

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第35號

原告 李立言

訴訟代理人 周仲鼎律師

複代理人 尤亮智律師

被告 鴻昇實業股份有限公司

法定代理人 李慶華

訴訟代理人 蔡志忠律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國108年12月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應自民國107年12月12日起至原告復職日之前一日止，按月於每月5日給付原告新臺幣34,800元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應自民國107年12月12日起至原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣2,088元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項，各到期部分，於原告每期以新臺幣11,000元為被告供擔保後，得假執行。但被告以新臺幣34,800元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項，各到期部分，如原告以新臺幣690元為被告供擔保後，得假執行。但被告以新臺幣2,088元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)、原告自民國82年12月20日起任職於被告公司，擔任關務一職，每月薪資為新臺幣（下同）34,800元，並於107年12月19日後即符合勞動基準法（下稱勞基法）第53條第2項工作二十五年以上之條件故可申辦退休，詎於原告臨屆退休之際，被告為免其支付退休金之責任，於107年12月12日由被告無

01 預警向原告表示：因原告違反被告員工行為準則並違反勞動
02 基準法第12條規定，自即日起予以免職云云。惟原告否認被
03 告公司有上開員工行為準則之存在，且其亦無違反任何規則
04 之情事，被告對此應負舉證之責，從而被告之解雇顯屬違法
05 ，實係欲規避支付原告退休金之責，方找一理由搪塞解雇原
06 告。

07 (二)、又由最高法院95年台上字第2465號、97年台上字第2624號判
08 決要旨可知，解釋勞基法第12條時，應要求雇主對終止契約
09 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
10 ，倘尚有其他方式可為，即不應採取終止契約方式為之。換
11 言之，解雇應為雇主終極、無法迴避、不得已之手段、即「
12 解雇之最後手段性」，就其內容而言，實不外為「比例原則
13 」下之必要性原則之適用。退步言之，縱原告有違反被告員
14 工行為準則之行為，被告亦未考量原告違規行為之態樣、情
15 節輕微與否等各方面評估，仔細衡量原告是否真正達到懲戒
16 性解雇之衡量標準；並被告亦可於原告初犯之時，以口頭或
17 書面要求原告日後應嚴格注意行為，實無以最嚴重之開除處
18 分對待原告之必要。又原告於被告公司工作二十餘年間均戮
19 力為被告工作，期間均無任何違規之情事，從而被告逕將原
20 告予以解雇未符合解雇最後手段性，益徵被告之解雇並非適
21 法，不符勞基法第12條第1項第4款之規定甚明，故原告與被
22 告間之勞動契約法律關係仍屬存在，自屬當然。

23 (三)、被告於107年12月12日終止兩造間勞動契約，固不生終止契
24 約之效力已如前述，但已足徵被告有預示拒絕受領原告勞務
25 之意思表示，為免日後一再起訴請求，原告即有就訴之聲明
26 所示之薪資預為請求之必要，自得提起將來給付之訴，先予
27 敘明。並原告於被告違法解雇之後，復分別於107年12月13
28 日以台中梧棲大庄郵局110號、以及同年月20日以台中法院
29 郵局3310號存證信函對被告為準備勞務給付之通知，但為被
30 告公司所拒絕，足證被告已拒絕原告繼續服勞務，而原告於
31 被告違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，客觀

01 上亦可繼續提供勞務，則被告拒絕受領原告提供勞務，自應
02 負受領遲延之責，且原告無須再催告被告受領勞務，又被告
03 於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給
04 付為必要之協力，依民法第234條及第235條之規定，應認被
05 告已經受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，故依民法第
06 487條之規定，故原告請求被告公司給付自107年12月12日起
07 至准許原告復職之日止之薪資，並加計應給付次日起之法定
08 遲延利息，自屬有理。

