

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第140號

原告 蕭榮濱

訴訟代理人 韓瑋倫律師

被告 良福保全股份有限公司

法定代理人 郭永宗

訴訟代理人 李亞文

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查原告主張其受僱於被告公司，工作地點在桃園機場，且為被告所不爭執（本院卷269、349、358頁），依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國114年6月17日起受僱於被告，經指派至桃園機場擔任系統監控保全員，約定每日工時為上午7時至下午7時，每月工資新臺幣（下同）45,200元，最後工作日為同年8月18日。原告任職期間工作認真，均依被告指令執行工作任務，亦協助同事完成工作，並無不適任工作情事，因被告對原告提出工作關懷單（下稱關懷單）、獎懲公告而認原告有如附表「事件」欄所示多次遲到、早退、無故離席，甚至直接蹺班，值勤態度消極等，然依如附表「原告主張」欄所示內容，難認原告有前揭情事，縱認原告有各該

情事，被告竟於114年8月6日一次性對原告施以口頭警告1次、申誡2次、小過4次，而非依漸進式方式促使原告改善或使原告瞭解問題所在，與解僱最後手段性原則不符，則被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，難認合法。被告於114年8月7日以資遣通知單向原告表示自同年月18日起終止勞動契約，顯見其預示拒絕受領勞務，且原告於同年月13日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，亦無任意去職之意，並將準備給付事情通知被告，被告受領遲延，仍應自114年8月19日起至原告復職日，按月給付原告薪資並為原告提繳勞工退休金（下稱勞退金）至原告設於勞動部勞工保險局之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。又原告每月薪資45,200元，並曾於114年6月17日至20日至桃園機場第二航廈受訓4日，再原告最後工作日為同年8月18日，被告卻未給付前揭共計5日薪資合計7,533元。再依被告所提之114年7、8月出勤預排班表，原告於同年7月應上班日為23日，惟於同年8月應上班日為20日，被告擅自減少原告排班，原告僅得在宿舍空等而無法領取薪資，則原告遭取消114年7月13、15、17、22、27、29至31日，同年8月1至4日共計12日班別，被告仍應給付此期間薪資18,080元（45,200元÷30日×12日）等語。為此，爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段、民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，提起訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告25,613元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及自114年8月19日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告45,200元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自114年8月19日起至原告復職日止，按月提繳2,748元之勞退金至原告勞退專戶。

二、被告則以：兩造依勞基法第84條之1規定簽訂之保全人員約定書，經臺北市政府勞動局核備在案，而兩造勞動契約書第

01 7條第6、8項約定，原告工資為當年度最低工資28,590元、
02 每月平均174小時。原告自114年6月27日起任職後，任職期
03 間多次遲到、早退、無故離席，甚至直接蹺班，值勤態度消
04 極等原因，而兩造勞動契約書第1條約定試用期，原告任職
05 初始即表現不佳，試用期間不符考核，被告遂依勞基法第11
06 條第5款規定於同年8月17日資遣原告，並無不當解僱之情。
07 再被告已於該日資遣原告，雙方已無僱傭關係存在，且原告
08 並無接受被告教育訓練之紀錄，原告不得請求被告給付訓練
09 期間及同年月18日工資等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之
10 訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執
11 行。

12 三、兩造不爭執事項（本院卷350-351、441頁）：

13 (一)原告自114年6月間起受僱於被告，擔任桃園機場系統監控保
14 全員，於次月10日發薪。

15 (二)被告曾於114年7月4日，因原告遲到而開立關懷單，並於同
16 年8月6日公告口頭警告1次（本院卷295、297頁）。

17 (三)被告曾於114年7月6日，因原告遲到而開立關懷單，並於同
18 年8月6日公告申誡1次（本院卷299、303頁）。

19 (四)被告曾於114年7月6日，因所屬督導查察原告無故離席30分
20 鐘，原告則表示看錯休息時間，而開立關懷單，並於同年8
21 月6日公告申誡1次（本院卷301、303頁）。

22 (五)被告曾於114年7月16日，因訴外人即被告所屬督導許政瑋反
23 映原告執勤消極，原告表示身旁有未接觸的設備控制，及聯
24 絡攝像頭廠商情況，也在檢查鏡頭，並表示會注意其他同仁
25 狀況。被告另於同年8月6日公告小過1次（本院卷305、307
26 頁）。

