臺灣高雄地方法院民事判決

110年度重勞訴字第1號

原　　告　薛仲祐
訴訟代理人　王志雄律師
被　　告　唐榮鐵工廠股份有限公司
法定代理人　吳豐盛
訴訟代理人　戴育仁
　　鍾詩敏律師
　　鍾元珧律師
　　俞仲宣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院民國於民國110年8月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應自民國一百零九年九月三日起至准許原告復職之日止，按月於次月六日給付原告新臺幣壹拾貳萬零參佰參拾捌元，及均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。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項所命給付，於給付期日屆至部分，各得假執行。但被告如按月以新臺幣壹拾貳萬零參佰參拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判例意旨參照）。查本件原告主張兩造間僱傭關係存在，然為被告所否認，則兩造間就僱傭關係存在與否即有爭

執，影響原告得否可依其與被告間之僱傭契約行使權利及負擔義務之法律上地位處於不安定之狀態，而此不安之危險得以本件確認判決予以除去，參諸前揭法文規定及判例意旨，原告提起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國100年11月1日起受僱於被告公司，嗣因「被告公司之企業資源規劃建置專案（下稱ERP案）遭無端懷疑有無違反董事會決議或執行職務有重大過失之違背職務行為」之故，於108年9月12日起被轉任董事長室顧問乙職，每月月薪為新臺幣（下同）12萬338元。其後，被告公司審計委員會堅稱「ERP設置案疑似有政治力介入」、「ERP案承辦人即被告公司前資訊處處長張羣正（即張群正）有違反被告公司董事會所為『ERP案之採購限定必須使用Oracle系統』之決議」及「原告對於張羣正之行為有監督不周之過咎」等不實指控，做出向被告公司董事會提出「一、張群正：ERP案執行過程中，違反職務行為情節重大，造成嚴重損失，應予以解雇。二、薛仲祐（即原告）：ERP案執行過程中，監督不周且嚴重失職，依公司獎懲處理規定，應予以記大過。三、張群正及薛仲祐，於ERP案中違反職務行為情節重大，建議經董事會通過後，全案移送檢調進行偵辦，以查明ERP案相關民事及刑事責任之歸屬。」之決議，並經被告公司董事會第18屆第11次第5案決議通過被告公司審計委員會之決議。嗣後，被告公司董事會於109年8月11日第18屆第17次董事會會議第7案討論「本公司ERP案之經濟部調查報告結論事項」一案時，突然做出「本案依審計委員會決議辦理，公司終止與薛仲祐之僱傭關係」之決議，然原告並無勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情事存在，且被告公司董事會第18屆第11次第5案決議通過之被告公司審計委員會之決議內容僅有「薛仲祐：ERP案執行過程中，監督不周且嚴重失職

，依公司獎懲處理規定，應予以記大過」乙項而已，嗣後被告公司董事會逕為第18屆第17次董事會會議第7案之決議，已有前後決議不一致且一事兩罰之情形，且原告主觀上並無任意去職之意，客觀上亦願繼續提供勞務，但被告公司第18屆第17次董事會會議第7案之決議已導致原告遭到被告公司之人事評議委員會於109年9月1日以「依據第18屆第17次董事會討論事項第7案決議辦理」為依據做出終止兩造間之勞動契約之處分（終止契約生效日為109年9月2日），已影響原告繼續在被告公司服勞務、取得薪資、累積年資及升遷等權利，嚴重剝奪原告之既有工作權及嚴重侮辱原告之名譽。另被告以原告自108年9月12日起調職為顧問後，於109年6月8日至同年8月11日間的46工作日，至少有6日未進公司及33日有遲到或早退之情形，顯屬違反被告公司工作規則之曠職行為，被告自得依勞基法第12條第1項第6款規定終止與原告之勞動契約，然被告公司於「被告公司董事會109年8月11日第18屆第17次董事會會議」後始以上述終止勞動契約事由終止兩造間之勞動契約，而被告公司董事會第18屆第17次董事會會議第7案決議第一項係「本案依審計委員會決議辦理，公司終止與薛仲祐之僱傭關係」，且蔡明曉獨立董事明確表示「我們三位獨立董事事先都已同意依勞動基準法第12條第1項第4款規定，建議公司終止與薛仲祐之勞動契約」。被告公司人事評議委員會於109年9月1日除逕以「依據第18屆第17次董事會討論事項第7案決議辦理」為理由即通過終止勞動契約之評議外，被告公司之人事動態通知備註欄記載「本案依據勞動基準法第12條第1項第4款及第6款規定終止勞動契約」等語，顯係嗣後針對所謂「原告有一些遲到或早退的出勤問題」部分羅織增列終止勞動契約事由，實無可採。爰依民事訴訟法第247條第1項、第2項規定及民法僱傭契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應自109年9月3日起至准許原告復職之日止，按月於次月6日給付原告12萬338元，及均

