

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第12號

原告 徐榮懋
訴訟代理人 陳稚婷律師（法扶律師）
被告 國家中山科學研究院

法定代理人 張忠誠
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
黃胤欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年5月6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、被告應給付原告新臺幣254,435元，及自民國113年2月8日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告應自民國113年1月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告新臺幣72,010元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 四、被告應提繳新臺幣15,330元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，並自民國113年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣4,368元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 五、訴訟費用由被告負擔。
- 六、本判決主文第二項、第四項前段所命給付得假執行。但如被告各以新臺幣254,435元（第二項）、新臺幣15,330元（第四項前段）為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 七、本判決主文第三項、第四項後段所命給付已到期部分得假執行。但被告如就按月給付已到期部分各以每期金額全額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

01 壹、程序方面：

02 按各級法院及分院應定期出版公報或以其他適當方式，公開
03 裁判書。但其他法律另有規定者，依其規定；前項公開，除
04 自然人之姓名外，得不含自然人之身分證統一編號及其他足
05 資識別該個人之資料，法院組織法第83條第1項、第2項定有
06 明文。前揭規定，屬個人資料保護法第16條第1款「法律明
07 文規定」之情形，其立法意旨在於使裁判書的公開有明確標
08 準可資依循，應優先於個人資料保護法而為適用。因此，各
09 級法院裁判書以公開為原則，除非其他法律針對裁判書定有
10 限制公開的規定，例如：性侵害防治法第12條第2項、少年
11 事件處理法第83條第1項、智慧財產法院組織法第43條等，
12 始不對外公開。查，被告以民國113年3月29日民事聲請狀表
13 示其為執行國家國防任務推動之行政法人，具有表彰國家國
14 防組織對外之形象，本案無論判決結果為何，一旦判決內容
15 公開，外界因此得知被告前所屬員工竟曾發生屢次施用毒品
16 醜聞，勢必嚴重損及被告院譽，社會大眾及輿論亦會對於被
17 告有負面不良之觀感及印象，甚至對我國國防安全產生疑慮
18 及不安感，而聲請本件判決書如有公開全文之必要，請求將
19 被告名稱予以去識別化（例如以：甲○○等方式代替）等
20 （本院卷245-246頁）。惟本件查無何應不公開之法定事
21 由，此亦為被告自陳在卷（本院卷314頁），揆諸前開說
22 明，仍應記載兩造之姓名，合先敘明。

23 貳、實體方面：

24 一、原告主張：原告自104年12月11日起以替代役身分至被告處
25 擔任材料暨光電研究所工程師，服役期滿與被告另簽立「聘
26 雇（應係「僱」字之誤，下同）人員勞動契約書」，仍由該
27 單位續聘原告，約定每月薪資新臺幣（下同）64,000元，於
28 當月5日發給。原告任職期間表現良好，薪資逐年調升至72,
29 010元。原告於112年8月12日某時，在某網友不詳住處，為
30 助性而接受網友建議，以玻璃球燒烤施用第二級毒品甲基安
31 非他命1次（下稱系爭施用毒品事件）。原告因深感不安與

01 內疚，遂於翌（13）日前往警局自首，經警員轉介毒品防制
02 中心接受心理輔導，原告並向被告申請特休假（請假紀錄登
03 載「慰勞假」），被告人事遂來電詢問原告請假原因，原告
04 亦誠實告知上情，被告遂於原告返回工作崗位後召開人事評
05 審會（下稱人評會），原告於會中將其過往飲酒斷片、施用
06 毒品助性之事告知人評會委員。後被告又召開人評會，除針
07 對毒品事件詢問外，尚針對原告交友性別提出詢問，原告當
08 時亦誠實告知交友對象係男性。嗣被告以原告所涉系爭施用
09 毒品事件違規情節重大，違反員工服務紀律管理作業規定
10 （下稱系爭紀律規定）第2條第2項規定為由，核予大過2
11 次，並於112年9月14日終止勞動契約，惟系爭施用毒品事件
12 為原告首次吸食毒品，且施用時地為假日之私人處所，事後
13 向警局自首並對被告據實以告，對被告並無造成任何危險或
14 損失，原告任職被告期間表現良好而無任何懲處紀錄，是被
15 告對原告為懲戒性解僱違反最後手段性，且將原告性傾向納
16 入懲處考量事項，亦有違性別平等工作法第11條規定，被告
17 終止兩造間之勞動契約並不合法，兩造間之僱傭關係仍屬存
18 在。原告為此於同年9月20日向桃園市政府勞動局申請勞資
19 爭議調解，主張被告解僱違法並請求恢復僱傭關係及原職
20 位，同年10月11日調解時為被告所拒而不成立，被告拒絕原
21 告繼續提供勞務，應負受領遲延之責，爰依勞動契約、民法
22 第487條本文、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1
23 項、第14條第1項、第19條第1項、第31條第1項等規定，提
24 起訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告給付
25 原告254,435元（自112年9月15日起至同年12月31日之薪
26 資），及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息。(三)被
27 告應自113年1月1日起至原告復職日止，按月於每月5日給付
28 原告72,010元及自各該應給付日之次日起加付法定遲延利
29 息。(四)被告應提繳勞工退休金（下稱勞退金）15,330元（自
30 112年9月15日起至同年12月31日止）至原告設於勞動部勞工
31 保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專

01 戶)，及自113年1月1日起至原告復職日止，按月提繳勞退
02 金4,368元至原告之勞退專戶。(五)第(二)至(四)項聲明，願供擔
03 保，請准予宣告假執行。

