

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第26號

上訴人即附

帶被上訴人 良福保全股份有限公司

法定代理人 郭永宗

訴訟代理人 廖家宏律師

被上訴人即

附帶上訴人 蔡定宸

訴訟代理人 彭以樂律師(法扶律師)

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國113年7月15日臺灣桃園地方法院113年度勞訴字第40號第一審判決提起上訴，被上訴人並提起附帶上訴，本院於114年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於：(一)確認兩造逾民國一百一十二年六月十三日起至一百一十三年八月四日期間之僱傭關係存在；(二)命上訴人給付被上訴人逾新臺幣壹萬壹仟伍佰伍拾伍元，及自民國一百一十二年十月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；暨自民國一百一十二年十月一日起至民國一百一十三年八月四日止，按月於次月十日給付被上訴人新臺幣肆萬貳仟玖佰玖拾元，並自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息部分；(三)命上訴人應提繳逾新臺幣柒仟貳佰柒拾貳元至被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶部分；及(二)、(三)部分假執行之宣告；(四)駁回被上訴人下列第三項、第四項之訴部分，及該部分假執行之宣告；暨訴訟費用之裁判均廢棄。

二、上開廢棄(一)、(二)、(三)部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、上訴人應再給付被上訴人新臺幣伍萬貳仟貳佰伍拾元，並自民國一百一十二年十月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；及自民國一百一十二年十月一日起至一

01 百一十三年八月四日止，按月於次月十日再給付被上訴人壹
02 萬參仟肆佰玖拾元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日
03 止，按週年利率百分之五計算之利息。

04 四、上訴人自民國一百一十二年七月一日起至一百一十三年八月
05 四日止，應按月再提繳捌佰參拾肆元至被上訴人設於勞動部
06 勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

07 五、上訴人之其餘上訴及被上訴人之其餘附帶上訴均駁回。

08 六、第一、二（含附帶上訴部分）審訴訟費用，由上訴人負擔百
09 分之二十八，餘由被上訴人負擔。

10 七、本判決主文第三項前段所命給付得假執行，但上訴人如以新
11 臺幣伍萬貳仟貳佰伍拾元為被上訴人預供擔保，得免為假執
12 行。

13 八、本判決主文第三項後段及第四項所命給付已到期部分得假執
14 行，但上訴人如就按月給付已到期部分各以每期金額全額為
15 被上訴人預供擔保，得免為假執行。

16 事實及理由

17 壹、程序方面：

18 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確
21 ，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此
22 種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律
23 關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確
24 認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年
25 台上字第1240號民事判決先例意旨參照）。查，被上訴人即
26 附帶上訴人（下稱被上訴人）主張上訴人即附帶被上訴人（
27 下稱上訴人）於民國112年6月12日將其資遣係違法不生效力
28 ，兩造間僱傭關係仍應存在等語，此為上訴人所否認，則兩
29 造間是否存有僱傭關係即屬不明確，致使被上訴人在法律上
30 之地位及權利有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認
31 判決予以除去，揆諸前揭說明，被上訴人提起本件確認僱傭

01 關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

02 貳、實體方面：

03 一、被上訴人主張：伊自111年9月1日起受僱於上訴人，經上訴

04 人指派至桃園國際機場（下稱桃園機場）擔任警衛隊特勤保

05 全服務工作，屬適用勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1

06 規定，經桃園市政府核備之保全人員，兩造約定工作時間為

07 每日下午7時30分至翌日上午7時30分，月休10日，每月工時

08 分別為大月252小時、小月240小時，每月薪資為新臺幣（下

09 同）5萬9,500元，倘當月總工時達288小時，該月薪資則為7

10 萬0,120元，並於次月10日以匯款方式給付該月薪資。伊於1

11 12年4月9日受訴外人即同事劉呈鴻請託要求代班，談妥代班

12 費用後，伊當日勤務雖由劉呈鴻代班，惟仍有特勤保全執行

13 職務，並無駐衛服務空哨狀況，且為上訴人所默許。詎訴外

14 人即上訴人公司協理李順興於112年5月9日約談並告誡伊，

15 就伊於112年4月9日私自與同事換班情形可記大過1支，嗣上

16 訴人於112年5月31日下午7時10分約談伊，以伊不能勝任工

17 作為由，依勞基法第11條第5款規定資遣伊，開立資遣通知

18 單要伊簽收，並命伊提供勞務至112年6月11日止，惟伊認係

19 違法資遣拒絕簽收。嗣上訴人於112年6月2日上午8時10分向

20 伊布達獎懲公告（下稱系爭獎懲公告），理由為：112年4月

21 份，行為不檢嚴重影響公司信譽形象，且無正當理由擅離職

22 守者，記大過2支，系爭獎懲公告於同日生效；上訴人並於

23 同日寄發臺灣桃園國際機場郵局第000031號存證信函（下稱

24 系爭6月2日存證信函）予伊，告知兩造間勞動契約於112年6

25 月12日終止，並發給伊資遣費及辦理退保。伊遭上訴人資遣

26 後，隨即於112年6月1日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議

27 調解，主張應恢復僱傭關係及原職務，經桃園市勞資爭議調

28 解處理協會安排於112年6月14日在進行調解，惟調解不成

29 立。又伊於收受系爭6月2日存證信函後，於112年6月15日寄

30 發桃園民生路郵局第000314號存證信函（下稱系爭6月15日

31 存證信函）予上訴人，主張上訴人所為資遣不合法，並為給

01 付勞務之通知，惟遭上訴人拒絕，伊並無不能勝任工作之情
02 事，且上訴人所為資遣違反誠信原則及解僱最後手段性原
03 則。另上訴人未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）於伊任
04 職期間提繳足額勞工退休金（下稱勞退金），爰依勞動契
05 約，民法第225條第1項、第267條第1項、第487條，勞退條
06 例第6條第1項、第14條第1項等規定，提起本件訴訟。並聲
07 明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)上訴人應自112年6月12日
08 起至被上訴人復職前1日止，按月於次月10日前給付被上訴
09 人5萬9,590元，及自各期應給付日之翌日起加付法定遲延利
10 息。(三)上訴人應補提繳8,460元至被上訴人設於勞動部勞工
11 保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱系爭
12 勞退專戶）。(四)上訴人應自112年6月12日起至被上訴人復
13 職前1日止，按月提繳3,648元至系爭勞退專戶。

