臺灣新北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第5號

原　　告　林聯耀
訴訟代理人　詹豐吉律師
複代理人　劉和鑫律師
被　　告　聯安保全股份有限公司
法定代理人　李偉鳴
訴訟代理人　楊明德
　　何牧武

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國109年9月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造自民國一百零九年二月四日起至一百零九年三月三十一日止之雇傭關係存在。

被告應自民國一百零九年二月四日起至一百零九年三月三十一日止，按月於次月五日給付原告新台幣壹拾參萬貳仟參佰捌拾肆元，及各自次月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零九年二月四日起至一百零九年三月三十一日止，按月提繳勞工退休金新台幣捌仟貳佰貳拾陸元至原告之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣貳拾伍萬零伍佰捌拾肆元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第三項得假執行，但被告按月以新台幣捌仟貳佰貳拾陸元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

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，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明

確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告終止雇傭契約並不合法，兩造間之雇傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有雇傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依雇傭契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國108年3月起受雇於被告，擔任被告派駐臉書台灣辦公室（以下簡稱臉書）之保全主管，月薪新台幣（下同）13萬2384元。被告公司於109年2月3日以原告於108年12月25日未出勤，卻於出勤記錄上簽到，以原告違法勞動基準法（以下簡稱勞基法）第12條規定，先於LINE群組內公告，禁止原告進入工作地點，並於109年2月5日寄發獎懲令解雇原告，被告係不經預告終止兩造間雇傭契約，且被告並未說明原告有何行為嚴重危及工作秩序，並損及兩造間之信賴關係，被告於終止雇傭契約前亦未命原告改正或給予任何改善之機會，難認被告終止契約已符合解雇最後手段原則，故被告終止雇傭契約並不合法，兩造間雇傭契約關係自屬存續。因原告在被告違法解雇前，主觀上並無任意去職之意，原告除以通訊軟體LINE表示提供勞務之準備，後於確認被告不預告而終止契約之意後，再具函表明解雇不合法，堪認原告已將準備給付之事項通知被告，然為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，應認被告已經受領勞務遲延，故被告應自原告去職之日起按月於每月5日給付原告工資13萬2384元

。另原告月薪為13萬2384元，依勞工退休金月提繳工資分級表之標準，原告月提繳工資為13萬7100元，被告應按月提繳勞工退休金8,226元，應按月提繳8,226元至原告所屬勞工退休金專戶。爰依兩造間雇傭關係，提起本訴，並聲明：確認兩造間雇傭關係存在。被告應自109年2月3日起至原告復職之日止，按月於各該月5日給付原告13萬2384元，及各自次月5日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應自109年2月3日起至原告復職之日止，按月提繳勞工退休金8,226元至原告之勞工退休金專戶。前二項聲明原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告擔任保全主任，原告於108年12月25日未出勤，卻於該日出勤紀錄簽到之後，經證人施宗廷具結證實。被告於109年2月3日請原告說明，原告未予說明，卻重複表示：「有什麼問題發Mail給我...」等語，被告告知原告其行為已涉嫌偽造文書且違反工作規則，均未獲得原告回應，遂當場告知原告「違反公司誠實信用規定、且涉嫌有詐欺之行為」，即日起解雇。原告之直接主管即證人吳琤琤乃於109年2月3日於LINE工作群組中公告，被告公司亦於109年2月5日寄出獎懲令，原告於109年2月18日收件，且原告於108年2月26日親閱後簽署之被證7人員獎懲規定第56條規定，亦已敘明開除解雇，顯見原告係事前知悉偽造上班紀錄是詐欺行為，將受開除解雇處分。

(二)被告於109年3月11日向新北地方檢察署提出偽造文書及詐欺之訴，惟原告於109年4月22日偵查庭時辯稱：「因為簽到係每月月底一次簽畢，匆忙間一時不察誤繕」云云。然原告自96年起工作歷練已11年餘，斷不可能不知出勤紀錄之重要性，且以原告與被告簽署之契約書第三條約定事項(三)中段「休假日數依勞基法規定辦理」，復依紀念日及節日實施辦法，12月25日行憲紀念日於106年1月1日起即已是紀念而不放假，故原告以「臉書辦公室」放假而跟著放假等語作為辯解