09 (四)、被告既係違法解雇原告，兩造間之系爭勞動契約應仍存在，
10 而被告自違法解僱原告後即未再按月提繳勞退金，從而原告
11 請求被告依上開規定，自107年12月12日起至原告復職之前
12 一日止，按月提繳2,088元至原告於勞工保險局設立之勞工
13 退休金個人專戶，亦屬有理。

14 (五)、對被告主張原告違反員工行為準則之情事，茲抗辯如下：

15 (1)、原告工作內容並不涉及業務性質，僅負責跑各家海運公司，
16 辦理被告所交辦之貨物報關事務，與客戶業務競爭無涉。
17 被告雖因認其前員工陳志苑申設益順報關有限公司（下稱益
18 順公司），並策動串連被告公司梧棲、南投分公司員工離職
19 ，且涉及競業禁止、不當競爭等規範，惟原告與陳志苑僅有
20 同事情誼，並無被告所指與之聯繫危害公司之情形。

21 (2)、被告以原告多次於上班時間協助竹洲、金典興等多家公司之
22 中國貨櫃場海運進倉作業云云，主張原告違反公司規定為競
23 爭對手益順報關有限公司（下稱益順公司）報關云云。惟原
24 告僅幫忙代辦進倉作業，蓋於關務行業因有時效性，同業間
25 互相幫忙代辦係相當正常之事，原告除幫忙益順公司外，亦
26 有幫忙其他公司，原告亦曾請求益順公司幫忙被告公司代辦
27 進倉作業。縱被告認此行為不妥，惟被告既均於當日即發現
28 原告幫其他簽進倉，則何以自被告發現此事後半年多以來（
29 即自107年6月27日起）均未告誡原告切勿再做此事，或對原
30 告為任何記過等懲處，逕於107年12月12日將原告解雇？被
31 告此舉顯不符最後手段性原則。又被告欲以107年6月27日此

事終止勞動契約，顯已逾勞基法第12條第2項之除斥期間甚明。

(3)、被告另指稱原告洩漏被告公司價格、服務內容等營業洩密云云，惟原告僅係基層關務員工，工作不會接觸到營業秘密，工作內容亦無業務性質，亦無被告所指以USB拷貝被告公司資料之情形。

(4)、被告指稱於107年11月21日，海關通知後被告方知悉報單被退回，惟當下原告確有將此事回報主管，被告所述不實；另於107年12月5日及107年12月7日被告指稱原告延誤辦理進倉作業云云，惟原告均依被告要求之時間為客戶辦理簽進倉作業，被告所指遲延報關，並非原告所致；亦無被告所指飲酒及晚到早退等情事，且縱認原告確有晚到早退、飲用酒精飲料等情事，惟被告於發現原告違反員工行為準則及服務規則等情事之當下，卻均未對原告為任何告誡或予以記過、申誡等其他懲處，則被告於107年12月11日遽為解僱，顯不符最後手段性原則甚明。

(5)、原告亦無被告所指工作時怠忽職守、工作態度不佳等情形，此據證人康育維於鈞院所證自明。

(六)、並聲明：(1)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(2)被告應自107年12月12日起至准許原告復職之日止，按月於當月五日給付原告34,800元，及自各應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(3)被告應自107年12月12日起至准許原告復職之日止，按月提繳2,088元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。(4)第二項及第三項之請求，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告主張：

(一)、原告明知益順公司之負責人陳志苑自92年即於被告公司任職，其後經公司歷年培育後委以重任擔任梧棲分公司經理，豈料陳志苑竟於106年間，明知公司內部因為政府一例一休政策變更及經營業務項目增多，致總公司人員無暇顧及梧棲分公司、南投分公司之管理。陳志苑竟於106年3、4月份離職

