

臺灣臺南地方法院民事判決

108年度重勞訴字第10號

原告 于玟

訴訟代理人 楊鈞國律師

被告 亞洲航空股份有限公司

法定代理人 盧天麟

訴訟代理人 吳佳漣律師

鄭漢蓁律師

陳敬于律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經民國110年7月19日言詞辯論終結，本院判決如下：

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壹拾貳萬肆仟捌佰捌拾元，及自民國108年6月22日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國108年6月21日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣壹拾伍萬陸仟貳佰貳拾元，及自各次月5日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國108年2月21日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣玖仟元，儲存於勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹拾貳萬柒仟壹佰伍拾捌元，新臺幣壹拾萬壹仟柒佰貳拾陸元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第二項得假執行，及第三項、第四項，於判決確定前清償期已屆至部分，得假執行。但被告如以壹拾貳萬肆仟捌佰捌拾元，及按月各以新臺幣壹拾伍萬陸仟貳佰貳拾元、新臺幣玖仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

01 一、按確認法律關係成立或不成立之訴，非原告有即受確認判決
02 之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條定有明
03 文。所謂「即受確認判決之法律上利益」，係指法律關係之
04 存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態
05 存在，此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最
06 高法院86年度台上字第3050號判決參照。查本件原告主張被
07 告違反勞動基準法(下稱勞基法)第12條將其解僱，被告之解
08 僱不合法，兩造勞動契約仍應存在一節，為被告所否認。是
09 以，兩造勞動契約關係是否仍繼續存在即屬不明確，非提起
10 確認之訴，無法排除此不安之狀態，故原告提起本件確認之
11 訴，應認為有確認之法律上利益，應准許之。

12 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
13 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
14 條第1項第3款定有明文。又原告於訴訟中將原聲明第二項：
15 被告應給付原告自108年2月21日起至原告復職之日止，按月
16 給付原告新臺幣(下同)158,320元部分變更為每月給付156,2
17 20元(見卷六第99、153頁)，核其變更屬減縮應受判決事項
18 之聲明，揆諸前開條文規定，自應准許之。

19 貳、實體方面：

20 一、原告起訴主張：

21 (一)原告原於被告公司擔任直升機事業部之發動機及附件維修廠
22 主任專員一職，每月薪資為156,220元，嗣於107年2月23日
23 遭被告公司違法調職為安全組主任專員，再於107年11月28
24 日降職為安全組專員。詎料被告於108年2月20日，逕以原告
25 故意洩漏公司機密事務行為，違反勞動基準法第12條第1項
26 第4款及工作規則第62條，終止兩造間之勞動契約。然原告
27 並無任何洩密行為，且被告未經預告逕行終止兩造間之勞動
28 契約，其解僱自屬不合法。另被告嗣於訴訟中追加原告謊報
29 請假與加班、詐領加班費與薪資等事由終止僱傭關係，亦屬
30 非法追加，顯有違誠信原則及解僱最後手段性原則，況原告
31 請假均經其主管核准，且亦從事公務，故原告並無被告所稱

01 以虛偽事由申請公假之情事。復被告亦未召開人事評議委員
02 會，違反被告公司工作規則之規定。從而，被告解雇不合
03 法，兩造間之勞動契約仍存在。為此，提起本件訴訟。

04 (二)並聲明：

- 05 1、確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 06 2、被告應給付原告自108年2月21日起至原告復職之日止，按月
07 給付原告156,220元，及各自次月5日起至清償日止，按年息
08 百分之5計算之利息。
- 09 3、被告應自108年2月21日起至原告復職日止，按月提繳9,000
10 元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金專戶。
- 11 4、前開聲明第2至3項部分，原告願供擔保，請准宣告假執行。

12 二、被告抗辯：

13 (一)原告於任職被告期間，有下列洩密行為：

- 14 1、原告自104年2月任職於被告公司稽核室主任專員，負責檢查
15 評估各單位組織內控制度適當、有效及營運績效之工作內
16 容，惟其未經被告同意且不知情之情形下，於104年2月10日
17 下午3時16分，將訴外人台翔航太工業股份有限公司(下稱台
18 翔公司)監察人委請訴外人世博科技顧問股份有限公司對被
19 告公司審計委員會調查報告之分析及建議(下稱系爭調查報
20 告)(卷三第202-203、269-271；卷四第175-213頁)，其中含
21 有被告公司(1)標示公司機密之人事資料及簽呈、(2)載有客戶
22 名稱、客戶委託維修飛機之型號、合約條件資產負債、信用
23 評比、徵信資料等涉及客戶機密之文件、(3)公司經營之管理
24 費用明細等公司內部機密文件以電子郵件洩漏予被告公司外
25 部第三人即訴外人李仁基(下稱李仁基)(見卷三第151頁)。
- 26 2、再原告於104年10月1日起至107年2月25日，任職發動機及附
27 件維修廠主任專員負責各型發動機、輔助動力組、螺旋槳及
28 傳動附件修理、翻修及測試工作，然其於105年9月23日擅自
29 蒐集非其業管職務內容之資料「TYPE T-20A校驗資料」，並
30 未經被告同意即將該資料寄發至其個人之電子郵件信箱(見
31 卷三第151頁)。

