拒絕
09 告知手機開機密碼，不願讓伊公司檢視公務用手機內資
10 料，事後更利用電信公司之服務，以遠端還原手機之方式
11 還原該公務用手機，藉此刪除公務用手機內之電磁紀錄，
12 原告亦於109年6月24日以惡意軟體將筆記型電腦刪除主要
13 資訊槽內資料後始交還李光中，原告此行為涉及另一解僱
14 之原因事實，屬伊公司得另行終止勞動契約之正當理由，
15 伊公司因而於109年7月14日依勞基法第12條第1項第5款規
16 定以714函終止勞動契約。

17 （六）依兩造簽立之員工保密合約書第1、2條約定，原告就其任
18 職期間取得或知悉伊公司之機密資訊應負保密義務，不得
19 洩露、告知、交付或移轉他人。伊公司經查證後發現，原
20 告另以伊公司機密資訊製作簡報，私下為伊公司客戶即訴
21 外人威登資源回收有限公司（下稱威登公司）規劃建設苗
22 栗塑料回收廠，擬製作、銷售「造粒後的PET塑膠粒子」
23 及「固體燃料棒」等與伊公司相競爭之業務，原告更依伊
24 公司營業成本，為威登公司評估未來3年之獲利狀況，且
25 一再慫恿威登公司盡快確認是否設廠。就此行為，伊公司
26 再於109年9月15日發915函予原告終止勞動契約。

27 （七）退步言之，如伊公司前揭終止均不合法，伊公司亦已於10
28 9年9月15日以915函援引勞基法第12條第1項第4、5款規定
29 合法終止兩造間之勞動契約。

30 （八）況依原告申請調解時已於調解申請書上明確記載：「如已
31 終止勞動契約，最後工作日為109年6月24日」、本人屬非

01 自願性離職」等文字，並於請求調解事項中勾選「非自願
02 離職證明書」、「資遣費」、「預告工資」等項，顯見原
03 告亦同意兩造自109年6月24日起已無僱傭關係，原告之舉
04 動顯為默示同意終止兩造間勞動契約。

05 (九) 聲明：

06 1、原告之訴駁回；

07 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

08 三、兩造不爭執之事實（見本院卷一第433至434頁、第484
09 頁）：

10 (一) 永續發展公司為被告公司及永茂公司之母公司，永續發展
11 公司、永茂公司、被告公司均為關係企業。

12 (二) 原告自104年11月1日起任職被告公司擔任副總經理，每月
13 工資為136,000元，於次月5日發放（本院卷一第411
14 頁）。

15 (三) 原告於109年6月24日在被告公司收受被告公司人員交付之
16 系爭解僱通知（見原證2，即本院卷一第67頁）。

17 (四) 原告於109年7月1日申請勞資爭議調解，於同年7月14日調
18 解不成立（見原證4，即本院卷一第71至73頁）。

19 (五) 原告於109年7月14日調解會議收受被告公司人員交付之71
20 4函（見原證3，即本院卷一第69頁）。

21 (六) 原告於109年9月15日收受915函（見被證30，即本院卷一
22 第407至410頁）。

23 四、本件爭點：

24 (一) 系爭解僱通知是否為被告公司終止兩造勞動契約之意思表
25 示？

26 (二) 如系爭解僱通知係被告公司終止勞動契約之意思表示，被
27 告公司主張依勞基法第12條第1項第4、5款規定終止勞動
28 契約是否合法？

29 (三) 如前揭終止不合法，被告公司於109年7月14日有無依勞基
30 法第12條第1項第5款規定終止勞動契約？如有，其終止權
31 之行使是否合法？有無違反勞資爭議處理法第8條規定？

01 (四) 如前揭終止不合法，被告公司於109年9月15日依勞基法第
02 12條第1項第4、5款規定終止勞動契約是否合法？

03 (五) 如被告公司前揭終止權之行使不合法，兩造是否有合意終
04 止勞動契約？

05 (六) 兩造間僱傭關係是否存在？

06 (七) 原告依勞基法第22條、兩造間勞動契約之約定、民法第48
07 7條規定請求被告公司自109年6月25日起至原告復職日前1
08 日止，按月於每月5日給付原告136,000元，及自各期應給
09 付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
10 是否有理由？

11 (八) 原告依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定請求被告
12 公司應自109年6月25日起至原告復職日前1日止，按月提
13 繳8,226元至原告之勞退金專戶是否有理由？

14 五、得心證之理由：

15 (一) 系爭解僱通知是否為被告公司終止兩造勞動契約之意思表
16 示？

17 1、按公司之經理人、清算人或臨時管理人，股份有限公司之
18 發起人、監察人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行
19 職務範圍內，亦為公司負責人。公司法第8條第2項定有明
20 文。

