

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第3號

原告 林啓仁

訴訟代理人 陳佳伶律師（法扶律師）

被告 台灣大數位服務股份有限公司

法定代理人 林之晨

訴訟代理人 吳俊緯律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年5月

25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國102年7月1日起任職於被告公司臺中文心維修中心，擔任站長一職，薪資所得平均每月新台幣（下同）4萬6,000元。被告公司並無具體事證，即以「勞方任管理職明知有洗機集團詐騙，未即時回報，且有收受洗機集團手機並通風報信等不正當行為，嚴重違反勞動契約及簽署之廉潔聲明」為由，於104年10月22日違法解僱原告。惟嗣後證明原告並無被告公司所述之解僱事由情事，有鈞院106年度訴字第627號刑事判決及臺灣高等法院臺中分院108年度上訴字第216、218號刑事判決可資證明，則被告公司依兩造間勞動契約第11條第1項及勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止勞動契約，為無理由，屬無效之終止，被告公司對原告所為終止勞動契約之意思表示，自不生效力，兩造間之僱傭關係仍然存在。

（二）原告一切依照APPLE標準程序受理，查修結果檢查也是由被告公司工程師執行，原告於104年8月13日接受偵訊後，即將事情經過陳報給公司副總，就104年間持續有較大宗之送件維修情事，原告有在例行性之區域會議中向被告公司反應。而原告本不願意與訴外人鄭喬安等有任何瓜葛，

01 拒絕鄭喬安邀約至金錢豹酒店見面，但迫於壓力，後來也
02 待不到10分鐘，也沒有因此讓鄭喬安送件變順利，鄭喬安
03 所送之件仍會退件。縱原告確有於鄭喬安提供手機序號後
04 ，幫忙查詢是否在保固期間內之客觀事實，然此本為一般
05 維修站務人員之權限，顯難遽認原告即有幫助犯罪或違反
06 勞動契約之意思。原告未有任何違反勞動契約之行為，客
07 觀上並非難期待被告公司採用解僱以外之懲處手段（例如
08 記過）而繼續僱傭關係，原告依照規定受理，鄭喬安事件
09 亦為初次，被告公司所為之解僱與原告之違規行為在程度
10 上，並非相當。

11 （三）原告自104年8月13日遭偵查傳訊起至108年8月6日判決無
12 罪確定，均否認未即時回報、品行不良、不務正業或其他
13 不正等幫助犯罪之意思，否認被告公司終止勞動契約之事
14 由，依原告於刑事程序自始否認之舉動，不足以間接推知
15 與被告公司就終止勞動契約有默示合意。且原告並非單純
16 沈默，而係被告公司要求已進入司法程序，不能做討論，
17 原告僅能配合靜待司法調查，並非未曾爭議，原告提起本
18 件訴訟，並無權利失效之事由。況原告於104年8月13日被
19 拘提偵查，被告公司即對原告進行停職待查處分，104年8
20 月13日「停職待查處分」，與104年10月22日「終止契約
21 」所憑之事由並無不同，故被告公司以相同事由遲至104
22 年10月22日始終止勞動契約，顯逾30日期間。

23 （四）被告公司並無具體事證，即於104年10月22日違法解僱原
24 告，拒絕原告繼續服勞務，依民法第487條規定，原告得
25 請求被告公司自104年10月22日起至原告復職前一日止，
26 按月給付薪資4萬6,000元，並請求被告公司按月提繳2,89
27 2元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專
28 戶。

29 （五）並聲明：

30 1、確認原告與被告之僱傭關係存在。

31 2、被告應自104年10月22日起至原告復職之前一日止，按月

於每月5日給付原告4萬6,000元，及自應給付之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

3、被告應自104年10月22日起至原告復職之前一日止，按月提繳2,892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。