，卻不於109年2月3日當場提出說明，顯為事後矯飾，不足為證。況原告之主管吳琤琤亦曾電話向臉書聯繫查證，據告被告公司派駐之員工休假悉依中華民國相關法律辦理，更何況原告係受僱於被告公司，而非臉書之員工，國定假日當然係按照中華民國法律辦理。

(三)又依據原證4契約書約定，服務期間108年3月5日至12月31日、簽訂日期108年3月22日，該契約書係原告起草定稿，再於108年11月28日簽署之被證9契約書一、服務期間109年1月1日至12月31日，均依原告要求擬定，均為定期契約。另依被證11被告與「臉書臺灣辦公室」2019年契約書，其中2.1.12「臉書辦公室會照當地休假標準休息，人員或服務行業也隨之休息，除非臉書特別要求不能休息」，及原告與被告簽訂之薪資擬定報告單，月休部分被告是簽擬「見紅休」，並經原告同意後簽署，亦即原告應依行政院人事行政總處政府行政機關辦公日曆表休假，則原告於簽署時已知悉其休假方式為「見紅休」，原告卻稱未出勤亦不致於影響當時之運作云云。

(四)再者，被告於109年2月28日收受臉書之終止契約通知，依據第12.2條載明「除另有約定，臉書可以在任何時候任何理由或無理由終止本協議和服務聲明」，後被告於109年3月26日簽署終止管理服務書，確認被告與臉書間服務契約於109年3月30日23時59分終止。又依兩造間簽訂之被證9契約書第四條約定「本契約自109年1月1日起生效，如業主（即臉書）與甲方合約終止後，本契約書自動失效，乙方不得要求資遣或任何形式之賠償」，即係以「業主（即臉書）與甲方合約終止」作為合意終止雇傭契約之發生效力條件，於條件成就時，兩造間雇傭契約即生終止之效力，則原告主張被告終止契約必須行使終止權云云並無理由。

(五)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見109年6月9日筆錄，本院卷第199至

201頁）：

(一)原告自108年3月5日起受雇於被告擔任保全主管，並與被告於109年3月22日簽署原證4契約書，約定服務期間為108年3月5日起至108年12月31日止，約定年薪每年1月1日起至12月31日止，以108年服務日數302日計算，108年薪資總額新台幣（下同）132萬3836元，自108年3月5日起至12月31日止，每月薪資13萬2384元，有原告提出之原證4契約可按（見本院卷第39~41頁）

(二)原告與被告簽署被證9之契約書，約定服務期間為109年1月1日起至109年12月31日止，一年薪資為164萬8000元，每月薪資為13萬7333元，有被告提出被證9契約書可按。

(三)被告於109年2月3日以原告違反勞基法之規定，禁止原告進入工作地點，並於109年2月5日發出獎懲令，以原告偽造出勤紀錄解雇原告，原告於109年2月8日收受，原告於109年2月4日聲請勞資爭議調解，調解聲明為「請被告給付預告工資4萬3830元、資遣費6萬676元、非自願離職證明書，經被告公司於同年2月21日勞資會議表示，原告顯然違反公司誠實信用之規定，拒絕同意原告前揭調解聲明，調解不成立，有原告提出之原證7之被告公司獎懲令、原證1之中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、被告提出之被證5之中華民國勞資關係服務協會所附之聲請書、被證7國內快捷郵件包裹查詢表可按（見本院卷第69頁）

(四)原告於108年12月25日於出勤表上簽到，然原告於當日並未上班，並經被告公司職員施宗廷證明之，被告於109年1月間經保全員曾祥鎮反應而發現，有被告提出被證2之簽到表、被證4之書面文件可按。

(五)原告於109年3月8日以原證2之存證信函請求被告恢復雇傭關係，有原告提出之原證2存證信函為憑（見本院卷第25~27頁）。

(六)被告已給付108年12月、109年1月全月薪資，並給付至109年2月3日薪資，有被證3之郵政存簿儲金表（見本院卷第119頁

）、被證10之薪資存款團體戶存款可證（見本院卷第169頁）。

(七)原證5之薪資單為真正。

(八)被告對原告提起刑事告訴，目前由新北地方法院檢察署109年度他字第2313號偵查中，並檢察官為原告不起訴處分，有該署109年度偵字第23036號不起訴處分書可按（見本院卷第389頁）

