臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第58號

上　訴　人　中華航空股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝世謙

訴訟代理人　陳金泉律師

　　李瑞敏律師

　　康立賢律師

被　上訴人　陳瑞雯

訴訟代理人　劉冠廷律師

　　楊貴智律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對中華民國108年8月15日臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第17號第一審判決提起上訴，本院於109年4月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國84年4月14日起受僱於上訴人擔任空服員，工資於次月5日發給，嗣於106年4月18日執行臺北松山飛上海虹橋機場CI201航班（下稱系爭航班）勤務時，因心繫胞弟陳達元骨折就醫狀況，在班機於下午2時21分許飛抵目的機場後，向客艙經理劉姍申請離機欲尋找無線網路聯繫陳達元，經劉姍拒絕，乃轉向機長報告並獲同意借用及穿著反光背心前往停機坪，停留10分鐘後返回執行客機安全檢查等返航任務。伊因前揭違規，已接受上訴人實施補強訓練且表現優異。詎上訴人仍於106年5月31日以伊違反工作規則情節重大為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約（下稱系爭解僱），所為終止違反解僱最後手段原則，且逾越30日之除斥期間，自不生效力。兩造僱傭關係仍然存在，詎上訴人拒絕受領伊所提

供之勞務，應繼續按月依伊離職前工資每月新臺幣（下同）6萬5495元給付至伊復職之日止等情，爰依勞動契約之法律關係及民法第487條本文規定，求為確認兩造間勞動契約存在，及命上訴人自106年6月1日起至伊復職日止，按月給付伊6萬5495元本息，並願供擔保請求宣告假執行等語（原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊曾公告空服員過境不得因個人事務離機，劉姍於系爭航班飛行前簡報，亦強調航班抵達目的機場地停期間，機艙組員不得擅離航機，系爭航班抵達上海虹橋機場，劉姍再次明確告知被上訴人不可離機，詎其置若罔聞，仍向機長借用反光背心，且詢問機務人員吸菸室位置後，身著反光背心走下機坪。被上訴人違規後，經伊通知出席隔日召開之「2017/04/18CI201事件評議會」（下稱第1次評議會），又以已預約就診請休假為由，拒不出席，更斥責伊取消其該日空服勤務，再隔日即同年月20日雖出席「04/18CI201地停期間擅自離機事件評議會」（下稱第2次評議會），然謊稱心繫陳達元就醫情形，獲機長同意始離機云云，其違抗客艙經理合理指示且態度倨傲，事後說謊未能自省，違反工作規則之國內員工獎懲規定（下稱獎懲規定）第11.2條、第11.12條及上海虹橋機場使用手冊規範（下稱虹橋機場規範），有嚴重危及飛航安全之虞。經伊於106年5月15日召開紀律人評會（下稱系爭人評會），與會者投票決議記被上訴人2大過，並依獎懲規定第12.25條予以解僱，嗣已於同年月月31日通知被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定為系爭解僱，所為終止符合解僱最後手段性，且未逾越勞基法第12條第2項所定30日除斥期間等語置辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、查上訴人自84年4月14日起僱用被上訴人擔任空服員，工資按月於次月5日發給。被上訴人於106年4月18日執行系爭航班勤務時，在班機飛抵目的機場地停期間，經劉姍告知不得

離機，仍穿著反光背心離機前往停機坪（下稱系爭離機）。上訴人為此於106年5月15日召開系爭人評會決議解僱被上訴人，並於同年月31日告知被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定為系爭解僱。被上訴人於離職前6個月所領工資月平均6萬9659元等事實，為兩造所不爭執（見原審卷二第221至222頁、本院卷第9至10、160頁），且有員工個人資料表、班機資訊、客艙經理飛行旅程報告書、電子郵件、系爭人評會紀錄及薪資表在卷可證（見原審卷一第56至57、60至61、133、214至217頁、原審卷二第215至216頁），復經劉姍及系爭班機組員馮美綺就系爭離機事件經過證述綦詳（見原審卷一第271至272頁、本院卷第136至140頁），堪信為真實。

