

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度重勞訴更一字第1號

原告 林紫情

訴訟代理人 劉硯田律師

被告 德安航空股份有限公司

法定代理人 郭自行

訴訟代理人 周建才律師

張靜怡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年10月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣壹佰肆拾貳萬玖仟壹佰玖拾元，及自民國一百一十年九月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；及自民國一百一十年八月一日起至原告復職之前一日止，按月給付原告新臺幣壹拾伍萬貳仟陸佰玖拾參元。

被告應提撥新臺幣壹拾陸萬肆仟柒佰元至原告之勞工退休金個人專戶，並應自民國一百一十年八月一日起至原告復職之前一日止，按月提撥新臺幣壹萬捌仟元至原告之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項、第三項，均得假執行。但被告如各以新臺幣壹佰肆拾貳萬玖仟壹佰玖拾元、新臺幣壹拾陸萬肆仟柒佰元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

甲、程序事項：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條第1項定有明文。又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確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態

01 存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，
02 本件原告主張其與被告間之僱傭關係存在，為被告所否認，
03 則兩造間之勞動契約關係是否存在，即處於存否不明狀態，
04 致原告私法上地位有受侵害之危險，而此種危險得以本件確
05 認判決除去之，足認原告請求確認兩造間之僱傭契約關係存
06 在，應有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

07 乙、實體事項：

08 壹、原告主張略以：

09 一、原告自107年3月13日起即受僱於被告擔任DHC6儲備副駕駛並
10 接受訓練，嗣後原告即於通過航路考驗，並於同年8月24日
11 起擔任DHC6副駕駛，飛航以高雄及臺東往來離島之航班，10
12 8年7月1日起兼任地面學科講師。原告至遲自108年12月起，
13 每月月薪至少應為16萬1693元（計算式：給付所得15萬2693
14 元+自提勞退代扣6%之9000元=16萬1693元）。被告於109年
15 9月11日召開「機隊技術研討會議」（下稱技術研討會），
16 原告於技術研討會的臨時動議中，就公司內存有之不合理及
17 飛安疑慮事項發言10分鐘以表達意見。詎料原告發言遭總經
18 理認為對公司指揮系統造成挑戰，被告航務處副處長更於10
19 9年9月16日於機隊LINE群組中發公告，對原告於技術研討會
20 中所提疑問予以回覆，嗣被告於109年10月21日召開審議會
21 時，直接於審議會告知原告「免職」處分，原告亦於隔日
22 （10月22日）上午收到被告公司免職人事命令。原告於收到
23 免職處分人事令翌日即向被告傳真申訴書，被告則於109年1
24 0月27日發函通知原告，因原告於技術研討會發言行為已該
25 當勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款「對於雇
26 主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴
27 行或有重大侮辱之行為」及第4款「違反勞動契約或工作規
28 則，情節重大」，且符合被告公司一般運作手冊7-12頁第7.
29 8.1.5.3「對同仁惡意攻訐、誣告；偽證而製造事端者，服
30 務態度惡劣，嚴重影響公司形象。」、第7-14頁第7.8.1.7.
31 11「對於主管或其他工作同仁有重大侮辱、咆哮之行為者」

01 之應懲處之行為態樣，遂依勞基法第12條第1項第2款、第4
02 款之規定，不經預告終止與原告間之僱傭關係。原告主張被
03 告應屬非法解僱，並要求確認兩造僱傭關係存在以回復原
04 職，且於收到被告免職處分人事令後，更曾主動前赴被告台
05 東分公司欲提供勞務，惟遭被告拒絕受領且禁止進入。嗣兩
06 造於109年11月16日經高雄市政府勞工局調解，惟雙方認知
07 差異過大而調解不成立。退步言之，技術研討會係於109年9
08 月11日召開，原告於當日之發言縱有構成上開勞基法懲戒解
09 雇事由，被告於109年9月11日即已知悉原告發言，且依被告
10 同年月16日公告亦可確認，被告至遲於109年9月16日對原告
11 於當月11日發言更已有所知悉並確認，是以被告依勞基法第
12 12條第2項除斥期間之規定，最晚亦應於同年10月15日依同
13 條第1項第2款、第4款不經預告而與原告終止僱傭契約。惟
14 依原告所發人事通報係於109年10月21日始依勞基法第12條
15 第1項第2款、第4款與原告終止僱傭契約，顯已經過30日法
16 定除斥期間，故而被告依勞基法第12條第1項第2款、第4款
17 與原告片面終止僱傭契約應非適法。

