

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第117號

原告 孫禾芬

訴訟代理人 林紫彤律師

程立全律師

被告 桃園航空城股份有限公司

法定代理人 陳錫禎

訴訟代理人 謝清傑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國110年1月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國109年3月7日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣73,785元，及自各月給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告應自民國109年3月7日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣4,590元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第二、三項於清償期屆至後得假執行，但如被告就第二、三項分別以每期新臺幣73,785元、新臺幣4,590元預供擔保後，得各免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止。第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條及第175條分別定有明文。經查，原告起訴時原列被告法定代理人為王義川，嗣於審理中迭經變更為丙○○，並經被告於民國109年12月8日具狀聲明承受訴訟，並提出公司

第5屆第2次臨時董事會議事錄影本為憑（見本院卷一第151至154、477、481至483頁），核與前開規定相符，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一，不在此限。民事訴訟法第255條第1項但書第2款定有明文。經查，原告原起訴時訴之聲明為：（一）確認原告與被告間僱傭關係存在；（二）被告應自109年3月7日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）73,785元，及自各該月給薪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109年3月7日起至原告復職之日止，按月提繳4,590元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）；（四）願供擔保請准宣告假執行（見本院卷一第3頁），嗣於109年8月13日具狀變更訴之聲明為：（一）確認原告與被告間僱傭關係存在；（二）被告應自109年3月7日起至原告復職之日止，按月給付原告73,785元，及自各該月給薪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109年3月7日起至原告復職之日止，按月提繳4,590元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞退專戶；（四）被告應撤銷桃航管人字第1080000785號、0000000000號、0000000000號、0000000000號懲處令所示之違法處分（下稱系爭懲戒函令）；（五）願供擔保請准宣告假執行（見本院卷一第245至246頁），則原告追加訴之聲明第4項，係基於兩造間勞動契約是否合法終止等同一基礎事實而追加，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告自103年3月14日起任職於被告公司，嗣升職擔任招商行銷處經理，月薪為73,785元，原告任職近7年期間，工作盡責且屢獲升遷，然原告先後於105年及106年間發現被告公司正對原告座位上方無故裝設監視器及密錄麥克風，無時無刻監聽監看，嗣原告詢問訴外人即離職同事黃建發，及黃

建發提出其與原告直屬主管乙○○之通訊軟體LINE對話截圖，始知被告公司係針對原告而裝設，顯已逾越雇主監督勞工之合理範圍，原告雖有向被告公司反應此情事，惟未獲置理，為維自身權益爰提起相關訴訟。詎被告公司於108年度接續構陷原告有違反工作規則之情節，使原告遭懲處共計有2大過、3小過、1申誡，後於109年1月20日函告原告年終考核為丁等，再於同年3月6日發函表示原告申訴函所述各情，並非有理，認原告確實有違反勞動契約、工作規則且情節重大情事，並依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，於109年3月6日起終止兩造間勞動契約，足見被告公司連續懲處僅係為符合職員人事管理辦法（下稱人管辦法）第18條、第21條規定，考核為丁等予以免職處分，此人管辦法顯已架空勞基法解僱法定事由。為此，原告於109年4月14日向桃園市政府申請勞資爭議調解，惟經兩造於同年5月4日在桃園市勞資關係發展協進會進行調解之結果，仍因被告不認其違法之處而調解不成立。

(二)被告公司於108年間對原告之懲處與考核處分，及終止兩造間勞動契約為不合法，理由如下：

1. 被告公司分別依據108年6月27日第3次人事評議委員會（下稱人評會）決議、同年8月20日第5次人評會決議、同年9月5日第6次人評會決議（以下分稱：第3次、第5次、第6次人評會決議），給予原告共計2大過、3小過、1申誡，然人評會委員5位中之3位即訴外人被告公司經理馬遠蕙、乙○○、被告公司副總經理甲○○，分別與原告有訴訟糾紛及工作管理上衝突等因素，惟前揭懲處竟係由此過半數與原告有利害衝突之人評會作成決議，程序上未依人評會組織規程迴避。
2. 被告公司誣指原告以公司事務機列印非公用文件，惟原告列印張數未超過規定上限，且列印文件係工作職掌範圍及主管交辦事項，且原告對照影印機廠商之列印張數統計表，均係與工作相關，詎被告公司就前揭情事重複處罰計2小過，顯