21 2、經查：原告固主張：被告公司斯時法定代理人范維鎮對於
22 解僱原告乙事不知情，亦未於109年6月24日之系爭解僱通
23 知上用印，依最高法院見解，系爭解僱通知之意思表示尚
24 未成立生效云云，惟陳錦媛為被告公司斯時之總經理，而
25 依被告公司提出之「永成環科股份有限公司用印申請
26 表」，關於申請事由為「終止勞動契約通知函用印」乙
27 事，係由法務為申請單位，層報財務後由總經理核決（見
28 本院卷一第125頁），核與林業修證稱：「（被告訴訟代
29 理人問：請問原證2終止函【本院卷第67頁】被證2的用印
30 是否是針對原證2？）是。…（被告訴訟代理人問：請問
31 前述被證2簽呈最後決行者是哪個層級？為何沒有董事長

核決的欄位？）一、總經理。二、我們公司是總經理制，由總經理決定分公司幾乎所有的事務。」等語（本院卷一第504頁）無違，是陳錦媛以被告公司總經理身分決行系爭解僱通知，合於公司法前揭規定，堪認被告公司確有以系爭解僱通知為終止兩造勞動契約之意思表示，原告前揭主張即乏依據。

（二）如系爭解僱通知係被告公司終止勞動契約之意思表示，被告公司主張依勞基法第12條第1項第4、5款規定終止勞動契約是否合法？

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。五故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。勞基法第12條第1項第4、5款定有明文。再按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條亦有明文。

2、經查：

被告公司主張原告疑似為收取回扣，利用職務之便，於107年6月4日前某日以永茂公司名義與沅佑公司簽立內容不實之系爭買賣契約，原告核決前揭不實契約，違反交易常規，使永茂公司無端負擔2,000,000元之債務；且原告就伊公司與沅佑公司間「一般事業廢棄物再利用處理契約書」後續履約，僅以每公斤2元向沅佑公司請款，致被告公司受有1,050,000元之損害；原告另違規受領沅佑公司交付、不符R-0201規格、混有砂土及其他垃圾之廢塑膠，致伊公司受有14,190,400元之損害云云，並提出系爭買賣契約書、「一般事業廢棄物再利用處理契約書」、報價單影本、永茂公司用印申請表、沅佑公司本應給付帳款之對價單影本、原告更改請款內容後，沅佑公司應付帳款對帳單影本、現場照片及民間公證人出具之私權事實體驗公證書各1份為證（見本院卷一第269至276頁、第283至293

頁、第323至405頁），惟以：

(1) 李光中於本院言詞辯論時證稱：「（法官問：請問109年6月永茂公司付錢給沅佑公司的合約【按即被證22】，後來有無實際執行？）沒有。…」等語（見本院卷一第493頁）、「（被告訴訟代理人：針對被證18、19、22，你有無就前述兩個契約詢問過施羽瑄、王濤、廖國隆及鄭仙仁等人？為何會不同？）我只有問過廖國隆跟原告，109年5月間原告到永茂來找我，我有提到這兩個合約的事情，原告是說他不記得，我又帶他去看那堆被棄置的廢土，原告說那都是廖國隆在處理，他不知道。後來5月底時我又打電話問廖國隆，針對這兩個合約的事，永茂付1000元的合約，他說那不是他親簽，他否認他知道，針對廢土的部分，我問他說『鄭仙仁說這些廢土都是你弄進來的。』（法官問：你剛剛不是說虧本合約沒有實際執行？）廢土有進來，但對方沒有實際請款。廖國隆回答說『是我就是我，你們可以去查沅佑公司是誰帶進永茂的。』」等語（見本院卷一第495頁）；再證人即沅佑公司實際負責人蔡欣倉（以下逕稱其名）證稱：「（原告訴訟代理人問：【請求提示被證18，即本院卷一第269至272頁】【法院提示被證18】請問此合約當時是否有口頭議價每噸價格，一開始議價金額為多少？）一開始每公斤單價是2元，每公噸2,000元，數量大約是一千噸左右。這是我們公司給付給永茂的費用。…（原告訴訟代理人問：【請求提示被證19，即本院卷一第273頁】【法官提示被證19】為何後來每公噸金額變成4,000元？）我們公司不曾繳過每公噸4,000元，可能是因為當時永茂沒有再利用許可，他跟我簽的買賣合約，也可能是當時我想代理永茂的業務，他們希望把合約的價格往上拉，可是實際上我沒有繳4,000元，我最貴只繳過3,000元。這個報價單是我們公司出的沒有錯。（法官問：是指為了與永茂公司有生意往

