

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第24號

原告 劉宜宗

訴訟代理人 魏千峯律師

複代理人 林士凱律師

被告 龍巖股份有限公司

法定代理人 KELLY LEE

訴訟代理人 張本皓律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年5月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

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（最高法院52年台上字第1240號著有判例），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。本件原告主張其於民國112年7月20日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然繼續存在等情，已為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

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

01 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第25
02 5條第1項第3款定有明文。查原告起訴原聲明請求「1.確認
03 兩造僱傭關係存在。2.被告應給付原告新臺幣（下同）52萬
04 2,827元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日
05 止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自勞動調解聲請狀
06 繕本送達翌日起至原告復職日止，按月於各月5日給付原告1
07 0萬2,515元，暨自上開應給付日之翌日起即各次月5日起至
08 清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應自112年8月
09 1日起至原告復職日之前一日止，按月提繳6,336元至原告於
10 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」，嗣迭經原告變
11 更聲明，最後變更前開第2至4項聲明為「2.被告應給付原告
12 1萬9,810元，及自本書狀繕本送達翌日起至清償日止計算之
13 遲延利息。3.被告應自112年8月1日起至原告復職日止，按
14 月於各月5日給付原告12萬9,659元，暨上開應給付日翌日起
15 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應自112年8
16 月1日起至原告復職日前一日，按月提繳7,902元至原告於勞
17 工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」（見卷第353、354
18 頁），原告上開所為核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，
19 與前揭規定相符，應予准許。

20 貳、實體部分：

21 一、原告主張：

22 (一)原告自102年3月20日起擔任被告公司之禮儀師，工作地點先
23 後為臺北服務處、台中服務處、板橋服務處，工作表現優
24 良，屢獲被告公司頒發之獎項，原告於111年7月間調動至桃
25 園服務處，負責殯葬禮儀服務及推薦、銷售商品等工作，因
26 於112年5月間辦理訴外人即客戶古東鋒指定之「逝者陳秋胡
27 喪禮」（下稱系爭喪禮），古東鋒對原告提供之服務不滿，
28 經區經理親自訪視古東鋒後，以古東鋒向原告訂購之108朵
29 蓮花（下稱系爭蓮花）未如實入帳被告公司系統，且原告報
30 價內容高於被告公司定價，而將原告免職。然原告因知悉古
31 東鋒之不滿，已向古東鋒表示系爭蓮花不收取費用作為補

01 償，以博取好感，原告縱使曾向持自行向訴外人即外廠明得
02 堂有限公司（下稱明得堂公司）配合之佛緣苑生命會館（下
03 稱佛緣苑）訂購系爭蓮花，並以佛緣苑提供其用印之明得堂
04 公司空白估價單，填載3,000元向古東鋒請款，惟未曾向古
05 東鋒收取系爭蓮花費用，且原告填寫金額僅係欲藉由告知系
06 爭蓮花價值以彰顯其對古東鋒服務十分用心，則原告未經被
07 告公司電腦ERP系統下單訂購系爭蓮花，亦無違反公司規
08 定，被告不顧原告歷年來之優秀表現，給予適當之處分，原
09 告因疏忽第一次違反工作規則，且未獲有何利益，被告亦僅
10 有1,500元之損害，原告違反工作規則情節尚非重大，被告
11 逕依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，於
12 112年7月21日以公告方式將原告予以免職（同年0月00日生
13 效），已違反解僱最後手段性原則而不合法，僱傭關係仍繼
14 續存在。原告受違法解僱後，因不熟悉被告制訂之救濟管
15 道，而未以申訴救濟，惟原告旋即提起本件訴訟，難認原告
16 無繼續提供勞務之意思，況原告遭被告免職後僅係掛名於
17 「羽緣禮儀有限公司」、「個人工作室」，惟實際並無收
18 入，是本件自有請求確認兩造僱傭關係存在之必要。

19 (二)又禮儀獎金、獎勵金、久任獎金或特休假折抵金，皆屬企業
20 內既定制度下，勞工每次滿足該制度所設定之要件，雇主即
21 有支付該制度所訂給予之義務，自應計入平均工資計算，原
22 告遭違法解僱前平均工資為12萬9,659元，原告得請求被告
23 就原告112年7月份薪資短少給付1萬9,810元（含未付工資9,
24 164元、交還公務門號所生綁約違約金1萬0,646元）、112年
25 8月1日起至原告復職日止之每月薪資12萬9,659元，並得請
26 求被告應自112年8月1日起每月為原告提繳勞工退休金7,902
27 元至原告之勞工退休金專戶。