4、上開第2項各到期部分，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一) 原告於102年6月24日簽訂勞動契約，並自102年7月1日起任職被告公司，103年10月27日起任維修中心站長一職，綜理維修站事務。104年因疑似出現洗機集團至被告公司洗機詐騙，被告公司向刑事警察局電信偵查大隊舉報，經電信偵查大隊調查並傳訊原告，訊後原告向被告公司承認確有接觸洗機集團而未即時向上反映及回報之情，包括：104年3月獲得洗機集團提供手機作為私下聯繫專用；104年4月主動電話聯繫洗機集團及告知來送修的集團成員有關被告公司已報警之訊息；104年7月提醒洗機集團，通聯紀錄已被蒐證，讓洗機集團有所戒備，增加蒐證難度，致無法向上追查；104年8月因洗機集團被監視未能來店取機的狀況下，違反被告公司維修中心作業規範與集團成員相約於門市外場所交付手機，更私下接受金錢豹酒店招待5次，故被告公司將原告停職調查。104年10月刑事警察局電信偵查大隊調查終結發佈新聞稿確定原告涉案，原告身為維修中心站長，擔任管理職，明知有洗機集團詐騙且與洗機集團過從甚密，卻隱匿未即時回報，以致被告公司未能提前防範，讓洗機集團有機可乘持續施行詐術，又收取洗機集團手機，用於聯繫及通風報信，洩漏被告公司應對方針及電警偵查手段，且私下多次接受招待，違反規範配合站外交機，前述不正行為導致洗機集團陸續向被告公司詐取高價值手機達790支，造成被告公司受有1,754萬1,000元鉅額損害。且因原告通風報信，致無法向上追查將洗機集團一網打盡，最終僅緝獲送修手機之車手，而車手並

01 無資力賠償，縱然被告公司取得確定判決亦求償無門，是
02 原告業已嚴重違反兩造勞動契約第11條、廉潔聲明第2項
03 、第3項等，其違反情節重大至為灼然，被告公司於104年
04 10月22日依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止勞動
05 契約，並無不合。

06 (二) 嗣原告雖經法院判決無罪，惟刑事判決僅係認為無證據足
07 認原告有共同或幫助加重詐欺、行使偽造準私文書犯行，
08 並非認定原告無被告公司所主張之解僱事由。又原告雖曾
09 於會議中反應維修中心有大量送修之情，但原告亦承認其
10 「未及時向上反映及回報確實處理不當及多有瑕疵」，原
11 告從未主動向被告公司回報其有上述諸多配合洗機集團行
12 為。原告確實違反勞動契約及工作規則情節重大，被告公
13 司依勞動契約及勞動基準法規定終止勞動契約，自有理由
14 。

15 (三) 縱認被告公司依前開理由終止兩造間勞動契約為無理由，
16 然原告於104年10月22日經被告公司終止勞動契約後，迄
17 至108年10月2日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解之
18 日止，將近4年期間，均未向被告公司為任何反對終止之
19 意思表示，亦未請求被告公司受領勞務、給付薪資，被告
20 公司並未受領勞務遲延。況依勞工保險局函覆資料，原告
21 自105年4月7日起已至訴外人奉達人企業社任職，顯見原
22 告主觀上亦已認知其業已離職，並自斯時起尋求其他服勞
23 務之機會，而於105年4月7日至105年9月30日受僱於奉達
24 人企業社長達半年之久，堪認原告業已透過其外部之不作
25 為（不反對終止、不請求受領勞務、給付薪資）及作為（
26 另受僱於奉達人企業社），以此等舉動默示同意被告公司
27 所為終止兩造間勞動契約之行為。又原告從奉達人企業社
28 所獲取薪資所得共14萬4,000元，屬轉向他處服勞務所取
29 得之利益，倘認被告公司須依民法第487條規定給付報酬
30 ，亦應依該條但書規定扣除前開利益。

