臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度勞訴字第51號

原　　告　劉素鈴
訴訟代理人　湯金全律師
被　　告　國軍高雄總醫院左營分院
法定代理人　陳盈凱
訴訟代理人　楊譜諺律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間之僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣參萬零肆佰參拾陸元，及自民國一百零八年五月六月起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；並自民國一百零八年六月一日起至原告復職之前一日止，按月於每月五日各給付原告新臺幣肆萬參仟伍佰肆拾元，及自各月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣參拾捌萬玖仟壹佰伍拾陸元，及其中貳拾陸萬壹仟參佰柒拾捌元自民國一百零八年五月八日起，其中壹拾貳萬柒仟柒佰柒拾捌元自民國一百零九年一月十七日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決第二項參萬零肆佰參拾陸元部分得假執行，但被告如以新臺幣參萬零肆佰參拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行；其餘各期給付到期後各得假執行，但被告如就已到期各期給付各以新臺幣肆萬參仟伍佰肆拾元為原告預供擔保後，各得免為假執行。

本判決第三項得假執行。但被告如以新臺幣參拾捌萬玖仟壹佰伍拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。本件原告原起訴聲明：㈠確認原告與被告僱傭關係存在；㈡被告應自民國107 年2月1日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）43,540元，暨按年息5%計算之利息。嗣於108年5月7日具狀變更聲明㈡之按月請求給付金額為61,866 元，並追加聲明㈢請求損害賠償：被告應給付377,400 元暨自本追加起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。再於109年1月16日具狀擴張聲明㈢之請求金額，並更正聲明為：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在；㈡被告應自107年2月1日起至原告復職之前1日止，按月於當月5日給付原告61,866元，暨自各應給付日之翌日起至清償日止按年息5% 計算之利息；㈢被告應給付原告440,751 元暨各自追加之訴繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。經核原告追加損害賠償之訴與原訴均係基於爭執兩造間僱傭關係存否之同一基礎事實，而給付工資部分聲明之變更則為原訴應受判決事項聲明之擴張，合於首揭規定，應予准許，先予敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自90年8月1日起受僱於被告醫院擔任物理治療師，任職期間均克盡職責，然被告於106 年間先係指摘原告自106 年6月起至同年9月12日止，未依照醫囑對周姓病患實施運動治療，於同年12月15日以雄左行政字第1060004513號懲處令對原告記大過乙次處分（下稱系爭懲處㈠案），但此係周姓病患因自己體況同意暫停1 項治療，原告尊重病患權利並無不合宜之處，且經原告詢問及瞭解結果，該事件非周姓病患因自覺就醫權益受影響而主動投訴，疑為被告院內人士藉機教唆病患濫行投訴所致，原告因而就該處分向國防部政戰官兵權益保障會（下稱權保會）提出申訴；又被告另指摘原告於同年12月4 日遭病患及病患家屬反映收受財物，違反國軍人員廉政倫理須知且未通報登錄、同年12月14日違

反國軍資通安全規定未經核准於監察官辦公室錄音拍照，於同年12月27日以雄左行政字第1060004651號懲處令對原告為各處記過2 次處分（下稱系爭懲處㈡案），實則因病患來院復健時曾分別帶來運動飲料1盒、八寶粥1盒、泡麵（已過期1 年）、茶壺組等禮品硬要原告收下，因該病患疑因中風致腦部情緒控制區受傷而情緒控管不佳，若不順其意則要打人或以輪椅衝撞他人，原告為安撫其情緒及防止糾紛，不得不收下物品，收受時均在復健科公共場合，禮品價值因未達500 元，故毋須取據簽報監察單位，原告除將過期泡麵丟棄外，另將食品分贈他人、將茶壺置於復健科未上鎖之公用櫃內，詎病患及家屬於同年12月13日帶同醫院監察官至復健科誣指原告向其索取物品、金錢，被告醫院不採信原告答辯而遽為原告記過兩次處分，翌日，監察官通知原告欲對原告進行訪談，原告在訪談前就已請求錄音、錄影，其目的乃在於保障訪談過程之公正、公平、公開，並非意圖竊取軍事機密，且經拒絕後通知警方到場，警方亦因未妨害機密不予受理，訪談亦未進行，自無妨害國軍資通安全規定可言，故原告就該系爭懲處㈡案再向權保會提出申訴；嗣被告醫院竟於 107年1月12日以雄左行政字第1070000170號懲處令逕以原告「於106年11月27日醫療紀律委員會及同年12月7日人評會，誣指前復健科蔡偉奇主任教唆病患周○○先生不實投訴」為由解雇原告，復於同日以雄左行政字第1070000171號懲處令核定原告解僱案自即日起生效，並於備考欄位內記載「依本院聘雇人員工作規則（下稱系爭工作規則）第19條第1項第2款、第6款規定辦理及107年1月3日懲處人評會會議決議簽奉核示案辦理」（下稱系爭解僱處分），原告不服亦向權保會提起申訴，並獲權保會決議撤銷系爭懲處㈠案處分、系爭懲處㈡案處分及不受理系爭解僱處分；惟原告並無系爭解僱處分所稱誣指同仁唆使病患為不實指控之情事，且被告醫院另稱依據107 年1月3日人評會會議決議辦理，惟該會議召開案由係原告疑誣告罪案，並非原告解聘案，被告顯未於做出系爭

