

臺灣屏東地方法院民事判決

114年度勞訴字第35號

原告 蘇永益

被告 財團法人台北市勝利社會福利事業基金會

法定代理人 陳一強

訴訟代理人 張名賢律師

吳昱熹律師

洪傳諒

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於中華民國115年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係於民國114年3月1日起至民國114年12月31日間存在。

被告應自民國114年3月1日起至民國114年12月31日止，按月於每月5日前給付原告新臺幣34,698元。

被告應自民國114年3月1日起至民國114年12月31日止，按月提撥新臺幣1,998元至原告設於勞動部之勞工退休金帳戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之73，餘由被告負擔。

本判決主文第二、三項得假執行；惟被告如分別以新臺幣346,980元、19,980元為原告預供擔保後，得免假執行。

事實及理由

壹、程序部分

一、按民事訴訟法第24條第1項本文規定當事人得以合意定第一審管轄法院，另於同法第25條規定：「被告不抗辯法院無管轄權，而為本案之言詞辯論者，以其法院為有管轄權之法院」，即所謂擬制的合意管轄，又稱為應訴管轄。縱當事人雖已明示就由一定法律關係而生之訴訟，合意定某第一審法

01 院管轄，但原告不向合意管轄之法院起訴，被告就其不向合
02 意管轄法院起訴一節，並不加以抗辯，而為本案言詞辯論，
03 此際無論此法院為法定管轄法院或本無管轄權之法院，依擬
04 制合意管轄之原則，應仍認該法院為有管轄權，該法院即不
05 得以其原有明示的合意管轄法院，而認為無管轄權。查本件
06 兩造間之勞動契約書第12條原合意約定以臺灣臺北地方法院
07 為管轄法院，惟原告逕向本院起訴，被告則於114年9月26日
08 之民事答辯狀為事實上之陳述，嗣兩造並於本院114年10月1
09 7日審理期日時，均表示同意本件由本院管轄並就本案為言
10 詞辯論（本院卷一第274頁），本件復無民事訴訟法第26條
11 受專屬管轄限制之情形，揆之前開說明，本院自有本件訴訟
12 管轄權，合先敘明。

13 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
14 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
15 限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。本件原告
16 原起訴聲明為：確認兩造間僱傭關係存在，被告應自114年3
17 月1日起至原告復職日止，按月給付其新臺幣（下同）32,00
18 0元。且應按月提撥6%勞工退休金至原告之勞工退休金專
19 戶。被告並應給付原告慰撫金100萬元。嗣於115年1月20日
20 當庭變更聲明為：（第1至3項）如主文；（第4項）被告應
21 給付原告100萬元。經核原告請求基礎事實俱屬同一，且為
22 擴張、減縮本件應受判決事項之聲明，核與上開規定相符，
23 應予准許。

24 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
25 者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
26 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
27 確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得
28 以對於被告之確認判決除去之者而言。原告訴之聲明第1項
29 係請求確認兩造間僱傭關係於114年3月1日起迄同年12月31
30 日間存在，惟為被告否認，則原告於此期間之權利即有受侵
31 害之虞，而此不利益狀態端賴法院以確認判決可以除去，應

01 認原告提起本件確認之訴部分，有即受確認判決之法律上利
02 益，此部分起訴自屬適法。

03 貳、實體部分

04 一、原告主張：

05 (一)伊為屏東縣政府屏中區復康巴士司機，主要工作為載運領有
06 身心障礙手冊之屏東縣民就醫、就學等，自106年9月間起至
07 114年2月底，從事此工作已7年有餘。而屏東縣政府屏中區
08 復康巴士為1年1標，107年1月至113年12月31日均由訴外人
09 莘翊居家護理得標，114年1月起方改由被告即財團法人台北
10 市勝利社會福利事業基金會（下稱被告）得標。伊於被告得
11 標營運後，留任原職而於被告機構中服務，兩造並有簽立11
12 4年1月1日起迄同年12月31日止之定期勞動契約。

