

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第70號

原告 徐偉欽
訴訟代理人 吳栩臺律師
被告 聯倉交通股份有限公司

法定代理人 呂學萬

訴訟代理人 陳泓年律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年8月13日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國112年3月18日起至原告復職日前一日止，按月於次月5日給付原告新臺幣63,582元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應自民國112年3月18日起至原告復職日前一日止，按月提撥新臺幣3,815元至原告勞工退休金專戶。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項、第三項所命給付已到期部分得假執行。但被告如就按月給付已到期部分各以每期金額全額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、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項但書第2款、第3款分別定有明文。經查，本件原告原起訴聲明為：(一)被告應自民國112年3月18日起至113年4月10日止，按月於當月5日給付原告新臺幣(下同)63,582元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應自112年3月18日起

01 至113年4月10日止，按月提撥3,815元至原告勞工退休金專
02 戶。(三)被告應給付原告381,492元，及自起訴狀繕本送達翌
03 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)願供擔保，
04 請准宣告假執行。嗣原告於113年7月19日以書狀將其聲明變
05 更為：(一)確認兩造之僱傭關係存在。(二)被告應自民國112年3
06 月18日起至原告復職日前一日止，按月於次月5日給付原告6
07 3,582元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利
08 率5%計算之利息。(三)被告應自112年3月18日起至原告復職日
09 前一日止，按月提撥3,815元至原告勞工退休金專戶。(四)願
10 供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第13頁）。核原告所為
11 之變更，係基於同一事實擴張應受判決事項之聲明，揆諸前
12 開規定，應予准許。

13 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
14 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
15 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
16 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存
17 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最
18 高法院52年台上字第1240號判例要旨參照）。本件原告起訴
19 主張被告違法終止兩造勞動契約，兩造僱傭關係迄今仍存
20 在，惟經被告否認在案，是兩造勞動契約是否存續，致原告
21 在法律上之地位陷於不安狀態，且此種不安之狀態，能以確
22 認判決將之除去，故原告提起本訴，應有確認利益，先予敘
23 明。

24 貳、實體方面：

25 一、原告主張：原告自100年11月21日起任職於被告，約定月薪
26 為63,582元，原告經被告指派至桃園市平鎮區之技嘉科技股
27 份有限公司（下稱技嘉公司）南平廠擔任駐場人員，如技嘉
28 公司有載運需求，則由原告駕駛被告配置之車輛為運送。被
29 告於112年3月17日誣指原告拒絕被告指派之載運任務，卻私
30 下接單自行運載貨物。而實情為當日原告於下午1時即需載
31 運技嘉公司之貨物，如接受被告指派之任務，原告除中午無

01 法休息時間外，將不及載運技嘉公司下午之任務，故原告回
02 報無法接受被告指派。又因原告前同事請求原告幫忙載運技
03 嘉公司貨物，原告始協助其載運，並無被告所誣指私下接單
04 之情事。然被告卻仍於112年3月17日以原告違反工作規則第
05 66-2條第18項規定而公告開除原告。原告遭被告違法解僱
06 後，被告仍提起背信罪之告訴，惟該刑事案件經檢察官為不
07 起訴處分確定，顯見被告係濫行告訴，原告並無違法，且原
08 告願繼續提供勞務，並於112年9月27日以存證信函催告被告
09 應儘速恢復原告職務，被告均置之不理。是原告自得起訴確
10 認兩造僱傭關係仍存在，及請求被告給付原告自112年3月18
11 日起至原告復職之日前一日為止之工資，及提撥勞工退休金
12 至原告勞退專戶，並聲明：如前開變更後之聲明所示。

13 二、被告則以：原告擔任被告之司機員，應知悉被告之公司之工
14 作規則，被告於112年3月17日安排原告配送工作，卻遭原告
15 以無法運送、貨物尚未送達等理由拒絕。然被告事前已確認
16 指派原告之業務均已完成，遂調取監視器畫面，得知原告當
17 日利用被告公司車輛運送非被告公司指派之貨物乙情，嗣原
18 告對此坦承不諱，並提出離職申請單，被告旋即同意原告離
19 職之申請，並於同日公告週知，被告亦於112年3月25日於離
20 職申請單上簽核確認，足見兩造勞動契約已為合意終止。又
21 如認兩造非屬合意終止勞動契約，因原告已違反公司工作規
22 則第66-2條第18項規定，被告亦得依勞動基準法（下簡稱勞
23 基法）第12條1項第4款，不經預告終止勞動契約。是本件原
24 告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告按月給付工資及
25 提撥勞工退休金等請求，應無理由等語置辯，並聲明：(一)請
26 求駁回原告之訴。(二)如受不利判決，願供擔保請准免為宣告
27 假執行。

28 三、本院判斷：

29 兩造就原告於112年3月17日拒絕被告公司安排之配送工作，
30 卻載送與被告公司無關之貨物乙情，尚無爭執。原告主張係
31 幫忙同事載送，並無私下營利之意思，被告卻於當日逕自開

