

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度重勞訴字第7號

原告 金敏達
訴訟代理人 袁曉君律師
被告 偉允閥業股份有限公司
法定代理人 巫美蘭
訴訟代理人 林嫦芬律師
吳鴻奎律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年8月7日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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（最高法院52年臺上字第1240號判例參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係因被告解僱不合法而繼續存在，為被告所否認，則就兩造間僱傭關係存否有爭議，致原告私法上之地位有受侵害之不安狀態，且此種不安狀態得以確認判決除去，揆諸前揭說明，原告提起本件訴訟，應認有確認利益。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告起訴時原聲明：「(一)確認被告與原告間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣（下同）223,519元。(三)被告應自民國108年1月1日至原告復職之日起，按月於翌月10日給付被告50,000元，及自翌月10日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(四)被告應自10

01 7 年 8 月 20 日 起 至 原 告 復 職 之 日 止 ， 按 月 提 繳 3,036 元 至 原
02 告 於 勞 工 保 險 局 設 立 之 勞 工 退 休 金 專 戶 。 」 （ 見 本 院 卷 第 3
03 頁 ） 。 迭 經 原 告 變 更 原 訴 之 聲 明 (四) 後 ， 最 終 變 更 為 ： 「 (四) 被
04 告 應 自 107 年 8 月 23 日 起 至 原 告 復 職 之 日 止 ， 按 月 提 繳 2,
05 015 元 至 原 告 於 勞 工 保 險 局 設 立 之 勞 工 退 休 金 專 戶 。 」 （ 見
06 本 院 卷 第 426 頁 、 第 552 頁 ） 。 核 原 告 上 開 所 為 訴 之 變 更 ，
07 屬 減 縮 應 受 判 決 之 事 項 ， 與 上 開 規 定 相 符 ， 應 予 准 許 ， 併 予
08 敘 明 。

09 貳、實體事項：

10 一、原告主張：緣原告於106年6月12日至被告公司桃園廠區擔
11 任研發部開發技術課機構工程師，每月薪資為5萬元。原告
12 任職期間均戮力工作，並未受有被告公司任何處分或有任何
13 違反工作規則情事，且於107年過年期間，被告還發給原告
14 年終獎金30,000元，亦未有扣原告任何薪資之情事。詎料，
15 原告直屬主管張維民於107年8月20日以line通知，要求原
16 告於107年8月21日上午至公司辦理離職手續，以原告違反
17 勞動契約及工作規則情節重大依據勞動基準法第12條第1項
18 第4款解雇原告。被告公司另於107年8月20日以存證信函
19 告知原告因違反勞動契約及工作規則而終止勞動契約，並於
20 該函表示原告刪除暫存區資料，惟該函中所謂「刪除暫存區
21 」是被告公司mis（資訊管理人員）要求之日常管理事項，
22 所有電子文件原告均存檔於電腦工作區，並無所謂刪除檔案
23 情況。再者，原告從未有違反工作規則或勞雇契約之狀況，
24 亦未有違反被告公司所頒布之員工獎懲管理辦法，更遑論被
25 告公司將原告予以免職亦未依據前開獎懲管理辦法規定程序
26 辦理。原告遂於107年12月10日委請律師寄發存證信函予被
27 告公司催告受領勞務及給付薪資，經被告公司函覆「原告工
28 作態度不佳常與同事產生齟齬，更與主管發生爭執，經規勸
29 仍未見改進，屢屢違反工作規則，且未依規定完成交辦業務
30 ，致本公司蒙受損害」等語，自前開被告主張之內容觀之，
31 不僅內容籠統空泛亦完全與被告訂定之獎懲管理辦法免職規

01 定不同，足見被告免職原告確實無任何理由且不合法，是兩
02 造間僱傭關係仍然存在。且被告公司應依勞動契約及民法第
03 487 條規定給付原告107 年8 月未全受領之薪資、同年9 月
04 至12月之薪資，合計223,519 元，並民國108 年1 月1 日至
05 原告復職之日起，按月於翌月10日給付被告50,000元；另依
06 勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項規定為原告提
07 繳退休金等語，為此，爰依法提起本件訴訟。並聲明：(一)確
08 認被告與原告間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告223,519
09 元。(三)被告應自108 年1 月1 日至原告復職之日起，按月於
10 翌月10日給付被告50,000元，及自翌月10日起至清償日止，
11 按年息百分之五計算之利息。(四)被告應自107 年8 月23日起
12 至原告復職之日止，按月提繳2,015 元至原告於勞工保險局
13 設立之勞工退休金專戶。