14 二、上訴人則以：被上訴人受僱伊擔任特勤警衛隊保全人員，派
15 駐桃園機場，兩造並依勞基法第84條之1規定簽訂約定書（
16 駐衛系統保全員，下稱駐衛保全員約定書），及函報臺北市
17 政府勞動局核備在案。另依兩造於111年8月31日簽訂「桃園
18 機場保全人員勞動契約書」（下稱系爭契約）第7條第6款、
19 第8款約定，被上訴人每月基本工資係指以每月平均工時174
20 小時計算，是兩造約定被上訴人每月工資為當年度（111年
21 ）最低工資2萬5,250元，增加工時部分則另依法給予。被上
22 訴人於112年4月9日執行職務期間，未經主管同意即私自委
23 請劉呈鴻代班，並支付1,500元執勤費用予劉呈鴻，被上訴
24 人則自行至其所有車上休息，並於休息期間離開桃園機場，
25 以駕駛白牌計程車營業，直至下班時間，始回到機場休息室
26 打卡下班，伊與公司主管均不知情。112年4月9日哨點型態
27 為被上訴人與劉呈鴻以各執勤1小時方式輪流互換，因被上
28 訴人之執勤時間由劉呈鴻代班執勤，致劉呈鴻連續執勤，違
29 反勞基法執勤4小時須休息30分鐘之規定。被上訴人未出勤
30 卻打卡出勤，有惡意欺騙公司並詐取薪資意圖，且勤務如有
31 閃失，伊亦可能遭業主解約。嗣伊於112年5月15日召開桃機

01 區桃機一處人員違犯工作規則評審會（下稱系爭評審會），
02 被上訴人承認私自委請劉呈鴻代班及私自開車外出之情事，
03 系爭評審會乃依伊之工作規則（服務手冊）（下稱系爭工作
04 規則）第八章考勤、考核與獎懲、第三節懲處之一、大過、
05 （一）：1、10、16、24等規定，將被上訴人記2大過並調離現職
06 ，惟因無合適職務可調動，故依勞基法第11條第5款規定予
07 以資遣，並給予資遣費及開立非自願離職證明書。另伊已自
08 113年8月5日起暫時先讓被上訴人復職等語，資為抗辯。

09 三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判決：（一）確
10 認兩造間僱傭關係存在；（二）上訴人應給付被上訴人1萬9,343
11 元（即112年6月未付薪資），並自112年7月11日起至清償日
12 止，按週年利率5%計算之利息；及自112年8月1日起至被上
13 訴人復職日止，按月於次月10日給付被上訴人4萬2,990元，
14 暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計
15 算之利息；（三）上訴人應提繳9,995元至系爭勞退專戶，並自1
16 12年7月1日起至被上訴人復職之日止，按月提繳2,634元至
17 系爭勞退專戶；另駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴
18 部分，提起上訴，其上訴聲明：（一）原判決不利於上訴人部分
19 廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上
20 訴人答辯聲明：上訴駁回。另就其下列附帶上訴聲明敗訴部
21 分，提起附帶上訴，其附帶上訴聲明：（一）原判決關於駁回被
22 上訴人下列第2、3項之訴部分廢棄。（二）上訴人應再給付被上
23 訴人1萬6,600元，及自112年7月11日起至清償日止，按週年
24 利率5%計算之利息；及自112年8月1日起至被上訴人113年8
25 月5日復職日止，按月於次月10日再給付被上訴人1萬6,510
26 元，及自各期應給付日之翌日起加付法定遲延利息。（三）上訴
27 人應自112年7月1日起至被上訴人113年8月5日復職日止，按
28 月再提繳1,014元至系爭勞退專戶（原審漏未判決被上訴人1
29 12年7月份薪資本息，被上訴人就此部分未提起上訴或附帶
30 上訴，不在本院審理範圍，下不贅述）。上訴人答辯聲明：
31 附帶上訴駁回。

01 四、兩造不爭執事項（見本院卷第103頁至第105頁）：

02 (一)被上訴人自111年9月1日起受僱於上訴人，經指派至桃園機
03 場擔任特勤警衛隊保全人員，約定每日工時為下午7時30分
04 至翌日上午7時30分，每月薪資於次月10、12日以匯款方式
05 給付，最後工作日為112年6月9日，勞保退保日期為112年6
06 月12日。

07 (二)兩造於111年7月15日簽訂勞基法第84條之1約定書（駐衛系
08 統保全員），並經臺北市政府勞動局核備在案〔見原審卷(一)
09 第99頁至第106頁〕。

10 (三)上訴人自111年9月1日起，以月提繳工資4萬5,800元為被上
11 訴人提繳勞退金至系爭勞退專戶。

12 (四)上訴人於112年5月31日以資遣通知單勾選「員工對於所擔任
13 之工作確不能勝任」，通知被上訴人於同年6月11日辦理離
14 職手續〔見原審卷(一)第25頁〕。

15 (五)上訴人於112年6月2日發布系爭獎懲公告，以被上訴人「112
16 年4月份，行為不檢（違反法令、倫理道德、公司管理制度
17 與各項命令）嚴重影響公司信譽形象，且無正當理由擅離職
18 守者」違反工作紀律懲處案為由，記大過2次〔見原審卷(一)
19 第27頁〕。

20 (六)上訴人寄發系爭6月2日存證信函予被上訴人，以被上訴人違
21 反系爭工作規則第1、10、16、24項，記大過2次，並依勞基
22 法第11條「第6款」〔註：上訴人於原審113年3月29日民事
23 答辯狀表示第6款為誤植，正確應為第5款，見原審卷(一)第13
24 3頁、第135頁〕及第16條資遣，自同年月12日起終止勞動契
25 約生效〔見原審卷(一)第31頁至第32頁〕。

26 (七)被上訴人向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市
27 勞資爭議調解處理協會於112年6月14日召開調解會議，但調
28 解不成立〔見原審卷(一)第33頁至第34頁〕。

29 (八)被上訴人寄發系爭6月15日存證信函予上訴人，主張上訴人
30 非法資遣，並為給付勞務之通知，上訴人於同年月16日收受
31 前開存證信函〔見原審卷(一)第43頁、第45頁〕。

01 (九)上訴人已給付資遣費2萬3,222元、112年6月薪資2萬3,647元
02 予被上訴人，被上訴人業已收受〔見原審卷(一)第201頁至第2
03 02頁；卷(二)第77頁、第79頁、第85頁〕。

04 (十)上訴人已自113年8月5日起暫時先讓被上訴人復職（見本院
05 卷第106頁至第107頁）。

06 (十一)下列文件及內容之形式真正不爭執：

07 1.兩造於111年8月31日簽訂之桃園機場保全人員勞動契約書〔
08 見原審卷(一)第147頁至第155頁〕。

09 2.被上訴人、劉呈鴻、相關同仁分別繕寫之報告書〔見原審卷
10 (一)第157頁至第171頁〕。

11 3.系爭工作規則〔見原審卷(二)第9頁至第45頁〕。

12 4.被上訴人於112年1月27日因未依值勤班表出勤上下班遭上訴
13 人開立之員工工作關懷單〔見原審卷(二)第47頁〕。

14 5.被上訴人111年11月至112年6月之薪資明細表〔見原審卷(二)
15 第53頁至第65頁、第81頁至第85頁〕。

16 五、本件爭點為：

17 (一)上訴人依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約，
18 是否合法？

19 (二)被上訴人請求：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.上訴人應給
20 付112年6月13日起至同年月30日止之薪資3萬5,943元本息，
21 及自112年8月1日起至113年8月4日止，按月於次月10日給付
22 被上訴人5萬9,590元本息；3.上訴人應補提繳111年9月至11
23 2年5月之勞退金差額8,460元，及應自112年6月13日起至113
24 年8月4日止，按月提繳3,648元至系爭勞退專戶，有無理由
25 ？