01 除原告，原告始簽立離職申請單，而原告並無自請離職之意
02 等語；被告則辯以：原告未遵守工作規則第66-2條第18項：
03 私自承載非本公司調度指示之貨物之規定，經被告查獲後，
04 原告自行提出離職之申請，被告同意原告離職並予以公告。
05 又如認兩造間非合意終止勞動契約，因原告已有多次違反工
06 作規則，被告得依勞基法第12條1項第4款規定，不經預告終
07 止勞動契約。是本件爭點厥為：(一)原告有無自請離職？即系
08 爭離職申請書是否屬原告離職之申請？(二)如原告無自請離職
09 之意，被告依勞基法第12條1項第4款規定，不經預告終止勞
10 動契約，是否合法？(三)原告各項請求是否有據？

11 (一)、原告有無自請離職？

12 經查，依被告公司112年3月17日之內部公告中主旨欄及說明
13 欄所示：「開除公告」、「桃園站司機徐偉欽即原告利用本
14 公司車輛，私下接单承載貨物賺外快，已違反工作規則第66
15 -2條第18項規定，依規定『開除』懲處，即刻生效」等語，
16 互核與被告在系爭離職申請單離職原因欄記載：「永不錄
17 用」等語，均查無原告有何自請離職之意，益徵本件原告並
18 無申請離職，應係被告認原告違反工作規則第66-2條第18
19 項，而開除原告。是被告主張原告係屬自請離職，應屬無
20 據。

21 (二)、被告主張依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，是否有
22 據？

- 23 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
24 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
25 「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂
26 工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須
27 勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解
28 僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性
29 解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基
30 法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初
31 次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險

01 或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，
02 均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度台上
03 字第2465號判決意旨參照）。再按員工利用本公司車輛…私
04 自承載非本公司調度指示之車輛或貨物，視個案判斷，情節
05 重大，公司得不經預告予以解僱，被告公司工作規則第66-
06 1、66-2條第18款訂有明文。

07 2.經查，本件原告確於112年3月17日拒絕被告指派之任務，而
08 私下載運非屬被告公司配送之貨物乙情無訛，是原告縱已違
09 反上開工作規則，然就原告此次私下接單造成被告何種損
10 害？其造成損害之程度為何？被告均未提出相關證據以實其
11 說，揆諸上揭說明，被告僅以本次事件即逕行解僱，要難認
12 已達勞基法第12條第1項第4款「情節重大」之懲戒性解僱，
13 是被告主張依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間系
14 爭契約，自非合法，原告請求確認兩造僱傭關係存在，即屬
15 有據。

16 (三)、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
17 請求報酬；又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，通知債權人以代提
20 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
21 提出時起，負遲延責任；民法第487條、第235條及第234條
22 分別定有明文。再債權人於受領遲延後，須再表示受領之
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 裁定意旨參照。經查，被告主張依勞基法第12條第1項第4款
27 規定終止兩造勞動契約，尚非適法，已如前述，是兩造間勞
28 動契約仍屬有效存在，且原告於112年9月27日以存證信函，
29 請求被告回復原告職務，足認原告已有提出勞務給付之準
30 備，惟被告仍拒絕受領原告之勞務，自應認有受領勞務遲
31 延，揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義務，原告自得請

01 求被告自終止勞動契約後之111年3月18日起至復職日前一日
02 為止按月給付薪資。

03 (四)、原告另主張其每月工資為63,582元，並提出桃園市群眾服務
04 協會勞資爭議調解紀錄，兩造於該調解記錄不爭執事項中已
05 明確記載：月薪63,582等情，核與原告勞保網路資料查詢表
06 所載職保投保薪資為66,800元（見勞專調卷第88頁）大致相
07 符，是原告主張其每月工資為63,582元，應屬有據。被告雖
08 否認原告月薪為63,582元，而空言主張原告月薪為底薪18,0
09 00元及依公司規定之運載抽成辦法計算之載運津貼，卻未提
10 出原告薪資單以實其說，是被告上開辯稱，要難認有據。綜
11 上，原告請求被告給付自112年3月18日起至原告復職前一日
12 止，按月給付63,582元及各期應給付之翌日起計算之利息，
13 應予准許。

14 (五)、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
15 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
16 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規
17 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞
18 工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第
19 14條第1項、第31條第1項分別定有明文。經查，兩造僱傭關
20 係仍存在、原告月薪為63,582元等情，均如前所述，本件被
21 告於112年3月17日違法解僱原告並將原告退保，是被告每月
22 應提繳勞工退休金之金額為3,815元（計算式：63,582×0.06
23 =3,815），故原告請求被告應自112年3月18日起至原告復職
24 前一日止，按月提撥3,815元至原告之勞工退休金專戶，亦
25 屬有據，應予准許。

26 四、綜上所述，原告並無申請自請離職，而被告主張依勞基法第
27 12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，亦非合法，是原告
28 主張(1)兩造僱傭關係存在；(2)被告應給付自111年3月18日起
29 至復職日前一日為止按月於次月5日給付63,582元及各期應
30 給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(3)被
31 告應自112年3月18日起至原告復職前一日止，按月提撥3,81

01 5元至原告之勞工退休金專戶，均屬有據，應予准許。
02 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
04 逐一論列，併此敘明。又本判決係法院就勞工之請求為被告
05 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣
06 告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣
07 告被告預供擔保後得免為假執行。

08 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日
10 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

11 正本係照原本作成。

12 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

13 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日
15 書 記 官 劉 明 芳