14 二、被告則以：原告確有違反工作規則情節重大之情事，常以高
15 姿態方式對待周遭同事和主管，工作態度並非和善，且原告
16 為研發部之員工，受指派處理側手輪業務，然原告僅依照前
17 已有之圖檔和成本資料稍加整理即草草交出，並對於其所負
18 責之產品，竟不去推展測試樣品的製作，工作效率不佳，對
19 所指派工作，進度嚴重落後。原告之工作態度亦破壞公司合
20 作氛圍，已呈現無法共事之結果。原告上開違反勞動契約及
21 工作規則之事項，均有被告公司同仁具名提出具體事證。此
22 外，原告被告發現分別在107 年8 月13日8 時9 分、107 年
23 8 月15日上午8 時11分、8 時30分、107 年8 月16日13時28
24 分、107 年8 月17日8 時18分、107 年8 月20日10時25分等
25 上班時間，任意瀏覽公司以外之網站，當中有天氣網站、拍
26 賣網站等，均與工作無關；甚至還利用上班時間觀看世界盃
27 足球賽；被告見原告工作態度欠佳，且公司已無人可指揮原
28 告工作，倘讓原告繼續待在被告公司，被告公司將無法正常
29 運作。又原告先於107 年6 月8 日在辦公室內向管理部鄭經
30 理激烈大聲爭吵，罔顧職場倫理且破壞辦公室氣氛，依工作
31 規則4.4.3 (18) 記大過1 支；再因107 年7 月30日提交研

發委託單時，以高空自由落下方式飄到課長桌上，被糾正時，不服糾正而與主管發生激烈口角再被記大過1支；復因於107年8月13日至8月20日間，多次公然使用辦公室電腦觀看網路影片、網拍、新聞、樂譜等之行為，更有同仁目擊原告還曾於107年6至7月間於上班時間公然觀看世界盃足球賽影片，嚴重影響工作士氣，於107年8月22日遭計大過1支，則被告以原告被記3大過為由加以解僱，符合工作規則之規定，亦符合勞動基準法第12條第1項第4款之事由。被告遂在107年8月20日以原告違反勞動契約及工作規則情節重大為由，依勞動基準法第12條第1項第4款解僱原告，並由原告之直屬主管張維民以LINE通知原告，要求原告於107年8月21日上午至公司辦理離職手續。原告確有違反工作規則情節重大之情事，被告與原告終止勞動契約，於法有據，兩造之僱傭關係確實已於107年8月20日終止。退步言之，縱認違反工作規則情節是否重大尚有爭議，然原告經被告告知解雇後均未有異議，僅對其特休假天數有所疑義，兩造遂於107年8月22日在被告公司商討特休事宜，原告當時一心只想趕快離開工作崗位，並多次表示伊自當天下午起即不再進辦公室，且開始辦理交接、要求立即請特休假，無繼續提供勞務之意思表示，甚且表示希望被告告知解雇時間，好讓伊可以確定何時請年假等情均可知，原告已無心再提供勞務。再者，原告於107年8月20日接獲被告解雇通知後，於8月21日違反公司規定，擅自刪除被告公司電腦共用區之暫存區資料，此亦足資證明原告已無意繼續僱傭契約，故兩造在107年8月22日亦已達成終止勞動契約之合意，兩造既已達成終止勞動契約之合意，則原告再請求確認僱傭關係存在，顯屬無據等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第479至480頁、第504頁、第552至553頁）：