01 3、另於105年11月10日、11日及22日，擅自蒐集非其業管、核
02 辦職務內容即「空軍第二後勤指揮部工廠委託民間經營案」
03 能量清冊、「漢翔亞航合作契約書」能量修訂清冊及「海軍
04 保修指揮部函-計修工委單」、「漢翔亞航合作契約書」、
05 「Nprthrop Grumman 之ASN-150維修認證」、「泰志股份有
06 限公司與本公司合作保密協議書-第一次條文增修內容」等
07 資料，並將公司郵件轉寄至時任被告公司臺中廠職員即訴外
08 人宋海威(下稱宋海威)之個人信箱(見卷三第154頁)。

09 4、原告上開洩密行為，有違被告公司工作規則關於非個人職務
10 範圍內之事務，不得蒐集及探詢並轉寄送至自己或他人之個
11 人信箱之規定，自屬違反勞基法第12條第1項第4款之規定，
12 被告自得未經預告終止兩造之勞動契約，被告係於108年1月
13 31日始知悉原告上開洩密行為，並於108年2月21日終止兩造
14 間之勞動契約，未罹於勞基法第12條30日除斥期間(見卷五
15 第20頁)。

16 (二)再除前揭洩密行為外，原告於104年2月1日起至104年9月30
17 日任職稽核室主任專員及104年10月1日起至107年2月25日
18 止，擔任發動機及附件維修廠主任專員期間，多次以不實事
19 由，申請公假，藉此使被告公司給付全額薪資，及依其申請
20 給付加班費。原告前開行為，業已違反工作規則且其以詐術
21 使被告交付薪資，違反勞基法第12條第1項第4款之規定，被
22 告自得未經預告終止兩造間之勞動契約。再被告公司雖設有
23 人評會，然主任委員對於是否召開人評會有裁量權，解雇非
24 必須經人評會。

25 (三)並聲明：

26 1、請求駁回原告之訴及假執行之聲請。

27 2、如受不利益之判決，願供擔保請准免為假執行。

28 三、兩造不爭執事項：

29 (一)原告自94年1月1日起任職於被告公司，並自94年起至99年6
30 月1日止，先後擔任原告公司總經理、董事長特別助理。於9
31 9年6月1日離職，並於101年11月12日重新任職為總經理特別

01 助理，嗣於104年2月1日起至104年9月30日，改任職於稽核
02 室主任專員，再於104年10月1日起107年2月23日至改任職於
03 發動機及附件維修廠主任專員。嗣於107年2月23日改任職為
04 安全組主任專員，再於107年11月28日任職安全組專員。（見
05 卷一第305頁）

06 （二）被告於108年2月20日以違反勞基法第12條規定，書面通知原
07 告終止兩造間之僱傭關係。（見卷一第33頁）

08 （三）被告公司以洩漏工商秘密為由，對訴外人黃家基提出背信等
09 刑事告訴，經臺灣新北地方檢察署以107年度偵字第3527號
10 不起訴處分確定（卷一第221頁）。

11 （四）被告公司另以洩漏工商秘密為由，對訴外人李仁基提出背信
12 等刑事告訴，經臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）以10
13 7年度偵字第2298號不起訴處分後，被告不服再議，經臺灣
14 高等檢察署智慧財產檢察分署以107年度上聲議字第290號處
15 分書駁回再議，嗣被告不服聲請交付審判，經臺灣臺北地方
16 法院以107年度聲判字第256號裁定駁回（卷一第229-259
17 頁）。

18 （五）原告自被告公司離職後，於訴訟期間自訴外人上儀投資有限
19 公司（下稱上儀公司）受領薪資500,000元。

20 （六）被告以原告將業務上知悉、持有被告公司營業秘密資料，寄
21 發至其個人、訴外人李仁基之信箱，致被告公司受有損害為
22 由，對原告提出背信等刑事告訴，經臺灣臺南地方檢察署
23 （下稱臺南地檢署）以108年度偵字第18845號、109年度偵字
24 第4389號不起訴處分後，被告不服聲請再議，經臺灣高等檢
25 察署智慧財產檢察分署於109年6月29日以109年度上聲議字
26 第296號處分書駁回再議確定（見卷四第311-379頁）。

