

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴更一字第2號

原告 邱隨供 住苗栗縣○○鄉○○村00○0號

被告 招財進寶食品有限公司

法定代理人 黃鵬程

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3月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣24,054元。
- 三、被告應自民國111年1月12日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告新臺幣36,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。
- 四、被告應自民國111年1月12日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣2,178元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 五、原告其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用由被告負擔百分之85，餘由原告負擔。
- 七、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣24,054元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 八、本判決第三、四項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行。但被告如各以每期新臺幣36,000元、新臺幣2,178元為原告預供擔保，得就該部分免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞

01 動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明(一)請求：被告應給
02 付原告新臺幣（下同）24,548元，嗣就金額及利息迭為追加
03 （見臺灣高等法院臺中分院112年度勞上字第9號卷第107
04 頁、本院卷第41頁），並於113年1月10日當庭變更聲明為被
05 告應給付原告28,198元等語（見本院卷第73頁）。核屬擴張
06 應受判決事項之聲明，應予准許。

07 貳、實體事項：

08 一、原告主張：

09 (一)原告於110年11月1日受雇被告擔任司機，每月薪資36,000
10 元，不含津貼及全勤獎金，其後，被告於111年1月12日訛以
11 原告違反工作規則、情節重大為由，依照勞動基準法（下稱
12 勞基法）第12條第1項第4款終止兩造契約，所為終止並非合
13 法，且被告於原告任職期間不當苛扣原告薪資，其中111年
14 11月逕將雇主應提繳之勞工保險費及應提繳之退休金各924
15 元責由原告負擔，擅自從原告薪資內扣除，另110年12月又
16 訛指原告送貨數量有誤苛扣原告工資3,600元，此外，亦未
17 給付原告110年12月加班費3,650元、111年1月工資及加班費
18 15,000元、110年11月份全勤獎金3,000元、11月津貼1,100
19 元，嗣後，幾經協調未成，並經勞資爭議調解亦未成立；為
20 此，爰依勞基法之規定提起本件訴訟，並聲明：(一)確認兩造
21 間之僱傭關係存在。(二)被告應給付原告28,198元。(三)被告應
22 自110年1月12日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付
23 原告36,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按年
24 息5%計算之利息。(四)被告應自111年1月12日起至原告復職之
25 日止，按月提繳2,178元至原告設於勞動部勞工保險局之勞
26 工退休金個人專戶（下稱系爭專戶）。

27 二、被告則以：

28 (一)被告於111年1月10日發現原告偷拍並竊取被告之出貨單、銷
29 貨單等公司機密文件及資料，經被告要求原告刪除然遭拒，
30 且揚言對被告提告，致被告心生畏懼；原告前於110年11月
31 24日曾向被告提出離職之表示，經兩造合意任職至被告招募

01 之新員工到職時止，然迨至110年11月30日又反悔改稱想任
02 職至過年以取得年終獎金，此外，原告前有刑案前科，於訂
03 立勞動契約時未如實說明，均致被告誤信而受有損害之虞。
04 再者，原告拍攝公司營業內容之視頻業已違反工作守則，另
05 原告故意洩漏雇主營業及技術上秘密，致雇主受有損害，被
06 告遂以勞基法第12條第1項第1、4、5款規定為由，於同日解
07 雇原告。

08 (二)1. 原告每月薪資36,000元含勞健保自負額，勞工依法應自行
09 負擔勞健保費之30%，被告自得於工資中代扣勞健保費，被
10 告於12月誤扣退休金924元，已於移為1月勞健保費，原告請
11 求被告返還應自行負擔之勞健保費並非有理。2. 兩造並無全
12 勤及津貼之約定。3. 又原告於000年00月出貨量有短少，故
13 扣減工資3,600元。4. 原告於110年11月1日雖有加班，但11
14 月2日已有讓原告補班休息，原告自不得再請求加班費。5.
15 外，原告任職期間工作態度及效率不佳，且屢勸不聽，故於
16 111年12月扣薪3,600元。是被告給付之工資並無短少，原告
17 請求並無理由。

