臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第67號

原　　告　黎家智

000000000000000000

訴訟代理人　葛光輝律師

　　馬思評律師

被　　告　台灣中油股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李順欽

訴訟代理人　曾翔律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國113年2月1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：原告黎家智原係被告台灣中油股份有限公司煉製事業部大林煉油廠陸運二組工程師，於民國110年7月16日調升陸運二組觀音儲運課課長，負責承辦陸運二組所轄烏材林、觀音等儲運課關於財物採購之規格設計、訪價、預估底價等請購、審標及驗收等業務。原告辦理「自記式長期紀錄液位/溫度計及偵測儀一批」換購案時，遭臺灣橋頭地方檢察署（下稱橋頭地檢署）檢察官以違背職務收受賄賂罪提起公訴，該案現由本院刑事庭以111年度訴字第263號審理在案。而原告於111年2月25日因該案經本院裁定羈押後，即遭被告以「台灣中油股份有限公司工作人員考核獎懲注意事項」（下稱系爭獎懲注意事項）第9條之規定予以停職，復依該注意事項第11條規定，自111年4月起發給1/3數額之薪給即新臺幣（下同）32,018元。嗣原告經本院於111年11月11日准予具保停止羈押，其停職原因即告消滅，原告隨即於同年月14日向被告申請復職，然始終未獲置理，原告乃轉而

向立法委員即訴外人林岱樺提出陳情書，惟經被告於112年3月1日函覆以「停職認定權在懲戒法院」、「1/3數額薪給，已顧及其生計問題」為由藉詞推託，拒絕原告復職之請求，致原告無法享有其職位所應享有之俸給及薪資待遇。而原告至遲應於111年12月15日起復職，則被告應補發停職間期9個月即111年4月至同年00月間之薪給576,315元，原告並得向被告請求自112年1月起至本件起訴時即000年0月間積欠薪給512,280元。為此，依兩造間僱傭契約提起本件訴訟等語。爰聲明求為判決：㈠被告應給付原告1,088,595元，及自民事起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：依系爭獎懲注意事項第12條前段規定：「停職人員未受免職、撤職、休職之處分或徒刑之執行者應許其復職。」而本件原告涉犯之貪污治罪條例刑事案件仍在審理中，其受移送懲戒法院之程序亦在進行中，即原告是否受免職、撤職、休職之處分或是否受有期徒刑宣判，均未有定論，則原告目前並不符合系爭獎懲注意事項所規定之當然應予復職之情形。再者，兩造間關於系爭獎懲注意事項之約定並無違反法令之情事，蓋原告停職期間，被告仍按月給付其薪資32,018元，高於基本工資規定，且系爭獎懲注意事項第12條後段亦明定：「復職人員補發停職期間內薪給，在停職期間領有1/3數額薪給者，應自補發之薪給內扣除之。」是被告對於原告之停職、暫時不許原告復職以及停職期間暫時按月給付薪資1/3等，均屬合法有據，故原告請求復職並給付全額薪給，並無可採，其本件請求為無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項

㈠原告原係被告公司煉製事業部大林煉油廠陸運二組工程師，於110年7月16日調升陸運二組觀音儲運課課長，負責承辦陸運二組所轄烏材林、觀音等儲運課關於財物採購之規格設計、訪價、預估底價等請購、審標及驗收等業務。

㈡原告辦理「自記式長期紀錄液位/溫度計及偵測儀一批」換購案時，遭橋頭地檢署檢察官以違背職務收受賄賂罪提起公訴，該案現由本院刑事庭以111年度訴字第263號審理在案。而原告於111年2月25日因該案經本院裁定羈押後，即遭被告以系爭獎懲注意事項第9條之規定予以停職，復依第11條規定，自111年4月起發給1/3數額之薪給即32,018元。