失比例原則；另被告公司指控原告於工作場所喧嘩，惟實係原告遭訴外人曾曦莊霸凌而出言自我辯護，詎遭被告公司以小過懲處，屬濫用考核權利，並透過懲處累積使原告達免職程度。

3. 被告公司以109年1月20日桃航管人字第0000000000號函表示原告108年連續3季平時工作考核丁等，惟被告公司工作人員工作規則（下稱工作規則）第58條有關季考核規定，係桃園市政府於109年1月21日核備，被告後於同年2月6日以電子郵件公告，於此之前並無季考核規定，且人管辦法第21條第1項第3款季考核規定，亦與前開工作規則同時修訂，詎被告公司執此作為將原告108年年終考核列為丁等之事由，實屬謬誤。

4. 人管辦法第18條第1項第4款、第21條第1項第1款規定，以累計個別懲處結果做為免職事由，已違反勞基法第12條第1項第4款「情節重大」規定，屬違法解僱。依實務見解，工作規則雖得就勞工違反勞動契約或其工作規則情形為懲處規定，惟倘雇主欲依勞基法第12條第1項第4款為解僱事由，不得僅以懲處結果為終止契約之依據，仍需以「情節重大」為要件，如每次違反情節均非重大，雇主每次記過之處分未達解僱之標準，應不得以累計方式予以解僱。

(三) 原告以109年3月10日恆律理字第10903101001號函向被告為給付勞務之通知，惟被告公司以109年3月16日（109）松法字第0005號函拒絕受領，自應依原僱傭契約約定之發薪日、薪資金額等條件給付工資及提撥勞工退休金。

(四) 並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

(一) 被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間契約關係，係依據客觀事實根據，且原告違反工作規則並受到懲處均有紀錄在案，是被告公司所為終止勞動契約，於法有據。而原告主張其104年至107年考績為乙等屬表現良好，然乙等實際上是被告公司全部員工所評比最不好之等次，且原

告所稱升遷，實係被告公司為配合政府政策讓全體員工均升等，非屬原告表現特別優異。

(二)被告公司為維護願景館資產安全而租用數位影像錄音監控系統，為全體員工所知悉，並於公布欄公布監視器配置圖，亦曾於週會說明，且公告監視器拍攝角度畫面，而收音麥克風位置係裝設於辦公室正中間。對於原告指摘被告公司無故裝設監視器而對原告監看監聽一事，被告公司前以律師函向原告說明，故無原告指控被告公司違法監視後，處處構陷原告之情。

(三)依人評會組織規程第5條第3項規定，出席委員、與會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，應自行迴避，然被告公司據此辦理並無應迴避而未迴避之情形，馬遠蕙與乙○○雖為原告提告監聽監看案之被告，惟與原告被懲處之案情無涉，且原告亦同意其等毋庸迴避；至原告不服從甲○○管理並有侮辱言詞情事，事證明確。

(四)原告主張其影印文件與工作相關，然據原告所提出說明之數據與實際落差甚大，無從解免私印文件事實，而被告公司處罰原告2小過係因原告分別列印大量文件提供勞動局及列印個人進修文件，分別違反工作規則第29條及第30條規定，故二者規定不同，並無重複處罰。

(五)被告公司係經董事會決議通過後，從108年第2季開始進行季考核，雖季考核列入工作規則且完成核備是在109年，然考核本屬被告公司管理作為，是否完成核備不影響董事會決議效力，且原告無獎懲抵銷而累積達2大過，已為考核丁等依據，姑不論原告108年連續3季平時工作考核為丁等，亦不影響丁等免職事實。

