

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第4號

原告 陳天啟

訴訟代理人 陳建良律師

被告 永豐餘工業用紙股份有限公司

法定代理人 邱創華

訴訟代理人 張仕融律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年5月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國112年11月17日起，至民國114年1月28日或至同意原告繼續工作止，按月於每月17日給付原告新台幣3萬8,410元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應自民國112年11月17日起，至民國114年1月28日止，按月於每月17日提撥新台幣2,305元至原告勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項所命給付已屆期部分，各得假執行；但被告如按月以新台幣3萬8,410元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項所命給付已屆期部分，各得假執行；但被告如以每期新台幣2,305元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

- (一) 聲明求為判決：(1)確認兩造間僱傭關係存在；(2)被告應自民國（下同）112年11月17日起，至114年1月28日或至同意原告繼續工作止，按月於每月17日給付原告新台幣（下同）3萬8,410元，及自各期應給付日之翌日起至清償日

01 止，按週年利率百分之5計算之利息；(3)被告應自112年11
02 月17日起，至114年1月28日止，按月於每月17日提撥2,30
03 5元至原告勞工退休金專戶，及自各期應給付日之翌日起
04 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(4)第二、
05 三項請求已屆期部分，請宣告假執行；(5)訴訟費用由被告
06 負擔。

07 (二)原告自90年5月29日起受雇於被告，於被告之彰化廠工
08 作，擔任彰化廠平版組車長，至112年10月16日遭被告違
09 法解雇前，每月之約定薪資為3萬8,410元，詎被告竟於11
10 2年10月16日召開人事評議會，依勞動基準法（下稱勞基
11 法）第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大
12 為由，終止與原告間之勞動契約。

13 (三)惟被告解雇所據之工作規則第47條第1項第2款，增加勞基
14 法第12條第1項第2款所無之「恐嚇」、「脅迫」之解雇事
15 由，被告以原告違反該工作規則不經預告終止勞動契約，
16 顯然違反勞基法第12條之規定，解雇無效；原告認被告公
17 司相關人員辦理教育訓練不實、有偽造文書情事，固向被告
18 人員表示，若要原告不提出相關舉發，要和解金50萬
19 元，但向主管機關檢舉不法情事及赴警察機關表示要提出
20 告訴，均為原告合法權利之行使，原告僅為促使被告重視
21 教育訓練，並使被告知悉造假除可能增加員工發生工安意
22 外之風險，更有可能會讓公司付出代價，無向被告索求50
23 萬元之真意，況依被告答辯顯自認並無原告所指偽造文書
24 等情事，則縱原告表示要向主管機關提出檢舉，顯然對被
25 告而言僅是應付主管機關調查之困擾而已，不論對被告或
26 其相關人員均無造成危害之風險，原告表示要檢舉、提
27 告，對被告顯然非「惡害之通知」，對被告彰化廠廠長或
28 其他主管人員，均不可能因此心生畏怖，所為並不該當
29 「恐嚇」行為，無違反工作規則；且原告前於111年11月1
30 4日與訴外人柯漢忠於工作上發生嫌隙，柯漢忠於原告翌
31 日向主管報告時，對原告辱罵並恐嚇，經原告提出告訴

01 後，經本院對其諭知犯恐嚇危安罪，處刑確定，此並非私
02 人恩怨，被告對柯漢忠僅有調職、記過處分，何以原告僅
03 表示要舉發公司人員之不法行為，除非公司給付和解金、
04 懲處相關人員，即客觀上已難期待採用解雇以外之懲處手
05 段而繼續僱傭關係？顯不符合最後手段性，被告主張原告
06 違反工作規則情節重大，顯無理由，終止勞動契約無效。

07 (四) 被告終止勞動契約既屬無效，其違法終止勞動契約顯然已
08 預示拒絕受領原告勞務之給付，兩造間之僱傭關係既未消
09 滅，原告自得請求被告給付拒絕原告服勞務期間之報酬，
10 即使未到期之報酬，亦有預為請求之必要；且被告於違法
11 終止兩造間勞動契約後，顯然即停止提撥退休金至原告勞
12 工退休金專戶，原告為00年0月00日出生，於114年1月28
13 日年滿65歲前均得繼續工作，故請求原告給付工資及提撥
14 勞撥退休金至114年1月28日。

