

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第163號

原告 江昱慶

訴訟代理人 楊羽萱律師

複代理人 張凱琳律師

陳韋勝律師

被告 中華郵政股份有限公司

法定代理人 王國材

訴訟代理人 官朝永律師

複代理人 張斐昕律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，經臺灣士林地方法院以112年度勞專調字第108號裁定移送前來，本院於民國115年1月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百一十二年十月四日起至原告復職日止，按月於每月一日給付原告新臺幣肆萬壹仟壹佰壹拾伍元，並應依附表2「項目」欄、「發放時間」欄給付原告「應發給數額」欄所示之金額，暨自各應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十二年十月四日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣貳仟柒佰肆拾捌元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十五，餘由原告負擔。

本判決第二項、第三項各期清償期屆至後，得假執行；但被告就第二項部分若按期各以新臺幣肆萬壹仟壹佰壹拾伍元、及如附表2「應發給數額」欄所示金額，就第三項部分若按期以新臺幣貳仟柒佰肆拾捌元為原告預供擔保，各得免為假執行。

01 原告其餘假執行之聲請駁回。

02 事實及理由

03 壹、程序部分：

04 一、按法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受  
05 其訴訟以前當然停止；前開規定所定之承受訴訟人，於得為  
06 承受時，應即為承受之聲明；他造當事人，亦得聲明承受訴  
07 訟，民事訴訟法第170條、第175條第1、2項項定有明文。查  
08 被告之法定代理人原為吳宏謀，嗣於113年9月23日具狀變更  
09 為王國材並承受訴訟，有經濟部113年9月4日經授商字第113  
10 30159950號函為證（見本院卷第219、223頁），揆諸上開規  
11 定，核無不合，應予允准。

12 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張  
13 或減縮應受判決之事項者，不在此限，民事訴訟法第255條  
14 第1項第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明第三項關於加  
15 班費之請求部分（見臺灣士林地方法院112年度勞專調字第1  
16 08號卷〈下稱士院卷〉第10頁、本院卷第446頁），經兩造  
17 於114年12月17日本院審理時達成一部和解，有言詞辯論筆  
18 錄及和解筆錄在卷可稽（見本院卷第615至616、619至620  
19 頁），故原告嗣於115年1月14日以民事變更訴之聲明暨言詞  
20 辯論意旨狀變更聲明如後述一、(六)所示（見本院卷第625  
21 至626頁），核屬減縮應受判決事項聲明之情形，揆諸首開  
22 規定，並無不合，自應准許。

23 三、末按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利  
24 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明  
25 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否  
26 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存  
27 在，且此種不安之狀態，得以確定判決將之除去者而言（最  
28 高法院112年度台上字第2668號判決參照）。查本件原告主  
29 張兩造間僱傭關係仍存在乙節，為被告否認，抗辯原告所為  
30 已構成勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款情事，  
31 自得依法解僱之等語，故兩造間僱傭關係之存否即屬不明

01 確，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起  
02 本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益。

03 貳、實體部分：

04 一、原告主張：

05 (一)原告自108年12月23日起，受僱於被告臺北郵局（下稱臺北  
06 郵局）148支內湖郵局（下稱內湖郵局），月薪為新臺幣  
07 （下同）4萬1115元。詎料，被告政風單位於112年8月15日  
08 約談原告進行調查，並告知於同年6月14日及同年8月4日之  
09 行政疏失行為已涉犯業務侵占罪，經原告否認並陳明事實，  
10 猶遭被告罔顧。嗣於112年9月27日在無任何教育輔導、罰薪  
11 等手段較輕之懲戒手段下，被告來函向原告逕以「將顧客匯  
12 款混入週轉金及未找還顧客款項，意圖侵占款項，違反服務  
13 規定，損害郵譽情節重大」之事由，並依勞動基準法（下稱  
14 勞基法）第12條第1項第4款及相關規定，終止與原告間之勞  
15 動契約（下稱系爭契約）。緣被告上開終止事由與事實相  
16 悖，應屬違法，原告遂於112年10月2日寄發律師函表示隨時  
17 提供勞務，惟遭被告置之不理迄今；甚於同年9月28日起，  
18 原告即無法登入被告員工內部系統網站，故被告拒絕原告提  
19 供勞務至明。

20 (二)被告解僱原告函文所稱之「顧客匯款混入週轉金」之行為，  
21 係112年6月14日原告於進行日終結帳時有溢款5000元（下稱  
22 系爭5000元溢餘款，該事件稱614案），惟原告近上開期日  
23 另有自郵局主管獲得業務宣傳費5000元之私款，且一時想不  
24 起收置何處，故原告在尚未能即時確認系爭5000元溢餘款為  
25 私款或顧客匯款，亦無意讓其餘同仁得知有額外取得宣傳費  
26 之情況下，未即時陳報系爭5000元溢餘款，僅先暫放置郵政  
27 錢箱內，欲待嗣後再與主管確認，無任何暗自取走之舉。然  
28 隔日同行行員該日結帳短收金額恰好為5000元，而該行員又  
29 供稱有拿到原告前日點交完畢之一紮千元捆鈔做鈔票換用，  
30 被告便逕認系爭5000元溢餘款即係原告自該紮仟元鈔所取  
31 出，並有挪為私有之意圖，完全忽略千元捆鈔每日點交後均

