

臺灣高等法院民事判決

112年度重勞上字第37號

上訴人 陳盈達  
訴訟代理人 陳俊成律師（法扶律師）  
被上訴人 通用矽酮股份有限公司  
法定代理人 林永彬  
訴訟代理人 林柏成  
童少村

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年7月7日臺灣新竹地方法院111年度重勞訴字第11號第一審判決提起一部上訴，並為訴之擴張及減縮，本院於113年6月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三、四項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判（除確定及減縮部分外）均廢棄。

確認上訴人與被上訴人間之僱傭關係存在。

被上訴人應自民國一一一年六月七日起至上訴人復職之日止，按月於次月五日給付如附表一「被上訴人應給付之薪資」欄所示金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

上開廢棄第四項及擴張之訴部分，被上訴人應自民國一一一年六月七日起至上訴人復職之日止，按月於次月底前提繳如附表二「被上訴人應提繳之金額」欄所示金額，至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

上訴人其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用（除確定及減縮部分外，含擴張之訴），由被上訴人負擔百分之六十二，餘由上訴人負擔。

本判決第三、四項部分得假執行，但被上訴人如各以附表一「被

01 上訴人應給付之薪資」欄所示金額、附表二「被上訴人應提繳之  
02 金額」欄所示金額為上訴人預供擔保，得免為假執行。

### 03 事實及理由

#### 04 壹、程序方面

05 按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但有擴張或減  
06 縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1  
07 項、第255條第1項第3款分別定有明文。查上訴人於原審請求  
08 (一)確認兩造間之僱傭關係存在，(二)確認被上訴人於民國111年4  
09 月1日公告之上訴人調職處分（下稱系爭調職處分）為無效，  
10 (三)被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）2萬8,600元本息，(四)  
11 被上訴人應自111年6月7日起至上訴人復職之日起，按月給付  
12 上訴人11萬8,469元本息，(五)被上訴人應自111年6月8日起至上  
13 訴人復職之日止，按月提繳7,254元，至上訴人設於勞動部勞  
14 工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。嗣於本院  
15 審理時，撤回上開第(三)項2萬8,600元本息之請求，並擴張第(五)  
16 項之起算日為自111年6月7日起（見本院卷第163頁），核屬減  
17 縮、擴張應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。

#### 18 貳、實體方面

19 一、上訴人於原審起訴及本院主張：兩造於106年8月7日簽訂勞動  
20 契約（下稱系爭契約），約定伊自同日起受僱於被上訴人，擔  
21 任被上訴人大陸地區吳江廠（下稱吳江廠）之管理部經理（行  
22 政主管），並自108年1月起擔任吳江廠之管理代表，每月薪資  
23 約為11萬8,469元。嗣被上訴人於111年3月17日以吳江廠於同  
24 年1月30日因派遣工即訴外人李聖潔於當日打掃時，持打火機  
25 點燃有機溶劑致發生火災（下稱系爭第1次事件）為由，公告  
26 記伊大過1次。惟系爭第1次事件發生後，伊已進行調查懲處，  
27 嗣被上訴人另起調查究責，除未給予伊陳述意見之機會外，對  
28 同一事件再重為處分，顯然有不當動機且有違誠信。又伊於11  
29 1年2月24日以電子郵件指示自同年2月25日起，原料銷售時，於  
30 ERP系統上將毛利率加註於內部作業使用之預銷單之說明欄  
31 位，致被上訴人同年3月24日ERP系統上將毛利率顯示於外部使

01 用之出貨單之備註欄上（下稱系爭第2次事件），被上訴人於  
02 同年3月31日以此為由，再公告記伊大過1次。並於111年4月1  
03 日公告解除伊之管理代表職務，將伊降職為副理（即系爭調職  
04 處分）、減薪1萬3,000元，然被上訴人在未充分說明、舉證系  
05 爭調職處分為企業經營所必須，並有正當動機與目的下，對伊  
06 勞動條件為不利變更，係違反勞動基準法（下稱勞基法）第10  
07 條之1第1款、第2款規定，自屬無效。再者，被上訴人於111年  
08 6月1日以發現伊於110年3至4月間，對外採購之液壓升降平台  
09 有未依採購程序作業，及所裝設之液壓升降平台不合乎報價單  
10 所載之規格等情事（下稱系爭第3次事件）為由，記伊大過、  
11 小過各1次，並於111年6月6日依勞基法第12條第1項第4款規定  
12 解僱伊。惟被上訴人未說明及舉證伊有違反系爭契約，或違反  
13 工作規則而情節重大之情事，縱然伊有應受懲處之情事，仍未  
14 達須對伊為記大過之處分，且被上訴人僅憑工作規則第63條第  
15 6項第14款、第20款規定，認定伊有違反系爭契約及工作規則  
16 情節重大，逕將伊解僱，顯然已違反解僱最後手段性原則，自  
17 不生解僱效力，爰依系爭契約之約定，及勞工退休金條例（下  
18 稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項規定，提起本件訴  
19 訟。並聲明：(一)確認兩造間之僱傭關係存在；(二)確認被上訴人  
20 於111年4月1日公告伊之系爭調職處分為無效；(三)被上訴人應  
21 自111年6月7日起至伊復職之日起，按月於次月5日給付伊11萬  
22 8,469元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率  
23 5%計算之利息；(四)被上訴人應自111年6月7日起至伊復職之日  
24 止，按月於次月底提繳7,254元，至伊之勞退專戶（逾上開範  
25 圍之請求，非本院審理範圍，茲不贅述）。

26 二、被上訴人則以：上訴人於擔任吳江廠管理代表期間，因對下屬  
27 管理不周，致生系爭第1次事件，有違伊公司之治理方針，使  
28 伊及所屬員工受有財產損害及安全風險，伊依工作規則第52條  
29 第5款規定，予以上訴人大過1次，並無不當動機。於系爭第2  
30 次事件中，上訴人擅自指示下屬將公司毛利率等機密事項記載  
31 於預銷單，使伊之營業祕密外洩，嚴重影響伊之商譽，伊依工