自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

被告公司為加強業務流程管理、提升管理準確度，並促進效率及效能，有意導入ERP系統。針對各種品牌的ERP系統，經內部多次評估後，於105年間提報董事會決議採購、建置Oracle品牌之ERP系統，此觀被告公司105年6月15日第17屆第8次董事會之討論資料均在呈現Oracle ERP系統的優勢、且董事會未再要求評估其他品牌ERP系統；後續105年10月26日第17屆第12次董事會中，董事會成員亦未再針對ERP系統品牌事宜再行討論，僅要求應注意廠商價格是否公允、是否具備適足履約能力，即可徵之。被告公司董事會並依據Oracle ERP系統建置的市場行情，編列9900萬元之預算。時任被告公司資訊處長之張羣正（即張群正）被指定擔任專案經理人，負責承辦系爭Oracle ERP系統建置專案；時任被告公司管理部門助理副總經理之原告為張羣正直屬主管，並擔任專案主管。原告及張羣正辦理系爭Oracle ERP系統建置專案採購之過程中，明知董事會決議採購Oracle ERP系統，卻為謀取私利並加損害於被告公司，故意不將建置Oracle ERP系統作為規範需求之一，不僅未訂明採購標的為Oracle ERP系統建置顧問服務，亦未要求投標廠商應具有輔導建置Oracle ERP系統之能力與實績。藉此使得原告有先前關係之銘威公司能符合招標資格參與投標，進而於得標後導入與被告公司董事會決議不符、市場導入成本僅需350萬元至1800萬元之Epicor ERP系統。原告與張羣正辦理系爭Oracle ERP建置專案，故意違背董事會決議，造成被告公司受有至少相當於Oracle ERP系統與Epicor ERP系統價差之損害。被告公司經稽核室以及所委託之外部顧問調查後，遂依據被告公司從業人員獎懲處理要點第3條第1項第5款規定，決議對原告記大過處分。之後，被告公司卻因故遲遲無法執行上開懲處，經被告公司審計委員會指示稽核室調查後，方知悉時任被告公司顧問之

原告竟多次逾越其職權範圍不當「關心」法務室人員，形成相關人員之心理壓力，拖延提出刑事告訴；又遊說工會成員拒絕出席獎懲評議委員會，導致被告公司記大過所需之相關評議程序無法進行，致使董事會做成決議後半年餘，被告公司始完成上開人事處分。被告公司稽核室尚發現先前調查系爭ERP建置專案相關人員是否有違背職務行為時，原告為避免遭受調查，竟遊說被告公司企業工會指控獨立董事濫權發動調查、調查人員立場不公正云云；於調查期間，又多次藉故不接受調查；並為給予稽核室主任壓力，於108年5月間唆使法務室出具檢舉報告，謊稱有財務處人員檢舉稽核室主任先前任職財務處期間辦理業務未追求公司最大利益，涉有刑事背信責任，企圖破壞公司治理機制運作，以避免公司追究其違背職務行為責任。此外，被告公司於108年8月間發現ERP建置專案廠商違約情節重大，欲持履約保證函行使權利以減少公司損害，時任助理副總經理的原告卻利用其先前擔任法務室主任之關係，在被告公司行使履約保證函是否有理由均有解釋空間、且實務見解支持或不支持的立場均有存在的前提下，透過法務室人員促使外部法律顧問選擇出具不支持被告公司行使履約保證函之法律意見，置被告公司於無法及時降低損害的風險。更有甚者，原告自108年9月12日起調職為顧問後，即經常遲到、早退，無視被告公司工時規範等規定，其於109年6月8日至同年8月11日間的46個工作日，至少有6日未進公司及33日有遲到或早退之情形，卻未依被告公司上開規定向董事長提出請假申請，顯屬違反被告公司工作規則的曠職行為，且原告上班時間無所事事，反而頻繁出入工會成員等員工的辦公室，不僅影響其他員工正常工作之進行，其煽動工會成員對抗公司正當治理，更影響其他員工對於公司之向心力。綜上，原告有諸多故意違反工作規則之行為，且其情節係屬重大，嚴重影響被告公司秩序紀律之維護，並已破壞被告公司與員工間的勞動關係，無法期待被告公司採用解僱以外之懲處手段而繼續與其之僱傭關係。是故，