27 （七）原告月薪以156,220元計算，及原告之勞工保險每月提撥金
28 額以9,000元計算。

29 四、兩造爭執事項：

30 （一）原告行為有無該當勞動基準法第12條第1項第4款規定「違反
31 勞動契約或工作規則，情節重大者」之事由？（兩造主張詳

01 如附表2(卷二第31頁)

02 (二)如原告確認僱傭關係存在為有理由，則被告是否應給付自10
03 8年2月21日起每月156,220元之薪資及法定利息？

04 (三)原告請求被告自108年2月21日起至原告復職日止，每月應提
05 撥9,000元至原告勞工保險局勞工退休金專戶，有無理由？

06 五、得心證之理由：

07 (一)原告行為有無該當勞動基準法第12條第1項第4款規定「違反
08 勞動契約或工作規則，情節重大者」之事由？

09 1、按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
10 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。且所謂
11 「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工
12 作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞
13 工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱
14 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞
15 工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之
16 「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故
17 意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關
18 係之緊密程度、勞工到職時間之久暫、雇主所從事之行業性
19 質、雇主之職場文化、同職場之其他從業人員之身分、地位
20 等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標
21 準。又此懲戒性解僱，涉及勞工將喪失現有之工作，屬工作
22 權保障核心問題，基於勞基法保障勞工權益之立法目的，限
23 制雇主終止契約權限，有解僱最後手段性原則。而雇主為維
24 護企業內部秩序，對於不守公司紀律之勞工得以懲處，而在
25 各種懲戒手段中，以解僱終止勞雇雙方之勞動契約關係，因
26 涉及勞工之工作權保障之範圍，因此在可期待雇主之範圍
27 內，若有捨解僱而得採用對勞工權益影響較輕之措施者，應
28 係符合憲法保障工作權之價值判斷，故解僱係雇主終極、無
29 法迴避、不得已的手段，即「解僱之最後手段性」。因此，
30 雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須相當，
31 符合比例原則，始構成上開「情節重大」之要件(最高法院8

01 8年度台上字1737號判決、97年度台上字第920號判決參
02 照)。

03 2、又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
04 任；民事訴訟法第277條前段亦有明文。是以，被告就其主
05 張原告有何違反勞動契約或工作規則情節重大之情事，自負
06 有舉證責任。

07 3、本件原告主張並無違反勞動契約或工作規則之情事，被告終
08 止系爭勞動契約不合法等語，為被告所否認，並以前詞置
09 辯。爰就被告抗辯原告違反勞動契約或工作規則之情事，分
10 述如下：

11 (一)將系爭調查報告(見本院卷四第175-213頁)以電子郵件洩漏
12 予訴外人李仁基違反工作規則第4、5、5-1、62條第3款構成
13 解雇事由：

14 ①按被告公司工作規則第4、5、5-1條規定：本公司從業人員
15 應忠勤職守，遵守本公司一切規章，服從各級主管人員之指
16 導，不得陽奉陰違或敷衍塞責。各級主管人員對從業人員應
17 親切誘導，諄諄教誨；從業人員對內應認真工作、愛惜公
18 物、減少損耗、提高品質及增加生產；對外應保守業務上之
19 機密與維護公司形象；公司或客戶相關之照片、圖形、程式
20 畫面、編輯資料、報表、匯出檔案，均屬公司商業機密，非
21 經公司或客戶同意，不得透漏或提供給公司以外之單位或人
22 員，亦不得私自發布於任何網際網路。因而致公司遭受任何
23 損失，依法另行追究。第62條第3款規定，員工有故意損耗
24 機器、工具、原料、產品或客戶及其他公司所有之物品或故
25 意洩漏公司商業機密，致公司蒙受損害者，被告公司得不經
26 預告逕予解雇之(見本院卷三第36、42頁)。由上可知，被告
27 工作規則第4、5、5-1條僅有員工遵行事項之抽象規定，未
28 有明確規定違反之法律效果。而被告公司工作規則關於員工
29 違反工作規則及相關行為準則之懲戒條款分別規定在第58、
30 59、60、61及62條，該等規定依照員工違失情節輕重施以申
31 誡、小過、大過、解雇等懲戒手段，而解雇則規定在第62

01 條。是以，被告公司欲解雇原告，應依第62條規定，非依工
02 作規則第4、5、5-1條為之，此先予敘明。又被告據以解雇
03 原告之第62條第3款規定為：故意洩漏公司商業機密，須致
04 公司蒙受損害者，始得不經催告逕予解雇。是以該條構成要
05 件，須原告「明知為公司商業機密而故意洩漏之」以及「公
06 司受有損害」並「兩者具有因果關係」等要件，始符合之。