前，即暫時先以人頭陳雪瑛擔任名義負責人，申請與被告公司相競爭營業項目之益順公司設立登記，並策動串連被告公司梧棲分公司、南投分公司員工離職，轉任職擔任益順報關有限公司之員工。其申設公司尚未合法申請通過前，並先委由裕昇報關公司代理報關，與被告公司競爭，於離職後一年即107年5月18日正式變更登記負責人為陳志苑本人，此事實原告均知之甚詳，陳志苑趁公司經營頻臨危機之時，鼓動現任員工帶走被告公司數十年辛苦建立之所有營業秘密及相關資源，轉職到其本人新設立公司，其違規行為之態樣、對雇主及所營事業所生之損失重大，重大到被告公司幾乎喪失梧棲、南投兩地員工，致幾乎在當地無法經營地步，原告明知陳志苑申設之益順公司實質上已然涉嫌惡意、不正當競爭及違反競業禁止、營業秘密法、職業倫理道德及競業禁止規範，仍私下與其互通聯繫危害公司。承上，原告任職期間系擔任被告公司之報關專員，其負責服務被告公司客戶貨物之進出港口報關，原告明知陳志苑申設之益順公司內部之人員均為被告公司惡意離職員工，陳志苑及離職員工成立新公司後，利用其知悉被告公司關於價格、服務內容之營業秘密，大量以各種方式挖走被告公司原有客戶，當時被告原有客戶不斷向被告總公司反映益順公司是否被告之關係企業？原告任職擔任第一線報關專員，明知上揭事實卻均為其掩護，更在107年6月至12月在被告公司任職期間，多次利用上班時間及工作職務之便協助被告公司之敵對競爭公司，辦理本公司當時仍有往來之老客戶包括竹洲、金典興等多家公司之中國貨櫃場海運進倉作業，此行為已明顯違反勞基法、被告公司「工作規則」及「員工行為準則」，違反忠誠義務及競業禁止原則，情節重大，被告公司於蒐集明確證據後，始於107年12月12日以重大損害公司利益，予以免職處分。目前被告查出其有於上班時間涉嫌幫助益順公司之客戶均為被告公司原服務之客戶，其中被告查獲原告背信行為部份犯罪黑數之報關單（即中國貨櫃運輸股份有限海運出口貨物進倉證明書）

01 ，原告明顯係拿被告公司內部之報關單使用，並將被告之印
02 文劃掉，幫助被告之敵對競爭公司報關，僅呈報被告所取得
03 之報關單（即中國貨櫃運輸股份有限公司海運出口貨物進倉證明
04 書）證物影本供鈞院辦案參酌。

05 (二)、再者，原告於上班時間內應遵守員工行為準則「工作環境之
06 規定：有些工作行為因為會破壞良好的工作環境，所以也在
07 禁止之列，員工之行為若受到禁藥、管制品或含酒精飲料的
08 影響，便不應出現在鴻昇集團辦公處所或其他工作場所及「
09 個人行為：影響其他同仁工作及公司合法權益部份。」。豈
10 料原告於107年11月至12月期間，梧棲分公司同仁多次反應
11 原告上下班及工作狀況不佳，電話聯擊經常找不到人、未於
12 客戶要求時間內完成辦理進倉作業，包括重大延誤客戶進出
13 港時間：107年12月5日、12月7日客戶要求貨要12點放行，
14 卻未即時辦理進倉作業，直至下午1點後才完成（造成被告
15 公司延遲報關，船公司及客戶均可能遭海關罰鉅額款項），
16 或中午上班時間已到卻延遲未進公司等，更於11月26日及27
17 日兩日上班時間未取得公司主管同意，而明顯有飲用酒精飲
18 料並趴在辦公桌睡覺，茲將其主要發生違反工作規則具體情
19 形列表如被證5，原告上揭行為已重大影響公司營運，情節
20 重大，被告法定代理人除於107年12月11日當面告知解雇外
21 ，並於108年1月28日在主管機關台中市政府勞工局指派之調
22 解人開會當時對原告重申解雇之意思表示。

23 (三)、由報關業設置管理辦法第12條、第13條、第24條、第25條、
24 第39條之規定，足以證明如同業間代理報關，需向海關出具
25 委任書，如委任書內容不實者應負法律責任，原告辯稱同業
26 間互相幫忙代辦係相當正常之事云云，並不可採。