四、被上訴人主張伊違反工作規則情節未至重大程度，系爭解僱違反解僱最後手段原則，且逾越30日之除斥期間，不生終止兩造勞動契約之效力，故兩造間僱傭關係仍然存在，伊得請求上訴人按月給付6萬5495元工資至伊復職之日止云云，上訴人則予否認，並以前揭情詞置辯，經查：

㈠被上訴人確違反獎懲規定第11.12條規定：

1.查獎懲規定第11.12條規定，員工有無故違抗主管正當之管理或業務督導人員合理指導，態度倨傲者，經查證屬實者，予以記大過或／及降調職務或／及降級。又上訴人所定客艙組員須知之客艙組員職責第5.1.1條則規定，空服員奉命擔任空服任務，於任務報到後，即向該班機客艙經理（Cabin Manager）負責，並接受其指揮；其隸屬關係直至任務完畢報離後解除。客艙組員作業手冊第1.1條亦規定，客艙組員自完成任務報到開始，向任務班次客艙經理負責，接受其指揮；其職務至任務完畢報離後解除。同手冊第1.3條復規定，客艙經理自完成任務報到開始，負責任務班次之班機事務管理以及人員督導與考核；飛航中，一切緊急處置以及與安全相關事宜接受機長指揮；其職務至任務報離後解除（見原審卷一第58、71頁、卷二第18頁）。本件被上訴人為上訴人所屬空服員，執行系爭航班勤務報到後，自應接受客艙經

理劉姍之指揮，並對其負責，劉姍即為被上訴人該次任務之主管，乃被上訴人在班機飛抵目的機場地停期間，經劉姍告知不得離機，仍穿著反光背心離機前往停機坪，觀諸上訴人空服處曾於91年9月26日發布通告，要求組員於過境站不得因個人事務離機（見原審卷一第68頁），另依劉姍書面報告記載：「職於執行CI201任務時因早有聽聞11234陳瑞雯於地停時間擅離職守吸煙一事。因而於簡報時特別提醒地停2小時請勿離機並加強保安。然於SHA落地客人離機後，職與1R馮美綺於BC用餐時，1L陳瑞雯前來詢問是否可在空橋走走？職回應〝姐姐為何要在空橋呢？〞陳員告知就在空橋上，於是職明確告知為安全起見，請勿離機，亦不允許離機吸菸。陳員表明將自行負責，職堅定告知無法同意其離開崗位並明確告知此事並非其可負之責任。然餐畢約14：40不見陳員蹤影，隨即報告機長，機長告知陳員稍早前往駕駛艙借前艙反光背心，並由FE周致誠得知陳員曾詢問吸菸室位置。於客艙清掃結束後（14：50）Security check時仍不見陳員蹤影，由1R負責代其安全檢查，職亦於此時致電一組告知情況。於15：00時見陳員著前艙反光背心於機坪由二號橋側門進入客艙」等語，客艙組員馮美綺書面報告記載：「飛機於SHA落地客人離機後，職與客艙經理劉姍在BC用餐，此時1L陳瑞雯姐前來詢問經理是否可以在空橋上走走？經理回答『姐姐為何要在空橋上走走呢？而且為了安全起見，請姐姐留在機上勿離機！同時也以堅定的立場告知姐姐勿離機吸煙！』1L陳瑞雯姐表示：她已是成年人會為自己的行為負責！說罷便轉身！職用完餐後，地面清掃也告一段落，客艙經理告知做客艙安全檢查，職檢查完責任區後看L SIDE尚未有人執行，便代為執行安全檢查」等語，並審諸劉姍及馮美綺分別到庭為大致相同之證述（見原審卷一第57、60頁、卷二第271至272頁、本院卷第135至141頁），再參酌被上訴人在第2次評議會自陳：「客艙經理僅提及不可離開客艙，但並未提及不可離機吸菸……因該航班飛航時較短，商務艙客滿，而地停時