13 (二)114年2月7日伊將車牌號碼000-0000（下稱A車）熄火停放於
14 屏東縣潮州鎮大同路東往西方向，準備接送案主，於15時40
15 分許，A車車尾突遭訴外人曾姓駕駛之車牌號碼000-0000自
16 用小貨車擦撞（下稱B車），伊旋即報警，並於15時46分
17 許，以通訊軟體LINE通報被告行控中心稱其須處理交通事故
18 無從接送案主，請求被告應迅速安排其餘車輛接續接送服
19 務，並於15時48分許獲悉該中心已通報之回復。被告接獲原
20 告上開通知，本應依處理流程處置，詎被告竟漏未安排車輛
21 接送本應於16時30分許接送之案主，致該案主空等而未完成
22 接送。嗣伊於16時18分許做完筆錄，將A車駛回停車場並回
23 報被告，被告公司經理洪傳諒及客服均未及時告知伊，16時
24 30分之案主尚未安排車輛接送，迄至16時51分許，洪傳諒接
25 獲調度同仁告知案主尚在等待接送時，始要求伊前往接送，
26 顯見洪傳諒未依流程優先協調後續車輛接送事宜，方致案主
27 無人接送。不料，114年2月19日洪傳諒竟於復康巴士停車
28 場，以車禍後未持續關心當天尚未接送之個案為由，片面通
29 知伊終止兩造間勞動契約關係，並自114年3月1日起生效。
30 然被告未向伊說明確實不能勝任工作之理由，亦無任何已符
31 最後手段性要求之作為，從而被告上開所為之解雇通知自不

01 合法，兩造間之勞動契約關係迄至114年12月31日止應存
02 在。又被告經片面通知伊終止兩造間勞動契約後，自114年3
03 月1日起，即未再發給本應領取之薪資，從而伊自得依據兩
04 造間勞動契約關係，請求被告給付自114年3月1日起至同年1
05 2月31日止，按月34,698元之薪資。

06 (三)另被告總經理洪傳諒於通知伊離職後，嗣於同年3月6日、11
07 日之員工會議中，以伊為不良案例告誡同仁不得為相同舉
08 措，否則即有面臨解雇風險云云，此不當及不實之指控致伊
09 之名譽權受有莫大損害，爰依侵權行為法律關係，請求被告
10 給付精神慰撫金100萬元。

11 (四)並聲明：如主文1至3項；及被告應給付原告100萬元。

12 二、被告則以：

13 (一)屏東縣政府為協助弱勢者就醫，委由民間業者提供之復康巴
14 士服務契約標案係1年1標，原告原受雇於113年標案得主莘
15 翊居復所擔任標案業務之司機。114年標案由被告得標後，
16 為免影響原告等受雇於去年標案得主所屬司機之工作機會，
17 擬繼續聘用原告為被告駕駛復康巴士，兩造遂簽訂自114年1
18 月1日起至同年12月31日止之定期勞動契約（下稱系爭勞動
19 契約）。然為確認兩造間適合長期協力為弱勢個案提供服
20 務，系爭勞動契約定有自114年1月1日起至同年3月31日止，
21 為期3個月之「試用期間」。

22 (二)114年2月7日下午，原告本應依被告派車單，分別前往接送1
23 5時50分及16時30分之個案，然原告於停等15時50分個案期
24 間，透過被告復康巴士LINE群組告知其駕駛之A車發生追撞
25 事故（下稱系爭車禍事故），要求被告派車安排後續個案並
26 停留現場製作筆錄，斯時被告主管洪傳諒經理曾透過電話聯
27 繫欲了解具體情況，惟原告僅稱警方剛到現場須製作筆錄即
28 結束通話，待筆錄製作完成後，原告亦未主動確認16時30分
29 之個案是否仍有接送需求，即逕自將A車駛回停車場。嗣洪
30 傳諒於16時50分許親至停車場確認車況後發現，系爭車禍事
31 故僅致A車保險桿下方出現約0.5平方公分之擦損，顯無報警