四、原告起訴主張被告違法解雇原告，兩造間雇傭關係仍繼續存在，爰依據兩造間雇傭關係，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)原告請求確認兩造雇傭關係存在，是否有理由?(二)如被告解雇無理由，原告依據雇傭關係之法律關係，請求被告給付自109年2月3日起至復職日止，於每月5日給付薪資13萬2384元，及其法定遲延利息，按月提撥勞工退休金8226元，是否有理由？茲分述如下：

(一)原告請求確認兩造雇傭關係存在，是否有理由？

1.被告解雇原告，是否有理由？

原告主張被告解雇無理由，然為被告所否認，並以原告於108年12月25日未上班，卻於出勤紀錄上簽名，違法誠實信用原則及涉嫌偽造文書、詐欺行為，予以解雇云云，然查：

(1)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」，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（最高法院97年台上字

第2624號判決意旨參照）。按所謂「解僱之最後手段性」意即解僱應為雇主終極、無法避免，不得已之手段，在可期待雇主捨棄解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施時，為符合憲法保障工作權之價值判斷，應認雇主不得任意解僱勞工。惟勞基法乃保護勞工權益之大憲章，違反勞動契約或工作規則須情節重大，且雇主與勞工所定之勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，同法第1條第2項規定甚明，故同法第12條係屬於強制規定，立法意旨在避免雇主不當行使契約終止權，而達保障勞工權益之目的，從而雇主自不得以訂定工作規則或約定勞動契約之方式而擴張其解僱權限，否則同第12條即受到工作規則或勞動契約之架空，而無適用之餘地，自非妥適。是若勞動契約約定或工作規則規定，雇主在特定情形得不經預告解僱勞工，該約定或規定僅限於同法第12條所定之範圍內，始生效力。準此，自解雇之最後手段性言，勞工違反工作規則之情節，若依社會通念並非情節重大，而參照個案具體狀況，為其他懲戒處分如警告、申誡、記過等即可達到維護工作場所之紀律，防止類似事件再度發生時，即可期待雇主僅為其他較輕微之處分，而非逕行解僱勞工。

(2)證人即派駐臉書之保全施宗廷於偵查時證述：原告擔任保全主任，12月25日那天只有伊一個人上班，因為當時臉書所有員工都放假，所以只有排一個人上班，記得當時確實有人說休假是跟著臉書，但忘記是誰說的等語；另證人即派駐臉書之櫃檯夏芷涵亦證述：12月25日只有保全上班，伊跟原告不用上班，被告在香港的主管表示辦公室關閉時伊跟原告都不用上班，伊當時已經在臺灣臉書工作約11個月，第一次遇到聖誕節，平常伊都需要簽到，平常臺灣週六補班時，都不需要去上班，這個被告都知道，因為外派，就是以外派公司為主，外派公司沒有上班，就不會有訪客，伊跟原告就不用上班，保全則是每天都要上班，外派到公司，就是跟著駐點公司的作息，關於休假的這個規則，之前被告其他員工來臺灣臉書看伊時，就有聊過，之前臺灣補班日沒有上班，被告也

沒有扣薪水，12月25日那天辦公室關閉，本來就不用上班，所以也不用扣薪水等語，均核與原告於偵查時抗辯，12月25日因臉書臺灣辦公室休假，而本來就不用上班，亦無扣薪等語大致相符，因此，依據原告之主觀上認知，於108年12月25日因其派駐單位為臉書辦公室，當天臉書辦公室因聖誕節而不用上班等情，應可認定。