26 六、得心證之理由：

27 (一)上訴人依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約，
28 是否合法？

29 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
30 止勞動契約；勞基法第11條第5款定有明文。次按雇主得否
31 以勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法第11條

01 第5款規定，預告終止與勞工間之勞動契約，應就勞工之工
02 作能力、身心狀況、學識品行等積極客觀方面；及其主觀上
03 是否有「能為而不為」、「可以做而無意願」之消極不作為
04 情形，為綜合之考量，方符勞基法在於「保障勞工權益，加
05 強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法本旨（最高法院
06 98年度台上字第1198號、95年度台上字第916號民事判決意
07 旨參照）。再按勞基法第11條第5款規定勞工對於所擔任之
08 工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立
09 法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契
10 約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工。其原因
11 固包括勞工客觀行為及主觀意志，舉凡勞工客觀上之能力、
12 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
13 內，惟仍須雇主於其使用勞基法所賦予之各種手段，仍無法
14 改善之情況下，始得終止勞動契約，庶符「解僱最後手段性
15 原則」（最高法院101年度台上字第1546號、100年度台上字
16 第800號民事判決意旨參照）。又按勞基法第11條、第12條
17 分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可
18 能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工
19 其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨
20 意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」。且雇主
21 應明示終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為
22 合法。本件上訴人主張被上訴人於112年4月9日執行職務期
23 間，未經主管同意即私自委請劉呈鴻代班，並支付1,500元
24 執勤費用予劉呈鴻，伊與公司主管均不知情，致劉呈鴻當日
25 連續執勤，違反勞基法執勤4小時須休息30分鐘之規定，故
26 於112年5月15日召開系爭評審會，依系爭工作規則第八章考
27 勤、考核與獎懲、第三節懲處之一、大過、(-)：1、10、16
28 、24等規定，將被上訴人記2大過並調離現職，惟因無合適
29 職務可調動，故依勞基法第11條第5款規定予以資遣等語；
30 被上訴人則稱：伊當日勤務雖由劉呈鴻代班，惟仍有特勤保
31 全執行職務，並無駐衛服務空哨狀況，且為上訴人所默許，

01 伊並無不能勝任工作之情事，且上訴人所為資遣違反誠信原
02 則及解僱最後手段性原則等語。經查：

03 1.如附表一編號1至7之「事件過程」欄所示內容：

04 (1)劉呈鴻於112年5月9日出具之報告書記載略以：「本人劉
05 呈鴻因缺錢，4/9當天詢問蔡員（即被上訴人），可否幫
06 他站中央通道，賺點外快，對方當（應係「答」之誤繕）
07 應，並於下班時給予本人現金1500……」等語〔見原審卷
08 (-)第157頁〕；被上訴人同日出具之報告書記載略以：「4
09 月9日當日上班因同事（即劉呈鴻）問是否可以讓他幫忙
10 ，站中央通道來換成費用……因此本人就同意讓同事幫忙
11 站，自己則是回到P4車上休息……直到早上約5：00多回
12 到備勤室。且直到下班也有打卡下班。如果因這狀況影響
13 到公司勤務等本人接受懲處……」等語〔見原審卷(-)第15
14 9頁〕；另被上訴人於系爭評審會中自承：「4月9日當日
15 是劉員向我提出幫我代班給我錢，我有耳聞劉員有債務，
16 心想不影響勤務又可幫同仁，價錢方面我們說好就沒問題
17 ，就同意……」等語、劉呈鴻亦自承：「4月9日當日因我
18 個缺錢，故向蔡定宸提出，以1500元代價幫他值勤……」
19 等語〔見原審卷(-)第175頁〕，則被上訴人112年4月9日之
20 勤務確由劉呈鴻代班之情，堪以認定。

21 (2)被上訴人雖主張其私下換班係經訴外人即上訴人公司副理
22 潘世勇所默認、默許云云〔見原審卷(-)第13頁、第159頁
23 、第201頁〕，惟為上訴人所否認。查，依訴外人即上訴
24 人公司所屬保全員周士凱、詹聖宇、陳定鈞、張耀元（其
25 報告書記載為「111年」，應係「112年」之誤繕，見原審
26 卷(-)第167頁〕、宋泓慶、方銘範分別於112年5月8日、9
27 日出具之報告書記載略以：「……4. 中央通道未經報告代
28 班，並擅自離開機場……」、「4月9日中央通道頂哨事件
29 ，事情經過是由呈鴻值12小時的班，和另一位同仁自行討
30 論出的值勤方式……」、「……就有耳聞其他隊友討論他
31 （即被上訴人）有付錢給隊員劉呈鴻，請他代站中央通道

01 哨……我自己本人也跟他談論此事會產生的影響與後果…
02 」、「4/9定宸與呈鴻執勤T1中央通道，聽到定宸以1500
03 元請呈鴻代班，直接執勤12小時……原值勤人員擅自離開
04 ，擅離職守，視同造成空哨處置……」、「……4月9日中
05 央通道代班狀況，確認4月9日劉呈鴻確實有幫蔡定宸代班
06 ，是否有金錢交易，本人無法確認」、「蔡定宸與劉呈鴻
07 有私下交易頂哨的事實」等語〔見原審卷(一)第161頁至第1
08 71頁〕，顯見並無上訴人默認或默許保全員可私下自行決
09 定互相代班之事實存在，被上訴人前揭主張，尚難憑採。

10 (3)上訴人雖辯稱：被上訴人讓劉呈鴻代班後，其於休息時間
11 脫離桃園機場範圍去經營白牌計程車云云，並提出訴外人
12 陳定鈞、張耀元於112年5月8日各自出具報告書分別記載
13 ：「……他（即被上訴人）有付錢給隊員劉呈鴻，請他代
14 站中央通道哨，然後自己外出去開多元計程車……」、「
15 ……定宸花1500元去接送客人……」等語〔見原審卷(一)第
16 165頁、第167頁〕。然此為被上訴人所否認〔見原審卷(一)
17 第201頁、第207頁〕，且觀諸系爭評審會會議資料記載：
18 「……二、人員違犯工作規則，案由說明：……蔡員稱至
19 車上休息至10日5點多返備勤室，並說已有多次至上班期
20 間將車子開離機場至附近大園海霸王飯店……等地休息，
21 並無上班期間兼職之情事……」等語〔見原審卷(一)第181
22 頁〕；系爭評審會會議紀錄復記載：「……本次召開會議
23 之案由說明：……(二)……另有關蔡員於上班期間兼職開白
24 牌車（多元化計程車），均為聽說耳傳，無確切事證證明
25 ……」等語〔見原審卷(一)第173頁〕；再參以系爭評審會
26 會議紀錄之參、討論與表決之三、表決之「依據工作規則
27 擬定處分分別實施表決」部分，雖記載「……(二)蔡員：行
28 為不檢……且『多次』無正當理由擅離職守……」等語〔
29 見原審卷(一)第179頁〕，惟上訴人於原審已自承：該會議
30 紀錄記載「多次」，但伊僅抓到這一次，其他可能是沒有
31 抓到等語〔見原審卷(二)第102頁〕，顯見上訴人並無具體