被告決議依勞基法第12條第1項第4款及第6款終止與原告間之僱傭關係，並無違法違規之虞等語為辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第86、126頁）：

(一)原告於100 年11月1 日起至受僱於被告公司。

(二)被告公司於105年6月15日提案，於105年10月26日由董事會會議通過ERP系統建置預算案。

(三)被告公司董事會於108年11月8日第18屆第11次第5案決議，本案依審計委員會決議辦理：1.張群正解僱。2.薛仲祐記大過。3.將張群正、薛仲祐涉及ERP案相關事項移送檢調偵辦。

(四)被告公司之人事評議委員會於109年9月1日開會後做出終止兩造間之勞動契約之處分（終止契約生效日為109年9月2日）。

四、本院之判斷：

(一)兩造間之僱傭關係是否仍然存在？

本件原告主張被告違法終止兩造間僱傭契約，不生合法終止僱傭契約之效力，兩造間之僱傭關係仍有效存在，經被告否認，並以前揭情詞為辯，是本件應審究者為被告依勞基法第12條第1項第4款解僱原告，是否有理由？被告以勞基法第12條第1項第6款終止與原告間之僱傭關係，是否為事後增列終止勞動契約事由？原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭關係請求被告給付薪資及遲延利息，是否有理由？茲分述如下：

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。又按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工作規則而情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，法院應就勞工違反工作規

則之具體情事，在客觀上是否已難期待雇主尚可採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，及雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上是否相當為審查；而勞工之違規行為態樣、初次或累次、違規係因故意或過失、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，均屬法院審查是否達到懲戒性解僱之衡量標準。次按，勞基法第11條、第12條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其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符解僱最後手段性原則，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院101年度台上字第366號、95年度台上字第2720號判決意旨可參）。是雇主於解僱勞工時，基於勞動契約之誠信原則，應告知勞工被解僱之具體事由，且不得隨便改列其解僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法有據。

2.經查，本件原告主張其歷任被告公司職務之情形為：「自100年11月1日起至101年10月31日止擔任被告公司之定期契約人員；於102年11月1日起至103年7月31日止擔任被告公司法務室管理師，之後擔任被告公司法務室代理主任至104年10月31日；於104年11月1日起至105年9月12日止擔任被告公司法務室主任；於105年9月13日起至107年8月31日止擔任管理部門助理副總經理兼任被告公司法務室主任；於107年9月1日起只專任管理部門助理副總經理直至108年9月11日止；於108年9月12日起轉任董事長室顧問。」一節，被告並無爭執（見本院卷一第126、378頁、卷二第35頁），是原告前揭主張，應堪信屬實；又查，系爭ERP系統建置案自104年12月16日起，被告公司第17屆第5、6、8、9、12次董事會數次會議討論後，最終於105年10月26日第12次董事會決議辦理招標，採購單位為被告公司資訊處、採購程序則由被告公司採購處辦理，並由銘威公司於105年12月21日以總價9700萬元得