27 (六)被告於114年7月17日，因原告未到班發生空哨而開立關懷
28 單，並於114年8月6日公告小過1次（本院卷309、311頁）。

29 (七)被告於114年7月26日，因原告於該日8時30分至11時30分第
30 一梯次前往參加政府舉辦罷免投票後，未依主管要求12時30
31 分前返哨，而開立關懷單，並於114年8月6日公告小過2次

01 (本院卷313、315頁)。

02 (八)被告於114年8月8日依勞基法第11條第5款規定，通報114年8
03 月17日終止勞動契約。

04 (九)原告於114年8月13日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該
05 市府於同年月28日召開調解會議，但因兩造無共識而調解不
06 成立。

07 (十)對於卷內書證形式真正不爭執。

08 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

09 (一)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
10 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
11 所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
12 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，
13 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認
14 法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即
15 受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、
16 52年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原
17 告主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存
18 在等語，此為被告所否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬
19 不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存
20 在，而此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原
21 告提起確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利
22 益。

23 (二)被告終止勞動契約為合法：

24 1.按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間
25 內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對
26 態度，本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否
27 為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動
28 契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性
29 (最高法院109年度台上字第2722號民事判決意旨參照)。
30 次按自114年6月27日起，乙方（即原告，下同）在甲方（即
31 被告，下同）公司所承攬之案場服務。前3個月為試用考核

期，若於試用期間不符合甲方之要求與考核時，將予以解除職務；若通過試用期者，本合約將自動視為不定期契約，兩造勞動契約書第1條有明文約定（本院卷285頁）。是試用期間乃雇主藉由評價試用勞工之職務適格性及能力，屬正式勞動契約之前階試驗、審查階段，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，以補足選考過程中無法即時確認勞工適格性之缺陷，當事人間勞動契約之效力雖自試用期間開始時即已發生，惟雇主另保留契約終止權，自與一般已成為正式員工時需嚴格限制雇主解僱權以防止雇主濫用解僱之判度標準不同，應容許雇主得以較大之彈性認定勞工是否適任其工作，並行使解僱權。故適用期間內之解僱事由，原則上應尊重當事人之約定，但如約定雇主可任意解僱試用勞工，解釋上應認為違背公序良俗而無效。以不能勝任工作為由解僱試用勞工時，不必要求至確不能勝任之程度，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，即可許之（臺灣高等法院暨所屬法院109年法律座談會民事類提案第11號座談會結論參照）。

2.原告就附表「事件」欄所示情事，是否有不適任情形？分述如下：

(1)附表編號1部分：

原告固主張該日並無上班（本院卷361頁），惟依被告所提出而原告不爭執之關懷單〔本院卷295頁、兩造不爭執事項(十)〕，原告就該事件在關懷單之「被關懷者說明」欄撰寫：「因公車等待10分誤點，誤點後捷運等待10分，導致7點3分到勤」，可知原告該日確有出勤，並遲到3分鐘。而被告於該次關懷單中已註明「加強宣導同仁應於前日留意自己上班日，避免無故未到影響勤務」，則原告應就其出勤可能遭遇交通不順而致遲到之事，應有所警惕並事前妥善規劃上班行程。

(2)附表編號2部分：

01 原告就該事件在關懷單之「被關懷者說明」欄固撰寫：「前
02 一天身體過勞，以致有事晚起，是否請事假可調整」（本院
03 卷299頁），惟身體是否過勞產生不適而無法提供勞務，屬
04 病假範疇，原告又提及「有事而致晚起」、「是否請事假」
05 等用字，似屬事假問題，原告雖於事後申請事假1小時獲准
06 （本院卷165頁），惟其核與勞工請假規則第7條第1項規定
07 「勞工因有事故必須親自處理」之要件不盡相符，本質仍屬
08 原告於該日有遲到之事實後始申請之事假。

09 (3)附表編號3部分：

10 原告就該事件在關懷單之「被關懷者說明」欄撰寫：「休息
11 時間有TMC及OCC休息時間，看太快誤了」（本院卷301
12 頁），可見原告對於機場此一進出國門之重要場所相關管制
13 監控時段，抱持草率心態而未能慎重其事。

14 (4)附表編號4部分：

15 原告就該事件在關懷單之「被關懷者說明」欄撰寫：「身旁
16 有未接觸的設備控制、及聯絡攝像頭廠商情況，也在檢查鏡
17 頭，會注意其他同仁狀況……」（本院卷305頁），可認原
18 告雖然執勤時，有未注意並主動詢問其他同仁是否需要協助
19 等情，然原告經被告指正後，既表示日後會多加注意，而被
20 告亦未提出原告有何再次違犯之事證，則被告尚不得僅以此
21 即認原告有不適任之情。