01 處理之必要，而原16時30分之個案仍在等候接送，原告方依
02 洪傳諒之指示，前往接送該個案。原告上開不當處理事故之
03 方式，未即時主動向主管說明詳情，亦未即時將事故情形拍
04 照回傳供洪傳諒判斷等情，顯見原告無法與同事協力，不能
05 履行復康巴士駕駛應以保障所接送之個案就醫權益為優先之
06 職責，致被告失信於該個案，違反屏東縣政府復康巴士之服
07 務契約，其上開行為均不適合繼續擔任被告之復康巴士駕
08 駛。因原告有上開事由顯已不堪擔任復康巴士司機乙職，況
09 依系爭勞動契約雙方有試用期間約定，被告乃於試用期間
10 內，向原告預告終止兩造間之勞動契約，應無勞動基準法
11 （下稱勞基法）第11條法定終止事由之適用，自屬合法。

12 (三)至就原告主張被告總經理洪傳諒於會議中詆毀原告名譽而有
13 侵害原告名譽權部分，查洪傳諒於會議當日僅係就本件對原
14 告終止勞動契約之客觀事實經過為陳述，藉以提醒駕駛同
15 仁，重視保障弱勢個案之權益，過程中並無傳述誇大不實之
16 言論，亦未對原告人格有何貶抑，無就原告之名譽有何故意
17 或過失之不法侵害，原告本件請求被告給付精神慰撫金，應
18 無理由等語。

19 (四)並聲明：原告之訴駁回。

20 三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第131至132頁審理筆錄）

21 (一)被告於114年1月1日起因承攬屏東縣政府復康巴士業務，而
22 與原告締結勞動契約（系爭勞動契約，本院卷一第149頁勞
23 動契約書），由原告擔任被告營運復康巴士司機。兩造締約
24 系爭勞動契約為定期契約，期間自114年1月1日起迄同年12
25 月31日止。114年1月1日至同年3月31日為試用期。其餘約定
26 內容如兩造「勞動契約書」。

27 (二)被告於114年2月19日口頭告知原告將於114年2月28日終止系
28 爭勞動契約。被告有支付原告114年2月份薪資以及資遣費。

29 (三)被告於114年2月28日開立非自願離職證明書予原告（本院卷
30 一第92頁），上載離職原因為勞基法第11條第5款，離職日
31 期為114年2月28日。

01 (四)原告離職時當月薪資為新台幣34,698元（薪資32,000元＋勞
02 保費1,666元＋健保費1,032元＝34,698元，本院卷一第97頁
03 薪資單）。

04 (五)原告有於114年2月7日下午4時許，因報案發生車禍事故，經
05 警方到場後當場製作「屏東縣政府警察局道路交通事故談話
06 紀錄表」（本院卷一第71頁）。

07 (六)本院卷一第101至103頁為原告於114年2月7日下午，與被告
08 行控中心、洪傳諒經理之LINE對話紀錄。

09 (七)原告嗣於114年2月18日因上開交通事件向潮州分局交通隊取
10 得「受（處）理案件證明單」（本院卷一第99頁）。

11 四、本件爭點：

12 (一)被告於114年3月1日片面終止與原告間勞動契約，是否合
13 法？兩造間於114年3月1日起迄同年12月31日止是否尚存在
14 系爭勞動契約關係？

15 (二)原告請求被告自114年3月1日起迄同年12月31日止，按月於
16 每月5日前給付薪資34,698元，及按月提撥薪資金額百分之6
17 至原告設於勞動部之勞工退休金帳戶，是否有理由？

18 (三)原告請求被告給付精神慰撫金100萬元，是否有據？

19 五、本院之判斷：

20 (一)被告片面終止系爭勞動契約有權利濫用情事，其終止不生效
21 力，兩造間之系爭勞動契約於114年3月1日起迄同年12月31
22 日止尚存在：

23 1.按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期
24 間內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及
25 應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇
26 主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情
27 形下，其終止勞動契約具正當性（最高法院113年度台上
28 字第101號民事判決參照）。準此，雇主於試用期間觀察
29 勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，
30 如認勞工確有不適合企業發展之情事，即得於試用期間或
31 試用期滿後相當期間終止勞動契約，不以雇主須使用勞基