來，所以才簽這些？）因為對方擔心進場的單價太低，當時能一次提供那麼多量的人也有限。當時都是跟永茂的廖國隆聯繫。」、「（原告訴訟代理人問：請問剛剛所說一公噸2,000元，這個價錢是你跟永茂公司的誰談的？）最後的決定是跟廖國隆，一開始是鄭仙仁跟廖國隆跟我談的。（原告訴訟代理人問：第一筆有驗貨，請問永茂公司的窗口是誰？）應該是廖國隆，時間太久了我不清楚，接觸都是跟廖國隆接觸。（原告訴訟代理人問：當時雙方財務對帳窗口為何人？當時交貨是如何過磅？沅佑公司是將過磅單交給永茂公司的何人？）一、我是我們公司的窗口，當時對方因為還沒有收錢，所以沒有窗口。永茂當時只有一個科長叫王浩。二、當時現場沒有地磅，我都是在永安的加油站過地磅。三、統計好了之後我忘記是交過磅單給王浩還是廖國隆。…（原告訴訟代理人問：請求提示被證22，即本院卷一第283至286頁【法院提示被證22】請問此合約是否實際履約？當初簽此合約之原因？）一、沒有。二、這個是當時永茂還沒有再利用許可能力，所以廢塑膠是用買賣進場的。（法官問：這個合約你當初是跟誰談？）廖國隆。」等語（見本院卷二第180至181頁、第182至183頁），則依李光中、蔡欣倉之證詞，不論是沅佑公司與永茂公司間之系爭買賣契約或「一般事業廢棄物再利用處理契約書」及其相關報價單、廢塑膠之進場、後續請款，均非原告代表永茂公司與蔡欣倉做最後洽談及執行，難認原告有為收受回扣而私下與沅佑公司有何約定，被告公司亦未證明「一般事業廢棄物再利用處理契約書」後續之履約、請款係由原告未經永茂公司簽核流程專擅處理，且系爭買賣契約並未實際履行，則被告公司抗辯原告代表永茂公司簽立系爭買賣契約、處理「一般事業廢棄物再利用處理契約書」後續履約請款事宜違反被告公司工作規則或勞動契約乙節，即屬無據。

01 (2) 至被告公司主張原告違規受領沅佑公司交付之廢塑膠，
02 致伊公司受有14,190,400元之損害部分，蔡欣倉否認置
03 放於永茂公司之廢塑膠係沅佑公司提供（見本院卷二第
04 184頁），且被告公司亦未舉證證明前揭廢塑膠係原告
05 違規受領，況李光中證稱：「（被告訴訟代理人問：你
06 大約何時發現沅佑送來的R0201廢塑膠有問題？）在109
07 年5月1日我們復工時發現的，…廢塑膠好像是107年3月
08 至7月間送來的…」等語（見本院卷一第496頁），前揭
09 廢塑膠如品質有疑義，以其數量之龐大，永茂公司在工
10 廠收貨者為何未當場向諸如廖國隆等現場主管回報、反
11 應？卻遲至109年5月始發覺？而系爭買賣契約如未執
12 行，沅佑公司為何要將廢塑膠交付永茂公司？以上各節
13 均有違常理，則被告公司此部分主張亦難憑信。

14 (三) 如前揭終止不合法，被告公司於109年7月14日有無依勞基
15 法第12條第1項第5款規定終止勞動契約？如有，其終止權
16 之行使是否合法？有無違反勞資爭議處理法第8條規定？

17 1、按解釋意思表示，固須探求當事人之真意，不得拘泥於所
18 用之辭句，但所用之辭句業已表示當事人真意，無須別事
19 探求者，即不得反捨所用之辭句而更為曲解（最高法院17
20 年上字第1118號判決意旨參照）。

21 2、經查：原告於109年6月24日在被告公司收受被告公司人員
22 交付之系爭解僱通知；復於109年7月14日調解會議收受被
23 告公司人員交付之714函（見前述不爭執事項（三）、
24 （五）），而觀諸系爭解僱通知記載：「茲因台端業已違
25 反勞動基準法第十二條第一項第四款及第五款所列情事，
26 本公司依據該法終止與台端之勞動契約，並自中華民國一
27 〇九年六月二十四日起生效」等語（見本院卷一第67
28 頁），而714函則提及：「茲因台端於一〇九年六月二十
29 四日離職交接時，涉及刻意拖延交接公務筆記型電腦，並
30 且刻意銷毀公務資訊，業已違反勞動基準法第十二條第一
31 項第五款…之情事，本公司除依據永發字第1090624001號