22 (5)附表編號5部分：

23 依被告113年8月工作規則第三章員工服務與服勤中，第三節
24 給假規定第三、假別中（三）普通傷病假第4點、A. 規定
25 「病假一日以上（含）需檢附證明」（本院卷416頁），而
26 原告所簽訂勞動契約書第5條第2項約定：「二、其他有關乙
27 方休假、請假事宜依甲方工作規則辦法辦理之」、第21條約
28 定：「工作規則之遵守：甲方依法訂立並已公開揭示之工作
29 規則，雙方有遵守之義務」（本院卷287、291頁），堪認原
30 告應知悉被告關於請假之相關規範。查，原告對於此部分之
31 事件，固主張如附表編號5「原告主張」欄所示內容，惟依

原告與訴外人即被告所屬副理田世楷間，於114年7月17日之通訊軟體LINE對話紀錄，原告係於該日逾到勤時間之上午7時33分始傳送「晚點過去」、「身体不舒服請假，肚子痛頭暈」予田世楷（本院卷391頁），是否屬實，已有可疑。再原告固於翌（18）日傳送就醫證明、病假等檔案予田世楷，惟其卻向田世楷稱「7/17的證明是否可依照7/13的診斷證明」（本院卷391-392頁），而依原告所提出之114年7月13日診斷證明書（本院卷371頁），其上僅記載原告係於該日就診，經診斷為本態性（原發性）高血壓、頭痛，且醫囑僅記載「宜門診追蹤」，未見記載需休養日數，原告竟欲持該次診斷證明書，申請較後之同年月17日病假，顯屬無據，是原告此部分確屬曠職1日無誤。

(6)附表編號6部分：

- ①按勞工請假規則第7條第1項規定：勞工因有事故必須親自處理，得請事假，1年內合計不得超過14日。事假期間不給工資。另依被告工作規則第三章員工服務與服勤中之第三節給假規定第三、假別中（二）事假第3點規定「由核決主管視工作勤務狀況准予事假天數」（本院卷416頁）。又保全業之保全人員前經本部改制前行政院勞工委員會核定公告為得適用勞基法第84條之1規定之工作者，雇主可依勞基法第84條之1規定，與該等工作人員另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，經報請當地主管機關核備後，得不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。上開規定係指可不受休假日應於當日放假規定之限制，惟尚非可使勞工完全無休假，又使勞工於休假日出勤者，雇主應依勞基法第39條規定，給付加倍工資。又總統、副總統、各類公職人員選舉罷免投票日及公民投票日（以下簡稱投票日），業依勞基法第37條規定指定為應放假日，凡具有投票權且該日有工作義務之勞工應放假1日，工資照給；原毋庸出勤者，不另給假。所稱放假，指午前零時至午後12時連續24小時。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應依勞基法第39條規

01 定，加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票，勞動部10
02 8年3月4日勞動條2字第1080130118號書函意旨參照（本院卷
03 345頁）。查，原告擔任保全一職，兩造約定適用勞基法第8
04 4條之1並經核備等節，有臺北市政府勞動局115年3月16日北
05 市勞動字第1156033656號函暨檢附相關資料及約定書在卷可
06 考（本院卷247-257頁），可見兩造不受勞基法第37條規定
07 之限制。再自原告所提出114年7月份出勤預排班表觀之（本
08 院卷379頁），雖114年7月26日為第11屆立法委員罷免案，
09 惟原告於該日負有出勤義務，揆諸前揭規定，被告應就原告
10 於該日出勤加給工時工資，且應不妨礙原告行使投票權。

11 ②原告固主張如附表編號6「原告主張」欄所示內容，惟被告
12 業於114年7月26日一週前，公告該選舉日有排班者，將分梯
13 次安排投票，除當日薪資外，加發公假津貼，原告則經被告
14 所屬幹部編排為第一梯次（8時30分至11時30分）前往投
15 票，原告則於該日8時31分打卡離開機場前往投票，嗣原告
16 向被告表示住家較遠而要求延長1小時，經被告同意並提醒
17 應於該日12時30分返回工作處所，嗣原告仍未返回，有該次
18 關懷單在卷可稽（本院卷313頁），可知被告就該選舉日有
19 出勤之原告，業已安排其行使投票權之時段。依原告與田世
20 楷間於114年7月25日通訊軟體LINE對話紀錄略以：「（原
21 告：）……投票，事後有附投票單……請事假」、「（田世
22 楷：）請詳閱群組，不是你想怎麼做就怎麼做」（本院卷41
23 頁），可見原告固曾以投票為由申請事假，然經被告以與相
24 關值勤人員投票規劃有違為由，而未予核准。事假之要件固
25 為「有事故」、「須親自處理」，已如前述，而行使投票權
26 雖符合事假之要件，惟被告既已安排原告可行使投票之時
27 段，且無違反民法第148條權利濫用與誠信原則，被告未准
28 許原告以投票為由申請事假，並無不法。

