

裁判字號：臺灣高等法院 97 年重勞上字第 31 號民事判決

裁判日期：民國 98 年 03 月 24 日

裁判案由：確認僱傭關係存在等

臺灣高等法院民事判決

97年度重勞上字第31號

上訴人 乙○○

訴訟代理人 吳宜臻律師

被上訴人 太洋新技股份有限公司

法定代理人 甲○○○

訴訟代理人 周燦雄律師

蔡炳楠律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國97年9月8日臺灣新竹地方法院96年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於98年3月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項部分暨該部分假執行之聲請，並訴訟費用之裁判（確定部分除外）廢棄。

確認上訴人與被上訴人間之僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新台幣壹佰捌拾貳萬玖仟捌佰參拾參元，及其中新台幣壹佰貳拾壹萬參仟肆佰貳拾貳元自民國97年8月19日起至清償日止按年息5%計算之利息，並自民國98年3月1日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人新台幣捌萬柒仟壹佰肆拾陸元。

上訴人其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔十分之七，餘由上訴人負擔。

本判決命被上訴人給付部分，於上訴人供擔保新台幣陸拾壹萬元後得假執行；但被上訴人如以新台幣壹佰捌拾貳萬玖仟捌佰參拾參元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、上訴人主張：其自民國87年12月7日起，經被上訴人僱用擔任情報課課長，在職期間莫不兢兢業業，忠誠努力執行職務。詎被上訴人於95年8月29日下班時，以上訴人於當日會議中怒摔雷射筆、掀翻投影機於地致生損壞，且目無尊長，違反工作規則第66條第2款及第5款規定為由，將上訴人逕予解僱。惟上訴人於會議中將手中之雷射筆摔在桌上，並掀翻投影機於地導致投影機損壞等情，乃因在場主管及同事不願認真討論問題，以譏笑的口吻回應上訴人、嘲弄上訴人，令上訴人感到極度羞辱，致一時情緒失控而為不當之舉措，非蓄意破壞公物，且上訴人亦主動表明願意賠償損壞之投影機，對於被上訴人而言並無重大損失，與工作規則第66條第5款

規定「『故意』損耗機器、工具、原料、產品或其他公物，或『故意』洩露公司技術、營業上之秘密，『致公司蒙受重大損害』」等要件不符。其次，上訴人於會議中縱因一時情緒失控脫口而出「我不幹了我最大」等語，亦非故意使人難堪，對與會人士之人格及地位無任何貶損，自無違反工作規則第66條第2款「對於公司負責人、各級主管或同事及其家屬，為『恐嚇、強暴、脅迫或重大侮辱』」之情事。且被上訴人未依工作規則第57條規定召開賞罰評審委員會即逕予解僱，程序不合法，雖被上訴人於事件發生後翌年即96年10月8日另召開賞罰評審委員會決議解僱上訴人，惟已逾勞基法第12條第2項所定之30日期間，且未賦予上訴人答辯或說明權利，所為解僱上訴人之決議，亦不合法。其次，被上訴人依工作規則第66條第2款及第5款規定解僱上訴人既非合法，事後自不得另主張依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2、4、5款之規定解僱上訴人。況解僱應為雇主最後不得已之手段，上訴人之前揭行為，縱有違公司倫理，仍尚未達得以解僱上訴人之程度，被上訴人之解僱行為，顯違「懲戒相當原則」及「解僱最後手段性原則」，不生法律上之效力。另上訴人於95年8月9日與公司廖瑛如副理間之糾紛，已受被上訴人予以記過處分，基於一事不兩罰之法理與誠信原則，被上訴人亦不得再以此事作為解僱上訴人之理由。上訴人於95年8月29日會議中雖稱我不幹了，只是表示不需要再開這次會議，並非辭職，故於被上訴人發文解僱之次日（即95年8月30日）仍前往公司上班，被上訴人竟將上訴人使用之電腦取走，致上訴人無法工作，依民法第487條規定，被上訴人受領勞務遲延，上訴人仍得請求被上訴人給付自解僱上訴人起至復職日止，每月薪資新台幣（下同）87,146元，爰聲明請求：（一）確認兩造間之僱傭關係存在；（二）被上訴人應給付上訴人1,481,482元，及自97年8月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息；另自97年2月1日起至上訴人復職之日止，應按月給付上訴人87,146元；（三）願供擔保，請准宣告假執行。經原判決駁回，上訴聲明廢棄原判決，改判如其聲明。除援用原審立證方式外，補提最高法院90年度台上字第1361號、92年度台上字第1631號判決、臺灣高等法院90年度勞上字第15號、91年度勞上易字第67號、93年度勞上字第3號判決、工作規則、懲處決議暨通知、被上訴人函、賞罰評審委員會組織規則、新竹縣政府95年4月11日府勞資字第0960047540號函、組織變更公告、電子郵件為證，並聲請命被上訴人提出任職期間所有員工違反工作規則之決議、向新竹縣政府勞工局函查有關被上訴人之勞資爭議調處事件及「賞罰評審委員會組織規則」有無送請備查。（上訴人於原審起訴請求自97年2月1日起按月給付之金額，並應自各月末日起按年息5%計算之利息部分，及請求之1,481,482元超過之利息請求於上訴後減縮，均已確定。）

