臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第51號

原　　告　李欣諺

000000000000000000

訴訟代理人　林舒婷律師

　　謝雨靜律師

複代理人　　游聖佳律師

　　林志騰律師

被　　告　中華航空股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　謝世謙

000000000000000000

訴訟代理人　陳金泉律師

複　代理人　吳宗奇律師

訴訟代理人　葛百鈴律師

　　李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年6月9日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

壹、程序方面

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，係指法律關係之存否不明確，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（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張：被告終止兩造間勞動契約為不合法，兩造仍有僱傭關係存在等

語，為被告所否認，則兩造間之僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠原告於民國102年2月27日起任職被告公司所設修護工廠中液壓工廠擔任技術員乙職，每月正常工時工資為新臺幣（下同）59,488元。茲因原告受訴外人即外國友人Dan(中文名稱：譚約瑟）請託於110年7月13日於網路上代其購買「墨西哥鼠尾草」【下稱系爭鼠尾草，見本院111年度勞專調字第254號卷（下稱調解卷）第33頁】，因其日久並未取走，原告疏未注意乃於111年10月19日上班時，將其攜至原告位於桃園國際機場管制區內之垃圾桶丟棄，詎當日即接獲被告告知原告所丟棄之系爭鼠尾草似為違禁物，並懷疑原告有吸食之嫌，經原告同意被告要求進行藥毒物檢測，並於檢測結果出爐前，毋須至被告處上班。復於111年10月20日接獲內政部警政署航空警察局要求製作筆錄通知，始知系爭鼠尾草於111年7月4日起已被列管為第三級毒品，原告於111年10月25日經被告公司之人力資源處經理吳貞怡告知，因原告分別違反被告之「國內員工獎懲」規定第12.1條、12.22條、12.27條及「員工工作規則」第12.11.20、12.11.22、12.11.26之規定，即「違反國內外法令，情節重大者」、「言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節重大者」、「有其他相當於前述各款程度之重大過失或不當行為導致嚴重後果者」等規定（見調解卷第43至49頁），將予以解僱原告，被告復以存證信函通知原告，經核定於111年11月14日起終止兩造間之勞動契約（見調解卷第31、35頁）。

㈡原告僅疏未注意而持有系爭鼠尾草，固有不當。然原告直至航空警察局製作筆錄前，不知所購買之系爭鼠尾草係已被管

制為第三級毒品，且並未將系爭鼠尾草予以散布、流通，其主觀上並無持有第三級毒品之意思，且原告任職被告公司期間並無受有任何懲處紀錄，並無違反對被告忠誠義務之情事，僅因偶一過失而持有系爭鼠尾草，尚可期待被告得先給予申誡、記過等手段懲處原告，使原告當知警惕。但被告捨此手段而逕解僱原告，顯不符懲戒之相當原則，顯有違解僱之最後手段性原則。且依被告之獎懲規定及工作規則，針對解僱事由中，僅定有「吸食」此一行為態樣（見調解卷第45、49頁），依明示其一排除其他之法理，足徵，被告認吸食毒品乙情顯較其他因持有毒品之行為態樣更為嚴重，原告因過失持有系爭鼠尾草乃不符情節重大之事由。再則，原告之上開犯罪嫌疑，業經臺灣桃園地方檢察署檢察官以111年度偵字第45860號不起訴處分在案（見本院卷一第371至372頁），是原告所涉犯之行為態樣並無刑事不法，且依臺北榮民總醫院臨床毒物與職業醫學科檢驗報告所示，亦未檢出原告吸食墨西哥鼠尾草之反應（見本院卷一第343頁），則被告陳稱：原告涉犯國內外法令而情節重大云云，亦無可採。故被告終止兩造間之勞動契約，並不合法。

㈢又因原告係受被告要求於111年10月19日起暫時毋須上班，至111年11月14日經被告終止兩造間之勞動契約止，共計27日，兩造間勞動契約關係仍存續，茲因被告已預示拒絕受領原告繼續服勞務，原告主觀上並無去職之意，客觀上亦願繼續提供勞務，足徵原告已將準備給付之情事通知被告，然為被告拒絕受領，被告應負受領遲延之責，故依民法第487條前段規定，原告自無補服勞務之義務，並得請求被告給付暫停上班期間之報酬。又原告每月工資為59,488元，則得請求此期間之工資為53,541元（計算式：59488元÷30日×27日＝53,541元）。另原告請求被告應自111年11月14日起至原告復職日止，按月給付每月工資59,488元，並於復職1日前，按月提繳3,648元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶內。