(六)原告主張遭曾曦茹霸凌一事，非屬事實；且原告屢次檢舉同仁，造成被告公司與同仁名譽受到損害，非為員工應有之表現；被告公司善意輔導原告並與其溝通，惟原告卻拒絕溝通；而原告平日工作表現不佳，又有諸多違反勞動契約或工作規則等重大情事，被告公司依法終止勞動契約，自屬有效。

01 (七)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利判
02 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第140至141頁）：

04 (一)原告於103年3月14日起任職被告公司，嗣升職擔任招商行
05 銷處經理，最終月薪為73,785元，後被告公司以勞基法第12
06 條第1項第4款規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大
07 者」為由，自109年3月6日起終止兩造間之勞動契約（見
08 本院卷一第28至29、163、167、311頁）。

09 (二)原告於109年4月14日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並
10 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
11 解結果為不成立（見本院卷一第43至44頁）。

12 (三)被告公司分別依據第3、5、6次人評會決議，給予原告共
13 計2大過、3小過、1申誡，並分別以108年7月2日桃航
14 管人字第0000000000號、108年9月12日桃航管人字第0000
15 000000號、108年9月19日桃航管人字第0000000000號令將
16 決議結果通知原告（見本院卷一第49、51、53頁）。

17 (四)被告公司自103年3月起每月提撥勞工退休金至原告勞退專
18 戶，並自105年2月起按月提撥4,590元至該勞退專戶，嗣
19 於109年3月起，被告即未再提撥（見本院卷一第143至14
20 7頁）。

21 (五)被告公司人評會組織規程第5條第3項規定：出席委員、與
22 會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，或受評人
23 為出席委員配偶、三親等內血親、姻親，應自行表明並迴避
24 之（見本院卷一第45、47頁）。

25 (六)工作規則之修訂歷程最新係經108年10月22日第5屆第4次
26 董事會決議修訂，並經桃園市政府於109年1月21日府勞條
27 字第1090014789號函核備（見本院卷一第61頁）。

28 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

29 (一)被告以原告違反工作規則，情節重大為由，依勞基法第12條
30 第1項第4款，終止勞動契約，是否合法？

31 1.按懲戒性解僱涉及剝奪勞工之既有工作權，屬憲法第15條規

定工作權保障之核心範圍，則雇主所為之懲戒性解僱與受僱人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為之，且法院對雇主之解僱行為，亦得加以審查其是否具有合法之效力。次按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約；勞基法第12條第1項第4款著有明文。所謂「情節重大」，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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號判決意旨參照）。又按「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之……六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休」，勞基法第70條第6款、第7款定有明文。查被告訂立相關規則為：有關員工考核、獎懲等事項由本公司人評會辦理。平時考核、季考核、年終考核、另予考核、專案考核等，應遵守人管辦法之規定；辦理平時考核、專案考核及季考核，分別依下列規定……三、季考核：季考核同一年度累積二季為丁等時，得為免職處分；年終考核獎懲依下列規定……四、丁等：免職。工作規則第58條第1項、人管辦法第18條第1項第4款、第21條第1項第3款分別訂有明文（見本院卷一第70、97頁）。可知勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。惟勞資關係中，雇主及勞工均有應受法律保障之權益，法院之功能，

在於藉由具體個案之原因事實，經由法律之規範目的及價值取捨，適當表達對該法律規定之適用範圍及適用結果，而確認勞資雙方應受保障之權益。又勞工係受僱於雇主提供勞務以換取雇主給予之報酬，而雇主為監督考核勞工之工作態度，勤務表現而制定獎懲，乃資方基於業務需要及人事管理上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，法院基本上不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權責。但權利之行使應受誠信原則之拘束，為民法第148條所明定，是以，雇主之懲戒權仍應受法律授權之限制，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。顯見雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，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，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事不二罰（禁止重複評價）、禁止溯及既往原則，以及懲戒程序公平性為之，亦即雇主行使懲戒權，應斟酌其所據以懲戒之事實對於經營上的影響，避免雇主藉其僱傭關係之優越地位而濫用，所採取之懲戒方式亦不可逾越必要程度，且應受權利濫用禁止及誠信原則之規範，而雇主以終止勞動契約之方式對員工施以懲戒，即懲戒性解僱因涉及憲法上人民工作權之保障，更應審慎處理，故須有相當確切事實，足認嚴重破壞勞動關係，難期繼續維持勞動契約，且無從期待雇主採用其他懲戒手段，始得為之，並應於懲戒過程給付勞工公正程序之保障，以維勞工權益。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲處及懲戒性解僱是否違法或不當，自應以上述標準為判斷之基準。