01 作規則第52條第7款規定，予以上訴人大過1次，並無不當。且  
02 系爭第1、2次事件於公告上開記過處分後，上訴人均未向伊申  
03 訴或爭執，顯見上訴人亦認同上開記過處分係為適當。因上訴  
04 人上開之失職行為，已不適任管理代表一職，系爭調職處分係  
05 基於企業經營所必須，並無不當之動機與目的，且上訴人既已  
06 調職，相關之職務加給及津貼固然會減少，此與單純因職務異  
07 動而為工資之不利變更不同，是系爭調職處分及減薪並未違反  
08 勞基法第10條之1第2款規定。再者，於系爭第3次事件中，上  
09 訴人意圖規避政府安全檢查，亦未依合約書內容之設備規格施  
10 作，並購置與伊廠房運作需求不符之設備，造成伊員工有工作  
11 安全上之疑慮，伊依工作規則第52條第7款規定，予以大過1  
12 次，自無不當。另依系爭契約第9條約定，上訴人應遵守工作  
13 規則所載之規定，然上訴人竟漠視伊對員工安全之指示方針，  
14 且上訴人一再違反公司紀律，並於一年內累積3次大過，違反  
15 系爭契約第9條約定、工作規則第63條第6項第14款、第20款規  
16 定，情節重大。從而伊得依勞基法第12條第1項第4款規定，終  
17 止兩造間之系爭契約，並無違反解僱最後手段性原則等語，資  
18 為抗辯。

19 三原審就上訴人之請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上  
20 訴並為訴之減縮及擴張，聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開  
21 第二至五項之訴部分廢棄；(二)確認兩造間之僱傭關係存在；(三)  
22 確認系爭調職處分為無效；(四)被上訴人應自111年6月7日起至  
23 上訴人復職之日起，按月於次月5日給付上訴人11萬8,469元，  
24 及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
25 息；(五)被上訴人應自111年6月7日起至上訴人復職之日止，按  
26 月於次月底提繳7,254元，至上訴人之勞退專戶；(六)第四、五  
27 項部分願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則為答辯聲明：(一)  
28 上訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

29 四兩造所不爭執之事項：

30 (一)兩造於106年8月7日簽訂系爭契約，約定上訴人自106年8月7日  
31 起受僱於被上訴人，擔任大陸地區吳江廠之管理部經理（行政

01 主管)，嗣上訴人自108年1月起擔任吳江廠之管理代表，並自  
02 110年2月起每月薪資為底薪5萬4,892元、伙食津貼2,400元、  
03 職級津貼1萬1,000元、管代加給1萬元、主管加給1萬2,000  
04 元、海外津貼1萬元，合計為10萬0,292元，每月5日給付，並  
05 按月提繳工資10萬1,100元之6%計算，每月提繳勞工退休金6,0  
06 66元，有系爭契約、人事異動申請單、勞工退休金保費對照  
07 表、薪資所得資料、薪資明細表可參（見原審卷一第23-25、7  
08 5、367、385-405頁）。

09 (二)被上訴人訂有工作規則，其中第8章獎懲考核篇，係規範有關  
10 員工獎勵與懲戒之規定（見原審卷一第103-107、221-285  
11 頁）；另被上訴人訂有員工意見及申訴處理辦法（下稱系爭申  
12 訴辦法，見原審卷一第359-363頁）。

13 (三)被上訴人於111年3月17日以吳江廠於111年1月30日因派遣工李  
14 聖潔於當日打掃時，持打火機點燃有機溶劑致發生火災（即系  
15 爭第1次事件）為由，依工作規則第52條第5款規定，公告將上  
16 訴人記大過1次；被上訴人於111年3月17日公告內容如下：  
17 「經查吳江廠於1/30/2022進行年度大掃除，當日14：30左  
18 右，因人員危險操作，造成成型車間起火事件，導致23~24號  
19 機台開關及線路損毀，造成公司損失，依工作規則懲處如下：  
20 ……4. 管理代表陳盈達：友善職場及勞工安全為企業所重視，  
21 亦是企業應盡之責，尤其工廠運作更是首重工安！身為吳江廠  
22 管理代表責無旁貸。本次年終打掃，由於人為因素引起火災事  
23 件，顯現主管督導不嚴，致人員紀律渙散，雖僅造成機台損  
24 壞，但若竄燒火苗未及時撲滅，恐造成無法彌補之人員傷亡及  
25 財產重大傷害，實令人不敢想像…！為記取教訓，依工作規則  
26 第52條第5款『對部屬過失袒護、包庇或監督不嚴，而怠忽職  
27 守者。』予以大過一支，加重懲處，以茲警惕，以儆效尤。另  
28 經查精煉組長張恆軍，該員發現火災後，立即持滅火器進行滅  
29 火，以降低公司損失，依工作規則第49條第2款『適時消除意  
30 外或重大變故，使本公司免除或減輕嚴重損失者。』予以大功  
31 二支獎勵。最後，通用集團在此重申：廠區之環境及勞工安全

01 為企業所重視，且為重中之重，並積極落實職場安全與勞工健  
02 康，各BU應確實遵守與推動，以建構一個安全、安穩、安心的  
03 勞動環境。特此公告。總管理處3/17/2022」（見原審卷一第1  
04 09-110頁）。

05 (四)上訴人於111年2月24日以電子郵件指示自同年月25日起，原料  
06 銷售時，於ERP系統上將毛利率加註於內部作業使用之預銷單  
07 之說明欄位，致被上訴人同年3月24日ERP系統上將毛利率顯示  
08 於外部使用之出貨單之備註欄上（即系爭第2次事件），被上  
09 訴人於同年3月31日以此為由，依工作規則第52條第7款之規  
10 定，將上訴人記大過1次；被上訴人於111年3月31日公告內容  
11 如下：「經查吳江廠因主管錯誤決策，致使公司營業資訊外  
12 洩，違反公司營業秘密法，已造成公司無法彌補之傷害，並嚴  
13 重損及公司商譽，依工作規則懲處如下：1. 管理代表陳盈達：  
14 因片面要求業務人員於預銷單加註毛利等資訊，導致公司營業  
15 秘密不慎洩漏予客戶端之事實，已嚴重影響公司商譽，造成之  
16 傷害難以估計。依工作規則第52條第7款『怠忽工作、怠忽要  
17 務，致工作上嚴重疏失使本公司蒙受重大損失者』以大過乙次  
18 處分，以茲警惕……」，有電子郵件、公告可參（見原審卷一  
19 第113-116頁）。