解僱處分前給予原告最後申辯之機會，即逕自終止兩造間僱傭關係。況被告早於106 年11月27日醫療紀律委員會會議中知悉原告有其指稱之誣指同仁行為，卻遲至107年1月12日作成系爭解僱處分，已逾勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2 項所定30日之除斥期間，則被告所為解僱原告之處分亦屬違法，兩造僱傭關係仍然存在。是被告自107年1月12日起片面拒絕原告提供勞務，應至原告復職前1 日止按月給付原告薪資（含每月工資及經常性收入之年終獎金、休假補助金、醫勤獎助金）；另被告於107年1月15日將原告勞保退保，致原告之父劉玉振於107年3月13日死亡時，原告無法請領月投保薪資3個月計137,400元之喪葬津貼，自得請求被告醫院賠償；且原告自受非法解僱處分後，罹患憂鬱症，精神受到極端痛苦，亦得請求被告賠償精神慰撫金240,000 元；又被告於解僱原告前尚未發給原告106 年之年終獎金63,351元，原告自亦得一併請求之，爰依兩造間僱傭契約關係、民法第487 條前段及侵權行為法律關係提起本件訴訟，並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在；㈡被告應自107 年2月1日起至原告復職之前1日止，按月於當月5日給付原告61,866元，暨自各應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；㈢被告應給付原告440,751 元暨各自追加之訴繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；㈣願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：系爭解僱處分事由，包含原告遭被告解雇前5 年即102年至106年間，多次「未按醫囑實施運動治療」、「強行收受財物」、「違反國軍資通安全規定」、「誣告同仁唆使病患為不實指控」等情事，且該解僱通知，於107年1月12日由士官張仁俊送達原告時，曾一併通知原告上開解僱原因事實，原告於107年1月15日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解時，亦記載上述四項解僱事由，可知原告清楚知悉系爭解僱處分事由，除違反系爭工作規則第19條第1項第2款規定外，尚包含原告上述違失等違反系爭工作規則第19條第 1

項第6款規定情事，而上開規定所指工作規則，被告歷年來平時科室會議均由主管以口頭方式宣導並將會議宣導內容記錄備查，其中國軍廉政倫理須知為平時宣導重點，國軍資通安全獎懲規定亦為被告醫院員工可得知之公告事項，原告並於106年9月5日簽署「軍醫單位廉政倫理約定書」，足見原告亦清楚相關規定。則原告所涉及系爭懲處㈠案、系爭懲處㈡案，既係違反被告醫院規定，被告據以做出合理懲處記過處分並無違誤，縱曾經權保會撤銷該處分，惟被告於107年8月20日以雄左行政字第1070002805號令以同系爭懲處㈠案、系爭懲處㈡案所示相同事由，做出相同處分，原告再次向權保會申訴後，亦經該會以108年審議字第001號、002號、003號決議不受理在案。原告屢次違背兩造間工作規則之行為，多次遭被告醫院懲處，核其行為實已嚴重干擾被告醫院勞動關係之進行，無法期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，足認原告違反勞動契約及工作規則之情節重大，符合終止契約之事由，被告於107年1月12日依照勞基法第12條第1項第4款、系爭工作規則第19條第1項第2、6款規定終止兩造間勞動契約，實屬有據。復因被告所屬監察官直至106年12月25日、27日對相關人等進行調查訪談，待查訪終結後始得確認屬實，是被告於107年1月12日所為系爭解雇處分，並未逾30日除斥期間。本件兩造間勞動契約既已終止，被告自得將原告勞保退保，則原告請求被告給付薪資及賠償勞保喪葬津貼、精神慰撫金，均屬無據；又原告於106年間有被懲戒且累積到1大過以上，依照國防部軍公教人員年終工作獎金發給注意事項第7條規定，不發給原告106年年終獎金，原告請求給付106年年終獎金63,351元，亦屬無據。故原告提起本件訴訟，並無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造不爭執事實：（本院卷四第115至117頁）

