

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第48號

上訴人 桃園航空城股份有限公司

法定代理人 陳錫禎

訴訟代理人 曾鈺龍

陳祖德律師

被上訴人 孫禾芬

訴訟代理人 陽文瑜律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國110年1月22日臺灣桃園地方法院109年度勞訴字第117號第一審判決提起上訴，本院於110年9月22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103年3月14日起任職於上訴人，嗣升職招商行銷處經理，月薪新臺幣（下同）73,785元。任職期間，伊工作盡責且屢獲升遷，然於105年及106年間因發現上訴人無故對伊監聽監看，逾越雇主監督勞工之合理範圍，經向其反應未獲置理，為維自身權益乃提起相關訴訟。詎上訴人自108年度起，陸續對伊為如附表一C欄所示之懲處，復於109年1月20日函告伊年終考核為丁等，嗣於109年3月6日、110年2月25日二度依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止兩造間僱傭關係（下稱系爭僱傭關係）。惟上訴人所為上開懲處、考核處分，及終止權之行使均非適法，系爭僱傭契約仍存在，爰求為確認之；並依民法第487條、勞工退休金條例第14條第1項規定，請求上訴人自

01 109年3月7日起至伊復職之日止，按月給付73,785元及自各
02 該月給薪日翌日起加計法定遲延利息，並按月提繳4,590元
03 至伊於勞動部勞工保險局所設勞工退休金個人專戶（下稱系
04 爭勞退專戶）等語（未繫屬本院部分不予贅述）。

05 二、上訴人則抗辯：被上訴人確有如附表一B欄所示情事，違反
06 勞動契約或工作規則之情節重大，伊之人事評議委員會（下
07 稱人評會）委員以合議之方式對被上訴人為懲處、免職之決
08 議，程序並無瑕疵；且伊係於110年2月18日召開人評會時，
09 始確知被上訴人所提出如附表二所示刑事告訴案件，均經不
10 起訴處分確定在案，故伊依勞基法第12條第1項第4款規定終
11 止系爭僱傭關係，核屬有據，且未逾除斥期間等語。

12 三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判決：(一)確
13 認系爭僱傭關係存在；(二)上訴人自109年3月7日起至被上訴
14 人復職日止，按月給付73,785元，及自各月給薪日之翌日起
15 至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)上訴人應自109年3月
16 7日起至被上訴人復職之日止，按月提繳4,590元至系爭勞退
17 專戶；另駁回被上訴人其餘之訴（被上訴人未就敗訴部分聲
18 明不服，非本院審理範圍）。上訴人提起上訴，聲明為：(一)
19 原判決不利於上訴人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人
20 在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲
21 明：上訴駁回。

22 四、兩造不爭執之事項：

23 (一)被上訴人自103年3月14日起任職上訴人（見原審卷(一)第163-
24 165頁勞動契約），嗣升職擔任招商行銷處經理，最終月薪
25 為73,785元（見原審卷(一)第27-33、195頁成績考核通知
26 書）。

27 (二)上訴人於108年至110年間，先後以被上訴人有附表一B欄所
28 示情事為由，陸續對被上訴人為C欄所示懲戒處分及考核
29 （見原審卷(一)第49-53、59、169-170、181-188頁、本院卷
30 第71-73頁）。

31 (三)上訴人認被上訴人具勞基法第12條第1項第4款規定「違反

01 勞動契約或工作規則，情節重大者」之事由，於109年3月6
02 日致函被上訴人，表明自是日起終止系爭僱傭關係（見原審
03 卷(一)第167頁終止函、第311頁服務證明）；被上訴人於同日
04 收受此終止函（見本院卷第150頁）。

05 (四)被上訴人於109年3月10日致函上訴人，表明願提供勞務（見
06 原審卷(一)第109-111頁）。上訴人於同年月16日致函被上訴
07 人，表明已合法終止勞動契約（見原審卷(一)第113頁）。

08 (五)被上訴人於109年4月14日向桃園市政府申請勞資爭議調解，
09 並於同年5月4日在桃園市勞資關係發展協進會進行調解，調
10 解結果為不成立（見原審卷(一)第43-44頁）。

11 (六)被上訴人曾對附表二編號1.至5.「被告長官/同事」欄所示
12 人員提出刑事告訴，均不起訴處分確定（見本院卷第169-20
13 8頁）。

14 (七)上訴人於110年2月25日再次致函被上訴人，表明依勞基法第
15 12條第1項第4款、上訴人職員人事管理辦法（下稱人事管理
16 辦法）第21條第1項第2款(二)規定，終止系爭僱傭關係之意
17 （見本院卷第105頁）。

18 五、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
19 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
20 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
21 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
22 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
23 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
24 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
25 年台上字第1240號判例意旨參照）。查被上訴人主張上訴人
26 於109年3月6日、110年2月25日二度以其違反工作規則情節
27 重大為由，終止系爭僱傭關係，並非適法，系爭僱傭關係仍
28 應繼續存在等情，為上訴人所否認，則系爭僱傭關係是否繼
29 續存在，即屬不明確，致使被上訴人在法律上之地位及權利
30 有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除
31 去，依上說明，被上訴人提起本件確認之訴即有確認利益，

