

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第9號

原告 黃盛興

訴訟代理人 王玉楚律師

原告 吳瑜庭

訴訟代理人 黃敬寓律師

被告 台灣金融資產服務股份有限公司

法定代理人 陳美如

訴訟代理人 陳業鑫律師

張仁興律師

葉智超律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告黃盛興與被告間之僱傭關係存在。

被告應自如附表編號一所示給付之日起至原告黃盛興復職之日止，給付原告黃盛興如附表編號一所示本金及利息。

確認原告吳瑜庭與被告間之僱傭關係存在。

被告應自如附表編號二所示給付之日起至原告吳瑜庭復職之日止，給付原告吳瑜庭如附表編號二所示本金及利息。

原告黃盛興、吳瑜庭其餘之訴均駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告黃盛興、吳瑜庭平均負擔。

本判決第二項得假執行。惟如被告按月以如附表編號一反供擔保金額欄所示金額為原告黃盛興預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項得假執行。惟如被告按月以如附表編號二反供擔保金額欄所示金額為原告吳瑜庭預供擔保，得免為假執行。

原告黃盛興、吳瑜庭其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、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項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號判決要旨參照）。原告黃盛興、吳瑜庭（下合稱本件原告）主張其受僱於被告，遭被告違法各以民國110年9月2日（110）台總秘字第066號函、第065號函記大過乙次（下各稱系爭066懲戒處分、系爭065懲戒處分，合稱系爭懲戒處分），業經被告以系爭懲戒處分並無不當為爭執，是兩造間就系爭大過處分既有爭執，而此不安之狀態，得以對被告為確認判決除去之，堪謂原告提起本件訴訟，自有受確認判決之法律上利益。被告固否認系爭懲戒處分具確認利益，表示系爭懲戒處分祇係內部單純人事懲戒處分，且與資遣本件於告要屬二事，並未影響其等法律地位而非法律關係存否不明確之情（見本院卷一第178頁），惟被告僅稱：系爭懲戒處分並非資遣之「直接原因」等語，也不否認將該處分時本件原告所言抗辯納為資遣考量因素之一在案（見本院卷一第181頁、自186頁）。衡酌110年10月21日勞資爭議調解紀錄中所載被告抗辯為：「資方因懲戒勞工後，以不能勝任工作，資遣2位勞工」等文字，以及被告工作規則第52條、第47條足見獎懲紀錄將為年終考核參考，並為年終獎金多寡之依據（見本院卷一第83頁至第84頁、第238頁至第239頁），堪謂系爭懲戒處分對本件原告升遷、薪資或僱傭契約存續與否仍有一定影響性，故認伊此部分所辯礙難憑採，合先敘明。

二、第按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款自明。本

01 件原告原對被告請求：(一)確認系爭065 懲戒處分，即對原告
02 吳瑜庭記大過乙次之懲戒處分無效；(二)確認原告吳瑜庭與被
03 告間之僱傭關係存在，被告應自110 年10月17日起至原告吳
04 瑜庭復職之日止，按月給付原告吳瑜庭新臺幣（下同）7 萬
05 5,658 元；(三)確認系爭066 懲戒處分，即對原告黃盛興記大
06 過乙次之懲戒處分無效；(四)確認原告黃盛興與被告間之僱傭
07 關係存在，被告應自110 年10月17日起至原告黃盛興復職之
08 日止，按月給付原告黃盛興8 萬6,950 元；(五)聲明第二項、
09 第四項金錢給付部分，願供擔保請准宣告假執行（見本院卷
10 一第115 頁至第117 頁）。嗣本件原告各就聲明第二項、第
11 四項追加自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算利
12 息之請求（見本院卷二第3 頁；本院卷三第35頁至第37頁）
13 ，核屬擴張應受判決事項聲明之情形，揆諸首開規定，自應
14 准許。

15 貳、實體方面

16 一、本件原告主張：

17 (一)緣被告主要營業項目係承攬強制執行、拍賣等法務相關業務
18 ，更以地方法院為主要客戶。原告吳瑜庭自106 年5 月1 日
19 起受僱擔任被告總公司拍賣處主管、職稱資深經理、月薪7
20 萬5,658 元，原告黃盛興則自106 年2 月2 日受僱擔任被告
21 總公司秘書處處長（併於109 年1 月1 日起兼任副總經理）
22 、月薪8 萬6,950 元，惟其等對內並無管理決策權、對外也
23 未被授予代表權限。臺灣桃園地方法院（下稱桃園地院）曾
24 於104 年間招標，於同年12月31日與被告就105 年度至108
25 年度民事執行委外拍賣變賣不動產業務勞務採購案（下稱桃
26 院採購案）簽署桃園地院委託被告辦理不動產拍賣變賣業務
27 契約書（下稱桃院業務契約書），約定以總價金646 萬8,00
28 0 元（付款期限至111 年度）承攬強制執行、拍賣等法務相
29 關事務，以採購契約每件決標單價計算總案件數，案件數量
30 則由被告自行控管；嗣於108 年8 月5 日簽署變更契約書（
31 下稱桃院變更契約書），變更前述總價金為719 萬4,000 元

。又此採購案基於拍賣事件或有情勢變遷而有停止或撤回之情形，故區分9種情形，付款價額則有5種，以單價1/5計算至全額給付，更因收案與結案間有一定時間間隔，或發生金額計算依權責發生制、實際給付卻依現實發生制為處理，故被告為免蒙受損失，便於每年初依歷史經驗個案均價為基準預估該年收案量，惟因該等預估常因不動產市場景氣及拍定律高低而生誤差，是此際被告多會與法院協商變更契約總價方式，由法院給付報酬以資解決。

(二)未料本件原告於110年8月20日接獲被告110台總秘字第063號獎懲委員會表示就臺灣新北地方法院（下稱新北地院）、桃園地院108年案件超收一事，表示因桃園地院110年7月26日回函告知逾契約總金額部分應由被告自行吸收致生66萬8,383元之損失，或係就收入超額認列而違反會計原則，又或逾越被告授權規定及會計主管專業分際，欲於同年月25日討論秘書處及拍賣處單位主管即其等責任疏失及懲處之開會通知後，其等旋提出申辯書，俟110年9月2日接獲系爭懲戒處分提出申訴請求撤銷未果。被告公司更隨即於同年月16日依勞動基準法第11條第5款為由終止各與本件原告間之僱傭契約，僅分別給付原告吳瑜庭30萬8,659元、原告黃盛興36萬7,821元，其等申請勞資爭議調解亦未果。