20 (五)被上訴人於111年4月1日公告解除上訴人之管理代表職務，將  
21 上訴人降職為管理部副理（即系爭調職處分），且減薪1萬3,0  
22 00元（即減少管代加給1萬元、主管加給減少2,000元、海外津  
23 貼減少1,000元），減薪後之薪資合計為8萬7,292元，並按月  
24 提繳工資9萬2,100元之6%計算，每月提繳勞工退休金5,256  
25 元，有上訴人與童少村之對話截圖、公告、人事異動申請單、  
26 勞工退休金保費對照表、薪資所得資料、薪資明細表可參（見  
27 原審卷一第117-120、75、367、385-405頁）。

28 (六)被上訴人於111年4月1日公告蘇斌智為吳江廠新任管理代表，  
29 其於同年5月間發現吳江廠於110年3至4月間，對外採購液壓升  
30 降平台，於110年5月10日裝設，並於同年6月17日由張萬洪、  
31 王立東等人驗收完畢，有未依採購程序作業，及所裝設之液壓

01 升降平台，不合乎報價單所載之規格等情事（即系爭第3次事  
02 件），蘇斌智於111年6月1日分別以下列事由提報懲處上訴人  
03 小過、大過各1次（見原審卷一第355、357頁之獎懲提報  
04 單）：

05 1.上訴人於109年底期間，未依公司標準採購程序作業，利用職  
06 務之便直接提供兩家升降平台廠商的報價單給採購人員製作比  
07 價單，經事後調查發現兩家廠商其實為同一家廠商，造成公司  
08 有被圍標的狀況存在，無法取得公平合理的價格與品質，實屬  
09 職務疏失，記小過1次。

10 2.上訴人於110年5月份，廠內安裝一台升降平台，因個人想規避  
11 政府年檢，自行與供應商協商更改「設備合約/設備銘牌/商品  
12 合格證」，並未向上層主管及總公司進行呈報，也未對廠內需  
13 求單位及相關人員進行說明，讓使用者無法安全使用該升降平  
14 台，有工安的隱患存在，另設備驗收時並未提供合約上的詳細  
15 規格供驗收單位（人員）進行驗收，只要求驗收人員確認升降  
16 平台能承受1,000kg貨物運抵上層即可，故相關人員依指示與  
17 標準進行驗收簽核，事後經他人再次詳細比對合約規格與實際  
18 安裝內容，發現廠商嚴重偷工減料，造成電梯在使用上存在  
19 「重大工安隱患」，實屬嚴重疏失，記大過1次。

20 (七)被上訴人於111年6月6日，以上訴人違反系爭契約第9條應遵守  
21 之紀律與懲戒，及工作規則第63條第6項第14款「1年內違反本  
22 公司紀律受懲戒處分，累積滿3大過而無獎勵可抵銷且符合法  
23 定解僱事由者」、第20款：「未按公司指示方針、決策執行，  
24 私自更改計劃，致公司受損情節重大者」等規定為由，依勞基  
25 法第12條第1項第4款之規定，解僱上訴人，終止系爭契約，有  
26 解僱通知書、公告可參（見原審卷一第31、151頁）。

27 (八)被上訴人於111年6月16日以系爭第3次事件為由，分別依工作  
28 規則第51條第2項之規定將上訴人記小過1次，及第52條第7款  
29 之規定，將上訴人記大過1次；被上訴人於111年6月16日公告  
30 內容如下：「陳盈達時任吳江通用管理代表及管理部經理，經  
31 查證以下情事，依工作規則予以懲處：一、於2020年底，該員

01 未依公司標準採購程序作業，利用個人職務之便，致使廠商圍  
02 標，造成價格與品質之不公平且不合理情事，已違反工作規則  
03 第51條第2項『經辦業務，未依規定處理，使本公司蒙受損失  
04 者。』予以小過乙次處分。二、於2021年5月間，由廠內發包  
05 之升降平台設備，為規避政府年檢，與供應商協商更改『設備  
06 合約』、『設備銘牌』、『產品合格證』後，並未呈報總公司  
07 及相關單位人員說明。於驗放設備時，亦未提供設備規格明細  
08 進行驗收。經第三方廠商比對後，發現原供應商嚴重偷工減  
09 料，將導致人員使用該設備時具有工安風險。依其工作規則第  
10 52條第7款『玩忽工作、怠忽要務，致工作上嚴重疏失使本公  
11 司蒙受重大損失者。』予以大過乙次處分。三、依勞基法第12  
12 條第4款之規定，已於6/6/2022予以解僱……」，有公告可參  
13 （見原審卷一第141頁）。

14 (九)上訴人於111年7月15日向新竹市政府申請勞資爭議調解，請求  
15 恢復僱傭關係，兩造於111年8月9日進行調解，調解不成立，  
16 有新竹市政府勞資爭議調解紀錄可參（見原審卷一第33頁）。

17 (十)上訴人於遭被上訴人解僱後，自111年12月起至112年11月止，  
18 有於他處上班，兩造合意就上訴人此部分之薪資所得，及提繳  
19 勞工退休金之數額如下：

20 1.自111年12月5日起至112年3月4日止，每月薪資為6萬8,000  
21 元，並按該薪資數額6%提繳勞工退休金。

22 2.自112年3月5日起至112年9月4日止，每月薪資為6萬9,800元，  
23 並按該薪資數額6%提繳勞工退休金。

24 3.自112年9月5日起至112年11月30日止，每月薪資為7萬2,800  
25 元，並按該薪資數額6%提繳勞工退休金。

26 五、本件之爭點：(一)系爭調職處分是否合法？(二)被上訴人於111年6  
27 月6日依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭契約，是否  
28 合法？上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，是否有理由？(三)上  
29 訴人依系爭契約請求被上訴人給付自111年6月7日起至上訴人  
30 復職日止，按月於次月5日給付薪資11萬8,469元本息，是否有  
31 理由？(四)上訴人依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，