31 (四) 原告雖辯稱其乃等待刑事訴訟結果，並非對被告公司解僱

理由不予爭執云云。惟刑事案件係就原告是否有共同或幫助加重詐欺、行使偽造準私文書之犯行為判斷，與本件被告公司解僱有無理由無涉，倘原告對於解僱理由有所爭執，無須等待刑事訴訟結果即可提起本件訴訟。況原告亦承認其「未及時向上反映及回報確實處理不當及多有瑕疵」，顯見原告自始即不爭執其於勞僱關係中確實有重大違約之情事。勞僱關係首重安定性，原告提起本件訴訟，業已時隔4年有餘，顯然已悖於法律關係安定性之要求，有違誠信，應有權利失效原則之適用。又原告雖於104年8月遭電信偵查大隊調查並傳訊，於訊後原告向被告公司承認確有接觸洗機集團而未即時向上反映及回報之情。惟被告公司係於104年10月8日刑事警察局發佈新聞稿後確定原告涉案，並確定被告公司受有上千萬元之鉅額損害，始對於原告違反勞動契約及工作規則情節重大有所確信，遂於104年10月22日解僱原告，被告公司終止勞動契約，並未超過勞動基準法第12條第1項第4款之30日期間。

（五）答辯聲明：

1、駁回原告之訴。

2、如受不利判決，願以現金或等額之台北富邦商業銀行股份有限公司可轉讓定期存單供擔保，請准宣告免予假執行。

三、兩造不爭執事項：

（一）原告於102年6月24日簽訂勞動契約（下稱系爭勞動契約），並自102年7月1日起任職於被告公司，103年10月27日起擔任被告公司維修中心站長一職，綜理維修站事務。

（二）原告於102年6月24日簽署之系爭勞動契約第11條第1項約定：「如乙方（即原告）違反本契約任一約定或品行不良或有不務正業或其他不正行為時，甲方（即被告）得逕行終止本契約」。

（三）原告於104年1月5日簽署廉潔聲明：「立聲明人林啓仁（下稱本人）...絕對嚴格遵守下列事項：...二、不得透過操縱、隱匿、濫用基於職務所獲得之資訊或以其他不正當之

方式，操弄採購或交易之規格與價格、對重要事項進行不實陳述、或以其他不公平、不正當之方式，而圖利本人或特定人...或獲取不當利益或損害台灣大哥大及台灣大哥大關係企業之利益與商譽。三、本人...絕不利用本人職務關係，向台灣大哥大及台灣大哥大關係企業之任何客戶、員工或交易對象...約定或收取任何不正當利益（包括但不限於收受回扣、賄賂、佣金、招待或進行不當饋贈等行為」。

（四）被告公司於104年10月22日終止系爭勞動契約。

（五）本院106年度訴字第627號刑事判決原告無罪及臺灣高等法院臺中分院108年度上訴字第216、218號刑事判決檢察官就原告部分上訴駁回，並告確定。其中108年度上訴字第216、218號判決記載原告曾於會議中反應中區維修中心有大量送修的情形。

（六）本院108年度重訴字第536號民事確定判決訴外人鄭喬安、楊啟銓應連帶給付被告關係企業台灣大哥大股份有限公司（下稱台灣大哥大公司）1,745萬1,500元及自106年11月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；訴外人鄭喬安應另給付台灣大哥大公司8萬9,500元及自106年11月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、兩造之爭點：

（一）被告於104年10月22日，依系爭勞動契約第11條第1項及勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，有無理由？

（二）若被告終止系爭勞動契約為無理由，原告是否自始於104年10月22日起，即與被告就終止系爭勞動契約，有默示合意？

（三）原告依民法第487條規定，請求被告自104年10月22日起至原告復職之前一日止，按月於每月5日給付原告4萬6,000元，有無理由？原告是否有向被告預為勞動給付之提出？

（四）原告請求被告自104年10月22日起至原告復職之前一日止

，按月提繳2,892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，有無理由？

(五) 原告提起本件民事訴訟，有無權利失效之事由？

(六) 被告終止系爭勞動契約，是否超過勞動基準法第12條第2項之30日期間？

五、得心證之理由：

(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條定有明文。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，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號判例意旨參照）。本件原告主張兩造間之僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，陷於不明確，致原告於勞動契約之法律上地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決將之除去，是原告訴之聲明第1項關於確認之訴部分，即有受確認判決之法律上利益，揆諸前揭說明，尚無不合，先予敘明。