01 事證可證明被上訴人有多次無正當理由擅離職守，及有何
02 兼差經營白牌計程車之情事。是上訴人此部分所辯，尚難
03 採信。

04 (4)綜上，被上訴人既有與劉呈鴻私自決定讓劉呈鴻代班之行
05 為，且未向上訴人報備，亦未經上訴人同意，顯已違反系
06 爭契約第4條第3款：「工作時間：乙方（即被上訴人）上
07 、下班時間，依工作規則及其擔任工作地點職務所約定之
08 工作時間值勤。……三若乙方無故曠職，……依工作規則
09 規定行政處分……」約定〔見原審卷(一)第147頁〕，並符
10 合系爭工作規則第三章第二節服勤規定二、考勤事項(三)、
11 曠職第1款：「員工無故未到職、未按規定程序與時間請
12 假而無故不上班，或於出勤時間因私事外出而未事先請假
13 經主管同意者，均視為曠職未出勤，凡曠職者除行政處分
14 外，……」；第八章第三節懲處、一、大過、(一)第10款：
15 「無正當理由擅離職守者」等規定〔見原審卷(二)第24頁、
16 第38頁〕，則上訴人依系爭工作規則前開規定，記被上訴
17 人大過，應無不當。至於被上訴人主張當日仍有特勤保全
18 執行職務，並無駐衛服務空哨狀況情形云云，然被上訴人
19 既已違反系爭工作規則前開規定，與當日並無空哨情形，
20 要屬二事，並無相關，被上訴人此部分主張，亦難採信。
21 又上訴人另以被上訴人違反系爭工作規則第八章第三節懲
22 處、一、大過、(一)第1、16、24款為由，對被上訴人記大
23 過，惟上訴人並未舉證證明被上訴人與劉呈鴻私自決定讓
24 劉呈鴻代班行為違反系爭契約及系爭工作規則，有對上訴
25 人造成第1款所稱「致使公司遭受損失」，或第16款所稱
26 「嚴重影響公司信譽形象」，或第24款所稱「影響公司權
27 益或商譽，情節嚴重」之情事，則上訴人僅憑被上訴人與
28 劉呈鴻私自決定讓劉呈鴻代班之行為，即認被上訴人有違
29 反上開第1、16、24款規定，而對被上訴人為記大過之處
30 分，自有未洽。又依上所述，被上訴人僅有於112年4月9
31 日與劉呈鴻私自決定讓劉呈鴻代班之行為，上訴人並未舉

01 證證明被上訴人派駐桃園機場執勤期間另有其他與人私自
02 換班代班行為，而認被上訴人主觀上有怠於執行派駐桃園
03 機場擔任警衛隊特勤保全人員工作，且依被上訴人之工作
04 能力、學識、品行，在客觀上已無法完成派駐桃園機場擔
05 任警衛隊特勤保全人員工作，致無法達成上訴人透過系爭
06 契約僱用上訴人所欲達成客觀合理之經濟目的，則上訴人
07 以被上訴人不能勝任工作為由解僱被上訴人，顯與勞基法
08 第11條第5款所定要件不符。

09 (5)至系爭評審會雖同時作成將被上訴人調離現職之處分，並
10 由李順興於112年5月18日依前開會議決議懲處內容逐級簽
11 核，並於同年月23日奉核通過結案，此有系爭評審會會議
12 紀錄、會議資料、簽呈單等在卷可稽〔見原審卷(一)第173
13 頁至第183頁、第187頁至第189頁〕；嗣李順興於同年月2
14 9日在簽呈單之說明欄記載：「……三.現今對蔡員之處分
15 已核予二大過，又依公司與機場公司簽訂之契約規範須調
16 離現職，為考量作業流程之適法性宜擬依據勞基法第16條
17 規定辦理資遣作業於112年6月11日資遣生效。……」等語
18 ，並於同年月31日經簽核通過乙節，有簽呈單在卷可參〔
19 見原審卷(一)第193頁〕。惟有關前揭簽呈單所謂「考量作
20 業流程之適法性」究何所指？上訴人辯稱：係因上訴人公
21 司法務不建議以勞基法第12條相關規定開除，而係建議資
22 遣方式云云〔見原審卷(二)第102頁〕，然上訴人並未舉證
23 證明被上訴人已無法適任依系爭契約所約定派駐桃園機場
24 擔任警衛隊特勤保全人員工作，則系爭評審會作成將被上
25 訴人調離現職之處分，已有可議。且依上訴人所自陳其公
26 司規模發展至今擁有4,350多人遍及全台服務據點，此有
27 上訴人公司網頁列印資料在卷可按〔見原審卷(二)第87頁〕
28 ，縱認有調動被上訴人職務，而予以輔導改善之必要，依
29 上訴人公司經營規模，殊難想像竟無法找出可供對被上訴
30 人進行輔導改善之適合職務。是縱認被上訴人有上訴人所
31 稱有不能勝任派駐桃園機場擔任警衛隊特勤保全人員工作

01 之情事，惟上訴人於112年5月23日簽核通過對被上訴人記
02 2大過並調離現職之懲處後，僅經過短短6日即由李順興於
03 同年月29日簽請核准依勞基法第16條規定資遣被上訴人，
04 並於同年月31日經簽核通過，堪認上訴人並無安排適當職
05 務，而給予被上訴人輔導改善之機會。則上訴人終止兩造
06 間勞動契約，亦不符「解僱最後手段性原則」，不生合法
07 終止之效力。

08 (6)上訴人另辯稱：被上訴人曾經遲到而遭伊開立工作關懷單
09 云云〔見原審卷(二)第5頁、第47頁〕。然觀諸該員工工作
10 關懷單所載，日期：「112.01.27」、關懷項目：「未依
11 值勤班表出勤上、下班」、關懷事項說明：「記述：特勤
12 警衛隊日班隊員，蔡員0730時應按各項既定勤務執勤，卻
13 延遲於0749時始為到班，又係違反左開第3點規定，為促
14 渠能積極自我要求，爰予立單關懷」、被關懷者說明：「
15 記述：(被關懷事項陳述)鬧鐘沒叫，睡過頭」等語〔見
16 原審卷(二)第47頁〕，可知被上訴人係因睡過頭而未依值勤
17 班表準時出勤上班，與本件係被上訴人私自與劉呈鴻換班
18 代班之案情不同；又被上訴人遭開立員工工作關懷單之時
19 間亦早於本件發生日日期(即同年4月9日)73天，且未列入
20 系爭評審會會議內容討論，尚難認被上訴人有前開員工工
21 作關懷單所載「未依值勤班表準時出勤上班」之事實與本
22 件有何關聯，亦不得事後作為被上訴人不能勝任工作之解
23 僱事由。