18 (三)並聲明：原告之訴駁回。

19 三、爭執與不爭執事項

20 (一)不爭執事項

21 1. 原告於110年11月1日受僱被告擔任司機，每月薪資36,000
22 元。

23 2. 原告於110年11月及12月薪資袋如本院111年度勞訴字第244
24 號卷第17頁所示。

25 (二)爭執事項

26 1. 被告以勞基法12條第1、4、5款終止兩造勞動契約是否合
27 法？

28 2. 兩造勞動契約是否已終止？

29 3. 原告請求被告給付111年1月1日至1月12日工資及加班費
30 15,000元、110年12月份加班費3,650元、11月份全勤獎金
31 3,000元、11月份津貼1,100元、苛扣工資3,600元、苛扣勞

01 健保費及退休金各924元，是否有理由？

02 四、本院得心證之理由

03 (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
04 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
05 之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受
06 確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致
07 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
08 被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號
09 裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被
10 告否認之，是原告聲明一提起確認兩造間僱傭關係存在之
11 訴，即有受確認判決之法律上利益。

12 (二)被告依勞基法勞基法12條第1、4、5款終止兩造勞動契約，
13 並非合法，不生終止之效力：

14 1.(1)按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

15 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受
16 損害之虞者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
17 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物
18 品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損
19 害者。勞基法第12條第1項第1、4、5款分別定有明文。(2)次
20 按，營業秘密，依營業秘密法第2條之規定，係指方法、技
21 術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經
22 營之資訊，而符合下列要件者：(一)非一般涉及該類資訊之人
23 所知者（下稱秘密性）；(二)因其秘密性而具有實際或潛在之
24 經濟價值者（下稱經濟價值）；(三)所有人已採取合理之保密
25 措施者（下稱保密措施）。所稱秘密性，屬於相對秘密概
26 念，知悉秘密之人固不以一人為限，凡知悉者得以確定某項
27 資訊之詳細內容及範圍，具有一定封閉性，秘密所有人在
28 主、客觀上將該項資訊視為秘密，除一般公眾所不知者外，
29 相關專業領域之人亦不知悉者屬之；所謂經濟價值，係指某
30 項資訊經過時間、勞力、成本之投入所獲得，在使用上不必
31 依附於其他資訊而獨立存在，除帶來有形之金錢收入，尚包

01 括市占率、研發能力、業界領先時間等經濟利益或競爭優勢
02 者而言。他人擅自取得、使用或洩漏之，足以造成秘密所有
03 人經濟利益之損失或競爭優勢之削減；至保密措施，乃秘密
04 所有人按其人力、財力，依社會所可能之方法或技術，將不
05 被公眾知悉之資訊，依業務需要分類、分級而由不同之授權
06 職務等級者知悉，除有使人瞭解秘密所有人有將該資訊當成
07 秘密加以保密之意思，客觀上亦有保密之積極作為。從而，
08 重製、取得、使用、洩漏他人營業秘密罪之判斷，1. 首須確
09 定營業秘密之內容及其範圍，並就行為人所重製、取得、使
10 用、洩漏涉及營業秘密之技術資訊，2. 是否具備秘密性、經
11 濟價值及保密措施等要件逐一審酌。如其秘密，僅屬抽象原
12 理、概念，並為一般涉及相關資訊者經由公共領域所可推
13 知，或不需付出額外的努力即可取得相同成果，或未採取交
14 由特定人管理、限制相關人員取得等合理保密措施，均與本
15 罪之構成要件不符（最高法院107年度台上字第2950號判決
16 要旨參照）。次按營業秘密所要求之「秘密性」要件，係指
17 可用於生產、銷售或經營之資訊，處於「非一般涉及該類資
18 訊之人所知」之狀態，此觀營業秘密法第2條第1款規定即可
19 得知。且企業內部之營業秘密，依所涉資訊類型不同，可概
20 分為用於經營、銷售方面之「商業性營業秘密」（包括客戶
21 名單、商品售價、交易底價、成本分析）及與生產製造有關
22 之「技術性營業秘密」（如方法、技術、製程、配方等），
23 二者性質因有差異，故在判斷某資訊是否符合秘密性，自應
24 有不同之條件要求，方能契合維護員工與雇主間、事業體彼
25 此間之倫理與競爭秩序之立法目的。質言之，商業性資訊之
26 秘密性，在程度上並不以其他同業或一般涉及該類資訊者皆
27 無從取得或完全不知為必要，若該等資訊係投注相當人力、
28 財力、時間，且經篩選、分析、整理，可使企業取得經營上
29 之競爭優勢，即非不得認為業已具備秘密性之要件。(3)再按
30 當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民
31 事訴訟法第277條前段定有明文。經查：