間較長，需要至空橋走走透氣放鬆心情，故詢問客艙經理可否到空橋上走走……客艙經理回答不可以，當時覺得客艙經理有點不通人情，因弟弟腳傷需開刀治療，職心繫此事，一心想尋找wifi，以便聯繫其詢問狀況，基於此為個人私務，因此並未向客艙經理多做解釋。又想到機長之權限高過客艙經理，故隨即詢問機長是否可離機……有向客艙經理表示會自行負責，但沒聽到客艙經理提及『這不是你能負的責任』之說」等語，於系爭人評會稱：「……，所以我想說我離開5分鐘應該沒關係，因為我離開過公司，所以座艙長的資歷比我淺，我想說為了表示尊重，我就問她，我到空橋上走走，她就跟我講3個字，不可以，我心裡就想說機長比較大，那我問機長好了，我就說我自行負責，當然這是我不能負責的，當然那時候大家情緒上已經不太對了，我就說我自行負責，我就走去空橋，大概2秒鐘就走完了，我就問門口的地勤說，我可不可以下機坪去，他說可以，但是這裡規定要穿反光背心，他說機長有，我就去跟機長借，機長很年輕，剛升，他也是想跟組員CRM（指機員資源管理，即Crew Resource Management）好一點，就跟我說哦，好啊，我說：可是chief（指客艙經理）說不可以，萬一有什麼事情，你可以幫我作證嗎？他說哦！好，所以其實他等於是隨意而已，接著，我就穿著反光背心跟門口的武警打招呼，我就下去機坪找了」等語（見原審卷一第66頁、第214頁反面），足認上訴人已明令禁止客艙組員於地停期間因個人因素離機，劉姍據此督導被上訴人遵從上開禁令，於飛行前任務簡報重申，於被上訴人請求離機赴空橋上走走時，再次告知不得離機，應屬合理管理及督導，乃被上訴人拒不服從，竟表示得自行負責而離機，其確有無故違抗主管正當管理或業務督導人員合理指導，且態度倨傲之情，上訴人依獎懲規定第11.12條，給予記1大過之懲處，核屬有據。

2.被上訴人雖主張其因心繫陳達元就醫，急於聯繫，始離機尋找免費網路云云，並提出陳達元就診紀錄為證。然陳達元於

106年4月17日凌晨1時42分許至3時20分許，因前晚跌倒右足背腫痛至臺灣基督長老教會馬偕醫療財團法人新竹馬偕紀念醫院急診就醫，已因病情穩定出院，並於翌（18）日下午門診追蹤治療，有急診病歷、醫囑及門診紀錄單可稽（見原審卷二第234、278至281頁），而被上訴人於系爭航班同日下午2時21分許降落後向劉姍請求離機時，僅稱至空橋上走走，未表明此項緣由，所提證據實不能證明因欲聯繫陳達元而離機，其主張因此而違規，尚不能遽信，且縱其離機受此項因素影響，亦屬非緊急迫切之個人事務，難謂有正當事由，所為上開辯解，洵無足採。

㈡被上訴人確違反獎懲規定第11.2條規定：

1.查獎懲規定第11.2條規定，員工有妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節重大或累犯者，查證屬實者，予以記大過或／及降調職務或／及降級。虹橋機場規範第8.10.1條第1點則規定，任何單位和個人未經飛行區域管理部批准，不得在飛行區內從事與保障作業無關的活動；同條第2 點規定，所有在飛行區從事保障作業的人員，必須規範配戴飛行區控制區通行證件，穿著有明顯反光標識的工作服或反光背心；同條第4點規定，任何人在飛行區域發現無控制區通行證的可疑人員，應立即控制並報飛行區管理AOC（指機場營運中心，即Airport Operation Center）和機場公安機關（見原審卷一第71、86頁）。被上訴人請求離機未獲劉姍允許，自不可能經上海虹機場飛行區域管理部批准取得飛行區控制區通行證件，其逕行離機前往機坪，從事與保障作業無關之活動，明顯違反上開規定，自有獎懲規定第11.2條所定不遵守工作場所規定之情。又機坪屬航空站管制區，任由非從事相關作業之人員隨意進出走動，將有危及該人員生命身體安全及飛航安全之虞。被上訴人在第2次評議會，經與會人員詢問：「以空勤資深之工作經驗，是否了解組員不得至各航站機場停機坪之規定？是否聽聞2016年4月份香港站地停期間組員至機坪拍照之違規案件？」覆以：「知道，但個人以為

