臺灣橋頭地方法院民事判決

106年度勞訴字第119號

原　　告　朱忠賢
訴訟代理人　林瑋庭律師
被　　告　高雄市杉林區農會
法定代理人　劉永安
訴訟代理人　江雍正律師
　　陶德斌律師
複代理人　張芳綾律師
　　黃淳育律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國107年12月20 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間之僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣參仟柒佰伍拾壹元，及自民國一〇六年五月一日起至原告復職之前一日止，按月於每月二十五日給付原告新臺幣貳萬壹仟零玖元。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。本件原告原起訴聲明：「㈠被告應給付原告新臺幣（下同）42,018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；㈡被告應自民國106年6月1日起至108 年5月31日止，按月給付原告21,009元，並依序自當月26日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；㈢願供擔保請准宣告假執行。」，嗣於訴狀送達後，於本院審理中變更聲明為：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在；㈡被告應給付原告 3,751元，及自106年5月1日起至原告復職前1日止，按月給付原告21,009元（本院卷第172至173頁），經核原訴與追加之確認

之訴均係基於爭執兩造間僱傭關係存否之同一基礎事實，而給付工資部分聲明之變更則為原訴應受判決事項聲明之擴張或減縮，合於首揭規定，應予准許，先予敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自101年9月起任職於被告農會，原先負責發放肥料，實際銷售由時任被告農會供銷部主任即訴外人黃珍芳負責，斯時肥料即常短缺，多由原告與黃珍芳共同賠償。102年1月黃珍芳形式上將肥料管理業務交由原告負責，惟直至黃珍芳升任農會秘書前將近1 年之期間，肥料銷售仍多由其負責開立單據及收取款項，故原告雖名為技工，負責肥料銷售業務，實際上除尚另兼銷售紙箱、農藥、農業資材外送及農產品到府收回農會等職責外，並無實質管理權限。且原告接任肥料業務，與前手交接項目，僅係至堆放肥料之倉庫點貨及填寫表格，並未確實清點；並依循被告往年之銷售方式，即農民至農會購買肥料時，開立三聯單交付予欲訂購之農民，其中黃單由農民留存，農民再持白單繳費後，復持紅單至倉管處領取肥料，而有權收費及發放肥料予農民者，除原告外，尚有時任供銷部主任黃珍芳、管理紙箱之訴外人李秀英、管理農藥之訴外人康民泰及現任供銷部主任即訴外人張永彬，惟渠等是否確實將所收費用繳庫，非原告所得置喙，且原告請假或休假期間，如有農民持單前往領取肥料，被告農會之其他員工亦可至倉庫發放肥料交付農民。又倉庫鑰匙均放置於時任供銷部主任黃珍芳桌上，被告之員工均得使用，倘向農民收款之被告員工未如數向被告農會信用部繳費，即會導致電腦上肥料庫存量與實際倉庫庫存量產生落差。而多年來被告農會供銷部之各負責人均有權自行開立三聯單及收受、處理農民白單及款項，再將紅單丟置於集中桶中（該紅單未曾對帳，於累積一定數量後即燒毀），故原告僅能確認自己收受農民繳費部分，無法確認農民向他人繳款部分是否如數繳交。嗣因被告多次於肥料短缺時要求原告賠償，原告不堪負荷多次請求被告處理並改善相關肥料購買、發放

制度，未獲置理。詎被告於106年3月16日將原告調任至推廣部辦理農業資材配送等相關事宜，復於同年4月19日以「因辦理肥料銷售期間營私舞弊致移交後帳目不清，嚴重損害本會形象並蒙受重大損失」為由解雇原告，然原告實無被告所指稱之解僱事由，被告解雇原告係屬違法，故兩造間之勞動契約並未經合法終止而仍存在，被告並無勞動基準法第12條各款事由，不得任意終止勞動契約，自有確認兩造間僱傭關係存在之必要，且依民法第487條規定，原告亦得請求被告給付積欠之工資等語。爰依法提起本件訴訟，並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在；㈡被告應給付原告3,751元，及自106年5月1日起至原告復職前1日止，按月給付原告21,009元。