18 二、又被告於109年10月違法解僱原告前，即已於同年9月短發薪
19 資5334元、同年10月份違法解僱當月更短發4萬9619元。另
20 自109年11月份起至本案起訴前之110年7月份止共9個月，尚
21 應給付薪資137萬4237元，且自110年8月1日起至原告復職之
22 前一日止，被告更應按月給付原告薪資15萬2693元。再依前
23 述，被告對原告既屬違法解雇，則就原告勞工退休金自應負
24 有持續提繳之義務，被告於109年10月違法解僱當月，就其
25 代扣為原告自行提繳之6%勞工退休金部分已有短付2700
26 元，另被告每月本即負有義務為原告提繳1萬8000元至原告
27 勞工退休金個人專戶（計算式：原告自行提撥6%勞工退休
28 金之9000元+被告依法應提撥6%勞工退休金之9000元=1萬8
29 000元），且自109年11月份起至本案起訴前之110年7月份止
30 共9個月，被告更應提撥16萬2000元。綜上，被告應先提繳1
31 6萬4700元（計算式：2700元+16萬2000元=16萬4700元）至

01 原告勞工退休金個人專戶，並基於被告違法解僱兩造僱傭關
02 係應持續存在，是以被告每月尚應持續為原告提繳1萬8000
03 元至原告勞退金個人專戶，故被告應自於110年8月1日起至
04 原告復職之前一日止，每月按月提撥1萬8000元至原告之勞
05 工退休金個人專戶。

06 三、為此，爰依民事訴訟法第247條第1項，民法第487條前段、
07 勞工退休金條例第14條第1項之規定，提起本件訴訟。並聲
08 明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應給付
09 原告142萬9190元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
10 按週年利率5%計算之利息；及自110年8月1日起至原告復職
11 之前一日止，按月給付15萬2693元。(三)被告應提撥16萬47
12 00元至原告之勞工退休金個人專戶，並應自110年8月1日起
13 至原告復職之前一日止，按月提撥1萬8000元至原告之勞工
14 退休金個人專戶。

15 貳、被告答辯略以：

16 一、被告以勞基法第12條第1項第2、4款解雇原告，並未逾越同
17 條第2項規定30日之除斥期間。因被告仍須就原告於109年9
18 月11日在技術研討會之言論予以查證，並達於採取懲戒解雇
19 之標準，故勞基法第12條第2項之起算時間應自109年9月28
20 日開始，方屬適法，則被告於109年10月21日所發人事通報
21 終止與原告間僱傭契約，未逾30日法定除斥期間。又原告於
22 技術研討會上所指摘之事，經被告向關係人查證後，均得知
23 原告所指均屬未經查證、捏造說法且為不實意見，而原告言
24 論時指明多位員工並具體人員姓名，已對所指之被告員工產
25 生名譽上、專業上與品格上重大侮辱，被告依勞基法第12條
26 第1項第2款規定予以解雇，應屬合法。另原告對於主管即總
27 機師指摘在職場上有性別歧視云云，以及技研會內對同事丁
28 ○○等人之言論，其行為已達於重大侮辱程度；進者，前開
29 原告於技研會上言論，亦違反被告所定之一般營運手冊第7-
30 14頁第7.8.1.7.11「對於主管或其他同仁有重大侮辱、咆哮
31 之行為者」工作規則，達於可解雇原告之情事，被告辦理技

01 研會之目的與價值，係為「精進、發揮、探討飛行技能的平台」，但原告身為副機師，曾多次參與並明白技研會的目的
02 與價值，竟於會議上趁隙發表與主題無關之言論，批評公
03 司、主管領導方向偏頗、指責主管職場性別歧視、捏造同事
04 間之言論與工作態度、未經證實即臆測被告飛安問題，違反
05 公司管理、申訴制度與溝通管道，打擊主管與員工工作情緒
06 與士氣，影響被告公司制度與飛行安全管理，對於被告飛行
07 安全有極大影響，並造成被告員工間工作士氣低落，此等結
08 果均非被告所願見。執此，原告於技研會上言論行為違反工
09 作規則且事屬重大，應予解雇方能達於懲戒的目的，故被告
10 依勞基法第12條第1項第4款規定予以解雇，應屬合法。