24 2.綜上所述，上訴人既未能舉證證明被上訴人確有不能勝任派
25 駐桃園機場擔任警衛隊特勤保全人員工作之情事，且就被上
26 訴人與劉呈鴻私自換班代班之違反系爭契約及系爭工作規則
27 之行為，未給予輔導改善之機會，即於112年5月31日以被上
28 訴人對於所擔任之工作確不能勝任為由，終止兩造間勞動契
29 約，與勞基法第11條第5款之規定不合，不生合法終止之效
30 力。是被上訴人主張上訴人終止勞動契約不合法，尚屬有
31 據，堪以採信；上訴人抗辯其依勞基法第11條第5款規定資

01 遣被上訴人為合法云云，並無可採。至於上訴人雖聲請傳喚
02 證人李順興作證，其待證事項係欲證明上訴人於終止契約前
03 曾給予被上訴人調任其他保全職務之機會而遭被上訴人拒
04 絕，故資遣被上訴人符合最後手段性原則等情（見本院卷第
05 49頁）；然本院既認上訴人未能舉證證明被上訴人確有不
06 能勝任派駐桃園機場擔任警衛隊特勤保全人員工作之情事，
07 其以被上訴人對於所擔任之工作確不能勝任為由，終止勞動
08 契約，與勞基法第11條第5款之規定不合，不生合法終止之
09 效力，自無須再審究上訴人終止勞動契約是否符合最後手段
10 性原則，故認無傳喚證人李順興作證之必要，附此敘明。

11 (二)被上訴人請求：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.上訴人應給
12 付112年6月13日起至同年月30日止之薪資3萬5,943元本息，
13 及自112年8月1日起至113年8月4日止，按月於次月10日給付
14 被上訴人5萬9,590元本息；3.上訴人應補提繳111年9月至11
15 2年5月之勞退金差額8,460元，及應自112年6月13日起至113
16 年8月4日止，按月提繳3,648元至系爭勞退專戶，有無理由
17 ？

18 1.承前所述，上訴人終止勞動契約雖不合法，惟被上訴業於11
19 3年8月5日復職乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第46頁、
20 第71頁），則被上訴人訴請確認兩造自112年6月13日起至11
21 3年8月4日期間之僱傭關係存在，為有理由，逾前開部分之
22 請求，則為無理由。

23 2.被上訴人請求上訴人應給付自112年6月13日起至同年月30日
24 止之薪資3萬5,943元本息，及自112年8月1日起至113年8月4
25 日止，按月於次月10日給付被上訴人5萬9,590元本息部分：
26 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
27 請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
28 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人
29 之行為者，債務人得以準備給付之事項，通知債權人，以代
30 提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，
31 自提出時起，負遲延責任。民法第487條本文、第235條、第

01 234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示
02 受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時
03 ，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須
04 補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第
05 1979號民事判決意旨參照）。經查：

06 (1)上訴人寄發系爭6月2日存證信函，並依勞基法第11條第5
07 款規定向被上訴人表示自同年月12日起終止勞動契約，為
08 兩造所不爭執〔見前開四、兩造不爭執事項之(六)〕，顯見
09 上訴人有為預示拒絕受領被上訴人提供勞務之意思表示。
10 另參以被上訴人於同年月14日在桃園市勞資爭議調解處理
11 協會，主張恢復僱傭關係、回復原職務，惟上訴人仍主張
12 依法資遣，有勞資爭議調解紀錄在卷可佐〔見原審卷(一)第
13 33頁至第34頁〕；及被上訴人於系爭6月15日存證信函中
14 ，亦主張上訴人解僱不合法，要求恢復兩造間僱傭關係，
15 並已將準備給付之事情通知上訴人，惟上訴人於收受系爭
16 6月15日存證信函後，並未為任何表示等情，有系爭6月15
17 日存證信函及中華郵政掛號郵件收件回執附卷可稽〔見原
18 審卷(一)第43頁、第45頁〕，堪認被上訴人並無任意去職之
19 意，且上訴人已拒絕受領被上訴人勞務之表示。是上訴人
20 拒絕受領後，即應負受領遲延之責；且上訴人於受領遲延
21 後，既未再對被上訴人表示受領勞務之意或就受領給付為
22 必要之協力，依民法第234條及第235條等規定，應認上訴
23 人仍然受領勞務遲延。

24 (2)被上訴人主張其每月薪資為5萬9,590元等語，惟為上訴人
25 所否認。查依兩造不爭執所提出被上訴人111年11月至112
26 年6月之薪資明細表所示〔見前開四、兩造不爭執事項之
27 (十)、5.〕，被上訴人每月薪資項目為：本薪、加班費、伙
28 食補助、補助/獎金/其他、交通補助、未休補助/薪資、
29 教育訓練補助〔見原審卷(二)第53頁至第65頁、第85頁〕，
30 參酌勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲
31 得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件

01 以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
02 經常性給與均屬之。」、系爭契約第7條第4款約定：「…
03 本契約所稱工資係指乙方（按即被上訴人）因工作而獲得
04 之報酬，包括工資、職務津貼、加班費、交通津貼等。」
05 〔見原審卷(一)第149頁〕，則被上訴人每月薪資項目中之
06 本薪、加班費、伙食補助、補助/獎金/其他、交通補助、
07 教育訓練補助均為工資之一部分，未休補助/薪資係勞工
08 特別休假未休，雇主給予工資補償，非屬工資，依此計算
09 被上訴人於112年6月12日受資遣前6個月即111年12月至
10 112年5月之平均工資為5萬6,480元（詳如附表二備註②所
11 示）。

12 (3)上訴人雖已給付被上訴人112年6月1日至12日之工資2萬3,
13 647元，此有被上訴人112年6月薪資明細表可參〔見原審
14 卷(二)第85頁〕，則上訴人尚應給付被上訴人6月薪資差額
15 為3萬2,833元（計算式：56,480－23,647＝32,833）。

16 (4)再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
17 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求
18 依法定利率計算之遲延利息。民法第229條第2項前段、第
19 233條第1項本文分別定有明文。查，被上訴人每月薪資係
20 於次月10、12日發放之情，為兩造所不爭執〔見上開四、
21 兩造不爭執事項之(一)〕，則被上訴人請求上訴人應給付3
22 萬2,833元，及自112年7月11日起至清償日止，按週年利
23 率5%計算之利息；暨自112年8月1日起至被上訴人復職日
24 止，按月於次月10日給付5萬6,480元，並自各期應給付日
25 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，
26 為有理由。

27 (5)又按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還
28 其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。
29 受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取
30 得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。
31 民法第179條、第487條但書分別著有明文。經查：