(二) 關於被告於104年10月22日，依系爭勞動契約第11條第1項及勞動基準法第12條第1項第4款，終止系爭勞動契約，有無理由？

1、按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；雇主依該規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第12條第1項第4款、第2項定有明文。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，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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，始符合情節重大之要件。準此，勞

01 工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇
02 主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度
03 、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡
04 量標準（最高法院95年度台上字第2465號判決意旨參照）
05 。其次，工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之
06 情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則
07 ，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞動基準法第12條
08 第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得
09 僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱之「情節
10 重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有
11 賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦
12 無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反
13 勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採
14 用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之
15 懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足
16 稱之（最高法院97年度台上字第825號判決要旨參照）。

17 2、經查，綽號「鬍鬚」之鄭喬安、楊啟銓持經變造序號之手
18 機，向被告公司維修中心之工程師佯稱：自被告關係企業
19 台灣大哥大公司購得之手機無法正常開機云云，使工程師
20 陷於錯誤，誤認該等手機均屬台灣大哥大公司保固期間之
21 手機，而更換手機予鄭喬安、楊啟銓，其等以此方式詐得
22 更換後之手機，致台灣大哥大公司受有損害，經台灣大哥
23 大公司對鄭喬安、楊啟銓提起民事訴訟，法院判決其2人
24 應連帶賠償台灣大哥大公司1,745萬1,500元本息，鄭喬安
25 應另賠償台灣大哥大公司8萬9,500元本息等情，業經本院
26 調取本院106年度訴字第627號、臺灣高等法院臺中分院
27 108年度上訴字第216、218號刑事卷宗核閱無誤，並有本
28 院108年度重訴字第536號民事判決附卷可稽（見本院卷第
29 163-169頁），且為兩造所不爭執。而原告於上開刑事案
30 件104年8月13日警詢時供稱：我之前在采固維修站時，鄭
31 喬安就有在送修手機，後來我到文心維修站，鄭喬安就改

來文心站送修手機。鄭喬安有給我1個號碼0000000000手機，和他專線聯絡。我於104年6月26日、7月18日通報鄭喬安，告知我和其他2家站長都被警方詢問，及於104年7月18日告知鄭喬安電信警察在查這個案，並調閱維修站內同仁的通聯，改以台灣大哥大公務桌機聯繫，104年8月6日鄭喬安告訴我，專案小組在偵辦，要求我把剩餘的手機拿到燒烤店交給阿樣。我有和鄭喬安去金錢豹酒店5次，都是由鄭喬安買單等語，此有原告之警訊筆錄在卷可憑（見本院卷第211-214頁）。另原告出具自述事情經過之書面亦記載：鬍鬚要我幫他多注意，要離開前他硬塞給我1支手機，要我以後有何狀況就打電話跟他說明，迫於無奈我只好收下那支手機.....4月底警察來采固詢問該案件，我打電話給他告知公司已經報警處理，並且在他的弟弟來送修時告知他警察在查了，不要再送修了.....7月中督導告知我們警察已經在查通聯了，要我們不要再以自己的手機打電話跟他們聯絡，如果有事情用公司的桌機聯絡他們，當天我打電話給鬍鬚表示公司在查通聯了，不要再聯絡了.....8月6日他要我聯絡他，我問他是不是發生什麼事了，怎麼手機都沒來拿，他問我說我怎麼知道，我說我不知道，我只是想說手機怎麼都沒來拿，他說他的車被裝追蹤器，3個小弟也被追蹤，我說那手機要來拿嗎？他說拿去外面好了，我跟他說他晚上10點拿去燒烤店給阿樣（阿樣是他的送修小弟）（見本院卷第157、158頁），足見原告確有收受鄭喬安提供之手機，持之與鄭喬安聯絡，多次接受鄭喬安招待前往酒店消費，並於檢警開始偵辦鄭喬安洗機集團犯行後，通報鄭喬安，且於被告公司營運場所外交付手機予鄭喬安等事實，