㈠原告自90年8月1日起受僱於被告擔任物理治療師。

㈡106年12月15日被告以雄左行政字第1060004513號令核定原告懲處案，其中說明一記載「依本院聘雇人員工作規則第5條第1項第14款暨第56條第1項第8款規定及106年12月份懲處人評會會議決議簽奉核示案辦理」；附件懲罰事由欄記載「自106年6月起至同年9月12日止，未依照醫囑對病患周○安先生實施運動治療，違反本院聘雇人員應恪遵相關醫療法規之規範，肇生病患投訴案件，影響病患就醫權益」、懲罰種類欄記載「大過乙次」、備考欄記載「依本院聘雇人員工作規則第56條第1項第8款規定辦理」。

㈢106年12月27日被告以雄左行政字第1060004651號令核定原告懲處案，其中說明一記載「依國軍人員廉政倫理須知、國軍資通安全獎懲規定、本院聘雇人員工作規則第5條第1項第2款暨第56條第1項第8款規定及106年12月20日懲處人評會會議決議簽奉核示案辦理」；附件編號001懲罰事由欄記載「106年12月4日遭民眾反映收受財物，違反國軍人員廉政倫理須知，且未回報政風單位辦理通報登錄」、懲罰種類欄記載「記過兩次」；備考欄記載「違反國軍人員廉政倫理須知第4條規定」；編號002懲罰事由欄記載「106年12月14日違反國軍資通安全規定，未經核准於監察官辦公室使用智慧型手機錄音、拍照，經勸阻仍置之不理」、懲罰種類欄記載「記過兩次」；備考欄記載「違反國軍資通安全獎懲規定第4條第2項第22款規定」。

㈣上開㈡㈢懲戒處分，分別經原告向國防部政戰局官兵權益保障會提起申訴，嗣均經該會撤銷處分後，被告於107年8月20日復為相同懲罰事由及種類之更正處分，原告又提起申訴經國防部政戰局官兵權益保障會決議不受理。

㈤107年1月12日被告以雄左行政字第1070000170號令核定原告懲處案，其中說明一記載「依本院聘雇人員工作規則第19條第1項第2款、第6款規定及107年1月3日懲處人評會會議決議簽奉核示案辦理」；附件懲罰事由欄記載「於106年11月27日醫療紀律委員會及106年12月7日人評會，誣指前復健科蔡

偉奇主任教唆病患周○○先生不實投訴」、懲罰種類欄記載「解僱」、備考欄記載「依本院聘雇人員工作規則第19條第1項第2款、第6款規定辦理」。

㈥107年1月12日被告以雄左行政字第1070000171號令核定原告解僱案自即日起生效，其中說明一記載「依本院聘雇人員工作規則第19條第1項第2款、第6款規定、107年1月3日懲處人評會會議決議簽奉核示案及107年1月12日雄左行政字第1070000170號令辦理」；異動原因記載「解僱」；備考欄記載「依本院聘雇人員工作規則第19條第1項第2款、第6 款規定辦理及107年1月3日懲處人評會會議決議簽奉核示案辦理」。