07 ②原告對於伊於104年2月10日下午3時16分將訴外人世博寄公
08 司調查報告(以下簡稱系爭調查報告)以電子郵件方式轉寄予
09 李仁基一節並不爭執，惟辯稱係受訴外人即被告員工陳文偉
10 之委託，轉傳系爭調查報告予李仁基，原告當時並未開啟檔
11 案即轉寄，對於檔案詳細內容並不知情，並無違反工商秘
12 密、電腦秘密、營業秘密等語。經查：系爭調查報告經訴外
13 人陳文偉以電子郵件寄送予原告所有之電子郵件信箱(即gun
14 g0000000il.com)，再轉寄予李仁基，由李仁基以電子郵件
15 傳送予黃家基，此為兩造所不爭執，然起因台翔公司為被告
16 公司母公司，而李仁基為台翔公司董事，前被告員工黃家基
17 認為遭被告公司欺壓，到處陳情，台翔公司董事長因此委請
18 李仁基了解狀況，李仁基就約黃家基了解狀況，此有回報台
19 翔公司董事長，後來得知有系爭調查報告，黃家基想要看到
20 系爭調查報告，李仁基就向被告公司內部員工詢問是否可以
21 看到系爭調查報告，後來李文偉詢問被告公司董事後，由該
22 名董事將系爭調查報告給了李文偉，李文偉便以電子郵件傳
23 送給原告，委請原告轉寄，原告因此轉寄李仁基，其再轉寄
24 黃家基，當初陳文偉有詢問過被告公司董事可否轉出，該名
25 被告公司董事稱沒有關係等語，此業經台灣台北地方法院檢
26 察署107年度偵字第2298號不起訴處分確定認定如上，此有
27 不起訴處分書1紙附卷可查(見卷一第229-235頁)。雖被告主
28 張系爭調查報告為公司工商秘密，然既為機密文件，何以可
29 容許他人任意轉寄？且系爭調查報告竟未有任何加密或其他
30 保密措施，故系爭調查報告內容是否為被告公司內部具有不
31 公開、秘密性且有實際或潛在之經濟價值而屬公司商業機密

01 等情，已非無疑。復細鐸該郵件所檢附之調查報告內容，其
02 中均無任何標示或足以辨識為機密文件之文字警語，此有被
03 告提出之該電子郵件及調查報告附卷可參(見本院卷三第269
04 -271頁；卷四第175-213頁)。若調查報告屬機密文件，何以
05 調查報告並未有明顯文字或標示為機密文件之警語？顯有悖
06 於常理，是以上開證據，並無從使法院形成對於被告有利之
07 認定。

08 ③再前已述及，被告公司工作規則第62條第3項解雇前提要原
09 告明知為公司商業機密而故意洩漏之，且該洩漏須造成公司
10 損害，易言之，兩者間須有因果關係為前提。而依被告所提
11 證據及黃家基、李立基二人不起訴處分之認定事實及資料，
12 均無從證明原告已經閱覽系爭調查報告內容，進而知悉調查
13 報告內容屬商業機密，而仍故意洩漏之。再本院於審理時就
14 被告因原告轉寄系爭調查報告給李仁基，造成被告公司何具
15 體損害為調查(見卷五第160頁)。被告亦稱沒有具體損害金
16 額，僅稱被告與客戶間有簽立保密協議，一但洩密，可能遭
17 受客戶追償或喪失合作機會云云(見卷五第160頁)。由上可
18 知，被告所稱之損害，均處於臆測階段，目前尚無有被告所
19 稱遭客戶追償及被告因此喪失合作機會等情發生。故此，被
20 告並無法舉證證明被告公司因原告轉寄調查報告予李仁基之
21 行為導致公司發生何種具體損害一節，自與上開工作規則第
22 62條第3款解雇要件未合。

23 ④又被告工作規則第61條第15款規定：未經公司同意，將屬於
24 公司之商業秘密，透漏或提供給公司以外之單位或人員，或
25 私自發布於任何網際網路者，經查明屬實或有具體事證者，
26 得予記大過處分，此有被告工作規則1紙附卷可查(見卷三第
27 41頁)。是以，縱使原告將屬於公司商業秘密透漏或提供給
28 公司以外人員即李仁基，被告之工作規則第61條第15款亦有
29 相類似規定供予被告施行懲戒，然被告不思依循此途徑，逕
30 以最嚴重之解雇處分，實有違最後手段性原則、懲戒相當性
31 原則之限制，並無可取。

01 (二)蒐集及探詢公司非原告業管職務範圍內資料，並轉寄送至自
02 己或他人之個人信箱，嚴重違反被告誠信經營作業程序及行
03 為指南第13條、員工保密切結書、亞航電腦使用規定第6
04 條、資訊稽核與安全規定及工作規則第62條第3款等規定(見
05 卷三第289頁)，構成解雇理由：