3、兩造於102年6月24日訂立之系爭勞動契約第11條第1項約定：「如乙方（即原告）違反本契約任一約定或品行不良或有不務正業或其他不正行為時，甲方（即被告）得逕行終止本契約」。另原告於104年1月5日簽署之廉潔聲明內

容記載：「立聲明人林啓仁（下稱本人）...絕對嚴格遵守下列事項：.....二、不得透過操縱、隱匿、濫用基於職務所獲得之資訊或以其他不正當之方式，操弄採購或交易之規格與價格、對重要事項進行不實陳述、或以其他不公平、不正當之方式，而圖利本人或特定人...或獲取不當利益或損害台灣大哥大及台灣大哥大關係企業之利益與商譽。三、本人.....絕不利用本人職務關係，向台灣大哥大及台灣大哥大關係企業之任何客戶、員工或交易對象.... ..約定或收取任何不正當利益（包括但不限於收受回扣、賄賂、佣金、招待或進行不當饋贈等行為）」（見本院卷第153、155頁）。本件原告於擔任被告公司維修中心站長期間，多次以洗機集團提供之專線門號，與集團成員聯繫、主動告知警方查緝內容，並數度接受洗機集團招待前往酒店消費，違反被告公司作業規範與集團成員相約於店外交付手機，業如前述，原告所為顯屬系爭勞動契約第11條第1項之不正行為，並違反廉潔聲明中不得以不正當之方式圖利特定人，損害台灣大哥大公司之利益、不利用職務關係，向任何客戶或交易對象收取不正當利益等規範。且原告接受犯罪集團招待而為通風報信之行為，已嚴重破壞勞雇關係之核心即忠誠及信任，客觀上實難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，原告違規行為之態樣，在程度上應屬情節重大，故被告公司以原告有收受洗機集團手機並通風報信等不正當行為，嚴重違反勞動契約及簽署之廉潔聲明為由，解僱原告，應屬有據。

4、雖原告執本院106年度訴字第627號刑事判決、臺灣高等法院臺中分院108年度上訴字第216、218號刑事判決，主張其並無被告所稱之解僱事由云云。惟刑事訴訟之嚴格證據法則及民事訴訟之優勢證據法則尚有差異，且勞工是否有違反勞動契約而合於勞動基準法第12條第1項第4款規定之終止事由，與勞工是否構成刑事詐欺取財、幫助加重詐欺取財罪、幫助行使偽造準私文書罪嫌，構成要件及判斷標

01 準各不相同。本件原告經檢察官起訴之詐欺取財等罪嫌，
02 固據法院判決無罪確定，然此與原告有無前述嚴重違反勞
03 動契約、工作規則之解僱情事，要屬二事，尚無從以刑事
04 判決之結果逕為有利原告之認定。又原告雖主張系爭勞動
05 契約第11條第1項，違反勞動基準法第12條第1項第4款，
06 該條項約定無效，故被告公司依系爭勞動契約第11條第1
07 項終止勞動契約不合法云云。惟雇主本於勞雇關係之從屬
08 性，本得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規
09 定，僅於雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告
10 而終止勞動契約時，應受勞動基準法第12條第1項第4款規
11 定之限制。因此，系爭勞動契約第11條第1項，並非自始
12 當然無效，僅於被告依該條項終止勞動契約時，須受勞動
13 基準法第12條第1項4款之限制，亦即以情節重大為必要。
14 如前所述，本件原告違反勞動契約、工作規則，屬於情節
15 重大，是被告公司以此為由解僱，於法尚無不合。原告雖
16 再主張被告所為解僱處分，有違最後手段原則云云。惟鄭
17 喬安所屬犯罪集團，利用洗機手段，造成被告關係企業台
18 灣大哥大公司鉅額損害，已如前述。而原告身為維修中心
19 之站長，於發現異常情形時，未主動向被告公司反映、回
20 報其收受洗機集團提供之手機並與洗機集團聯絡，反而於
21 檢警展開調查後，向洗機集團通風報信，更將洗機集團未
22 及取走之手機帶到被告公司營運場所外，交付予洗機集團
23 成員，依一般社會通念，實難期待被告繼續僱用原告，此
24 觀諸原告上開自述事件經過之書面載明：「總結心得：1.
25 對於此事件帶給公司的困擾，職深感抱歉及愧疚！！此事
26 職因遭受威脅與恐懼而與洗機集團聯絡實屬不當.....因
27 此事件職多有缺失，難辭其咎，故願意接受公司最嚴厲的
28 懲處」（見本院卷第160頁），可見原告於事發後，亦同
29 意其行為應接受被告最嚴厲懲處，則原告事後再主張本件
30 應適用解僱以外之懲處手段，例如記過云云，即無足採。