二、被上訴人則以：上訴人前於95年8月9日在會計辦公室以五字經不雅字眼辱罵廖瑛如副理，經公司為記過及扣薪之處罰後，仍不知悔改，復於95年8月29日在公司會議中因不滿同僚之回答，當場怒摔雷射筆，並故意掀翻投影機致落地損壞，同時揚言：「他媽的什麼爛公司」、「我不幹了我最大」等語，遂憤而離開公司，已自行終止兩造間之僱傭契約，且綜核上訴人前後行徑，對於同事嚴重侮辱，行為粗暴，故意損壞公物，情節重大，被上訴人依勞基法第12條第2、4、5款及工作規則第66條第2款、第5款規定，終止兩造間之勞動契約，無違「懲戒相當原則」，被上訴人之解僱通知雖漏引前述勞基法之相關規定，仍不影響解僱之效力。又被上訴人所為之免職處分，事先雖未召開賞罰評審委員會審議，惟該委員會係就主管部門所為之懲戒處分加以審議，以糾正主管部門之違誤，故主管部門所為之懲戒處分，原本存在於賞罰評審委員會開會之前，且該免職處分已口頭徵得賞罰評審委員會成員之同意，並經總經理裁決公告在案，嗣於96年10月8日復經賞罰評審委員會同意維持原議，縱認原處分有程序上之瑕疵，亦已修補。再依賞罰評審委員會組織規則第10條及第11條規定，總經理有「逕行裁決」、「最後裁決」權，故在緊急情況下，由總經理裁決後，再提評審委員會審議，應不違組織規則之基本精神，本件解僱處分既於95年8月29日經公司總經理裁決，此時已生效力，至被上訴人公司於96年10月8日補行召開之賞罰評審委員會決議，僅在確認此一裁決之正確性，故此項處分應無逾勞基法第12條第2項所定之30日期限。退萬步言，縱認兩造間之僱傭關係繼續存在，但上訴人違反工作規則情節重大，當受記過減薪之處分，故其薪資必遭扣減，是上訴人請求依原領薪資標準計酬，亦有未合等語答辯，並聲明：(一)上訴駁回；(二)如受不利益之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。除援用原審立證方式外，另聲請訊問證人曾文庚、廖瑛如。

三、兩造不爭執事項：

- (一)上訴人自87年12月7日起任職被上訴人公司，遭解僱時擔任資訊情報課課長。
- (二)上訴人於95年8月10日因辱罵廖瑛如副理，經被上訴人依工作規則第64條第8款規定予以記過並扣薪之處分。
- (三)上訴人於95年8月29日在公司會議中當場怒摔雷射筆，並掀翻投影機，復揚言「我不幹了我最大」等語，隨即不假離開公司（見本院卷第64頁），被上訴人同日即以新技95字第0802號函通知上訴人依工作規則第66條第2款及第5款規定自即日起解僱，並予以公告，有前開函件及95年8月30日通告附卷可稽（見原審卷第8、9頁）。
- (四)被上訴人對於上訴人之免職處分（解僱），事先並未正式召開賞罰評審委員會會議，惟嗣於96年10月8日召開賞罰評審委員會，仍決議維持原解僱處分，有賞罰評審委員會會議紀