- 01 2. 被告固抗辯：原告拍攝照片涉及被告營業機密等語。然原告
02 拍攝被告公司之照片內容為銷貨單、銷貨明細表、貨品照
03 片，前經本院調閱臺灣臺中地方檢察署112年度撤緩偵字第
04 232號卷查閱屬實，難認有秘密性，亦難認具有實際或潛在
05 之經濟價值，且被告亦未採取合理之保密措施者，則被告抗
06 辯：原告拍攝內容屬被告營業秘密，即非有據；況被告就所
07 所受損害為何，並未舉證以為其佐，則被告以勞基法第12條
08 第1項第5款為由終止兩造勞動契約，即非有據。
- 09 3. 被告另抗辯：原告拍攝被告公司照片違反工作規則等語，然
10 被告於本院審理時自陳：被告未置工作規則等語（本院卷第
11 73頁），此外，原告拍攝之公司進銷貨品單據及照片並未涉
12 及營業秘密，業經本院說明如前，則被告抗辯：本來就不能
13 做等語，亦非有據。依此，被告據以抗辯原告違反工作規則
14 依照勞基法第12條第1項第4款終止兩造勞動契約，亦非有
15 據。
- 16 4. 至被告又抗辯：原告於訂立勞動契約隱瞞有前科之事實，及
17 使誤信原告無久任之意思，使被告誤信而有受損害之虞等
18 語。然被告就可能受有何損害，並未提出其他事證以為證
19 明，則被告依照勞基法第12條第1項第1款終止兩造勞動契
20 約，亦非可取。
- 21 5. 末按，勞基法第11條、第12條分別定有雇主之法定解僱事
22 由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇
23 主本諸誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應有告知勞工其
24 被解僱事由及法令依據之義務，且基於保護勞工之意旨，雇
25 主不得隨意改列其解僱事由，同理雇主亦不得就原先所列解
26 僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加主張，始符「解僱
27 最後手段性原則」，否則即難認解僱為合法（最高法院96年
28 度台上字第1921、101年度台上字第366號、109年度台上字
29 第1518號判決要旨參照）。查被告以原告違反工作規則為
30 由，依據勞基法第12條第1項第4款終止兩造契約，為原告所
31 不爭執，至被告於本件起訴後再抗辯以同法第12條第1項第

01 1、5款為由，終止兩造契約，顯屬訴訟上為變更再加主張，
02 揆諸前開說明，難認有據，仍非可取。

03 6. 準此，被告依照勞基法第12條第1項第1、4、5款為由終止兩
04 造勞動契約，均非合法，原告主張兩造僱傭關係存在，即屬
05 可採。

06 (三)茲就原告各項請求分論如下：

07 1. 苛扣工資部分

08 (1)自12月份工資苛扣3,600元

09 工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項前段定有明
10 文。查原告110年12月遭扣薪3,600元，有薪資袋附卷可參
11 (見本院111年度勞訴字第244號卷第第17頁)，被告固抗辯
12 原告出貨處量有誤、講不聽故扣薪等語，然被告並未舉證以
13 為其佐，無從認定原告出貨處量有否不當，則被告對原告扣
14 薪，即難認有據，則原告主張被告不當扣薪3,600元，請求
15 被告返還，即屬可取。