四、本件爭點：（本院卷四第117頁）

㈠被告對原告為解雇處分之事由為何？該解雇處分是否適法？有無逾越勞基法及被告聘雇人員工作規則所定除斥期間？

㈡原告請求確認兩造間僱傭契約關係存在，被告應自107年2月1日起至原告復職前1日止，按月給付原告61,866元及利息，有無理由？如有，金額應為多少？

㈢原告請求被告賠償其父死亡之勞保喪葬津貼137,400 元、精神慰撫金240,000元，及給付106年年終獎金63,351元，有無理由？如有，金額應為多少？

五、本院之判斷：

㈠原告自90年8月1日起受僱於被告擔任物理治療師；106 年12月15日被告以雄左行政字第1060004513號令核定原告懲處案，其中說明一記載「依本院聘雇人員工作規則第5條第1項第14款暨第56條第1項第8款規定及106 年12月份懲處人評會會議決議簽奉核示案辦理」；附件懲罰事由欄記載「自106年6月起至同年9 月12日止，未依照醫囑對病患周○安先生實施運動治療，違反本院聘雇人員應恪遵相關醫療法規之規範，肇生病患投訴案件，影響病患就醫權益」、懲罰種類欄記載「大過乙次」、備考欄記載「依本院聘雇人員工作規則第56條第1項第8款規定辦理」；同年12月27日被告另以雄左行政字第1060004651號令核定原告懲處案，其中說明一記載「依

國軍人員廉政倫理須知、國軍資通安全獎懲規定、本院聘雇人員工作規則第5條第1項第2款暨第56條第1項第8款規定及106年12月20日懲處人評會會議決議簽奉核示案辦理」；附件編號001懲罰事由欄記載「106年12月4日遭民眾反映收受財物，違反國軍人員廉政倫理須知，且未回報政風單位辦理通報登錄」、懲罰種類欄記載「記過兩次」；備考欄記載「違反國軍人員廉政倫理須知第4條規定」；編號002懲罰事由欄記載「106年12月14日違反國軍資通安全規定，未經核准於監察官辦公室使用智慧型手機錄音、拍照，經勸阻仍置之不理」、懲罰種類欄記載「記過兩次」；備考欄記載「違反國軍資通安全獎懲規定第4條第2項第22款規定」；上開懲戒處分，分別經原告向權保會提起申訴，嗣均經該會撤銷處分後，被告於107年8月20日為相同懲罰事由及種類之更正處分，原告又提起申訴，經權保會決議不受理；嗣被告復於107年1月12日以雄左行政字第1070000170號令核定原告懲處案，其中說明一記載「依本院聘雇人員工作規則第19條第1項第2款、第6款規定及107年1月3日懲處人評會會議決議簽奉核示案辦理」；附件懲罰事由欄記載「於106年11月27日醫療紀律委員會及106年12月7日人評會，誣指前復健科蔡偉奇主任教唆病患周○○先生不實投訴」、懲罰種類欄記載「解僱」、備考欄記載「依本院聘雇人員工作規則第19條第1項第2款、第6款規定辦理」；同年1月12日再以雄左行政字第1070000171號令核定原告解僱案自即日起生效，其中說明一記載「依本院聘雇人員工作規則第19條第1項第2款、第6款規定、107年1月3日懲處人評會會議決議簽奉核示案及107年1月12日雄左行政字第1070000170號令辦理」；異動原因記載「解僱」；備考欄記載「依本院聘雇人員工作規則第19條第1項第2款、第6款規定辦理及107年1月3日懲處人評會會議決議簽奉核示案辦理」等情，為兩造所不爭執，復有被告106年12月15日雄左行政字第1060004513號令、同年12月27日雄左行政字第1060004651號令、107年1月12日雄左行政字第

1070000170號令及同日雄左行政字第1070000171號令影本各1份及權保會審議決議書影本2份附卷可稽（審勞訴卷第25至27、49至51、81至87頁及本院卷一第23至28頁、卷二第 204至206頁），應堪信為真實。

㈡原告提起本件確認僱傭關係之訴有無確認利益？

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 項定有明文。而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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號裁判意旨參照。本件原告主張兩造間有僱傭關係，被告違法終止勞動契約，兩造僱傭關係仍繼續存在等語，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否存在並不明確，致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，揆諸上開說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

㈢系爭解雇處分之事由為何？是否適法？有無逾越勞基法及被告聘雇人員工作規則所定除斥期間？兩造間之僱傭關係是否仍存在？

1.按勞工違反勞動契約或工作規則情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款亦有明文。勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實之義務，如服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則之義務、守密之義務及審慎勤勉之義務，因此，勞工如違反上述義務，即難於維持雇主對事業之統制權與企業秩序，自可認勞工違反勞動契約或工作規則，且其情節重大，得據以終止雙方之勞動契約。次按工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約

