

臺灣新北地方法院三重簡易庭民事判決

108年度重勞簡字第34號

原告 郭阿針

訴訟代理人 林蒞薰律師

被告 奇華股份有限公司

法定代理人 黃錫祥

訴訟代理人 林明正律師

複代理人 曹尚仁律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，於民國108年8月26日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

確認原告與被告間自民國一百零八年六月八日起至民國一百零八年九月三十日止之僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣貳萬陸仟貳佰伍拾元，及自民國一百零八年七月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零八年七月一日起至民國一百零八年九月三十日止，按月於各次月五日給付原告新臺幣叁萬貳仟伍佰元，暨自各期應給付翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項及第三項得假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣或物之交付前，各以新臺幣貳萬陸仟貳佰伍拾元、玖萬柒仟伍佰元為原告預供擔保或將請求標的物提存，得免為假執行。

事 實 及 理 由

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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1237號判例要旨參照）。經查，原告主張兩造間僱傭契約存在之事實，為被告所否認，則兩造間就該契約之存否即有爭執，原告是否應為被告服勞務、是否可請領薪資，俱

屬不確定，致原告私法上地位處於不安定之狀態，而有受侵害之虞，得以確認判決除去。揆諸上揭說明，原告自有即受確認判決之法律上利益，其提起本件確認之訴，應予准許。

二、原告起訴主張：

(一)原告自民國（下同）93年10月1日起任職於被告處，初擔任店員職務，101年年7月1日起升任為副店長，108年1月1日起則升任店長，雙方約定每月薪資為新臺幣（下同）32,500元，並由被告於次月5日發放。原告工作迄108年9月30日止，工作年資為15年以上滿55歲，得依勞動基準法第53條第1款規定自請退休，詎被告於同年6月12日以原告有：(1)未依公司規定將零用金帶離門店。(2)私人財務紛爭導致原告債主至門店要錢。(3)未依勞動契約規定向直屬主管請假。(4)私人借貸影響同仁上班心情等事由，依據勞動基準法第12條第4款規定解僱原告，嗣兩造於同月26日經中華民國勞資關係服務協會進行勞資爭議調解不成立，然原告並無違反勞動契約而有情節重大之情況，且原告未依約定請假或有不當，但其餘原告保管零用金或有私人借貸及債權人到店詢問等情節，均無違反勞動契約之約定。此外，被告不僅未提供原告申訴管道，亦未考量原告為初次、過失，對被告營業有無造成何等危險或損失、勞雇關係緊密程度，原告到職期間久暫等因素，況衡情被告尚可斟酌對原告採取如教育訓練、加強監督、警告等懲戒手段，而非逕將原告解僱，是被告逕將原告解僱之手段與原告之違規行為，程度顯不相當，已有違比例原則及最後手段性原則，洵不合法。準此，被告上開解僱原告不生合法終止效力，兩造間自108年6月8日起至原告於108年9月30日得自請退休止，僱傭關係仍應屬合法有效。又本件僱傭契約既屬有效，但被告迄今仍拒絕原告再至被告公司服勞務，原告並無補服勞務之義務，則原告自得向被告請求報酬，被告就108年6月份薪資部分，僅支付原告6,250元，故被告尚積欠原告26,250元（計算式：32,500元（月薪）－6,250元（已付薪資）＝26,250元）之薪資及自108年7月1日

起至自請退休日即108年9月30日止，按月於次月5日給付32,500之薪資，迭經原告催討，仍未獲置理。為此，爰依僱傭契約之法律關係提起本件訴訟，並求為判決如主文第1項至第3項所示。

(二)對於被告抗辯之陳述：

本件原告係循前店長舊規負責保管雜支零用金，並於108年6月8日晚上將雜支零用金交付主任黃麗娟，並非無故擅取，亦無挪用，原告否認有未依被告公司規定將零用金帶離門市侵占之事實。又原告已於108年7月30日、7月31日及8月7日清償所欠同事即黃秀琴、葉秀琴、陳桂香、朱銀鍊、陳林秀玉等債務，原告私人借貸與被告公司商譽無關。至於108年6月7日因家中突發事故，原告不得不臨時請假，雖未符兩造勞動契約第8條之約定，但非擅離職守，被告不得據此逕予解僱，實有違解僱最後手段性原則。