01 會交由主管及同仁作二次清點之事實。另被告解僱原告函文  
02 所稱之「未找還顧客款項」係同年8月4日間，因繁忙來客，  
03 原告於處理儲匯業務突生疏漏，致溢收客戶共590元（下稱  
04 系爭客戶溢收款，該事件稱804案，與614案合稱系爭事件）  
05 ，然原告係欲先透過電聯客戶來返還款項，方而未即時依內  
06 部程序返還系爭客戶溢收款，被告便率爾認定原告具有侵占  
07 意圖。

08 (三)故被告112年9月27日終止系爭契約非合法，原告請求僱傭關  
09 係存在，應屬有理：

10 1.被告固主張系爭事件已違反中華郵政股份有限公司工作規則  
11 （下稱系爭工作規則）第72條、第75條、系爭契約第8條規  
12 定，是得依勞基法第12條第1項第4款予以解僱云云。惟先不  
13 論系爭工作規則充斥著「忠誠清廉」、「切實處理」等相當  
14 空泛之定義要件，是否可逕自依勞基法第12條第1項解僱，  
15 本須細究事由是否已達「情節重大」條件，不得單以工作規  
16 則內容為據。又原告遭解僱當下尚未經檢方起訴甚或遭判有  
17 罪，且原告任職之初均於郵政窗口提供服務，時至111年4月  
18 間始轉至儲匯單位，實因事件發生時仍不熟稔各式內部行政  
19 慣例，始單純為求程序上之便宜，未按照郵局內部對溢餘款  
20 及溢收款返還之程序妥善處理，屬行政作業程序存有疏失，  
21 與是否有不法所有意圖，悉屬二事，無違反工作規則及勞動  
22 契約而有情節重大情事。另804案中之客戶自始未認為原告  
23 有侵占其款項之故意，更未曾向郵局總處進行檢舉，故郵局  
24 對外之聲譽實際上未受到侵害，且經不起訴處分在案，是以  
25 被告以原告涉及侵占款項為由，而不經預告終止系爭契約，  
26 與實情相悖。況參以往系爭事件處理，被告僅將該員工調離  
27 現職或記申誡處分，未有終止勞動契約之情形。復衡量被告  
28 實際上聲譽影響程度、系爭事件所涉金額大小與原告因解僱  
29 而受之薪資損失，均難認已達情節重大而罔顧其他侵害較小  
30 手段，洵然未符解僱最後手段性要件，被告自不得以勞基法  
31 第12條第1項第4款終止系爭契約關係，實屬當然。

01 2.再者，被告於112年9月27日發函表示終止系爭契約，縱上開  
02 函文屬真，被告應至少於112年8月15日與原告至政風處進行  
03 訪談調查後即已知悉解僱事由，然被告於同年9月27日方作  
04 成終止契約決定，逾越勞基法第12條第2項所定30日之期  
05 限，被告終止系爭契約與法不合。綜上，原告請求兩造僱傭  
06 關係存在，顯屬有據。

07 (四)被告終止契約行為無效，且受領勞務遲延，原告得請求自11  
08 2年10月1日起至原告復職日止之本薪暨按當年度與原告同一  
09 職等之員工實際受領如附表1項目欄所示之款項本息：

10 1.本薪部分：

11 被告寄發函文終止系爭契約，顯已預示拒絕受領原告提供勞  
12 務，而在被告違法解僱前，無去職之意，隨即發函於112年9  
13 月27日即準備至被告工作，足證原告客觀上有繼續為被告提  
14 供勞務之意願，被告已處於受領勞務遲延之狀態。而原告薪  
15 資為每月4萬1115元，於當月1日發薪，故原告請求被告應自  
16 112年10月1日起至原告復職日止，按月於每月1日給付原告  
17 薪資4萬1115元。

18 2.附表1項目欄所示款項部分：

19 原告在被告違法解僱前，每年均可於附表1發放時間欄所示  
20 之時間，獲得如附表1項目欄所列之獎金款項，此揭獎金乃  
21 於每年度各時期固定發放，均屬經常性薪資。倘原告為遭被  
22 告非法解僱，其當可順利領得前開獎金，是爰請求被告自11  
23 2年10月1日起至原告復職日止，按當年度與原告同一職等之  
24 員工實際受領之如附表1項目欄所示之款項給付予原告。

25 (五)原告得請求被告提繳自112年9月28日至同年9月30日遭違法解  
26 僱之退休金，及自同年10月1日起至原告復職日止，按月提  
27 繳2748元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專  
28 戶（下稱勞退專戶）：

29 被告係以月提繳工資級距4萬5800元之6%按月為原告提繳退  
30 休金2748元（計算式：4萬5800元×6%=2748元），於112年9  
31 月27日終止系爭契約後，被告於翌（28）日即將原告退保。

