臺灣士林地方法院民事判決

107年度重勞訴字第9號

原　　告　柯福益
訴訟代理人　高大凱律師
被　　告　八方雲集國際股份有限公司
法定代理人　許銘銓
訴訟代理人　林晉源律師
　　沈以軒律師
上　一　人
複　代理人　陳佩慶律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間僱傭契約關係存在。

被告應給付原告新臺幣壹拾岜萬岜仟岜佰玖拾元，及其中新臺幣捌萬貳仟岜佰柒拾元自民國一百零七年五月五日起、其中新臺幣伍萬壹仟零貳拾元自民國一百零七年五月六日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零七年五月一日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣伍萬壹仟零貳拾元，及自各期給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣陸仟岜佰陸拾元至原告勞工保險局勞工退休金專戶，並自民國一百零七年五月一日起至同意原告復職之日止，按月於再次月末日以前提繳新臺幣岜仟壹佰捌拾元至原告勞工保險局勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（減縮部分除外）由被告負擔九十，餘由原告負擔。

事　實

一、原告主張：

伊自民國102年8月27日起受雇於被告，擔任物流車駕駛人員，每月薪資新臺幣（下同）56,000元。

被告曾於106年12月8日以「於106年11月17日使用GPS蔽頻器

並當場於物流車上查獲」為由解僱伊，經新北市政府勞工局調解後，兩造於107年1月15日成立調解，確認僱傭關係繼續存在。詎伊復職後，旋即遭被告記大過兩支，伊為維護工作權益，多次與被告商討可否撤銷上開記過處分，被告竟於107年2月13日再度以相同事由予以解雇處分。被告受兩造先前調解契約之拘束，本不得再以伊曾使用GPS蔽頻器為由解僱伊，故本件解僱並不合法。

此外，伊於107年2月13日就被告所記兩大過處分向新北市政府勞工局申請調解，被告遲至同年3月21日兩造調解時始將解僱公告送達原告，可見被告係在調解期間內為終止勞動契約意思表示，違反勞資爭議處理法第8條前段之強行規定，其解僱顯於法有違。

ŋ 被告107年2月13日終止勞動契約於法有違，兩造間僱傭關係仍有效存在，爰依民事訴訟法第247條訴請確認兩造間僱傭關係存在；並依兩造間勞動契約及民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，請求被告按月給付薪資及提繳勞工退休金至伊於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。聲明為：

1.確認兩造間僱傭契約關係存在。

2.被告應給付原告168,000元，及自107年5月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.被告應自107年5月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告56,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4.被告應提繳6,720元至原告勞退專戶，並自107年5月1日起至同意原告復職之日止，按月於再次月末日以前提繳3,360元至原告勞退專戶。

二、被告則以下列情詞置辯，並聲明：原告之訴駁回。

伊係合法依工作規則第55條第15款、第29款及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第4款規定，不經預告終止勞動契約，兩造僱傭關係107年2月13日終止，故原告請求給付每月薪資

、提繳勞工退休金均無理由：

1.原告於106年8月至11月期間，故意於其所駕駛之公務車輛上加裝GPS蔽頻器，屏蔽GPS訊號，對伊指揮監督員工執行職務、出缺勤管理、職災防免或侵權行為責任歸屬控管等需求，造成顯著妨害；且伊係餐飲業者，裝設儀器屏蔽GPS訊號使伊無法確實掌控食品運送過程，對於企業最為重視的食品安全衛生以及與加盟客戶間的信任關係等，亦造成危害。原告為資深員工，必然知悉其裝設GPS蔽頻器之行為將對公司人事管理、企業運作、勞僱信任等層面造成損害，其仍故意且多次犯之，足認係違反工作規則情節重大，伊慮及其他同仁未來可能產生群起效尤之效應，認定原告違反工作規則第55條第15款、第29款等規定已達情節重大程度，有解僱之必要，乃爰於106年12月8日依工作規則第55條第16款、第29款、第30款、物流部安全暨工作獎金發放管理辦法5.2.2公告解僱處分。

2.107年1月15日勞資爭議調解會議時，調解委員建議改採程度較解僱輕微之記過處分，伊考量原告曾表示願接受公司懲處，故同意網開一面，表示願讓原告復職，改以記過處分取代解僱處分。詎伊通知原告復職並於107年1月29日公告改記原告兩大過處分後，原告不但明確向伊表示拒絕接受記過，並四處向公司主管、董事長、公司創辦人等人陳情，除公司人員以外，原告竟聯繫公司加盟商渲染此事，影響伊與加盟主之間的信賴關係，復造成相關人士嚴重困擾，伊實無法繼續與原告之勞動關係，方於107年2月13日以「不服懲處，經各級主管多次面談、勸導無效且無悔意，其行為已妨害營運秩序，依工作規則第55條第15款、第29款，予以解雇處分」。伊解僱原告除基於違規裝設GPS蔽頻器外，尚因原告在撤除先前解僱處分後拒絕接受懲處所生之脫序行為，乃依新事實所作成之解僱處分，並無違法之處。