(三)就系爭懲戒處分部分：

1.原告吳瑜庭所屬拍賣處，於108年初基於被告秘書處所供每件歷史均價6,712元除108年桃園地院司法預算198萬元得出以295件收案數進行處理，迨108年11月自我審核時因見全年收案數達299件，遂旋於108年12月停止收案，且被告會計帳目直至109年4月方達桃院業務契約書金額上限，故至多僅受2萬6,848元損失，被告所陳66萬8,383元所受損失，實係陸續結案請款金額陡升所致，又每年司法分年預算金額均有不一，拍賣處尚須向會計人員詢問每件歷史均價後計算預估案件數，要無可能蓄意明知仍超收案件。其僅為資深經理而非處長或副處長，對每年應收數量祇有建議權而無

核決權，是其既於108 年間旋停止收案，堪認已盡善良管理人注意義務，更未消極面對被告董事長詢問或拒絕簽名，並無被告所稱違反工作規則第12條、第45條第2 款與第5 款之情事，損失金額相較被告經常性年收4,500 萬元、秘書處投資獲利4,000 萬元等要非重大。

2.原告黃勝興所屬秘書處對被告預算事項並無核定更改權，僅係後勤單位，就年度預算事宜由拍賣處、評價暨業務處、中部分公司與南部分公司提供明年度可執行之預算目標交予會計彙整編制總表，再由其核對該總表與各單位提供附件數字一致，即轉總經理、董事長核決提報董事會。另就已提供之勞務係依營利事業所得稅法查核準則第27條規定採會計權責發生制認列收入，亦即，無論是否為超額案件，均依電腦紀錄評估拍賣處每位員工承辦案件進度、核算年度應得收入列為約當數作為年度營收基礎，且被告有關盈餘預算執行及檢討均由總經理負責核定，歷來全未變更會計認列基礎，別無虛增營業收入情事，復係基於對前董事長吳英世指示向法院溝通多收案件之經營判斷結果所為，也無行政疏失之責。另其否認曾於109 年8 月間對被告負責人為咆哮等重大侮辱行為，抑或干擾妨害稽核調查之情事。

3.再本件原告於接獲營收認列超過合約總額通知後，即積極瞭解案情並請具行政督導權之總經理拜訪桃園地院相關人員，要無逾越授權規定之情事。又桃園地院與被告有長期往來，若有超收案件亦應協商請求增補契約或減少109 年收案數，若未獲解決才向桃園地院催收，迨雙方和解或逾2 年不獲付款後方可帳列會計損失，反係被告主動放棄與桃園地院協商機會而自願讓利，實違常情，是系爭懲戒處分自屬違法不當而無效。

(四)就終止僱傭契約部分：

1.原告吳瑜庭於106 年5 月15日至109 年7 月31日任職拍賣處期間績效良好，並無對所擔任工作不能勝任之情事。嗣雖調任至評價暨業務處，但未接獲職務說明書，也未給予績效目

01 標，訴外人即該處主管江鑒恭祇口頭告知依其法務經驗，主
02 要承辦重整、遺產管理案件，更遲至110 年年終方以評價暨
03 業務處LINE群組片面告知其業績目標500 萬元，不僅未能知
04 悉該目標計算公式、部分專員業績或係江鑒恭轉列，離職員
05 工業績更非公平平均分予含其在內之全體該處人員，亦無業績
06 結算公式。惟其不僅接受指派承辦案件，也開發業務引進相
07 關業務，大多數均已拍定，但因部分案件於其遭非法解僱時
08 尚無收入而未能將花費時間及勞務算入，況該業績目標既以
09 年度為單位，實難於110 年9 月即可評估無法達成該等業績
10 目標，參其110 年6 月底至111 年8 月間業績已有大幅增長
11 ，其承辦案件於資遣後更被陸續拍出，被告前復未警告或採
12 取其他績效改善輔導手段，其要無不能勝任所指派工作之情
13 事。再其被調職之際未得任何理由，不得逕自解釋係原單位
14 表現不佳所致，且被告110 年7 月主管月會決議中也經被告
15 董事長指示若本件原告無法開發業務，即調至拍賣處協助製
16 作分配表等，可謂被告主觀上明知與解雇手段性原則不合。

17 2.原告黃盛興甫調任至評價暨業務處之際，無人通知有業績目
18 標之要求，僅自總經理表示望借重其在銀行界人脈幫忙被告
19 尋找生意等情，直至於110 年7 月5 日經訴外人即該處主管
20 江鑒恭邀請加入業務群組後，方知有業績責任額度。再其任
21 職評價暨業務處期間勤跑金融同業維繫關係，並推薦被告進
22 行拍賣標的予有需求之客戶，也促成興中紙業股份有限公司
23 （下稱興中紙業公司）標購中興文創園區土地認列於110 年
24 收入700 萬元，卻全未列為其業績貢獻，被告復未就其未達
25 業績一事予以輔導，難認有何不能勝任所指派工作之情事，
26 亦有違解雇最後手段性原則。

27 (五)被告終止各與本件原告間之僱傭契約既非合法，則僱傭契約
28 之法律關係當然持續，且本件原告於勞資爭議調解中既向被告
29 表示欲恢復僱傭關係卻遭拒絕，可悉其等主觀上並無任意
30 去職之意，客觀上也已將準備給付之事情通知被告，足認被
31 告對其等勞務給付受領遲延，自應給付此段期間之薪資，又

01 因被告曾給付30日預告工資，故請求自110 年10月17日起之
02 每月薪資。爰依民法第487 條前段、第235 條及第234 條規
03 定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認系爭065 懲戒處分
04 無效；2.確認原告吳瑜庭與被告間之僱傭關係存在；3.被告
05 應自110 年10月17日起至原告吳瑜庭復職之日止，按月於每
06 月末日以前給付原告吳瑜庭7 萬5,658 元，及自各期應給付
07 日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；4.確認系爭066
08 懲戒處分無效；5.確認原告黃盛興與被告間之僱傭關係存在
09 ；6.被告應自110 年10月17日起至原告黃盛興復職之日止，
10 按月於每月末日以前給付原告黃盛興8 萬6,950 元，及自各
11 期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

