臺灣嘉義地方法院民事判決

108年度勞訴字第5號

原　　告　羅博程
訴訟代理人　邱循真律師
被　　告　台灣星堡保全股份有限公司嘉義分公司
法定代理人　呂清海
訴訟代理人　錢桂貞

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年5 月2 日辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認兩造間之僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣捌萬玖仟玖佰壹拾元及自民國一〇八年一月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告並應自民國一〇八年一月十五日起至原告復職之前一日止，按月給付原告新臺幣貳萬柒仟元，及自各次月一日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二項得假執行。但被告如於假執行實施前，以新臺幣捌萬玖仟玖佰壹拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第三項於原告按月以新臺幣玖仟元為被告供擔保後，得為假執行。但如被告按月以新臺幣貳萬柒仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠、原告自民國（下同）99年10月1 日起任職於被告嘉義分公司，擔任保全系統及監視系統之維修技術人員，上班時間為8時至17時30分，每月薪資為新臺幣（下同）27,000元。詎被告公司於107 年10月5 日竟分別以原告於同年9 月27日，不服公司指派，對工作有抱怨，未將車輛熄火而怠速，及同年月28日擅離工作崗位，打卡完後不知去向等情，將原告記3大過，並解僱。惟原告抱怨工作屬人之常情、將汽車怠速2小時亦未造成原告任何損害，且僅發生於000 年00月27、28

日，並非長期以來原告均如此，情節並非重大，原告復無不能勝任工作之情況，再據依被告所提出之工作規則第七章出退勤及加班之管理第1 條第4 款第3 目及同規則第十章第15條第1 、2 、11款規定，被告縱有將汽車怠速及上班時間不知去向等事實，應僅分別予以申誡及記曠工即可，然被告公司捨此不為，亦未先將原告調至內勤或加強教育訓練或調降福利等其他懲處措施即逕記原告3 大過，並一次性解僱原告，顯係不滿原告前於106 年10月間向嘉義市政府社會處對被告公司提出勞資爭議調解，致被告公司需給付原告加班費共23萬元之事，始藉詞解僱原告，被告公司之解僱與上開工作規則規定不符，亦有違反解僱最後手段性原則，其解僱並非適法。被告公司之解僱既不合法，兩造間之僱傭關係即仍存在，又依最高法院105 年度台上字第675 號民事裁定意旨，可知被告公司拒絕受領原告提供勞務，而受領遲延，原告無須補服勞務仍得請求報酬，故被告公司應自非法解僱原告之日即107 年10月5 日起，給付原告薪資至復職之前一日止之薪資，其中107 年10月5 日至108 年1 月4 日提起本件訴訟之日止，被告公司應就該共3 個月又10天已屆滿到期部分，給付原告89,910 元（計算式：27,000元x 3.33個月=89,910元），其餘108 年1 月15日起至原告復職前一日止，被告則應按月給付原告27,000元。

㈡、被告公司辯稱原告違反兩造間之工作規則云云，然原告並不知悉有該工作規則，且被告公司於107 年10月間將被告解僱時，亦未提出該工作規則使原告知悉，則被告公司實際上並未使勞工知悉工作規則之存在，除致勞工無從遵守外，無異容許被告公司得任意解僱勞工，實非法所許。

㈢、被告公司雖辯以原告屢次犯錯，工作態度推諉消極，與主管發生爭執，原告所犯已屬情節重大云云，然自原告所提出之懲處簽呈觀之，除此次解僱原因之大過外，原告任職被告公司達8年，僅有4次懲處紀錄，其一係發生於000年0月00日，原告未拉手煞車致車輛撞到守衛亭，此次損失均由產物公司

負責，被告公司業已扣原告薪水2萬元為補貼處罰，既已達懲處目的，實無再記原告大過乙次之必要性；其二係105年10月13日，原告倒車撞到路燈及車損，亦由原告以5月薪資賠償，亦無再記原告小過之必要性；其三係105年11月3日原告睡過頭遲到，該次簽呈意見為「口頭警告、記點，不扣薪」，惟被告公司竟以「小過」處分，實無所根據；其四係105年11月16日，原告睡過頭遲到，簽核意見亦載「記點、不扣薪」，被告公司仍記原告小過2支，亦無所據。自上開4次懲處事件可知原告所犯均非不服從主管命令，僅於107年10月27日與主管意見分歧，難謂屬「屢屢不服從」，上開懲處均與工作規則不相符，顯出於被告公司恣意為之，難認原告有違反工作規則或勞動契約情節重大之情。

㈣、被告公司另辯以原告於107年10月28日上班打卡後不知去向云云，然自被告公司於鈞院108年2月21日準備程序到庭陳稱「…當天主管有告訴原告在公司作器材的整理，告訴原告之後，原告就不知去向，在晚上6點多前完全聯絡不上…」等語（見本院卷第57頁），此與證人宋飛虎證述「看到原告出去之後，直到下午3、4點才回公司」等語內容不相符，是原告於當日是否有不知去向並聯絡不到之事實，尚有疑義。