28 (三)為此依勞動契約、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1
29 項規定提起本件訴訟。並聲明：

30 1. 確認兩造間僱傭關係存在。

31 2. 被告應給付原告1萬9,810元，暨自本書狀繕本送達翌日起至

01 清償日止計算遲延利息。

02 3.被告應自112年8月1日起至原告復職之日止，按月於各月5日
03 給付原告12萬9,659元，暨自民事擴張訴之聲明狀送達翌日
04 起計算遲延利息。

05 4.被告應自112年8月1日起至原告復職前一日，按月提繳7,902
06 元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

07 二、被告則以：

08 (一)原告自102年3月20日起至112年7月20日間受被告公司聘僱擔
09 任禮儀師職務，係為被告履行殯葬禮儀服務及於治喪程序中
10 向喪家客戶推薦銷售被告之殯葬禮儀更添商品等相關事宜之
11 人。原告明知被告公司之禮儀服務標準作業流程書6. 作業程
12 序6.1.6治喪聯繫「6.1.6.1若家屬於治喪期間想更添用品，
13 務必請家屬親簽訂購單」、緊急採購作業標準書4.1「禮儀
14 類緊急採購：如因地域性、特殊性或首次採購之緊急採購，
15 申請單位經核決主管同意後可先行採購」規定，客戶如有禮
16 儀更添商品需求時，應透過被告公司電腦ERP系統下單，若
17 於有緊急採購需求時，則應申請單位經核決主管同意後，始
18 可先行採購下單，且被告亦前曾於110年5月3日、111年7月2
19 0日向所屬同仁公告依人事管理辦法4.7.6「營私舞弊等予以
20 免職」案例望同仁引以為誡，並宣達誠信為內外勤人員均應
21 嚴格遵守之企業核心價值，秉持誠信原則盡力達到顧客滿意
22 是禮儀服務最終目標，詎原告藉辦理系爭喪禮事宜之機會，
23 於112年5月20日前某日，向古東鋒推銷殯葬禮儀更添商品即
24 系爭蓮花後，規避在被告公司電腦ERP系統下單、私自向外
25 廠訂購系爭蓮花，於112年5月21日陳秋胡告別式使用，其後
26 原告在明得堂公司所提供未載金額之估價單上不實填載金額
27 3,000元，於112年5月25日凌晨1時4分以LINE傳送開估價
28 單予古東鋒，並請古東鋒於112年5月26日辦理陳秋胡樹葬當
29 日給付3,000元，嗣因古東鋒於112年5月26日辦理樹葬當日
30 託訴外人即不知情之被告公司員工洪瑀呈轉交3,000元給原
31 告，並抱怨喪葬費已經給付完畢，為何還要額外要價一情，

01 經洪瑀呈詢問原告，原告驚覺其私下向古東鋒兜售系爭蓮花
02 營私舞弊之情已經外洩，方向古東鋒表示贈與系爭蓮花，且
03 告知洪瑀呈是代叫外帳故未列在帳單中、不向古東鋒收費，
04 被告始知悉上情。原告之行為非但使被告受有1,500元之訂
05 單損失，且以高於被告售價1倍之價格坑殺古東鋒，嚴重影
06 響被告商業形象，致使被告對事業之經營秩序難於維持，實
07 屬違反勞動契約忠實義務，並違反被告人事管理辦法「4.7.
08 6不實報繳或侵占、挪用公款，貪污瀆職，營私舞弊者」，
09 可認情節重大，依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約
10 或工作規則情節重大」規定，將原告予以免職，於法有據。
11 (二)縱認本件不符合勞基法第12條第1項第4款規定要件，惟被告
12 於112年7月20日當面告知原告受免職處分後，原告隨即於當
13 日填寫離職扣款同意書、工作交接清單、電腦檔案交接清冊
14 並簽名，復交還制服、識別證，及與主管交接筆電、eform
15 m、ERP等帳號、密碼、未完成之骨罐字稿案而完成離職移交
16 手續，並同意被告扣款原告所使用之公務門號電話費欠費1
17 萬0,646元，且未為任何保留或註明遭非法解僱，其後亦未
18 依被告公司之人事管理辦法4.9規定就收到免職處分通知起1
19 5日內向人評會申訴，反而分別於112年9月20日、112年9月2
20 8日、112年10月16日以通訊軟體LINE向被告公司員工、客戶
21 廣泛傳訊息表示「宜宗已告別了在龍巖長達十年的工作崗位
22 感謝公司這十年來的栽培」、「目前宜宗投身個人禮儀工作
23 室」、「其服務的內容也將有所提升價格也會比較親民」等
24 內容，並附上擔任羽緣生命禮儀有限公司（下稱羽緣公司）
25 禮儀師名片，而未載敘「龍巖非法解僱」、「要回龍巖工
26 作」等語，顯見原告之真意在公告週知其無意在被告公司任
27 職，另在羽緣公司當禮儀師，應認兩造已於112年7月20日合
28 意終止雙方間勞動契約等語。並聲明：原告之訴駁回。