12 二、被告則以：

13 (一)原告黃盛興於109 年間兼任被告秘書處處長及副總經理（10
14 6 年2 月2 日起任秘書處處長），負責財務會計、總務及其
15 他行政事項管理；原告吳瑜庭則自106 年5 月15日起任被告
16 拍賣處主管，職稱為資深經理，負責管理及執行拍賣處接受
17 法院委託辦理之強制執行業務，其等均係該處最高主管。被
18 告前與臺灣新北地方法院（下稱新北地院）、桃園地院簽立
19 不動產拍賣變賣業務契約書（下稱新北院業務契約書、桃院
20 業務契約書），約定由被告負責拍賣與變賣新北地院、桃園
21 地院之不動產強制執行事務，並有一定案件預估數量，此需
22 依各年度可收案件數估算後扣除已收案件，確保與總價金金
23 額一致，避免造成被告超收案量無法向法院請款而生損害；
24 且被告係依商業會計法及企業會計準則公報等規範編制財務
25 報表，採用之權責發生制係於收益確定應收時始行入帳，若
26 提供勞務交易結果係可靠估計（即收入金額可靠衡量、交易
27 有關經濟效益很可能流入企業時）方以報導期間結束日交易
28 完成程度認列收入。

29 (二)伊於109 年7 月間發覺新北地院及桃園地院所收案件數逾依
30 該等業務契約書推估收案總件數甚鉅，倘依新北院業務契約
31 書、桃院業務契約書第2 條約定超過案件數量者，被告將需

自行吸收而無法向法院請款，遂為專案查核，進而發現：

1. 職掌收案之原告吳瑜庭明知新北地院與桃園地院之案件額度將於108年8月用罄，該等業務契約書第2條早已明訂若逾契約金額將由被告自行吸收之約定，卻仍超收契約額度外件數322件（每件6,800元）、103件（每件6,500元），致被告損失共285萬9,100元（計算式：2,189,600 + 669,500 = 2,859,100），全未控管收案量，反係強迫法院就超收部分予以付款，顯有職務上重大疏失，涉有刑法第342條背信罪嫌並應負民法第227條第2項債務不履行責任。
2. 原告黃盛興負責會計事務處理及各項報表編制，基於逾前述業務契約書額度案件未必能收取款項，本應採取穩健保守之會計處理原則即以契約金額認列為營業收入，以免影響損益表及財報編制之正確性，其卻於明知原告吳瑜庭上述異常情形，亦悉超收契約額度外案件最終將致被告虧損，竟為協助原告吳瑜庭虛增業績表現，無視會計人員提醒，甚稱已於主管會議討論，逕將超收案件款項數額全納入營收，危及財務報表正確性，實違會計處理原則、商業會計法第71條第1款規定，更拒絕提出報告說明，甚公然對董事長咆哮、干擾妨礙調查。
3. 復會計人員黃烜意曾提醒將有相關無從收回款項之風險，其等均消極以對，更稱於109年2月份主管會議獲得斯時董事長吳英世明確指示而將超收額度之數額認列營業收入。基上，其等行為均違反對雇主之忠誠義務，實符勞動基準法第11條第5款不能勝任工作之事由，亦違反工作規則第12條、第45條第2款、第5款情事，被告為求符合解雇最後手段性原則，遂將原告黃盛興、吳瑜庭各自109年9月4日、同年8月1日起調任至被告評價暨業務處任專門委員、資深經理，負責業務招攬開發及完成其他上級主管交辦事項，其等對此調職也無反對意見。至超收部分雖經被告固盡力協調，仍遭桃園地院就逾該業務契約書金額外之部分於110年7月26日表明拒絕付款而使伊確定受有66萬8,383元之損失，經召開

01 110 年度懲戒委員會後，原告吳瑜庭既超收案件、忽視會計
02 人員提醒且消極面對董事長詢問事項而違反前述規範，原告
03 黃盛興則忽視會計人員提醒、未將簽呈向上陳報並向會計人
04 員謊稱繼續認列而影響財報編制正確性、消極面對董事長詢
05 問事項甚數度對董事長大聲咆哮、干擾查核流程進行，同違
06 反前開規範，遂均給予其等各一大過之系爭懲戒處分以示懲
07 處。系爭懲戒處分縱有確認利益，基於雇主依勞動基準法第
08 70條第6 款得於工作規則中制訂懲戒相關事項對勞工行為加
09 以考核、制裁，應具有充分判斷餘地及裁量權，故除有違反
10 法律明文規定或影響勞工之權利義務，應非屬法院得審查範
11 圍。

12 (三)詎本件原告調任至評價暨業務處近1 年之久，更領取該處前
13 二、三名薪資，且於被告早已告知應致力於招攬業務、給予
14 自109 年9 月至110 年1 月共5 個月適應期直至110 年1 月
15 方追蹤其等業績達成率，猶未達成各該職位應有之工作表現
16 ，業務目標達成率始終為該處倒數第一、二位，營收貢獻遠
17 低於個人工作目標及所領薪資，工作態度亦非積極，更對先
18 前所犯毫無反省之意，對所擔任工作不能勝任，被告遂於11
19 0 年9 月16日以勞動基準法第11條第5 款、工作規則第53條
20 第5 款規定予以終止僱傭契約，並各支付110 年9 月月薪及
21 特休未休工資、30日預告工資與資遣費。倘認本件原告主張
22 有理由，被告亦無給付預告工資及資遣費之義務，則就給付
23 予原告吳瑜庭23萬9,794 元（預告工資7 萬5,658 元、資遣
24 費16萬4,136 元）、原告黃盛興28萬8,022 元（預告工資8
25 萬6,950 元、資遣費20萬1,072 元），則依民法第334 條規
26 定主張抵銷等語，資為抗辯。並聲明：1.本件原告之訴及其
27 等假執行之聲請均駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准宣
28 告免為假執行。

29 三、兩造不爭執事實（見本院卷四第61頁至第63頁，並依判決格
30 式修正或刪減文句）：

31 (一)原告吳瑜庭自106 年5 月1 日起受僱於被告擔任總公司拍賣

01 處主管，職稱資深經理，工作內容至少有管理總公司拍賣處
02 接受臺北地院、臺灣士林地方法院、新北地院及桃園地院委
03 託辦理之強制執行業務；嗣109 年8 月1 日起經調任至被告
04 評價暨業務處，職稱資深經理，工作內容至少有經辦被告受
05 委託處理之重整、破產、遺產管理等案件；於110 年9 月16
06 日遭終止勞動契約前，其離職日月薪為7 萬5,658 元。其調
07 任至評價暨業務處前為拍賣處最高主管。