㈤、被告公司雖提出證人宋飛虎之證詞為憑，然該宋飛虎先證稱「…原告停車怠速2小時，客戶打電話給公司說明此事，所以我們知道這事情」可知其知悉原告汽車怠速乃係因客戶打電話告知始知悉，與其嗣後所證稱「…如果有長時間怠速，就是可能有問題，車子不發動我們也會知道」等語不相符，是證人證述既前後矛盾，則其證述顯有迴護被告而有偏頗不實，不足採信等語。

㈥、並聲明：

1.確認原告與被告間僱傭關係存在。

2.被告應給付原告89,910元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

3.被告應自108 年1 月15日起至原告復職之前一日止，按月給付原告27,000元，及自各次月一日起至清償日止按年息5%計算之利息。

4.原告願供擔保，請准予宣告訴之聲明第2、3項為假執行。

二、被告公司則以：

㈠、原告對被告公司指派之合理工作多有個人意見，甚至任意拒絕不願出勤，就交辦原告事務屢次犯錯，工作態度推諉消極，被告公司僅依工作規則記小過及口頭警告，並要求原告負擔損害賠償責任，希冀原告改善其工作態度，然經公司主管善意提醒，原告對其工作表現仍未有改善，於107年9月27日不服主管派遣之工作，而產生爭執，並告知訴外人謝政倫自行施工，致謝政倫無法承受而表示要離職，而後於工作場合明知車輛應熄火，故意將車輛怠速高達2 小時，不僅遭客戶投訴，該行為更會造成車輛磨損及消耗大量汽油，增加被告公司營運成本，復於同年月28日到公司上班打卡後，不知去向，已達勞動基準法第12條第1 項第4 款所指「情節重大」之標準。故原告上開作為既已違反兩造所訂立之勞動契約及工作規則第二章第1 條、第3 條，應服從主管合理監督指揮及不得無故擅離工作崗位等規定，客觀上已難期雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續與原告僱傭關係，被告公司遂依勞動基準法第12條第1 項第4 款、第5 款、同條第2 項之規定，於知悉之30日內即107 年10月5 日與原告召開會議，告知原告解僱之事由，並寄發存證信函予原告，與法並無不合，被告公司終止兩造僱傭契約為合法。

㈡、縱認被告公司有不合法解雇之情事，然依最高法院102 年度台上字第1732號判決意旨觀之，所謂被告公司受領遲延，亦須原告先有具體準備給付勞務之具體事實存在，被告公司始負受領遲延之責，而原告不僅未以言詞通知被告公司將提出給付，復未舉證證明有準備給付之具體事實存在，則依民法第234 條、第235 條、第487 條及上開最高法院判決意旨之規定，自不該當於民法第487 條「僱用人受領勞務遲延」之

要件，故原告主張被告公司應給付薪資報酬實屬無據。

㈢、原告主張被告公司之工作規則對其無拘束力云云，然被告公司之工作規則，業經公開揭示，且無違反相關之強制規定，則依最高法院81年台上字第2492號民事判決意旨該工作規則對原告有拘束力。

㈣、原告主張其前幾次遭懲處已以金錢賠償，又遭記過，被告公司對原告之記過均出於恣意云云，然原告因故意或過失，致被告公司財產上受有損害，原告已負損害賠償之責乃屬民事上之責任，與被告公司對原告記過之懲罰乃屬二事，故原告對被告記過懲處為有理由。

㈤、原告主張其行為情節並非重大，卻未先有其他懲戒手段，即逕予一次性解僱，被告公司顯違反解僱最後手段性原則云云，然依最高法院104年度台上字第218號判決意旨可知，所謂情重是否重大，應以原告之職務及違規行為態度、次數、主觀違規及對被告公司所生之影響等情為衡量，並非以雇主是否曾加以告誡或懲處為斷。原告經多次規勸不聽，被告公司已多次給予原告改善機會未果，被告公司既已盡到輔導及教育原告之措施，衡量原告並非初犯且經勸導從未改善，又係基於故意將車輛怠速，並故意上班期間不知去向等情，其對公司所造成之影響甚大，已達懲戒性解僱之標準等語。

㈥、並聲明：

1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠、原告主張其自99年10月1 日起任職於被告嘉義分公司，擔任保全系統及監視系統之維修技術人員，上班時間為8 時至17時30分，每月薪資為27,000元。被告公司於107 年10月5 日分別以原告於同年9 月27日，不服公司指派，對工作有抱怨，未將車輛熄火而怠速，及同年月28日擅離工作崗位，打卡完後不知去向等情，將原告記3 大過，並以存證信函通知而