06 ①經查：被告公司誠信經營作業程序及行為指南第13條規定：
07 本公司人員應確實遵守前條智慧財產之相關作業規定，不得
08 洩漏所知悉之公司營業秘密、商標、專利、著作等智慧財產
09 予他人，且不得探詢探詢或蒐集非職務相關之公司營業秘
10 密、商標、專利、著作等智慧財產，被告公司誠信經營作業
11 程序及行為指南第13條定有規定，此有被告提出經營作業程
12 序及行為指南1紙附卷可查(見卷三第210頁)。

13 ②原告與被告簽立報密切結書內容：員工對於公司負有不打
14 探、討論、蒐集、影印、持有、洩漏(含洩漏予家人親友)
15 等...倘有違反或致客戶與公司蒙受損害，除願接受公司依
16 工作規則處以最嚴厲處分及民事損賠償外，並負刑事責任，
17 此有被告提出員工保密切結書1紙附卷可查(見卷三第215
18 頁)。

19 ③亞航電腦使用規定第6條規定：賦與之電子郵件信箱以執行
20 亞航公司業務為目的。私自轉為非公務用途或違法外傳亞航
21 公司業務遭權責單位發現者，將不被個人隱私權所保護，並
22 追究責任(見卷三第217頁)(見卷三第241頁)。

23 ④資訊稽核與安全第(五).3規定：嚴禁外傳公司業務機密或私
24 下進行不法行為；第7條(2)規定：同仁應遵行亞航公司電腦
25 使用規定，違反者並結合人事獎懲辦法辦理之(見卷三第22
26 3、225、231、233、241頁)。

27 ⑤被告主張原告104年2月間、105年9月23日、105年11月10
28 日、11日及22日蒐集非業管資料內容轉寄至自己私人電子信
29 箱及被告公司台中廠員工宋海威個人信箱(見卷三第199-201
30 頁附表2、見卷三第288-289頁)等情違反上開規定云云。原
31 告對於蒐集資料一節並不爭執，惟稱原告本即為航太專家，

蒐集資料係為協助公司航太方面業務云云(見卷三第290頁)。前已述及，被告所援引公司誠信經營作業程序及行為守則、員工保密切結書、亞航公司電腦使用規定、電子郵件信箱使用規定等，均是規範被告公司員工應遵守之行為準則，屬被告公司員工於勞動契約時應遵守之行為準則及義務，然違反行為準則及義務時，仍應依情節輕重回歸被告公司工作規則第58條至第62條之規定施行懲戒，而非一味以解僱處分，否則違反解僱為最後手段及懲戒相當性原則之規定。

⑥先就原告於104年2月及105年9月23日將非業管資料從公務電子信箱轉寄至自己私人信箱一節，依被告所言，就原告此部分情節僅止於原告將非業管資料轉寄自己私人信箱，被告並無從證明原告又將該等資料轉寄或洩密予第三人。而單以原告將非業管資料由公務信箱轉寄至自己私人信箱部分，非屬工作規則第62條解雇事由所規範。而其頂多涉及資安，而資安係規定在工作規則第61條第8款：違犯安全規定、措施致公司蒙受損失，應記大過(見卷三第42頁)，故若原告此行為造成被告之損害，被告僅得對於原告記大過，而非得以逕為解雇處分。

⑦再就原告於105年11月10日、11日及22日將非業管資料記寄予被告公司台中廠員工宋海威個人電子郵件信箱部分，被告雖指稱其屬第62條第3款「故意洩漏公司商業機密，致公司蒙受損害」云云。然前已述及，該條款須達「被告公司因此受有損害」始符合該構成要件。對此，被告自承具體損害金額，僅稱被告與客戶間有簽立保密協議，一但洩密，可能遭受客戶追償或喪失合作機會云云(見卷五第160頁)。同上所述，被告所稱之損害，均處於臆測階段，目前尚無具體損害發生，自與上開工作規則第62條第3款解雇要件未合，被告以此解雇原告，於法未合。