01 函終止與台端之勞動契約外，並將依本函通知，追究台端
02 毀損我方設備之責任。」等語（見本院卷一第69頁），依
03 前揭說明，足見被告公司之714函僅追加系爭解僱通知之
04 原因事實，並說明將就上開原因事實追究原告之責任，然
05 並未以714函終止勞動契約，被告公司抗辯有於109年7月1
06 4日終止勞動契約云云，尚乏實據。

07 （四）如前揭終止不合法，被告公司於109年9月15日依勞基法第
08 12條第1項第4、5款規定終止勞動契約是否合法？

09 1、按雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約
10 者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。勞基法第12
11 條第2項定有明文。

12 2、經查：

13 （1）觀諸被告公司915函意旨略以：「一、緣本公司前於民國
14 （下同）109年6月24日已派員以永發字第1090624001號
15 函，依法有效終止與台端間勞動契約，…。二、本公司嗣
16 後發現台端毀損本公司公務手機及公務筆記型電腦內資
17 料，另構成勞動基準法（下同）第12條第1項第5款之事
18 由，故再於109年7月14日以永發字第1090714001號函告
19 知上情，再次通知終止效力並將追究毀損責任。三、今本
20 公司又確認台端於任職期間，利用機密資訊為第三人威
21 登資源回收公司規劃『威登資源苗栗新廠投資規劃』投
22 資案，擬製作銷售『造粒後的PET塑膠粒子』及『固體
23 燃料棒』等與本公司相競爭之業務，台端所為已嚴重違
24 反員工保密合約書第二條第1項約定及競業禁止義務，
25 構成同法第12條第1項第4款之事由，爰於法定期間內函
26 告台端上情並再次重申勞動契約已於109年6月24日終
27 止。退萬步言，縱台端否認109年6月24日及同年7月14
28 日函文所指，本公司亦以本函通知終止勞動契約。…」
29 等語（見本院卷一第407頁），可知被告公司於915函係
30 重申已以系爭解僱通知、714函提及之原因事實依勞基
31 法第12條第1項第4、5款規定終止勞動契約，另追加原

01 告於任職期間，利用機密資訊為威登公司規劃『威登資
02 源苗栗新廠投資規劃』投資案，擬製作銷售與本公司相
03 競爭之業務，違反員工保密合約書第2條第1項約定及競
04 業禁止義務，構成勞基法第12條第1項第4款規定之事
05 由，惟關於沅佑公司與永茂公司間之契約及履約過程，
06 及原告毀損公務用手機及筆記型電腦內資料，被告公司
07 分別於109年6月24日、7月14日以系爭解僱通知、714函
08 提及前揭原因事實，堪認被告公司至遲於各該日已知悉
09 其情形，則其於同年9月15日始發函終止勞動契約，依
10 前揭規定，已逾30日之除斥期間。況關於被告公司主張
11 沅佑公司與永茂公司間之契約及履約過程由原告片面核
12 決等節，被告公司亦未舉證證明之，已如前述，則被告
13 公司就前揭原因事實再次終止與原告間之勞動契約，亦
14 無理由。

15 (2) 關於被告公司主張原告於任職期間以伊公司機密資訊製
16 作簡報，私下為公司客戶威登公司規劃建設苗栗塑料回
17 收廠，擬製作、銷售與公司相競爭之業務部分，被告公
18 司雖提出「威登資源苗栗新廠投資規劃」簡報檔及通訊
19 軟體LINE截圖為證（見本院卷一第169至173頁），然原
20 告否認前揭簡報檔為其製作，亦否認前揭LINE截圖形式
21 上真正，而證人即威登公司總經理王裕應（以下逕稱其
22 名）證稱：「（原告訴訟代理人問：請求提示被證12，
23 即本院卷一第169至173頁【法院提示被證12】請問你是
24 否看過此份簡報資料？）這份資料其中170頁下方「質
25 能平衡圖」我沒有看過，其他是我做的簡報。（原告訴
26 訟代理人問：是否有將此份簡報【除質能平衡圖】提供
27 給原告鄭仙仁？）有。（法官問：請問是於何時何地提
28 供？）107或108年提供的，我忘了我怎麼給他的，給他
29 的原因是因為我們是朋友，在討論這個問題，我想要做
30 這個東西，想要聽他的意見。（原告訴訟代理人問：原
31 告鄭仙仁對此份簡報內容有提供什麼意見？）沒有。