01 法所賦予保護勞工之各種手段後，勞工仍無法改善情況
02 下，雇主始得終止勞動契約為必要。惟就勞工於試用期間
03 是否確有不適合企業發展情事，仍應依客觀及相當考核標
04 準為據，非屬雇主得恣意為之；亦即，試用期間之勞動契
05 約仍為勞基法保障之標的及範疇，雇主就勞基法第11條第
06 5款權利之行使固有較大裁量空間，惟如未能舉證勞工確
07 有違反評核標準致不能勝任工作情事，即片面終止勞動契
08 約，難認無契約上權利濫用情事，俾落實勞基法關於勞動
09 權利保障之立法旨趣。

10 2.原告主張被告片面終止勞動契約，未經向原告說明有何不
11 能勝任工作理由及實據，於勞基法第11條第5款規定未
12 合，縱然是在試用期內，亦不合法，終止系爭勞動契約即
13 非有效；被告則以前詞置辯。而查，原告於114年2月7日
14 因駕駛A車執行勤務時，疑與訴外之B車發生系爭交通事
15 故，原告旋通報警方到場處理，嗣屏東縣政府警察局潮州
16 分局（下稱潮州分局）員警據報到場後，因認系爭交通事
17 故車損狀況未明及肇事過程未能釐清，即未予立案，惟仍
18 當場就兩車駕駛製作道路交通事故談話紀錄表及現場圖，
19 雙方嗣各自離去現場等情，有本院依職權向該局調得之系
20 爭車禍事故辦理案卷可稽（見本院卷一第65至79頁），上
21 情自堪信為真。

22 3.被告固主張，系爭車禍事故疑係原告捏造，事實上本無該
23 車禍事故發生，原告疑因私人因素擬逃避職務，遂為上開
24 通報，可見原告服務精神已有不佳，顯未能勝任被告積極
25 服務個案之需求云云。然上情並未據被告舉證說明其實，
26 指摘原告涉有倦勤並杜撰車禍事故等節是否為真，已乏其
27 據。又觀諸本院依職權調得之警方調查案卷可知，員警於
28 同日15時40分許經獲報到場後，確實為兩車駕駛分別於同
29 日16時2分許、16時12分許製作談話紀錄表，當場亦有繪
30 製道路交通事故現場圖，雖警方亦無法確認肇事之車損狀
31 況，惟現場既據原告於警詢中陳稱以：「我將車停在大同

01 路邊，才剛停2至3分鐘，就感覺車子震動一下，下車就發
02 現後面有一台貨車在停車，所以我感覺他撞到我的車
03 尾。」等語（見本院卷一第71頁），衡以通常車禍事故未
04 必每案發生歷程均與駕駛人之主觀感受吻合，又原告為極
05 富社會經驗之職業汽車駕駛人，且系爭車禍事故發生前未
06 有兩造曾就執行職務意見不合而有齟齬等情事，殊難想像
07 原告有何動機甘冒涉犯使公務員登載不實等刑責風險，謊
08 報系爭車禍事故發生。況系爭車禍事故依原告當日報案陳
09 述，係於兩車幾乎靜止之狀態下所生，未於兩車車身留下
10 擦撞痕跡，亦非難以想像或與經驗法則嚴重不符，從而本
11 件縱然未能據以A、B兩車車身跡證以明是否確有系爭車禍
12 事故發生，然亦無從本此反推確為原告案發時謊報系爭車
13 禍事故發生，被告率爾主張如上，且乏佐證，自無從為本
14 院採為其有利認定。