16 (2)自11月工資苛扣勞退金及全民健保費各924元

17 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
18 保局設立之勞工退休金個人專戶。勞工退休金條例第6條定
19 有明文。是退休金應由雇主每月提繳。①查被告自原告11月
20 工資扣除勞退提撥金924元、勞保費372元、勞保費552元，
21 有薪資袋附卷可參，則原告主張被告並未將工資全額給付原
22 告，即非無憑。②次查，退休金既應由雇主提繳，則被告逕
23 自原告工資中扣除退休金提繳金額924元，即非可採。③至
24 被告固抗辯：勞、健保費本應由原告自負，且給薪時已告知
25 代繳、扣繳、誤扣繳狀況，原告不得再爭執等語。然原告個
26 人應負擔勞保費自負額11月為330元、健保費自負額為563
27 元，分別有衛生福利部中央健康保險屬113年1月23日健保承
28 字第1130101198號函、勞動部勞工保險局113年1月24日保納
29 工二字第11313002620號函在卷可參（本院卷第85頁、第89
30 至91頁），與被告抗辯原告自負額924元並非相同，則被告
31 抗辯因代繳勞健保自負額於薪資中 924元即非可取。且被告

01 就兩造間有代繳狀況之合意，並未另舉證以為其佐，則被告
02 此部分抗辯，仍難認有據，④從而，原告主張被告未全額給
03 付原告工資，請求被告返還1,848元（計算式：924+372+
04 552=1848）即屬可採。

05 2. 12月份加班費3,650元

06 (1)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
07 列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每
08 小時工資額加給三分之一以上。第36條所定之例假、休息
09 日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由
10 雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加
11 倍發給。勞基法第24條第1項第1款、第39條分別定有明文。
12 查原告主張111年12月1日、12月2日、12月7日各加班2小
13 時，另12月31日國定假日上班8小時等情有攷勤表原本附卷
14 可查（外放證物袋），應屬可採；至原告固主張12月13日下
15 午、12月14日下午、12月16日、12月22日、12月24日均有加班，
16 然前開期日下午均未見原告有於攷勤表上打卡，另有攷
17 勤表附卷可稽，且原告就確有加班之事實，並未有其他事證
18 為佐，則原告主張：前開期日有加班，即非有據。準此，原
19 告請求被告給付12月加班費於3,606元（計算式：
20 $36000 \div 30 \div 8 \times 1.34 \times 6 + 36000 \div 30 \times 2$ ）範圍內即屬可採，逾此部
21 分，即非有據。

22 (2)被告固抗辯原告稱晚歸原因是因為在睡覺、縱有加班隔日已
23 給予補班休息等語。然被告就此部分抗辯並未有其他事證為
24 據，則此部分抗辯，即難憑採。

25 3. 111年1月1日至1月12日工資及加班費15,000元

26 (1)查原告工資為每月36,000元，為兩造所不爭執（見不爭執事
27 項(-)1.），被告迄未給付原告薪資，則原告請求被告給付
28 111年1月1日至12日薪資計14,400元（計算式： $36000 \div 30 \times 12$
29 $= 14400$ ），應屬可採。

30 (2)按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。勞基法第30條第
31 5項定有明文。當事人無正當理由不從第一項之命者，法院

01 得認依該證物應證之事實為真實。勞動事件法第36條第6項
02 亦有明文。查原告上班需打卡，然被告僅保存110年12月打
03 卡紀錄，有攷勤表附卷可查（外放本院證物袋），被告就
04 111年1月未置攷勤表有何正當理由，又未舉證以為其佐，揆
05 諸上開說明，應認原告主張為真實，而原告主張111年1月1
06 日至12日共加班3小時，則被告應給付原告加班費603元（計
07 算式： $36000 \div 30 \div 8 \times 1.34 \times 3 = 603$ ），是原告請求被告給付
08 600元，即屬可取。