12 二、關於原告任職被告時薪資結構部分及短付薪資部分：由原告
13 薪資給付明細表內容可知，原告核定薪資之薪資結構項目，
14 分別為「基本薪資」、「離島航線加給」、「飛安加給」、
15 「行政津貼」、「50小時保證飛加」、「50-60小時飛
16 加」、「專業加給」等項目加總之金額；至於「交通費」並
17 非列入固定薪資結構，是因為交通費本來就是實報實銷，為
18 了便利起見才補助6000元予員工。又因被告於109年9月23日
19 取消原告行政及專業加給資格，則於該兩項目僅計算22天/3
20 0天的比例給付，故9月份「行政津貼」從1萬元減為7333
21 元，「專業加給」從1萬元減為7333元；再被告於109年10月
22 21日解雇原告並自同月22日生效，則薪資結構上需以比例調
23 整給付，故被告就109年9月、10月之薪資並未短付。

24 三、綜上述，原告於109年10月21日終止兩造間僱傭關係，應屬
25 合法，本件原告請求，顯無理由等語為辯。並聲明：(一)原
26 告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保，請准免為假
27 執行之宣告。

28 參、兩造不爭執事項（見本院卷一第85頁，並依卷證調整文字記
29 載）：

30 (一)原告自107年3月13日起即受僱於被告擔任DHC6儲備副駕駛並
31 接受訓練，嗣後原告即於通過航路考驗，並於同年8月24日

01 起擔任DHC6副駕駛，飛航以高雄及臺東往來離島之航班，10
02 8年7月1日起兼任地面學科講師。

03 (二)被告於109年9月11日召開「機隊技術研討會議」，該會議由
04 被告總經理郭卜瑞主持會議，原告於技術研討會結束前的臨
05 時動議中，發言10分鐘表達意見。

06 (三)被告總經理郭卜瑞於109年9月16日提出公告（即原證7）。

07 (四)原告於109年10月15日以電子郵件發給被告公司安管主任及
08 負責機隊排班的毛明德教官，請求恢復飛行任務。

09 (五)被告公司於109年10月16日通知原告將於同年10月21日召開
10 審議會，於109年10月21日審議會當天告知原告「免職」處
11 分。原告於隔日（即109年10月22日）收到被告公司免職人
12 事命令（即原證9）。

13 (六)原告於109年10月26日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調
14 解。

15 (七)原告於109年10月22日向被告公司傳真申訴書（即原證1
16 0），被告則於109年10月27日發函通知原告（即原證11）。

17 (八)兩造於109年11月16日在高雄市政府勞工局為勞資爭議調
18 解，雙方認知差異過大而調解不成立。

19 肆、本院之判斷：

20 一、被告終止兩造間之僱傭關係是否合法？

21 (一)按勞基法第12條第1項第1款、第2款及第4款至第6款規定雇
22 主無須預告即得終止勞動契約之情形，應自知悉其情形之日
23 起，30日內為之。此為勞基法第12條第2項定有明文規定。
24 原告雖主張被告於109年9月11日技術研討會召開時已知悉原
25 告發言、至遲於109年9月16日公告時已有所知悉並確認，則
26 被告遲至109年10月21日始依勞基法第12條第1項第2、4款規
27 定終止兩造僱傭關係，已逾勞基法第12條第2項規定之除斥
28 期間，然審酌原告於技術研討會之發言確實尚需被告仔細查
29 證後，始能認定原告有無構成解僱之條件，而被告於109年9
30 月28日方完成調查報告，尚難認於109年9月16日公告時已經
31 查證完成，此有德安航空公司通知書、公告各1份（見本院

01 卷一第89頁即原證11、卷一第53至59頁即原證7)附卷可
02 稽，則勞基法第12條第2項規定之除斥期間起算日應自109年
03 9月28日起算，故被告之解僱尚未逾勞基法第12條第2項規定
04 之30日期間，先予敘明。

05 (二)本件原告主張被告違法終止兩造間僱傭契約，不生合法終止
06 僱傭契約之效力，兩造間之僱傭關係仍有效存在，經被告否
07 認，並以前揭情詞為辯，是本件首應審究者為被告依勞基法
08 第12條第1項第2、4款解僱原告，是否有理由？