08 (二)原告黃盛興自106 年2 月2 日起受僱於被告擔任秘書處處長
09 (併於109 年1 月1 日起併任副總經理)；其離職日月薪為
10 8 萬6,950 元；嗣109 年9 月4 日起經調任至被告評價暨業
11 務處，職稱專門委員免兼任秘書處處長，工作內容為：原告
12 黃盛興不否認曾經被告斯時總經理邊子樹口頭告知幫被告拉
13 生意、勤跑銀行等工作內容。其調任至評價暨業務處前為秘
14 書處最高主管。

15 (三)桃園地院曾於104 年間招標，於104 年12月31日與被告就桃
16 院採購案簽署桃院業務契約書，約定契約總價金646 萬8,00
17 0 元，委託期間自105 年1 月12日至111 年12月31日止；嗣
18 於108 年8 月5 日簽署變更契約書，約定原總價金646 萬8,
19 000 元變更為719 萬4,000 元。

20 (四)被告曾就桃院採購案於110 年3 月8 日發函向桃園地院請款
21 ，因桃園地院總務科反應經費不足，故就核銷金額逾契約價
22 金43萬7,080 元部分，於110 年7 月9 日與桃園地院以視訊
23 會議討論價金給付事宜；嗣被告經理於110 年7 月13日電聯
24 桃園地院稱經請示董事長表示為免造成困擾，故決定就超額
25 部分不再向桃園地院請款。

26 (五)被告於110 年8 月25日下午3 時30分許為新北地院、桃園地
27 院108 案件超收一案預估無法請款66萬8,383 元造成損失，
28 會計主管就收入高額認列部分也違反會計原則一事，對本件
29 原告召開110 年員工獎懲委員會第一次會議。

30 (六)桃園地院以110 年7 月26日桃院祥總字第1100101230號函拒
31 絕給付43萬7,080 元。

01 (七)依被告110 年8 月評價暨業務處業績統計表所示，原告黃盛
02 興目標為636 萬4,000 元，營收金額5,000 元；原告吳瑜庭
03 目標為500 萬元，營收金額74萬9,325 元。

04 (八)被告以110 年9 月2 日系爭065 、066 號懲戒處分，各對本
05 件原告記大過乙次：經本件原告各以110 年9 月14日台北大
06 安存證號碼1577號郵局存證信函、110 年9 月15日台北敦南
07 郵局存證號碼709 號郵局存證信函向被告提出申訴後，仍經
08 被告110 年9 月30日（110 ）台總秘字第073 號函維持原決
09 議。

10 (九)被告於110 年9 月16日與原告吳瑜庭終止僱傭契約，除給付
11 該月薪資及特休未休工資，並給付30日之預告工資7 萬5,65
12 8 元及資遣費16萬4,136 元；被告於110 年9 月16日與原告
13 黃盛興終止勞動契約，除給付該月薪資及特休未休工資，並
14 給付30日之預告工資8 萬6,950 元及資遣費20萬1,072 元。

15 (十)兩造於110 年10月21日經中華民國勞資關係服務協會勞資爭
16 議調解後不成立。

17 四、本件原告另主張系爭懲戒處分所認本件原告違反工作規則第
18 2 條、第45條第2 款與第4 款事由實有錯誤因而無效，另也
19 無不能勝任工作內容，被告以勞動基準法第11條第5 款等規
20 定終止雙方各自間僱傭關係也非適法，故雙方間各自僱傭契
21 約應仍存在，被告應自110 年10月17日起至其等復職日止給
22 付每月薪資與法定遲延利息等情，則為被告所否認，並以前
23 詞置辯。是以，本件爭點厥為：(一)本件原告是否各有如被告
24 所主張之下列情形：1.原告吳瑜庭是否有下列行為，且違反
25 忠誠義務，難認可勝任拍賣處主管職務，符合勞動基準法第
26 11條第5 款之終止契約要件，僅為符合解雇最後手段性而為
27 調職行為：①於108 年3 月即有收案規劃錯誤情形，就新北
28 地院、桃園地院均超收案件數，致被告陷入受有高額損失之
29 風險，嗣也未告知與上述地院之溝通情形。②於109 年1 月
30 、2 月間就被告會計以電子郵件、簽呈提醒有未能收款之風
31 險未予回應。③於109 年7 月27日董事長要求原告吳瑜庭就

01 超收案件提出說明，但其未回應，於109 年7 月29日對董事
02 長要求繳交報告卻遲未交付報告正本干擾釐清真相。2.原告
03 黃盛興部分，是否有下列行為，且違反忠誠義務，難認可勝
04 任副總經理與秘書處處長職務，符合勞動基準法11條第5 款
05 終止契約要件，僅為符合解雇最後手段性而為調職行為：①
06 於109 年1 月、2 月間就被告會計以電子郵件、簽呈提醒有
07 未能收款之風險未予回應，並對會計告知已於主管會議確認
08 繼續將超收案件部分認列營收。②於109 年7 月29日、同年
09 8 月3 日董事長提出疑問時數度咆哮且拒絕配合。③於109
10 年8 月10日被告進行查核期間，拒絕離開辦公室及交出電腦
11 ，且錄音錄影並擅闖會議室干擾查核工作進行。(二)終止彼此
12 勞動契約部分：1.本件原告調任至評價暨業務處時，工作內
13 容是否包含招攬業務？如是，被告對本件原告究否提供109
14 年8 月1 日至110 年1 月之適應期間？2.本件原告各係於何
15 時知悉此職有業績目標？有無自110 年2 月起每月均未達成
16 業績目標之情事？3.被告終止各對本件原告之勞動契約，是
17 否符合解雇最後手段性原則？（承(三)）(三)系爭懲戒處分部分
18 如有確認利益：1.原告吳瑜庭是否有上列(一)1.所示各項行為
19 ，且使被告受有實際損失，違反工作規則第12條「員工應盡
20 忠職守，依本公司規章、上級指示及有關法令規定，確實執
21 行職務」、第45條第2 款「怠忽職守、未盡職責致公司蒙受
22 重大損失者」，並因(一)3.行為違反工作規則第45條第5 款，
23 而得給予系爭065 處分？2.原告黃盛興是否有上述(一)2.所示
24 各項行為，且使被告受有實際損失，違反工作規則第12條，
25 並因(一)2.②③行為違反工作規則第45條第5 款「違反公司規
26 範（累犯）三次以上或違抗上級命令者」，而得給予系爭06
27 6 處分？(四)聲明：1.本件原告主張被告應自110 年10月17日
28 起至其等復職日止，按月於每月末日以前給付原告黃盛興8
29 萬6,950 元及法定遲延利息、原告吳瑜庭7 萬5,658 元及法
30 定遲延利息，有無理由？2.被告以所給付如不爭執事實(九)所
31 示預告工資、資遣費（即原告吳瑜庭為23萬9,794 元、原告