三、被告則請求駁回原告之訴及聲請如受有不利益判決，願供擔保請准免為假執行。並辯稱：本件原告身為門市店長竟於任職期間向多名同事借款未還，且擅自取走門市雜支零用金，並在外借款遭債權人至門市討債，嚴重影響門市經營，又原告未依規定請假，違反兩造僱傭契約第8條約定，原告並無悔意，不可能任由原告影響其他員工，客觀上不可能繼續兩造間之僱傭關係。本件被告於108年6月12日係以勞動基準法第12條第1項第4款以原告違反勞動契約，情節重大為由終止勞動關係。兩造僱傭契約關係業經被告合法終止而不存在，故原告本件請求確認僱傭關係存在，並支付積欠薪資，實無理由等語置辯。

四、本件原告主張自93年10月1日起受僱於被告擔任門市店員，並自108年1月1日起任職店長，每月薪資為32,500元，原告工作迄108年9月30日止，工作年資為15年以上滿55歲，得依勞動基準法第53條第1款規定自請退休，然被告於108年6月12日以原告有：(1)未依公司規定將雜支零用金帶離門店。(2)私人財務紛爭導致原告債主至門店要錢。(3)未依勞動契

約規定向直屬主管請假。(4)私人借貸影響同仁上班心情等事由，依據勞動基準法第12條第4款規定解僱原告，嗣經勞資爭議調解不成立，且被告就原告108年6月份薪資已支付6,250元等事實，業據提出中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、勞工保險被保險人投保資料表、勞工保險被保險人投保資料表(明細)、被告奇(人)字第108061201號函及台北市政府勞動局勞資爭議調解申請書等件資料為證，復為被告所不爭執，堪信為真實。

五、原告另主張被告單方終止兩造僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍應有效存在，而被告除108年6月份依約應給付原告薪資26,250元外，自108年7月份起至9月份自請退休止，應給付原告每月薪資32,500元等節，則為被告否認，並以前揭情詞置辯。是本件應審究者為：(一)被告以原告違反勞動契約且情節重大為由，單方終止兩造僱傭契約，是否合法？

(二)若兩造間之僱傭契約仍存續，則原告可請求被告給付薪資內容為何？茲分述如下：

(一)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，又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。勞動基準法第12條第1項第4款亦有規定。另勞基法第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。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂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，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準(參照最高法院95年度台上

字第2465號民事裁判要旨)。準此，判斷雇主之解職命令是否合法，應注意雇主之解職有無其他不當之動機或目的、及勞工因解職所可能蒙受之生活上不利益程度，是否就社會一般通念檢視，該解職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量。至情節重大與否之認定，非屬雇主之裁量權，而應依客觀情事判斷認定之。除應評估勞工是否有可歸責事由外，其判斷標準，應以勞工違反工作規則之事由，是否已達到非將之解僱為最後之手段，否則不能防免之嚴重程度，始克當之，且尚應審酌雇主之解僱處分，依社會通念是否符合必要性、相當性及比例原則，以平衡勞資關係。

1. 經查，本件被告雖辯稱原告未依公司規定將零用金帶離開店等語，並提出被告108年5月23日店鋪巡查表、被告營業部96年7月11日、7月23日及103年8月4日等公告及該門市店員即訴外人遠新韻之LINE對話內容各乙份為證，然依該店鋪巡查表內容之門市回饋與建議欄位所示，其上固有記載：「1. 店頭前擺設商品以主要商品而非促銷。2. 中島商品陳列加強。3. 店長未攜帶雜支，隔日在店訪確認（已告知店長零用金放置櫃位）。4. 24日與店長對點雜支。」等語，惟僅能證明被告巡查人員於108年5月23日確有提醒原告應將雜支零用金放置櫃位，係屬建議事項而非違反被告規定，且依上開被告營業部96年7月11日、7月23日及103年8月4日等公告內容觀之，均在表明店內「收銀機零用金」不得擅自挪用，自與本件原告攜帶店內「雜支零用金」無涉，另依據該對話內容所示，亦僅能知悉原告確有攜帶雜支零用金購置店內衛生紙及拜拜用品，至於原告攜帶雜支零用金是否違反被告規定乙節，則無法據以證明。此外，被告復未提出任何證據足以證明：原告攜帶雜支零用金係屬違反被告規定，是被告此部分所辯之事實，自難信為真實。
2. 又本件被告復辯稱原告私人債務導致債主至門店索債，且原告與同仁間之私人借貸亦影響同仁上班均係屬違反僱傭契約約定云云。然查，本件被告並未提出任何證據以實其辯，依