01 合先敘明。

02 六、上訴人首以被上訴人違反工作規則情節重大為由，依勞基法
03 第12條第1項第4款規定，於109年3月6日向被上訴人為終止
04 系爭僱傭關係之意思表示（見原審卷(一)第59頁）；備位依相
05 同規定，再次於110年2月25日行使終止權（見本院卷第150
06 頁）。被上訴人則抗辯上訴人終止權之行使，並非適法，且
07 逾30日除斥期間等語。本院認上訴人並未合法終止系爭僱傭
08 關係，被上訴人求予確認系爭僱傭關係存在，為有理由，茲
09 詳論如下：

10 (一)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
11 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是
12 否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、故
13 意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭
14 力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況等，衡量
15 是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事
16 項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所
17 營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外
18 之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規
19 定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最
20 高法院109年度台上字第2385號判決參照）。又工作規則為
21 勞工與雇主間之勞動條件，有拘束勞工與雇主雙方之效力。
22 倘工作規則中對於勞工之工作表現考評、獎懲事項訂有明確
23 規範，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之
24 保護及雇主事業之有效經營及管理。

25 (二)查上訴人為桃園市政府為推動桃園航空城永續發展，建構完
26 善產業發展環境，帶動相關創新產業，促進國際商務貿易與
27 地方經濟繁榮之目的所出資設立（參見桃園市桃園航空城股
28 份有限公司組織自治條例第2條、原審卷(一)第295-297頁上訴
29 人設立登記資料），就其內部相關事項，訂有人事管理辦
30 法、工作規則、人評會組織規程等規範以資遵循（見原審卷
31 (一)第45-47、61-106頁）。而上訴人之工作規則第52條規定

員工之懲戒分為申誡、小過、大過3種，得視需要召開人評會處理（見原審卷(一)第69、84頁）；人事管理辦法第21條、第18條第1項第4款則明訂員工之平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達2大過者，年終考核應列丁等，免職（見原審卷(一)第97、104、105頁）。

(三)上訴人係於109年1月20日函告被上訴人，其108年度獎懲累計有2大過3小過1申誡，年終考核應列丁等，免職。經被上訴人於同年2月24日提出申訴後，上訴人仍於同年3月6日依勞基法第12條第1項第4款規定，向被上訴人為終止系爭僱傭關係之意思表示（見本院卷第119-124頁、原審卷(一)第167頁）。而上訴人於108年間係認定被上訴人分別在108年6月12日因無法勝任工作，不服管理頂撞上司張凱傑、108年3月8日在辦公室批評直屬主管陳蓉真，公然藐視公司紀律，不服從組織倫理，造成公司管理影響，故召開第3次、第5次人評會對被上訴人做成記大過之懲處處分（參見附表一編號1.(c)、2.，見原審卷(一)第405、419-432、437頁）。細觀該2次人評會之會議紀錄可知（見原審卷(一)169-170、181-183頁），與前開事件相關之張凱傑、陳蓉真均為人評會委員，並出席該等人評會，核與上訴人人評會組織規程第3條第2項：「出席委員對涉及本身之事項，應自行表明並迴避之」之規定相悖（見原審卷(一)第45頁），被上訴人主張該2次人評會之決議因違反前開規定而具瑕疵，即非無憑。至張凱傑及陳蓉真固於原審證稱其等雖有出席該2次人評會，但就涉及己身之議案並未參與討論及表決，確有迴避云云（見原審卷(一)第461、462、468、469頁），然陳蓉真另證稱：第3次人評會與張凱傑有關之議案討論表決時，沒有委員離場，但是沒有參與表決等語（見原審卷(一)第468頁），顯見其等所謂有迴避與己身相關議案，僅指未參與表決，但於其他委員討論時仍始終在場。此種作法，誠難確保其他委員未受其等在場之影響而為表決，自無法達到要求具利害關係委員迴避以確保決議公正性之規範目的，尤徵前揭對被上訴人為記大

01 過處分之決議，程序確實違背上訴人之人評會組織規程第3
02 條第2項規定，難認上訴人合法行使雇主懲戒權。從而，扣
03 除該2次大過處分，被上訴人在108年度並無獎懲累計達2大
04 過之情事，上訴人將被上訴人之年終考核列為丁等，並據此
05 作為被上訴人違背工作規則，情節重大，應予懲戒解雇之論
06 據，至為無稽。

07 (四)再者，雇主依勞基法第12條第1項第4款規定不經預告終止契
08 約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法條第2項規
09 定甚明。所謂「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或
10 工作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及促進
11 勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀
12 上已確定，雇主獲得相當之確信時，即開始起算。而上訴人
13 在109年3月6日首次依前引規定行使終止權時，乃認定被上
14 訴人具附表一編號1.至3.B欄所載情事，該當「違反工作規
15 則，情節重大」之要件，而分別以E欄所示函文行使懲戒
16 權。顯見上訴人係於108年9月19日即確信被上訴人有違反工
17 作規則，情節重大之狀況，其遲至109年3月6日始行使終止
18 權，自己逾30日除斥期間。