黃盛興為28萬8,022 元) 為民法第334 條規定主張抵銷，有無理由？（見本院卷四第64頁至第65頁，且依論述先後、妥適性及全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

(二)本件原告應有如下列所載事由，並違反被告工作規則如後，已然符合勞動基準法第11條第5 款之事由：

1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，此觀勞動基準法第11條第5 款自明。所謂「不能勝任」，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，其終止勞動契約，即難謂其不符「解僱最後手段性原則」（最高法院110 年度台上字第74號判決要旨參照）。亦即，被上訴人並未達成上訴人設定之年度業績目標，績效差距甚大，倘該業績目標設定合理，被上訴人又祇於上訴人實施績效改善計畫有所改善，其餘期間均長期績效不彰，更有其他違反忠實履行勞務給付義務之情事，則被上訴人未能達成上訴人所要求之經濟目的，是否與被上訴人未忠實履行給付義務、未盡力達成業績相關？上訴人是否仍有繼續兩造間勞動契約之期待？是否非不得依勞基法第11條第5 款規定，終止兩造間僱傭關係，即非無疑。且上訴人對被上訴人施以績效改善計畫後未久，被上訴人表示完全不同意該等績效計畫且向勞動局申請調解，是否有拒絕參與績效改善計畫之意、上訴人對被上訴人完成績效改善計畫，是否仍有期待可能性？衡之績效改善計畫規定倘員工拒絕參與績效改善計畫，上訴人得

預告終止勞動契約，則上訴人是否非不得依該規定，提前終止勞動契約，亦滋疑義（最高法院110 年度台上字第42號判決要旨可資參照）。復雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定；二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞動基準法第10條之1 第1 款、第2 款定有明文。另雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合勞基法第10條之1 規定之5 款原則。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應視調職在業務上有無必要性、合理性。又勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性（最高法院111 年度台上字第2 號判決要旨參照）。

2.查被告工作規則第12條載以：「員工應盡忠職守，依本公司規章、上級指示及有關法令規定，確實執行其職務」，第45條第2 款、第5 款則載「員工有下列情事之一者，得予記大過：二、怠忽職守、未盡職責致公司蒙受重大損失者；五、違反公司規章（累犯）3 次以上或違抗上級命令者」（見本院卷一第230 頁、第238 頁），此依被告工作規則第2 條、第4 條第4 款所揭櫫：「本公司員工，除法令、勞動契約另有規定者外，悉應遵守本規則之規定」、「凡有勞工對於所擔任之工作確不能勝任時者，不得僱用為本公司員工，已受僱者，本公司得依勞動基準法第11條、第12條規定，終止勞動契約」等規範（見本院卷一第228 頁），本件原告斯時既各與被告間成立僱傭契約，依前開規定，當應遵循該工作規則制訂之權利義務，若有違反前述工作規則第45條規定者，當屬得記大過之範疇，先予敘明。

3.被告依新北地院業務契約書、桃院業務契約書所收案件數量

，於108 年度確均有超收情形，又確將超收部分認列為營業收入之事實，為兩造所不爭，且有被告109 年度8 月份專案稽核報告、110 年度7 月份內部稽核報告、為何在合約最後年終前大量收案報告及關於法拍執行超過契約金額認列情形報告等附卷可稽（見本院卷一第191 頁至第221 頁；本院卷二第457 頁至第459 頁；本院卷三第27頁至第33頁）。再依新北院業務契約書、桃院業務契約書與前述內部稽核報告（見本院卷二第247 頁至第316 頁、第457 頁至第459 頁），該等業務契約書第2 條所為「……案件數量由廠商自行控管，如超過契約總價金之金額，廠商願自行吸收……」之約定，且若契約當事人一方欲變更契約，依同契約書第8 條係限於僅在法令有變更者、服務需求或服務內容經評估有變更之必要者，抑或其他不可抗力之相關因素影響契約之履行者方得以書面提出變更請求，且若於收受對方變更請求後60日內逾期未答覆者則視為不同意變更等要件，倘新北地院未同意與被告間變更契約金額，被告將無法請款而受有約178 萬8,320 元損害（即本院卷二第459 頁所載1,342 萬120 元扣除原定契約金額1,176 萬9,000 元，再加計尚未結案請款件數13萬7,200 元），加計桃院業務契約書所生損失66萬8,383 元，共計245 萬6,703 元，輔以為求將該等超收案件了結所支應之人力物力成本，確使被告受有重大損失，要無疑問。

4. 絀繹被告組織章程第6 條、第8 條規定（見本院卷二第156 頁至第162 頁），秘書處負責被告會計制度擬定、預決算及財務報表之編制、會計與帳務之處理，拍賣處則負責受法院委託辦理拍賣業務。觀之被告108 年3 月、8 月主管月會報資料，全係本件原告擔任秘書處、拍賣處各討論事項報告者，且拍賣處會具體說明各月收結案次數、累積達成率，秘書處則定期報告自結報表損益，甚會臚列各年度預算及已結案件數量之客觀事實（見本院卷二第108 頁至第124 頁、第148 頁至第150 頁）；復衡拍賣處尚製作營業毛利消長分析表，並於每年年底彙整統計報表及相關明細，計算結案件數及