27 (四)、並聲明：(1)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(2)如受不利判
28 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

29 三、兩造同意爭執及不爭執事項如下：

30 (一)、不爭執事項

31 1.原告自82年12月20日起任職於被告公司，擔任關務人員，負

責被告客戶貨物之進出港口報關事宜。

2.原告每月薪資為34,800元，被告按月提撥2,088元至原告勞工退休金專戶。

3.被告於107年12月12日，依據勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約。

4.竹洲、高潤、金典興公司原為被告公司客戶。

5.原證三之3張中國貨櫃運輸股份有限公司海運出口貨物進倉證明書（本院卷第77至81頁）為原告所填寫。

(二)、爭點

1.原告是否有被證5（本院卷第133至135頁）被告所指之事實？

2.被告終止兩造勞動契約是否合法？

3.原告確認兩造僱傭關係存在，並請求自107年12月12日起至復職日止按月給付原告薪資34,800元，及按月提撥2,088元之勞工退休金，有無理由？

四、得心證之理由

(一)、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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號民事判例意旨參照）。本件原告主張其與被告間之僱傭關係存在，為被告所否認，而兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否為被告勞工之法律上地位，原告私法上地位自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

(二)、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：違反勞動契約或工作規則，情節重大者。勞基法第12條第1項第4款定有明文。另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，仍應受勞基法第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。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」，屬不是確定之法律概念，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年度台上字第825號、97年度台上字第2624號民事裁判意旨可資參照。又雇主以解僱做為懲戒勞工之手段，因涉及工作權之保障，在可期待雇主之範圍內，若有捨解僱而得採用對勞工權益影響較輕之措施者，應係符合憲法保障工作權之價值判斷，故解僱係雇主終極、無法迴避、不得已的手段，亦稱之為「解僱最後手段性」原則。且勞基法第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可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，事前亦應有告知勞工其被解僱之具體事實及其解僱依據等內容之義務。

(三)、被告主張原告有如被證五所示，洩漏公司營業秘密、上班期

間幫助競爭對手工作、工作時怠乎職守、工作態度不佳等情
，以原告違反勞動契約或工作規則而情節重大，依據勞基法
第12條第1項第4款終止勞動契約，原告則否認有違反勞動契
約或工作規則之情形，被告終止不合法等語置辯。查：

(1)、被告主張原告107年11月26日請同事代刷卡，違反公司規定
，及107年11月27日中午很晚進公司，全身酒味，回傳文件
均為錯誤遲到早退情形頻繁等工作態度不佳等語（見本院卷
第135頁），固據被告提出原告與被告公司負責人於107年12
月11日對話錄音譯文為證（見本院卷第303頁），惟觀之譯
文內容僅有原告承認曾經有早上、中午有晚到公司，或準時
打卡後即馬上出門之情事，然否認有經常如此。而據證人即
被告公司營業部課長康育維於本院證稱：伊在公司沒有遇過
原告有滿身酒氣之情形，公司設有打卡機，每個員工都有打
卡，如果遲到早退，人事部分都會掌控，被告公司規定一個
月可以遲到二、三次，有時會要求用請假方式；就伊之見聞
，原告於任職期間工作狀況都是正常，應該沒有違背公司指
示或違反工作規則或不符合職業要求之情形等語（見本院卷
第272頁）；另據證人即被告前員工陳聰閔證稱：員工遲到
打卡單就會出現紅字，人事就會處理，看是要扣錢或做什麼
處分（見本院卷第325頁），顯見，被告公司人事部分對於
員工出勤狀況均能掌握，一個月亦容許二至三次遲到，如有
狀況，亦可以扣薪或要求請假之方式督促，而被告公司既未
舉證原告遲到早退頻繁之情事，亦未提出其曾對其為扣薪、
要求請假後而仍未改善等足認其違反勞動契約或工作規則而
情節重大，自難認被告此部分主張為真。