2. 原告涉以公司事務機列印非公用文件案部分：

按「對內應……愛惜公物，減少損耗，提高品質，對外應保守業務或職務上機密，不得對外洩漏本公司業務或技術上之

機密」、「不得假借公司名義辦理私人事務」。工作規則第29、30條分別訂有明文。被告以原告列印非公用文件、個人文件，而依上述規定各記小過1次一情，為兩造所不爭執。見兩造不爭執事項(三) v。再第3次人評會「決議2.」內容略以：受評人（即原告，下同）因個人認知，認定被告勞資會議違法，列印大量文件提供勞動局，違反工作規則第29條，另原告未經公司指派進修政府採購法，列印個人進修文件違反工作規則第30條等語（見本院卷一第169、170頁），惟查：

- (1) 被告認原告108年3月份涉有以公司事務機非法影印之行為，並提出使用者計數器統計資料為證（見本院卷二第143頁），惟觀諸該統計資料中，原告於108年3月份使用限制值為2,000張，然原告當月使用張數為655張，未逾被告對於影印之數量限制，此亦由證人即被告公司副總經理甲○○證稱：有關員工使用被告公司影印機影印文件，公司有稽核單位控管，即被告公司管理處，影印文件數量依不同職位有不同的數量規範，就我認知，影印機影印之文件沒有需要一一留存，只有規範數量，系統達到一個上限理論上就不能用等語（見本院卷一第459、464頁）可得證明，則原告當月影印數量並未超越限制，難認有何違反工作規則第29條之情。
- (2) 被告固辯稱：重點是被告任何員工不應在公務範圍外影印文件，數量只是管理措施之一，並非有權在數量內可恣意影印私文人件等語（見本院卷二第121頁），惟查依原告提出之事務機使用統計表（見本院卷二第145頁），已說明原告當月列印與新聞聯絡、簽程、重大招商新聞等合計約249張，此部分核與原告職務相關，應可認定。
- (3) 原告固於該統計表另列載政府採購法相關張數，惟原告所屬招商行銷處，該處成員職掌尚包括綜整招商行銷各項業務，核與政府採購法招標程序密切相關，而原告曾參與標案名稱「103年航空城行銷影片專業服務委託案」之政府採購聯絡人一情，有標案編號000000號決標公告在卷可考（見本院卷

一第267-269頁)。被告亦另曾於103年7月25日以電子郵件請各部門推派一員參與「限制性招標之辦理暨審計查核缺失研習」，原告並於同日報名並受訓完成等節，有電子郵件、學員上課證、研訓證明書各1份在卷可稽(見本院卷二第56-62頁)，顯見原告職務亦須具備政府採購法相關知識，則原告列印政府採購資料亦難遽認與公務無關。

(4)被告固指稱原告另於前揭統計表記載「勞資會議問題」，係列印大量文件提供勞動局，違反工作規則第30條規定。惟被告未舉證證明該等文件上有何被告公司之名義字樣，或原告有何對外以被告公司名義辦理何種私人事務。縱認原告係以勞資會議爭議向勞動局主張權利，惟勞資雙方恪遵相關勞動法令，維護勞資雙方權益，本屬勞資之權利及義務，難認原告此部分行為僅屬單純私人事務，被告此部分所辯並不可採。

(5)綜前，被告未舉證說明原告有何未愛惜公物、增加公司資源耗損或洩漏被告公司機密之行為，亦未證明原告有何假借公司名義辦理何種私人事務，則原告前揭行為並未違反工作規則第29、30條，被告以此各記原告小過1次，難認有理。