㈢原告經本院於111年11月11日准予具保停止羈押，隨即於同年月14日向被告申請復職，再轉而向立法委員林岱樺提出陳情書，經被告於112年3月1日函覆：「二、…黎員（即原告）111年11月11日經法院裁定具保停羈押後，其於111年11月14日申請復職。惟依公務員懲戒委員會（已改制為懲戒法院）95年6月13日臺會調字第0950000977號函規定，移送機關將案件送出後，停職認定權在懲戒法院。三、…目前經濟部業於112年2月21日函報懲戒法院建請裁定先行停止黎員之職務，本公司後續將依懲戒法院裁示情形辦理。黎員停職期間，公司每月均依規定發給1/3數額薪給，已顧及其生計問題。」等語，拒絕原告復職之請求。

㈣依據被告公司規定支薪等級，原告自111年1月起支薪等級為C1109，故薪給為96,053元，亦即原告停職前，若正常出勤而未加班等，每個月全薪為96,053元。

四、本院之判斷

㈠原告主張被告所為停職處分之原因已消滅，原告至遲應於111年12月15日起復職，有無理由？

1.按工作人員有下列情事之一者，除法令另有規定者外，應予停職：⑴依刑事訴訟程序被通緝或羈押者。⑵移送懲戒之案件，經懲戒法院通知停止被懲戒人之職務者。停職人員於停職期間，發給1/3數額薪給。並在用人費限額內支應，於撤職、休職或免職時停發。停職人員未受免職、撤職、休職之處分或徒刑之執行者應許其復職。復職人員補發停職期間內薪給，在停職期間領有1/3數額薪給者，應自補發之薪給內扣除之。停職、復職及免職案件均應以速件處理如有稽延應

查究其責任，停職原因消滅申請復職者限於接到公文書一個月內為之，系爭獎懲注意事項第9條第1項、第11條、第12條及第14條分別定有明文。次按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。所謂探求當事人之真意，乃在兩造就其意思表示真意有爭執時，應從該意思表示所植基之原因事實、經濟目的、社會通念、交易習慣、一般客觀情事及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果是否符合公平原則（最高法院105年度台上字第595號判決可參）。而在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則，勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，並當然成為僱傭契約內容之一部。

2.原告主張其於111年11月11日停止羈押獲釋，其停職原因即告消滅，且依系爭獎懲注意事項第14條規定，復職案件應以「速件」處理，依一般常情，一個月內即應辦畢，則原告至遲應於111年12月15日起復職等語，並提出系爭獎懲注意事項、被告公司煉製事業部大林煉油廠111年3月2日大人發字第11110153390號函、被告公司111年3月4日油人發字第1111 0151490號書函、第00000000000號書函、工作人員薪津表、112年1月16日陳情書乙份、被告公司答復立法委員林岱樺國會辦公室有關「黎家智申請復職案」之說明乙份等件為憑（見勞專調字卷第15至95頁）。然為被告所否認，並辯以前詞，且提出被告公司工作規則、原告薪資明細為證（見勞專調字卷第145至199頁）。經查：

⑴依被告提出之工作規則第62條規定：「其他之獎懲，依經濟部及本公司有關獎懲標準辦理。前項工作人員之獎懲得由本

公司組成人事評判組織審議之。人事評判組織得由工作人員代表參與之。」第63條規定：「工作人員依刑事訴訟程序被通緝或羈押，除法令另有規定者外，應予停職。公務員兼具勞工身分人員有移送懲戒之案件，經懲戒法院通知停止被懲戒人之職務，或依公務員懲戒法規定送請監察院審查或懲戒法院審理，認為有免除職務、撤職或休職等情節重大之虞者，得予停職。」（見勞專調字卷第153頁）。是以，系爭獎懲注意事項亦屬被告公司工作規則之一部，而有拘束勞雇雙方之效力。