標（見經濟部109年6月29日唐榮公司解雇資訊處張處長群正案調查報告第7至14頁即本院調字卷第313至320頁），原告迄至105年9月12日前，僅擔任被告公司法務室主任，從未擔任資訊處或採購處職位，且遲至106年1月25日始經被告公司總經理、董事長批示指派擔任ERP專案主管，負責系統整合、規劃及決策等相關事宜，此有簽呈1紙（見本院調字卷第151頁）在卷可稽，是銘威公司於105年12月21日得標之前，原告尚非被告公司負責系爭ERP系統建置案之業務權責單位人員；再查，被告公司105年11月25日公開招標問題澄清會議紀錄記載並簽名之主席為採購處陳政雄處長，並非原告（見本院調字卷第272頁會議紀錄），雖被告於109年8月間指派稽核室主任即證人高辛發進行查核事項之訪談報告，由證人高辛發於109年8月7日訪談採購處余諮芸，斯時，余諮芸向證人高辛發表示：原告於105年11月25日公開招標問題澄清會議在場，該次會議應該是原告主持..結論應該也是原告作的..不清楚為何原告沒有簽名等語（見本院卷一第353頁相證13），並經證人高辛發於本院審理時證稱：「（問：你於109年8月7日訪談採購處余諮芸所想了解的情形是什麼？）答：長官後來看到ERP以前的報告，105年11月25日有一個ER P公開招標問題澄清會議，地點在薛仲祐助總的辦公室，但是會議記錄都沒有他，長官要求我去了解，為何在他的辦公室開的會議沒有他的簽名、也沒有他主持。ERP的採購余小姐當時有參與會議，所以針對長官交代的事我問余小姐：『那天的會議薛助總有無裡面？』，她說：『有。』，我問她：『這個會議是誰主持的？』，她說：『那天的會議應該是薛仲祐助總主持，因為他的位階較高』，我在問她：『為什麼會議的主席人由陳政雄（當時的採購處處長）處長簽名的？』，她說：『不知道為什麼是他簽名的。』，我再問：『結論是薛助總做的嗎？』，她說：『應該是，因為當時也是他做最後的結論。』，我問：『會議記錄裡面為什麼他沒有簽名、沒有擔任主席？』，她說：『不清楚』。我做的訪

談紀錄基本上是從她們的回答為摘要記載，不會做過多的解釋、推論。」等語（見本院卷一第129至130頁），然105年11月25日公開招標問題澄清會議亦在場之證人張羣正（即張群正）於本院審理時證稱：「（問：你擔任資訊處處長的期間大約是什麼時候？）答：應該是105年開始擔任資訊處處長，在108年遭公司終止勞動契約之前降級為高級管理師。我不記得我降級為高級管理師之後多久遭解僱。」、「（問：〈提示相證8倒數第7頁〉105年11月25日ERP公開招標問題澄清紀錄當中是否有你的簽名？）答：有。」、「（問：你有全程出席此會議嗎？）答：有。」、「（問：你還記得上開會議原告有無出席？）答：印象中那天是採購處通知召開的會議，由採購處長陳政雄主持的，通知我參加，原告當時是助總，他沒有參加。」、「（問：召開此會議的地點為何在薛助總的辦公室？）答：我是被通知過去的，我不是很了解，之前也在那裡開過會。」、「（問：該會議余諮芸是否有全程出席？）答：他有出席，但我不記得是否全程出席。」、「（問：為何要召開上開會議？）答：我對採購辦法不是很熟悉，當初我在簽呈時說要進行選商之類的，他們說要公開招標，我簽呈說是否要進行選商，好像程序上有問題，因為簽呈上有寫，我必須要澄清，所以才召開此會議。」、「（問：原告當時擔任助總的職務是屬於資訊室的直屬主管嗎？）答：是。」、「（問：你就採購程序有無請教原告？）答：沒有，依照董事會決議上簽呈進行公開招標。」、「（問：是誰跟你說不能用選商的採購程序，而要用公開招標的方式，所以才進行上開會議的討論？）答：時間太久了，我印象中好像是採購處在辦理過程中，也跟稽核室討論的樣子，不記得是誰說要公開招標。」等語（見本院卷一第391至393頁），審酌余諮芸回答內容較為簡略，證人張群正於本院證述內容較為詳盡，且證人張群正於本院審理時之證述內容係經具結，余諮芸之回答則未經具結，而證人高辛發於該次會議並不在場，其僅將對余諮芸之訪談內容製作稽核訪