01 請求被上訴人提繳自111年6月7日起至上訴人復職之日止，按  
02 月於次月底前提繳7,254元至上訴人之勞退專戶，是否有理  
03 由？茲分別析述如下：

04 (一)被上訴人於111年4月1日對上訴人所為之系爭調職處分，應為  
05 合法：

06 1.按勞基法於104年12月16日增訂第10條之1規定：「雇主調動勞  
07 工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、  
08 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  
09 有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未  
10 作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。  
11 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞  
12 工及其家庭之生活利益」。次按雇主調動勞工工作，不得違反  
13 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，  
14 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  
15 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  
16 勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情  
17 節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改  
18 以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，難認不  
19 符企業經營之必要性及調職合理性。另勞工擔任不同工作，其  
20 受領之工資當有所不同，不得僅以工資總額減少，即認雇主對  
21 工資條件為不利益之變更，而應具體就工作內容為實質比較，  
22 以資判斷（最高法院112年度台上字第2212號判決要旨參  
23 照）。再按「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業  
24 性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開  
25 揭示之……六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、  
26 資遣、離職及退休」，勞基法第70條第6款、第7款定有明文。  
27 顯然勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，此乃  
28 基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者  
29 之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為維持經營秩序，並滿  
30 足配置、處分勞動力之目的所必須。惟雇主之懲戒權應受法律  
31 授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進

01 行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。顯見雇主之懲戒權  
02 除基於法律明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之  
03 特別規定，且雇主的裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應  
04 遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，  
05 而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇  
06 原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處  
07 分）、一事不二罰（禁止重複評價）、懲戒程序公平性及禁止  
08 溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於  
09 雇主對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減  
10 薪、降職及停職）時亦同。

## 11 2.經查：

12 (1)上訴人對系爭第1、2次事件之事實並不爭執（見不爭執事項  
13 (三)、(四)），惟主張被上訴人就系爭第1次事件對上訴人為記大  
14 過處分違反比例原則、未賦予陳述意見之程序保障，且於111  
15 年春節後未久第一次為調查懲處，該派遣工記過開除，設備損  
16 失人民幣2,300元由派遣公司負責賠償人民幣5,000元左右，組  
17 長為新任、首次辦理大掃除業務，錯誤教導而記大過1次，製  
18 造部經理王立東未監督到位，記申誡1次（原記過1次，事後勇  
19 於認錯且積極處理並列入不良教材範例），然就此之後，臺灣  
20 端又另起調查，於同年3月17日方公告，對組長加重為兩大  
21 過，製造主管加重為一大過（皆有經視訊面談），然對上訴人  
22 之懲處卻未經面談，對此，不僅未給上訴人陳述意見之機會  
23 外，對同一事件，已處分過後再重為處分，顯有不當動機且有  
24 違誠信；另系爭第2次事件，被上訴人未受有實際之損害，但  
25 其未經任何討論、商談，對上訴人為記大過處分，違反程序保  
26 障原則等語。惟查：

27 ①系爭第1次事件發生後，被上訴人約談相關人員及調閱監視畫  
28 面，以釐清該事件發生之始末，並就該事件之狀況說明、事件  
29 處理做法、造成成型車間火災分析及相關獎懲事宜等各項，提  
30 出調查報告，有兩造所不爭執之調查報告可參（見原審卷一第  
31 291-327頁）。而該事件發生時，上訴人既不在場，且上訴人

01 對該調查報告所載該事件發生之始末，亦不爭執，則在此事實  
02 基礎下，被上訴人本於所訂工作規則，對違反紀律之員工，施  
03 以懲戒處分，難認有不當動機之情事。又被上訴人詢問相關人  
04 員之目的既係釐清該事件發生之始末，此觀調查報告所載之約  
05 談重點記錄自明（見原審卷一第291-297頁），而上訴人並不  
06 在現場，被上訴人因此未詢問上訴人，自難認對上訴人之程序  
07 保障有何違反之情形。再者，上訴人斯時固為吳江廠之管理代  
08 表，但其對該事件之獎懲並無最終之核定權限，因此，被上訴  
09 人認上訴人所為之原懲處為不當，而另為懲處，亦難認有不當  
10 動機或有違誠信之情事。此外，上訴人為吳江廠之管理代表，  
11 對吳江廠本負有監督之責，是在上開基礎事實下，被上訴人依  
12 工作規則第52條第5款「對部屬過失袒護、包庇或監督不嚴，  
13 而怠忽職守者」之規定，記上訴人大過1次，自係為維持其經  
14 營秩序所必須，且未逾越必要之程度，則上訴人主張該處分違  
15 反比例原則，亦乏所據。

16 ②觀之系爭第2次事件之始末（見不爭執事項(四)），毛利率係屬  
17 被上訴人之營業秘密，但因上訴人之錯誤指示致使毛利率顯示  
18 於外部使用之出貨單之備註欄上，此將使被上訴人之營業秘密  
19 有對外洩露之情形，是被上訴人抗辯系爭第2次事件導致其商  
20 譽受到損害一節，非屬全然無據。則被上訴人依工作規則第52  
21 條第7款「怠忽工作、怠忽要務，致工作上嚴重疏失使本公司  
22 蒙受重大損失者」之規定，對上訴人為大過1次處分，尚難認  
23 有不當動機或有違誠信之情事。此外，上訴人對系爭第2次事  
24 件之事實，既不爭執，因此被上訴人進行懲處前，未與上訴人  
25 為討論、商談，亦難認對上訴人之程序保障有何違反之情事。

26 (2)依系爭契約約定，被上訴人僱用上訴人擔任管理部儲備主管之  
27 職務，若被上訴人營運需要，在上訴人能力能勝任的前提下，  
28 上訴人亦同意接受被上訴人在工作內容的調整，並於系爭契約  
29 第1條第3項約定：上訴人同意接受被上訴人之指揮監督，在被  
30 上訴人工作場所擔任各項指派工作時，應遵守被上訴人所訂工  
31 作規則及管理規章之各項規定等情（見原審卷一第23頁）。準