(2)、另被告主張於107年11月21日貨主天凌公司沒放行，原告未
經查詢即回報放行，翌日，原告休假，報單退回驗貨課，經
海關通知始悉，如果同仁未收到通知，將造成客戶貨物被退
關或增加費用，影響公司信譽，造成損失；另主張在107年
12月5日貨主佛羅公司中午要放行，拖到12點才簽單；107年
12月7日貨主至興公司12點要放行，拖到下午13點才簽進倉

，此可能造成客戶貨物被退關或增加費用，影響公司信譽，造成損失等認原告工作時怠忽職守等語（見本院卷第135頁）。然於公司員工在處理報關程序難免有因聯絡等問題，致未及時處理相關事宜，此非難以想像，如非屬經常性之違失或情節嚴重，造成難以回復之損失，否則尚難逕認有違反勞動契約或工作規則而情節重大之情形。況且，被告亦未舉證上開情事係可歸責於原告所致，或有何致影響公司信譽、造成公司損失之虞，即難認被告主張原告工作時怠乎職守等情為真。

(3)、另被告主張原告洩漏營業上之機密予競爭對手即益順公司，上班期間幫助競爭對手即益順公司工作，嚴重損害公司利益等語（見本院卷第133頁），惟關於被告所述107年12月11日上午用USB拷貝公司資料部分，既未說明拷貝何資料，亦未提出任何證據證明有何洩密之情形，已無足認其主張為真。另被告提出之中國貨櫃運輸股份有限公司海運出口貨物進倉證明書3張（見本院卷第77至81頁），主張係原告洩漏營業秘密及幫助競爭對手之證明云云。惟據證人康育維證稱：伊是被告公司營業部門課長，伊不是原告主管，伊工作時經常去梧棲，伊是支援關務，經常碰到原告；貨櫃場的作業在5點前要完成，5點過後簽的單沒有簽到，客戶的貨沒辦法上船；公司彼此間的人員會互相幫忙遞交進倉單，遞交進倉單是A公司替B公司遞交文件給貨櫃場；所謂替其他公司報關是指需A公司委託B公司，由B公司以B公司名義報關的意思，被告公司不能替其他公司報關；本院卷第77至81頁所示之進倉證明書的目的，只是拿給中國貨運輸公司確認貨主的貨已經進入他們公司的貨櫃倉，這還不算報關；本院卷第75頁之客戶報關統計表上所謂掛號，只是在確認貨物是否在該船之船名及航次，不算報關；上開進倉證明書，只可以看到貨主，無法看到貨物種類、名稱、價格及運費等資訊（見本院卷第279至280頁）；另據被告公司前員工陳聰閔證稱：伊任職期間曾擔任現場進倉人員，職務內容是報關、簽進倉、跟船公