01 法自難為有利於被告之認定，況被告所辯縱或屬實，然觀諸
02 兩造不爭執真正之原告於108年3月13日與被告簽訂之勞動契
03 約內容，亦無規範原告不得向他人借貸之約定，自難謂原告
04 有何違反系爭勞動契約，是被告上開所辯，亦屬無據。

05 3.另本件原告於108年6月7日未依兩造簽訂之系爭勞動契約第8
06 條第1項約定即事前使用電腦線上申請辦理請假乙節，此為
07 兩造所不爭執（參見本院108年8月26日言詞辯論筆錄第3頁
08 ）顯見本件原告固有違反系爭勞動契約之約定而遭被告解
09 僱，惟被告解僱即被告之懲處方式顯未斟酌原告行為之態樣
10 、勞雇間關係之緊密程度、原告到職時間之久暫及平日工作
11 表現等，即僅以符合未依約定即事前使用電腦線上申請為由
12 ，遽認屬「情節重大」，而直接將原告解僱，全然未斟酌是
13 否給予原告如何之輔導及改善，或給予口頭及書面告誡，或
14 以記過甚至取消考績獎金等作為懲戒等，顯未使用勞動基準
15 法或其工作規則所賦予之各種手段，且未審酌客觀上是否已
16 難期待採用解僱以外之懲處手段繼續其僱用關係；亦即被告
17 是否有立即採行終止勞動契約關係手段之必要性及相當性，
18 即驟將原告予以解僱，依前揭說明，顯難認被告所為解僱符
19 合最後手段原則，其懲處已違反比例原則，認應被告解僱原
20 告之行為不符合最後手段原則、比例原則，被告於108年6月
21 12日單方終止兩造之僱傭契約應屬無效。是原告主張被告逕
22 將原告解僱之手段與原告之違規行為，程度顯不相當，已有
23 違比例原則及最後手段性原則等語，洵屬有據，應可採信。

24 (二)次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
25 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
26 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
27 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
28 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
29 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第23
30 4條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領
31 之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其

01 受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服
02 勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979
03 號判決要旨參照）。查本件原告每月薪資為32,500元，約定
04 由被告於次月5日發放，被告就原告108年6月份薪資已支付
05 6,250元，且被告於108年6月12日單方終止兩造之僱傭契約
06 係屬無效等情，業經本院認定如前，復參以本件被告迄今仍
07 拒絕原告再至被告公司上班，亦為兩造所不爭，足見被告自
08 106年6月12日即拒絕受領原告提供勞務之意，揆諸上開法條
09 規定與說明，原告自無補服勞務之義務。準此，本件原告自
10 得請求被告給付108年6月份之薪資26,250元（計算式：32
11 ,500元（月薪）－6,250元（已付薪資）＝26,250元）及自
12 108年7月1日起至108年9月30日自請退休日止，按月於次月5
13 日給付32,500之薪資，是原告執此主張，併屬有據。

14 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
15 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
16 定利率計算之遲延利息。給付無確定期限者，債務人於債權
17 人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負
18 遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達
19 支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力應
20 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
21 率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、
22 民法第203條分別定有明文。查本件原告任職被告公司時係
23 於每月5日支領工資，已如前述，是其應得請求被告應按月
24 給付工資32,500元，及自各期應給付日翌日起至清償日止之
25 法定遲延利息，故原告此範圍內之主張，自屬正當。

26 六、綜上所述，本件被告於108年6月12日解僱原告屬違法解僱而
27 無效，是兩造間之勞動契約仍合法存在，然被告受領原告勞
28 務遲延，仍對原告有給付薪資之義務。從而，本件原告依僱
29 傭契約之法律關係，請求：(一)確認原告與被告間自108年
30 6月8日起至108年9月30日止之僱傭關係存在。(二)被告應給
31 付原告26,250元，及自108年7月6日起至清償日止，按年息

百分之5計算之利息。(三)被告應自108年7月1日起至108年9月30日止，按月於各次月5日給付原告32,500元，暨自各期應給付翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，均有理由，應予准許。

七、本件係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款之規定，應依職權宣告假執行。另被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、結論：本件原告之訴有理由，依民事訴訟法第436條第2項、第78條、第389條第1項第3款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 9 月 4 日
臺灣新北地方法院三重簡易庭
法 官 彭松江

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 108 年 9 月 4 日
書 記 官 許雁婷