01 此，被上訴人依系爭契約之前揭約定，在營運需要及上訴人能  
02 力能勝任之前提下，得調整上訴人之工作內容。又上訴人因系  
03 爭第1、2次事件而遭被上訴人各為大過1次處分，被上訴人因  
04 認上訴人已不適任管理代表職務，將上訴人降職為管理部副  
05 理，堪認系爭調職處分在管理上有其必要性及合理性，自無權  
06 利濫用之情事。且具體比較上訴人於調動後之業務內容，自原  
07 先之管理代表職務，調整為管理部副理，其支領與職稱相應之  
08 副理薪資，因而減少管代加給1萬元、主管加給減少2,000元、  
09 海外津貼減少1,000元，合計1萬3,000元（見不爭執事項  
10 五），亦難認對上訴人之工資條件為不利益之變更。

11 (3)從而，系爭調職處分未違反系爭契約之約定，且符合勞基法第  
12 10條之1規定之5款原則，並被上訴人調動上訴人亦無權利濫用  
13 之情形，應屬合法有效。

14 (二)被上訴人於111年6月6日依勞基法第12條第1項第4款規定，終  
15 止系爭契約，為不合法，上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，  
16 為有理由：

17 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  
18 終止契約，勞基法第12條第1項第4款固定有明文。惟所謂「情  
19 節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦  
20 予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期  
21 待雇主於解僱後給付其資遣費而言，此必以勞工違反勞動契約  
22 或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  
23 懲處手段而繼續其僱傭關係，雇主所為之懲戒性解僱與勞工之  
24 違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院99年度台  
25 上字第2348號判決要旨參照）。又上開規定所謂「情節重  
26 大」，應依據事業之性質和需要，參酌勞工之違規行為態樣、  
27 對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞工到職時間之久暫等  
28 客觀情事，並考量逕予解僱是否有違比例原則、懲戒相當性及  
29 解僱最後手段，綜合研判之（最高法院102年度台上字第979  
30 號判決要旨參照）。

31 2.查吳江廠新任管理代表蘇斌智於111年6月1日以系爭第3次事件

01 事由提報懲處上訴人小過、大過各1次，嗣被上訴人於111年6  
02 月16日分別依工作規則第51條第2項之規定將上訴人記小過1  
03 次，及第52條第7款之規定，將上訴人記大過1次（見不爭執事  
04 項(六)、(八)）。然被上訴人就系爭第3次事件懲處核定前，即於  
05 111年6月6日以上訴人違反系爭契約第9條應遵守之紀律與懲  
06 戒，及工作規則第63條第6項第14款、第20款等規定為由，依  
07 勞基法第12條第1項第4款之規定，解僱上訴人，終止系爭契  
08 約，是否合法，茲分述如下：

09 (1)就違反工作規則第63條第6項第14款規定部分：

10 ①按「員工有下列情事之一經查證確實者，本公司得不經預告予  
11 以解僱：……六、……14.一年內違反本公司紀律受懲戒處分，  
12 累積滿3大過而無獎勵可抵銷且符合法定解僱事由者」，工作  
13 規則第63條第6項第14款定有明文。是依此規定，於員工累積  
14 滿3大過之情形下，尚須符合法定解僱事由，被上訴人始得將  
15 該員工予以解僱。而所謂「符合法定解僱事由」應係指符合勞  
16 基法第12條第1項各款所定，雇主得不經預告終止契約之情形  
17 之一者而言。準此，被上訴人以上訴人違反工作規則第63條第  
18 6項第14款規定為由，而依勞基法第12條第1項第4款之規定，  
19 解僱上訴人時，除上訴人須符合1年內累積滿3大過之要件外，  
20 並須符合前述之「情節重大」要件，即須考量被上訴人逕予解  
21 僱是否有違比例原則、懲戒相當性及解僱最後手段等各情。

22 ②被上訴人先於111年3月17日以系爭第1次事件為由，依工作規  
23 則第52條第5款規定，公告將上訴人記大過1次，繼之，於同年  
24 3月31日再以系爭第2次事件為由，依工作規則第52條第7款之  
25 規定，將上訴人記大過1次後，旋於111年4月1日為系爭調職處  
26 分，而解除上訴人之管理代表職務，降職為管理部副理，並減  
27 薪1萬3,000元等情（見不爭執事項(三)、(四)、(五)）。因此，被上  
28 訴人就系爭第1、2次事件，已依工作規則第52條第5、7款規定  
29 對上訴人行使懲戒權，而各記上訴人大過1次後，再對上訴人  
30 為系爭調職處分，給與上訴人降職、減薪之懲戒性調職，應堪  
31 認定。足認被上訴人已就系爭第1、2次事件中，有關上訴人違

01 反工作規則之行為給予相當之制裁。

02 ③上訴人於111年6月6日係以上訴人因系爭第1、2、3次事件分別  
03 遭被上訴人為記大過處分，認上訴人違反工作規則第63條第6  
04 項第14款之規定，而為逕予解僱之處分，已如前述，然被上訴  
05 人於111年4月1日所為之系爭調職處分，既係就系爭第1、2次  
06 事件，上訴人違反工作規則之行為給予降職、減薪之相當制  
07 裁，未及2個月，再於111年6月6日，以上訴人已遭被上訴人制  
08 裁之系爭第1、2次事件違反工作規則行為，與系爭第3次事件  
09 行為為重複之評價，而認上訴人於1年內累積滿3大過，顯已違  
10 反相當性原則（比例原則）及一事不二罰（禁止重複評價）等  
11 原則甚明，難認被上訴人依上規定終止系爭契約為合法。