- 01 ①上訴人資遣被上訴人為不合法等情，已如前述，而上訴
02 人資遣被上訴人時，已給付被上訴人資遣費2萬3,222元
03 ，為兩造所不爭執〔見前開四、兩造不爭執事項之(九)〕
04 ，則被上訴人受領上訴人給付之資遣費2萬3,222元，即
05 無法律上之原因而受利益，是上訴人主張以對被上訴人
06 受領資遣費2萬3,222元之請求返還不當得利之債權，與
07 被上訴人對伊之薪資債權為抵銷，洵屬有據。
- 08 ②另被上訴人離職後到113年8月5日復職期間，分別於第
09 三人先鋒保全股份有限公司（下稱先鋒公司）、昇捷國
10 際開發股份有限公司（下稱昇捷公司）、桃園市桃園國
11 民運動中心（下稱桃園運動中心）等處工作，並依序各
12 獲得報酬8,106元、6,400元、26,880元、29,581元，合
13 計7萬0,967元（計算式：8,106+6,400+26,880+29,5
14 81=70,967）等情，有先鋒公司113年3月18日(113)先
15 鋒字第00408號函及薪資明細表、昇捷公司113年3月18
16 日(113)尊天字第113004號函及薪資明細表、桃園運動
17 中心113年1月及2月計時人員工資清冊、被上訴人陳報
18 狀及受領薪資匯款紀錄查詢資料等在卷可參〔見原審卷
19 (一)第117頁至第121頁、第129頁至第130頁、第127頁，
20 本院卷第151頁至第157頁〕，依民法第487條但書規定
21 ，應自被上訴人得請求之薪資中扣除。
- 22 ③依上所述，被上訴人原得請求上訴人給付6月薪資差額3
23 萬2,833元，及自112年7月11日起至清償日止，按週年
24 利率5%計算之利息；暨自112年7月1日起至被上訴人復
25 職日止，按月於次月10日給付5萬6,480元，並自各期應
26 給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
27 息，惟原審就被上訴人112年7月份薪資5萬6,480元及法
28 定遲延利息部分漏未判決，被上訴人就此部分未提起上
29 訴或附帶上訴，不在本院審理範圍，故不在抵銷、扣除
30 範圍。則以被上訴人受領之資遣費2萬3,222元，及於先
31 鋒公司、昇捷公司、桃園運動中心所領取之報酬7萬0,9

01 67元，抵銷、扣除上訴人應給付之6月薪資差額3萬2,83
02 3元，及自112年7月11日起至112年10月10日止，按週年
03 利率5%計算之利息414元；8月薪資5萬6,480元，及自1
04 12年9月11日起至112年10月10日止，按週年利率5%計
05 算之利息232元後之餘額為4,230元（計算式： $23,222 +$
06 $70,967 - 32,833 - 414 - 56,480 - 232 = 4,230$ ），則被
07 上訴人得於112年10月10日請求上訴人給付112年9月之
08 薪資為5萬2,250元（計算式： $56,480 - 4,230 = 52,250$
09 ）（計算方式詳如附表三所示）。是被上訴人請求上訴
10 人應給付5萬2,250元（即112年9月薪資），及自112年1
11 0月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨
12 自112年10月1日起至113年8月4日止，按月於次月10日
13 給付5萬6,480元，並自各期應給付日之翌日起至清償日
14 止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由。

15 (6)從而，被上訴人附帶上訴請求上訴人應再給付5萬2,250元
16 （即112年9月薪資），並自112年10月11日起至清償日止
17 ，按週年利率5%計算之利息；及自112年10月1日起至113
18 年8月4日止，按月於次月10日再給付被上訴人1萬3,490元
19 〔計算式： $56,480 - 42,990$ （原審判准每月工資） $= 13,4$
20 90 〕，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利
21 率5%計算之利息，為有理由，逾前開範圍之請求，則為
22 無理由。

23 (7)另原審判命上訴人應給付被上訴人1萬9,343元（即112年6
24 月未付薪資），並自112年7月11日起至清償日止，按週年
25 利率5%計算之利息；及自112年8月1日起至被上訴人復職
26 日止，按月於次月10日給付被上訴人4萬2,990元，暨自各
27 期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
28 利息；惟抵銷上訴人已給付之資遣費2萬3,222元，及扣除
29 被上訴人於第三人處服勞務所受領之報酬7萬0,967元，則
30 被上訴人得於112年10月10日請求上訴人給付112年9月之
31 薪資為1萬1,555元（計算方式詳如附表四所示）。是原審

01 判命上訴人應給付被上訴人1萬1,555元（即112年9月薪資
02 ）,及自112年10月11日起至清償日止,按週年利率5%計
03 算之利息;暨自112年10月1日起至113年8月4日止,按月
04 於次月10日給付4萬2,990元,並自各期應給付日之翌日起
05 至清償日止,按週年利率5%計算之利息部分,尚屬允當
06 ;逾前開金額部分,則有未合。

07 3.被上訴人請求上訴人應補提繳111年9月至112年5月之勞退金
08 差額8,460元,及應自112年6月13日起至113年8月4日止,按
09 月提繳3,648元至系爭勞退專戶部分:

10 按雇主應為適用勞退條例之勞工,按月提繳退休金,儲存於
11 勞保局設立之勞退專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負
12 擔提繳之退休金,不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6
13 條第1項、第14條第1項分別定有明文。又所謂工資,依勞基
14 法第2條第3款規定,係指勞工因工作而獲得之報酬,包括工
15 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
16 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。次按勞退
17 專戶該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有,僅於未符合同
18 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前,不得領取;是
19 雇主未依該條例之規定,按月提繳或足額提繳勞退金者,將
20 減損勞退專戶之本金及累積收益,勞工之財產受有損害,自
21 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
22 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
23 金額繳納至其退休金專戶,以回復原狀(最高法院101年度
24 台上字第1602號民事判決意旨參照)。經查:

25 (1)上訴人自111年9月至112年6月30日之每月工資,業經本院
26 計算如附表五之「工資」欄及備註欄所示,而依勞保局11
27 3年3月13日保退三字第11313063460號函檢附被上訴人之
28 勞退專戶明細資料所示〔見原審卷(-)第91頁至第96頁〕所
29 載,上訴人雖確有按月為被上訴人提繳勞退金,然並未按
30 被上訴人每月工資提繳足額勞退金,其每月勞退金差額如
31 附表五之「短提金額」欄所示,則上訴人自111年9月至11

01 2年6月30日止，應補提繳之勞退金合計為7,272元（計算
02 式詳如附表五「合計」欄所示）。是被上訴人請求上訴人
03 應補提繳111年9月至112年6月30日止勞退金7,272元至系
04 爭勞退專戶，為有理由。

05 (2)被上訴人遭解僱前6個月之平均工資為5萬6,480元之情，
06 已如前述，依勞退金月提繳工資分級表所示〔見原審卷(二)
07 第89頁〕，其月提繳工資為5萬7,800元，則上訴人每月應
08 提繳勞退金之金額為3,468元（計算式： $57,800 \text{元} \times 6\% =$
09 $3,468$ ）。是被上訴人請求上訴人自112年7月1日起至被上
10 訴人復職前1日即113年8月4日止，按月提繳勞退金3,468
11 元至系爭勞退專戶，為有理由。從而，被上訴人附帶上訴
12 請求上訴人自112年7月1日起至113年8月4日止，按月再提
13 繳勞退金834元（計算式： $3,468 - 2,634 = 834$ ）至系爭勞
14 退專戶，為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