（原告訴訟代理人問：威登公司嗣後是否有投資簡報中所說的苗栗廠？原告鄭仙仁是否有慫恿威登公司投資興建苗栗廠？）一、沒有。二、沒有。（原告訴訟代理人問：請問鄭仙仁是否有提供永成公司或永茂公司內部技術資料或文件給你或威登公司？）沒有。」等語（見本院卷二第175至176頁），是依其證詞，不足以證明原告有提供前揭簡報檔予威登公司，或有於任職期間洩漏被告公司機密資訊予威登公司、使威登公司與被告公司競業之情。至被告公司提出之前揭LINE截圖，內容略以：「王總：禮拜三之前可不可以回覆通霄的要不要做？我們禮拜三會跟屋主吃飯」等語（見本院卷一第173頁），然該截圖除字體模糊外，亦無法看出何人為對話人，王裕應亦否認前揭LINE截圖為其與原告之對話，經本院於110年8月13日當庭勘驗王裕應之手機內通訊軟體LINE之對話紀錄，僅有109年1月1日起之對話紀錄（見本院卷二第177至178頁），則被告公司此部分舉證即難遽採。

（五）如被告公司前揭終止權之行使不合法，兩造是否有合意終止勞動契約？

- 1、按調解程序中，調解委員或法官所為之勸導及當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎。民事訴訟法第422條定有明文。
- 2、經查：被告公司雖抗辯：原告申請調解時已於調解申請書上明確記載：「如已終止勞動契約，最後工作日為109年6月24日」、「本人屬非自願性離職」等文字，並於請求調解事項中勾選「非自願離職證明書」、「資遣費」、「預告工資」等項，顯見原告亦同意兩造自109年6月24日起已無僱傭關係，原告之舉動顯為默示同意終止兩造間勞動契約云云，然依前揭規定，原告於調解程序中之書面或口頭陳述不得採為調解不成立後本案訴訟裁判之基礎，是尚難據此推認原告有同意終止兩造間勞動契約之意思，故被告

01 公司抗辯兩造為合意終止勞動契約乙節，不足採信。

02 (六) 兩造間僱傭關係是否存在？

03 被告公司前揭終止權之行使均不合法，兩造亦未合意終止
04 勞動契約，已經認定如前，則原告請求確認僱傭關係存
05 在，即屬有理。

06 (七) 原告依勞基法第22條、兩造間勞動契約之約定、民法第48
07 7條規定請求被告公司自109年6月25日起至原告復職日前1
08 日止，按月於每月5日給付原告136,000元，及自各期應給
09 付日之翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，
10 是否有理由？

- 11 1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
12 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
13 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債
14 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
15 能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前
16 段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領
17 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
18 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終
19 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
20 酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。查
21 被告公司前揭終止兩造間勞動契約並非合法，已如前述，
22 前揭終止行為雖不生終止之效力，然已足徵被告公司有為
23 預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告公
24 司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續
25 提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告公司，
26 為其所拒絕。則被告公司拒絕受領後，即應負受領遲延之
27 責，原告無須催告被告公司受領勞務，其復未再對原告表
28 示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說
29 明，應認被告公司已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原
30 告。

31 2、經查：

原告經被告公司終止勞動契約前之每月約定工資為136,000元，每月工資於次月5日發放（見前述不爭執事項（二）），從而，原告主張被告公司應自109年6月25日起至准許原告復職日前1日止，按月於每月5日給付原告工資136,000元為有理由，應予准許。

（八）原告依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定請求被告公司應自109年6月25日起至原告復職日前1日止，按月提繳8,226元至原告之勞退金專戶是否有理由？

1、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照。故原告受僱被告公司期間，被告公司應依勞退條例規定，按月提繳工資分級表規定為原告提繳勞退金。

2、經查：如兩造間僱傭關係仍存在，被告公司應按月為原告提繳之勞退金為8,226元（計算式：137,100元【月提繳工資】 $\times 0.06 = 8,226$ 元），而原告主張被告公司自違法解僱原告後即未再按月提繳勞退金，被告公司亦未予爭執，因而原告請求被告公司自109年6月25日起至准許原告復職之前1日止，按月提繳金額8,226元至原告之勞退金專戶內為有理由。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約約定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告公司應自109年6月25日起至原告復職日前1日止，按月給付原告每月工資136,000元，另依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告公司自109年6月25日起至准許原告復職日前1日止，按月提繳8,226元至原告之勞退金專戶內，均為有理由，應予准許。

七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主

01 即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

02 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
03 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

04 九、據上論結，本件原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、
05 第44條第1項、第2項、民事訴訟法第78條之規定，判決如主
06 文。

07 中 華 民 國 110 年 12 月 29 日
08 勞動法庭 法 官 方祥鴻

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 110 年 12 月 29 日
13 書記官 巫玉媛