錄附卷可稽（見原審卷第89頁）。

- (五)上訴人於遭被上訴人解僱後，自95年9月25日起至同年12月26日止，任職住電國際電子材料股份有限公司，95年9月份之薪資為10,000元、10月及11月份之薪資均為50,000元；其自96年5月3日起至同年8月31日止，任職吉普營建公司，96年5、6月之薪資分別為36,000元、60,070元，其餘薪資則為49,156元；自97年1月21日迄今，任職於三和厲煉公司，97年1至12月之月薪分別為12,834元、35,510元、35,495元、35,000元、35,600元、35,000元、42,600元、42,152元、42,000元、42,000元、45,130元、42,000元、98年1、2月後每月薪資則為42,000元等情，有稅務電子閘門財產所得調件明細表、上訴人陳報狀在卷可稽，並為被上訴人所不爭執（見原審卷第38頁、本院卷126-127頁、第124頁背面）。
- (六)如上訴人請求95年9月至97年1月之薪資有理由，遲延利息自97年8月19日起算（見本院卷第153頁背面）。

- 四、上訴人主張其無違反工作規則第66條第2款、第5款情事，被上訴人未依工作規則第57條規定召開賞罰評審委員會即逕予解僱，非屬適法，嗣後再補行召開決議，已逾勞基法第12條第2項所定之30日期間，兩造僱傭關係仍然存在等語，被上訴人則以前詞置辯，是兩造爭執點為：(一)上訴人開會中所言「不幹了」是否表示終止兩造間之僱傭契約？(二)被上訴人之解僱程序是否合法？(三)上訴人於95年8月29日會議之表現有無構成工作規則第66條第2款、第5款情事？(四)被上訴人得否併以95年8月9日上訴人與廖姓副理間之糾紛作為解僱事由？(五)上訴人得請求給付薪資額若干？

- (一)上訴人開會中所言「不幹了」是否表示終止兩造間之僱傭契約？

被上訴人辯稱上訴人於95年8月29日會議中，表示「我不幹了，我最大」，並隨即離開工廠，即為終止兩造僱傭契約之意云云，上訴人固不爭執有上開行為，惟主張只是表達不需要再開這次會議，否認辭職，據證人詹文茂（即被上訴人人事經理）於原審證稱：當日係因上訴人詢問客戶抱怨改善之進度時程表，品保部門答覆所需改善時間過久，且有部分與會人士覺得可笑，上訴人始發脾氣，將雷射筆丟掉、嗣將桌上投影機翻掉，並說「他媽的什麼爛公司」、「我不幹我最大」等語（見原審卷第111、112頁），以上訴人身為情報課主管，對於客戶抱怨之改善進度有所要求，乃職責所在，惟品保部門於會議中卻表示無法於短時間內改善，在場亦有部分人感到可笑，綜核會議現場當時之情境及上訴人該時之口氣，上訴人係對於所受回應感到不滿，乃基於一時激憤而為上開言行，自非無可能，難認其確有終止兩造間僱傭契約之真意，否則被上訴人倘認上訴人已表示終止契約，又何須另以公司函及通告（原審卷第8-9頁）解僱上訴人，況上訴人於次日仍舊照常上班，被上訴人將其使用之電腦取走，拒絕