15 七、綜上所述，被上訴人請求確認兩造自112年6月13日起至113
16 年8月4日期間之僱傭關係存在，及依勞動契約、民法第487
17 條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項等規定請求：(一)上
18 訴人應給付被上訴人5萬2,250元（即112年9月薪資），及自
19 112年10月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；
20 暨自112年10月1日起至113年8月4日止，按月於次月10日給
21 付5萬6,480元，並自各期應給付日之翌日起至清償日止，按
22 週年利率5%計算之利息；(二)上訴人應補提繳7,272元至系爭
23 勞退專戶，及自112年7月1日起至113年8月4日止，按月提繳
24 勞退金3,468元至系爭勞退專戶部分，為有理由，應予准許
25 ；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而，原審就上
26 開不應准許部分之(1)確認兩造自113年8月5日以後之僱傭關
27 係存在；(2)命上訴人給付被上訴人逾1萬1,555元，及自112
28 年10月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨
29 自112年10月1日起至113年8月4日止，按月於次月10日給付
30 被上訴人4萬2,990元，並自各期應給付日之翌日起至清償日
31 止，按週年利率5%計算之利息；(3)命上訴人應提繳勞退金

01 逾7,272元至系爭勞退專戶部分；為上訴人敗訴之判決，並
02 就(2)、(3)部分依職權宣告假執行及上訴人供擔保得免假執行
03 之諭知；暨就前開應准許部分之(1)上訴人應再給付被上訴人
04 5萬2,250元（即112年9月薪資），並自112年10月11日起至
05 清償日止，按週年利率5%計算之利息；及自112年10月1日
06 起至113年8月4日止，按月於次月10日再給付被上訴人1萬3,
07 490元（計算式：56,480－42,990＝13,490），暨自各期應
08 給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；
09 (2)上訴人自112年7月1日起至113年8月4日止，按月應再提繳
10 勞退金834元（計算式：3,468－2,634＝834）至系爭勞退專
11 戶部分，為被上訴人敗訴之判決，均有未合，兩造之上訴、
12 附帶上訴意旨，分別指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判
13 ，為有理由，爰由本院予以廢棄，分別改判如主文第2項至
14 第4項所示。另原審就上開應准許之(1)確認兩造自112年6月1
15 3日起至113年8月4日期間之僱傭關係存在；(2)命上訴人應給
16 付被上訴人1萬1,555元，及自112年10月11日起至清償日止
17 ，按週年利率5%計算之利息；暨自112年10月1日起至113年
18 8月4日止，按月於次月10日給付被上訴人4萬2,990元，並自
19 各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
20 利息；(3)命上訴人應提繳勞退金7,272元至系爭勞退專戶，
21 及自112年7月1日起至113年8月4日止，按月提繳勞退金2,63
22 4元至系爭勞退專戶部分，為上訴人敗訴之判決，並就(2)、
23 (3)部分依職權宣告假執行及上訴人供擔保得免假執行之諭知
24 ；暨就上開不應准許部分，為被上訴人敗訴之諭知，均核無
25 不合，兩造此部分之上訴、附帶上訴，均無理由，應分別予
26 以駁回。又本判決主文第3項、第4項係法院就被上訴人即勞
27 工之請求為上訴人即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條
28 第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌
29 定相當擔保金額同時宣告上訴人預供擔保後得免為假執行。

30 八、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
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 九、據上論結，本件上訴人之上訴及被上訴人之附帶上訴均為一
03 部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第
04 1項、第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主
05 文。

06 中 華 民 國 114 年 7 月 1 日

07 勞動法庭

08 審判長法 官 邱 琦

09 法 官 邱靜琪

10 法 官 高明德

11 正本係照原本作成。

12 上訴人不得上訴。

13 被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
14 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
15 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
16 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
17 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
18 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
19 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 7 月 1 日

21 書記官 郭彥琪

22 附表一：

23

上訴人資遣被上訴人之時序及事件過程			
編號	日期(民國) (年/月/日)	事件過程	卷頁碼
1	112/4/9	被上訴人受劉呈鴻請託讓其代班，並由被上訴人給付代班費用予劉呈鴻。	原審卷(一)第12頁、第135頁
2	112/5/8、9	被上訴人、劉呈鴻、相關同仁分別繕寫報告書。	原審卷(一)第157頁至第171頁
3	112/5/15	上訴人召開系爭評審會，被上訴人有出席並陳述意見，決議為對被上訴人	原審卷(一)第173頁至第185頁

(續上頁)

01

		記2大過，並調職。	
4	112/5/18	李順興將系爭評審會決議內容上簽呈。	原審卷(-)第187頁
5	112/5/23	系爭評審會決議內容經會簽結果為通過並結案。	原審卷(-)第189頁
6	112/5/29	李順興略以被上訴人已遭記2大過及調離現職，為考量作業流程之適法性，擬依勞基法第16條規定資遣被上訴人等理由，上簽呈予相關單位。	原審卷(-)第193頁
7	112/5/31	資遣被上訴人之簽呈經會簽結果為通過。	原審卷(-)第193頁
8	112/5/31	被告以資遣通知單勾選「員工對於所擔任之工作確不能勝任」，並通知原告於同年6月11日辦理離職手續。	原審卷(-)第25頁 兩造不爭執事項(四)
9	112/6/2	上訴人發布系爭獎懲公告，以被上訴人「112年4月份，行為不檢（違反法令、倫理道德、公司管理制度與各項命令）嚴重影響公司信譽形象，且無正當理由擅離職守者」違反工作紀律懲處案為由，記大過2次。	原審卷(-)第27頁、第191頁 兩造不爭執事項(五)
10	112/6/2	上訴人寄發系爭6月2日存證信函，以被上訴人違反系爭工作規則第1、10、16、24項，記大過2次，並依勞基法第11條第5款及第16條資遣，自同年月12日起終止勞動契約生效。	原審卷(-)第31頁至第32頁 兩造不爭執事項(六)