15 (五) 爰依僱傭即勞動契約之法律關係、民法第487條本文、勞
16 工退休金條例（下稱勞退條例）第31條，提起本訴。

17 二、被告則以：

18 (一) 原告前與被告員工柯漢忠間有私人恩怨，原告前對柯漢忠
19 提告民、刑事訴訟均勝訴後，遂要求被告按工作規則開除
20 柯漢忠，惟被告因人力考量僅將柯漢忠調職及記過處分，
21 此本屬被告之經營管理權限，原告卻因此心生不滿。

22 (二) 後被告公司工安課之人員林明賢為配合ISO驗證而應舉辦
23 化學品危害通識課程，乃於112年10月11日請平版組之同
24 仁，於林明賢自行製作、上載講座日期訂為112年1月9日
25 之簽到表簽名，林明賢此舉應係為了符合ISO每三年必須
26 舉辦課程之規定而為，被告其後亦確實於112年10、11月
27 間舉辦，且該文件於ISO驗證人員要求時始提供之，當下
28 除原告外之同仁均已簽名，原告即藉此情，要求被告將前
29 與原告有私人恩怨之柯漢忠調離平版組，將林明賢調離原
30 職務，獎勵原告、懲罰柯漢忠，給付原告和解金50萬元，
31 且其請假報案當日必須給與公假等，並於與廠長田慶宗面

01 談時，強調如果原告報案，消防局及勞工處之罰款就不只
02 那些錢，更強調「幫我記大功那是小事情，但是下去公司
03 受大家踴躍檢舉會很困擾，啊今天另外一回事，你不用張貼，
04 你不用公告，我只要拿到摳摳，啊你要怎麼黑龍轉桌
05 沒關係」等語，嗣被告於112年10月16日召開人評會，給
06 予原告表示意見之機會，原告仍堅持前開訴求，被告人評
07 會認為原告所為已讓公司處理之人員（經理、廠長、人事
08 及相關同仁）心生畏懼，應屬刑法之恐嚇犯行，且原告要
09 求其應敘獎記大功，柯漢忠及林明賢應調職等事項，明顯
10 介入公司對人事及獎懲之管理，嚴重影響內部秩序紀律之
11 維護，原告所為顯然足以對被告及所營事業造成相當之危
12 險，情節重大，因而決議依工作規則第47條不經預告逕予
13 終止勞動契約且不發給資遣費。被告依勞動基準法第12條
14 第1項第4款規定，原告違反勞動契約或工作規則，情節重
15 大而終止兩造間之勞動契約，核屬有據。

16 (三) 並聲明：(1)駁回原告之訴；(2)訴訟費用由原告負擔；(3)如
17 受不利判決，願供擔保免為假執行。

18 三、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
19 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
20 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
21 確，原告主觀上認其在法律上之地位，有不安之狀態存在，
22 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經
23 法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確
24 認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號裁判要
25 旨參照）。經查原告主張兩造間之僱傭契約關係存續，為被
26 告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即不明確，致原告是否
27 基於僱傭關係而可主張其權利不明，足令其於私法上地位有
28 受侵害之危險，該危險適合以對被告之確認判決除去之。故
29 原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，自
30 得提起本件確認訴訟。