⑷並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應給付原告53,541元，及自111年11月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應自111年11月14日起至原告復職之日止，按月給付原告59,488元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.被告應自111年11月14日起至原告復職前1日止，按月提繳3,468元至原告之勞工退休金個人專戶內。5.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告係擔任被告修護工廠專業修護部液氣壓工廠技術員，負責航機維修工作，其工作地點在桃園國際機場管制區域內，須辦理桃園國際機場工作證後，始得進出及工作，原告對於機場管制區安全控管相關規定並無不知之可能，其於111年10月19日攜帶三級毒品（系爭鼠尾草）進入管制區放置於修護工廠立體停車場一樓特車組洗手間外垃圾桶，當日稍後經清潔人員發現時，係完整盒裝並至入紙袋內。被告發現該系爭鼠尾草係原告放置後，即約原告面談，於首次面談時，原告陳稱：毒品係友人購買、當日上班欲丟棄車內便當何時發現友人遺忘該物在車上，而致電友人後，友人請其丟棄等語，然系爭鼠尾草經民航局航醫中心化驗後，屬於三級毒品後，被告於111年10月25日再次約談原告時，原告改口稱：該違禁品係原告以自己名義代外國友人於網路上購買並存放於家中，同時承認係其將違禁品帶入機場管制區丟棄等語，此有MD液氣壓工廠技術員李欣彥違紀調查報告（下稱系爭單位調查報告，見調解卷第233頁）為憑。可見，原告於事發時並未誠實告知，且後續改口之說明後亦未見合理，經被告所屬修護工廠紀律審查會於111年10月31日開會調查後，認為被告向來對於毒品為零容忍之態度，且修護工廠位於管制區內並受民航機場管制規範，且原告第一時間並未誠實告知，乃建議應依獎懲規定第12.22條「違反國內外法令，情節重大者」予以懲戒解僱並送請紀律人評會議決，被告則於111年11月10日召開總公司紀律人評會進行懲處議決，最終

仍作成決議予以解僱（調解卷第235至239頁），被告乃於111年11月14日依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」，通知原告終止兩造間勞動契約。

㈡原告雖稱：被告之獎懲規定及工作規則之文義明示為「吸食毒品」，單純持有並不符合情節重大而逕予解僱之事由等語，惟被告並未僅因原告持有第三級毒品即逕予解僱，乃因原告將三級毒品之系爭鼠尾草攜帶至被告工作場域之管制區。縱真如原告所述，系爭鼠尾草是要丟棄，何以包裝完整而特地攜至機場管制區內，是要真丟棄抑或藉此運輸毒品而轉交予其他人，亦未可知；且原告所稱之友人購買，購買時不知為三級毒品等語，此觀諸原告提出之原證2之訂單記錄（見調解卷第33頁），充其量僅能證明原告在1年前有購買紀錄，但是否即為本次攜帶之系爭鼠尾草，亦無從證明；再則，被告為民航運輸業者，首重航機安全，管制區內兼負有國境安全之責，無法容許航機修護之工廠淪為毒品流通區，而原告工作地點在管制區內，卻攜帶毒品進入職場，已非所有航空業者所能接受，其行為除有不當外，亦對被告員工職場紀律管理嚴重破壞、且造成被告商譽嚴重受損，而原告泛稱：其持有系爭鼠尾草並未構成系爭獎懲規定及工作規則中情節重大等語，顯非有據。

㈢原告持有第三級毒品，雖經臺灣桃園地方檢察署檢察官為不起訴處分，然其不起訴處分之理由，乃是該三級毒品淨重為4.638克，而未達毒品防治條例第11條第5款規定之5公克，亦即，原告縱未受起訴處分，但無故持有三及毒品之行為，仍違反國內法令，即毒品防制條列第11條之1第2項：「無正當理由持有或施用第三級或第四級毒品者，處新臺幣壹萬元以上五萬元以下罰鍰，並應限期令其接受四小時以上八小時以下之毒品危害講習。」，又被告身為航空運輸業者而對於毒品採零容忍，無論吸食、持有或運輸，亦不論持有重量為何皆然，且原告工作地點在管制區內，原告違法持有毒品並