3.伊係於解僱原告後始得知申請勞資爭議調解一事，顯非以

此作為解僱事由，並未違反勞資爭議處理法第8條規定。兩造所約定之工資金額僅為51,020元，其他則屬非經常性給與之給付。如教育補助乃員工依子女在學情形申請之恩惠性給與，非屬工資性質。

三、法官協同兩造整理本件不爭執事項如下（見本院卷二第62-63頁）：

原告自102年8月27日起任職於被告，擔任物流車駕駛人員。

原告於106年11月間遭被告查獲使用GPS蔽頻器，被告因此於同年12月8日解僱原告（解僱公告如原證1、被證6所示）。

嗣經原告於同年月13日向新北市勞工局申請調解，兩造於107年1月15日成立調解（調解筆錄如原證2、被證7所示）。

被告於107年1月29日記原告大過2支（公告如原證3、被證8所示）。

ŋ 被告創辦人林家鈺於107年2月13日與原告面談，面談後當面向原告表示解僱之意思表示（被告所發解僱公告如原證4、被證9所示【至何時所發兩造仍有爭執】）。原告107年2月14日即未上班。

ē 兩造於107年3月21日進行勞資爭議調解，然未成立（調解筆錄如原證5所示）。

四、得心證之理由：

被告於107年2月13日終止兩造間契約關係，是否合法？原告請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？

1.觀以原告與林家鈺107年2月13日對話錄音譯文（見本院卷二第122-126頁）：

原告	報告老闆，我沒有不認為我錯...
林家鈺	你如果不認為有錯...
原告	我認為我有錯，但是這一次...
林家鈺	如果你現在敢再說一次不認為你錯，我絕對會告你告到底，我

（續上頁）

	跟你說！
原告	報告...
林家鈺	你必須要承認你有錯。
原告	我有錯。但是這個懲處包含後面的解僱包含後面的資遣包含後面回來的兩支大過，對我來講...
林家鈺	你不接受對不對？
原告	對，我完全不能接受。
林家鈺	那你渾...不能接受，那你今天要怎麼辦？你是要跟我打官司嗎？奉陪到底，老實告訴你，而且我會追溯到你之前發的所有薪水每一毛錢都跟你追溯回來，你試看看。你以為有人給你撐腰嗎？沒有人在怕你，我跟你說。什麼東西...嘴巴說善良，一臉惡相！整天在說你感謝公司，因為公司讓你可以過好的生活...
原告	報告老闆、總經理，我能接受，但是一開始的協議是，我既然犯了錯...
林家鈺	沒有人要跟你協議！老實告訴你！要就乖乖的在公司上班，聽我的，不然你就可以滾蛋！很簡單就這樣子。想要告我們來告到底，沒有人在怕你，你以為我在怕你嗎？公司在怕你嗎？
原告	沒有。
林家鈺	沒有，那你在鬼叫什麼？乖乖在這邊上班，聽我的話，你還可以有一條生路，不要相信那些有的沒有的朋友，那些只是要騙你錢，只是要讓你墮落，只是讓你以後找不到工作，你要到哪裡，我就會追你到哪裡，我會告訴那一家公司，這個人不能用，你這一輩子就毀了，相信我，我做得到。
原告	我相信老闆做得到。