（一）、原告於106年6月12日至被告公司擔任研發部開發技術課機構工程師，每月薪資為5萬元。

01 (二)、原告與張維民課長、人事人員有於107年8月22日中午就原
02 告特休假、解僱事宜進行開會。

03 (三)、被告有於107年8月22日以LINE通知原告依勞動基準法第12
04 條第1項第4款之規定解僱原告。

05 (四)、原告有接獲被告於107年8月28日寄發之蘆竹山腳郵局第88
06 號存證信函通知。

07 (五)、被告有收到原告107年12月10日以桃園中路郵局第774號存
08 證信函。

09 (六)、原告有收到被告所發台北光復郵局第1758號存證信函。

10 (七)、被告公司對原告之薪資給付、勞工退休金提撥均至107年8
11 月22日。

12 四、原告主張兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付223,519元
13 ，及至復職日止每月工資5萬元及按月提繳勞工退休金2,01
14 5元等情，均為被告所否認，並以前詞置辯。是以本件應審
15 究者為：(一)、兩造間僱傭關係是否存在？(二)、原告請求被告
16 給付上開金額及提繳勞工退休金有無理由？分述如下：

17 (一)、兩造間僱傭關係是否存在？

18 1.按勞動基準法第12條第1項第4款規定勞工違反勞動契約或
19 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止勞動契約。所
20 謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所
21 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，
22 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
23 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
24 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
25 基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、
26 初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危
27 險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等
28 ，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年臺上
29 字2465號判決意旨）。又「雇主依前項第1款、第2款及第
30 4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30
31 日內為之」，乃勞動基準法第12條第2項所明定。次按，勞

動契約為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，是故勞動契約不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，準此，雇主終止契約時，對於勞工既有工作將行喪失的問題，當屬勞工工作權應予保障核心範圍，因此解釋勞基法第12條時，應要求雇主對終止契約之採用是為對勞工之最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有其他方式可為，即不應採取終止契約方式為之。申言之，須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符合「解僱最後手段性原則」（參最高法院96年度臺上字第2630號判決意旨）。

2. 經查，被告公司抗辯原告多次違反工作規則，故記以3大過予以解雇等語，固有提出被告公司之獎懲字第107002、107003、107004號人事獎懲公告以為佐證（見本院卷第271頁至第277頁）。本件被告公司定有工作規則，其中員工獎懲管理辦法明定：對上級指示或有期限之命令，未申報正當理由而未如期完成或處理不當，為記小過之事由（即該辦法4.4.2(1)）；對主管或公司之裁決不滿不按規定陳述呈報而以他法攻訐辱罵、侮辱同事、主管、公司、經勸告後仍不聽從，為記大過之事由（即該辦法4.4.3(18)）；怠工者，或一年中記大過累計滿三次且未經功過相抵者，得解雇（即該辦法4.4.4(6)1、10.）等情，有該員工獎懲管理辦法附卷可憑（見本院卷第119至第121頁）。而關於被告公司獎懲字第107004號人事獎懲公告，固記載原告於107年8月13日至8月20日上班期間，多次公然使用辦公室電腦觀看網路影片、網拍、新聞、世界盃足球賽等私人嗜好或興趣之行為，更有其他同仁佐證表示看見金員在今年6至7月間於上班時間公然觀看世界盃足球賽的影片，顯然已屬連續行為並嚴重影響工作士氣為由，記大過1支等情；然參諸被告公司所提出

原告瀏覽與工作無關畫面之照片（見本院卷第185頁至第197頁），可知依該等照片並無從認定其拍攝之時間是否為原告之上班時間，亦無從認定原告以電腦觀看網頁之時間長短，則是否可據以認定原告有於上班時間因觀看工作無關之網頁內容而怠工，故符合記大過1支之情事，已屬有疑。又關於被告公司獎懲字第107003號人事獎懲公告，係以原告於107年7月30日提交委託單時不使用研發卷宗夾帶文件上呈讓主管簽核，反而以高空自由落下的方式飄到張課長的桌上，並因此行為與其主管發生口角為由，記原告大過1支等情；惟證人即原告之主管張維民到庭證述：「7月30日時，原告有一個委託其他部分的委託單，要主管簽核，而原告到我的座位時，沒有帶簽呈夾，原告到我的座位時，就把委託單用高空落下方式飄到我的桌上，我就立刻站起來斥責原告，要求原告去拿簽呈夾，原告就跟我爭辯，並說他不是故意的，通常這個情況，如果原告是不小心的，小聲跟我講一下抱歉，我就不會追究這個事情不放。」等語（見本院卷第470頁），可知原告縱有未妥善交付文件、與主管爭執之情事，然其事後已表示非故意所為，縱有發生爭吵，亦未有何辱罵、侮辱主管之情事，違規情節尚未達於重大之程度，實難作為解僱之重大事由。另關於被告公司獎懲字第107002號人事獎懲公告，係以原告於107年6月8日未先與單位主管溝通，即跳過單位主管，公然與管理部副理大聲爭吵為由，記大過1支等情，惟質諸證人張維民證稱：「（問：照證人所述，你在107年6月8日發生原告與副理爭吵一事，你過幾天知悉，也以主管的身分去與副理溝通，希望他不要追究，並記下事件時間，之後你觀察原告發現原告的狀況負面，所以才會的決定在107年8月就原告與副理爭吵一事提報記過？）是的。」等語（見本院卷第470頁），則該事件發生於000年0月0日，原告之主管亦於斯時知悉，卻於107年8月始提報記過，依勞動基準法第12條第2項規定，顯已逾知悉時起30日內之除斥期間，被告自不得以此為解僱之重大事由。據

