臺灣嘉義地方法院民事簡易判決

107年度朴勞簡字第1號

原　　告　王皓健
訴訟代理人　張巧妍律師
被　　告　新竹物流股份有限公司
法定代理人　許育瑞
訴訟代理人　江禾畬

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣（下同）286,756元，及自民國107年10月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用4,630元，其中3,134元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。被告如以286,756元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

、原告自97年9月1日起任職於被告公司，擔任司機人員，雙方約定工作地點在嘉義縣六腳鄉、新港鄉，薪資每月約42,000元至6萬元。因訴外人即原告配偶王潘櫻填有於嘉義縣○○鄉○○路○○號開設飲料店（下稱系爭飲料店），在99年間成為被告公司代收店，依每代收一件包裹收佣金20元，惟原告與被告公司主管就工作事務起爭執，該主管即片面毀約告知王潘櫻填系爭飲料店已歇業不再成為被告公司之代收店云云，惟因仍有包裹運送至系爭飲料店由王潘櫻填代收，被告公司於107年6月22日以此為由，稱原告背信及詐欺，違反勞動契約或工作規則情節重大云云，將原告解雇，並於同日將原告退保，則其將其與王潘櫻填之民事紛爭遷怒於原告，還終止雙方僱用契約，明顯違反法律規定，故其終止不生效力，兩造間之僱用關係仍然存在。

、被告公司以原告違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1

項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大為由，違法終止兩造間之僱傭契約，顯見被告公司拒絕繼續受領原告之勞務，依民法第487條規定，原告已無補服勞務之義務，是被告公司仍應給付原告自107年6月22日起迄今之薪水，惟被告公司迄未給付，為此，原告依勞基法第14條第5款、第6條規定，以起訴狀之送達作為終止雙方契約之意思表示。

、原告因前揭原因終止勞動契約後得請求自107年6月22日起迄起訴日之107年10月15日計算之薪資共173,707元，及依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，所得請求之資遣費共249,927元，本件原告共計得向被告公司請求之金額為423,634元。

ŋ、並聲明：　被告應給付原告423,634元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；　願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則辯以：

、被告為使在偏鄉、偏遠或人口不稠密地區收送貨物之司機能減少長途開車逐戶收送貨物之辛勞，遂有真正設址於該區域之民宅或公司行號為前提，與之簽訂合作契約作為被告於該區域之代收店（即代被告收受託運物），使當地任何有寄貨需求之託運人能就近自行先將貨物送至該代收店集中後，再由司機前往該代收店收取貨物，避免司機逐戶收貨之困擾，被告則按該代收店所收取集中貨物之件數給付約定傭金報酬。被告曾於99年與王潘櫻填所經營之系爭飲料店簽訂代收店契約書，作為被告所合作之代收店，惟系爭飲料店已於100年間歇業，原址現為第三人所經營之餐飲小吃店，且並非被告所簽約合作之代收店，事實上亦無為被告代收貨。

、原告明知王潘櫻填所經營之系爭飲料店已歇業之事實，仍與王潘櫻填共同將該事實對被告隱匿，原告更將實際上係由自己前往不特定託運人處所收取之託運物，以不實方式登載為係自系爭飲料店所收取，致被告仍認為系爭飲料店仍有持續經營代收貨物，以利王潘櫻填向被告請求給付系爭飲料店約

定傭金。原告自101年1月起至107年4月止，長期反覆實施前述行為，致被告受有因虛報而給付之代收店傭金損害，合計約153,720元。

ŋ、原告上開行為已嚴重破壞構成雙務契約根本的信賴基礎及勞動契約約中之忠誠義務，原告之行為及行為後之態度，顯違勞動契約且情節重大，被告依工作規則第9條第1項第4款之規定，不經預告終止契約，自屬適法等語。

ē、並聲明：　原告之訴及其假執行之聲請均駁回；　如受不利判決，願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、本件不爭執事項為（本院卷第252至253頁）：