解僱原告等情，業據原告提出嘉義站前郵局000126號存證信函影本為憑（見本院卷第19頁），並為被告所不爭執，則此部分事實堪信為真實。

㈡、原告主張被告所訂工作規則，未經被告告知原告知悉，不得作為原告之工作規範，被告則抗辯稱工作規則業經向縣市主管機關報備，並於員工新進報到時發放小冊子予員工，原告當然知悉工作規則之內容。按工作規則為規範員工與雇主間之權利義務關係及員工獎勵懲罰之具體規範，為僱傭契約內容之一部分，自應於雙方成立僱傭契約時，由雇主告知員工，俾利雙方履行僱傭契約時加以遵守，亦可避免雇主恣意以工作規則懲罰員工，造成不公平之情形。經查，被告提出之員工基本資料影本暨工作保證規則影本（見本院卷第159-166頁），其中員工履歷資料及勞動契約立契約書人均為空白，並非原告之履歷資料及所簽立之勞動契約，如被告確有將工作規則之內容告知原告知悉，則其為何未能提出原告之履歷資料及所簽立之勞動契約。此外，被告又未能舉證證明確有告知原告工作規則之內容，故其辯稱員工新進報到時發放小冊子予員工，原告當然知悉工作規則之內容云云，並不可採。因此，被告能否依其所訂之工作規則拘束原告，即有可疑。

㈢、縱認被告所訂之工作規則為原告所知悉，得以拘束原告，惟按勞動基準法第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」，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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，均為判斷勞工

之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。又工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞動基準法第12條第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或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核屬相當者，始足稱之。（最高法院97年度台上字第2624號、97年度台上字第825號判決意旨參照）被告抗辯稱原告於107年9月27日，不服公司主管指派之工作，而有所抱怨，外出工作時未將車輛熄火而怠速遭客戶客訴，及同年月28日擅離工作崗位，打卡完後不知去向，將原告記滿三大過，以其違反工作規則情節重大為由，不經預告予以終止勞動契約。然查，107年9月27日原告對於主管所交代之工作雖有抱怨，但最後在主管勸導、監督下，也有繼續進行該項工作等情，業經證人即被告公司客服部襄理鄭博文到庭證述明確（見本院108年5月2日言詞辯論筆錄，本院卷第234-235頁）足證原告容有抱怨工作之表現，但經主管規勸、教育之下，並非無改進之意願。而次日原告於被告公司主管交代整理器材之工作後，即不知去向，致當日下班前才返回公司乙節，核屬曠工之行為，按理被告公司得處以扣薪或其他減少福利措施之方式予以懲處。故被告所主張上開終止勞動契約之事由，尚非不得以解僱以外之其他懲處手段予以處理，否則即有違最後手段性原則。再者，原告上開違反工作規則之行為，是否該當於被告所訂工作規則所列重大事項，不得作為認定違反工作規則情節是否重大之標準。故揆諸上開判決意旨，原告縱有違反工作規則之情事，但其情節尚未達重大之程

度，斷不得以被告已依工作規則予以原告三大過懲處之結果，而終止勞動契約。被告另抗辯原告將汽車怠速二小時，故意損耗機器、工具，致雇主受有損害，而依勞動基準法第12條第1項第5款之規定，得不經預告終止勞動云云。經查，汽車長時間怠速，易產生油料之耗損，但其損害輕微，且尚難謂故意損耗機器、工具，故被告此部分之抗辯，亦不可採。

㈣、再查，原告係遭被告非法解僱始行離職，有如前述。被告既拒絕原告服勞務，可見原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於被告拒絕受領後，被告應負受領遲延之責。原告無須催告被告受領勞務，且被告於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，原告無須補服勞務，自得請求報酬。（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）準此，本件被告應自107年10月5日解僱原告之日起至原告於108年1月14日止（計3月又10日），給付原告89,910元【計算式：月薪27,000元x 3.33月＝89,910元】。並自108年1月15日起至原告復職之前一日止，按月給付原告27,000元。

㈤、綜上所述，原告起訴請求確認兩造間之僱傭關係存在；被告應給付原告89,910元及自起訴狀繕本送達之翌日即108年1月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告並應自108年1月15日起至原告復職之前一日止，按月給付原告27,000元，及自各次月一日起至清償日止按年息5%計算之利息，均為有理由，應予以准許。

㈥、兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行。經核主文第二項部分，因未逾500,000元，依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，法院應依職權宣告假執行，原告就其勝訴部分所為假執行之聲請，應視為僅促使法院發動其職權，爰依職權宣告假執行並依被告聲請准供擔保後，免為假執行。至於主文第三項部分，兩造陳明願供擔保，聲請宣告假

執行或免為假執行，經核原告勝訴部分，合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。

㈦、又本件待證事實已臻明瞭，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，對判決之結果已不生影響，爰不一一詳為審酌，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第389條第1項第5款、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　31　　日

民事第一庭　法　官　曾文欣

以上正本係照原本作成。

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　　31　　日

書記官　許庚森