機長同意就可以，有聽說去年度香港航班組員至停機坪拍照事件被懲處，據了解是因為B738機型，經濟艙組員全部離機後無人留守客艙」等語（見原審卷一第66頁背面），足徵被上訴人明確知悉客艙組員不得逕自前往機坪，違者將受懲處，堪認其不遵守工作場所規定已達情節重大程度，上訴人據此依獎懲規定第11.2條規定予以記1大過，自屬有據。

2.被上訴人雖主張機長同意借用反光背心予伊，已默示同意伊離機云云。惟系爭航班機長於106年4月20日出具報告書記載：「CI-201於SHA落地後，職與副駕駛羅智偉在地面為CI-202進行航行準備時，一位資深的空服員（以下簡稱：該員）至駕駛艙詢問職是否能夠借用反光背心，職詢問借用反光背心之目的，該員答『我要在空橋上走走』，職提醒該員『若要離開飛機須向客艙經理報備』，接著該員便離去，職則與副駕駛繼續準備工作」等語（見原審卷一第61頁），足證機長確實同意借反光背心予被上訴人，但亦言明離機須向客艙經理報備，被上訴人主張機長默示同意伊離機云云，要無足採。

3.被上訴人復主張，上訴人就105年4月25日類似之香港地停期間至停機坪拍照事件之組員違規，僅予以申誡處分，伊遭記大過有違平等性原則及懲戒相當性原則云云。惟查，香港地停期間離機拍照之組員，係由副機師（First Officer，縮寫FO）帶領，因誤認事務長同意或已向其報備而離機下至機坪，有會議記錄可參（原審卷一第88頁），與被上訴人經客艙經理再三告知不得離機卻逕自前往機坪情節不同，況未經允許即前往機坪，有嚴重危害其人身及飛航安全之虞，此行為符合獎懲規定第11.2條規定，並無疑義，上訴人縱有輕縱其他違規組員相類行為之前例，亦不得遽認其依規定記被上訴人大過，有所不當。

㈢被上訴人雖主張，伊僅有一離機行為，卻遭上訴人依獎懲規定之不同條文各記1大過，有違禁止重複評價及一事不二罰原則云云。惟被上訴人於系爭人評會上自陳：「我就走去空

橋，大概2分鐘就走完了，我就問門口的地勤說，我可不可以下機坪去，他說可以，但是這裡規定要穿反光背心，他說機長有，我就去跟機長借，……接著，我就穿著反光背心跟門口的武警打招呼，我就下去機坪找了」等語，參酌系爭航班機長書面報告記載：「一位資深的空服員…至駕艙詢問職是否能暫借用反光背心」等語（見原審卷一第61、214頁背面），足見被上訴人經劉姍明示不得離機而違抗指示離機赴空橋在先，返機到駕駛艙向機長借用反光背心離機前往機坪在後，其離機非僅有1次，上訴人依獎懲規定第11.12條及第11.2條各記被上訴人1大過，並無違反重複評價禁止及一事不二罰原則。

㈣被上訴人違反工作規則情節重大，構成勞基法第12條第1項第4項之解僱事由：

1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂勞工違反工作規則情節重大，指受僱人違反工作規則之行為，足以影響勞動關係之存續，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係而言。獎懲規定第12.25條規定：「最近12個月內，經功過相抵已達記滿2次大過者」，經查證屬實，予以解僱（見原審卷一第71至72頁），其規範意旨即與勞基法第12條第1項第4款終止事由相同，此款事由所謂「情節重大」，應以勞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工之違規行為在程度上須屬相當為斷。