01 可請款金額後，再將約當收入及估計收入等文件交予秘書處
02 覆核確認後製作會計分錄入帳等事實，有電子郵件與營業毛
03 利消長分析表、實際進度認列收入未結案件明細，及明細分
04 類帳等在卷可參（見本院卷二第409 頁至第412 頁；本院卷
05 三第335 頁至第349 頁），無論原告吳瑜庭主張其僅係依秘
06 書處出納人員提供表格進行填載一事是否為真（見本院卷三
07 第383 頁至第384 頁），反徵拍賣處、秘書處非僅依年初預
08 估案件量為收案標準，更會回顧、獲有各年度營業情形及實
09 際收案狀況及所獲報酬金額、比例之資訊，與被告履行新北
10 院業務契約書、桃院業務契約書所負不動產拍賣之義務、獲
11 取報酬之權利等均息息相關，至臻明確。兩造於不爭執事實
12 (一)(二)既不爭執本件原告各為秘書處、拍賣處最高主管，原告
13 黃勝興事發時更兼任副總經理之事實，其等卻全未注意前揭
14 3.所示超收案件之事實，猶須被告董事長查詢作業系統後方
15 見該等事實，進而為內部稽核並為相關收尾一節，有上開被
16 告109 年度8 月份專案稽核報告存卷可參（見本院卷一第19
17 1 頁），足認其等確有未盡其等擔任秘書處、拍賣處最高主
18 管之職責，容任逾契約總價金之超收案件數逐漸攀升，將致
19 被告受有重大損失之情。

20 5.再參斯時秘書處會計人員黃烜意確於109 年1 月16日寄送電
21 子郵件予本件原告，告知就新北地院與桃園地院業務契約書
22 內容，以108 年12月31日資料截止日以觀，109 年以後可認
23 列約當數祇有46.23、60.78，倘未追加契約金額將無法順
24 利請款之事實，有該電子郵件等在卷可參（見本院卷一第21
25 3 頁；本院卷二第423 頁至第425 頁）。稽以被告分層負責
26 明細表總則所揭示：「各層次依分層負責劃分標準或依主管
27 所授權範圍內之決行事項，應由其自行負法律上、行政上及
28 業務上之完全責任」、「權責內決定事項，如較重要者，仍
29 應報高一層次主管備查」等內容（見本院卷一第394 頁），
30 其等卻未依被告分層負責明細表規範，將該等超收案件事實
31 盡快向上呈報以資解決，遲至109 年7 月29日方由被告負責

01 人自行察覺異樣，足謂本件原告確有違反工作規則第12條、
02 第45條第2款之情事，昭然甚明。

03 6.本件原告雖以其等或非處長職，或無內部決策權，抑或該等
04 財務報表編制與被告歷來記載方式相同，甚或係被告自行放
05 棄與桃園地院溝通變更契約總價金等理由，欲作為其等並無
06 工作規則第45條第2款「怠忽職守、未盡職責致公司蒙受重
07 大損失」之記大過處分要件為主張。原告吳瑜庭復於本院中
08 自稱：其僅為承辦人，因無處長銜，拍賣處核決權限應為總
09 經理，其係依秘書處要求提出相關預估案件量予黃烜意，再
10 由秘書處自行處理相關流程，其於108年11月發現收案接近
11 預估案件量後即於同年12月起停止收件，其確自法院收件回
12 來後均會計算各該案件量云云（見本院卷一第276頁至第27
13 7頁）；原告黃盛興則於本院中自述：原告吳瑜庭將資料交
14 予黃烜意彙整各年度預估業務交予主管，再轉呈總經理、董
15 事長核決，秘書處僅負責彙整，不管理收案數，每月均會彙
16 整一次後依各單位提供資料進行彙整，金額、數字不會過問
17 云云（見本院卷一第277頁）。但因下列理由，其等所為主
18 張，均不足採：

19 ①原告吳瑜庭部分：

20 (1)其任拍賣處資深經理以來，均會就該處員工進行評核乙節，
21 有工作績效自我評估表等在卷可徵（見本院卷二第317頁）
22 ，自其調職人員移交查對單中交接工作內容之列載，亦見有
23 需控管各該收案進度、每週上拍數量控管與結案數量控管等
24 項目（見本院卷二第319頁至第327頁），是其前稱僅為承
25 辦人而無權限云云，已無足憑。其次，依其上揭所為：其於
26 108年11月發現收案接近預估案件量後即於同年12月起停止
27 收件，其確自法院收件回來後均會計算各該案件量之陳述內
28 容（見本院卷一第276至第277頁），更見其當有收案管理
29 權限無訛。

30 (2)其次，無論原告吳瑜庭是否僅有「建議權」而無「決策權」
31 ，其自106年5月1日起即擔任被告拍賣處主管，當對新北

01 院業務契約書、桃院業務契約書所載歷年收案量、運作情形
02 知之甚詳。其雖屢稱桃園地院108年間收案狀況仍於108年
03 初預估收案量合理範圍，並無超收或異常云云（見本院卷二
04 第9頁至10頁），但其實僅以108年間預估295件可收件數
05 作為判斷標準，基於桃院業務契約書所載契約期間實橫跨數
06 年，各預估案件數當依以往收案、結案與所獲價金調整，本
07 有就總價金互為核對、比較之必要；此既同為原告吳瑜庭於
08 本院中多次主張實際收案量、預估量有所落差，且收案至結
09 案約相距半年至1年以上，於106年甫上任時更因對桃園地
10 院有150件無正當理由嚴重遲延案件，故於107年較熟悉業
11 務後即協商減少收案與說服法院增加預算金額等情（見本院
12 卷二第11頁、第15頁；本院卷三第114頁至第115頁），則
13 就依過去實際執行狀況確認及調整未來執行預估數量乙事，
14 自無不知之理，卻單以各法院司法分年預算為收案件數標準
15 之認定（見本院卷一第198頁），自屬無稽。況據原告吳瑜
16 庭109年7月30日調查手寫文件內容（見本院卷三第217頁
17 至第219頁），益證其實悉已請款金額由會計單位計算，但
18 認：桃園地院內部會議中曾表示法院可在總司法預算內部挪
19 移，要無結案卻無法請款之虞，且前於108年間曾有擴編預
20 算之紀錄，臺灣士林地方法院（下稱士林地院）亦有類似作
21 法等情，進而繼續收取案件；衡酌桃園地院111年11月15日
22 桃院增總字第1110101913號函暨該業務契約書、變更契約書
23 、線上會議紀錄等資料中關於變更契約價金與否、收案狀況
24 討論（見本院卷三第450頁至第542頁），更見其尚向桃園
25 地院表示可多收案件之事實，主觀上或係基於事後與法院協
26 商契約總價金金額之變更所為。

27 ②原告黃勝興部分：

28 (1)依被告108年及107年度財務報表暨會計師查核報告、110
29 年及109年度財務報表暨會計師查核報告節本，明確記載重
30 大會計政策中關於流動資產係指：「預期於正常營業週期中
31 實現之資產」、「預期於資產負債表日後12個月內實現之資