二、被告則以：原告於擔任技工期間，係負責管理及銷售供銷部之肥料，黃珍芳未曾與原告共同賠償肥料短缺之金額，且肥料之販售，於102年1月7日起即移交由原告負責管理，直至106年4月10日將管理肥料之業務移交予訴外人邱永祥止，均由原告實際負責肥料之庫存管理、清點及銷售、發放等業務，亦未兼任銷售紙箱、農藥、農業資材外送及農產品到府收回農會等職責。故自102年1月7日起至106年4月10日止，原告既負責肥料庫存之管理、清點，自有清點肥料數量正確之職責，若有清點短少時應立即報告主管，方符其職掌。而黃珍芳、康民泰、張永彬及李秀英等人，僅為原告請假時代理原告處理肥料買賣業務之職務代理人；且肥料倉庫之鑰匙亦均由原告保管，僅於請假時將鑰匙交由上開同仁協助肥料買賣及領取之業務，待原告銷假上班後，上開同仁即將鑰匙與出賣肥料三聯單之紅單交還原告，白單則由李秀英保管並登入電腦銷貨之記錄，以統計庫存量，並無原告所稱未向信用部繳費之情事。又原告於擔任技工職務後，即由其前手黃珍芳清點肥料數量後辦理交接，並於肥料倉庫移交清冊簽章確認，嗣原告於106年3月16日職務異動，遲至同年4月10日始辦理交接，交接時清點原告管理倉庫之肥料後發現短缺，原

告雖分別於106年3月20日、4月10日繳交301,825元、64,700元，以補短缺肥料之金額，惟尚短缺10餘萬元，經被告向原告一再催討短缺之金額，原告均置之不理，被告遂召開第164次人事評議小組會議，以原告違反被告之工作規則第10 條第1項第4款第2、4目為由解聘原告，並呈交高雄市政府農業局備查，故被告解聘原告自屬合法，且被告已於106年4月25日給付原告106年4月份之薪資17,258元（含補休未休金額），原告之請求自無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事實：（本院卷第161頁）

㈠原告自101年9月起受僱於被告擔任技工，負責管理及銷售供銷部之肥料。

㈡被告於104年、105年、106 年之會員代表大會議案中均表示肥料庫存之監察結果為「正確」。

㈢被告於106年3月16日將原告調任至推廣部辦理農業資材配送等相關事宜，復於同年4月19 日以「因辦理肥料銷售期間營私舞弊致移交後帳目不清，嚴重損害本會形象並蒙受重大損失」為由解雇原告。

㈣迄至106年4月19日止，原告每月薪資為21,009元。

㈤106年4月份薪資，被告已給付原告17,258元。

四、本件爭點：（本院卷第161頁）

㈠原告就其所負責之肥料管理及銷售業務，是否有實質管理權限？被告農會之肥料短缺可否歸責於原告？

㈡被告解雇原告是否合法？兩造間勞動契約關係是否存續？

㈢原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付薪資有無理由？

五、本院之判斷：

㈠被告於106年4月19日解僱原告是否合法？兩造間之僱傭關係是否仍存在？

1.按勞工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，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。勞工

基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實之義務，如服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則之義務、守密之義務及審慎勤勉之義務，因此，勞工如違反上述義務，即難於維持雇主對事業之統制權與企業秩序，自可認勞工違反勞動契約或工作規則，且其情節重大，得據以終止雙方之勞動契約。次按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，必須勞工違反工作規則之具體事由，導致勞動關係進行受到干擾，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，而受僱人亦無法期待雇主於解雇後給付其資遣費，且必以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，始足稱之。舉凡勞工違規行為之態樣、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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解雇之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第825號、第2624號判決參照）。