3.原告所涉108年6月12日因無法勝任工作，不服管理頂撞上司案：

按被告公司員工應服從各級主管人員合理之指導管理，不得敷衍塞責，或有推諉、違抗之行為；員工有下列情事之一者，得予記大過：八、依本規則調派工作，無故拒絕接受或經勸導無效，並有公然侮辱上級行為之具體事證。工作規則第26條、第55條第8款訂有明文(見本院卷一第65、70頁)。依第3次人評會「決議3.」內容略以：受評人因其個人壓力，對於上級主管合理交辦任務無法勝任，並出言頂撞上級主管，決議依工作規則記大過1次(見本院卷一第170頁)。

查：

(1)依被告公司人評會組織規程第5條第3項規定：出席委員、與會人員及其他有關工作人員，對涉及本身之事項，或受評

01 人為出席委員配偶、三親等內血親、姻親，應自行表明並迴
02 避之（見本院卷一第45頁）。查證人甲○○固證稱：第3次
03 人評會決議我有參與，「決議3.」該案所述之「上司」是指
04 我本人，我沒有參與表決等語（見本院卷一第460、461頁
05 ）；惟證人乙○○證稱：我有參與第3次人評會決議，「決
06 議3.」討論、表決時，沒有委員離場，但是沒有參與表決，
07 紀錄上沒有記載迴避等語（見本院卷一第467、468頁），
08 顯見證人甲○○係出席委員之一，對於該案係屬利害關係人
09 而應予迴避，惟「決議3.」表決時，證人甲○○並未離場，
10 且遍查該次會議紀錄並無相關人員迴避之記載，難認證人甲
11 ○○確實有依人評會組織規程第5條第3項予以迴避，證人
12 甲○○、乙○○固證稱證人甲○○未參與表決，惟其等分別
13 為被告所屬副總經理、企劃處經理，且證人甲○○為該事件
14 之當事人，就本件訴訟結果與被告間具有密切之利害關係，
15 故證人甲○○、乙○○所為證述難免有所偏頗，尚難遽信。
16 從而，應認被告對於此部分議案之決議程序違法。

- 17 (2) 證人甲○○復證稱：當天經過情形為董事長交辦公司要做研
18 究案，過程討論我們有逐字稿提供，結論為：第一，當時原
19 告對於公司交辦需執行的事項表現出排斥的工作態度，第二
20 ，就期程上而言，公司已給與寬鬆的期限，第三，原告直接
21 回嘴我沒有權利交辦她方才所述交辦事項，以上為情形經過
22 之大概，細節請參逐字稿，另就此部分，當初我們想法是要
23 讓原告可以透過專案參與融入公司治理，達到原告個人可以
24 奉獻的效益，簡言之，我們是在製造機會給原告可以一同參
25 與公司事務，這部分的想法在未交辦專案前，我個人就與原
26 告聊過類似這樣的想法，因為站在我們的立場，公司需要和
27 諧團結一起來努力，但顯然在當天的討論過程中，原告沒有
28 同等的公司團結的同理心，所以說出對主管的那些話語，細
29 節請參逐字稿等語（見本院卷一第461-462頁），惟觀諸被
30 告提供之逐字稿內容（見本院卷一第416-418、420-422頁
31 ），原告固曾出言：「你不是我的直屬主管」、「你只是總