01 然系爭契約應為非法終止，原告得請求被告提繳自112年9月  
02 28日起至同年月30日共計275元退休金（計算式：2748元÷30  
03 日×3日=275元，元以下四捨五入），及自同年10月1日起至  
04 原告復職日止，按月提繳2748元退休金至其勞退專戶。

05 (六)並聲明：

06 1.確認兩造間僱傭關係存在。

07 2.被告應自112年10月1日起至原告復職日止，按月於每月1日  
08 給付原告4萬1115元；並應依附表1所示之項目及發放時間，  
09 按當年度與原告同一職等之員工實際受領之款項給付予原  
10 告，暨均自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率  
11 5%計算之利息。

12 3.被告應提繳275元，及自112年10月1日起至原告復職日止，  
13 按月提繳2748元至原告勞退專戶。

14 4.前兩項請求，原告願供擔保請准宣告假執行。

15 二、被告則以：

16 (一)614案中，係原告於112年6月14日受理顧客70萬元現金匯款  
17 時，顧客交付7紮仟元鈔以及散鈔5張，然原告竟將該5張仟  
18 元散鈔收入抽屜。於當日終結帳務交付主管時，原告明知其  
19 中一紮短少5000元，仍充10萬元繳交，以致剩餘入庫之週轉  
20 金比檯帳目多出5000元，且其於該局登錄櫃員現金明細表亦  
21 將收計張數登載不實，顯有意圖侵占週轉金之嫌。前情經嗣  
22 經內湖郵局同仁於同年7月30日向被告所屬臺北郵局政風室  
23 檢舉，因而由政風室開啟調查程序。對於政風室之調查，原  
24 告至同年8月4日仍堅稱該5000元為個人放入之私款，直至政  
25 風室於同年8月18日進行訪談時，原告始坦承短報款項。

26 (二)次就804案部分，係內湖郵局於112年8月4日接獲顧客來電反  
27 映，原告受理儲匯業務時未將應找還該顧客590元款項交付  
28 顧客。嗣由內湖郵局同仁於同年8月8日向臺北郵局營業管理  
29 科反映，再由該科轉政風室調查，經政風室調閱監視影像畫  
30 面後，原告確實皆無找零590元並交付該顧客之情形，且原  
31 告甚至同年8月4日傍晚利用結帳前繳交整紮佰元鈔時機，將

01 該590元藏於左手，並趁隙塞入口袋中，亦未將該筆多出款  
02 項報告主管及提列窗口溢餘款。其後，政風室於同年8月15  
03 日訪談原告時，原告對此表示「不記得」、「照實際點的錢  
04 報出去」，然經政風人員表示監視錄影畫面有拍到原告涉嫌  
05 侵占款項後，原告後才改為願意自首。續以，原告於政風室  
06 同年8月18日訪談時，則改稱「當日我知道有溢款590元，避  
07 免作業疏失被主管發現，想私下找客人解決，後來就忘記這  
08 件事」。原告之供述前後不一，顯係卸責推託之辭。

09 (三)是以，原告上開涉嫌分別侵占系爭5000元溢餘款、系爭客戶  
10 溢收款之事實，經政風室查處後，將調查結果上簽被告所屬  
11 臺北郵局主管，並由臺北郵局經理於112年9月1日簽核決  
12 行，故被告係於同日接獲政風室經過完整調查程序所上簽之  
13 查處報告後，始獲致原告涉犯違反勞動契約或工作規則情節  
14 重大之相當確信。嗣經臺北郵局於同年月25日召開「不具資  
15 位人員考成委員會112年度第6次會議」，審議原告解僱案並  
16 請原告到場陳述意見，復經該委員會認定原告於執勤中利用  
17 職務之便意圖侵占款項，爰決議依據勞基法第12條第1項第4  
18 款規定，終止兩造間之勞動契約，並於同年月27日發函通知  
19 原告，故兩造間之僱傭關係已於同年月27日合法終止。

20 (四)原告身為儲匯壽險工作員，卻於內湖郵局執勤中，利用職務  
21 之便，於112年6月14日將顧客匯款混入週轉金，意圖侵占系  
22 爭5000元溢餘款，並將不實款項資訊登載於該局之櫃員現金  
23 明細表；復於同年8月4日，未找還顧客款項，意圖侵占590  
24 元之系爭客戶溢收款等情，經不具資位人員考成委員會認定  
25 違反系爭工作規則第72、75條及系爭契約第8條且情節重大  
26 終止系爭契約，於法有據。原告雖主張另自郵局主管獲得業  
27 務宣傳費5000元之私款而一時想不起收置何處，而未即時陳  
28 報溢餘款並暫放置郵政錢箱內云云，然內湖郵局經理蘇阿涼  
29 雖確曾於112年6月2日核發價值5500元之績效獎勵予原告，  
30 惟其中有約1500元至2500元為全聯禮券，而非全為現金，故  
31 原告顯係臨訟置辯，委無足取。又原告復稱被告以往就類似