上，已足認被告公司以原告經記3大過，而依被告公司之工作規則予以解僱，應屬無據。再者，勞動契約或工作規則所定某情況為「情節重大者，雇主得予解僱」，其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞動基準法第12條第1項第4款規定，依客觀情事判認之，如其內容與勞動基準法基本規範或解釋不盡相符者，即不得採用。而本件前揭人事獎懲公告所載之事件，除有被告公司未能舉出具體事證之情事外，或原告所為情節尚未達於重大之程度，難作為解僱之重大事由者，或有已逾解僱之除斥期間者，則基於勞動基準法之解僱之最後手段性原則，應認顯非除解僱一途以外，已無其他措施可以代替。況被告公司既抗辯原告係於107年8月20日以原告違反勞動契約及工作規則情節重大為由，依勞動基準法第12條第1項第4款解僱原告，要求原告於107年8月21日上午至公司辦理離職手續云云；然參諸前揭被告公司獎懲字第000000、107003、107004號人事獎懲公告，可知該等人事獎懲公告之公告日期均為107年8月23日，已難認被告公司此部分抗辯為可採；且依證人張維民所證稱：其係於107年8月22日始以口頭告知原告其所受該等獎懲之情事，因當日獎懲結果尚未正式出來等語（見本院卷第469頁），亦可知被告公司於認原告有各應受懲處事由之初，均未能及時處理以釐清事實，亦未適時分別給予記過以茲警惕，即逕於107年8月20日解僱原告、要求原告於107年8月21日上午至公司辦理離職手續後，始於107年8月23日同時公告原告分別遭記大過1支，共3次，不僅難認被告公司抗辯原告係因遭記3大過而解僱云云為有據，益徵被告公司解僱措施與「解僱之最後手段性原則」無違。基上，被告公司以原告違反工作規則情節重大為由予以解僱，應不合法。

3. 按意思表示有明示及默示之分，前者係以言詞、文字或其他習用方法直接表示其意思；後者乃以其他方法間接的使人推知其意思。如兩造就其意思表示有所爭執，應本於法則及誠信原則，自該意思表示所根基之原因事實、主要目的、經濟

01 價值，社會客觀認知及當事人所欲表示之法律效果，作為全
02 盤之觀察，以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公
03 平正義。查被告公司將原告以違反工作規則為由予以解雇非
04 合法，業已認定如前，而證人張維民證稱：「…他到最後一
05 天8月20日，我就對原告一對一談資遣的事情，就我跟原告
06 2個人，細節我不記得，我跟原告表達，公司要提供資遣，
07 因為原告不符合機構工程師的要求，原告並沒有提出反對，
08 雙方就特休假的天數，雙方有歧見，當天沒有結果，就先結
09 束…後來原告8月21日請特休假，他是8月20日下班前跟我
10 說還有特休1天，要我簽特休1天。後來8月22日上午原告
11 有上班，就由我跟原告及人事開了上面那個錄音譯文的會議
12 。」、「（問：所以本院卷65頁的對話是你在8月21日聯繫
13 原告，要求原告在8月22日打卡辦離職？）對。」、「（問
14 ：既然妳已經通知原告於8月22日打卡辦離職，為何還要開
15 8月22日之上述會議？）因為8月22日想要再跟原告第二次
16 資遣協商，希望以資遣的名義，讓原告拿到資遣費，讓雙方
17 好聚好散，但是第二次還是破局，原告對於其特休假天數與
18 我們認知不同。」、「（問：譯文中顯示『原告的提案，公
19 司不接受，公司的第一提案，原告也不同意嗎？』，指的是
20 甚麼提案？）原告提案是針對特休假的天數要交由勞資爭議
21 機構處理，公司的第一提案是資遣，天數部分，公司有說希
22 望原告先接受6.8天，之後公司再發函給勞工局確認，但是
23 原告不接受。」等語（見本院卷第464頁至第465頁）；另
24 觀諸原告與其主管張維民之LINE對話紀錄內容可知，張維民
25 於8月21日通知原告其剩餘之特休假天數，並要求原告於翌
26 日8月22日至被告公司辦理離職手續等語，惟原告僅回覆：
27 「…所以我去年6月到職現在離職，總共有10天特休。…」
28 、「還有一點，請你給我一個資遣的書面通知…」等字句（
29 見本院卷第199頁至第201頁），可見原告僅就其剩餘之特
30 休假天數為爭執，並未就被告予以資遣及要求辦理離職手續
31 等情有所異議。再依兩造於8月22日所開會議錄音譯文內容