2.本件被告以「原告為本會技工，因辦理肥料銷售期間營私舞弊致移交後帳目不清，嚴重損害被告形象並蒙受重大損失」為由，依勞動基準法第12條第1項第4款「違反工作規則情節重大」，及被告工作規則第10條第1項第4款第2 目「故意怠忽工作或貽誤要務，致本會蒙受重大損失」、第4 目「營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或佣金」之規定，於106年4月19日解解僱原告，為兩造所不爭執，復有被告106年4月17日第164次人事評議小組會議紀錄（旗調卷第27頁）及106年4 月19 日員工解聘通知書（旗補卷第8頁）可佐，應堪信為真實

。然查：被告農會銷售肥料，一直以來均使用三聯單，三聯單分為白單、紅單、黃單，並無流水編號，農民購買肥料時，由開單之人收錢，交付購買肥料之農民紅單及黃單，白單由開單收錢之人收存後，持白單及所收貨款交付出納，再根據白單將銷售資料輸入電腦，但白單有無交回，並無稽查機制，如果沒有繳回，出納就不知道；而農民持紅單領取肥料，黃單自己保留作為收據，紅單由交付肥料之人留存，但並未要求交回，亦無稽查紅單有無交回之機制，此肥料銷售流程，為兩造所是認（本院卷第173至177頁）。而證人李秀英即被告農會供銷部課員於偵查中證稱：伊也有賣肥料及代收賣肥料的錢，供銷部的同事都有在賣肥料及代收賣肥料的錢，但各自把代收的錢繳給出納，被告休假期間，幾乎都是伊代理，倉庫鑰匙伊會放在倉庫固定地方，同仁誰有空誰去開倉庫提肥料拿給農民，並賣肥料，但伊不知道是誰去賣肥料，也不知道什麼人拿了多少肥料等語；接任原告倉庫管理員業務之證人邱永祥於偵查中證稱：之前有好幾個經辦人都出事，問題出在農會內部管理，三聯單沒有流水號，單子開出去不知道去哪裡，承辦人也沒有簽名蓋章，原來的管理員管理的事情太雜，尤其外出送貨出去就2、3小時，無暇把倉庫管理好，伊聽現在同事說之前鑰匙都放在辦公室，有需要的人就會去開，以前的管理很亂，管理員的工作是多頭馬車，收錢的人很多，雜事也多，出事的話如果要歸究1 個人，這樣不合理等語（臺灣橋頭地方檢察署106年度偵續字第86 號卷，下稱偵續卷，第52至54頁）；且證人邱永祥於本院審理中到庭證稱：原告有很多職務，不只管倉，還有攪拌肥料、搬運肥料到府，還有主管交代一些雜事，不是專精管理倉庫，如果他不在，就裡面的人代理他管理倉庫，伊是原告的同事，伊都有看到，原告除了管理倉庫，還要做其他雜事，伊去了之後，問過3 位同事，都說原告出差的話，代理人都知道鑰匙放在辦公室，代理人就會去拿等語（本院卷第104 至110頁），證人即被告供銷部員工康民泰亦證稱：伊也曾經開