談紀錄，並就訪談過程具結作證，故難以認定原告確有出席被告公司105年11月25日ERP公開招標問題澄清會議，且主導作成該次會議結論一事屬實。至被告主張伊公司董事會決議採購、建置Oracle品牌之ERP系統，原告竟與張羣正聯手，擅自採購未有任何大型企業使用且市價較低的EPICOR ERP系統，自屬嚴重違反勞動契約義務，此為原告否認，經查，被告公司第17屆第12次董事會議事錄之決議內容為：「經主席徵詢全體出席董事（10席）同意本案顧問標採公開招標辦理，管理部門請依各董事意見審慎辦理招標事宜，避免廠商低價搶標」（見本院調字卷第146頁），嗣被告公司採購處辦理採購事宜，由銘威公司於105年12月21日得標後，被告公司承辦單位資訊處於105年12月29日以「企業資源規劃（ERP）啟動會議」為開會事由，通知被告公司各一級（含）以上主管等人於106年1月9日出席開會，此有開會通知（見本院卷二第369至373頁）在卷可證，又證人劉岳前於本院審理時證稱：「（問：〈提示原證8倒數第2頁〉這份簡報是否你106年1月9日參加啟動會議看到的簡報內容？）答：沒有錯。」（見本院卷一第69、387頁），則106年1月9日ERP啟動會議簡報檔案既已列明所用之ERP系統乃「EPICOR ERP」，堪予認定，審酌106年1月9日ERP啟動會議出席人員乃被告公司各一級（含）以上主管，且被告公司亦於107年8月16日付款第1至4期予銘威公司，是原告主張被告公司ERP專案之採購並未限定必須使用Oracle系統，非不可信，被告前述主張，難認有據。末被告提出世新大學資訊管理學系企業資源規劃（ERP）實驗室針對天下雜誌2000大企業之ERP系統使用情形調查結果（見本院卷二第71至214頁），據以佐證EPICOR ERP系統未有任何大型企業使用一情，然被告與系爭ERP專案得標廠商銘威公司間之民事仲裁案件，該案認定被告公司應給付銘威公司740萬元、257萬500元暨遲延利息等，此有中華民國仲裁協會109年9月19日108仲聲仁字第072號仲裁判斷書可憑（見本院卷一第191至308頁），則被告以EPICOR ERP系

統未有任何大型企業使用，並據以主張原告嚴重違反勞動契約義務云云，難認可採。

3.又勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工作規則而情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，法院應就勞工違反工作規則之具體情事，在客觀上是否已難期待雇主尚可採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，及雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上是否相當為審查應難符最後手段性之要求。被告主張原告在擔任被告公司助理副總經理並為系爭ERP建置專案負責人期間，利用職權對ERP建置專案驗收人員施壓偽作驗收合格率，企圖使被告公司無法及時發現該專案執行有違失等語，為原告否認，經查，被告公司稽核室主任即證人高辛發、被告公司會計處處長即證人劉岳前雖分別於本院審理時證述關於原告涉及ERP案採購及執行過程之諸項疑點，然縱使原告確有涉入其中，惟被告自承伊公司經稽核室以及所委託之外部顧問調查後，遂依據被告公司從業人員獎懲處理要點第3條第1項第5款規定，決議對原告記大過處分，此有被告公司董事會第18屆第11次第5案決議通過被告公司審計委員會之決議（見本院調字卷第23至34頁原證2）在卷可證，則被告既已決議對原告記大過處分，嗣後再引用勞基法第12條第1項第4款對原告予以解僱，其懲戒性解僱之合法性即非無可議之處，難認符合最後手段性之要求。至被告另主張原告轉任董事長室顧問時，逾越職權藉勢關心以拖延被告公司提出刑事告訴、拖延被告公司完成上開人事處分、遊說被告公司企業工會指控獨立董事濫權發動調查、調查人員立場不公正、於調查期間多次藉故不接受調查並為給予稽核室主任壓力，另於108年5月間唆使法務室出具檢舉報告，謊稱有財務處人員檢舉稽核室主任先前任職財務處期間辦理業務未追求公司最大利益，涉有刑事背信責任，企圖破壞公司治理機制運作，以避免公司追究其違背職務行為責任等情，然衡之原告本擔任助理副總職務，其既已遭轉任

顧問職務，應已無實權，被告所指上述情節尚未據被告提出足夠之證據以實其說，是難以逕採屬實。再被告主張伊公司於108年8月間發現ERP建置專案廠商違約情節重大，欲持履約保證函行使權利以減少公司損害，時任助理副總經理的原告卻利用其先前擔任法務室主任之關係，在被告公司行使履約保證函是否有理由均有解釋空間、且實務見解支持或不支持的立場均有存在的前提下，透過法務室人員促使外部法律顧問選擇出具不支持被告公司行使履約保證函之法律意見，置被告公司於無法及時降低損害的風險等語，惟考之被告所指之法律意見既然係由外部法律顧問所出具，則該法律意見即為斯時之外部法律顧問之意見，被告前開對原告之指述，尚屬空泛，難逕予採認。