(3)原告於本院審理時陳述:「（法官問:（提示本院卷第117頁）你認為那天不用上班，為何卻在出勤紀錄上簽名表示有上班？）那天台灣臉書的行事曆是放假，除了24小時值班的保全要上班，其他人員不用上班，簽到表聯安公司當時表示是為了勞檢備查用，現場上班時間都是以刷卡為主，簽到表只是形式，那週的簽到表是到下一週跨年的當天即108年12月31日往前簽名的，我從108年12月23日簽到108年12月31日，我認為這只是應付勞檢用，當天亦非常忙碌，我沒有注意到，就直接簽名了，刑事部分已經下不起訴處分。」等語，核與證人吳錚錚於本院審理時證述:（法官問:被告公司派駐臉書辦公室員工之上下班是每天都要簽到、簽退的嗎？員工出勤記錄多久要回傳被告公司給證人？有無要求員工一個月一次簽完出勤記錄？）1.是。2.一週一次，因為被告公司要求內部綜合管理人員每週二都要上網更新出勤紀錄，如果沒有更新會被處罰每個月都要再檢查一次因為要計算薪資。3.不行，要逐日簽，也不能簽署同一時間，需要正確簽署實際到班時間。」等語（見本院卷第206頁、109年6月9日筆錄），被告僅要求原告每周以手寫簽署一次7日之簽到表，原告之出勤實際時間仍由刷卡上下班時間定之，因此，原告於匆忙之間，誤簽當日簽到簿，非無可能，再參酌被告提出原告之簽到表資料顯示（見本院卷第117頁），原告於108年12月23日起至108年12月26日之簽名筆跡相同，應為同一次簽署，應屬匆忙之間所簽署。綜上各情，原告主張因認知108年12月25日因臉書辦公室不用上班，而未上班，於108年12月31日匆忙之間誤簽108年12月25日到班之簽名等情，應屬可信

。

(4)經查，被告與臉書間簽訂之契約，其上明確記載被告提供服務之對象為臉書員工及訪客，至於被告主張原告於108年12月25日需工作之條款，亦不過是記載臉書會依照當地休假標準休息，被告之員工不會被要求在當地法定假日工作等語，契約內並未明確記載若臉書有多於當地休假標準之休假日時應如何處理，此有被告與臉書簽訂之契約在卷可稽，是被告派駐員工提供服務之對象既然為臉書員工及訪客，而依照前揭證據，既已可認定臉書臺灣辦公室108年12月25日並未上班，則當日本不會有員工及訪客，原告未上班，其行為亦未違反台灣臉書辦公室與被告間簽立之契約，臉書亦未就此事追究被告之違約責任，則被告上開在12月25日簽到之行為，並未造成被告任何損害，有台灣新北地方法院檢察署109年度偵字第23036號不起訴處分書可按（見本院卷第389~392頁），準此，原告因誤信108年12月25日不用上班，卻於簽到表誤簽之行為，並未造成臉書之損害，臉書亦未因此追究原告責任，亦為被告自認屬實。

(5)再者，依據被告公司之被證7人員獎懲規定第29條規定「當月有曠職紀錄，警告重犯，尚未構成開除革職者」，係處以小過，獎金不發，同規定第30條規定「請假未經核准而不值勤者，」則處以小過，並視情節開除解雇，然衡諸原告之情形，係誤以為108年12月25日不用上班，而於簽到簿誤簽之狀況，被告另有原告之刷卡簽到可作為認定原告有無上班之依據，衡諸原告違規行為之態樣為初次，且非出於故意，僅因認知錯誤，台灣臉書辦公室對於原告行為，亦未予以苛責，已如前述，則原告之行為對於被告及所營事業所生之危險或損失並非重大，原告之行為尚未達到應予解僱之程度，被告以原告一時誤簽簽到表之行為，依據被證7之人員獎懲規定予以解雇，自難謂適法。況員工曠職者，僅處以小過或獎金不發，原告之前開行為尚難以構成違反勞動契約或工作規則情節重大之事由，被告應以減薪或其他較輕之處分替代之

，始符合「解僱之最後手段性」之原則。又被告對於另一員工即櫃台人員夏芷涵於108年12月25日當日亦未上班，夏芷涵於道歉認錯後，並退回當日薪資，並未予以解僱等情，為被告所自認（見本院卷第289頁），則被告對同一出勤事件卻為不同之處理，對於原告顯屬過苛，被告之解雇違反比例原則，自非適法。