29 三、不爭執事項（見卷第474、475頁）：

30 (一)原告於102年3月20日起擔任被告公司禮儀師，於112年間擔

01 任桃園服務處禮儀師，負責殯葬禮儀服務及推薦、銷售商品
02 等工作。

03 (二)原告曾於105年至111年均獲得被告頒發之優良獎章。

04 (三)原告執行被告所屬客戶古東鋒指定之系爭喪禮案件，未透過
05 被告公司電腦ERP系統下單系爭蓮花商品，另向外廠購買系
06 爭蓮花送至告別式會場，復在不知情之明得堂公司提供蓋有
07 合作廠商佛緣苑印章之空白估價單上自行填上「蓮花（無
08 座）108朵 \$ 3,000」，並於112年5月25日凌晨1時4分許，以
09 通訊軟體LINE傳送開估價單照片予古東鋒。嗣古東鋒於11
10 2年5月26日將3,000元交付不知情之洪瑀呈，因古東鋒質疑
11 被告帳單並未列該筆款項，原告於同日下午4時14分告知洪
12 瑀呈將3,000元退還與古東鋒。

13 (四)陳秋胡樹葬時間表訂為112年5月26日上午9時至9點15分、地
14 點在楊梅市崇德納骨塔。

15 (五)被告於112年7月20日以原告違反人事管理辦法「4.7.6不實
16 報繳或侵占、挪用公款，貪污瀆職，營私舞弊者」予以免職
17 處分。

18 (六)被告於112年7月20日告知原告免職處分，原告即於當日填寫
19 離職扣款同意書、工作交接清單、電腦檔案交接清冊、交還
20 制服、識別證、同意被告扣款原告之公務門號電話費欠費1
21 0,646元、與被告主管交接「骨罐字稿案」、交接筆記型電
22 腦、eform、ERP帳號及密碼，完成離職移交手續，未註明遭
23 非法解僱。

24 (七)原告遭免職處分後，未向被告評會提出申訴。

25 (八)原告遭被告免職後，並向被告員工、客戶發訊息告知另在羽
26 緣公司擔任禮儀師。

27 四、本院之判斷：

28 (一)兩造間之勞動關係是否存在？原告是否違反工作規則且情節
29 重大？被告解僱原告有無違反最後手段性原則？

30 1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
31 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂

01 「情節重大」，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上
02 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
03 ，且雇主解僱與勞工違規行為在程度上相當，舉凡勞工違規
04 行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業
05 所生之危險或損失、勞雇關係緊密程度、勞工到職時間久暫
06 等，為判斷之衡量標準（最高法院105年度台上字第599號判
07 決意旨參照）。基此，勞工違反勞動契約或工作規則，是否
08 達此「情節重大」之程度，應依社會一般通念，審酌評估該
09 行業性質、職場文化暨違規行為造成之影響、是否可歸責於
10 勞工、有無賦與勞工必要程序保障等情節，平衡雇主與勞工
11 之利益而為判斷。查，被告公司人事管理辦法4.7.6規定
12 「員工有下列情事之一者，應由直接主管簽報免職。」、
13 「不實報繳或侵占、挪用公款，貪污瀆職、營私舞弊者。」
14 （見卷第75頁），衡諸社會一般通念，受僱之員工原應以忠
15 實、誠信之態度執行業務，是若公司員工有營私舞弊之情形
16 之一者，應堪認其已達情節重大之程度，客觀上已難期待雇
17 主採用解僱以外之懲處手段，而繼續其僱傭關係，應先敘
18 明。