或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又所謂「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，必須勞工違反工作規則之具體事由，導致勞動關係進行受到干擾，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，而受僱人亦無法期待雇主於解雇後給付其資遣費，且必以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，始足稱之。舉凡勞工違規行為之態樣、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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解雇之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第825 號、第2624號判決參照）。

2.經查，系爭解僱處分之解雇事由，依被告107年1月12日雄左行政字第1070000170號令之懲罰事由欄所載，為「於106 年11月27日醫療紀律委員會及106年12月7日人評會，誣指前復健科蔡偉奇主任教唆病患周○○先生不實投訴」（審勞訴卷第83頁），至該令及同日雄左行政字第1070000171號令備註欄所載「依本院聘雇人員工作規則第19條第1項第2 款、第6款規定辦理及107 年1月3日懲處人評會會議決議簽奉核示案辦理」，則係就上開懲罰事由所為懲處「解僱」之法源及程序依據，並非解僱事由。被告雖抗辯系爭解僱處分事由，尚包含原告遭被告解雇前5年即102年至106 年間，多次「未按醫囑實施運動治療」、「強行收受財物」、「違反國軍資通安全規定」等情事，並於送達解僱通知時由送達人張仁俊告知原告等語，惟被告上開抗辯事由，均非系爭解僱處分令懲罰事由欄所載之懲戒（解僱）事由，且被告人評會中討論之懲戒事實亦係系爭解僱處分令懲罰事由欄所載之懲戒事由，被告上開抗辯事由，固曾於會中經前監察官何建欣提出供委

員於確認懲戒事由後衡酌懲處輕重之參考，但並非懲戒事由（本院卷一第108至116頁）。況被告所提上開抗辯事由，均已逾勞基法第12條第2 項30日之除斥期間，依法亦不得作為同條第1項第4款之解僱事由，是被告上開所辯尚難採信。至被告請求調取高雄市衛生局103 年原告違反醫師法檢舉案資料、臺灣高雄地方檢察署104 年偵字第7975號案卷、臺灣橋頭地方檢察署107年度偵字第11281、11282、11283號案卷，及傳訊人證張仁俊，因上開案卷資料均與本院認定之解僱事由無涉，且被告人評會係採委員合議決議制，相關會議決議內容有會議紀錄可佐，張仁俊並非委員，其主觀認知解僱事由為何，有無告知原告，並不影響本院對上開懲戒事由之認定，故本院認無另行函調傳訊之必要，併予敘明。

3.被告聘雇人員工作規則第19條第1項第2款固規定「對雇主、同事有誣告行為者」，雇主得不經預告逕予終止勞動契約（審勞訴卷第92頁）。惟誣告係以意圖使他人受刑事或懲戒處分，故意虛構事實而向該管公務員申告為其要件，若因公務員推問而為不利他人之陳述，或係出於誤會或懷疑有此事實而為申告，雖不能證明係屬實在，亦難成立誣告（最高法院44年台上字第892號、46年台上字第927號、53年台上字第574 號裁判意旨參照）。本件原告係因病患周承安投訴原告未遵醫囑為其實施運動治療之懲戒案，於106年11月27日及106年12月7 日分別列席醫療紀律委員會及人評會接受委員詢問及答辯時，取具周承安錄音電子檔、譯文及周承安簽署確認部分內容之報告，申述醫師蔡偉奇唆使病患周承安不實投訴，並非主動檢舉或申告蔡偉奇，其申述之目的，在求判明遭不實投訴以免於受懲戒，並無使蔡偉奇受刑事或懲戒處分之請求，已難認成立誣告。況周承安於錄音譯文中陳述「他叫我寫的，我能不寫嗎？姑娘！我能不寫嗎？我是病人啊！你們是刀我是肉啊！他今天對我特別好，還給我開貼片。以前我要開，他不開給我，現在主動開給我，開了二次，對我多好，我沒辦法掌握，他是管制者，是我醫生」（審勞訴卷第