01 ，原告於會中表示：「那請問，解雇總要給我一個通知吧」
02 、「那你要給我個通知，讓我知道我的解雇從甚麼時候開始
03 生效阿」、「我要看到那個時間阿！那…如果我覺得要快的
04 話就從今天中午生效，你覺得怎麼樣」、「…那我本來是想
05 說，今天…那個下午就休息」、「我有特休，我就請特休，
06 如果沒有特休，我就請事假。那如果你的解雇是從今天中午
07 生效，那我下午就不用請假」、「那…總之我今天下午應該
08 我覺得應該沒必要留在公司…」、「那我先跟你的說明喔張科
09 長，如果我今天下午請了0.5天，如果你弄出來的解雇，是
10 從今天中午生效的話，那我這0.5天，我要銷減、我要銷掉
11 喔，我要銷假喔」、「我離職的時候會繳回，跟識別證會一
12 起繳回」、「那確定是那個離職，不管任何方式離職啦，那
13 我再繳回」等語（見本院卷第207至227頁）。據上，足見
14 原告自8月21日張維民以LINE通知其於翌日辦理離職時，至
15 上開於8月22日所開之會議中，均未對離職一事有所反駁，
16 亦未對被告或其主管主張或請求回復原職、繼續工作等，更
17 甚於上開會議中多次表示希望解雇於當天中午生效、伊認為
18 沒必要留在公司等，顯見原告已無繼續提供勞務之意，自堪
19 認原告已有默示同意終止兩造間僱傭契約，是兩造間僱傭契
20 約業已於107年8月22日經兩造合意終止。況原告迄至108
21 年1月15日其提起本件訴訟，期間已將近5個月，其於將近
22 5個月後始提起本件訴訟主張兩造間僱傭契約仍繼續存在，
23 客觀上已有長期間不行使權利，足以引使被告正當信任以為
24 原告已不欲行使權利，是原告提起本件訴訟請求確認兩造間
25 僱傭關係存在，顯悖於誠信原則，自難認有據。

26 (二)、原告請求被告給付上開金額及提繳勞工退休金有無理由？
27 兩造間僱傭關係業經兩造合意於107年8月22日終止，已如
28 前述，且被告公司對原告之薪資給付、勞工退休金提撥均至
29 107年8月22日一節，亦為兩造所不爭執，則原告請求被告
30 給付薪資223,519元，自108年1月1日起至其復職之日止
31 ，按月於翌月10日給付薪資5萬元，並自107年8月23日起

至原告復職之日止，按月提繳2,015元勞工退休金至原告於
勞保局設立之勞工退休金專戶，即屬無據。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告
給付原告223,519元、自108年1月1日起至原告復職之日
止，按月於翌月10日給付被告5萬元及自翌月10日起至清償
日止，按年息5%計算之利息，及請求自107年8月23日起
至原告復職之日止，按月提繳2,015元勞工退休金至原告於
勞保局設立之勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他舉證，經
審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條規定，
判決如主文。

中 華 民 國 109 年 8 月 28 日
民 事 勞 動 法 庭 法 官 張 世 聰

以上正本證明與原本無異。

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（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 109 年 9 月 1 日
書 記 官 顏 崇 衛