19 2.原告前曾於111年11月10日、112年4月30日自被告公司電腦E
20 RP系統下單54朵蓮花、108朵蓮花2箱，有被告公司電腦ERP
21 下單系統畫面截圖及客戶訂購單可證（見卷第249頁），顯
22 見原告熟知被告有出售本項產品及知悉下單方式；然原告未
23 透過被告公司電腦ERP系統下單購買系爭蓮花，另向不詳外
24 廠購買系爭蓮花，並在明得堂公司提供、由佛緣苑蓋章之空
25 白估價單自行填載「蓮花（無座）108朵 \$ 3,000」，於112
26 年5月25日凌晨1時4分許以LINE傳送給古東鋒，要求古東鋒
27 於同年月26日付款，此經古東鋒於臺灣臺北地方檢察署113
28 年度偵續字第246號原告被訴背信案件（下稱系爭背信案
29 件）中證稱：原告有先私下用LINE找我請款，詢問我是否方
30 便於26日辦理樹葬時請款，但原告26日當天沒出現，我只能
31 委託洪瑀呈轉交，我本來不知道這3,000元是否包含在被告

01 公司的殯葬服務費用裡，被告公司的款項於告別式21日後3
02 天內就結清了，原告25日請款不可能是指被告公司的款項等
03 語（見卷第468頁），及訴外人即明得堂公司負責人陳致成
04 於系爭背信案件中證稱：原告打電話來要空白估價單，有提
05 供給原告，明得堂跟被告有簽約提供優惠價格，且沒有對外
06 向家屬零售，但原告事後沒有下單，因為下單要透過被告電
07 腦的下單系統等語（見卷第467、468頁）明確，並有被告公
08 司客戶訂購單、原告以LINE傳送之估價單及訊息照片在卷可
09 憑（見卷第113至123、247頁），足見原告明知古東鋒有購
10 買系爭蓮花之需求，被告亦有出售系爭蓮花，卻繞過被告向
11 不詳外廠購買，其行為已不符合公司規定；再參以被告之禮
12 儀服務標準作業流程書6.作業程序6.1.6治喪聯繫「6.1.6.1
13 若家屬於治喪期間想更添用品，務必請家屬親簽訂購單」
14 （見卷第87頁），即客戶額外向被告購買殯葬禮儀用品，須
15 簽署訂購單，被告將依禮儀同仁薪獎管理辦法附件一之作業
16 程序給予同仁更添獎金，於薪資單所載「禮儀獎金」中發
17 放，然原告既未請古東鋒簽署訂購單、亦未透過被告公司電
18 腦ERP系統下單，逕向不詳外廠訂購，被告就系爭蓮花售價
19 僅為1,500元，原告卻以1倍價格即3,000元向古東鋒請款，
20 顯見其價差大於被告提供之獎金，被告因此受有喪失此筆交
21 易之不利益，亦使不知被告公司對系爭蓮花定價僅有1,500
22 元之古東鋒受原告詐騙。

23 3.原告雖主張其因察覺古東鋒不滿意其服務，遂以現金向明得
24 堂公司配合之佛緣苑購買系爭蓮花贈送古東鋒藉以博取好
25 感，並藉由明得堂公司所提供之空白估價單填寫3,000元告
26 知古東鋒系爭蓮花之價值，以彰顯原告對古東鋒之關心等語
27 （見卷第403頁），惟古東鋒於112年5月25日凌晨1時4分接
28 到原告請款3,000元之訊息後，即於同年月26日中午將3,000
29 元委請洪瑀呈轉交原告，業經古東鋒於系爭背信案件中證述
30 明確，且經洪瑀呈於系爭背信案件中證稱：112年5月26日樹
31 葬當日古東鋒交付3,000元託其幫忙支付系爭蓮花的錢，其

