臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第52號

上　訴　人　豪野餐飲有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　林和曄

訴訟代理人　廖芳萱律師

　　黃佑民律師

被　　上　　訴　　人　　簡　　睿　　妍

訴訟代理人　黃昱中律師（法律扶助律師）

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年1月12日臺灣宜蘭地方法院110年度勞訴字第8號第一審判決提起上訴，本院於111年6月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國108年11月1日起受僱於上訴人，擔任儲備幹部，負責店面營運管理，月薪新臺幣（下同）3萬2000元，並由上訴人每月提撥1,998元至伊勞工退休金專戶。同年12月中旬以後，伊配合排班，不定時至超市工作支援，包括分切肉品、檢查商品品質、定期消耗品與產品盤點等事務。伊克盡職責，上訴人竟以伊多次違反工作規則為由，於109年6月10日不經預告即片面終止僱傭契約。惟伊並無違反工作規則情事，縱有些許違失，程度亦屬輕微，上訴人將伊解僱，已違反最後手段性原則，解僱不生效力。兩造僱傭關係於109年6月11日仍然存在，持續至上訴人登記解散日即110年4月14日為止，上訴人應支付前開期間薪資32萬4266元，並提撥2萬0246元至伊勞工退休金專戶。爰依僱傭關係、薪資請求權、退休金專戶之提繳請求權，訴請：㈠確認兩造間於109年6月11日起至110年4月14日止僱傭關係存在。㈡上訴

人應給付32萬4266元，及110年11月8日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈢上訴人應提繳2萬0246元至勞動部勞工保險局設立之被上訴人勞工退休金個人專戶等語。

二、上訴人則以：依工作規則第51至53條，員工遭記點3次，伊得解僱。被上訴人於任職期間多次違反工作規則（詳如附表）；經主管與幹部勸導、告誡後，仍未改善，實屬情節重大，且無法期待其改正，累計記點達8次，伊在109年6月10日依勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告解僱被上訴人，自屬合法。兩造間僱傭業經終止，被上訴人各項請求即無依據等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決。上訴人提起上訴並聲明：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：（見本院卷第87-88頁）

㈠被上訴人自108年11月1日起受僱於上訴人，擔任儲備幹部，工作內容為店面營運管理；同年12月中旬以後，配合上訴人排班，不定時至超市工作支援，包括分切肉品、檢查商品品質、定期消耗品與產品盤點等事務。被上訴人月薪3萬2000元，並由上訴人每月提撥1,998元至被上訴人勞工退休金專戶。（見調解卷第35-39、57頁）

㈡被上訴人受僱時，簽訂服務合約、工作規則確認書，並於109年4月5日簽署變形工時與休息、例假、國定假日調移同意書（見原審卷第123頁、調解卷第47-51、73-77頁）。

㈢工作規則第50條規定，關於員工之懲處採記點制，即記點一次，扣每月獎金1,000元；記點兩次，扣每月獎金2,000元；記點三次，開除解僱，並不得要求資遣費。且上述記點懲處事實，公司公告之(不限於紙本或Email公告)。第51條規定記點一次情節包括：造謠滋事情節輕微、工作時間擅離職守、工作時間聊天、嬉鬧、躲藏休息、玩手機或相同情節、拒絕聽從主管指揮情節輕微者等情事，經查證確實。第52條規定記點兩次情節包括：造謠滋事情節中等、拒絕聽從主管

指揮情節嚴重(超過三次)之情事，經查證屬實。第53條規定記點三次可直接開除之情節。（見原審卷第98-122頁工作規則）

㈣被上訴人於下列上班時間未於工作地點服勤、或未依規定著制服圍裙：（見原審卷第125頁錄影光碟、第126-132、136頁錄影截圖）

⑴109年5月31日	16:53-17:57	17:57-18:57為休息時間
⑵同上	18:57-19:54	
⑶109年6月6日	13:20-13:51	16:07-17:07為休息時間另當日有拍攝到工作期間被上訴人未依規定著裝之情形
⑷同上	14:00-14:33	
⑸同上	17:07-19:52	
⑹109年6月7日	15:00-16:36	16:36-17:36為休息時間另當日有拍攝到工作期間被上訴人未依規定著裝之情形
⑺同上	17:36-17:42	

㈤上訴人於109年6月10日為人事公告，指被上訴人於工作期間多次違反工作規則，因違反工作規則累積記點達8次，情節重大，不經預告即終止契約。上開終止契約意思表示於同日到達被上訴人。（見原審卷第53-54頁）

㈥被上訴人於109年6月12日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年7月6日調解不成立。（見調解卷第59-61頁）

㈦上訴人經全體股東同意自110年3月31日解散，於110年4月14日經臺北市政府發函准予登記解散，林和曄於110年4月29日呈報就任清算人，經臺灣臺北地方法院於110年5月11日准予備查。（見原審卷第139之5至139之10頁）