29 ③另於翌（26）日下午1時33分許，田世楷以通訊軟體LINE向
30 原告表示外出投票未回，原告則表示：「因為會太晚到班，
31 按照耀才的意思坐車有延誤，故都請」、「我沒腳踏車，在

01 家裡吃飯」，而田世楷則向其表示：「您跟幹部申請的是延
02 長2小時，第一梯次為0000-0000，讓您延長2小時是到133
03 0、讓您們投票，不是讓您們回家吃飯、公假公司有依規定
04 提供公假津貼」，原告則回以：「沒有人可以代替席位？我
05 可以前往，但是會很晚，按照耀才的意思坐車有延誤，故都
06 請」（本院卷42頁），再依原告往返機場及其住處，單程約
07 35至40分鐘，有Google地圖網頁列印資料在卷可佐（本院卷
08 455-461頁），而原告自陳：當天第一梯次可前往投票時間
09 為上午8點半到11點半，我是當天8點收到等語（本院卷353
10 頁），則原告為行使投票權而往返之路程加計投票可能耗去
11 時間，被告安排其3小時前往投票，其往返時程應屬有餘，
12 而原告業經被告所屬幹部核准延後至下午1時30分返回工作
13 處所，則原告嗣後以返回崗位太晚而再向被告申請事假，不
14 符事假要件，從而原告該日未返回工作處所提供勞務，確屬
15 曠職無誤。

16 ④原告固主張：當天係按照訴外人即被告公司資深人員「陳耀
17 才」要求坐交通工具706公車出勤，到達家裡已是被告要求
18 投票時間3小時，我當天是向李秋鳳請事假云云（本院卷352
19 -353頁），惟原告亦陳稱：「陳耀才」沒有說如果不搭706
20 公車會對我有何不利處分，我之前是向田世楷請假，李秋鳳
21 寫假單等語（本院卷353-354頁），足認原告往返投票之交
22 通工具並未受限，且其事後未向田世楷申請事假，其請假流
23 程亦有瑕疵，況原告請假事由亦非正當，已如前述，是原告
24 此部分主張，尚難據以為有利於其之認定。

25 (7)綜前，除附表編號4部分外，足見原告甫入職即有多次出勤
26 不正常之情況，且對於自己之出勤不正常，猶以不熟悉被告
27 公司附近交通路線，且已事後申請事假等理由搪塞，則被告
28 抗辯原告任職期間多次遲到、無故離席、蹺班等，尚非無
29 據。

30 3.依被告所提出而原告不爭執之114年度第二季員工考績表
31 〔本院卷317頁；兩造不爭執事項(十)〕，被告對原告考核項

目分別為：責任感部分，尚稱負責但常督足；勤勉部分：交辦任務須加以催促；團隊精神部分：尚稱用心；作業能力：具專業知識稍加指導即可；作業心態：能夠勝任；學習能力：自發自制肯學習；判斷能力：能應用經驗判斷；上級指示回報率：10%內延遲回報；儀態體能：能保持整潔甚少疾病等，田世楷及被告所屬經理林士傑分別給予合計62分、58分之評核結果，惟人事評核部分尚有「曠職每日扣3分」、「遲到每日扣0.5分」、「小過每次扣3分」、「申誡每次扣1分」等項目，而依原告附表編號1至3、5、6所示行為，業經被告給予申誡2次、小過3次，依前揭人事評核項目，應再扣2分、9分，是原告前揭評核結果應為51分、47分，與被告分別給予原告53分、52分相差不大，結論均屬不及格，可明被告對原告試用期表現之評價，係本諸整體觀察所為評定，原告復未舉證證明被告有何虛偽偏頗或恣意濫權情形，自難認被告此部分考核認定結果有何違法不當。