01 事件之處理，係調離現職或申誠處分，未有逕行終止勞動契  
02 約之情形云云，惟過往臺北郵局之支局士林社子郵局之蘇姓  
03 員工涉犯侵占，同樣依勞基法第12條第1項第4款逕予解僱。  
04 另原告援引其經手之被告客戶錄音譯文，主張該客戶自始未  
05 認為原告有侵占其財產之故意，更未向郵局總處檢舉云云，  
06 惟本件係經臺北郵局政風室之調查，而發現原告確實有侵占  
07 之客觀行為與主觀故意，被告客戶之主觀認知，非原告有無  
08 侵占故意之判斷標準。是以，被告以勞基法第12條第1項第4  
09 款事由終止系爭契約，而非以同條項第3款為由，因此無須  
10 以原告受刑事判決有期徒刑確定為要件；況且被告經內部調  
11 查程序認定原告涉犯侵占、業務登載不實之嫌，已違反勞動  
12 契約或工作規則，情節重大而予以解僱，此為民事糾紛，不  
13 應以刑事訴訟之證據法則標準要求被告、亦不應嗣後刑事偵  
14 審結果認定之事實認定被告之解僱是否合法。綜上，原告身  
15 為儲匯壽險工作人員，經手金融相關業務，自不應造成客戶及  
16 雇主之財產安全危害，而有違反勞動契約及工作規則情節重  
17 大，故112年9月27日不經預告終止系爭契約關係，自屬有  
18 據。

19 (五)系爭契約係由原告與被告授權臺北郵局經理代理簽訂，則原  
20 告之雇主應為臺北郵局之經理。原告雖主張被告遲於112年8  
21 月15日政風訪談時即已知悉解僱事由，因而逼迫原告自首、  
22 要脅原告於紀錄上簽名，故被告在同年9月27日終止系爭契  
23 約已逾30日之除斥期間云云。惟政風室在訪談過程中，均先  
24 徵得原告同意，並出於原告之自由意志下實施訪談。且原告  
25 之雇主仍需政風單位、人力單位、營業管理單位各自提供專  
26 業意見，始能確信原告是否違反勞動契約或工作規則且情節  
27 重大。從而，勞基法第12條第2項規定「知悉其情形之日  
28 起」，以調查程序完成且客觀上已確定，使雇主獲得相當之  
29 確信時才予以起算，是本件解僱之除斥期間，自應從臺北郵  
30 局經理彙整各相關單位之意見後，獲得相當確信時點，即以  
31 臺北郵局經理簽核政風室查處報告之112年9月1日為起算

01 日，故被告於同年月27日終止系爭契約，自未逾30日之除斥  
02 期間。

03 (六)原告主張若兩造間僱傭關係未消滅，除本薪外，亦得請求附  
04 表1項目之款項。惟春節贈品代金、特別贈品代金、勞動節  
05 獎金、端午節贈品獎金、中秋節贈品獎金、生日獎金部分，  
06 僅係基於傳統年節習俗所發放之恩惠性給與，非勞務對價，  
07 自非屬工資；又特別贈品代金、五一勞動節贈品代金、全勤  
08 獎金、考核獎金、績效獎金、休假補助費部分，每年度所發  
09 放之金額並非相同，可能有所變動，且與附表1所載之數額  
10 並非一致；又休假補助金以鼓勵被告員工利用特休予以休閒  
11 旅遊、調劑身心，且以實際上已休畢之特休日數為發放標  
12 準，自屬恩惠性給與，更無勞務對價性，非屬工資；另全勤  
13 獎金係對未請假員工之獎勵，而考核獎金、績效獎金須視特  
14 定員工該年度之表現、被告有無盈餘等狀況予以決定是否核  
15 發，且假設原告正常在職，揆諸原告的工作表現及請假日數  
16 並不一定、被告公司營運狀況亦不一定，原告自不一定均會  
17 在每年度獲得前揭款項之給付，而不應列入原告得請求被告  
18 按年給付的範圍。綜上，被告係合法終止系爭契約，原告起  
19 訴請求被告按月給付薪資及附表1款項、提繳退休金至其勞  
20 退專戶至原告復職為止云云，均屬無據。並聲明：原告之訴  
21 及其假執行均駁回。

22 三、兩造不爭執事項（見本院卷第77至78頁，並依判決格式修正  
23 或刪減文句）：

24 (一)原告於108年12月23日起任職於被告臺北郵局148支內湖郵局  
25 。

26 (二)原告經被告於112年9月27日通知原告依勞基法第12條第1項  
27 第4款不經預告終止系爭契約，原告最後工作日亦為同一  
28 日。

29 (三)兩造約定原告工資係按月於每月1日給付，原告於離職前之  
30 月薪為4萬1115元。

31 (四)原告於112年10月2日以律師函（112樂律字第000000000號）

01 通知被告受領勞務，經被告於翌（3）日收受。

02 四、本院得心證之理由：

03 原告主張被告依勞基法第12條第1項第4款規定解僱為不合法  
04 兩造僱傭關係仍存在，被告應給付工資、附表1項目所示  
05 款項及提繳退休金等語，為被告所否認，並以前詞置辯。茲  
06 就本院之判斷逐一論述如下：