㈧依被上訴人所提出勞保資料，自109年6月11日至110年4月14日，並無投保勞保紀錄。上訴人不爭執其形式真正（見本院卷第123、130頁）。

五、本件爭點為：㈠被上訴人是否違反工作規則？㈡上訴人得否終止僱傭契約？㈢若是僱傭契約並未經上訴人終止，被上訴人請求有無理由？茲就兩造論點分述如下。

六、關於被上訴人是否違反工作規則方面：

上訴人主張被上訴人有附表所示違反工作規則情事（見原審卷第106-108頁）。為被上訴人所否認。經查：

㈠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條前段定有明文。再按認定事實所憑之證據，固不以直接證據為限，惟採用間接證據時，必其所成立之證據，在直接關係上，雖僅足以證明他項事實，但由此他項事實，本於推理之作用足以證明待證事實者而後可，斷不能以單純論理為臆測之根據，就待證事實為推定之判斷（最高法院96年度台上字第1131號判決意旨參照）。

㈡上訴人主張被上訴人於109年5月間，發生附表編號1.所示「煽動同仁不滿情緒、離間公司與同仁關係，負面言論內容導致同仁與公司之間產生矛盾」，構成工作規則第51條第2項違規事由云云（見本院卷106頁）。惟查，上訴人所憑證據僅為主管於109年6月8日向人事部提報之電子郵件（見原審卷第124頁）；而電子郵件並未記載被上訴人發言時地或具體內容，也未提供任何資料證明被上訴人有前開行為，自難認被上訴人有本件違反工作規則之行為。

㈢上訴人主張被上訴人於109年5月31日、6月6日、7日，有附表編號2.所示未於工作地點服勤之情事，構成工作規則第51條第4項違規事由。經核：

⑴被上訴人不爭執當時不在工作地點（見不爭執事項㈣）；堪認被上訴人於前述時間，並未在上訴人設於信義遠百超市銷售據點或專櫃服勤。

⑵被上訴人固然辯稱，前開時段係早晚班人員重疊值班，當

時攤位不只一人值班，並非空無一人。且上訴人並未派駐會計人員開立發票，值班人員必須去信義遠百櫃台辦理結帳手續，此時並無員工在場。員工清點存貨時，也會發生員工不在場情形云云（見本院卷第129、90頁）；但是，前開錄影畫面顯示攤位無人值勤時間均非短暫時間，109年5月31日共2小時1分、同年6月6日達3小時55分，同年6月7日為1小時42分；復無資料顯示被上訴人當時進行結帳或清點貨物而暫離攤位。又數名員工工作時段重疊時，本應共同服勤，任一人不得無故離開工作崗位，此為當然之理。故被上訴人所辯，尚非可取。

⑶是以被上訴人於前開時間不在工作地點服勤，構成工作規則第51條第4項「工作時間擅離職守」之違規情節，應屬可採。

㈣上訴人另稱被上訴人有附表編號3所示「上班時間公然追劇、看書、過度專注於私事，忽視到顧客上門，經值班幹部或主管提醒後才放下手邊私事招呼客人」、編號4所載「同時，對於顧客多做詢問時，回應態度輕浮不耐，經幹部出面勸導卻屢勸不聽、出言頂撞」，編號6關於「以負面言論及文字攻擊、侮辱同仁，且故意於營業場所煽動爭執氣氛」之行為，分別構成工作規則第51條第6、10項、第52條第2項違規情節云云（見本院卷107-108頁）。但是，上訴人所憑證據僅為主管於109年6月8日向人事部提報之電子郵件（見原審卷第124頁）。然電子郵件並未記載被上訴人各件違規行為時地，已有不足；其次，關於追劇或看書之片名或書名、回應顧客態度不佳情狀、攻擊性與煽動性言詞之具體內容等情節，電子郵件均無相關記載，且上訴人迄未提供任何證據以實其說。自難認被上訴人有前開違規行為。

㈤上訴人又謂被上訴人有附表編號5所列「109年6月6日、7日，上班儀容不符規定，經幹部多次勸導卻予頂撞而未改善，情節嚴重」行為，屬工作規則第52條第3項事由云云（見本院卷第107頁）。惟查：

⑴工作規則第52條第3項僅規定「拒絕聽從主管指揮，情節嚴重者（超過三次）」得記點2次（見原審卷第115頁），並未包含「上班儀容不符規定」情狀。是上訴人不得以被上訴人服裝儀容不符為由而懲處，先予說明。

⑵其次，上訴人主張被上訴人儀容不合規定，經公司幹部多次勸導卻予頂撞而未改善，屬情節嚴重一節，亦僅以前述主管109年6月8日向人事部提報之電子郵件為其證據（見原審卷第93、124頁）。惟電子郵件並未提及被上訴人頂撞言行之具體內容，復並無證據佐證被上訴人確有頂撞言行。是上訴人此部分主張，亦非可信。

㈥綜上，上訴人主張被上訴人發生附表編號2所示未於工作地點服勤情節，構成工作規則第51條第4項「工作時間擅離職守」情事，應屬可採；其餘主張，則未舉證證明。

七、關於上訴人得否終止僱傭契約方面：

㈠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」，勞基法第12條第1項第4款定有明文。次按勞基法第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、故意或過失、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等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度（最高法院109年度台上字第2385號判決意旨參照）。