09 4.11月份全勤獎金3,000元、11月份津貼1,100元

10 原告固主張被告積欠原告11月份全勤獎金3,000元及津貼
11 1,100元等語，然為被告所否認，依照民事訴訟法第277條前
12 段規定，應由原告就兩造有給付全勤獎金及津貼之約定為舉
13 證之責。然原告就此部分，則未提出其他事證以為其佐，則
14 原告此部分主張，難認有據，並非可採。

15 5.準此，原告請求被告給付24,054元（計算式： $3600 + 924 +$ 16 $924 + 3606 + 15000$ ），應為可採。

17 (四)兩造間僱傭關係存在，原告主張被告應自111年1月12日起至
18 復職前一日止，按月於次月10日給付原告薪資36,000元，並
19 按月提繳勞工退休金2,178元至勞工保險局所設原告勞工退
20 休金個人專戶，為有理由：

21 1.給付薪資部分

22 (1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
23 請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
24 之效力；但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
25 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
26 出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
27 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第
28 234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受
29 領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，
30 其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補
31 服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第

01 1979號判決意旨參照)。

02 (2)經查，被告並未合法終止兩造間之僱傭契約，兩造間僱傭關
03 係仍屬存在，已如上述。原告主張：原告仍至被告續服勞
04 務，已向被告表明有繼續提供勞務之意願，惟被告迄未通知
05 原告復職，又未曾向原告表示受領勞務或為受領給付為必要
06 之協力等情。本件原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意
07 去職之意，且111年1月11日仍至被告表示欲上工，有現場照
08 片附卷可查（本院卷第77頁），又旋於111年1月13日申請勞
09 資爭議調解，並於同年月25日在調解時主張：被告惡意解雇
10 等語，有調解紀錄在卷可憑（見本院111年度勞訴字244號卷
11 第21頁），堪認被告終止雙方間之勞動契約後，已拒絕受領
12 原告繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事，揆諸上開說
13 明，原告並無補服勞務之義務，並得請求被告自111年1月12
14 日起至復職前一日止，按月給付薪資。而原告薪資每月
15 36,000元，為兩造所不爭執，從而原告依僱傭契約，請求被
16 告應自111年1月12日起至其復職前一日止，按月於次月10日
17 給付原告平均薪資36,000元，核屬有據，應予准許。

18 2.提繳勞退部分

19 (1)雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
20 局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之
21 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞退條
22 例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又勞退條例所
23 稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定
24 義，依勞基法第2條規定，勞退條例第3條定有明文。依勞基
25 法第2條第3款規定，工資指勞工因工作而獲得之報酬，包括
26 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
27 式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。

28 (2)本件原告平均工資為36,000元，業如前述。兩造間之僱傭契
29 約未經被告合法終止，仍繼續存在，被告應自111年1月12日
30 起至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告薪資
31 36,000元，既如前述，被告即有依上揭規定為原告提繳勞工

01 退休金至系爭勞退專戶之義務。依111年勞退月提繳工資分
02 級表所示，月薪36,000元屬第5組第29級級距，月提繳工資
03 應以36,300元計，被告按月應提繳2,178元（ $36,300 \times 0.06 =$
04 $2,178$ ）至系爭勞退專戶，從而，原告依上開規定請求被告
05 應自111年1月12日起至原告復職前一日止，按月提繳2,178
06 元至系爭勞退專戶，自屬有據。

07 五、綜上所述，原告依勞基法、勞退條例第6條第1項、第14條第
08 1項規定，請求判決確認兩造間僱傭關係存在，及被告應給
09 付原告24,054元，以及被告應自111年1月12日起至原告復職
10 前一日止，按月於每月10日給付原告36,000元，並應自111
11 年1月12日起至原告復職前一日止，按月提繳2,174元至系爭
12 勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則非有
13 理由，應予駁回。

14 六、本判決第2、3項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求為雇主
15 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣
16 告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣
17 告被告供擔保後，免為假執行。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
19 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
20 論述，附此敘明。

21 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 中 華 民 國 113 年 5 月 9 日
23 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

24 正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 5 月 9 日
28 書 記 官 江 婉 君