、原告自97年9月1日起至107年6月22日止，受僱於被告，擔任司機人員。

、原告任職期間，兩造約定工作地點在嘉義縣六腳鄉，被告已於107年7月18日勞資爭議調解時，給付原告107年5月、6月份實領薪資（計算至107年6月21日）各52,726元、35,828元，合計88,554元。

、原告配偶王潘櫻填前於99年8月，以代收店地址：嘉義縣○○鄉○○路○○號，與被告簽立代收店契約書（內容如本院卷第95、99、103頁所示），每筆佣金一件20元。上開代收店於100年5月間停止營業後，原告仍有以該代收店名義收貨之託運單向被告收取佣金（包含代收店代收佣金及原告收貨之報酬）。

ŋ、被告前以原告上開　之行為涉有背信、詐欺，違反勞動契約或工作規則情節重大為由解雇原告，未經預告終止契約。

ē、被告於107年5月底知悉原告有勞基法第12條第1項第4款所定事由，於107年6月22日以原告違反勞基法第12條第1項第4款為由，自該日終止其與原告之勞動契約。

、本件如原告請求有理由，其所得依民法第487條規定請求之107年6月22日至107年10月15日報酬為173,707元；得依勞退條例第12條第1項請求之97年9月1日至107年10月15日資遣費為249,927元。

四、本件經依民事訴訟法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議簡化爭點後，兩造同意本件之爭點為： 、被告依勞基法第12條第1項第4款終止與原告間之勞動契約，有無理由？ 、原告依勞基法第14條第5款、第6款終止與被告間之勞動契約，有無理由？ 、原告請求被告給付薪資173,707元、資遣費249,927元，有無理由（本院卷第253頁）？茲分述如下：

、被告依勞基法第12條第1項4款終止勞動契約並不合法：

9、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。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（最高法院95年度台上字第2465號判決要旨可資參照）。申言之，雇主為維護企業內部秩序，對於不守紀律之勞工應得加以懲處，而在各種懲戒手段中，解僱勞工、終止勞動契約之方式，因已涉及勞工工作權之問題，所致之後果最為嚴重，故審酌勞工故意或過失情節之輕重、雇主採取其它懲戒手段之可能性及其效果、兩造勞動契約內容等一切情事，在可期待雇主採取較輕手段之範圍內，自應捨解僱而採取其它對勞工權益影響較輕之措施，始符合憲法保障工作權之基本價值。又被告所提出之工作規則節本第9條第4款僅規定：凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：…四、違反勞動契約情節重大者等語（本院卷第241頁），上開規定復規定於勞基法第12條第1項第4款內，是縱原告主張並未知悉上開工作規則云

云，倘本件原告有違反勞動契約情節重大者，被告仍得未經預告終止契約。

8、被告雖稱原告明知王潘櫻填所經營之系爭飲料店已歇業之事實，仍與王潘櫻填共同將該事實對被告隱匿，原告更將實際上係由自己前往不特定託運人處所收取之託運物，以不實方式登載為係自系爭飲料店所收取，致被告仍認為系爭飲料店仍有持續經營代收貨物，以利王潘櫻填向被告請求給付系爭飲料店約定傭金，而有違反契約忠誠義務云云，惟查：

-、依被告所提出之兩造所不爭執之與系爭飲料店內容相同之代收店契約書，第3條代收作業記載：　乙方（指代收店，下同）應使託運人詳細填寫甲方（指被告，下同）之託運單，託運單收執聯應交託運人留存。　乙方收受託運物應於清點數量（包裝內數量除外）及檢查包裝外觀後，清點檢查如有不符或破損，應即告知託運人並於託運單上註明。託運物交付甲方前，乙方就託運物應盡善良管理人之注意義務並為妥善之保管及存放。　託運物如屬貴重物品時，乙方應請託運人於託運單報值欄記明品項及價額，超過新台幣伍萬元者，並應請其分裝。貴重物品除運費外，並應加收報值欄金額百分之一之報值費。　乙方辦理代收作業，應詳實填寫『代收點貨件交接表（附件一）』並簽名供雙方查核等語，並無任何有關代收店應限於實體店面之記載，有代收店契約書可參（本院卷第95、99、103頁）。被告雖抗辯簽約代收店目的在於避免司機逐戶收貨之困擾，故限於實體店面云云，惟被告為物流公司，以運送託運人託運之物品為業，不論代收店是否為實體店面，只要能達成簽約代收店之目的即避免司機逐戶收貨之困擾，於代收店完成前開契約書第3條所定代收作業內容時，被告仍應依代收店契約之約定給付傭金。