2.查被上訴人自84年4月14日起受僱於上訴人擔任空服員，任職上訴人迄系爭離機事件發生之106年4月18日，年資達22年，任職期間於89年、95年曾各受記過1次及申誡1次處分，並有記3次嘉獎紀錄，自88年起考評等第甲、甲上或甲下，有員工個人資料表在卷可稽（見原審卷一56頁），其表現持平，並無重大優劣事蹟，於106年4月18日所為系爭離機，雖

非累犯，但衡其行為態樣，乃經客艙經理三令五申不得離機，卻態度倨傲回稱自行負責，隨即違抗主管命令，逕行離機前往空橋，再轉向機長報告，經機長告知離機應向客艙經理報備，仍置若罔聞，穿著反光背心前往機坪，明顯故意違反工作規則。

3.被上訴人未經允許離機前往機坪，陷己身於危險境地，亦增加系爭航班及同機場其他班機發生危險之可能性，而飛行安全須以滴水不漏為目標，不容鬆散委諸運氣，亦不許苟且忽略細節，始能防範重大損害發生，準此，被上訴人所為系爭離機，雖未實際造成上訴人重大損害，但已對於其航空事業經營秩序造成重大擾亂。被上訴人系爭離機，亦耽誤其飛行前清艙檢查工作，業經劉姍證稱：大約2點50分左右，伊開始執行客艙的清潔及安全檢查，被上訴人還沒回來，責任區由另1位組員代為執行，大約3點左右，伊看到被上訴人從機坪進入二號門穿著反光背心走進客艙等語；馮美綺證稱：系爭航班從上海虹橋機場起飛前，客艙經理廣播進行清艙檢查，伊負責商務艙1R區域並完成檢查，因客艙經理發現被上訴人不在崗位上，請伊代替完成他責任區域的檢查等語屬實（見原審卷一第271頁、本院卷第138頁），觀諸客艙組員作業手冊4.1，規範起飛前清艙檢查作業：客艙組員須持手電筒檢查並注意辨識：不應在其所在位置之物品、無法證明其所屬之物品及遭錯置之物品，清艙時機為確認各項地面作業結束，地勤及地面工作人員離機後（見原審卷二第33頁背面），可見班機進行起飛前清艙檢查，重視機上物品及人員管制，檢查前確認地勤及地面工作人員離機，無非使機艙於旅客登機前呈現物品、人員之固定狀態，防範違禁物或危險物品於檢查開始後旅客登機前進入機艙，以維持檢查成效。此項檢查作業攸關飛行安全，乃被上訴人耽誤此項任務，非但增加其他組員工作負擔，且於檢查任務執行完畢後始由機坪進入機艙，顯然破壞旅客登機前機艙人員、物品固定狀態，形成飛行安全維護之漏洞及破口，其行為自屬重大影響

飛安。

4.被上訴人因系爭離機行為，當日晚間由上訴人所屬空服處空管部組長陳維華通知出席隔日第1次評議會，被上訴人則告知陳維華，已預約就診終未出席，有掛號單、通訊軟體對話紀錄及會議紀錄為證（見原審卷一第62至64、110至113頁），固非無故未出席該次會議。然被上訴人受陳維華電話通知時情緒激動，質問出去透透氣有何不可？並對劉姍進行人身攻擊，且撥打電話予上訴人所屬空服處空管部經理劉建文，大聲斥責3、40分鐘，表示並未犯錯云云，此經陳維華及劉建文證述在卷（見原審卷一第221頁、本院卷第142至143頁），更顯示被上訴人違反工作規則後，態度仍然倨傲。

5.綜上，被上訴人工作年資長達22年，於系爭離機事件發生前，曾經有記過、申誡各1次及嘉獎3次之獎懲紀錄，表現雖屬平常而無重大優劣事蹟，然其故意違抗主管合理管理，明知而違反工作場所規定，對於飛安形成相當程度潛在危險與威脅，違規後態度一度倨傲，嚴重破壞勞資關係之從屬性及緊密之信任關係，堪認客觀上難以期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，雇主如依法予以合法解僱，要難謂與其違規行為不相當。