07 （一）被告依勞基法第12條第1項第4款、系爭契約第8條、系爭工  
08 作規則第72、75條規定終止兩造間勞動契約，並不合法：

09 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不  
10 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂  
11 「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工  
12 作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞  
13 工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱  
14 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞  
15 工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之  
16 「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故  
17 意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關  
18 係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工行為  
19 是否達到解僱程度之衡量標準。工作規則雖得就勞工違反勞  
20 動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞  
21 動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞  
22 基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必  
23 要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱之  
24 「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，  
25 而有賦予雇主立即終止勞動契約關係之必要，且受僱人亦無  
26 法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動  
27 契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱  
28 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解  
29 僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高  
30 法院97年度台上字第825號、109年度台上字第1399、2717號  
31 判決意旨參照）。又按雇主為維護企業內部秩序，對於不守

01 公司紀律之勞工得以懲處，而在各種懲戒手段中，以解僱終  
02 止勞雇雙方勞動契約關係之懲戒，所導致之後果最為嚴重；  
03 在行使解僱之懲戒處分時，因涉及勞工既有的工作將行喪失  
04 之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，因此在可期待雇  
05 主之範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，應  
06 係符合憲法保障工作權之價值判斷；換言之，解僱應為雇主  
07 終極、無法迴避、不得已的手段、即「解僱之最後手段  
08 性」，就其內容而言，實不外為「比例原則」下之必要性原  
09 則、民法第148條所揭示之權利濫用禁止及誠信原則之適  
10 用。故採取解僱為懲戒手段時，須有勞基法第12條各款規定  
11 之情形，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即  
12 終結之必要，且雇主採取其他懲戒方法已無法維護其經營秩  
13 序，始得為之。

14 2. 查原告經被告於112年9月27日通知原告依勞基法第12條第1  
15 項第4款不經預告終止系爭契約，係以原告「於值勤中，利  
16 用職務之便，將顧客匯款混入週轉金及未找還顧客款項，意  
17 圖侵占款項，違反服務規定，損害郵譽情節重大」為其違反  
18 勞動契約、工作規則而情節重大之事由，此有臺北郵局112  
19 年9月27日北人字第1120601251號函為證（見士院卷第32  
20 頁），被告主張原告所違反者即系爭契約第8條、系爭工作  
21 規則第72、75條之規定（見士院卷第187頁）。而依系爭契  
22 約第8條約定為：「乙方（按指原告，下同）對所派任之工  
23 作，應接受甲方（按指被告，下同）主管人員指揮監督，忠  
24 誠負責，切實處理，不得由疏忽等情事，尤不得有竊取、毀  
25 損、遺棄郵件、剝取郵票或盜竊財務等有損郵譽之行為，否  
26 則依法追究」（見士院卷第208頁），系爭規則第72條規  
27 定：「郵政員工不得假借工作上之便利，以圖本身或他人之  
28 利益，並不得利用工作上之機會，加損害於他人」、第75條  
29 規定：「郵政員工應忠誠清廉、謹慎勤勉為本公司工作，不  
30 得有損害本公司名譽及信用之行為」（見士院卷第162頁）  
31 由上可徵，被告以勞基法第12條第1項第4款終止系爭契約

01 所據之原告違規行為態樣，顯係認定原告有意圖侵占款項，  
02 損害他人及有損公司名譽之舉。是以，本件爭點乃應審認：  
03 原告於系爭事件中是否確有侵占行為，而得論以違反勞動契  
04 約及工作規則情節重大？若無侵占行為，原告所為是否仍構  
05 成勞基法第12條第1項第4款事由而得不經預告終止系爭契  
06 約？

07 3.原告於系爭事件中雖構成行使業務登載不實文書罪責，惟尚  
08 無被告所指之意圖侵占款項行為：

09 (1)系爭事件經被告臺北郵局函請臺灣士林地方檢察署（下稱  
10 士檢）偵辦後，於804案中，檢察官綜據證人內湖郵局襄  
11 理魏妤婷結證之證詞、臺北郵局訪談紀錄、原告提供之錄  
12 音暨譯文，而詳為調查採證後，認定尚無積極證據足認原  
13 告就系爭客戶溢收款有侵占意圖及業務侵占之犯行，而為  
14 不起訴處分確定乙節，有士檢檢察官113年度偵字第4139  
15 號不起訴處分書附卷可稽（見本院卷第211至212頁），而  
16 被告除於刑事偵審中業經提出或聲請調查之證據外，復未  
17 再提出其他事證供本院審酌，本院亦同上檢察官認定，則  
18 原告主張其無侵占系爭客戶溢收款之行為等語，尚值憑  
19 採；另614案中，士檢檢察官雖認定原告將所收現金為53  
20 張千元鈔，在「櫃員現金明細登錄」欄位處輸入為48張之  
21 不實事項，而起訴原告涉犯行使業務上登載不實文書罪嫌  
22 （詳後(2)所述），然對於原告業務侵占罪嫌部分則認原告  
23 係將系爭5000元溢餘款放入週轉金箱，放置該箱內之款項  
24 係屬郵局所有，自難認原告有何易持有為所有之客觀侵占  
25 行為等情，得參士檢檢察官113年度偵字第4139號起訴書  
26 之爰不另為不起訴處分欄可證（見本院卷第209頁），再  
27 觀之後續刑事法院認定原告就系爭5000元溢餘款隱匿不發  
28 之動機緣由，係原告「為免查帳麻煩」始未按郵局作業規  
29 範處理（見本院卷第688頁），而非基於任何不法所有之  
30 意思，則原告主張其於614案中並無侵占意圖等語，亦非  
31 無理。從而，系爭事件經臺北郵局政風室調查「原告將顧