- 15 4.被告再辯以，由系爭車禍事故發生之車損情形全不嚴重，
16 當場經請示主管後，應可迅即排除現場，並積極洽接待接
17 送之個案客戶，乃原告捨此不為，小提大作，導致當日本
18 應於16時30分由原告負責接送之個案無人照料，嚴重悖離
19 被告單位服務精神，自有不適任單位司機工作情形。惟觀
20 諸兩造均不爭執真實性之案發當日原告與被告行控中心、
21 原告與被告總經理即證人洪傳諒間之LINE通訊軟體對話紀
22 錄，原告於15時40分案發後6分鐘，即15時46分許，先通
23 報被告行控中心以：「2號BXL1765停車被後面追撞目前報
24 案處理中，請行政安排後面個案謝謝」（見本院卷一第10
25 1頁），嗣被告行控中心於2分鐘後回覆原告以：「大哥已
26 通報，行控處理中」；又原告與證人洪傳諒於15時49分有
27 一通話紀錄（見本院卷一第102頁），該次通話紀錄亦據
28 證人洪傳諒於本院審理中自承，確屬雙方間關於系爭車禍
29 事故通報之對談（見本院卷二第123頁審理筆錄第10
30 行），嗣至同日16時23分許，原告完成警方取證手續後，
31 即再次通報洪傳諒：「經理車子已做完筆錄，已回車

廠」，洪傳諒則於5分鐘後之16時48分回覆原告：「我15分鐘內到停車場!」。綜合上情以觀，原告於系爭車禍事故發生當場，即立刻通報被告行控中心上情，嗣行控中心更回覆原告已接手處理等語，衡以原告係車禍事故發生之當事人，又已報警處理中，除在場等候員警到場配合調查外，尚無其餘可資酌情離去現場優先處理候接個案勤務之迴旋空間，否則難脫道路交通管理處罰條例第62條第1項【汽車駕駛人駕駛汽車肇事，無人受傷或死亡而未依規定處置者，處新臺幣一千元以上三千元以下罰鍰；逃逸者，並吊扣其駕駛執照一個月至三個月。】在場義務規定之違反。是則，原告於系爭車禍事故發生後在場靜候警方到場，完全合乎法律規定，並能維護被告基金會免罹司機疑涉肇事逃逸之相關指控，全無不妥可言。況證人洪傳諒於本院審理中亦證述：「...3點49分我看到該則訊息，我馬上打LINE電話給原告，因為當時原告留話的訊息不清楚，原告接起電話說警察來了要做筆錄，我認為應該做筆錄優先，於是我就把電話掛掉。」等語（見本院卷二第123頁審理筆錄第10至12行）可見被告在當日案發後，亦有支持原告依法處理系爭車禍事故流程。觀以被告係於事後審視A車受損情形，始生原告疑有小事化大之未臻敬業疑義，惟原告當場之處置既於法、於被告之作業守則無違，被告事後反以上情指摘原告有不能勝任工作情事，自難服眾，當然有原告本件之訴之提起。

5. 案經本院詢以被告，案發當時被告是否已經頒布就司機遇有車禍事故時之處理準則，雖據證人洪傳諒於本院陳稱：確有頒布等語（見本院卷一第275頁審理筆錄第12行），嗣並提出本院「交通意外事故應變處理SOP」一紙（即被證8，見本院卷一第331頁）為據。惟上情除為原告否認外，依本院依職權調取之兩造間勞資爭議事件屏東縣政府勞動暨青年發展處勞動條件檢查會談紀錄，證人洪傳諒於114年4月8日之會談中係自承：「...10. 目前未訂有工作

01 規則。」等語（見本院卷一第138頁下方），與前揭本院
02 中所陳似有扞格，是否足可採信，已生疑義。況縱按照前
03 揭紙本SOP要求，受雇司機於遇有交通意外事故發生時，
04 首應回報行控中心，同時應在現場實行緊急因應措施（停
05 止車班接送、保持現場原狀、尋求醫護支援、通報警
06 方），至被告單位經通報之上級主管，亦應就調度車班之
07 後續業務負責辦理。原告本件所為，無一與前揭SOP規定
08 內容不符，被告辯以由系爭車禍事故原告處置過程可見原
09 告全無服務熱忱云云，未有實據，且與自己提出之作業守
10 則全然未符，益發可認被告片面解雇原告或有流於恣意之
11 嫌，自生權利濫用疑義。