6.至被上訴人系爭離機行為，與其參加中華航空公司企業工會或桃園市空服員職業工會從事工會活動，並無關涉，無從因其前曾參與前揭工會舉辦之活動，即得豁免構成勞基法第14條第1項第4款之解僱事由，附此敘明。

㈤上訴人系爭解僱逾越30日之除斥期間，不生合法終止兩造勞動契約效力：

1.按雇主依勞基法第12條第1項第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，見此同條第2項規定即明。所稱知悉其情形，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言。

2.本件被上訴人所為系爭離機發生在106年4月18日，上訴人隨即於隔（19）日召開第1次評議會，認定被上訴人未經允

許，擅自離開客艙前往機坪，以致未完成應負之安全檢查，忽視工作場所紀律即虹橋機場規範，且恣意離機，違抗職務上合理命令，故提出依獎懲規定第11.2條及第11.12條規定，各記1大過合計2大過之懲處建議，有會議紀錄可查（見原審卷一第64頁），顯見上訴人斯時已就被上訴人違反工作規則情節重大之解僱事由，有所確信，其於同年5月15日召開系爭人評會，亦係以前揭建議為基礎，經討論後作成決議，前揭除斥期間，自應從106年4月19日開始起算，乃上訴人遲至同年5月31日始告知被上訴人依勞基法第12條第1項第4款予以解僱，顯逾30日之除斥期間，上訴人所為系爭解僱，自不生終止兩造勞動契約之效力，被上訴人主張兩造間僱傭關係存在，自屬有據。

㈥被上訴人得請求上訴人給付自106年6月1日起自其復職日止之工資：

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。但受僱人因不服勞務，轉向他處服勞務所取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；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、第235條及第234條分別定有明文。

2.查上訴人所為系爭解僱，已預示自106年6月1日起，拒絕受領被上訴人所提供之勞務。而被上訴人於系爭解僱後，隨即於同年月16日向勞動部申請不當勞動行為裁決，請求撤銷系爭解僱，復於同年11月28日提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，有申請書及民事起訴狀可考（見原審勞調字卷第2、35頁），足見被上訴人雖經上訴人預示拒絕受領其勞務後，仍無去職之意，且已將準備給付之事通知上訴人。兩造間僱傭契約既未經上訴人合法終止，揆核諸上開規定，應認上訴人受領勞務遲延，被上訴人無補服勞務義務，仍得

請求上訴人給付工資。又被上訴人106年6月1日離職前6個月之工資平均為每月6萬9659元，薪資約定於次月5日給付，為兩造所不爭執（見原審卷二第221至222頁、本院卷第9至10、160頁），且有薪資表可證（見原審卷一第133頁），觀諸薪資表記載，被上訴人自106年1月起每月均固定領取職等薪3萬7237元，職位薪1萬1500元及空服加給1萬6578元，合計6萬5495元，另領取金額不等之超時加給、獎飛加、派遣加給，則被上訴人自得請求上訴人自106年6月1日起至伊復職日止按月於次月5日各給付每月固定得領取之工資6萬5495元。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第203條分別定有明文。本件兩造約定次月5日給薪，則被上訴人主張上訴人就前揭工資應自各次月5日之翌日起至清償日止按年息5%計付利息，洵屬可採。

3.次查，被上訴人經系爭解僱後，未見有轉向他處服勞務取得利益之情事，有其所得調件明細表、勞保與就保及勞工退休金提繳查詢資料可稽（見本院限閱卷全卷），自無須依民法第487條但書規定扣減前揭工資，附此敘明。

五、綜上所述，被上訴人依勞動契約之法律關係及民法第487條本文之規定，求為確認兩造間勞動契約存在，及命上訴人自106年6月1日起至伊復職日止，按月給付伊6萬5495元，並自各應給付之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審就判決被上訴人勝訴，並就命給付之部分，依兩造之聲請，分別為准免假執行之宣告，其所持理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　周舒雁

法　官　沈佳宜

法　官　周群翔

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　109　　年　　4　　月　　21　　日

書記官　秦千瑜

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。