(三)原告以不實事由申請公假，使被告給付全額薪資及加班費部分：

- 01 ①按從業人員之公假，凡合於下列規定者憑有效證件給予公
02 假，工資照給。(三)經公司核准給予公假者(四)其他依法令
03 應給公假者，被告工作規則第44條訂有規定(卷三第105
04 頁)；次按請假辦法5A公假之規定，針對公出執行公務，不
05 報支差旅費用，最少天數0.125天；最多天數3.5天，且於提
06 出公假申請時，需檢附附件並填備註(卷三第47頁)。再按應
07 檢附證明文件之假別就出差公假部分，規定應檢附開會證明
08 (無差旅費及其他費用支出者)，另需申報費用者，以核准之
09 電子表單之差旅申請單替代請假單(卷一第185頁)。
- 10 ②被告雖另辯稱原告於任職期間，多次以不實事由，申請公假
11 外出，並請領加班費及全額薪資，被告自得依勞基法第12條
12 第1項第4款，終止勞動契約云云，為原告所否認，並稱其業
13 已依被告所定程序申請，並於請假申請單上載明公出地點及
14 事由，經其直屬主管簽核准許始外出。經查，訴外人即證人
15 林敏雄於另案刑事案件偵查中結證稱：「伊是二廠電子電器
16 組擔任修復技師，原告(刑事卷所載被告即原告，以下引用
17 刑事卷者避免混淆均以原告稱之)會找伊帶去左營海軍軍區
18 內有一個中科院萬象館下水科技組看AQS-18(V)3DIPPING聲
19 納系統，這是反潛直升機配備的聲納系統，也會到海軍戰鬥
20 系統工廠看AQS-18(V)3DIPPING聲納系統及APS-143氣象搜索
21 雷達、ALR-606電偵系統，原告也都會問伊海軍S70(M)反潛
22 機，就是有關剛才所講的航電系統，被告也會叫伊帶他去戰
23 鬥系統工廠內，看剛才那些裝備，印象中1-2星期會去一次
24 左營海軍基地，伊知道原告有時候去航空指揮部及海軍保修
25 指揮部就是由別人帶他去，目的是商談針對海軍各項船艦及
26 飛機，雷達、航電系統維修雙方合作；海軍S70(M)反潛機：
27 AN/AQS-18(V)3DIPPING聲納系統消失性商源及系統性能提升
28 案，替亞航公司建置維修能量，因為伊之前是從海軍退伍，
29 伊有通行證，原告沒有，所以用伊的通行證及車證就進去左
30 有海軍基地，也有與原告前往高雄『普羅技術有限公司』
31 (下稱普羅公司)去洽談剛才講的設備維修合作，因為普羅公

01 司有軍品認修合格證，也有與原告一起去高雄『科力航太有
02 限公司』（下稱科力公司）趣談裝備維修的事情」等語（卷五
03 第384-385頁）；再依海軍保修指揮部以105年11月18日海保
04 整後字第1050007457號函之副本知會被告關於「106年計修5
05 00md型機『方位指示器』等1項2件及S-70C型機『顯示單
06 元』等6項19件」之工委單（卷五第361頁），足見被告業務應
07 與S70C機型相關，並與被告所提出之原告請假紀錄表（卷五
08 第179-186頁）上記載事由「至左營海軍基地洽S70C事宜」對
09 照，足認原告前往左營海軍基地，確屬因公務事由而外出；
10 另普羅公司亦以107年6月20日普字第000000000函覆臺南地
11 檢署「本公司經詢問員工，附件所列期間徐定民組長確實有
12 來訪，並有該公司于玘博士及林敏雄先生陪同，洽談有觀測
13 台儀器設備事宜。至於確切時間無法考證」等情，堪認原告
14 確實前往普羅公司洽談測台儀器設備等事宜。

15 ③又據證人宋海威於另案刑事案件偵查中結證稱：「伊於104
16 年2月1日至107年2月25日期間，擔任漢翔公司駐臺中代表，
17 原告有時候會跟伊連繫要去漢翔公司、臺中清泉崗基地、中
18 科院，伊會到高鐵去接他，送他去漢翔公司大門口後，伊就
19 離開，原告沒有跟我說他去漢翔公司做什麼，104年之後，
20 原告比較少請我帶他去漢翔公司，但有到中科院。原告提出
21 的CCK即臺中清泉崗空軍基地識別證，是透過漢翔公司辦
22 的，我當時也是用這個通行證進出臺中清泉崗空軍基地」等
23 語（卷五第386-387頁），是依證人所述，原告確有前往漢翔
24 公司出差無誤，被告雖辯稱原告前往漢翔公司並非從事公務
25 乙情，為原告所否認，然被告亦未舉證以實其說，是被告
26 所辯自不足採。

27 ④並據證人王先傑於另案刑事案件偵查中結證稱：「伊原來是
28 臺北松山廠的廠長，原告會來臺北找伊的目的是依據空軍指
29 揮部軍工廠民營化契約，原告有跟伊討論過海軍測台的使用，
30 海軍S70C型機『救援吊掛』維修，但這是不是契約範圍
31 伊不清楚，但是空軍福客行政專機、加裝防撞雷達（含敵我