12 ④被上訴人訂有系爭申訴辦法，而制訂系爭申訴辦法之目的，係  
13 為使員工之意見或受到不當或不公平待遇或權益有受損時，員  
14 工有暢通之管道可以反應及解決，此觀第一條所定之目的自  
15 明。而適用範圍依第二2.2條規定包括員工遭受不當或不公平  
16 待遇時（見原審卷一第359-363頁）。是以，上訴人對於被上  
17 訴人所為記過處分，如認有遭受不當或不公平待遇時，自得依  
18 系爭申訴辦法規定之程序，向被上訴人提出申訴，且此既係被  
19 上訴人所定對員工受到不當或不公平待遇或發現權益受損之救  
20 濟程序，兩造自應予以尊重並遵守。然被上訴人就系爭第3次  
21 事件尚未核決前，即於111年6月6日，以上訴人違反工作規則  
22 第63條第6項第14款「1年內違反本公司紀律受懲戒處分，累積  
23 滿3大過而無獎勵可抵消且符合法定解僱事由者」規定為由，  
24 為解僱處分後，始於111年6月16日分別依工作規則第51條第2  
25 項之規定將上訴人記小過1次，及第52條第7款之規定，將上訴  
26 人記大過1次，已如前述，則被上訴人所為先解僱再核定記過  
27 處分之程序，顯已剝奪上訴人依系爭申訴辦法，對記過處分提  
28 出申訴之救濟權利。此在上訴人已明確向其斯時之主管蘇斌智  
29 表達將提起申訴之表示（見原審卷二第48、72-73頁），尤應  
30 保障其依系爭申訴辦法提出申訴之權利。因此，被上訴人在就  
31 上訴人因系爭第3次事件違反工作規則行為為記過處分核定

01 前，即逕自認定上訴人有符合工作規則第63條第6項第14款所  
02 定之情形，其所進行之懲戒程序，已明顯違反系爭申訴辦法所  
03 賦予上訴人申訴救濟之權利，顯難認被上訴人已遵守系爭申訴  
04 辦法規定之相關程序辦理。

05 ⑤雖被上訴人抗辯：系爭第3次事件中，被上訴人曾指派蘇斌智  
06 與上訴人會談，並於111年6月1日通知上訴人，該處分應於111  
07 年6月1日即生效力云云。惟查，蘇斌智固於111年6月1日就系  
08 爭第3次事件提報懲處上訴人小過、大過各1次，上訴人並於同  
09 日在獎懲提報單上簽名（見原審卷一第355、357頁之獎懲提報  
10 單），然蘇斌智僅係上訴人之主管，為提報單位提報主管，其  
11 所為之獎懲提報，尚須經人資行政部、總管理處處長簽核，最  
12 後經總經理核決，此觀各該獎懲提報單之記載內容自明。參以  
13 蘇斌智於原審亦證稱：獎懲結果不是伊通知的，伊在約談過程  
14 中跟上訴人說要將這兩項往上提報懲處，上訴人簽名後，伊就  
15 進行把獎懲提報單往上回報公司，正式提報到總公司，啟動正  
16 式之流程，後續流程不是伊處理等語（見原審卷二第58-59  
17 頁）。準此，蘇斌智於111年6月1日就系爭第3次事件所為之懲  
18 處提報僅係為小過、大過各1次之建議，在經核決前，難認已  
19 生記小過、大過各1次之處分效力，是被上訴人前揭抗辯，尚  
20 不足採。

21 ⑥從而，被上訴人就系爭第1、2次事件，上訴人違反工作規則之  
22 行為給予降職、減薪之相當制裁後，未及2個月，再於111年6  
23 月6日，以上訴人已遭被上訴人制裁之系爭第1、2次事件違反  
24 工作規則行為，與系爭第3次事件行為為重複之評價，因而認  
25 上訴人違反工作規則第63條第6項第14款之規定，自己違反相  
26 當性原則（比例原則）及一事不二罰（禁止重複評價）等原  
27 則，並在被上訴人就上訴人因系爭第3次事件違反工作規則行  
28 為為記過處分核定前，即逕自認定上訴人有符合工作規則第63  
29 條第6項第14款所定之情形，違反系爭申訴辦法所賦予上訴人  
30 申訴救濟之權利，上訴人並據此依工作規則第63條第6項第14  
31 款、勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭契約，顯難認已

01 符比例原則、懲戒相當性、懲戒程序公平性及解僱最後手段原  
02 則，其依工作規則第63條第6項第14款、勞基法第12條第1項第  
03 4款之規定，所為終止兩造間系爭契約，自非合法。

04 (2)就違反工作規則第63條第6項第20款規定部分：

05 ①按「員工有下列情事之一經查證確實者，本公司得不經預告予  
06 以解僱：……六、……20.未按公司指示方針、決策執行，私自  
07 更改計劃，致公司受損情節重大者」，工作規則第63條第6項  
08 第20款固定有明文。查蘇斌智於111年6月1日就系爭第3次事件  
09 分別提報懲處上訴人小過、大過各1次，而非「開除解僱」之  
10 懲處提報，此觀獎懲提報單之內容自明（見原審卷一第355、3  
11 57頁）。嗣被上訴人於111年6月16日分別依工作規則第51條第  
12 2項之規定將上訴人記小過1次，及第52條第7款之規定，將上  
13 訴人記大過1次（見不爭執事項八）。足認被上訴人就系爭第3  
14 次事件給予上訴人之懲處為小過、大過各1次應屬適當，而符  
15 合懲戒相當性原則甚明。但被上訴人竟在系爭第3次事件懲處  
16 核定前，就同一事實評價為上訴人係違反工作規則第63條第6  
17 項第20款規定，自與比例原則、懲戒相當性及解僱最後手段原  
18 則相違背，難認為適法。

19 ②次按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經  
20 預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日  
21 內為之，勞基法第12條第1項第4款及第2項定有明文。而該條  
22 項規定之「30日」屬除斥期間之性質，且所謂「知悉其情  
23 形」，係指雇主對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，  
24 已有所確信者而言。查被上訴人於111年3月17日以系爭第1次  
25 事件為由，依工作規則第52條第5款規定，公告將上訴人記大  
26 過1次，繼之，於同年3月31日以系爭第2次事件為由，依工作  
27 規則第52條第7款之規定，將上訴人記大過1次後，旋於111年4  
28 月1日為系爭調職處分，而解除上訴人之管理代表職務，降職  
29 為管理部副理，並減薪1萬3,000元等情，已如前述，則被上訴  
30 人於111年6月6日，依勞基法第12條第1項第4款之規定終止系  
31 爭契約時，其知悉上訴人因系爭第1、2次事件而違反工作規則