30至31頁），並於原告之書面報告中簽署確認其有此段陳述（審勞訴卷第33頁），且周承安於本院到庭作證時亦承認確實有講過這些話及於報告中簽署確認此段陳述（本院卷一第162、164至165 頁），而周承安之上開陳述及簽署確認，客觀上確實易使原告誤會或懷疑有蔡偉奇唆使周承安對其不實投訴之事實，蓋周承安對蔡偉奇主動投訴並為不同於對原告之陳述，非原告當時所能知悉，自難認原告故意虛構事實為不實之申述而有誣告之行為。是原告並無符合被告聘雇人員工作規則第19條第1項第2款規定之誣告行為，被告即不得依系爭工作規則解僱原告，自無再參考被告提出之原告歷年懲戒事實，以定原告之情節是否已達重大而得解僱之程度。故被告請求另行傳訊鄭一中、陳慧娥，以明原告確有未遵醫囑為周承安實施運動治療情事，即無必要。

4.承上，原告並無被告所指違反被告聘雇人員工作規則第19條第1項第2款規定誣告同事之行為，則被告以原告有違反上開工作規則情節重大情事為由，將原告予以解僱，於法尚有未合。兩造間之僱傭關係，應仍存在。

5.至被告另抗辯原告於107 年3月8日轉至安其居家物理治療所執業，已無法同時於被告處執業，違反被告聘僱人員工作規則第5條第13款，伊亦已依系爭工作規則第19條第1項第6 款、勞基法第12條第1項第4款或第11條第5款、民法第489條規定，終止兩造間勞動契約等語。然被告早於107年1月12日對原告為系爭解僱處分，並拒絕原告為勞務給付而受領遲延，原告本無補服勞務之義務，自無給付遲延（詳如後述），而違反被告聘僱人員工作規則第5 條第13款可言，是被告據此終止兩造間勞動契約，於法無據，所辯難以採信。

㈣原告請求被告應自107年2月1日起至原告復職前1日止，按月於每月5日給付原告61,866元及給付106年年終獎金63,351元，有無理由？

1.按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任；僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補

服勞務之義務，仍得請求報酬，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除之，民法第234條、第487條分別明定。次按請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之。民事訴訟法第246 條亦有明文。是凡居於未來履行狀態有實現給付之必要者，均可先行提起將來給付之訴；又繼續性給付，就判決宣示後始到期之給付，亦得提起將來給付之訴。

2.本件被告所為單方解僱原告之行為不合法，已如上述，自不生終止兩造僱傭契約之效力甚明，而被告迄本院言詞辯論終結時仍辯稱已與原告終止僱傭關係，顯已預示拒絕受領其勞務給付之意思，而原告在被告於107年1月12日對其為系爭解僱處分後，於同年1 月15日即向高雄市政府勞工局申請調解，請求被告恢復僱傭關係，有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄可參（審勞訴卷第111至112頁），可認為原告已然表達繼續提供勞務之意，而提出勞務給付，依上揭規定，被告受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，仍得請求工資報酬。從而，原告自得依兩造間僱傭契約之約定，按期領取工資。又原告每月基本工資43,540元，固定於當月5 日發放，為兩造所不爭執（本院卷一第47至48頁及卷三第3 頁），則原告主張被告於107年1月12日違法解僱原告，應自107 年2月1日起至原告復職之前1日止，按月於每月5日給付原告43,540元，即屬有據。惟此段期間，原告曾轉至安其居家物理治療所服勞務，取得107、108年報酬各478,450元及214,440元，合計692,890元，有安其居家物治療所函2紙可考（本院卷三第175頁及卷四第63頁），依前開民法487條但書，自應自原告得請求之工資報酬【含107年1月未付工資26,686元（計算式：43540元÷ 31天x 19天）＋107年2月至108年4月工資653,100元（計算式：43,540元x 15月）＋108年5月未付工資13,104元＝692,890 元】扣除，故原告得請求被告給付之基本工資，應為108年5月尚欠之工資30,436元（計算式：43,540