識別儀功能)這是松指部軍工廠民營化契約，而因為亞航跟臺北松指部空軍基地有專案，伊負責的專案名稱是TCAS，是飛機的防撞系統，伊所知道是當時原告跟伊說屏東基地的C130飛機也是他在負責行銷這個案子，原告有臺北松指部空軍基地通行證，原告提出之識別證是臺北松指部空軍基地通行證」等語，及證人李南平於偵查中具結證稱：「伊於104年5月調到屏東之前，有推展航電業務，伊調到屏東之後是負責飛機修復之工作，原告有業務推展需求時會到屏東來，因為之前有一起推動航電業務，伊在101年進公司的時候，就跟原告陸續因業務需求到左營海軍基地及屏東空軍基地做業務推展，屏東的部分就是空軍的飛機，左營就是海軍的直升機，一直到伊被調到屏東還陸續有在推展，直到107年原告被調到警衛室才沒有，空軍E-2T是雷達的性能提升、P3反潛機有三個側台，包含雷達系統、光電系統還有測磁儀、C-130運輸機是空中防撞系統、座艙數位化，伊印象中原告在擔任董事長常四偉特助的時候，原告就被交代要推展航電的業務，另外在董事會也有提到要推展航電業務，原告本身有航電背景，就是這一方面的專長，原告還是需要去推動航電的業務，伊與原告就有申請屏東基地的識別證，我們進出只需要出示識別證，查核身分就好，伊有和被告一同前往屏東空軍、左營海軍基地、臺北松山空軍基地、臺中的漢翔空軍基地等地，前往左營海軍基地是做業務推展，負責海軍500MD反潛機、海軍S70(M)反潛機整個航電系統提升，而去臺北松指部空軍基地之目的是負責空軍福客行政專機加裝防撞雷達」等語(卷五第224、225、388頁)。衡諸上開證人林敏雄、宋海威、王先傑及李南平等人，應無曲意迴護或設詞誣陷任一方之必要，且其等係於負擔偽證重罪之壓力下於偵查庭中具結作證，就原告因工作所需請公假前往等地洽公乙情，互核均相符，故其證言均堪採信。自難認原告有何以不實事由申請公假之情事。

⑤再參被告提出原告自104年2月4日至106年12月19日間之請假

紀錄表(卷五第179-186頁)，其上就原告之請假天數部分之記載，均未逾被告所定公假最多天數3.5天，自與被告所得核准之公假期間相符，又依前開被告工作規則規定，經公司核准公假者，得請領工資，是原告公假期日，請領全額工資，自屬合法。況被告公司對於原告請假及申請加班費本即具核准與否之權限，原告既已完成請假及申請加班費，並經被告公司核准，且被告亦未提出其他積極證據證明原告請假並未從事與其職務範圍內之業務有關事項，及有部分根本未從事請假事由，是被告此部分之抗辯，即屬無據，此本院刑事庭109年度智聲判字第2號駁回交付審判裁定及本院108年度訴字第117號民事判決，亦同此見。

⑥故此，本件原告於上開期日，離開工作崗位，均已申請公假，並經被告核准，已如前述，亦與被告公司之工作規則第62條第5款所定解雇要件自有未合，被告即不得以此解雇原告。從而，原告申請公假並請領加班費、全額薪資，無違反被告公司之工作規則，則被告以上開事由，依勞基法第12條第1項第4款，未經預告，終止兩造勞動契約，自不合法。

(四)末按被告公司設有人事評議委員會(下稱人評會)，而人評會之第1條就不定期召開部分，規定主任委員就主管輪調、不適任現職人員、人員調降、重大獎懲事件(含大功、大過及以上之獎、懲)及重大處置作為，或其他特殊事件等議題視需要召開；主任委員就主管輪調、不適任現職人員、年度考評、人員升遷與調降、激勵獎金發放、重大獎懲事件(含大功、大過及以上之獎、懲)其他特殊事件等議題召開，被告公司工作規則第三節人評會第1條及人評會第1條第2款B規定(見本院卷三第131頁橘色螢光筆所示)分別規定。由上可知，被告公司關於員工重大獎懲事項例如大功、大過以上之獎懲具有權責。衡諸人評會之設置，乃在於升遷、考評、獎懲，尤其解雇，涉及勞工工作權及財產權重大，為避免公司董事長個人好惡獨斷、公司派系鬥爭或公股民營公司政黨輪替等事由，使員工之工作權因上開事由遭受侵害及不平等對

01 待，始有人評會之設置，透過人評會7位委員合議制之決議
02 方式，沖淡人治色彩。是關於被告員工獎懲事件，「解雇」
03 一項，屬於最嚴重處分，若關於員工解雇等最嚴重處分，均
04 得隨意跳過人評會之召開決議程序，不知還有那種處分需要
05 開人評會？難道記大功、大過需要開人評會？而解雇不需
06 要？此顯不符合比例原則。故被告所辯，將使被告公司人評
07 會之設置形同虛設，自有未妥。本件被告自認其解雇原告
08 前，並未先行經過人評會討論決議，並提供原告辯解陳述之
09 機會，即由被告公司逕為解雇處分，其程序顯有重大瑕疵，
10 違反程序保障原則，解雇亦不合法。