31 5、綜據前述，原告收受洗機集團提供之手機，與洗機集團聯

01 繫，多次接受招待，對洗機集團通風報信等行為，違反其
02 對被告之忠誠義務，顯使兩造間之勞動關係受有干擾、阻
03 礙，嚴重破壞雇主對勞工之信任，應認其違反勞動契約、
04 工作規則，已達情節重大之程度。依一般社會之通念，實
05 難以期待被告公司採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭
06 關係，且被告公司所為之解僱，與原告不當行為在程度上
07 亦屬相當，故被告公司所為之解僱，符合勞動基準法第12
08 條第1項第4款之規定，自生終止勞動契約之效力。

09 (三) 關於被告終止系爭勞動契約，是否超過30日除斥期間：

10 1、按雇主依前項第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之
11 日起，30日內為之，勞動基準法第12條第2項定有明文。
12 所謂「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指
13 對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而
14 言（最高法院84年度台上字第1143號判決要旨參照）。蓋
15 如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所
16 謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查
17 審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚
18 知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保
19 障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，
20 自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之
21 確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393
22 號判決要旨參照）。

23 2、原告固主張其於104年8月13日被拘提偵查，被告公司即對
24 原告進行停職待查處分，故30日之除斥期間應自104年8月
25 13日起算云云。然查，原告於檢調偵查期間，被告公司無
26 由知悉該案件內情，且被告公司於內政部警政署刑事警察
27 局電信偵查大隊104年10月8日發布新聞資料前（見本院卷
28 第161頁），對於原告是否確有違反勞動契約、工作規則
29 之行為，尚無法確信。本件被告公司於前揭新聞資料發佈
30 後，審酌原告違規之行為、情節，就原告違反勞動契約、
31 工作規則之懲處討論並予決議，調查程序方屬完成，始能

認為清楚「知悉」原告有違反勞動契約、工作規則情節重大之情形，是被告於104年10月22日終止系爭勞動契約，並未逾前述30日之除斥期間，原告此部分主張，要非可採。

(四) 承上所述，被告依系爭勞動契約第11條第1項、勞動基準法第12條第1項第4款，終止系爭勞動契約，洵屬有據。兩造間之僱傭關於104年10月22日後即不存在。從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司自104年10月22日起至原告回復原職之前一日止，按月給付原告4萬4,600元，及按月提繳勞工退休金2,892元，自非有據。又系爭勞動契約既經被告公司合法終止在案，則兩造間是否有終止勞動契約之默示合意、原告提起本件訴訟是否有權利失效之事由等，即無審酌之必要，併予敘明。

六、綜上所述，被告依系爭勞動契約第11條第1項、勞動基準法第12條第1項第4款，終止系爭勞動契約，於法尚無不合。兩造間之勞動契約既經合法終止，則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付薪資、提繳勞工退休金，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併駁回之。

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，爰不逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 6 月 17 日

勞 動 法 庭 法 官 羅 智 文

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 6 月 23 日

書 記 官 廖 鳳 美