元－13,104元），及自108年6月1日起至原告復職之前1日止，按月於每月5日各43,540元。

3.次按工資指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，為勞基法第2 條第3款所明定。故勞動基準法第2條第3 款規定之工資，不僅須為勞工因工作而獲得之報酬，且須經常性之給與，始足當之（最高法院93年度台上字第1767號判決意旨參照）。又所謂「其他任何名義之經常性給與」，係指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金暨春節、端午節、中秋節給與之節金以外之給與，勞基法施行細則第10條第2款、第3款亦有明定。而工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，倘雇主為改善勞工生活而給付非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非因勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，即非為勞工之工作給付之對價，自非勞基法第2條第3款所指工資，應不得列入工資之範疇（最高法院79年台上字第242號判決、91年度台上字第897號判決意旨參照）。本件原告另請求被告應給付醫勤獎助金、年終獎金及休假補助金等，為被告所否認。查：

①被告醫勤獎助金，係每月依固定方式計算後，按三節時間發給，會因負責工作職務內容與專業證照而有差異，但同職等、同工作職務內容、同專業證照之條件下，當月醫勤獎金金額應相同，不會因個人考績、業績而致發放有異，為被告所自承（本院卷四第13、15頁），並有兩造不爭執為真正之被告醫勤獎助金核發規定在卷可稽（本院卷四第21至27頁）。足見，醫勤獎助金按月計算分三節發給，具經常性，又與勞工之工作職務內容有關，具勞務對價性，應具工資性質。則原告依兩造間勞動契約及民法第487 條前段規定，請求被告給付107年、108年已發生之醫勤獎助金，應屬有據。而與被

告同職等、同工作職務內容、同專業證照之被告員工於 107、108 年領取如附表一所示之醫勤獎助金，有原告提出之被告薪資查詢系統醫勤獎助金資料及醫勤獎助金入帳存摺可佐（本院卷三第90至103、208至229頁及卷四第71至81 頁），故原告得請求被告給付如附表二所示107、108年醫勤獎助金251,756元，堪以採信。至109年以後之醫務獎助金，請求權尚未發生，原告復不能證明其金額及發放日期，預為請求，難認有據。

㈡原告另請求年終獎金及休假補助金部分，其中年終獎金業據勞基法施行細則第10條第2款明文排除於勞基法第2條第3 款所定「其他任何名義之經常性給與」之外，休假補助金依兩造不爭執真正之國防部及所屬機關人員休假補助費核發規定第貳條規定，係為鼓勵人員正常休假，從事正當休閒活動並刺激國內消費、提振景氣及增廣見聞、調劑身心等（本院卷四第29至31頁），可見，二者均屬勉勵、恩惠性質之給與，非為勞工之工作給付之對價，並非工資，則被告以原告 107、108 年度未經考核或未有休假，未予核發原告年終獎金及休假補助金，尚非無據，且因非工資，原告亦不得依兩造勞動契約及民法第487 條規定請求被告給付年終獎金及休假補助金。至原告請求106 年度年終獎金部分，依兩造不爭執真正之軍公教人員年終工作獎金發給注意事項第七條第㈡規定：年度中受記過以上之懲戒處分或平時考核經獎懲相互抵銷後累積達1 大過者，不發給年終獎金（本院卷四第33至38頁），而原告於106 年度曾經被告予以記過以上之懲戒處分，且累積達1 大過以上，為兩造所不爭執，則被告據此不予核發原告106 年度年終獎金，亦非無因，是原告請求被告給付106年度年終獎金，亦屬無據。

㈤原告請求被告賠償其父死亡之勞保喪葬津貼137,400 元及精神慰撫金240,000元，有無理由？

1.按被保險人之父母死亡時，按其平均月投保薪資，發給3 個月之喪葬津貼；投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工

辦理投保手續者，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，勞工保險條例第62條第1 款、第72條第1項定有明文。本件原告於90年8月1 日投保勞保，106 年11月1日投保薪資調整為45,800元，嗣因被告於107年1 月12日解僱原告，於同年月15日將原告退保，有原告勞保投保資料表及投保薪資明細可參（本院卷二第194 頁）。而原告之父劉玉振於103年3月13日死亡，子女僅原告投保勞保，迄無其家屬因其死亡向勞動部勞工保險局請領勞保家屬死亡喪葬津貼，亦有劉玉振除戶謄本及勞動部勞工保險局函可佐（本院卷二第192頁及卷三第117頁）。則原告若具勞保資格，因其父死亡，本可請領喪葬津貼137,400 元（計算式：45,800元x 3月＝137,400元），然因被告於107年1月12日片面向原告終止勞動契約，並將原告投保之勞保予以退保，致原告無法請領上開喪葬津貼。而兩造間勞動契約關係仍然存在，業經本院認定如前，被告片面為上開行為之效果等同於上述勞工保險條例第72條第1 項所定之「不依本條例之規定辦理投保手續」，自應依上述條例之規定對原告負擔賠償責任。是原告請求被告賠償喪葬津貼137,400 元，核屬有據。