09 1. 按懲戒性解僱涉及剝奪勞工之既有工作權，屬憲法第15條規
10 定工作權保障之核心範圍，則雇主所為之懲戒性解僱與受僱
11 人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為之，且法院對雇
12 主之解僱行為，亦得加以審查其是否具有合法之效力。次按
13 勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞
14 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止
15 契約。勞基法第12條第1項第2款定有明文。而所謂「重大侮
16 辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家
17 屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重
18 性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地
19 位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言
20 之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為
21 是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（參照最高法
22 92年度台上字第1631號判決意旨）。是以，雇主於勞工具有
23 勞基法第12條第1項第2款規定之事由時，固得不經預告終止
24 契約，其立法精神即表明雇主終止契約即解僱之基準，達此
25 基準者即可解僱。因此，雇主之解僱，雖為契約自由原則之
26 一種表現，惟因勞工既有工作將行消失，當屬憲法工作權保
27 障之核心範圍，在可期待雇主之範圍內，捨棄解僱而採用對
28 勞工權益影響較輕之措施，始係符合憲法保障工作權之價值
29 判斷。換言之，解僱應為雇主終極、無法避免，不得已之手
30 段，即「解僱最後手段性原則」。又該款所謂之「重大侮辱
31 行為」，其中「重大」二字，固為不確定法律概念，然應指

01 因該事由而導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即
02 終結勞動關係權利之必要，並且亦無法期待雇主於解雇後給
03 付資遣費為限。若某事由之發生，並不導致勞動關係進行受
04 到干擾或有所障礙，則雇主即無據以解雇之正當利益。自解
05 雇最後手段性原則言，侮辱之情節，應就具體事件，衡量受
06 侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
07 勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職
08 業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客
09 觀環境及平時使用語言之習慣等事項，視勞工之行為是否已
10 嚴重危害勞動契約之繼續存在等一切情事為綜合之判斷，若
11 依社會通念並非重大，而參照個案具體狀況，為其他懲戒處
12 分如警告、申誡、記過、扣發獎金等即可達到維護工作場所
13 之紀律，防止類似事件再度發生時，即可期待雇主僅為其他
14 較輕微之處分，而非可逕行解僱勞工，是苟勞工對於雇主、
15 雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工未實施暴行或
16 雖有侮辱但未至重大程度，雇主企業秩序未受嚴重侵害時，
17 雇主自不得解僱勞工。

18 2. 又按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工
19 作規則而情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而所謂
20 「情節重大」，係屬不確定之法律概念，法院應就勞工違反
21 工作規則之具體情事，在客觀上是否已難期待雇主尚可採用
22 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，及雇主所為之懲戒
23 性解僱與勞工之違規行為在程度上是否相當為審查；而勞工
24 之違規行為態樣、初次或累次、違規係因故意或過失、對雇
25 主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、
26 勞工到職時間之久暫等，均屬法院審查是否達到懲戒性解僱
27 之衡量標準。

28 3. 查被告於109年9月16日召開技術研討會，原告確實於當日會
29 議臨時動議發言，其中涉及丁○○之發言：「可是，總經理
30 您知道嗎？我是一名黑官？這件事情已經兩年了，蔣總機師
31 未曾一次告知我，這個行徑是在保護我甚麼？你在保護我甚