過三聯單，也有幫忙收費，但很少，原告不在時，會叫伊幫忙發肥料，代理前後，沒有清點核對等語（本院卷第131 至135 頁），而證人即曾向被告農會購買肥料之農民陳清志到庭亦證稱：伊有跟原告買過肥料，不只原告1 個人在賣肥料，大約有4、5個人在賣，如果原告不在，伊就跟別的職員買，男的、女的都有，伊都買過，伊的錢都是交給開單的人，繳錢之後就開單給伊，之後就叫伊去倉庫領肥料，有時候開單的人會開門讓伊領，有時候是由別人開倉庫，大部分都是同1個人等語（本院卷第100至104頁），佐以101年12月28日被告有關原告之人事調動通知書載明原告接辦肥料倉管、生產資材配送、指揮協助果菜集貨場卸貨及主管交辦事項事務（偵續卷第127 頁），顯見，被告管理肥料倉庫期間，因工作項目繁雜，無法專注於肥料倉庫之管理，時有需要其他同事協助肥料銷售事宜，且原告不在之時，諸多同事均可開單、收費、開倉、領肥料，銷售用之三聯單又無流水編號，開出多少三聯單無從精確核對，且開單及領料之人又無需簽名，又無單據回收之稽核制度，如有開單之人未將銷售之單據及款項交回出納，出納因而未入帳，或有其他人開倉拿貨後未告知原告，會計因而未入帳，或有人乘機竊取等因素，均可能導致肥料帳上與實際盤點數量不符，自難僅憑肥料盤點不符，遽認原告有何營私舞弊或故意怠忽工作、貽誤要務情事。復衡酌被告法定代理人於偵查中證稱：被告每3 個月召開監事會，會中各部主任會報告營業狀況，每年會召開1 次農會會員代表大會，會中會提出監察報告，103年度至106年度之監察報告並未發現肥料及現金有短少之情形等語（偵續卷第134至135頁），且被告於104年、105年、106 年之會員代表大會議案中均表示肥料庫存之監察結果為「正確」，亦為兩造所不爭執，有如前述，而被告供銷部主任張永彬到庭復證稱：被告農會的肥料管理沒有稽核的程序，近幾年也沒有定期實際清點等語（本院卷第139 頁），益徵，被告帳載資料、內部稽核管理制度、存貨庫存管理制度，均存在管理

缺失，而此管理缺失非源於原告1 人，亦非擔任基層員工之原告1 人所能改變，則縱原告業務處理亦有未盡周全之處，亦難認原告之疏失情節已達重大程度。是認被告以原告有違反工作規則情節重大情事為由，將原告予以解僱，依法尚有未合。兩造間之僱傭契約，應仍存在。

㈡原告請求被告公司給付106年4月份薪資差額3,751元，及自106年5月1日起至原告復職之前1日止，按月於每月25 日給付21,009元之薪資，有無理由？

1.按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任；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234條、第487條分別定有明文。次按請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之。民事訴訟法第246 條亦有明文。是凡居於未來履行狀態有實現給付之必要者，均可先行提起將來給付之訴；又繼續性給付，就判決宣示後始到期之給付，亦得提起將來給付之訴。

2.本件被告所為單方解僱原告之行為不合法，已如上述，自不生終止兩造僱傭契約之效力甚明，而被告迄本院言詞辯論終結時仍辯稱已與原告終止僱傭關係，顯已預示拒絕受領其勞務給付之意思，而原告在被告於106年4月19日為終止契約之意思表示後，於同年5月11 日即以存證信函請求被告恢復僱傭關係，並經被告收受無訛，有高雄地方法院郵局106年5月11日存證號碼000860存證信函及送達證書在卷可證（旗補卷第9至10 頁），可認為原告已然表達繼續提供勞務之意，而提出勞務給付，依上揭規定，被告受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，仍得請求薪資報酬。從而，原告自得依兩造間僱傭契約之約定，按期領取薪資。又原告每月薪資21,009元，106年4月份薪資，被告已給付原告17,258元，為兩造所不爭執，有如前述，則原告主張被告於106年4月19日違法解僱原告，僅給付106年4月薪資17,258元，尚應給付106年4月薪資餘款3,751元（計算式：21,009－17,258＝3,751），及

自106年5月1日起至復職之前1日止，按月於每月25日給付原告21,009元工資，即屬有據。

六、綜上所述，原告本於僱傭之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在；及被告應給付原告106年度4 月份工資差額3,751元，及自106年5月1日起至復職之前1日止，按月於每月25日給付21,009元工資，為有理由，應予准許。爰判決如主文第1、2項所示。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經審酌後，核與判決結果無影響，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　17　　日

勞工法庭　法　官　陳景裕

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　　1　　月　　17　　日

書記官　鄧思辰