將其攜帶至管制區內，確實嚴重違反前述獎懲規定與工作規則，且難期待以懲戒或調職等手段促其改善，是被告解僱原告並未違反解僱最後手段原則等語置辯。

㈣並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.如受不利益判決，被告願供擔保請准免為假執行。

三、兩造所不爭執事項：

㈠原告自102年2月27日進入被告公司任職，擔任修護工廠液氣壓工廠技術員工作，每月工資59,488元（見調解卷第51至60頁、第255至273頁）。

㈡行政院依毒品危害防治條例第2條第3項規定，應行公告調整、增減之「毒品之分級及品項」，於111年7月4日以院臺法字第1110018853號公告修正，將墨西哥鼠尾草（Salvia divinorun）增列為第三級毒品，並同日生效（見調解卷第93至96頁）。

㈢原告於111年10月19日將三級毒品「墨西哥鼠尾草」攜帶至工作場所即機場管制區內之立體停車場1樓特車組洗手間外之垃圾桶內（見調解卷第203至206頁）。

㈣原告因上開㈢之行為，經被告公司於111年11月10日召開人評會，經評議投票認為被告之行為構成被告之國內獎懲規定第12.1、12.22、12.27條及員工工作規則第12.11.20、12.11.22、12.11.26條之規定，決議予以解僱，乃於同年月14日終止兩造間之勞動契約，並以臺灣桃園國際機場郵局存證號碼000036存證信函通知原告（見調解卷第31頁、35頁、235至239頁、277至278頁、本院卷第17頁）。

㈤原告於111年11月10日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於111年11月29日經桃園市勞資爭議調解處理協會進行勞資爭議調解，調解結果不成立（見調解卷第37至39頁）。

㈥原告因持有第三級毒品「墨西哥鼠尾草」，經內政部警政署航空警察局移送刑事偵查後，雖經鑑定檢出沙維諾林A（Salvinorin A）成分，因其總淨重未滿5公克而僅4.638克，乃於112年1月3日經桃園地方檢察署檢察官以111年度偵字第45

860號案件為不起訴處分確定（見調解卷第85至86頁）。

四、得心證之理由：

㈠被告依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動契約，是否有據？

1.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作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。又勞動契約為具繼續性及專屬性之契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦屬勞雇雙方基於勞動契約之本質所應負之義務。雇主僱用他人服勞務，旨在增進雇主之事業發展，是在勞動契約存續中，受僱人對雇主負有忠誠義務，故為他人經營與雇主相同業務或替其他同業奪取雇主客戶而妨礙雇主獲取營業上利益之行為，均屬違反上述忠誠義務且有礙雇主業務發展之舉，可認與勞動契約之本質相悖。而所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反勞動契約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懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院96年度台上字第631號判決意旨參照）。又按雇主解僱勞工，必以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之（最高法院109年度台上字第1518號判決要旨參照）。

2.經查，原告主張：其受外國友人Dan所託上網採購入系爭鼠尾草時並未列管為違禁品，嗣因該友人未取回，又因日久遺忘，於發現時將之視為垃圾廢棄物丟棄於工作場所桃園機場

管制區內立體停車場一樓特車組之垃圾桶內，原告偶一攜帶系爭鼠尾草之行為，業經桃園地檢署檢察官為不起訴處分在案，並未違反國內法令，且其本身並無吸食，購入當時亦有查證並非管制藥品，對被告紀律管理或商譽之傷害並未達情節重大，被告並非不能採取解僱以外之懲戒手段作為懲處原告行為之目的，逕處以解僱處分，顯不相當，有違解僱最後手段性原則等語。惟經被告公司所否認，並辯稱：原告於111年10月19日上午7時許攜帶經政府機關公布為第三級毒品即系爭鼠尾草進入工作之管制區內並放置在垃圾桶內之行為（下稱系爭行為），經原告所隸屬之被告公司修護工廠於111年10月31日召開之紀律審查會作成單位調查報告，建議應予懲戒解僱，並送請被告紀律人評會（下稱人評會）進行懲處議決；次經人評會於同年11月10日，決議因原告之系爭行為造成被告公司對員工紀律管理之嚴重破壞及商譽嚴重受損，已達行為不檢情節重大之程度，而符合其員工工作規則：「第12.11條員工有下列情事之一，經查證屬實依個案具體事實認定情節重大者，予以解僱：…12.11.20 違反國內外法令，情節重大者。…12.11.22 言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節重大者。…12.11.26 有其他項對於前述各款程度之重大過失或違規行為導致嚴重後果者。」、國內員工獎懲規定：「第12條員工有下列情事之一，經查證屬實者，予以解僱並啟動解僱程序：12.1言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節重大者。…12.22 違反國內外法令，情節重大者。…12.27 其他相當於前述各款程度之重大過失或不當行為，導致嚴重後果者。」（見調解卷第229、第247至248頁），被告公司乃於111年11月14日通知原告予以解僱處分（見調解卷第275、31、277頁）等語。堪認，被告公司已依勞基法第12條第1項第4款規定，就原告違規行為態樣及所違反之規定，為具體表明，先予敘明。