01 麼？我實在不明白。為什麼我已經做事做這麼久了，我不能
02 夠被正名，然後加給事由沒做事的丁○○在支領？我真的不
03 明白。」、其中涉及己○○之發言如下：「我問不到答案
04 耶。我其實很困惑。誰知道呢？所以呢我就問了己○○教
05 官，徐建邦教官告訴我，情妹啊，總機師不喜歡妳啊！他說
06 啊，女生，妳是女生，不適合這個環境，總有一天會離開，
07 給妳時數啊也是浪費。請問總經理，勞動部所頒布的兩性工
08 作平等法是這麼解釋的嗎？」、其中涉及總機師庚○○之發
09 言：「進公司沒幾個月，總機師不經查證，竟至總公司告我
10 與杜信連教官亂搞男女關係，我真的白口莫辨，此事最後不
11 了了之，……。蔣總機師，您可知道，您隨便臆測，恣意
12 渲染，讓我受了多大的傷害？近期，未經訪談當事人，蔣總
13 機師您竟又誣告我與乙○○教官有不正常男女關係。您的招
14 數只有這個嗎？一次不夠，還要再來第二次？」、其中涉及
15 飛安問題之發言如下：「最近又再度發生在離島落地副駕駛
16 喊重飛而正駕駛執意要落的危險事件，這名副駕駛打死都不
17 敢說出正駕駛是誰。我想請問，可能我會問問飛安室主任
18 吧，對這樣的事情有甚麼樣的看法。而且可以告訴大家，這
19 件事不是單一事件，總機師您知道嗎？」、其中涉及其他被
20 告之員工與飛航安全之發言：「丙○○教官直接地、間接地、
21 明示、暗示、威脅、利誘大家禁聲，叫大家遠離戊○○
22 ○，以免遭殃，以免被波及。…去年，總機師右手受傷嚴
23 重，長達數月，連舉手過肩都顯現疼痛難耐的樣子，操作飛
24 機的時候有多危險，你們都知道，所有副駕駛都膽戰心驚，
25 但是沒有人敢反應，只敢私議論。問身為飛安官的周距雄教
26 官，你是飛安官，這麼危險你為什麼不提報，丙○○教官跟
27 我說誰敢啊？找死啊？」、其中涉及林宏吉之發言：「林宏
28 吉就不會說實話」等語，此有德安航空20209月技研會會議
29 紀錄、錄音抄件在卷可稽（見本院卷一第61至83頁），被告
30 主張原告在技術研討會之上述發言，經向相關人員查證得知
31 原告所指均屬未經查證、捏造說法且為不實意見，而原告言

01 論時指明多位員工並具體人員姓名，已對所指之被告員工產
02 生名譽上、專業上與品格上重大侮辱，故依勞基法第12條第
03 1項第2款規定解雇原告，此為原告否認。經查，原告係因認
04 其自任職以來多次遭受總機師及前述隊員之刁難及不平等對
05 待，氣憤之餘，而以上開言語及行為，表達其對總機師及前
06 述隊員不滿之意。雖開會當天，現場尚有總經理及其他隊員
07 等人在場，惟原告表達完欲結束發言時，有向總經理表示：
08 「那時間的關係，差不多十分鐘了，如果到時候總經理跟我
09 約談的話，我會跟你說更多的事情，不好意思今天可能讓你
10 很shock，也讓你很傷心，可是我已經忍了兩年多了，謝謝
11 你，謝謝大家。」（見本院卷一第83頁錄音抄件），是原告
12 並無不尊重技術研討會議之情形，原告雖有與總機師及部分
13 隊員發生不快，惟原告主觀上並非基於侮辱之意而挑起爭
14 端；再原告當日之言語，縱使有欠妥適考慮，令被指責之人
15 心理上有感受難堪或不快，然亦非以粗鄙言語、舉動，對總
16 機師及前述隊員為謾罵、嘲笑或侮蔑，尚難認減損總機師及
17 前述隊員之聲譽、人格及社會評價。亦即，原告當日之言
18 語、行為，自與專以粗鄙言語、舉動、文字或圖畫侮辱、謾
19 罵他人之「侮辱」有別。再衡量原告於107年3月13日受僱被
20 告，在不知如何正確溝通及尋求救濟之情況，受情緒影響，
21 始突然於技術研討會議中為上開言論，衡情應僅為洩憤性
22 質，使用之文字亦與專以粗鄙言語、舉動、文字或圖畫侮
23 辱、謾罵他人之「侮辱」有別，尚非侮辱謾罵之言詞。至證
24 人庚○○在本院審理中證稱：「對我指名道姓，嚴重的對我
25 個人名譽、領導受到很大的質疑，我覺得非常不妥當。」、
26 證人丁○○在本院審理中證稱：「我覺得受到委屈及不實指
27 控。」（見本院卷一第119、134頁）等語，審酌上開二人顯
28 係原告在技術研討會發言之利害關係人，渠等證詞自難逕採
29 為不利於原告之認定。況原告為上述不妥言語後欲結束發言
30 時，亦向總經理表示尚待總經理約談，並表示歉意、謝意，
31 並無置主持會議之被告總經理之顏面於不顧，是原告之行為