11 (五)綜上，被告以原告違反勞動契約及工作規則第62條第3款之
12 規定且情節重大，依工作規則第62條第3款及勞基法第12條
13 第1項第4款之規定，將原告予以解僱，於法不合，其終止系
14 爭勞動契約不合法，故此，兩造間僱傭契約，應仍存在。

15 (二)如原告確認僱傭關係存在為有理由，則被告是否應給付自10
16 8年2月21日起每月156,220元之薪資及法定利息？

17 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
18 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
19 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
20 內扣除之。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
21 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
22 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
23 出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
24 提出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條及第234條
25 分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之
26 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
27 領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞
28 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
29 判決參照）。

30 2、經查，被告公司於108年2月20日對原告為終止勞動契約意思
31 表示，並不生終止勞動契約效力，已如前述。又被告發給系

01 爭通知書終止勞動契約，已預示拒絕受領原告提供勞務，而
02 原告於被告違法解雇前，並無任意去職之意，足見其主觀上
03 仍有繼續提供勞務之意思，故依上開法條及判決意旨，應認
04 被告公司受領勞務遲延，原告並無補服勞務之義務，自得請
05 求薪資報酬。是原告依前開規定，主張被告仍有按月給付薪
06 資報酬之義務，即屬有據。又原告之薪資以每月156,220元
07 計算，為兩造均不爭執，故原告請求被告自108年2月21日起
08 至復職之日止，按月給付薪資156,220元，為有理由，應予
09 准許。

10 3、再按受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所
11 取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除
12 之。民法第487條但書訂有明文。是受僱人因不服勞務所減
13 省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利
14 益，僱用人得由報酬額內扣除之。查，原告遭被告公司違法
15 解雇後，於訴訟期間自上儀公司處受領薪資500,000元，為
16 兩造所不爭執(見本院卷五第516頁；卷六第22頁)。揆諸上
17 開規定及說明，原告於108年2月21日後自上儀公司受領之利
18 益，應由原告對被告之薪資債權中扣除。而原告訴請被告按
19 月給付薪資之期間自108年2月21日起至108年6月20日部分，
20 所得向被告領取之薪資合計為624,880元【計算式：156,220
21 元×4個月=624,880元】，扣除其於他處服勞務之所得，經扣
22 除後為124,880元(計算式詳如附表所示)。

23 4、雖原告訴請被告按月給付薪資之期間自108年2月21日起至原
24 告復職之日止，然依前開說明及規定，應扣除原告自他處服
25 勞務所得，已如前述。從而，原告得請求被告給付124,880
26 元，及自108年6月21日起至原告復職之日止，按月給付156,
27 220元。原告逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

28 (三)原告請求被告自108年2月21日起至原告復職日止，每月應提
29 撥9,000元至原告勞工保險局勞工退休金專戶，有無理由？

30 1、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
31 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

擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第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賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（參見最高法院101年度台上字第1602號民事裁判，亦同此旨）。

2、經查，被告於108年2月20日終止兩造間之勞動契約，不生合法終止之效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，已如前述。又原告每月勞工提繳退休金之金額以9,000元計算，為兩造所不爭執（見本院卷六第154頁），依前揭規定，原告主張被告應自108年2月21日起至原告復職日止，按月提繳9,000元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應與准許。

六、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法及勞工退休金條例之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在；及請求被告給付124,880元本息；並自108年6月21日起至復職之日止，按月給付薪資156,220元本息；暨自108年2月21日起至原告復職日止，按月提繳9,000元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應與准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

七、除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響，109年1月

1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又本判決命給付金錢部分，係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

九、訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第78條及第87條第1項分別定有明文。本件原告之訴第一審訴訟費用為127,158元【計算式：122,088元+5,070元=127,158元(暫免徵收部分仍應列入訴訟費用)】，爰依原告一部勝訴一部敗訴之情形，確定兩造訴訟費用負擔額如主文第6項所示。

十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 8 月 20 日

勞動法庭 法 官 田玉芬

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 8 月 24 日

書 記 官 林彥汝

附表：

編號	期間	每月薪資 (新臺幣)	抵銷金額或轉 向他處服勞務 之利益	得請求之金額	利息起算日

(續上頁)

01

1	108年2月21日起至 108年3月20日	156,220元	156,220元	0元	-
2	108年3月21日起至 108年4月20日	156,220元	156,220元	0元	-
3	108年4月21日起至 108年5月20日	156,220元	156,220元	0元	-
4	108年5月21日起至 108年6月20日	156,220元	31,340元	124,880元	自108年7月5日起