3.復查，原告固因所持系爭鼠尾草所檢出之第三級毒品沙維諾林A（Salvinorin A）成分之淨重為4.638克，未達毒品危害

防治條例第11條第5項「持有第三級毒品純質淨重五公克以上者，處二年以下有期徒刑，得併科新臺幣二十萬元以下罰金。」之刑事不法，然依同條例第11條之1第1、2項、第18條第1項中段規定：「第三級、第四級毒品及製造或施用毒品之器具，無正當理由，不得擅自持有。」、「無正當理由持有或施用第三級或第四級毒品者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰，並應限期令其接受四小時以上八小時以下之毒品危害講習。」、「…查獲之第三級、第四級毒品及製造或施用第三級、第四級毒品之器具，無正當理由而擅自持有者，均沒入銷燬之。但…」，可知，僅單純持有第三級毒品而無正當理由者，亦屬違犯毒品危害防治條例之規定，且依法原告所持有之系爭鼠尾草應予沒入銷毀，而原告並非合法之醫療人員或機構，其持有第三級毒品之事實，顯無正當理由可言，是以，原告之系爭行為違反國內法令之情事，自屬明確；又系爭鼠尾草既屬毒品危害防治條例之管制藥品，原告擅自持有並攜帶進入被告公司於機場之管制區內，其行為已不符被告公司之紀律要求而有言行不檢之情事，於此，被告公司援引上開工作規則及獎懲規定，處原告應以解僱之處分，尚非無據。

4.次查，原告復稱：依被告公司工作規則第2.3.5條及國內員工獎懲規定第12.12條（見調解卷第209、247頁），僅以「吸食鴉片或毒品者」為解僱事由，原告僅持有毒品，依明示其一，排除其他之法理，並非情節重大等語，惟細繹該規定，「吸食毒品」對於雇主而言，固可逕以解僱，不以員工吸食次數、重量與對身體殘害性嚴重與否為斷；然此與勞工持有毒品進入雇主工作場所內，係危害雇主所提供之工作環境安全與全體勞工身體健康之情節有別不同，雇主本有依勞工行為態樣之情節輕重為適當之懲戒處分，是以，原告指摘：其持有毒品之行為既未與「吸食」毒品同列為被告公司上開工作規則或獎懲規定為解僱懲戒，即屬非情節重大等語，非無速斷之嫌，被告仍可裁量原告持有毒品至被告工作