01 經理室的副總，就公司的職掌你不是我的直屬主管」等語，
02 惟原告就證人甲○○交辦之業務亦回稱：「副總不要一直給
03 我工程好不好，我的職掌就是一個公關組的經理」、「公司
04 的組織章程就不是呀」、「副總，我也開門見山的跟你講，
05 合理的要求我都是願意配合」、「這不合理，這不是我執掌
06 ，產業的研究、產業的名單這些事情，多早之前總經理已經
07 找人在進行了」、「這些計畫需要人力來一起進行」、「就
08 不合理的時間跟要求啊」、「我是不清楚狀況啊，我在辦公
09 室……沒有人……我的主管……」、「副總你好好講」、「
10 好，我對這句話我跟你道歉」等語，佐以被告公司組織圖（
11 見本院卷二第100頁），未明顯看到被告公司副總經理對原
12 告所屬招商行銷處之權責及範圍，原告提出是否屬於上級長
13 官之質疑，尚非無理，且原告於前述對話中亦適時表示被告
14 公司業務職掌有劃分，被告公司合理要求願配合，並且提出
15 執行案件之人力需求，及對於該案件時間要求等意見，甚而
16 請求證人甲○○以持平態度對話並對自己的態度道歉，是原
17 告顯非「無故」拒絕接受被告公司調派工作。再觀諸對話內
18 容，未見被告公司有何勸導原告接受所指派工作，有何了解
19 原告難處並提出相關解決方案或協助原告執行任務之措施，
20 僅見證人甲○○陳稱「那我也可以說，妳現在不是我的員工
21 呀」、「是妳先跟我算帳的欸，妳說我不是妳的主管欸」、
22 「妳工作都不用做，妳都不用做，我允許妳，我交代的妳都
23 不用做」、「我不需要跟妳好好講，因為妳也不要跟我好好
24 講啊，我幹嘛好好跟妳講？」、「不用，我不接受（原告道
25 歉），就公事公辦，就這樣」等（見本院卷一第420-422頁
26 ）充滿猶如幼童鬥嘴般之情緒性用詞，亦難認被告公司有何
27 勸導原告無效之情。

- 28 (3) 綜前，被告未舉證說明原告有何無故拒絕接受被告指派工作
29 ，或有何經被告公司勸導無效之情，則被告以原告前揭行為
30 違反工作規則第55條第8款而記原告大過1次，難認有據。

31 4. 原告所涉108年3月8日公然藐視公司紀律案部分：

被告工作規則第55條第8款規定內容已如前述(一)、3.。另第5次人評會決議案由二之決議略以：本案經調閱監視器，原告因於差勤請假系統上疑似填寫不雅文字（TMD的值班），單位主管退回假單請其補充說明，原告於單位主管不在辦公室時，於辦公室當眾打電話給長官秘書，陳述直屬單位長官耍特權、不夠格、資格條件不配當主管，不服長官領導之類言語，依工作規則第55條第8款記大過1次等語（見本院卷一第183頁）。查：

- (1) 原告於值班系統內加註「TMD 值班」一情，有被告公司機關內部人事業務系統網頁列印資料1份在卷可查（見本院卷一第433頁），而觀諸被告提出原告108年3月8日公然批評直屬主管錄音逐字稿內容（見本院卷一第437頁）記載略以：「以前邱志平當那個部門經理的時候，他也有職（按應係「值」字之誤）班，對，所以陳經理他這樣耍特權，我沒有辦法接受」、「梁榮輝在的時候，他們都有值班啊」、「為甚麼他都不用阿，對阿，乙○○都不用欸」、「要做招商行銷處經理有這麼簡單嗎，會採購就可以當上行銷處經理嗎，他不夠qualify阿，對阿，我沒有辦法服氣他當招商行銷處經理，我一直沒辦法服氣阿」、「這個部門主管的這個制度的話，那他就應該要跟邱經理一樣要值班阿，招商行銷處怎麼可能不導覽不值班呢，招商行銷處主管這麼好做阿」、「邱志平這點就比他好，所以邱志平我還願意服他喔」、「我已經照程序跟我的上級主管轉達，我的直屬主管不同意我值班，那我想最後麻煩你聯絡總經理，他怎麼說，那你看可以拍照傳給他這樣就好了……好，麻煩孫秘書囉，謝謝」等語，顯見係原告致電被告公司總經理時，與被告公司所屬孫秘書之電話對話內容，是否屬工作規則第55條第8款「公然」之要件，已有爭議。再依原告對話內容，至多僅得看出原告向上級主管部門，對於被告公司招商行銷處前後主管之值班情形表示意見，並就前後主管對於自身是否參與值班，及就具體事實對於擔任招商行銷處經理的專業程度、資格條件表