(6)被告復以被證7之人員獎懲辦法第56條規定，有竊盜或詐欺之行為者予以解雇，原告之行為包括對於被告之不誠實行為，原告於109年2月21日對於其前開行為不予回應，自屬不誠實行為云云。然查，原告基於誤認無庸上班而未上班，且予簽到表基於匆忙而誤簽等情，已如前述，自非詐欺之行為，況原告被訴偽造文書、詐欺取財之行為，業經新北地方法院檢察署檢察官以109年度偵字第23036號為不起訴處分，足見，原告並無詐欺、偽造文書等事實，原告對於被告不予回應，亦非不誠實之行為，被告前開抗辯，委無可採。

2.原告請求確認僱傭關係存在，並請求被告應按月給付薪資及按月提繳勞工退休金，是否有理由？

(1)附停止條件之法律行為，於條件成就時，發生效力。附解除條件之法律行為，於條件成就時，失其效力。民法第99條第1項、第2項定有明文。附停止條件之法律行為，於條件成就時，當然發生效力，附解除條件之法律行為，於條件成就時，當然失其效力，均不待當事人另以意思表示為之，此與約定解除權之行使，須以意思表示為之者，有所不同。而約定解除權之行使，基於契約自由原則，非不得由當事人附加條件或期限（最高法院93年度台上字第359號民事裁判意旨參照）。

(2)依據原告與被告簽訂被證9之契約第4條約定「本契約書自109年1月1日起生效，如業主(即訴外人臉書)與甲方(即被告)合約終止後，本契約書自動失效，乙方（即原告）不得要求資遣或任何形式之賠償」(見本院卷第377頁)，準此，被證9之契約為附解除條件之契約，於條件成就時，契約失其

效力，無庸另為意思表示，原告主張被告須另為終止勞動契約之意思表示，自有誤會。

(3)又臉書辦公室依據被告與臉書間之契約第12.2條約定:「除另有約定外，臉書可以在任何時候任何理由或無理由終止本協議或任何服務聲明」，於109年3月26日終止管理服務合約，並於109年3月30日23時59分終止，因此，被告與臉書間之管理服務契約已於109年3月31日終止，有被告提出被證19之終止管理服務書可按（見本院卷第357頁），揆之前開說明，被證9即兩造間之勞動契約，以臉書與被告間管理服務契約終止契約之解除條件，則兩造間之勞動契約，於109年3月31日因解除條件成就而失其效力。

(4)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，民法第487條前段定有明文。雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬(參見最高法院89年度台上字第1405號判決意旨)。另上訴人遭被上訴人非法解僱始離職。上訴人自解僱當日即要求被上訴人清理現務並辦理移交，拒絕被上訴人服勞務，可見被上訴人在上訴人違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於上訴人拒絕受領後，應負受領遲延之責。被上訴人無須催告上訴人受領勞務，且上訴人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告被上訴人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，被上訴人無須補服勞務，自得請求報酬(參見最高法院92年度台上字第1979號判決意旨)。經查，原告於109年2月3日遭被告違法解雇，且經被告公告原告不得進入辦公室，被告顯然拒絕受領原告提供之勞務，並無去職之意思，原告請求薪資，應屬有據。依據被證9之契約第1條約定，原告一年薪資為164萬8000元，每月薪資為13萬7333元，則原告請求被告應按月給付薪資13萬2384元，自屬有據，又薪資13萬7333元，屬於勞工退休金月提繳分級表第11組第59級，

為14萬2500元，每月應提繳8550元。原告請求被告應按月提繳8226元，為有理由，應予准許。

(5)被告已給付原告薪資至109年2月3日，為兩造所不爭，原告請求被告應自109年2月4日起至109年3月31日止，按月給付薪資，及按月提繳勞工退休金，為有理由，應予准許。

(6)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。原告主張被告應給付薪資日期為次月5日，則原告請求被告應自次月5日之翌日起清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。

五、綜上所述，原告依據兩造勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應給付原告自109年2月4日起至109年3月31日止，按月於各次月5日給付原告13萬2384元，及各自次月6日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應自109年2月4日起至109年3月31日止，按月提繳勞工退休金8,226元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回，而失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已明,兩造其餘攻擊防禦方法及爭點,核與本件判決結果無涉,自無庸一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　徐玉玲

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　　109　　年　　9　　月　　22　　日

書記官　李隆文