31 四、得心證之理由：

01 (一) 本件原告主張其自90年5月29日起受雇於被告，於被告之
02 彰化廠工作，擔任彰化廠平版組車長，至112年10月16日
03 遭被告違法解雇前，每月之約定薪資為3萬8,410元，被告
04 於112年10月16日召開人事評議會，依勞基法第12條第1項
05 第4款違反勞動契約或工作規則情節重大為由，終止與原
06 告間之勞動契約等情，業據原告提出離職證明書、員工薪
07 資表等件為證，且為被告所不爭執，堪信為真實。惟原告
08 主張並無違反工作規則情節重大，被告終止勞動契約無
09 效，請求確認兩造間之僱傭關係存在，依兩造間之勞動契
10 約及民法第487條本文，請求被告應自112年11月17日起，
11 至114年1月28日或至同意原告繼續工作止，按月於每月17
12 日給付原告3萬8,410元，以及法定遲延利息，並勞工退休
13 金條例第31條請求被告應自112年11月17日起，至114年1
14 月28日止，按月於每月17日提撥2,305元至原告勞工退休
15 金專戶，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年
16 利率百分之5計算之利息等，為被告否認，並以前詞置
17 辯。

18 (二) 原告請求確認僱傭關係存在部分：

19 (1) 按違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預
20 告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。恐嚇，
21 係指以將來惡害之通知恫嚇他人，凡一切言語、舉動足以
22 使人生畏怖心者均屬之；又言語或舉動是否足以使人生畏
23 怖心，應依社會一般觀念衡量之，如行為人之言語、舉
24 動，依社會一般觀念，均認係惡害之通知，而足以使人生
25 畏怖心時，即不失為恐嚇。所謂「情節重大」係不確定法
26 律概念，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期
27 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇
28 主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相
29 當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件；則勞
30 工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇
31 主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程

01 度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之
02 衡量標準（最高法院95年度台上字第2465號判決參照）。

03 (2)本件被告抗辯原告之行為，符合被告公司工作規則第47條
04 第1項第2款「員工有下列情事之一經查證屬實者，本公司
05 得不經預告，逕與終止契約外且不發給資遣費。二、對於
06 公司負責人、負責人家屬、各級業務主管或其他員工及其
07 家屬，為恐嚇、強暴脅迫或重大侮辱者」之規定，且情節
08 重大，得依勞基法第12條第1項第4款之規定予以解雇，原
09 告就其曾對被告之員工表示「若要其不提出偽造文書告訴
10 及其他行政上之檢舉，需將前與原告有私人恩怨之柯漢忠
11 調離平版組，將林明賢調離原職務，獎勵原告、懲罰柯漢
12 忠，給付原告和解金50萬元」，以及被告公司工作規則第
13 47條第1項第2款規定內容如上，並不爭執，惟否認行為已
14 符合該工作規則，亦認其行為並無情節重大等語。

15 (3)經查：審諸原告對被告主管所告知之乃對被告公司人員提
16 起刑事告訴，以及對公司提起行政檢舉，均係合法之手
17 段，已難認係所謂「惡害」之通知，況且若原告提出告訴
18 或檢舉，被告或相關人員亦僅有就調查範圍配合調查之義
19 務，原告以此告知，亦難以對被告或被告之員工產生畏怖
20 心，縱原告所欲提出告訴或檢舉之事實為真，本即被告於
21 法秩序所應承受之不利益，原告之行為，並無恐嚇可言；
22 再者，原告之行為對於被告並未造成損害，縱原告真提告
23 訴或向行政機關檢舉，造成被告遭裁罰，亦本為被告違法
24 而應負擔之責任，且原告所為乃係出於前與公司人員有衝
25 突，對公司之處置方式有所不滿，並非無故為之；況依被
26 告公司之工作規則，尚有申誡或記過、調職之處罰態樣，
27 非不得以他項處罰代之，另依原告所述，前例員工柯漢忠
28 有類似違反工作規則之事由且經判決確定，被告亦僅予以
29 記過、調職，此為被告所不爭執，原告所為並未經法院認
30 定有罪，卻受解僱處分，有違公平原則。又查原告自90年
31 5月29日起受雇於被告，服務於被告公司已有二十餘年，

01 至114年1月28日即可退休，勞雇關係緊密度高，除本件之
02 行為外，也無見被告主張原告有其他之違失紀錄，被告本
03 得以其他方法以達懲戒目的，卻捨而不為，亦難認有「情
04 節重大者」，而得依勞基法第12條第1項第4款予以懲戒性
05 解雇。