（續上頁）

林家鈺	做得到，你就乖乖的，不要在那邊辯。善良？什麼叫善良？
中　間　省　略	
林家鈺	是你自己做出虧心事。我們沒有一個人對不起你，老實告訴你，是你自己對不起你自己。你這一輩子你已經毀了你懂不懂？因為你根本不知道什麼叫做悔改，根本不知道什麼叫做知錯能改，只知道為自己辯論。裝遮蔽器還不夠嚴重？那什麼叫嚴重？一天到晚盧不完，董事都跟你談過了，還要我來跟你談，還要來辯。
原告	我沒有來辯。
林家鈺	不是辯？請問你現在在幹什麼？你應該現在來是跟我道歉，讓我給你留一條活路，應該是這樣子才對。你搞錯了。你還來辯什麼？嘴巴說得很好聽，因為八方，你可以過生活，家裡可以安穩可以過生活，但是你做的是什麼？我們如果每一個員工都像你這樣子，八方還要不要開下去？我們總共有八百多家加盟店，如果你去幹亂七八糟的事情，我們會不會毀在你手上？像你這樣子，連公司都可以告，都可以去搞，你以為那些蟑螂可以維護你一輩子嗎？你去找他們啊，找他們領薪水啊。只是騙你一份錢而已啦！笨到極致了！自以為聰明。看過太多了，這些勞保蟑螂，整天在誘拐你們這些不知死活的小鬼。試看看，我也曾經告過，到最後，結果是怎麼樣？你以前到現在的薪水通通給我吐回來，我跟你講。做出這麼嚴重的事情還不知道悔改，老實告訴你沒人在怕你，真的沒有人在怕你。你要怎麼樣隨便你，除非你現在跟我道歉、認錯、繼續在公司工作，我還可以留一條生路給你，如果你給我表現好，我們既往不究。但是如果你心裡還是存有怨恨，還是想要幹嘛幹嘛幹嘛的，門都沒有我告訴你，懂嗎？善良，什麼叫善良？你知道什麼叫善良嗎？你寫給我的信，寫什麼碗糕，「本人」？「本人怎樣」、「本人怎樣」，你是什麼東西叫「本人」？所有人都應該寫「職」，你懂不懂規矩？沒看完紙條你寫給我的我就把它撕掉了。「本人」？你把錄音機拿起來錄，我剛剛才跟他們講，如果今天你敢拿手機放在這邊，我直接就丟到牆壁把它摔?！試看

（續上頁）

	看！沒大沒小。你沒有教養嗎？跟你的主管拿手機在那邊錄音。這樣你決定要怎麼樣？要道歉，還是要直接跟我對抗？
原告	報告老闆，我還是決定，我會去找勞工局，為了這個記大過的事情。
林家鈺	好，那你現在，我跟你說，過完年你不用來了，不用來，我跟你告到底。試看看！試看看！喔，你今天晚上就不用來上班了！就這樣子，從現在開始，我追蹤你追到底，你直接去找勞工局，找總統也可以，林北跟你拚到底了，試看看！像你這種貨色。你可以滾了！

可知原告向林家鈺表示承認有錯，但對懲處方式即兩大過處分無法接受，而林家鈺希望原告接受兩大過處分，不要再就該處分為申訴，或循法定救濟程序為爭議，於原告仍表明堅持找勞工局後，林家鈺即向原告為解僱之意思表示。然勞工就權利事項本有爭議權，此觀諸勞資爭議處理法第1、5、6條立法意旨即明，原告欲與被告就兩大過處分磋商可否另為較輕處分，乃合法爭議權之行使，則被告因原告行使法定權利而對原告為解僱，顯無正當理由，而屬違法。

2.至107年2月13日解僱公告雖記載「查物流部課員柯福益因西元2017年11月17日故意違反規定裝設GPS蔽頻器，公告懲處大過兩支後，復不服懲處，經各級主管多次面談、勸導無效且無悔意，其行為已妨害營運秩序，依工作規則第55條第15款、第29款，予以解雇處分」，被告並辯稱原告加裝GPS蔽頻器，對其指揮監督員工執行職務、出缺勤管理、職災防免或侵權行為責任歸屬控管等需求，造成顯著妨害，其107年2月13日解僱原告，除基於違規裝設GPS蔽頻器外，尚因原告在撤除先前解僱處分後，拒絕接受懲處所生之脫序行為，因原告明確表示拒絕接受記過，四處向

公司主管、董事長、公司創辦人等人陳情，更聯繫公司加盟商渲染此事，影響其與加盟主之間的信賴關係，造成相關人士嚴重困擾，其乃依新事實所作成之解僱處分云云。惟查：

按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」（最高法院101年度台上字第366號判決意旨參照）。被告事後自行製作之解僱公告所載內容與其所辯，與上開原告與林家鈺之對話錄音譯文所示解僱原因顯然不符，已難認可採。

再者，觀諸被告工作規則第55條第15款、第29款分別規定「行為妨害本公司之正常營運及嚴重損害本公司名譽利益者」、「危及營運秩序及公共安全情節重大，經查證屬實者」（見本院卷一第101頁）。本件原告加裝GPS蔽頻器之行為縱對被告指揮監督員工執行職務、出缺勤管理、職災防免或侵權行為責任歸屬控管等需求，造成顯著妨害，然兩造早於107年1月15日勞資爭議調解會議時就此達成合意，同意調解方案「顯然有違反最後解僱手段原則，故建議資方應同意雙方僱傭關係存在」，而肯認雙方僱傭關係繼續存在（見本院卷一第27-28頁），則被告再重複執此為解僱之事由，即屬無據。又被告主張原告聯繫公司加盟商渲染此事，影響其與加盟主之間的信賴關係云云，未提出證據證明，自無由認其主張為真實，是亦無由認定原告有符合上開工作規則所示「嚴重損害本公司名譽利益」之情事。另原告雖表示拒絕接受記過，並向公司主管、董事長、公司創辦人等人陳情，然其已肯認有錯，僅係欲磋商更輕微之處分而合法行使爭議權，自難認有何違反工作規則之情事，況雇主