場所所在範圍，而審酌所涉情節重大與否。又被告乃我國之重要民航業者，其供國人搭乘之民航飛行器，是國人出入境旅遊、經商、留學、洽公等進出國門之常用必備交通工具，其負有飛行安全、防疫、禁止走私等之責任不言可喻，亦為一般國內外消費者選擇搭乘航空公司之重要憑藉，若其有一絲不符民眾對飛行安全、防疫、禁止走私等期待，即會造成相對人商譽之重大損害，進而危及其企業經營，自不待言，故被告對於管制之毒品採取零容忍之態度，亦屬航空業者經營之基本準則。而原告為被告公司位於機場修護管制區內之維修技術員，任職被告公司之年資約10年，對被告公司之有關安全、防疫及禁止走私等規範與要求，自不可諉為不知，其攜帶違禁之第三級毒品進入桃園國際機場相對人之工作場所，業已違反被告不得持有違禁品進入工作場所之規定，且涉及違反毒品危害防治條例之規定，已如上述，對毒品採取零容忍之被告公司所經營之航空事業而言，顯未盡其忠誠義務。另原告雖稱：其透過高中同學即訴外人束昀庭（即Tim）介紹而認識外國友人Dan，因桌遊需求而代該外國友人Dan購入系爭鼠尾草等語，並提出束昀庭與原告間之LINE對話訊息、Dan所寄明信片、臉書貼文、聲明之錄音光碟及其中文版本譯文記載略以：「你好，我的名字是丹—馬克（即Dan），這是我的聲明，我在106年通過葛洛莉英語交流會認識了Forrest（即原告）成為朋友，我在110年6月讓他為我訂購一些鼠尾草，但後來拿到貨後，我的女朋友不滿意，所以當原告為我搬家時，我讓他幫我放在他家，我就裝在一個小盒子裡交給他，就這樣」等語為憑（見調解卷第313至329頁）。惟原告所稱之同學束昀庭與外國友人Dan均未到院具結證述，而原告友人Dan錄音光碟內錄音所陳述之聲明是否真實，已無從查證；況核查原告於111年10月19日所為系爭行為經發現後，曾於當日經所屬工廠作成系爭單位調查報告，其內容記載略以：1.李員（即原告）前於10月19日告知組長，違禁品由友人購買，當日上班欲丟車內便當盒，發現

友人遺忘該物於其車上，經致電友人後，請李員直接丟棄，今日訪談，李員改口違禁品實為李員以自己名義代外國友人於網路上購買並存放在家中等語（見調解卷第233頁）；另參以被告公司人評會審議資料之內容記載，即『二、單位調查與懲處建議（一）單位調查略以：2、10/19 14：12確認為李員（即原告）所丟棄，單位遂與李員面談，李員表示違禁品由友人購買，當日上班欲丟棄車內便當盒，發現友人遺忘該物於車上，經致電友人後，讓其直接丟棄，李員簽署「麻醉藥物檢測同意書」後，由單位主管陪同至航醫中心進行尿液採檢』、「4、10/25 14：30單位與李員單獨進行訪談，李員改口違禁品實為代外國友人於網路上購買存放住家中，李員亦承認持有並攜帶違禁品進入機場管制區丟棄。」等語（見調解卷第236頁）；復審酌原告於111年10月20日在航空警察局刑事警察大隊辦公室所陳述之調查筆錄記載略以：原告稱友人所託而購買，該友人是我朋友（外國友人Dan，中文：譚約瑟）的朋友，而Dan因約1年沒聯絡所以聯繫方式也不見了，只知道他應該是回國了不在台灣（見桃園地檢署111年度偵字第45860號卷第13頁）等語，可知，原告於所述涉案情節前後陳述有別，亦即，原告於網上所購入之鼠尾草是否即如原告所述攜至工作場所之相同違禁物品，仍有疑議，此已足使被告喪失對原告繼續工作之信任。進而，被告公司對於原告涉犯之違禁行為若不採取「懲戒解僱」之處分而僅施以記過等處分，必會損及其他員工對工作紀律遵守之信念而鬆弛被告公司對安全管理之作業要求，於此，亦非被告公司可以承受之風險。則原告之行為所違反國內法令及言行不檢之程度，不可謂非情節重大。

5.又原告之工作場所位於桃園國際機場內，觀諸民航機場管制區進出管制作業規定第12條：「機場工作證經核發後，領證人員有下列情事之一者，得撤銷或廢止之：…（四）有走私犯運違禁物品事證。…」、第13條：「機場工作證經核發後，領證人員有下列情事之一者，得暫停其使用一個月至三

個月：…（三）攜帶違禁管制物品、超額幣鈔或未稅物品進出。…」（見本院卷第119至124頁），及臺灣桃園國際機場通行工作證管理規定第17條、第18條亦有相同規定（見本院卷第125至130頁），則原告於一定期間內已無從取得機場新工作證而繼續依原定勞動契約約定之工作內容提供勞務，顯難期待被告公司可採取其他諸如記過等懲戒手段，而使原告繼續於原工作場所內繼續服勞務，故被告公司終止兩造間之勞動契約符合解僱最後手段性，進而，被告公司以勞基法第11條第4 款規定終止兩造間勞動契約，並無不法。