01 客匯款混入週轉金及未找還顧客款項，意圖侵占款項」之  
02 查處報告，已與事實不符，被告由考成委員會認定原告違  
03 反系爭工作規則第72、75條及系爭契約第8條且情節重大  
04 進而解僱原告之基礎，已乏其論據。

05 (2)惟原告固於系爭事件中查無侵占行為，然614案之所為仍  
06 遭檢察官起訴涉犯行使業務上登載不實文書罪嫌。此雖經  
07 原告矢口否認，惟業由歷審刑事法院審認原告有發現系爭  
08 5000元溢餘款時，為免查帳麻煩，竟粉飾太平，未按郵局  
09 作業規範層報主管列為溢餘款，於登帳時逕自短報5張千  
10 元鈔藉以通過核帳之罪責，雖非挪為己用，然原告仍係犯  
11 行使業務登載不實文書罪之情，有臺灣高等法院114年度  
12 上易字第823號刑事判決在卷足憑（見本院卷第683至692  
13 頁），是被告抗辯原告有違反被告「郵政存簿儲金作業規  
14 章」第4條之5第2項第4款規定（見本院卷第246頁）、交  
15 通部郵政總局函88年7月14日會通字6326號函（見本院卷  
16 第247頁）之溢餘款處理作業規範等語，應屬可取，原告  
17 此部分所為仍屬違反被告工作規則，自堪認定。至被告所  
18 指除系爭事件外，證人蘇阿涼尚於本院證述之自提機款項  
19 短少事件亦可證原告有其他經手帳目不合之違規情事云  
20 云，然此終非經系爭刑事偵審程序所調查、亦未在臺北郵  
21 局政風室查處範圍內，則本院即無須將該所謂自提機款項  
22 短少事件列為本件解僱事由之判斷，併此敘明。

23 4.原告於系爭事件之違規行為難認屬「情節重大」，被告違反  
24 解僱最後手段性原則，其終止系爭契約即非合法：

25 (1)原告於系爭事件中之業務登載不實行為確有違反被告溢餘  
26 款處理作業規則，固如前述，然其所為終查無不法侵占意  
27 圖，故仍待判斷個案情節是否「情節重大」，方能確認被  
28 告得否以勞基法第12條第1項第4款事由不經預告終止系爭  
29 契約。而按系爭工作規則第80條規定被告員工獎懲事實，  
30 依「交通部事業郵政人員獎懲標準表」（下稱獎懲標準  
31 表）之規定認定之，兩造則各自提出84年6月23日版本

01 （見本院卷第261至265頁）及113年1月5日版本之獎懲標  
02 準表（見本院卷第433至437頁）。經核原告於系爭事件情  
03 節所符合之懲處規定為「辦理儲匯壽險業務，不按規定報  
04 帳，情節較重者」（按於84年版為第7點第7款，113年版  
05 為第7點第19款，見本院卷第263、436頁），此違規情節  
06 於84年版中應處以罰薪，於113年版中應予記過，均非獎  
07 懲標準表最重之懲處手段（於84年版尚有降薪、調較次職  
08 務及免職，113年版尚有記大過之懲處方式）。縱使被告  
09 抗辯獎懲之相關規定與被告得否解僱原告無涉云云，然解  
10 僱既應解為雇主已無法期待採取其他手段改善勞工，始得  
11 為之終極、無法迴避、不得已之手段（解僱最後手段性原  
12 則），而原告前揭所為，依獎懲標準表卻非最嚴重之違規  
13 行為態樣，則舉重以明輕，被告自不得以最後之解僱手段  
14 對原告為不利之處分。