示看法，未見有何侮辱性字眼，倘原告僅因在電話中向上級主管部門對自己所處單位表達看法，即遭被告公司予以記大過1次之處分，則宛如極權專制國家對言論自由之箝制，亦難認合乎比例原則。

- (2) 綜前，原告此部分非屬公然侮辱上級行為，被告以原告前揭行為違反工作規則第55條第8款而記原告大過1次，懲處實屬過苛，逾越相當性及比例原則，亦違反最後手段性原則。

5. 原告所涉108年8月14日與被告公司組長即訴外人曾曦茹在工作場所喧嘩、吵架案：

依工作規則第54條第4款規定，員工有下列情事之一者，得予記小過：四、在工作場所喧嘩、嬉戲、吵鬧，妨害他人工作或行為不檢（見本院卷一第69頁）。再第6次人評會決議案由一之決議內容略以：曾曦茹與原告於辦公場所喧嘩、吵架案，確已影響其他同仁工作，人評會決議依工作規則第54條第4款，予以記原告小過1次（見本院卷一第187-188頁）。查：

- (1) 依被告提出108年8月14日原告與曾曦茹當時對話內容逐字稿（見本院卷一第189-190頁），確實可以認定原告當時與曾曦茹有因值班問題而發生口角爭執。惟觀諸對話中，被告公司所屬經理即訴外人丁○○在雙方爭吵時僅陳稱：「我等她們講完啦，反正我沒有辦法，曦茹，趕快來拉，一天而已，妳這樣抗命不行，我跟妳講」、「喔吼……我快暈倒了真的是……妳們……」等語（見本院卷一第190頁），未見丁○○有何因雙方吵鬧而有制止之行為，或以言詞斥責二人之聲量已影響其他同仁。佐以丁○○與曾曦茹之爭論長達20分鐘，而原告與曾曦茹僅爭吵2分鐘（見本院卷一第191、193頁），原告與曾曦茹爭吵時間甚短，難認有何妨害他人工作之行為。

- (2) 據上，被告未舉證說明原告行為有何妨害他人工作之情，則原告前揭行為並未違反工作規則第54條第4款，被告以此記原告小過1次，顯屬過當。

01 6.綜上所述，原告前揭各行為並未分別違反工作規則第26條、
02 第29條、第30條、第54條第4款、第55條第8款等規定，則
03 被告以原告違反上開工作規則為由，對原告分別予以記大過
04 2次、小過3次之處分，核非正當。況依工作規則第52條第
05 3項規定，員工有下列情事之一者，得予申誡：一、妨害工
06 作場所安寧、秩序或公共安全衛生，經告誡仍不改正。六、
07 不服從主管指揮監督，情節輕微。十一、造成本公司受有損
08 害、違反法令或違反服務紀律，情節尚屬輕微。顯見被告除
09 免職外，應尚有其他較輕懲戒處分，亦能達其匡正原告及維
10 護內部紀律之目的，益徵被告將原告逕予免職違反最後手段
11 性原則。是被告依勞基法第12條第1項第4款及人管辦法第
12 21條第1項第3款規定，於109年1月20日終止兩造間勞動
13 契約，並非合法，不生效力。則原告請求確認兩造間僱傭關
14 係存在，核屬有據。

15 (二)原告請求撤銷系爭懲戒函令部分：

16 按形成之訴，乃基於法律政策之原因，由在法律上具有形成
17 權之人，利用法院之判決，使生法律關係發生變動效果之訴
18 。形成之訴之制度旨在使法律狀態變動之效果，原則上得以
19 在當事人間及對社會一般人產生明確劃一之標準（對世效）
20 ，以維持社會生活之安定性，故必須原告有法律（實體法或
21 程序法）上所明定之審判上之形成權（如撤銷債務人之詐害
22 行為、撤銷股東會決議、撤銷婚姻等）存在，始得據以提起
23 形成之訴，否則即屬無權利保護之利益（最高法院103年度
24 台上字第1725號判決意旨參照）。本件原告請求撤銷系爭懲
25 戒函令對原告合計記大過2次、小過3次、申誡1次，均核
26 屬形成之訴，惟此項請求並非法律上所明定原告得在審判上
27 行使之形成權，依上說明，即屬欠缺訴之利益，自非法之所
28 許。