㈡原告得否請求被告給付111年10月19日至111年11月14日之工資53,541元及其遲延利息，並得否請求被告於復職前按月給付每月工資59,488元及於復職前一日按月提繳3,468元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶？

1.再按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而約定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部，自有拘束兩造之效力。

2.經查，原告雖稱：其於停職期間仍有服勞務之意願，係被告預示拒絕受領勞務之意思表示，應負受領遲延之責，仍得請求給付停職期間之工資等語。惟依被告公司之工作規則第12.12：「員工凡涉及本規則12.11、12.15或12.16解僱處分之行為者，如事證明確，得於知悉其情形之日起三十日內解僱。如需查證，得先予停職；若經查無實證者，予以復職並補發停職期間薪資。」，及國內員工獎懲規定第15條：「員工凡涉及前述12、13或14條解僱處分之行為者，如事證明確，得於知悉其情形之日起三十日內解僱。如需查證，得先

予停職；若經查無實證者，予以復職並補發停職期間薪資。」（見調解卷第229、249頁）之規定意旨，被告之員工因涉有解僱處分之行為時，如所涉情事尚須查證時，被告得先予停職處分，於停職期間員工暫不提供勞務，被告亦暫不給付工資，待查證並無解僱處分之行為者，除予以復職外，被告另會補發停職期間之工資；反之，若經查證確有解僱處分之行為而不予復職者，因員工於停職期間，並未服勞務，被告則不予支給停職期間之工資，此為當然之解釋。又原告之停職原因，係因其違反被告之工作規則第12.11.20條、第12.11.22條、第12.11.26條及國內獎懲規定第12.22條、第12.27條約定之解僱行為，而尚須查證所致，此有原告所提出於111年10月25日與被告公司吳貞怡協理之面談對話光碟譯文略以：『女（吳貞怡）：「就是我們有一個就是如果有應案要接受調查的話，公司要先發布你停職這樣子」、男（原告）：「哦好」、女：「啊這邊這邊，如果有涉及12. 13. 14解僱處分行為，如果事證明確要在30天內解僱，如果需要查證的先給予停職，如果查無實證的話我們就會復職，然後把這段時間的錢補給你，所以是依照這個辦法去做的」』等語可稽（見調解卷第343頁）。故依被告公司工作規則第12.12條及國內員工獎懲規定第15條約定之反面解釋，縱認原告主觀上有服勞務之意願，惟原告經查證確有解僱處分之行為而不予復職，被告公司自無須給付停職期間之工資。是以，原告請求被告公司給付111年10月19日起至111年11月14日止之工資期間工資及其遲延利息，尚非有據。

3.另原告請求被告於復職前按月給付工資59,488元及其遲延利息，暨於復職1日前，被告按月提繳勞工退休金3,468元至其個人專戶部分，茲因兩造間之勞動契約業於111年11月14日合法終止，已如前述，原告無從復職，被告自無於111年11月14日兩造間勞動契約終止日起至復職之日止，按月給付原告工資59,488元，及自111年11月14日起至原告復職前1日止，按月為原告提繳3,468元至其勞工退休金個人專戶內之

義務。從而，原告此部分之請求，均不應准許。

五、綜上，原告於111年10月19日上午7時許，攜帶系爭鼠尾草至被告公司位於機場管制區內，並放置於停車場1樓特車組旁垃圾桶內之行為，經被告公司以原告違反工作規則12.11.20、12.11.22、12.11.26、國內員工獎懲規定12.1、12.22、12.27等約定，依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」規定為由解雇原告，並無違反最後手段性原則，應屬有據。是以，原告訴請確認兩造僱傭關係存在，並非有據，則其據此請求被告給付自111年10月19日起至同年11年14日止之停職期間工資53,541元及其遲延利息；及自111年11月14日起至復職日止，按月給付工資59,488元及其遲延利息；暨自111年11月14日起至復職1日前按月提繳勞工退休金3,468元至原告之退休金專戶，均無理由，應予駁回。

六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依附，應一併駁回。

七、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦之方法，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條規定。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　18　　日

民事勞動法庭　　法　官　姚葦嵐

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　　7　　月　　18　　日

書記官　賴昱廷