2.再按，因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之名譽或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第195條第1項亦有明定。而名譽有無受損害，應以社會上對個人評價是否是否貶損作為判斷之依據（最高法院90年度台上字第2283號民事判決）。本件原告主張遭被告解僱，侵害其身體權、健康權及名譽權，因而罹患憂鬱症，致其精神上痛苦，請求被告賠償精神慰撫金240,000 元，然為被告所否認。本院審酌被告解僱處分，本屬勞資爭議範疇，得經由法定調解、訴訟等程序合理合法解決，其處分本身客觀上不會直接侵害原告之身體權、健康權，且被告解僱不符勞基法規定，兩造間僱傭關係仍屬存在

，本院已認定如前，並命被告應給付原告工資，自未令原告在社會上之個人評價遭受貶損，難認被告有不法侵害原告身體權、健康權、名譽權或其他人格法益且情節重大情事。故原告請求被告賠償精神慰撫金240,000 元云云，於法尚屬無據，亦難憑採。

㈥復按，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第1、2項、第233條第1 項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。本件原告起訴獲准之108年5月尚欠工資30,436元，及自108 年6月1日起至原告復職之前1日止，按月於每月5日給付之工資43,540元部分，係定期於每月5 日給付之工資，為有確定期限之給付，應自期限屆滿之翌日即各期給付當月6 日起起算遲延利息。至原告請求獲准之107、108年醫勤獎助金251,756 元及喪葬津貼賠償137,400元，合計389,156元部分，則為無確定期限之給付，其中如附表一編號1至12之醫勤獎助金計123,978元及附表二之喪葬津貼賠償137,400元，合計261,378元，原告係於108 年5月7日民事追加暨準備七狀提出請求，應自108年5月8 日起算遲延利息，而附表一編號13至24之醫勤獎助金計127,778元，原告則於109 年1月16日民事更正訴之聲明暨準備十狀為請求，其遲延利息即應自109年1月17日起算。

六、綜上所述，原告本於僱傭及侵權行為之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在；及被告應給付原告30,436元，及自108年5月6月起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息；並自108 年6月1日起至原告復職之前1日止，按月於每月5日各給付原告43,540元，及自各月6 日起至清償日止，按週年利率

5%計算之利息；及被告應給付原告389,156元，及其中261,378元自108年5月8日起，其中127,778元自109年1月17日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件原告雖陳明願供擔保請准宣告假執行，惟主文第2、3項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，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，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　陳景裕

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　　109　　年　　4　　月　　20　　日

書記官　陳正

附表一：

醫勤獎助金				
編號	計算年月（民國）	金額（新臺幣，元）	發放日期（民國）	利息起算日（民國）
1	107年1月	6,346元	107年5月17日	108年5月8日

（續上頁）

2	107年2月	10,308元		
3	107年3月	9,940元		
4	107年4月	10,268元		
5	107年5月	10,452元	107年9月10日	
6	107年6月	10,636元		
7	107年7月	10,628元		
8	107年8月	10,460元		
9	107年9月	11,396元	108年1月15日	
10	107年10月	11,432元		
11	107年11月	11,120元		
12	107年12月	10,992元		
小　　計		123,978元		
13	108年1月	10,016元	108年5月14日	109年1月17日
14	108年2月	10,136元		
15	108年3月	10,412元		
16	108年4月	10,332元		

（續上頁）

17	108年5月	10,332元	108年8月13日	
18	108年6月	10,544元		
19	108年7月	10,576元		
20	108年8月	11,116元	109年1月15日	
21	108年9月	10,796元		
22	108年10月	11,550元		
23	108年11月	10,596元		
24	108年12月	11,372元		
小　　計		127,778元		
合　　計		251,756元		

附表二：

喪葬津貼		
編號	金　　額 （新臺幣，元）	利息起算日 （民國）
1	137,400元	108年5月8日