01 司換提單，伊由公司小姐分發工作，白天換提單，下午是簽
02 進倉、驗關，除了到辦公室外，還要去港區洽公，至櫃場簽
03 進倉單會進入碼頭，如萬海、立榮、中國貨櫃洽公；原告工
04 作內容和伊一樣；平常報關後，每天會與其他同業人員接觸
05 到，例如至中國櫃場進倉，大家都在那邊等，過程中大家都
06 熟識，我們會查電腦看貨物是否到了，到了再到櫃台簽表示
07 貨到了，就完成一個程序，若貨櫃沒有簽到就要通知客戶，
08 報告為何沒有到的原因；彼此幫忙這是常常發生的，有時候
09 伊人在中國貨櫃，但萬海、立榮那邊有櫃子要簽，但是因為
10 時間五點就要結束，所以就拜託在萬海或立榮的同行，請
11 他讓櫃台的人員簽進倉單；同業之所以有資料幫忙簽進倉單
12 是因為通常我們會帶空白表格出門，我們會寫客戶名稱、貨
13 櫃號碼、重量、櫃數數量，再託給同行去船公司幫忙簽進倉
14 ；幫忙簽進倉不需要授權文件，是僅是簡單的工作，並沒有
15 機密的資料，只是櫃號而已，且貨主名稱都是很一般；（提
16 示本院卷第77頁）伊所謂的委託同行幫簽進倉單即如此文件
17 ，這是公司的單子，要幫其他公司簽進倉，所以把被告公司
18 的章劃掉蓋其他公司的章來報進倉；當時公司主管也認可這
19 種作法，讓工作更有效率，因為進倉單要五點前簽完才可以
20 放行，不然晚上要裝櫃子上船會來不及，可能就要賠錢，因
21 為會趕不上該艘船的船期就會使客戶損；一個星期伊幫同行
22 或同行幫我大概都有一、二次，這是非常頻繁的狀況，同行
23 都會這樣做（見本院卷第324至333頁）；另據證人即被告前
24 員工陳冠霖證稱：伊曾擔任關務人員，工作內容主要是去碼
25 頭船公司那邊簽客戶的進倉資料，去海關申報報關的資料；
26 伊擔任關務人員的期間，曾經幫其他公司去簽立進倉資料，
27 碼頭是一個分散的辦公區域，若伊在這邊，另外別的公司
28 朋友剛好有事情必須馬上離開，這件事情是急件就會請伊幫
29 他代簽進倉資料，伊也有幫其他公司的報關人員代簽進倉資
30 料；這是公司前輩、主管也是這樣跟我們講的，忙不過去的
31 時候可以請同業幫忙一下；關務人員不會直接面對客戶，拿

01 到的資料是非常簡單，大概是公司名稱、出貨的資料、包裝
02 方式及外箱圖案，其他內容物是什麼我們不會知道；（海關
03 申報報關單的工作跟報進倉有什麼不一樣？）進倉是對船公
04 司及碼頭，進倉完畢後，我這邊才能夠接下去到海關申報出
05 口的貨物，申報時會有貨物的內容等相關資料，包括公司名
06 稱、住址、貨物內容、數量、價格等都會在報關單上面；如
07 果是要幫忙同業報關需要報關單，裡面有附 INVOICE、PACKI
08 NG LIST，及一些申請的商業文件，例如去商會申請的免稅
09 報關證明等語明確（見本院卷第 331 至 33 頁）。則依上開證
10 人所證，為順利使貨物得以當天裝櫃上船，進倉單需在下午
11 5 點以前簽完，而因中國、立榮、萬海等貨櫃公司之貨櫃場
12 分散，有時時間緊迫，關務同業人員之間，多會互相幫忙遞
13 交進倉單，而進倉單僅會顯示客戶姓名，不會有貨物種類、
14 數量、價格或運費等資料，不會有洩密問題，此與為他公司
15 報關即須持他公司之授權文件、INVOICE、PACKINGLIST 等會
16 顯示貨物內容、價格向海關報關等情形不同。再參諸被告所
17 提中國貨櫃運輸股份有限公司海運出口貨物進倉證明書 3 張
18 ，固為原告為益順公司所為，將原蓋被告公司之戳印打叉，
19 持蓋益順公司戳印向中國貨櫃公司遞交該等進倉證明書，惟
20 幫同業遞交進倉證明書，既屬同業之間因在現場作業所需而
21 行之有年慣行，且無涉及公司機密之問題，且亦為被告公司
22 主管認可，被告公司之其他員工亦如此為之，則原告為益順
23 等其他公司遞交進倉單之行為，本與所謂需報關單等資料之
24 報關行為有間，且如前所述，自難認其有何洩漏被告公司營
25 業秘密或為競爭對手報關等違反勞動契約或工作規則之情形
26 。又倘被告如認訴外人陳志苑因帶走被告公司既有客戶資料
27 ，而認關於陳志苑設立之益順公司採取絕對禁止接觸或上開
28 同業協助行為之必要，即應公告與現場關務人員知悉，並訂
29 明處罰之規定，惟被告既未明示下達告誡或禁止之規定，原
30 告僅係循關務現場長期以來之作法，為益順公司遞交進倉單
31 ，被告亦無提出其他證據證明原告確有洩漏營業秘密，或其