29 (三)原告以被告解僱不合法，請求被告應自109年3月7日起至
30 原告復職日止，按月給付前揭工資及各期本息、提繳勞工退
31 休金至原告勞退專戶，有無理由？

- 01 1.原告請求被告給付自109年3月7日起至原告復職日止，按
02 月於每月25日給付之每月工資部分：
- 03 (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
04 請求報酬。但受僱人因不服勞務，轉向他處服勞務所取得之
05 利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實
06 行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之
07 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
08 情，通知債權人，以代提出；債權人對於已提出之給付，拒
09 絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第48
10 7條、第235條及第234條分別定有明文。
- 11 (2)查被告於109年3月6日以桃航管人字第0000000000號函預
12 告即日起終止兩造勞動契約（見本院卷一第167頁），已預
13 示自同年3月6日起，拒絕受領原告所提供之勞務。而被告
14 預告終止勞動契約後，原告隨即於同年月10日委請律師表示
15 原告已有提出勞務給付之準備（見本院卷一第109頁），而
16 兩造甫於同年5月4日進行勞資爭議調解，原告並在調解程
17 序表示請求恢復勞動關係等語，且於109年5月19日提起本
18 件訴訟，請求確認兩造僱傭關係存在，有勞資爭議調解紀錄
19 、民事起訴狀可據（見本院卷一第3、43、44頁），足見原
20 告雖經被告預示拒絕受領其勞務，仍無去職之意，且已將準
21 備給付之事通知被告。兩造間僱傭契約既未經被告合法終止
22 ，揆核諸上開規定，應認被告受領勞務遲延，原告無補服勞
23 務義務，仍得請求被告給付工資。又原告109年3月6日離
24 職前每月薪資為73,785元，為兩造所不爭執 見兩造不爭執
25 事項(一)✓，原告自得請求被告給付自109年3月7日起至原
26 告復職之日止按月給付工資73,785元。
- 27 (3)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
28 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
29 定利率計算之遲延利息。民法第229條第2項前段、第233
30 條第1項前段分別定有明文。查原告得請求之前揭工資，其
31 給付定有確定期限，被告如未按時給付，應自該日起負遲延

責任，兩造關於薪資給付之約定，為次月25日發放，亦為兩造所不爭執（見本院卷二第138頁），是原告請求被告自應給付之日即每月25日翌日起加計法定遲延利息，亦屬有理。

2. 原告請求被告自109年3月7日起按月提繳勞工退休金至原告在勞動部勞工保險局之勞退專戶部分：

按勞工退休金條例第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」承上，因原告月領薪資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，原告自得訴請被告自109年3月7日起，至原告復職之日止，按月提繳4,590元（76,500×6%）勞工退休金至原告在勞動部勞工保險局之勞退專戶，自有理由，應予准許。

五、綜上所述，被告於109年3月6日以原告具有勞基法第12條第1項第4款之事由，終止兩造間勞動契約，於法不合，則原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並依勞動契約之法律關係請求被告給付自109年3月7日起至原告復職之日止，按月給付原告73,785元計算之薪資，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；暨被告應自109年3月7日起至原告復職之日止，按月提繳4,590元勞工退休金至原告在勞動部勞工保險局之勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，核屬無據，應予駁回。又勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，應依職權為假執行宣告，同時宣告雇主得供擔保免為假執行，爰分別宣告如主文第六項所示。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 110 年 1 月 22 日
勞動法庭 法官 謝志偉

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。

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 110 年 1 月 22 日

03 書記官 蘇玉玫