4.綜前，原告確有如附表編號1至3、5、6所示之違規行為，故被告在原告試用期間內，輔以合理之考核項目，觀察原告前開處事、工作態度及應對相處，並就細節訪查且前述各考核項目之客觀評價數據，綜合評斷後，認原告試用成績不及格，另衡酌被告認定原告於試用期間適任與否、是否進一步僱用為正式員工，應與一般已成為正式員工時，需嚴格限制雇主解僱權，以防止雇主濫用解僱之判度標準，即解僱最後手段性之審查密度，應有不同，況原告之職務內容涉及機場飛行安全等重大公共安全事項，故應容許被告得以較大彈性認定原告適任與否，以符被告此案場之業務需求，是被告前開判斷難認有何權利濫用可言，故被告就原告試用成績不及格，依勞基法第11條第5款以不能勝任工作為由，終止勞動契約，應認合法有據。

(三)原告請求被告給付其遭取消班別共12日薪資18,080元本息，為無理由：

依約定書第肆、工作時間第4項約定，原告每月正常工時上

限為240小時，每月延長工時上限為48小時，每月正常工時連同延長工時不得超過288小時（正常工作時間事先以班表排定，薪資以實際出勤時數計算）（本院卷279頁）；勞動契約書第4條第4項則約定：若未達288工時，則依勞動部頒布工時以及實際出勤時數計算核定薪資總額（本院卷285頁）。查，原告固主張114年7月13、15、17、22、27、29至31日及同年8月1至4日遭取消排班（本院卷181、366頁），而依原告所提之114年7月份出勤紀錄（本院卷161頁），其該月出勤總日數為15日，而當年度基本工資為28,590元，每小時工資額為119元（ $28,590 \text{元} \div 30 \text{日} \div 8 \text{小時}$ ，小數點以下四捨五入，下同），則原告正常工時加計延長工時之總工資，應為33,374元（正常工時工資：28,590元；延長工時工資： $15 \text{日} \times 2 \text{小時} \times 119 \text{元} \times 1.34 = 4,784 \text{元}$ ，合計33,374元），而被告給付原告114年7月份薪資為35,496元（本院卷165頁），並無短付之情。至原告114年8月部分，扣除其主張8月1至4日遭取消排班，其出勤日為9日（本院卷337頁），則原告該月份正常工時加計延長工時之總工資，應為18,548元（正常工時工資： $28,590 \text{元} \times 17/31 = 15,678 \text{元}$ ；延長工時工資： $9 \text{日} \times 2 \text{小時} \times 119 \text{元} \times 1.34 = 2,870 \text{元}$ ，合計18,548元），而被告給付原告114年8月份薪資為22,702元（本院卷167頁），亦無短付之情，至原告固提出114年7、8月份出勤預排班表（本院卷57、61頁），惟此僅係預先排定性質，並非原告最終排班結果，從而原告據此主張被告給付此部分之金額本息，核非有據。

(四)原告請求被告給付114年6月17日至20日受訓期間及同年8月18日薪資合計7,553元本息，為無理由：

1.受訓期間薪資部分：

按雇主強制勞工參加與業務頗具關連性之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間。惟因訓練時間之勞務給付情況與一般工作時間不同，其給與可由勞雇雙方另予議定。又訓練時間與工作時間合計如逾勞基法所訂正常工時，應依同法第24條

規定計給勞工延長工時工資，行政院勞工委員會（現改制為勞動部）81年1月6日（81）台勞動二字第33866號函意旨參照。又勞動契約書第19條約定「職業訓練：甲方應依乙方之技能水準施予或提供適當之職業訓練」（本院卷291頁）。工作規則第五章訓練與培訓，亦有包括職前訓練在內之相關規範（本院卷422-423頁）。查，原告固主張其於114年6月17日至20日曾依被告指示至桃園機場第二航廈受訓，並舉通訊軟體LINE工作群組對話紀錄為證（本院卷177-179、183-187頁），觀諸該群組對話內容，固有成員提及「實習」等內容，惟並無原告參與相關對話之內容，亦未見該實習之對話與原告之關聯性，況原告亦未提出曾接受被告教育訓練之相關事證，尚難認原告此部分主張為真。

2.114年8月18日薪資部分：

原告主張最後工作日為114年8月18日云云（本院卷365-366頁），依被告提出而原告不爭執之資遣通知單固載明要求原告於114年8月18日至任職單位辦理離職手續〔本院卷321頁、兩造不爭執事項(十)〕，惟另依被告所提出而原告不爭執之資遣員工通報名冊〔本院卷319頁、兩造不爭執事項(十)〕，其上「員工離職日期」欄載明「114/08/17」，堪認被告業於該日終止兩造間勞動契約，翌（18）日應屬兩造單純交接工作事項、辦理離職手續，核屬原告附隨義務，難認原告有何在被告指揮監督下提供勞務之行為，則原告請求該日薪資，顯非有理。