產」、「現金及約當現金（但不包括於資產負債表日後逾12個月用以交換或清償負債而受到限制者」等內容，且即便為勞務提供之收入認列，仍須扣除估計之客戶折扣及其他類似折讓，並「依合約提供勞務所產生收入，按合約完成程度予以認列」等情（見本院卷一第386頁、第391頁；本院卷三第25頁），則當應一併評估新北院業務契約書、桃院業務契約書所載總價金範圍內，扣除歷年所得價金後剩餘金額，方屬預期日後將實現之資產、可獲得之勞務收入，殆無疑問。

(2)原告黃盛興雖主張其所為財務報表編制均與商業會計法規範之權責發生制相當云云，惟據其於事發後回覆被告之文件記載：「按執行單位拍賣處所提列的約當數認列收入……職亦將視情形，於會計年度結算前，洽會計師研擬有無提列呆帳之必要」等顯見其在財務報表內未曾將逾桃院業務契約書契約價金部分分為呆帳（見本院卷三第71頁；本院卷一第371頁），核與其於本院中自陳：若有超出契約金額評估無法收回或實際無法收回者，應在借方處列為呆帳或備抵呆帳，貸方處列為備抵呆帳或應收帳款等內容大相逕庭（見本院卷三第49頁），益徵其確有財務報表編制之重大疏失至詳。再依該等文件內容（見本院卷三第69頁至第77頁），其更屢以各地方法院單位司法預算可互相流動，不至於付不出款項，且祇須持續與法院簽訂合約，所承接案件之結案請款均會支付為理由，顯對新北院業務契約書、桃院業務契約書第2條所定「案件數量如超過契約總價金之金額，廠商願自行吸收」之文字置若罔聞，是其主張，亦不足採。

7.本件原告各任秘書處最高主管兼副總經理、拍賣處最高主管，卻不僅有客觀超收案件甚多，不問被告結案人力物力成本，單就契約價金而言即有數百萬元損害危殆之事實，且於基層之會計人員察覺而提醒案件數量將逾契約總價金後，也未依被告分層負責明細表規定向上呈報，直至被告負責人調查後方知此事，堪認其等均有收案規劃錯誤也未告知溝通情形、未就會計提醒未能收款風險一事儘速處理，仍繼續將超收

01 案件部分任列營收，明顯對被告工作規則規範視若無睹，嚴
02 重侵害其等擔任該處最高主管之職責，嚴重危害與被告間之
03 信賴關係無疑，是被告抗辯其等已符合勞動基準法第11條第
04 5款得預告終止事由一情，要非子虛。是以，被告為求迴避
05 與本件原告間僱傭契約之終止，揆之前開要旨，因而將本件
06 原告調任至評價暨業務處且為系爭懲戒處分，尚屬有理。

07 8.本件原告既均符合工作規則第45條第2款得記大過1次之事
08 由，且該等行為亦達主客觀不能勝任所擔任工作程度，系爭
09 懲戒處分對其等各記1次大過、調職至評價暨業務處乙情，
10 自與前列工作規則規定及調職要旨相合。據此，被告另主張
11 本件原告亦有違反前述工作規則第45條第5款事由，亦提出
12 相關詢問紀錄等件以為佐證（見本院卷二第427頁至第431
13 頁），惟認應無就是否符合該事由予以認定之必要，併予敘
14 明。

15 (三)但依現有卷內證據資料所示，本件原告調任至評價暨業務處
16 之工作是否足以勝任尚屬未明，被告嗣於110年9月16日分
17 別終止與本件原告間之僱傭契約，難認有據：

18 1.依被告工作規則第49條、第52條規定，足知被告係於每年1
19 月辦理上年度員工考核，此應以平時考核及獎懲紀錄為依據
20 ，進行審慎、客觀、公平之考核為伊標準（見本院卷一第23
21 8頁至第239頁），堪信依被告前開規定，原則上係以次年
22 1月之際，判斷各名員工前一年考評之事實甚明。

23 2.被告固提出110年8月評價暨業務處業績統計表（見本院卷
24 一第223頁），呈現出原告黃盛興僅達5,000元/636萬4,00
25 0元要求，年化達成率僅0.12%，原告吳瑜庭則達74萬9,32
26 5元/500萬元要求，年化達成率為22.48%，欲為本件原告未
27 達其等業績目標要求，為依勞動基準法第11條第5款終止雙
28 方間僱傭契約之佐證。但經本件原告以其等直至110年7月
29 方知該等業績目標要求，且有多件招攬業務未被納入業績達
30 成率，故無不能勝任之情形，被告終止其等僱傭契約也與解
31 雇最後手段性原則不符等為主張。經查：

01 ①首參原告黃盛興109 年9 月4 日人事令、原告吳瑜庭109 年
02 7 月17日人事令（見本院卷一第167 頁、第329 頁），原告
03 黃盛興調任至評價暨業務處所得人事令中，僅載新任單位/
04 職稱/ 職等及薪資，別無相關工作分配內容，至原告吳瑜庭
05 工作內容卻祇載：「負責評價暨業務處工作。本公司法務工
06 作」等文字，要無何具體負責之工作事項甚明。復衡被告分
07 層負責明細表、被告組織章程所載（見本院卷一第407 頁至
08 第410 頁；本院卷二第156 頁至第162 頁），評價暨業務處
09 所屬業務項目繁多，除有各類金錢債權評價或拍賣、資產評
10 價或拍賣、購併財務顧問、辦理資產價值評估等業務外，尚
11 有制訂營業政策與規章、業務行銷計畫規劃執行及考核、執
12 行被告研究發展、建制及維護創意產業相關無形資產資料庫
13 及評價模型等多元職掌，實非以達成營運業務目標為唯一需
14 求。而原告黃盛興稱其於110 年7 月5 日方經邀請至評價暨
15 業務處通訊軟體LINE（下稱LINE）群組，原告吳瑜庭稱於年
16 終方知業績目標，且該該處主管確於每月上旬傳送該處各人
17 員營收及達成狀況表格等事實，已提出LINE對話紀錄擷圖在
18 卷可參（見本院卷一第373 頁至第375 頁；本院卷二第215
19 頁至第220 頁），足認其等所為於110 年7 月方悉自身業績
20 目標之主張，要非毫無憑據。