上訴人工作等情，被上訴人並不爭執，堪認上訴人應係情緒失控脫口而言，繼而不願開會離開公司，被上訴人以此陳稱上訴人已表達終止僱傭契約云云，自非可採。

(二)被上訴人之解僱程序是否合法？

- 1.被上訴人因上訴人前述行為，即於同日通知上訴人依工作規則第66條第2款及第5款規定即日解僱，並予以公告等情，為兩造所不爭執。上訴人主張被上訴人未依工作規則第57條規定召開賞罰評審委員會即逕予解僱，程序不合法，被上訴人就未正式召開賞罰評審委員會一節並不爭執，惟辯稱該免職處分已口頭徵得賞罰評審委員會成員之同意，並獲總經理裁決公告在案，解僱已生效力云云，雖經證人即人事經理曾文庚於原審到庭證稱：上訴人於會議當日之舉措，經其向總經理報告後，總經理立即裁示予以解僱處分，嗣其將總經理之決定以口頭告知副理以上之主管，包括張錫濱經理、廖瑛如副理、林嘉榮副理、張瑞生副理、鄭春琳副理及其他日本主管，均一致同意解僱處分之決定，其即著手寫通告於下班後張貼等語（見原審卷第131-132頁）。惟查依被上訴人工作規則第57條規定「本公司從業人員之獎懲，提請賞罰評審委員會審議之。賞罰評審委員會組織規則另訂定之」，依據該條規定所制定「賞罰評審委員會組織規則」，其第4條明定「本會目的，在於賞罰分明，維護生產秩序，增進團體和諧，提高工作效率」，其第3、6、7、8、10條分別規定：「委員會設主任委員一人，由總經理任之。但主任委員不克出席會議時，由副總經理代理之」、「本會開會需有三分之二委員出席方得開會，出席委員過半數之同意方得為決議，正反意見相同時，取決於主任委員」、「本會審議之獎懲案件如有疑義時，得請當事人或其主管提出書面報告或到會說明」、「本會接到獎懲案件時，得指定適當人員或本會委員做案情詳查，查案內容提報委員會參考審議」、「本會之決議案件經總經理裁決後發佈獎懲命令公告之」，此有被上訴人之工作規則及賞罰評審委員會組織規則分別在卷可稽（見本院卷第36、118頁），堪認被上訴人對於員工所為獎懲，需先由總經理或副總經理代理召開賞罰評審委員會，經三分之二以上委員出席研議，並得過半數之委員同意後，始得決議獎懲方案，且於必要時並得請當事人或其他相關人員到會報告，此乃避免僱主任意為不利於員工之懲戒處分所設，為保障當事人之權益，先行召開賞罰評審委員會自屬懲處員工之必要程式。則本件被上訴人就上訴人之免職處分，事先並未召開正式之賞罰評審委員會，縱如人事經理曾文庚所言，曾口頭告知副理以上之主管有關總經理之裁決，顯未合於工作規則所定程序。
- 2.被上訴人另辯稱：依賞罰評審委員會組織規則第10條及第11條規定，總經理有「逕行裁決」、「最後裁決」權，故

在緊急情況下，上訴人之免職處分經總經理裁決，再提交審議委員會，自無不法云云，惟依該規則第10條規定「本會之決議案件經總經理裁決後發佈獎懲命令公告之」、第11條規定「總經理對於本會之決議案件認欠允當時，得交回重新檢討審議，或逕行裁決之」，意指總經理之裁決權係針對賞罰評審委員會開會所作決議案而為甚明，非謂總經理得不經開會決議而逕自裁決，是本案免職處分既屬總經理自為裁決，再分別通知評審委員同意與否，顯已破壞開會討論決議之先程序，何況人事經理既已通知總經理決定將上訴人免職，以評審委員會委員均係員工兼任，衡情焉能期待其等拂逆上意？被上訴人所為顯與其工作規則不符，此部分辯解自不足採。

3. 被上訴人又稱：其於96年10月8日補開賞罰評審委員會，議決上訴人95年8月29日確屬違反工作規則之規定而予解僱，縱認原處分有程序上之瑕疵，亦已修補乙節，固提出賞罰評審委員會會議紀錄附卷為憑（見原審卷第89頁），惟按勞基法第12條第2項規定，雇主係依員工有同條第2款重大侮辱行為或第5款故意損耗雇主所有物品行為終止契約者，應自知悉其情形之日起30日內為之。被上訴人95年8月29日所為免職程序不合法，不生終止勞僱契約效力，已如上述，其再於翌年10月8日針對上訴人於會議不當言行補開賞罰評審委員會，全體委員同意維持原議予以解僱，顯然已逾上開30日之除斥期間，亦不生終止契約之效力。