㈡上訴人主張員工違反工作規則第51、52、53條，經記點達3次，公司可逕行解僱員工云云（見本院卷第109-110頁）。經查，被上訴人有附表編號2所示未於工作地點服勤情節，構成工作規則第51條第4項「工作時間擅離職守」違規情形，已如前述；則上訴人主張應予記點1次（見本院卷106頁），尚屬有據。但是，被上訴人僅遭記點1次，即與工作規則所定逕行解僱要件不符。其次，本院參酌被上訴人僅為月薪3萬2000元之基層人員，負責超市等攤位工作（見不爭

執事項㈠），前開違失行為並不涉及道德風險，上訴人亦未證明被上訴人前開違失行為對所營事業造成重大危險或損失，或對於上訴人商業競爭力或內部秩序紀律造成嚴重損害；堪認被上訴人前開違失行為，依社會通念並非情節重大，而未達到懲戒性解僱之程度，自與解僱最後手段性原則有違。則上訴人於109年6月10日，依勞基法第12條第1項第4款解僱被上訴人，於法不符，不生解僱效力。

八、關於被上訴人請求有無理由方面：

㈠按員工遭雇主非法解僱始離職。雇主自解僱當日即要求員工清理現務並辦理移交，拒絕員工服勞務，可見員工人在雇主違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務。員工無須催告雇主受領勞務，且雇主於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告員工給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，員工無須補服勞務，自得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。

㈡經查：

⑴被上訴人於109年6月10日，遭上訴人以人事公告通知終止勞動契約，嗣後被上訴人於同年月12日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年7月6日調解不成立（見不爭執事項㈤㈥）。堪認被上訴人主觀上有提供勞務之意，卻遭上訴人拒絕，是上訴人就勞務給付已屬受領遲延，且被上訴人已將準備給付之事情通知上訴人，依上開說明，被上訴人仍得請求給付薪資。其次，被上訴人月薪3萬2000元，已如前述，是109年6月11日起至110年4月14日薪資為32萬4266元〔計算式：32,000x（9+20/30+14/30）＝324,266元〕。又依被上訴人勞保資料，前開期間並未投保勞保（見不爭執事項㈧），堪認被上訴人於上述期間並未獲取其他勞務報酬，其依民法第487條規定，請求前開32萬4266元薪資，自屬有據。

⑵又按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休

金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法取代前項規定之勞工退休金制度。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，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞工退休金條例第6條、第14條第1項定有明文。經查，被上訴人受僱期間，上訴人按月提繳退休金1,998元（見不爭執事項㈠），是被上訴人請求上訴人提繳自109年6月11日起至110年4月14日止按月以1998元計算之退休金，至其退休金帳戶，合計2萬0246元〔計算式：1,998x（9+20/30+14/30）=20,246〕，亦屬有理。

九、綜上所述，被上訴人依據僱傭關係、薪資請求權、退休金專戶之提繳請求權，訴請：「㈠確認兩造間於109年6月11日起至110年4月14日止僱傭關係存在。㈡上訴人應給付32萬4266元，及110年11月8日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈢上訴人應提繳2萬0246元至勞動部勞工保險局設立之被上訴人勞工退休金個人專戶」，洵屬正當，應予准許。是則原審為被上訴人勝訴之判決，於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

十一、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　5　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　謝永昌

法　官　吳燁山

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　5　　日

書記官　莊雅萍

附表：

編號	違規行為	違規時間	記點次數	依據
1.	煽動同仁不滿情緒、離間公司與同仁關係，負面言論內容導致同仁與公司之間產生矛盾	109年5月（公司公布新政策，要求正職人員輪調不同店面時起）	1次	工作規則第51條第2項
2.	擅離職守曠職，導致單人站點之營運櫃檯長時間無銷售人員	⑴109年5月31日： 16時53分至17時57分、 18時57分至19時54分。 （共2小時1分） ⑵109年6月6日： 13時20分至13時51分、 14時0分至14時33分、 17時7分至19時52分。 （共3小時55分） ⑶109年6月7日： 15時0分至16時36分、 17時36分至17時42分。 （共1小時42分）	1次	工作規則第51條第4項
3.	上班時間公然追劇、看書、過度專注於私事，忽視到顧客上門，經值班幹部或主管提醒後才放下手邊私事招呼客人	經員工口頭反映，未記明違規時間，惟經主管調查屬實	1次	工作規則第51條第6項
4.	同時，對於顧客多做詢問時，回應態度輕浮不耐，經幹部出面勸導卻屢勸不聽、出言頂撞	經員工口頭反映，未記明違規時間，惟經主管調查屬實	1次	工作規則第51條第10項
5.	上班儀容不符規定，經幹部多次勸導卻予頂撞而未改善，情節嚴重	109年6月6日、7日，其他時間經員工口頭反映，未記明違規時間，惟經主管調查屬實	2次	工作規則第52條第3項
	以負面言論及文字攻擊、侮	經員工口頭反映，未記明	2次	工作規

（續上頁）

6.	辱同仁，且故意於營業場所煽動爭執氣氛	違規時間，惟經主管調查屬實		則第52條第2項