- 12 6. 案又經本院函請被告應提出決定終止兩造間系爭動契約之
13 內部會議記錄，或相關考核程序資料，以資參酌被告主張
14 原告不能勝任司機工作歷程（見本院卷二第163頁），惟
15 及至本件審理終結時止，未據被告提出任何舉證。又本件
16 亦經本院詢以被告：「在本次車禍事件前，有無因類似事
17 件或者其餘業務上的原因，對原告表達他有不適任的情
18 形？」、「如果只是單純一次車禍事件，為何會造成被告
19 方面認為原告有不適任的情形？」、「所以收到原告提出
20 的報案紀錄後，就直接在114年2月19日口頭告知原告將於
21 月底終止勞動契約？」等語，則見被告回覆：「沒
22 有。」、「我於2月18日拿到原告的報案紀錄，在這之前
23 只能聽原告單方面陳述，加上巴士的損傷只有一小道刮
24 痕，加上2月18日當時警方原先是不願意開立案證明給原
25 告，原告當場在警局有打電話給我，我請原告把電話交給
26 當天到場處理事故的警員由我跟該名警員解釋，因為我們
27 車輛是縣政府的，如果未出示相關證明，可能會很難處
28 理。後來警方才開立案證明。」、「是。不過我們是有經
29 過內部討論，對原告的部分是直接告訴他做到月底，同時
30 我們也有告知他可以不用來上班，這是謀職假，並且我們
31 也有同意給他資遣費，這些都有按照勞基法的規定。」等

語（見本院卷二第124頁審理筆錄第6至20行、第125頁審理筆錄第11至18行）。雖本件案發時確屬兩造約定之試用期間，且本院亦能認同最高法院前揭關於試用期間勞基法第11條第5款規定得對雇主放寬其適用標準之見解，惟究非雇主得不檢據具體事證而可合法任意終止勞動契約，此觀勞基法並未將試用期間排除於正式勞動契約保護範疇外之立法意旨即足推知，並事涉憲法保障之人民工作權維護，就雇主本於此節衍生之基本程序正義、正當法律程序要求，衡諸被告單位資本額達1,000萬元（見本院卷一第143頁），且113年間會計師簽證之財報顯示其現金及約當現金金額達3億餘元（見本院卷二第260頁），應非苛求。從而本院縱能認同被告總經理服務縣民之熱忱暨被告單位戮力公益之用心，惟就本件被告履行勞基法規定之法定義務，實有未逮，被告片面終止系爭勞動契約而未檢附具體事證，亦未說明原告不能勝任工作之客觀考評標準，於勞基法第11條第5款規定意旨未符，即屬權利濫用，自不生契約終止效力，兩造間勞動契約應認自114年3月1日起至約定之同年12月31日止仍存續。

(二)原告請求被告自114年3月1日起迄同年12月31日止，按月於每月5日前給付薪資34,698元，及按月提撥薪資金額百分之6至原告設於勞動部之勞工退休金帳戶，均有理由：

1.就原告請求被告給付薪資部分：

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

01 之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬(最高
02 法院92年度台上字第1979號裁定要旨參照)。

03 (2)經查，被告於114年3月1日終止系爭勞動契約為不合法，
04 業如前述，又被告於114年2月28日依勞基法第11條第5款
05 規定為由，開立離職證明書(見本院卷一第92頁)交予原
06 告，嗣原告於同年3月17日即以被告非法解雇為由向屏東
07 縣政府申請與被告行勞資爭議調解程序(見本院卷一第91
08 頁)，被告則於同年4月21日勞資爭議調解會議中明確表示
09 不同意原告回復原職，堪認原告主觀上無去職之意，並以
10 準備給付之情事通知被告，嗣經被告拒絕受領勞務，陷於
11 受領遲延，依上說明，原告仍得本於系爭勞動契約請求被
12 告給付報酬即工資。

13 (3)又以，原告於114年2月28日離職前按月工資為34,698元，
14 為兩造無爭執(見不爭執事項(四))，從而原告依系爭勞動
15 契約，請求被告自114年3月1日起至同年12月31日止，按
16 月於每月5日前給付34,698元；迄至本件審理終結時止，
17 應給付原告合計：346,980元(計算式：34,698×10=346,
18 980)薪資，自屬有據，應予准許。