01 他幫助競爭對手報關而有違忠誠義務等違反勞動契約、工作
02 規定，且情節重大之情形，則被告前揭主張，尚無足採。

03 (四)、基上，被告既未能舉證證明原告有何違反勞動契約或工作規
04 則而情節重大之情事，其依勞基法第12條第1項第4款，在10
05 7年12月12日終止兩造勞動契約，自非合法。則原告請求確
06 認兩造僱傭關係存在，自屬有據。

07 (五)、又按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
08 得請求報酬，民法第487條本文定有明文。是雇主不法解僱
09 勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工
10 無補遭不法解僱期間之服勞務義務，並得依原定勞動契約請
11 求該期間之報酬（參照最高法院89年度台上字第1405號民事
12 判決，亦同此旨）。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領
13 勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延
14 後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催
15 告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在
16 此之前，受僱人並無補服勞務之義務（參見最高法院105年
17 度台上字第675號民事判決，亦同此旨）。經查，被告終止
18 兩造間之勞動契約，不生合法終止之效力，兩造間僱傭關係
19 仍繼續存在，已如前述，則被告不法解僱原告，足見被告已
20 拒絕原告繼續服勞務，而原告於被告違法終止勞動契約前，
21 主觀上並無任意去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，則被
22 告拒絕受領原告提供勞務，自應負受領遲延之責。被告於受
23 領遲延中，原告既無須催告被告受領勞務，且被告於受領遲
24 延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催
25 告原告給付，其受領遲延之狀態始得認為終了，然被告並未
26 為上開行為，堪認原告遭被告非法解僱時已依債務本旨於適
27 當處所及時期提出勞務給付。則被告既拒絕受領原告提供勞
28 務，自應負受領遲延之責。被告於受領遲延中，依前揭說明
29 ，自應負受領遲延之責，原告則無須補服勞務，仍得請求報
30 酬。再者，原告請求被告就未到期之工資給付性質，雖為將
31 來給付之訴，但被告對於已到期之工資迄未給付，且其答辯

01 聲明亦請求駁回原告之訴，顯然有到期不為履行之虞，原告
02 自有預為請求之必要，是原告此部分請求，亦屬有據。且查
03 ，本件原告之每月薪資為34,800元乙節，為兩造所不爭；此
04 外，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
05 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
06 定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利
07 率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
08 週年利率為百分之五，民法第229條第1項、233條第1項、
09 第203條亦有明文。是以本件原告主張被告應自107年12月12
10 日起至原告復職日之前一日止，於每月5日按月給付原告34,
11 800元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分
12 之5計算之法定遲延利息，為屬有據，應予准許【原告雖於
13 聲明記載至被告准許原告復職之日止，惟其真意應指至原告
14 實際復職日以前，被告均應按月給付薪資，故應算至原告實
15 際復職之前一日止】。

16 (六)、又雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
17 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負
18 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
19 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同
20 條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或
21 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
22 求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於
23 未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得
24 領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工
25 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工
26 之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害
27 賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未
28 提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀
29 （參見最高法院101年度台上字第1602號民事裁判，亦同此
30 旨）。經查，被告終止兩造間之勞動契約，不生合法終止之
31 效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，有如前述。又被告依勞

工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定而按月提繳2,088元至原告勞工退休金至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶乙節，為兩造所不爭。準此，依前揭規定，原告主張被告應自107年12月12日起至原告復職日之前一日止，按月提繳2,088元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告自107年12月12日起至原告復職日之前一日止，按月於當月5日給付原告34,800元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，暨請求被告自107年12月12日起至原告復職日之前一日止，按月提繳2,088元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，均有理由，應予准許。

六、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，均無不合，爰各酌定相當之擔保金額為准許之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，應依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 12 月 31 日
民事勞工法庭 法官 李慧瑜

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日之不變期間內，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 12 月 31 日
書記官 張雅如