4.被告主張原告自108年9月12日起調職為顧問後，即經常遲到、早退，無視被告公司工時規範等規定，其於109年6月8日至同年8月11日間的46個工作日，至少有6日未進公司及33日有遲到或早退之情形，卻未依被告公司上開規定向董事長提出請假申請，顯屬違反被告公司工作規則的曠職行為，並提出被告公司行政處製作之薛仲祐（顧問）沿海路大門出入廠紀錄-車號：000-0000表格1紙（見本院調字卷第363頁）為證，然查，原告自100年11月1日起至受僱於被告公司，為兩造所不爭執，則迄至109年6月間，原告工作年資已逾8年，而被告公司從業人員請假作業要點第五點有關特別休假給假規定係依勞基法第38條規定給予特別休假（見本院調卷第455頁），則原告於109年之特休日數至少有15日，另同要點第四點亦有關於「事假」之規定，倘若被告公司發覺原告有遲到、早退或曠職之情形，於原告尚有休假、事假之日數時，被告公司行政處本於對員工之差勤管理職責，當立即指派人事人員前往原告辦公處所現場查核原告之出勤狀況，以確認原告確有遲到、早退或曠職之情形，然被告行政處並未以前述方式查明原告之出缺勤，且被告提出之上開薛仲祐（顧問）沿海路大門出入廠紀錄-車號：000-0000表格1紙，乃是證

人高辛發於109年8月間接獲長官指示要調原告的出勤狀況，被告公司行政處才提供予證人高辛發之資料，此經證人高辛發於本院審理時證述綦詳（見本院卷一第130至131頁），則原告究竟有無遲到、早退或曠職之情形尚屬不明，退言之，縱原告確有未出勤或遲到、早退情形，於原告尚有事假或休假時，被告公司行政處本於督導員工差勤管理之立場，於接近達到解僱事由之曠職日數之前，當本於善良管理人之職責，以電話、書面等方式，教示原告注意差勤以免因曠職以致於有勞基法第12條第1項第6款之解僱事由，甚且，被告於教示原告後，倘若原告欲補請事假或休假，被告亦非不得考量情節允否其補請假，然被告公司卻遲至109年8月間始指示非差勤權責單位之稽核室主任查核原告之出勤狀況，並逕於被告公司人事動態列載勞基法第12條第1項第6款之終止勞動契約事由，全然未對原告予以差勤警示之教示，參以被告公司董事會第18屆第17次董事會會議第7案決議第一項係「…本案依審計委員會決議辦理：公司終止與薛仲祐之僱傭關係。」，會議中之獨立董事亦明確表示：「我們三位獨立董事事先都已同意這項處置，薛仲祐違法亂紀屬情節重大，依勞動基準法第12條第1項第4款規定，建議公司終止與薛仲祐之勞動契約。這是三位獨立董事一致的意見。」等語（見本院調字卷第43、47頁），則該獨立董事於會議中並未併列勞動基準法第12條第1項第6款規定，作為終止勞動契約之事由甚明，故原告主張被告羅織增列勞基法第12條第1項第6款之終止勞動契約事由，尚非無據。

5.綜上，被告公司終止兩造間勞動契約，不生合法終止勞動契約之效力，兩造間之僱傭關係仍有效存在，則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

(二)原告請求被告應自109年9月3日起至准許原告復職之日止，按月於次月6日給付原告12萬338元，及均自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？茲說明如下：

1.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條定有明文。故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。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。又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，與催告有同一之效力；又遲延之債務，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；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%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。

2.查本件原告主張其月薪為12萬338元，按月於次月6日給付，業據原告提出被告公司109年7月薪資單影本1紙（見本院調字卷第21頁）為證，被告亦未否認，堪信屬實，又兩造僱傭關係存在，業經本院認定詳如前述說明，是原告請求被告自10 9年9月3日起至准許原告復職之日止，按月於次月6日給付原告12萬338元，及均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，於法有據，應予准許。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在；並依兩造僱傭契約請求被告自109年9月3日起至准許原告復職之日止，按月於次月6日給付原告12萬338元，及均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，為有理由，應予准許。

六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文。查本件原告勝訴部分，依前開規定，本院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告如以主文第4項後段所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證

據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　24　　日

勞動法庭法　官　　黃顗雯

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　　110　　年　　9　　月　　24　　日

書記官　　江俐陵