21 ②被告固提出評價暨業務處109 年9 月至110 年9 月月會資料
22 ，欲作為本件原告調任時即知個人業績目標之佐證（見本院
23 卷二第433 頁至第440 頁；本院卷四第25頁至第28頁），惟
24 綜覽該等月會資料，實屬被告各月主管月會會議紀錄節本格
25 式，比對卷內現有被告各該主管月會會議紀錄內容，均僅有
26 被告各處主管、總經理與董事長召開該等月會，原則上並無
27 各處人員到場之紀錄，亦乏製作後全數公告之情事，被告雖
28 抗辯本件原告原任主管職，當知評價暨業務處均有業績要求
29 云云（見本院卷四第23頁），惟有業績要求與本件原告知悉
30 其等自身業績目標尚屬二事，復伊雖稱評價暨業務處每月內
31 部均會統計檢討，並提醒指點本件原告未達業績目標云云，

01 卻未提供任何證據資料以實其說，自難作為本件原告於110
02 年7月前早悉該等業績目標之有力證明，爰予認定。

03 ③再本件原告就其於評價暨業務處所為業務執行，原告吳瑜庭
04 業提出被告109年7月主管月會紀錄、電腦系統頁面執行事
05 項電子檔頁面照片、歷來相關簽呈、LINE對話紀錄擷圖、土
06 地不動產說明書與標售記錄、公告與投標須知，及其各任被
07 告訴訟代理人之裁判書等件（見本院卷二第172頁至第213
08 頁；本院卷三第155頁至第199頁），欲為其除執行業績目
09 標外亦；原告黃盛興則提出興中紙業公司111年8月16日文
10 件、被告109年7月主管月會紀錄為憑（見本院卷三第93頁
11 至第97頁）。被告雖主張原告吳瑜庭所稱業務或因於僱傭契
12 約終止前尚未獲得收入而難以列入業績，就興中紙業公司一
13 案抗辯本係優先購買權人購買而非原告黃盛興招攬，並提出
14 該案投標須知公告為據（見本院卷三第221頁至第225頁）
15 ，然伊並不否認前列636萬4,000元、500萬元之業績目標
16 係以年為單位，更表示係自110年方開始追蹤本件原告業績
17 達成率，於109年12月以前係提供原告適應期等情（見本院
18 卷二第402頁至第403頁），則在該業績目標係以年為單位
19 ，被告工作規則又明載年度員工考核係在次年1月，遑論被
20 告亦自承業績之招攬與達成並非一促可稽，從客戶委託簽約
21 至最終收取交易成功費等均有相當作業流程（見本院卷三第
22 330頁至第331頁）等情況下，本應待110年結束後，方確
23 認是否達成業績目標或毫無達成業績目標之可能性，至為灼
24 然。被告就本件原告縱於110年終結也無法達成業績目標、
25 工作態度積極與否乙情並未提出任何證據資料，至先前超收
26 案件之反省態度是否得逕為不能勝任評價暨業務處工作一事
27 亦有疑義，自難認被告依勞動基準法第11條第5款、工作規
28 則第53條第5款等事由於111年9月16日終止各與其等間之
29 僱傭契約為合法，洵堪認定。

30 (四)本件原告請求被告各自110年10月17日起至其等復職日止給
31 付每月薪資及法定遲延利息，有無理由？

01 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
02 請求報酬，民法第487 條定有明文。又二人互負債務，而其
03 給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之
04 債務，互為抵銷，民法第334 條第1 項前段亦有明文。

05 2.本件原告曾申請勞資爭議調解請求回復與被告間之僱傭契約
06 ，但為被告所拒絕一情，有該勞資爭議調解紀錄存卷足查（
07 見本院卷一第83頁至第84頁），可謂其等已為準備給付之事
08 情通知被告，但為被告拒絕受領，故被告係受領勞務遲延，
09 本件原告猶得向伊請求報酬，應足認定。又被告確曾給付原
10 告吳瑜庭23萬9,794 元（預告工資7 萬5,658 元、資遣費16
11 萬4,136 元）、原告黃盛興28萬8,022 元（預告工資8 萬6,
12 950 元、資遣費20萬1,072 元），乃兩造同意列為不爭執事
13 實(九)所示，而本件原告訴之聲明第2 項、第4 項之薪資起算
14 日，實已先行扣除30日預告工資，是雖被告當庭行使抵銷權
15 為抵銷抗辯（見本院卷四第66頁），仍應僅以資遣費金額抵
16 銷範圍。另依本件兩造計算方式實係逕計算於薪資本金範圍
17 （見本院卷四第66頁），故於計算後，原告黃盛興、吳瑜庭
18 報酬應已給付2 月9 日、2 月1 日，是扣除後，其等得請求
19 之薪資報酬應各如附表編號1 、2 所載，應足認定。

20 五、綜上所述，系爭懲戒處分要非無效，惟被告分別終止與本件
21 原告間僱傭契約，則因無從認定本件原告有勞動基準法第11
22 條第5 款對所擔任工作確不能勝任之積極證明，難認合法，
23 但被告給付資遣費金額則應扣除於其等請求報酬範圍中。從
24 而，本件原告依民法第487 條前段、第235 條及第234 條規
25 定，請求：(一)確認原告黃盛興與被告間之僱傭關係存在；(二)
26 被告應自如附表編號1 所示給付之日起至原告黃盛興復職之
27 日止，給付原告黃盛興如附表編號1 所示本金及利息；(三)確
28 認原告吳瑜庭與被告間之僱傭關係存在；(四)被告應自如附表
29 編號2 所示給付之日起至原告吳瑜庭復職之日止，給付原告
30 吳瑜庭如附表編號2 所示本金及利息，為有理由，應予准許
31 。其等逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就主文第二項與第四項依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。此部分本件原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其等聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。至本件原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中 華 民 國 112 年 4 月 14 日
勞動法庭 法 官 黃鈺純

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 112 年 4 月 17 日
書記官 李心怡

附表（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	原告人別	本院認定金額與利息	反供擔保金額
1	黃盛興	被告應自110年12月26日起至原告黃勝興復職之日止，按月於每月末日以前給付原告黃勝興8萬6,950元，及自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。	8萬6,950元
2	吳瑜庭	被告應自110年12月18日起至原告吳瑜庭復職之日止，按月於每月末日以前給付原告吳瑜庭7萬5,658元，及自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。	7萬5,658元