二、原告擔任被告公司司機之薪資計算方式，分收貨及送貨，收貨需原告自行尋找客戶，向代收店或一般客戶收貨均有抽成，送貨則由被告公司分派，送貨、收貨均係抽成計算薪資等情，業據原告供陳在卷（本院卷第114至115頁）。另證人王

潘櫻填證稱：系爭飲料店於99年5月開始經營，約同年12月結束營業。事後有人要寄貨打電話給伊，伊介紹給原告，由原告過去客戶指定地點取貨，伊所做的部分就是介紹客戶給原告；伊介紹的部分有收傭金。伊有去客戶家收貨或是替客戶將貨物送到營業所，從99年迄今約2、3次等語（本院卷第444至446頁）。是依證人王潘櫻填所述，其僅有2、3次前往客戶家收貨或是替客戶將貨物送到營業所，其餘均僅有介紹客戶給原告，並未提供其他服務。是依原告所述收貨部分需由其自行尋找客戶，證人王潘櫻填介紹客戶予原告，當屬替原告介紹增加客戶，其並未提供前開契約書第3條所定代收作業內容，亦未因此使司機即原告不需逐戶收貨，依上開說明，足認證人王潘櫻填並未履行前開契約之義務，自無從依契約約定向被告收取傭金之權。

．、另證人江榮文證：106年之前原告有到其家中收貨，都是司機到家中收貨，伊沒有將貨物送到某個地點；聯絡收貨都是伊妻子處理；伊從黑貓轉到被告公司是因為產銷班有人用黑貓，有人用新竹物流，有人說新竹物流的單件比較便宜等語（本院卷第441至443頁），且經證人江榮文當庭撥打電話與其妻子聯繫，其妻子表示伊都是打電話給王阿（台語，即指原告），沒有打電話給他太太等語（本院卷第442頁），足認就證人江榮文託運部分，係由其妻直接與原告聯繫。而原告及證人王潘櫻填就證人江榮文託運部分，仍有持記載代收店為系爭飲料店之託運單向被告公司領取傭金，亦有托運單影本可稽（本院卷第379至426、428至432頁），顯見證人王潘櫻填並未履行契約義務，仍於原告在收貨時將託運單填寫系爭飲料店之代收店編號，並由證人王潘櫻填向被告公司領取傭金。

7、本件原告明知證人王潘櫻填並未履行契約義務，仍於收貨時將託運單填寫系爭飲料店之代收店編號，並由證人王潘櫻填向被告公司領取傭金，其行為縱有可議之處，惟依被告於偵查中所提出之證人王潘櫻填自106年8月起至107年4月間之傭

金明細表，可知證人王潘櫻填共支領30,720元（本院卷第280頁），對被告公司之營運難認有重大影響。況被告並未提出兩造間之勞動契約有關禁止事項之具體內容，所提出之工作規則節本內容亦僅規定員工違反勞動契約情節重大者，公司得不經預告終止契約，被告僅泛稱原告前揭行為違反勞動契約，其主張已乏依據。再者，被告雖提出被告已給付代收店傭金統計表，主張證人王潘櫻填自101年1月起至107年4月止，實際請領之傭金合計153,720元（本院卷第243、245頁），惟此為原告所否認，被告亦未提出其他證據證明，自難採為對被告有利之認定。縱認被告上開統計表內容為真，惟被告並非不得藉由解僱以外之其他方式予以警告、懲戒，以達糾正之目的。衡以原告自97年起即任職於被告公司，已工作多年，而被告未證明前開情事已對其造成重大損害，經以其他方式施以懲戒仍無效果，即於原告拒絕將證人王潘櫻填所領取之傭金返還予被告後，不經預告於107年6月22日終止勞動契約（本院卷第117頁），已違反解僱最後手段性原則，難認合於勞基法第12條第1項第4款規定，其解僱非屬合法，不生終止兩造間勞動契約之效力。