19 2.就原告請求被告提撥薪資金額百分之6至原告設於勞動部
20 之勞工退休金帳戶部分：

21 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
22 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月
23 負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之
24 6。勞工退休金條例第6條、第14條第1項規定分別定有明
25 文。查原告任職被告期間之月薪為每月34,698元有如前
26 述，其月提繳工資即應以33,300元級距計算，則被告本件
27 114年度按月應為原告提撥之金額為1,998元，原告主張自
28 114年3月1日起至同年12月31日止(共10月)因兩造間僱
29 傭關係存在，依上開規定請求被告按月提繳1,998元退休
30 金，合計應提繳：19,980元(計算式：1,998×10=19,980)
31 至其勞工退休金專戶，同屬有據，應予准許。

01 (三)原告本於侵權行為法律關係，請求被告給付精神慰撫金100
02 萬元，為無理由：

03 原告另主張，被告曾於伊離職後之114年3月6日、同年月11
04 日之員工會議中，由經理洪傳諒傳述伊為負面案例以示同
05 仁，已侵犯其名譽等人格權，爰依民法第195條第1項規定請
06 求被告給付精神慰撫金100萬元云云；惟為被告否認，而以
07 前詞置辯。而查，被告於案發時究竟以何方式侵害原告之名
08 譽權，始終未據原告於本件審理中陳明詳實，徒以被告曾傳
09 述解雇其之案例作為指摘依據，尚無足使本院生成已有侵害
10 原告名譽之侵權事實發生心證。況案經證人溫國忠（按為原
11 告聲請通知到庭，係任職被告機構之前復康巴士司機員工）
12 就此節係證述略以：「（法官問：114年3月3日回任被告公
13 司後，是否有參與114年3月6日、3月11日勞資會議？）我有
14 參加3月6日那次，該次會議洪傳諒經理有提到資遣兩位同
15 事，其中一位是原告，資遣原因是因為發生車禍後原告沒有
16 關心個案，我感覺當場洪經理是要警告大家如果你們做不
17 好，我隨時可以資遣你們；（法官問：在該次會議中，洪經
18 理如何描述原告的不適任？）洪經理也沒有說得很嚴重，
19 只是提到原告車禍處理流程不當，然後就被資遣了；（法官
20 問：會議中洪經理有無以不當言語辱罵原告？）沒有。」等
21 語（見本院卷二第129至130頁），亦難認被告確以傳述兩造
22 間勞資糾紛之情而侵害原告名譽權。又以，被告片面終止系
23 爭勞動契約於法固有未合，惟依其事實分享、傳述此情予第
24 三人，與是否亦有違法侵害原告之名譽權，尚屬二事，原告
25 或將二事件混為一談，應有誤會，本件既乏原告舉證說明其
26 實，請求被告為此給付精神慰撫金100萬元，於法未合，不
27 能准許，應予駁回。

28 六、綜上所述，原告請求確認兩造間系爭勞動契約於114年3月1
29 日起迄同年12月31日止存在；依系爭勞動契約請求被告按月
30 於每月5日前，給付如上區間之薪資34,698元；依勞工退休
31 金條例第6條、第14條第1項規定，按月提撥1,998元至原告

01 設於勞動部之勞工退休金帳戶，均屬有據，應予准許；至原
02 告依侵權行為法律關係請求被告給付精神慰撫金100萬元，
03 則非有據，不能准許。

04 七、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事
05 件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依勞動事件
06 法第44條第2項規定，諭知被告預供相當擔保金額後，得免
07 為假執行，而諭知如主文第6項。

08 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及提出之證據，
09 經本院斟酌後，認為均不足以影響本件判決之結果，自無逐
10 一詳予論述之必要，附此敘明。

11 九、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日
13 民事勞動法庭 法 官 曾士哲

14 正本係照原本作成。

15 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未
16 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
17 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

18 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日
20 書記官 陳恩慈