01 於同日中午12時24分以LINE詢問原告系爭蓮花是否要家屬自
02 己去御殿園付款時，原告表示已經處理、不需要了等語（見
03 卷第467頁），並有洪瑀呈以LINE詢問上情，及原告於同日
04 下午4時向洪瑀呈以LINE回復稱「我稍早有跟三哥（即古東
05 鋒）通過電話，我有跟他解釋是我的疏忽，因為是代叫外帳
06 的關係，所以我才沒有列在帳單裡面，同時我也有跟他說明
07 是我跟媽媽結緣」等語之截圖在卷可憑（見卷第299頁），
08 可知原告於112年5月25日凌晨傳LINE訊息給古東鋒時確係向
09 古東鋒表示請款而非贈與之意，何況原告縱使真有贈與古東
10 鋒系爭蓮花之意，仍可透過被告公司電腦ERP系統下單，僅
11 需花費1,500元，何需繞過被告向外廠訂購，原告雖未舉證
12 證明其向外廠購買系爭蓮花之價格，然被告本即有出售系爭
13 蓮花，被告仍向外廠訂購，必因外廠售價低於3,000元，原
14 告顯係欲利用古東鋒不知被告出售系爭蓮花之定價，低買高
15 賣賺取差價，益證原告自始即無贈與之意。原告雖主張其在
16 明得堂公司提供之空白估價單填寫金額3,000元僅係欲藉由
17 告知蓮花價值彰顯其對古東鋒服務十分用心，且已將古東鋒
18 交付之3,000元退還等情，然系爭估價單上之金額是原告自
19 行填載，應高於實際售價，業經本院論述如前，且原告係因
20 洪瑀呈詢問，察覺事跡敗露，恐其收受洪瑀呈交付之3,000
21 元將坐實古東鋒及被告之損害，因而放棄計畫之實行，原告
22 所述實屬東窗事發後卸責之詞，不足採信。

23 4. 考量原告此等故意欺騙客戶藉此中飽私囊之行為，已違反被
24 告之禮儀服務標準作業流程書6.1.6.1、緊急採購作業標準
25 書4.1之規定，影響被告公司營運之正確性，致使被告損失
26 至少1,500元之營收，且損害民眾對被告之信任，已符合被
27 告人事管理辦法4.7.6免職之要件，且原告已在被告公司任
28 職10餘年，熟稔被告之企業核心價值為秉持誠信原則提供禮
29 儀服務，然其竟然欲藉客戶不諳被告公司所營商品項目，罔
30 顧被告品牌形象，坑騙客戶從中牟利，且在違規行為被發現
31 後始終飾詞卸責，未坦承面對錯誤，依社會一般通念，應認

01 原告違反勞動契約暨工作規則已達情節重大之程度，實難期
02 待雇主採用解僱以外之懲處手段，繼續兩造間之僱傭關係，
03 是認被告於112年7月20日對原告之解僱處分並無違反勞基法
04 第12條第1項第4款規定，亦無違解僱之最後手段性原則，原
05 告主張被告之解僱行為違反勞基法第12條第1項第4款規定及
06 解僱最後手段性原則云云，並不足取。

07 (二)被告既已合法終止兩造之勞動關係，則被告請求原告給付11
08 2年7月短少給付1萬9,810元（含未付工資9,164元、交還公
09 務門號所生綁約違約金1萬0,646元）、自112年8月1日起至
10 原告復職日止之每月薪資12萬9,659元，及上開期間每月應
11 提繳勞工退休金7,902元至原告之勞工退休金專戶，即屬無
12 據。

13 五、綜上所述，兩造間之僱傭關係業經被告合法終止，原告請求
14 確認兩造間僱傭關係存在，及依兩造間僱傭關係，請求被告
15 給付112年7月短少給付1萬9,810元（含未付工資9,164元、
16 交還公務門號所生綁約違約金1萬0,646元）、自112年8月1
17 日起至原告復職之日止之每月薪資12萬9,659元及上開期間
18 每月應提繳7,902元至原告之勞工退休金專戶，均為無理
19 由，不應准許。

20 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 114 年 6 月 9 日
22 勞工法庭 法官 林芳華

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 6 月 9 日
27 書記官 孫福麟