06 (4)是原告所為，並無違反工作規則情節重大之情形，被告以
07 勞基法第12條第1項第4款之規定，未經預告終止與原告間
08 之勞動契約，難認有據。則原告請求確認兩造間之僱傭關
09 係存在，即有理由。

10 (三)原告請求給付工資部分：

11 (1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
12 得請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不
13 生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需
14 債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權
15 人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能
16 受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235
17 條及第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需
18 再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務
19 人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，
20 債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92
21 年度台上字第1979號判決參照）。

22 (2)本件被告非法解僱原告，已預示拒絕受領原告提供勞務，
23 而原告在被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上
24 原告於112年10月16日經被告通知解雇，隨即於112年10月
25 20日提起本訴，請求確認僱傭關係存在，本院亦將原告之
26 訴狀送達予被告，迄今被告仍未安排原告返回工作，堪認
27 原告有繼續為被告提供勞務之意願，且已將準備給付之事
28 情通知被告，但為被告所拒絕，揆諸前開說明，應認被告
29 已處於受領勞務遲延之狀態，兩造復不爭執原告之薪資為
30 按月3萬8,410元，則原告請求被告應自112年11月17日起
31 至原告得退休之114年1月28日或同意原告繼續工作止，按

01 月於每月17日給付工資3萬8,410元，即無不合。

02 (3)又給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
03 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
04 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經
05 約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229
06 條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。原
07 告請求自112年11月17日起至原告得退休之114年1月28日
08 或同意原告繼續工作止，各期應給付之工資，其給付定有
09 確定期限，被告如未按時給付，應自期限屆至後負遲延責
10 任，是原告請求被告自應給付日之翌日起至清償日止，按
11 週年利率百分之5計算之利息，為有理由。

12 (四)原告請求提撥勞工退休金部分：

13 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
14 於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞
15 退金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6；雇主未依
16 勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有
17 損害者，勞工得向僱主請求損害賠償，勞退條例第6條第1
18 項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

19 (2)查原告受僱被告期間，被告應依勞退條例規定，按月依月
20 提繳工資分級表規定為原告提繳退休金；被告解僱既不合
21 法，兩造間僱傭關係仍存續，已如前述，則被告即有依上
22 揭規定為原告提撥勞退金之義務，原告之薪資為按月3萬
23 8,410元，月提繳工資之級距為4萬0,100元，被告本應為
24 原告提繳2,406元，原告自得請求被告應自112年11月17日
25 起至得退休之114年1月28日止，按月提撥2,305元至原告
26 之勞工退休金個人專戶。

27 (3)原告就前開提撥勞退部分，雖併依民法第229條第1項、第
28 233條第1項、第203條，請求被告應自各期應給付日之翌
29 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，然勞
30 工退休金專戶內之本金及累積收益雖屬勞工所有，惟於未
31 符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不

01 得領取，則於勞工得提領前，損害尚未發生，且雇主依勞
02 退條例為勞工提撥退休金，係公法上之義務，並非對勞工
03 之給付義務，亦無遲延可言，原告此部分之主張，尚難認
04 有據。

05 五、從而，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依民法第48
06 7條本文、勞工退休金條例第31條之規定，請求被告應自112
07 年11月17日起，至114年1月28日或至同意原告繼續工作止，
08 按月於每月17日給付原告3萬8,410元，及自各期應給付日之
09 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，以及
10 被告應自112年11月17日起，至114年1月28日止，按月於每
11 月17日提撥2,305元至原告勞工退休金專戶，為有理由，應
12 予准許；原告逾此部分之主張，為無理由，應予駁回。

13 六、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為勝訴判決，爰就原告
14 勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執
15 行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被
16 告得供擔保而免為假執行；至於原告敗訴之部分，其假執行
17 之聲請即失所附麗，應予以駁回。

18 七、結論：原告之訴一部有理由，一部無理由，並依勞動事件法
19 第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條，判決如
20 主文。

21 中 華 民 國 113 年 6 月 25 日
22 勞動專業法庭法官 謝仁棠

23 以上正本係照原本作成。

24 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
25 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 6 月 25 日
27 書記官 余思瑩