(五)原告請求確認僱傭關係存在，並請求被告按月給付薪資及各期利息，另按月提繳勞退金至勞退專戶，均屬無理：

兩造間之僱傭關係，業經被告於114年8月17日合法終止，業如前述，兩造間已無僱傭關係存在，則原告此部分請求，誠無足取。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項前段、民法第487條前段、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，另請求被告給付25,613

元本息，及被告應自114年8月19日起至原告復職日止按月於次月10日給付45,200元本息，並自同年月19日起至原告復職日止按月提繳2,748元至勞退專戶，均非正當，不應准許。

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，附此敘明。

七、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。

中 華 民 國 115 年 6 月 23 日
勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 115 年 6 月 25 日
書 記 官 劉 明 芳

附表：

編號	日期	事件	被告獎懲內容	原告主張 (本院卷360-364頁)
1	114年7月3日	表定上班日，於當日7時單位清點人數未到店，由夜班留下交接，原告於7時3分到勤完成打卡。 (本院卷295頁)	口頭警告1次 (本院卷297頁)	依原告114年7月出勤紀錄(本院卷161頁)，原告於該日並無上班，關懷單及獎懲公告所載內容不實。
2	114年7月6日	表定上班日，於當日7時單位清點人數未到店，由夜班留下交接，原告於7時52分到勤完成打卡。 (本院卷299頁)	申誡1次 (本院卷303頁)	因原告前1日工作過勞、身體不適，遂於當日向被告請事假1小時，此可由原告114年7月員工薪資單之說明欄位載明「7/6事假1H」(本院卷165頁)可證。
3	114年7月6日	表定上班日，於當日中午12時30分至下午1時，經機場公司督導查察，原告無故離席30分鐘，經詢問原告表示看錯休息時間。	申誡1次 (本院卷303頁)	原告一時疏忽而誤認機場交通管理中心(TMC)及營運控制中心(OCC)之午休時間，經主管糾正後，原告已立即調整。

		(本院卷301頁)		
4	114年7月16日	上午8時31分許，原告於T1管理中心執勤，被督導反映原告執勤時有消極狀況，其他同仁在繁忙狀態，無法即時協助現場其他狀況。 (本院卷305頁)	小過1次 (本院卷307頁)	原告工作時間未滿1個月，均積極學習所有工作內容，包含監控設備操作、剪帶、協助正轉、倒轉播放調查、快速找出攝影機處理、處理緊急事件電話、解除設備警報監控解除、瞭解機場完整通行方式及設施等，原告甚至1個月內體驗3個不同工作席位（監控席、設備席、巡場席），工作能力及態度並無問題。
5	114年7月17日	當日7時單位清點人數未到班且聯繫不上，由夜班同仁留下代理。經被告所屬處長至原告宿舍關切後，原告完成盥洗卻不願前往上班，已告知此為曠職行為，原告仍不以為意，完全不理會處長所告知事項，肇生當日空哨（本院卷309頁）。	小過1次 (本院卷311頁)	原告患有原發性高血壓、頭痛之疾病，該日又因身體不適而至博濟診所看診，並向訴外人即被告所屬主管田世楷請病假。
6	114年7月26日	該日為政府公告之罷免投票日，被告於一週前即同年月19日起，皆有公告投票當日有排班者，有出示投票通知單者將分梯次安排前往投票且除當日薪資外，將發放公假津貼。且持續於群組內公告並於投票前1日完成統計與梯次安排。當日原告為第一航廈管理中心值班人員，經幹部編排為第一梯次（0000-0000）前往投票。原告於當日上午8時31分打卡離開機場前往投票。因原告向幹部表示其住家較遠（八德）3小時不足要求延長1小時，經幹部同意並提醒其於12時30分前須返回值班。直至12時30分皆未返回（本院卷313頁）。	小過2次 (本院卷315頁)	該日為勞基法第37條第1項所定應放假日，本應予以放假1日，原告亦於114年7月25日向被告表示欲於隔日請假投票，惟遭被告拒絕，原告僅得於翌（26）日上午6時51分打卡上班後，再於同日上午8時31分請假返回住所地即桃園市八德區之投票所投票，且原告須依任職同一單位之資深同事要求搭乘指定公車班次，以致抵達住家已逾上午11時30分，原告遂向被告所屬主管表示當日需請假1日，並無曠職及不願返回工作崗位之情事。