⑵按狹義之法律解釋方法，有文義解釋、體系解釋、法意解釋（又稱歷史解釋或沿革解釋）、比較解釋、目的解釋及合憲解釋（後五者合稱為論理解釋），及偏重於社會效果之預測與社會目的考量之社會學解釋。而文義解釋，係依照法文用語之文義及通常使用方式而為解釋，據以確定法律之意義；體系解釋，係以法律條文在法律體系上之地位，即依其編章節條項款之前後關連位置，或相關法條之法意，闡明規範意旨；法意解釋（歷史解釋），乃探求立法者於制定法律時所作價值判斷及其所欲實踐目的，以推知立法者之意思；目的解釋，則係以法律規範目的，為闡釋法律疑義之方法。查系爭獎懲注意事項第9條第1項第1款規定：「工作人員依刑事訴訟程序被通緝或羈押者，應予停職。」再依該注意事項第12條前段規定：「停職人員未受免職、撤職、休職之處分或徒刑之執行者應許其復職。」是依此兩條文文義及體系觀之，如被告公司人員依刑事訴訟程序被羈押而予停職後，應許其復職之要件乃「停職人員未受徒刑之執行者」，可見該注意事項第12條前段規定係認停職人員須待刑事司法程序完結而釐清刑事責任後「未受徒刑之執行者」，始應許其復職。而本件原告涉犯之貪污治罪條例案件尚在刑事一審審理程序，此為兩造所不爭執，則原告是否受有期徒刑宣告、徒刑之執行，尚未有定論，其目前並不符合該注意事項第12條前段規定應許其復職之情形。原告以其已經「停止羈押」為

由申請復職，難認有據。

3.原告復主張：被告公司所屬大林廠修護組工程師即訴外人王福江、工務組工程師即訴外人佘賜鴻前因涉犯貪污治罪條例經臺灣高雄地方檢察署檢察官提起公訴，該刑事案件於112年7月6日始判決確定，且王福江於偵查中亦遭羈押，然被告公司於其2人前開案件判決前即准予復職。又被告公司採購審查小組成員即訴外人張子房因涉犯貪污治罪條例經橋頭地檢署檢察官提起公訴，該案於112年6月21日經第一審判決，而該案宣判前被告公司亦准張子房復職，基於相同事件相同處理之法理，被告公司自應准予原告復職等語，並提出臺灣高等法院高雄分院110年度上訴字第857號刑事判決、最高法院112年度台上字第1089號刑事判決、自由時報104年12月18日報導、110年11月27日報導及本院111年度訴字第301號刑事判決為證（見勞專調字卷第247至454頁）。然為被告所否認，並辯稱：王福江、佘賜鴻及張子房等3人均係羈押結束後，被告才收到起訴書，斯時始能依據系爭獎懲注意事項第9條第2項判斷其等情節是否重大，然本件原告是偵查中經羈押並起訴，復經法院裁定羈押、延長羈押，其情節自難謂非重大，是被告自得依據系爭獎懲注意事項第9條第2項規定繼續予以停職並否准原告復職申請，又該條項規定係「得予停職」，則被告公司對於此種情形是否繼續停職或准予復職有裁量權，而非如羈押期間是「當然停職」，原告自不能對此擅指被告違反規定，況原告此舉無異於主張不法之平等，而原告若經依法宣告無罪或未受免職處分等，被告仍將依法補足工資，對於原告之權益仍舊無損等語，並提出懲戒法院112年度清字第7號判決、109年度清字第13411號判決為證（見本院卷第49至96頁）。本院考量平等原則固要求行政機關對於事物本質上相同之事件應作相同之處理，除有合理正當之事由外，不得為差別待遇，乃形成行政自我拘束原則。惟平等原則係指合法之平等，人民尚不得主張「不法之平等」，即行政先例必須合法，始得要求行政自我拘束（最高行政法

院108年度上字第1133號判決可參）。本件縱使被告所屬其他員工有與原告相同之涉犯貪污治罪條例之情事，該其他員工之違約情事非本件審理範圍，且原告亦不得主張不法之平等。而本件原告雖經具保停止羈押，然「停止羈押」並非系爭獎懲注意事項第12條所定「應許其復職」之情形，已如前述，則被告未許其復職，尚無違反規定之情事。

㈡承上，原告主張其至遲應於111年12月15日起復職乙節為無理由，則其請求被告補發停職期間內薪給、自112年1月起至本件起訴時之積欠薪給，即非有據。

五、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約，請求被告補發停職間期即111年4月至同年00月間之薪給576,315元、112年1月起至本件起訴時即000年0月間積欠薪給512,280元，均無理由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　4　　日

勞動法庭　法　官　饒佩妮

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須按他造人數附繕本）；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　　113　　年　　3　　月　　5　　日

書記官　方柔尹