19 (五)上訴人另主張其於110年2月18日召開110年第2次人評會時，
20 始確知被上訴人曾提出附表二所示6件不實刑事告訴及檢舉
21 案，而認被上訴人具人事管理辦法第21條第3項第2、5、6款
22 之「違抗公司重大政令，或嚴重傷害公司信譽，有確實證
23 據」、「脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證
24 據」、「挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據」事
25 由（見原審卷(一)第98、105頁），乃逐案對被上訴人為2次大
26 過之懲戒處分，並於同年2月25日依勞基法第12條第1項第4
27 款規定終止系爭僱傭關係（見本院卷第240-241頁），固提
28 出相關不起訴處分書及公函可參（見本院卷第169-215
29 頁）。然上訴人在原審即已表明被上訴人有多次向同事提

告，遭不起訴處分確定之情事，並提出相關案件列表及不起訴處分書作為佐證（見原審卷(一)第203、205、359-370、439-445頁），內容已涵蓋附表二所有案件，足證上訴人至遲於109年10月28日（即上訴人最後提出不起訴處分書日，見原審卷(一)第403頁）即確知被上訴人有其所指濫行告訴、違反上開人事管理辦法之情節，上訴人直至110年2月25日始以上開情事及法規作為終止系爭僱傭關係之論據，其終止權之行使，業逾30日之除斥期間，至臻明確，其對此空言否認，委無足取。

(六)綜合上開事證，堪認上訴人二度依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭僱傭關係，於法不合，不生終止契約之效力。被上訴人請求確認系爭勞動契約關係存在，即屬有據。

七、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。查上訴人於109年3月6日違法解雇被上訴人，業經本院認定如前，被上訴人乃於同年月10日致函上訴人，表明願提供勞務（見原審卷(一)第109-111頁），足見被上訴人雖經上訴人預示拒絕受領其勞務，仍無去職之意，且已將準備給付之事通知上訴人。系爭僱傭契約既未經合法終止，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。又兩造均同認被上訴人離職前每月薪資為73,785元，被上訴人自得依民法第487條規定，請求上訴人自109年3月7日起至被上訴人復職之日止按月給付73,785元，並加給自各月給薪日之翌日（即每月26日，見原審卷(二)第138頁）

起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息（參見民法第229條第1項、第233條第1項、第203條）。

八、又按勞退條例第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六」。查被上訴人月領薪資73,785元，依勞工退休金月提繳工資分級表，為第46級，月提繳工資以76,500元計算（見原審卷(一)第25頁），被上訴人依前開規定請求上訴人自109年3月7日起至其復職之日止，按月提繳4,590元（ $76,500 \times 6\% = 4,590$ ）至系爭勞退專戶，亦無不合。

九、綜上所述，被上訴人訴請確認系爭僱傭關係存在，及依民法第487條、勞退條例第14條第1項規定，請求上訴人自109年3月7日起至被上訴人復職之日止按月給付73,785元，並加給自各月給薪日之翌日（即每月26日）起至清償日止，按年息5%計算之利息；另請求上訴人自109年3月7日起至其復職之日止，按月提繳4,590元至系爭勞退專戶，洵屬有據，應予准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並無違誤。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又本件事證已臻明確，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。

十、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 110 年 10 月 13 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 陳秀貞

法 官 蔡世芳

法 官 陳婷玉

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 110 年 10 月 13 日

書記官 陳盈璇

附表一：

編號	A：上訴人會議	B：被上訴人違規事由	C：獎懲/考核	D：依據	E：上訴人獎懲/考核核定函
1.	108年6月27日 第3次人評會	因認定上訴人勞資會議違法，列印大量文件提供勞動局（a）。	小過1次	工作規則第29條	108年7月2日桃航管人字第1080000785號
		未經公司指派進修政府採購法，列印個人進修文件（b）。	小過1次	工作規則第30條	
		108年6月12日因無法勝任工作，不服管理頂撞上司（c）。	大過1次	工作規則第54條、第55條	
		108年6月19日於公司群組張貼打探他人薪資對話紀錄（d）。	申誡1次	勞動契約第18條	
2.	108年8月20日 第5次人評會	108年3月8日在辦公室批評直屬主管，公然藐視公司紀律，不服從組織倫理，造成公司管理影響。	大過1次	工作規則第55條第8款	108年9月12日桃航管人字第1080001070號

3.	108年9月5日 第6次人評會	108年8月14日於 工作場所喧嘩、 吵架妨害他人工 作。	小過1次	工作規則 第54條第4 款	108年9月19日 桃航管人字第1 080001119號
4.	109年1月15日 人評會		考 核 丁 等，免職	勞基法第1 2條第1項 第4款	109年1月20日 桃航管人字第1 090000073號
5.	110年第2次人 評會	意圖使長官及同 事受刑事或懲戒 處分而向臺灣桃 園地方檢察署、 監察院提出如附 表二所示6件誣告 案。	每案大過2 次	人事管理 辦法第21 條第3項第 2、5、6款	