01 實難謂已達「重大侮辱」，已有害或達嚴重影響兩造間勞動
02 契約繼續存在之程度。

03 4. 被告又主張原告在技術研討會之上述發言，亦違反被告所定
04 之一般營運手冊第7-14頁第7.8.1.7.11「對於主管或其他同
05 仁有重大侮辱、咆哮之行為者」工作規則云云，然原告之行
06 為尚未達於重大侮辱程度，業經本院認定如前，且原告並無
07 咆哮之情，則被告以前揭一般營運手冊之工作規則規定，將
08 原告解雇，自非適法。另被告主張原告於技術研討會議之言
09 論與被告辦理技研會之目的與價值，係為「精進、發揮、探
10 討飛行技能的平台」之主題無關，且原告於技術研討會之言
11 論行為，對於被告飛行安全有極大影響並造成被告員工間工
12 作士氣低落，已違反工作規則且事屬重大，應依勞基法第12
13 條第1項第4款規定解雇原告，方能達於懲戒的目的等語，此
14 為原告否認。經查，原告之發言內容涉及男女關係、訓練助
15 理職務、飛安問題、性別歧視、公司管理等節者，於公司耳
16 語間早有流言，並非突如其來，且機隊總機師與隊員間之嫌
17 隙亦早有端倪，此於證人辛○、甲○○、乙○○、庚○○等
18 人於本院審理中之證詞可徵（見本院卷二第115至128頁、第
19 224至236頁），是難認被告所指就飛行安全有極大影響並造
20 成被告員工間工作士氣低落之情，係因原告在技術研討會之
21 發言所挑起，故原告之行為尚非違反工作規則且事屬重大，
22 從而，被告依勞基法第12條第1項第4款規定解雇原告，並不
23 合法。

24 5. 再查，原告於109年9月11日開會當天之發言固屬不妥，惟縱
25 認原告之發言對總機師或上開隊員之人格產生負面評價或質
26 疑，被告非不得先循內部懲處規則或辦法處理，對原告施予
27 申誡、記小過、大過，甚至以扣薪、罰俸、服勞務等懲戒處
28 分，督促原告改善，日後應即足以達到維護工作場所紀律及
29 對員工指揮監督權之正常行使，並防止原告再有類似事件發
30 生。亦即，應可期待被告對原告先為其他較輕微之處分，而
31 非逕行解僱原告，以符合「解僱最後手段性原則」。被告未

01 先選擇較輕之懲戒措施，逕自將原告解僱，實有違「解僱最
02 後手段性原則」，故被告主張依勞基法第12條第1項第2、4
03 款規定，終止兩造間之勞動契約關係，實於法未合。

04 (三)綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第2、4款規定，終止
05 兩造間之勞動契約關係，難認合法，則兩造間僱傭契約自仍
06 屬有效存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬有
07 據。

08 二、原告請求被告應給付原告142萬9190元，及自110年8月1日起
09 至原告復職之前一日止，按月給付15萬2693元，為有理由，
10 茲說明如下：

11 (一)按請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起
12 之，民事訴訟法第246條定有明文。故凡居於未來履行狀態
13 有實現給付之必要者，均可先行提起將來給付之訴。繼續性
14 給付，就判決宣示後始到期之給付，亦得提起將來給付之
15 訴。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲
16 延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
17 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其
18 經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之
19 債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
20 之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律
21 可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第23
22 3條第1項前段、第203條分別定有明文。

23 (二)按所謂工資，即勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金
24 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
25 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2
26 條第3款定有明文。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經
27 證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因
28 工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦定有明文。經查，
29 本件原告主張其月薪（不含自提勞退代扣6%之9000元）為1
30 5萬2693元，業據原告提出被告公司薪資明細表影本（見本
31 院卷一第51頁）為證，被告雖抗辯「交通費」6000元是實報