15 (2)復衡諸614案之系爭5000元溢餘款，現今仍掛帳為溢餘  
16 款，有內湖郵局相關之帳務紀錄在卷可查（見本院卷第69  
17 1頁之刑事判決所載）；804案之系爭客戶溢收款中之該名  
18 客戶黃寶珍自始未投訴原告有侵占之犯意，並屢稱僅係為  
19 找到錢、不要因此害到原告等詞，有原告提供之對話錄音  
20 譯文附卷可考（見士院卷第42至49頁），是以系爭事件中  
21 並無被告與客戶間信任關係將遭破壞之疑慮，則被告抗辯  
22 原告所為造成客戶財產安全危害等語，即屬無憑。再參以  
23 系爭事件原告所涉之款項數額尚非鉅大、並未致被告有實  
24 際損失，且單論究業務登載不實之違失，亦非如侵占行為  
25 之與廉潔操守有必然關連性，兼衡本件亦未見被告舉證曾  
26 提供原告輔導、改善之機會及期間等節綜合判斷，均難論  
27 已達須對原告施以解僱手段之必要程度。從而揆諸首開說  
28 明，綜上衡量標準，本件難認原告於系爭事件中之行為，  
29 客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭  
30 關係，而達須為懲戒性解僱之「情節重大」事由，故被告  
31 依勞基法第12條第1項第4款、系爭契約第8條、系爭工作

01 規則第72、75條規定所為之終止系爭契約，即非合法。至  
02 於原告尚主張被告終止契約行為已逾越勞基法第12條第2  
03 項30日除斥期間而無效之爭點，即無再進一步審究之必  
04 要，附此敘明。

05 (二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由：

06 查原告自108年12月23日起受僱於被告，兩造間成立僱傭關  
07 係（參不爭執事項(一)），而被告於112年9月27日終止系爭  
08 契約，既如前述為不合法，兩造間僱傭關係自仍屬有效存  
09 在。則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

10 (三)原告得請求被告自112年10月4日起至原告復職前1日止，按  
11 月給付原告薪資4萬1115元、依附表2「項目」欄、「發放時  
12 間」欄給付原告「應發給數額」欄所示之金額，暨自法定遲  
13 延利息：

14 1.按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，  
15 勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。  
16 次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍  
17 得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提  
18 出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人  
19 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代  
20 提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，  
21 自提出時起，負遲延責任。民法第487條本文、第235條及第  
22 234條亦分有明文。債權人於受領遲延後，需再表示受領之  
23 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受  
24 領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞  
25 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號  
26 判決要旨參照）。

27 2.查系爭契約未經被告合法終止，業如前述。原告於112年10  
28 月2日以律師函通知被告受領勞務，經被告於翌（3）日收受  
29 （參不爭執事項(四)），堪認自斯時起向被告通知兩造僱傭  
30 關係存在及願繼續提供勞務之意。而被告始終抗辯已合法解  
31 僱原告、兩造無僱傭關係存在，顯見其拒絕受領，且於受領

01 遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必  
02 要之協力，依前揭說明，應認被告受領勞務遲延狀態尚未終  
03 了，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬至明。至原告雖  
04 主張應自112年10月1日起算給付工資之始日，然其係於同年  
05 月3日始以律師函通知提出勞務給付準備並送達被告，自難  
06 認被告於此前已陷於受領勞務遲延，當應自翌日即112年10  
07 月4日起算。

08 3.又原告於本件最後工作日前之約定月薪為4萬1115元，按月  
09 於每月1日給付（參不爭執事項(三)），則原告請求被告自  
10 112年10月4日起至原告復職日止，按月於每月1日給付原告4  
11 萬1115元，自屬有據。原告另主張被告應依附表1所示之項  
12 目及發放時間支付發給數額，其中之春節贈品代金、五一勞  
13 動節獎金、端午節贈品代金、中秋節贈品代金、特別贈品代  
14 金、生日獎金，經核均係每年各時期固定發放之經常性薪  
15 酬，有原告提出之111年6月、9月、11月、112年1月、5月、  
16 6月郵政員工薪給清單在卷可憑（見士院卷第81、88、89、9  
17 2、95、101、106頁），原告此部分之主張即屬可採，爰認  
18 定被告應給付如附表2編號1至6「項目」、「發放時間」、  
19 「應發給數額」欄所示；另若員工達成全勤條件，被告應於  
20 每年2月、5月、8月、11月份發予一定比例本薪基準計算之  
21 全勤獎金，而依原告於離職前實際受領之全勤獎金數額為41  
22 13元等情，有原告111年8月、11月、112年2月、5月、8月郵  
23 政員工薪資清單附卷足考（見士院卷第85、90、98、103、1  
24 09頁），爰認定被告應發給如附表2編號7所示；再依被告特  
25 別休假補助要點規定，特別休假休畢達14日者之每年度休假  
26 補助費為1萬6000元，原告自得申請之，有原告111年6月、1  
27 12年2月、6月郵政員工薪給清單為證（見士院卷第82、97、  
28 105頁），爰認定被告應發給如附表2編號8所示，惟最終仍  
29 應依原告休假日數決定補助數額，自不待言。至考核獎金、  
30 績效獎金之請求部分，按考核獎金之發放係經被告辦理考成  
31 結果評定為甲等或乙等為前提始得提撥發給，績效獎金則以