(三) 上訴人於95年8月29日會議之表現有無構成工作規則第66條第2款、第5款情事？

1. 被上訴人主張上訴人於95年8月29日在公司高階主管會議中因不滿同僚之回答，當場怒摔雷射筆，並故意掀翻投影機致落地損壞，同時揚言：「他媽的什麼爛公司」、「我不幹了我最大」等語，遂憤而離開公司，已對於同事嚴重侮辱，又故意損壞公物，情節重大，被上訴人依勞基法第12條第2款、第4款、第5款及工作規則第66條第2款、第5款規定，終止兩造間之勞動契約，無違「懲戒相當原則」云云，上訴人除否認於會議中曾說「他媽的什麼爛公司」，其餘則不爭執。查被上訴人工作規則第66條第2款、第5款分別規定：從業人員對於公司負責人、各級主管或同事及其家屬，為恐嚇、強暴、脅迫或重大侮辱者；或故意損耗機器、工具、原料、產品或其他公物，致公司蒙受重大損害者，得不經預告，逕予終止契約解僱，並不發給資遣費。是縱認被上訴人所陳上述案發經過屬實，以上訴人擔任情報課部門主管，因認為品保課無法即時改善客戶抱怨事項、答覆所需之改善時程過久，且部分與會同仁當場對此覺得可笑，乃將雷射筆摔在桌上，並掀翻投影機致損壞，衡情應係基於一時氣憤所致，況其陳明願賠償損壞之

投影機，以該雷射筆、投影機之價值，對於資本總額高達3億1千8百萬元之被上訴人而論（見原審卷第7頁），是否足以認定被上訴人蒙受重大損失？至其言行固有不當，惟依當時之情境及上訴人平日言行表達，是否僅主觀上表示其對於該次會議討論之不滿，能否謂對於在場之人構成重大侮辱？故上訴人之言行是否已該當於工作規則第66條第2款、第5款之情形，甚值商榷，被上訴人未經委員會討論，逕為解僱，殊嫌率斷。

2.次按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為；違反勞動契約或工作規則，情節重大；故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者，雇主得不經預告終止契約，固為勞基法第12條第1項第2款、第4款、第5款所明定，其中第1項第2款、第5款規範內容，核與被上訴人工作規則第66條第2款、第5款意旨相近，僅於第5款損耗公物部分，被上訴人工作規則係規定「致公司蒙受『重大』損害」，自應以被上訴人較有利於勞工之規定為適用之依據。而被上訴人工作規則對於員工獎懲既有特定會議程序，理應依循該程序始得對員工免職，被上訴人所為免職既未合於工作規則，嗣後補正決議又已逾終止之除斥期間，已如上述，自不容其嗣後再援引勞基法上開規定終止契約。

(四)被上訴人得否併以95年8月9日上訴人與廖瑛如副理間之糾紛作為解僱事由？

被上訴人以上訴人於95年8月9日在會計辦公室以五字經不雅字眼辱罵廖瑛如副理，對於同事構成重大侮辱，違反工作規則情節重大，是其終止勞動契約解僱上訴人，自屬有據云云，上訴人則否認曾以五字經辱罵廖副理，惟姑不論上訴人是否有此粗言辱罵行為，然此業經被上訴人於同年月10日依工作規則第64條第8款規定處分記過一次，此有被上訴人公司通告及工作規則附卷可參（見原審卷第69、92頁），足見被上訴人並未因上訴人之行為，認為需要立即終止兩造勞動關係，故僅為記過1次及減薪之懲戒，則上訴人既已為此受罰，被上訴人嗣後再以該次不當行為作為其免職之原因，即有重複處罰之嫌。其次，被上訴人95年8月29日解僱函文第2項雖敘及上訴人於95年8月9日有辱罵同事行為，然觀其95年8月30日通告內容係載「情報科乙○○課長於8月29日開QIC會議時無視廠長及各級主管均在場，公然摔擲雷射筆及掀翻投影機，其肆意破壞公物及目無尊長行為已求其職而不可得。爰依工作規則六十六條第二款及第五款規定逕予解雇」意旨（見原審卷第9頁），再參諸翌年10月8日賞罰評審委員會會議紀錄之說明意旨，亦僅提及上訴人於95年8月29日言行，經口頭徵詢多數委員意見後予以解僱在案，因上訴人提出程序瑕疵之主張，爰召開本次會議等語，尚難遽認被上訴人當

時係併以上訴人於95年8月9日之行為作為解僱事由，自無由嗣後再主張上訴人先前以五字經辱罵同事乙節亦構成解職事由。

五、按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487條前段定有明文。本件上訴人並無終止兩造僱傭契約之意，被上訴人所為解僱亦不合法如上述，故兩造間勞僱關係仍屬存在。而上訴人於95年8月30日赴被上訴人處欲服勞務時，遭被上訴人移除電腦拒絕讓其工作一節，為被上訴人所不爭執，則上訴人主張被上訴人仍有給付薪資義務，自屬有理。茲就上訴人請求被上訴人給付其自95年9月至復職期間之薪資，分論如下：