01 實銷乃為便利起見才補助予員工，並非列入固定薪資結構云
02 云，然觀之原告薪資明細表可知被告每月均給付原告「交通
03 費6000元」，原告既已證明此項目乃其本於勞動關係自被告
04 所受領之給付，則推定為原告因工作而獲得之報酬，又被告
05 僅空言實報實銷，並未就該項目陳明有何實報實銷事證，故
06 應推定「交通費6000元」屬於薪資之一部，堪予認定，又被
07 告除「交通費」項目之外，其餘項目均未否認，是原告月薪
08 為15萬2693元之事實，應予認定。另被告給付原告109年10
09 月份薪資乃因被告於109年10月21日解雇原告並自同月22日
10 生效，而於薪資結構上予以比例調整給付；另因於109年9月
11 23日取消原告行政及專業加給資格，而將原告109年9月份
12 「行政津貼」從1萬元依比例減為7333元、「專業加給」從1
13 萬元依比例減為7333元，此無非係因原告於技術研討會之發
14 言所導致，惟本院已認定被告違法解僱原告、兩造僱傭關係
15 存在，詳如前述說明，則被告發給原告109年9、10月薪資
16 時，比例調整給付，應非有據。綜上，原告請求被告給付10
17 9年9月短發薪資5334元（計算式：15萬2693元-14萬7359元＝
18 5334元），109年10月短發薪資4萬9619元（計算式：15萬26
19 93元-10萬3074元＝4萬9619元），及自109年11月起至110年
20 7月止共9個月之薪資計137萬4237元（計算式：15萬2693元x
21 9個月＝137萬4237元），合計142萬9190元，暨自110年8月1
22 日起至原告復職之前一日止，按月給付原告薪資15萬2693
23 元，為有依據，應予准許。

24 三、被告應提撥16萬4700元至原告之勞工退休金個人專戶，並應
25 自110年8月1日起至原告復職之前一日止，按月提撥1萬8000
26 元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，茲說明如下：

27 (一)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
28 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負
29 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工
30 退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例
31 第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額

01 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害
02 賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符
03 合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領
04 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退
05 休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之
06 財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠
07 償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提
08 繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

09 (二)經查，被告對原告既屬違法解雇，兩造僱傭關係存在，則被
10 告就原告勞工退休金自應負有持續提繳之義務，被告於109
11 年10月違法解僱當月，就其代扣為原告自行提繳之6%勞工
12 退休金部分已有短付2700元（計算式：9000元-6300元=270
13 0元），有原告提出之薪資明細表附卷可稽（見本院卷一第4
14 9至51頁），亦未據被告否認，堪可認定；另被告每月本即
15 負有義務為原告提繳1萬8000元至原告勞工退休金個人專戶
16 （計算式：原告自行提撥6%勞工退休金之9000元+被告依法
17 應提撥6%勞工退休金之9000元=18000元），則自109年11
18 月起至110年7月止共9個月，被告應提撥16萬2000元（計算
19 式：18000元x9個月=162000元）至原告勞工退休金個人專
20 戶，亦可認定；再兩造僱傭關係既持續存在，是被告應自於
21 110年8月1日起至原告復職之前一日止，每月按月提撥1萬80
22 00元至原告之勞工退休金個人專戶，自屬當然。從而，本件
23 原告請求被告應提撥16萬4700元至原告之勞工退休金個人專
24 戶，並應自於110年8月1日起至原告復職之前一日止，按月
25 提撥1萬8000元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，
26 應予准許。

27 伍、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在；並依兩造
28 僱傭契約請求被告應給付原告142萬9190元，及自起訴狀繕
29 本送達翌日即110年9月30日（見本院卷一第105頁）起至清
30 償日止，按週年利率5%計算之利息；及自110年8月1日起至
31 原告復職之前一日止，按月給付15萬2693元；暨應提撥16萬

01 4700元至原告之勞工退休金個人專戶，並自110年8月1日起
02 至原告復職之前一日止，按月提撥1萬8000元至原告之勞工
03 退休金個人專戶，均有理由，應予准許。

04 陸、又本件原告勝訴部分係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴
05 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假
06 執行；並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當擔保金
07 額同時宣告被告預供擔保後各得免為假執行，爰各諭知如主
08 文。至被告雖陳明願供擔保免為假執行，然其聲請僅係促使
09 法院為職權之發動，不另為免為假執行准駁之諭知，附此敘
10 明。

11 柒、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證
12 據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論
13 述，至被告聲請勘驗原告與丙○○通話錄音即原證12，欲確
14 認內容是否連續完整、有無被剪接（見本院卷二第208
15 頁），惟因該通話連續完整與否，與本件判決之結果不生影
16 響，故無勘驗必要；另原告聲請調查證人劉樹敏、詹佳穎，
17 欲待證其於技術研討會之相關發言內容（見本院卷二第195
18 至196頁），惟此亦與本件判決之結果不生影響，故無調查
19 必要，併此敘明。

20 捌、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、
21 勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

22 中 華 民 國 111 年 11 月 23 日
23 勞 動 法 庭 法 官 黃 顛 雯

24 以上正本係照原本作成。

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 111 年 11 月 23 日
28 書 記 官 江 俐 陵