、原告依勞基法第14條第5款、第6款終止與被告間之勞動契約，有無理由：

被告終止勞動契約既屬違反勞工法令，則107年6月22日之後，雙方之僱傭關係仍然存在。原告雖主張自107年6月22日起至本起訴狀送達被告日起，雙方之勞動契約仍屬存在，且原告以勞基法第14條第1項第5款、第6款，雇主未依勞動契約給付工作報酬，及僱主違反勞動契約或勞工法令為由，以起訴狀繕本送達被告之日終止勞動契約，故於勞動契約終止前，被告仍應給付工資云云。然查，原告於107年6月22日即向嘉義縣社會局申請調解，於107年7月18日勞資爭議會議中，原告並未主張被告應繼續受領其提供勞務，反係主張被告應給付資遣費、預告工資、5月份工資、加班費（本院卷第29、67頁），故可知原告於斯時即無繼續提供勞務之意願且亦

主張終止勞動契約，蓋勞動契約終止後，方生資遣費請求權，故兩造間之勞動契約於107年7月18日，因僱主違反勞工法令違法終止勞動契約，且勞工無意願繼續提供勞務，而由原告依勞基法第14條第1項第6款而終止。

、原告請求之各項費用，分別論述如下：

9、資遣費：

-、按勞工依勞基法第14條第1項各款規定，不經預告終止勞動契約者，依同法同條第4項準用同法第17條規定，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。另按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。又按平均工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款復有明文。

—、經查，原告業於107年7月18日依據勞基法第14條第1項第6款規定合法終止兩造間之勞動契約，業如前述，而原告係自97年9月1日起任職於被告公司，此為兩造所不爭執，是原告自97年9月1日起至107年7月18日終止勞動契約時止之工作年資為9年10月又17天，依勞退條例第12條第1項規定，其資遣費之計算係每滿1年發給1/2個月之平均工資，其資遣費計算基數應為4又233/248。

．、原告主張其平均工資為49,388元，已據原告提出薪資資料為據（本院卷第15至25頁），堪信為真實。據此計算，原告所得請求之資遣費243,953元【計算式為：49,388×（4+233/248)=243,953】，即屬有據，逾此部分之請求則無理由。

8、薪資：

按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。民法第487條定有明文。本件被告終止與原告間勞動契約，既非合法，是以雙方勞動契約仍然存在；但因被告通知原告自107年6月22日不用再到公司上班，尚非原告不願提供勞務，而係被告受領勞務遲延，原告自仍得向被告請求報酬。然原告業於107年7月18日終止兩造間之勞務契約，自該日起即無從請求被告給付該部分之勞動報酬。則原告依據勞動契約請求被告給付自107年6月22日至起訴日即107年10月17日之報酬，應以其中107年6月22日至107年7月17日，共計26日之報酬42,803元（49,388元x 26/30＝42,803），為有理由，逾此部分之請求則無理由。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約之法律關係，請求被告給付資遣費243,953元、薪資報酬42,803元，合計286,756元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年10月31日（本院卷第43頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍，則無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰不一一贅述，附此敘明。

七、本件係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告部分敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款之規定，職權宣告假執行。雖原告亦陳明願供擔保請准宣告假執行，然應僅為促請法院注意之性質，爰不另為准駁之諭知。又被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，經核於法並無不合，爰酌定相當之擔保金額併宣告之。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。確定第一審裁判費為4,630元，其中3,134元由被告負擔，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　1　　日

臺灣嘉義地方法院朴子簡易庭

法　官　陳美利

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本庭（嘉義市○○路○○○○○號）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（均須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　1　　日

書記官　陳慶昀