(一)95年9月起至97年1月止共17個月之薪資1,481,482元：

上訴人主張向被上訴人每月領取薪資87,146元，被上訴人就此不爭執，雖辯稱：上訴人違反工作規則情節重大，當受記過減薪之處分，故其薪資必遭扣減，是上訴人不得請求依原領薪資標準計酬等語答辯，然減薪亦屬對於員工之懲戒行為，此觀被上訴人工作規則第62條所定懲戒行為，扣減薪水係於申誡、記過、記大過時並為之自明，則依同規則第57條規定，亦應提請賞罰評審委員會依賞罰評審委員會組織規則之程序審議之，被上訴人前既無對於上訴人施以上開懲戒行為，自不容任意主張扣減上訴人之薪資，故上訴人請求被上訴人給付95年9月時起至97年1月止共17個月，仍按每月87,146元計算之薪資，計1,481,482元（計算式： $87,146 \times 17 = 1,481,482$ 元），尚非無據。惟上訴人自陳其遭被上訴人解僱後，自95年9月25日起至同年12月26日止，任職住電國際電子材料股份有限公司，95年9月份之薪資為10,000元、10月及11月份之薪資均為50,000元；自96年5月3日起至同年8月31日止，任職吉普營建公司，所得薪水為36,000元、60,070元、49,156元；自97年1月21日迄今，任職於三和厲煉公司，97年1月份之薪資則12,834元等情，為被上訴人所不爭執，該部分所得應自上訴人請求之各月薪資依序扣減，金額計為268,060元（計算式： $10,000 + 50,000 + 50,000 + 36,000 + 60,070 + 49,156 + 12,834 = 268,060$ 元），故上訴人得請求被上訴人給付95年9月時起至97年1月止之薪資為1,213,422元（計算式： $1,481,482 - 268,060 = 1,213,422$ 元）。

(二)97年2月至98年2月之薪資：

97年2月起迄上訴人於本案宣判前可得領取至98年2月薪資，共13個月，每月87,146元，分別扣除上訴人自97年2月份至98年2月份任職於三和厲煉公司之各該月份薪資35,510元、35,495元、35,000元、35,600元、35,000元、42,600元、42,152元、42,000元、42,000元、45,130元、42,000元、42,000元、42,000元，計為516,487元，上訴人仍得請求被上訴人給付616,411元（ $87,146 \times 13 - 516,487 = 616,411$ 元）。

1元)。

(三)98年3月至復職日之薪資：

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條定有明文。本件被上訴人既否認兩造間之僱傭關係存在，揆諸上開規定，上訴人就尚未發生之薪資部分，即有預為請求之必要。則上訴人請求被上訴人自98年3月起至復職日止，按月給付薪資87,146元部分，亦屬有據，至被上訴人稱上訴人於他公司任職受薪亦應予扣抵云云，惟該部分薪資既未發生，猶屬未定，被上訴人尚不得預行主張扣抵，此部分主張委無理由。

六、綜上所述，兩造間僱傭契約既未經合法終止，則上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，及被上訴人應給付自95年9月起至98年2月之薪資1,829,833元，其中97年1月前之1,213,422元並自97年8月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及98年3月起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人薪資87,146元部分，為有理由，應予准許，逾此數額之請求，為無理由，應予駁回。原審就確認之訴及上開應准許之薪資部分，為上訴人敗訴判決，尚有未洽，上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2、3項所示。上訴人之請求不應准許部分，原判決為上訴人敗訴之判決，經核理由雖有不同，結論並無二致，應予維持，上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又上訴人勝訴部分，兩造均陳明願供擔保宣告准免假執行，經核均無不合，爰分別酌定相當擔保金額准許之。

七、本件事證已甚明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，於判決結果不生影響，不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第450條、第449條第2項、第463條、第390條第2項、第392條第2項、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 98 年 3 月 24 日

勞工法庭

審判長法 官 黃熙嫣

法 官 林玲玉

法 官 陳玉完

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。

中 華 民 國 98 年 3 月 27 日

書記官 鎖瑞嶺

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其他法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

資料來源：司法院法學資料檢索系統