若係依工作規則合法懲處勞工，乃雇主之監督、懲戒權限，本無庸經勞工同意，則被告以原告拒絕接受記過為由，主張符合上開工作規則所示「妨害本公司之正常營運及嚴重損害本公司名譽利益」、「危及營運秩序及公共安全情節重大」，亦無理由。

3.綜上所述，應認被告於107年2月13日終止兩造間契約關係為不合法。故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

兩造間僱傭關仍存在，被告應給付之薪資數額為何？每月應提繳之勞工退休金數額為何？

1.查原告主張兩造約定每月薪資為56,000元，被告抗辯僅51,020元（見本院卷一第208頁），就超過51,020元之部分應由原告負舉證責任。經整理原告所不爭執被告提出之薪資單（見本院卷二第69-87、146頁），可見原告105年6月至107年2月之受領明細如附表所示，106年7月起固定給付之項目為本薪32,000元、輪班津貼5,200元、工作站加給10,000元，合計47,200元，未逾被告抗辯之51,020元。原告雖主張應再包含無肇事津貼6,000元云云，然以文義觀之，該項津貼顯為終月駕駛無肇事始得領取之獎勵，非固定給付之項目，此由附表顯示原告自106年5月起即未領取過無肇事津貼乙節可知，是其請求應將此部分納入薪資計算，並不可採。準此，原告依兩造間勞動契約、民法第487條規定，請求被告應給付107年2月13日起至107年4月30日薪資共133,390元（計算式：【51,020-12,000-000-0,080-4,000-250】＋51,020＋51,020），及自107年5月1日起至原告復職之日止按月給付薪資51,020元，為有理由，應予准許。逾此部分則屬無據，應予駁回。

2.又按雇主應為適用本條例之勞工，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；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%，勞退條例

第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。原告之月薪為51,020元，已如前述，依勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資為53,000元，則原告請求被告提繳107年3、4月之勞工退休金共6,360元（計算式：53,000X6%X2），及自107年5月1日起至准許其復職之日止，按月提繳3,180元（計算式：53,000X6%）至其勞退專戶，於法有據，應予准許。逾此部分則無理由，應予駁回。

3.至被告雖抗辯應扣除原告轉向他處服勞務所取得之利益云云，惟原告於107年2月13日自被告處退保起，迄今無任何勞保資料（見本院卷二第97頁）；而被告固提出原告身著立誠物流有限公司制服用餐之照片（見本院卷二第147頁），然經函詢立誠物流有限公司，其表示原告並未在該公司任職，亦未領取任何報酬，照片中之制服並非限定只有員工能夠穿著使用，為只要是要進入廠區者均必須穿著之服裝（見本院卷二第164、165頁）；此外被告復未就原告確已轉向他處任職受有利益之事實為舉證，其此部分抗辯自不可採，附此敘明。

末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查被告自陳發放員工薪資之方式為當月20日給付一半金額，結算扣款、扣繳、獎金等後於次月5日給付剩餘薪資（見本院卷一第209頁），則各期發薪日之給付期限應於次月5日屆至。另按雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月25日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納，勞退條例第19條第1項定有明文，則原告請求被告按月提繳退休金，期限均於各月之再次月之末日屆至。故原告就上開准許之107年2月13日起至107年3月31日薪資共82,370元（給付期限分

別於107年3月5日、同年4月5日屆至），併請求自107年5月5日起算之法定遲延利息，就107年4月之薪資51,020元（給付期限於同年5月5日屆至），併請求自期限屆滿之翌日即107年5月6日起算之法定遲延利息，就107年5月1日後之薪資請求於各次月5日給付，併請求自各期應給付日之翌日起算之法定遲延利息，均有理由，其請求被告於各月之再次月之末日提繳退休金，亦屬有據。

五、從而，原告以被告解僱不合法為由，請求確認兩造間僱傭契約法律關係存在，並依兩造間勞動契約及民法第487條、勞退條例第31條第1項規定，請求被告應給付原告107年2月13日至同年4月30日之薪資共133,390元，及其中82,370元自107年5月5日起、其中51,020元自107年5月6日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨自107年5月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告51,020元，及自各期給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另應提繳107年3、4月之勞工退休金共6,360元至原告勞退專戶，並自107年5月1日起至同意原告復職之日止，按月於再次月末日以前提繳3,180元至原告勞退專戶，均有理由，應予准許，逾此部分則無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　17　　日

勞工法庭　　法　官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　17　　日

書記官　鄭伊汝