02
03

附表二：〔被上訴人每月固定領取之薪資項目（含加班費）〕

日期(民國) (年/月)	本薪(新臺 幣,下同)	加班費	伙食補助	補助/獎金 /其他	交通補助	未休補助 /薪資	教育訓練 補助	當月薪資
111/9	30,300元	23,875元	2,400元	5,000元	1,500元	2,000元	1,505元	66,580元
111/10	30,300元	16,795元	2,400元	5,000元	1,500元	2,000元	1,505元	59,500元
111/11	30,300元	16,795元	2,400元	5,000元	1,500元	2,000元	1,505元	59,500元
111/12	27,414元	15,195元	2,171元	10,191元	1,357元	1,810元	1,362元	59,500元
112/1	24,529元	13,596元	1,943元	11,676元	1,214元	1,619元	1,218元	55,795元
112/2	26,933元	14,929元	2,133元	8,257元	1,333元	1,778元	1,338元	56,701元
112/3	30,300元	19,339元	2,400元	5,000元	1,500元	2,000元	1,505元	62,044元
112/4	30,300元	19,339元	2,400元	5,000元	1,500元	2,000元	1,505元	62,044元
112/5	30,300元	16,795元	2,400元	5,500元	1,500元	3,906元	1,505元	61,906元
112/6 (9日最後工 作日)	10,100元	5,598元	800元	1,667元	500元	4,480元	502元	23,647元

(續上頁)

01

(12日勞保退保)								
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--

備註：
 ①111年9月至112年6月之薪資見原審卷(二)第53頁至第65頁、第81頁至第85頁
 ②112年6月僅領12天薪資，不列入平均月薪之計算。
 ③111年12月至112年5月之平均月薪為56,480元【計算式：〔(27,414+15,195+2,171+10,191+1,357+1,362)+(24,529+13,596+1,943+11,676+1,214+1,218)+(26,933+14,929+2,133+8,257+1,333+1,338)+(30,300+19,339+2,400+5,000+1,500+1,505)+(30,300+19,339+2,400+5,000+1,500+1,505)+(30,300+16,795+2,400+5,500+1,500+1,505)〕÷6=56,480，小數點以下四捨五入】。

02

附表三：

03

依本院認定被上訴人受資遣前6個月之平均工資新臺幣(下同)5萬6,480元計算，抵銷上訴人已給付之資遣費2萬3,222元，及扣除被上訴人於第三人處服勞務所受領之報酬7萬0,967元，計算式如下：

- 1.上訴人已給付被上訴人民國112年6月1日至同年月12日之工資2萬3,647元〔見原審卷(二)第85頁〕，尚應給付該月薪資3萬2,833元(計算式：56,480-23,647=32,833)；另按週年利率5%計算112年7月11日至同年10月10日之利息為414元(計算式：32,833×5%×92/365=414，小數點以下四捨五入)。
- 2.112年8月份薪資為5萬6,480元，另按週年利率5%計算112年9月11日至同年10月10日之利息為232元(計算式：56,480×5%×30/365=232，小數點以下四捨五入)。
- 3.抵銷前開薪資及利息後之餘額為4,230元(計算式：23,222+70,967-32,833-414-56,480-232=4,230)，則被上訴人得於112年10月10日請求上訴人給付112年9月之薪資為5萬2,250元(計算式：56,480-4,230=52,250)。

04

附表四：

05

依原審認定被上訴人受資遣前9個月之平均工資新臺幣(下同)4萬2,990元計算，抵銷上訴人已給付之資遣費2萬3,222元，及扣除被上訴人於第三人處服勞務所受領之報酬7萬0,967元，計算式如下：

- 1.上訴人已給付被上訴人民國112年6月1日至同年月12日之工資新臺幣(下同)2萬3,647元〔見原審卷(二)第85頁〕，尚應給付該月薪資1萬9,343元(計算式：42,990-23,647=19,343)；另按週年利率5%計算112年7月11日至同年10月10日之利息為244元(計算式：19,343×5%×92/365=244，小數點以下四捨五入)。
- 2.112年8月份薪資為4萬2,990元，另按週年利率5%計算112年9月11日至同年10月10日之利息為177元(計算式：42,990×5%×30/365=177，小數點以下四捨五入)。
- 3.抵銷前開薪資及利息後之餘額為3萬1,435元(計算式：23,222+70,967-19,343-244-42,990-177=31,435)，則被上訴人得於112年10月10日請求上訴人給付112年9月之薪資為1萬1,555元(計算式：42,990-31,435=11,555)。

06

附表五：

07

被上訴人得請求上訴人補提繳勞退金之金額

(續上頁)

01

日期(民國) (年/月)	工資(新臺幣, 下同)	勞退金月提繳 工資(A)	應提撥勞退金 額(B=A×6%)	上訴人已提撥勞 退金額(C) 〔原審卷(一)第95 頁至第96頁〕	短提金額 (D=B-C)
111/9	64,580元	66,800元	4,008元	2,748元	1,260元
111/10	57,500元	57,800元	3,468元	2,748元	720元
111/11	57,500元	57,800元	3,468元	2,748元	720元
111/12	57,690元	57,800元	3,468元	2,748元	720元
112/1	54,176元	55,400元	3,324元	2,748元	576元
112/2	54,923元	55,400元	3,324元	2,748元	576元
112/3	60,044元	60,800元	3,648元	2,748元	900元
112/4	60,044元	60,800元	3,648元	2,748元	900元
112/5	58,000元	60,800元	3,648元	2,748元	900元
112/6 (12日勞保 退保日)	56,480元	57,800元	3,468元	1,099元	2,369元 〔計算式見 備註(11)〕
合計					7,272元

備註：

- (1)111年9月工資為6萬4,580元(計算式： $30,300+23,875+2,400+5,000+1,500+1,505=64,580$)
- (2)111年10月工資為5萬7,500元(計算式： $30,300+16,795+2,400+5,000+1,500+1,505=57,500$)
- (3)111年11月工資為5萬7,500元(計算式： $30,300+16,795+2,400+5,000+1,500+1,505=57,500$)
- (4)111年12月工資為5萬7,690元(計算式： $27,414+15,195+2,171+10,191+1,357+1,362=57,690$)
- (5)112年1月工資為5萬4,176元(計算式： $24,529+13,596+1,943+11,676+1,214+1,218=54,176$)
- (6)112年2月工資為5萬4,923元(計算式： $26,933+14,929+2,133+8,257+1,333+1,338=54,923$)
- (7)112年3月工資為6萬0,044元(計算式： $30,300+19,339+2,400+5,000+1,500+1,505=60,044$)
- (8)112年4月工資為6萬0,044元(計算式： $30,300+19,339+2,400+5,000+1,500+1,505=60,044$)
- (9)112年5月工資為5萬8,000元(計算式： $30,300+16,795+2,400+5,500+1,500+1,505=58,000$)
- (10)離職日未滿1個月，當月勞退金應提撥之金額按天數計算。
- (11)兩造自112年6月13日起至113年8月4日止之僱傭關係仍存在，被上訴人112年6月工資以111年12月至112年5月之平均月薪計算為5萬6,480元，而上訴人已提繳112年6月1日至同年12月12日之勞退金1,099元，故應補提繳112年6月1日至同年12月12日之勞退金差額288元〔計算式： $(57,800 \times 0.06 \times 12/30) - 1,099 = 288$ ，小數點以下四捨五入〕，及112年6月13日至同年12月30日之勞退金2,081元(計算式： $57,800 \times 0.06 \times 18/30 = 2,081$ ，小數點以下四捨五入)，合計為2,369元(計算式： $288 + 2,081 = 2,369$)