01 之前揭行為，至111年6月6日止，均已逾30日之除斥期間，則  
02 被上訴人就上訴人是否有違反工作規則第63條第6項第20款規  
03 定之行為進行懲處時，自不得再就上訴人已逾30日除斥期間之  
04 系爭第1、2次事件行為，援引勞基法第12條第1項第4款之規定  
05 而為評價。遑論，被上訴人於111年4月1日所為之系爭調職處  
06 分，係就系爭第1、2次事件，上訴人違反工作規則之行為給予  
07 降職、減薪之相當制裁，如再與系爭第3次事件行為為重複之  
08 評價，顯已違反相當性原則（比例原則）及一事不二罰（禁止  
09 重複評價）等原則。是被上訴人如就上訴人系爭第1、2次事件  
10 行為逕為上訴人解僱之處分，顯不合法。

11 ③從而，被上訴人於111年6月6日固以系爭第3次事件認上訴人違  
12 反工作規則第63條第6項第20款規定為由，依勞基法第12條第1  
13 項第4款之規定，終止系爭契約。然被上訴人就系爭第3次事件  
14 給予上訴人之懲處為小過、大過各1次，既符合懲戒相當性原  
15 則，且其不得再就已逾30日除斥期間之系爭第1、2次事件行  
16 為，援引勞基法第12條第1項第4款之規定而為評價。因此，被  
17 上訴人依工作規則第63條第6項第20款、勞基法第12條第1項第  
18 4款之規定，所為終止兩造間系爭契約，為不合法。

19 (3)綜上，被上訴人於111年6月6日依系爭契約第9條約定，及工作  
20 規則第63條第6項第14款、第20款、勞基法第12條第1項第4款  
21 之規定，解僱上訴人，終止系爭契約，自非合法。故上訴人請  
22 求確認兩造間僱傭關係存在，應屬有據。

23 (三)如被上訴人終止系爭契約為不合法，上訴人依系爭契約請求被  
24 上訴人給付自111年6月7日起至上訴人復職日止，按月給付如  
25 附表一「被上訴人應給付之薪資」欄及「利息起算日」欄所示  
26 金額本息，為有理由：

27 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  
28 求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之  
29 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  
30 者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權  
31 人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，

01 負遲延責任；民法第487條、第235條及第234條分別定有明  
02 文。再債權人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給  
03 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  
04 認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求  
05 報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。經  
06 查，被上訴人於111年6月6日依勞基法第12條第1項第4款規定  
07 終止系爭契約，既不合法，兩造間系爭契約仍屬有效存在，已  
08 如上述，則兩造間之僱傭關係即屬存在，然被上訴人自始即認  
09 兩造間之僱傭契約業經其於111年6月6日終止，自難期待被上  
10 訴人再續為僱傭關係等情，佐以，上訴人於111年7月15日向新  
11 竹市政府申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，兩造於111  
12 年8月9日進行調解，調解不成立（見不爭執事項(九)），堪認上  
13 訴人已提出勞務給付之準備，惟被上訴人自111年6月6日終止  
14 兩造間之僱傭契約後，即拒絕受領上訴人繼續提供勞務，而有  
15 受領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，上訴人並無補服勞務之  
16 義務，其自得請求被上訴人自終止系爭契約後之111年6月7日  
17 起按月給付薪資。

18 2.次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得  
19 請求報酬；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服  
20 勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣  
21 除之，民法第487條定有明文。又給付有確定期限者，債務人  
22 自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標  
23 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  
24 債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民  
25 法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。經  
26 查：

27 ①被上訴人對上訴人之系爭調職處分為合法，調職後上訴人每月  
28 薪資為8萬7,292元，於次月5日發放，業如前述，因此，上訴  
29 人請求被上訴人給付自111年6月7日起至上訴人復職之日止，  
30 按月於次月5日給付薪資8萬7,292元，洵屬有據。至逾此範圍  
31 之薪資，尚乏所據，應予駁回。

01 ②上訴人因被上訴人受領勞務遲延，而自111年12月起至112年11  
02 月止，有於他處上班，自111年12月5日起至112年3月4日止，  
03 每月薪資為6萬8,000元，自112年3月5日起至112年9月4日止，  
04 每月薪資為6萬9,800元，自112年9月5日起至112年11月30日  
05 止，每月薪資為7萬2,800元（見不爭執事項(十)），此部分之收  
06 入既係上訴人轉向他處服勞務所取得，則被上訴人於上開期  
07 間，每月應給付之薪資額，自應逐月扣除上訴人於他處服勞務  
08 之前揭收入。

09 3.從而，上訴人請求被上訴人給付自111年6月7日起至上訴人復  
10 職之日止，按月於次月5日給付如附表一「被上訴人應給付之  
11 薪資」欄所示金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之  
12 日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由，  
13 應予准許，至逾上開範圍之請求，即乏所據，應予駁回

14 (四)上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規  
15 定，請求被上訴人自111年6月7日起至上訴人復職之日止，按  
16 月於次月月底提繳如附表二「被上訴人應提繳之金額」欄所示  
17 金額至上訴人之勞退專戶，為有理由：

18 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
19 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  
20 休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；前項規定月提繳工資  
21 分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定；雇主未依本  
22 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  
23 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14  
24 條第1項、第5項及第31條第1項規定參照。

25 2.經查：

26 (1)上訴人受僱被上訴人期間，被上訴人應依勞退條例規定，按月  
27 依月提繳工資分級表規定為上訴人提繳退休金。又上訴人自11  
28 1年4月1日起因系爭調職處分，薪資調整為8萬7,292元，並按  
29 月提繳工資9萬2,100元之6%計算，每月提繳勞工退休金5,256  
30 元（見不爭執事項(五)），上訴人主張被上訴人自解僱伊後即未  
31 再按月提繳勞退金，為被上訴人所不爭執，則被上訴人之解僱

01 既不合法，上訴人請求被上訴人自111年6月7日起至上訴人復  
02 職之日止，按月於次月底前提繳5,256元，至上訴人之勞退金  
03 專戶內即屬有據。