01 員工暨公司整體經營成效為發放，均尚待被告核定，此亦經  
02 原告自陳需視考績成果核發等詞在卷（見士院卷第26頁），  
03 又原告於系爭事件中縱如前審認解僱不合法，惟其業務登載  
04 不實、違反溢餘款報帳規定行為，仍俟進一步評定其考成結  
05 果，此亦經證人蘇阿涼證稱本件若未發生解僱情形，於系爭  
06 事件亦會給原告較差的考核成績等語可證（見本院卷第471  
07 頁），從而此部分考核獎金、績效獎金是否能發放、縱能發  
08 放之數額為何，均屬無法確定，自難認原告請求之「考核獎  
09 金至少8萬2230元」、「績效獎金至少9萬8676元」為有理  
10 由；然若嗣後經核定確認原告考成、績效結果及被告之經營  
11 成效後，被告即應依相關規範按期給付相對應之款項予原  
12 告，此乃屬當然之理，併此敘明。

13 4. 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
14 任；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依  
15 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約  
16 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1  
17 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件薪資  
18 及如附表2所示獎金債權為定有期限之給付，原告主張被告  
19 應自各期應給付日之次日起給付遲延利息，於法自無不合。  
20 從而，原告依系爭契約及勞基法第22條第2項，請求被告自1  
21 12年10月4日起至原告復職日止，按月於每月1日給付原告4  
22 萬1115元，及依附表2「項目」欄、「發放時間」欄給付原  
23 告「應發給數額」欄所示之金額，暨自各應給付日之次日起  
24 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應予准許；逾此  
25 範圍，即屬無據。

26 (四)原告得請求被告提繳自112年10月4日起至准許原告復職前1  
27 日止之退休金2748元至原告之勞退專戶：

28 1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞  
29 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休  
30 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例  
31 之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害

01 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第  
02 14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

03 2.查兩造間勞動契約未經被告合法終止，兩造間僱傭關係仍繼  
04 續存在，被告仍應自112年10月4日起給付原告工資，既如前  
05 述，被告即有依上揭規定按每月工資為原告提撥退休金至其  
06 勞退專戶之義務。而被告於原告離職前每月提撥2748元至被  
07 告之勞退專戶，有原告112年5至9月郵政員工薪給清單附卷  
08 可佐（見本院卷第78、102、104、107、108頁），是以原告  
09 主張自112年10月4日起至准原告復職日止，按月提繳2748元  
10 至原告之勞退專戶，為有理由；逾此部分，則屬無憑。

11 五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依系爭  
12 契約、勞基法第22條第2項、民法第487條本文規定，請求被  
13 告自112年10月4日起至原告復職日止，按月於每月1日給付  
14 原告4萬1115元，並應依附表2「項目」欄、「發放時間」欄  
15 給付原告「應發給數額」欄所示之金額，暨自各應給付日之  
16 次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及依勞退  
17 條例第6條第1項規定，請求被告自112年10月4日起至原告復  
18 職日止，按月提繳新2748元至原告設於勞動部勞工保險局之  
19 勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請  
20 求，應予駁回。又本判決第2、3項命給付金錢部分，係法院  
21 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  
22 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定  
23 相當擔保金額併宣告被告預供擔保後得免為假執行。至原告  
24 敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應予駁回。

25 六、本件判決基礎及事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法  
26 及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之  
27 結果，爰不逐一論列，併此敘明。

28 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79  
29 條。

30 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日  
31 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

01 以上正本係照原本作成。

02 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  
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

05 書記官 馮姿蓉

06 附表1：原告主張（民國/新臺幣）  
07

編號	項目	發放時間	總計發給數額
1	春節贈品代金	每年1月份	1000元
2	特別贈品代金	每年1月份	5000元
3	五一勞動節獎金	每年5月份	1000元
4	端午節贈品代金	每年6月份	1000元
5	中秋節贈品代金	每年9月份	1000元
6	生日獎金	每年11月份	1000元
7	全勤獎金	每年2月、5月、8月、11月份	至少1萬6448元（為3日本薪基準計發之工資，爰依民事訴訟法第244條第4項規定，為如上之請求）
8	考核獎金	每年1月、8月份	至少8萬2230元（將視考績成果核發，爰依民事訴訟法第244條第4項規定，為如上之請求）
9	績效獎金	每年1月、8月份	至少9萬8676元（將視考績成果核發，爰依民事訴訟法第244條第4項規定，為如上之請求）
10	休假補助費	每年2月、6月份	1萬6000元（已修畢14日者特休獎金）

08 附表2：本院認定（民國/新臺幣）  
09

編號	項目	發放時間	應發給數額
----	----	------	-------

(續上頁)

01

1	春節贈品代金	每年1月份	1000元
2	特別贈品代金	每年1月份	5000元
3	五一勞動節獎金	每年5月份	1000元
4	端午節贈品代金	每年6月份	1000元
5	中秋節贈品代金	每年9月份	1000元
6	生日獎金	每年11月份	1000元
7	達成全勤條件 之全勤獎金	每年2月、5月、8 月、11月份	4113元
8	特別休假休畢達14日 者之特別休假補助費	每年度	1萬6000元