04 (2)上訴人因被上訴人受領勞務遲延，而自111年12月起至112年11  
05 月止，有於他處上班，自111年12月5日起至112年3月4日止，  
06 每月薪資為6萬8,000元，並按該薪資數額6%提繳勞工退休金，  
07 自112年3月5日起至112年9月4日止，每月薪資為6萬9,800元，  
08 並按該薪資數額6%提繳勞工退休金，自112年9月5日起至112年  
09 11月30日止，每月薪資為7萬2,800元，並按該薪資數額6%提繳  
10 勞工退休金（見不爭執事項(十)），是以，此部分之提繳金額，  
11 既係上訴人轉向他處服勞務所取得，則被上訴人於上開期間，  
12 每月應提繳之勞退金，自應逐月扣除上訴人於他處服勞務之前  
13 揭金額。

14 (3)從而，上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條  
15 第1項規定，請求被上訴人自111年6月7日起至上訴人復職之日  
16 止，按月於次月月底提繳如附表二「被上訴人應提繳之金額」  
17 欄所示金額，為有理由，應予准許，至逾上開範圍之請求，尚  
18 乏所據，應予駁回。

19 六綜上所述，被上訴人所為終止兩造間之僱傭契約為不合法，兩  
20 造間之僱傭關係仍屬存在，則上訴人(一)請求確認兩造間僱傭關  
21 係存在，(二)依系爭契約約定，請求被上訴人自111年6月7日起  
22 至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付如附表一「被上訴  
23 人應給付之薪資」欄所示金額，及各自如附表一「利息起算  
24 日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)  
25 依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定請求被上訴人自11  
26 1年6月7日起至上訴人復職之日止，按月於次月底前提繳如附  
27 表二「被上訴人應提繳之金額」欄所示金額，至上訴人之勞退  
28 金專戶，均為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，為無理  
29 由，應予駁回；上訴人敗訴部分，其假執行之聲請亦失所依  
30 據，應併予駁回。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗  
31 訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予

01 廢棄改判，並就提繳始日擴張為自111年6月7日起，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二、三、四項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，理由雖有不同，結論則無二致，原判決此部分仍應予以維持，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。本院就上訴人上開(三)、(四)給付請求部分，為被上訴人敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，定相當擔保金額，宣告被上訴人得供擔保免為假執行。

02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09  
10 七本件事證已臻明確，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，附此敘明。

11  
12  
13 八據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，擴張之訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第449條第2項、第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

14  
15  
16 中華民國 113 年 7 月 2 日  
17 勞動法庭

18 審判長法官 李慈惠  
19 法官 鄭貽馨  
20 法官 謝永昌

21 正本係照原本作成。

22 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。

23  
24  
25  
26  
27  
28  
29 中華民國 113 年 7 月 2 日  
30 書記官 王增華

01  
02

附表一（元以下四捨五入）：

薪資月份	應給付日	上訴人按月得請求之薪資	應扣除上訴人於他處服勞務所得之金額	被上訴人應給付之薪資	利息起算日(計算至清償日止按週年利率5%計算之利息)
111年6月	111年7月5日	87,292元	0元	87,292元	111年7月6日
111年7月	111年8月5日	87,292元	0元	87,292元	111年8月6日
111年8月	111年9月5日	87,292元	0元	87,292元	111年9月6日
111年9月	111年10月5日	87,292元	0元	87,292元	111年10月6日
111年10月	111年11月5日	87,292元	0元	87,292元	111年11月6日
111年11月	111年12月5日	87,292元	0元	87,292元	111年12月6日
111年12月	112年1月5日	87,292元	68,000元	19,292元	112年1月6日
112年1月	112年2月5日	87,292元	68,000元	19,292元	112年2月6日
112年2月	112年3月5日	87,292元	68,000元	19,292元	112年3月6日
112年3月	112年4月5日	87,292元	69,800元	17,492元	112年4月6日
112年4月	112年5月5日	87,292元	69,800元	17,492元	112年5月6日
112年5月	112年6月5日	87,292元	69,800元	17,492元	112年6月6日
112年6月	112年7月5日	87,292元	69,800元	17,492元	112年7月6日
112年7月	112年8月5日	87,292元	69,800元	17,492元	112年8月6日
112年8月	112年9月5日	87,292元	69,800元	17,492元	112年9月6日
112年9月	112年10月5日	87,292元	72,800元	14,492元	112年10月6日
112年10月	112年11月5日	87,292元	72,800元	14,492元	112年11月6日
112年11月	112年12月5日	87,292元	72,800元	14,492元	112年12月6日
112年12月起至回復原職務日止	按月於次月5日	87,292元	0元	87,292元	按月於次月6日

03  
04

附表二：

提繳月份	應提繳日	上訴人按月得請求之提繳金額	應扣除上訴人於他處服勞務所提繳之金額	被上訴人應提繳之金額
111年6月	111年7月31日	5,256元	0元	5,256元
111年7月	111年8月31日	5,256元	0元	5,256元
111年8月	111年9月30日	5,256元	0元	5,256元
111年9月	111年10月31日	5,256元	0元	5,256元
111年10月	111年11月30日	5,256元	0元	5,256元
111年11月	111年12月31日	5,256元	0元	5,256元
111年12月	112年1月31日	5,256元	4,080元	1,176元
112年1月	112年2月28日	5,256元	4,080元	1,176元
112年2月	112年3月31日	5,256元	4,080元	1,176元
112年3月	112年4月30日	5,256元	4,188元	1,068元
112年4月	112年5月31日	5,256元	4,188元	1,068元
112年5月	112年6月30日	5,256元	4,188元	1,068元
112年6月	112年7月31日	5,256元	4,188元	1,068元
112年7月	112年8月31日	5,256元	4,188元	1,068元

(續上頁)

01

112年8月	112年9月30日	5,256元	4,188元	1,068元
112年9月	112年10月31日	5,256元	4,368元	888元
112年10月	112年11月30日	5,256元	4,368元	888元
112年11月	112年12月31日	5,256元	4,368元	888元
112年12月起至 回復原職務日止	按月於次月底	5,256元	0元	5,256元