04 二、被告則以：依實務判決有認員工施用毒品係情節重大，而遭
05 雇主解僱之案例。原告違反國內法令及毒品危害防制條例
06 (下稱毒品條例)之事實明確，又被告原為國防部軍備局所
07 屬單位，配合國家任務需求改制為行政法人，並依「國家中
08 山科學研究院設置條例」之規定受國防部指揮監督，主要業
09 務範圍包括國防科技研發、主要武器裝備產製及配合國防部
10 重大演訓及戰備急需，並擴大軍民通用科技技轉民間，被告
11 與全體同仁無不戰戰兢兢致力於國防相關任務推動，且因本
12 院之特性，對於員工紀律之要求自不能與民間公司相提並
13 論，尤針對毒品宣導防制不遺餘力，恐員工因涉及毒品相關
14 犯行導致本院機密外洩或影響工安，不僅影響院譽亦對國安
15 有所損害。惟原告卻是多次吸食毒品、違反毒品條例。不僅
16 致令被告名譽、形象受損之虞，且原告自述其自103年間以
17 來有吸食過毒品3次以上，若不接觸交友軟體就不會吸，未
18 見原告有絲毫反省改善之意，從而一再有違反法令及系爭紀
19 律規定情事，有影響工作遂行之虞，恐危及工安，損及本院
20 形象，情節實屬重大，原告所為已符合被告員工工作規則
21 (下稱系爭規則)第61條第1項第4款、勞動基準法(下稱勞
22 基法)第12條第1項第4款規定，是被告終止兩造間勞動契約
23 為合法等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲
24 請均駁回。(二)如受不利判決，願供現金為擔保請准宣告免為
25 假執行。

26 三、兩造不爭執事項(本院卷213-214頁)：

27 (一)原告自104年12月11日起以替代役身分任職於被告，服役期
28 滿於107年10月20日與被告另簽立聘僱人員勞動契約書，擔
29 任被告所屬材料暨光電研究所工程師，約定每月工資為64,0
30 00元，嗣逐年調整至72,010元，並於當月5日發放。

31 (二)原告因系爭施用毒品事件，於112年8月13日晚間10時20分

01 許，前往桃園市政府警察局龍潭分局中興派出所自首並採尿
02 送驗，結果呈甲基安非他命陽性反應，並經臺灣桃園地方檢
03 察署（下稱桃園地檢署）檢察官以112年度毒偵字第5664號
04 為緩起訴處分，命原告至指定治療機構接受戒癮治療，緩起
05 訴期間為1年6月。

06 (三)原告請慰勞假而經被告人事單位人員詢問原因後，因原告涉
07 有系爭施用毒品事件，而對原告召開人評會。

08 (四)被告於112年9月14日通知原告有關被告第54次人評會決議，
09 依系爭規則第61條第1項第4款不經預告，自該日起終止系爭
10 勞動契約。

11 (五)被告對原告所發之獎懲令事由欄記載略以「112.8.13徐員至
12 警察局自首吸毒……違規情節重大，違反本院員工服務紀律
13 管理作業規定第二條嚴禁毒品及違禁物品，第二項：『施用
14 毒品或禁藥』，核予大過兩次」。

15 (六)原告於112年9月20日申請勞資爭議調解，同年10月11日調解
16 不成立。

17 (七)除被證2「材料暨光電研究所第0195次人評會會議紀錄」、
18 被證3「國家中山科學研究院第54次人評會會議紀錄」外，
19 兩造對其餘全案卷證資料之形式真正均不爭執。

20 (八)兩造間如為僱傭關係，對下列項目、金額不爭執：

21 1.被告應按月於每月5日給付之薪資為72,010元

22 2.被告應按月提繳之勞退金為4,368元。

23 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

24 (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
25 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
26 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
27 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
28 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
29 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
30 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
31 年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告

01 主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在
02 等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明
03 確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而
04 此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告
05 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
06 利益。

07 (二)被告終止兩造間勞動契約，是否合法？

08 按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
09 經預告終止契約，為勞基法第12條第1項第4款所規定。所謂
10 「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工
11 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
12 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
13 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
14 工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之
15 「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故
16 意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關
17 係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行
18 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
19 上字第2624號、111年度台上字第692號等判決要旨參照）。
20 又雇主之解僱，雖為契約自由原則之一種表現，惟因勞工既
21 有工作將行消失，懲戒性解僱涉及剝奪勞工既有工作權，當
22 屬憲法第15條工作權保障之核心範圍。雇主所為懲戒性解僱
23 與受僱人之違規行為，在程度上須屬相當，即在比例原則下
24 之必要性原則之適用。故採取懲戒解僱手段，須有勞基法規
25 定之情事，違背忠實義務，足認勞動關係受嚴重之干擾而難
26 期繼續，而有立即終結之必要，且雇主採取其他懲戒方法，
27 如警告、申誡、記過、扣發獎金等即可達到維護經營秩序，
28 防止類似事件再度發生時，即可期待雇主僅為其他較輕微之
29 處分，而非可逕行解僱勞工，即解僱應為雇主終極、無法避
30 免、不得已之手段，以符解僱最後手段性原則。查：

31 1. 「八、本院服務紀律類型說明如下：……（二）嚴禁毒品及

01 違禁物品：因應本院業務涉及高度國家機密及國防安全性
02 質，為確保人員身心健全，以避免肇生危安事件及洩密案
03 件，導致本院實質損害及院譽損害，所訂定之一切毒品及禁
04 藥管制措施」、「聘雇人員之懲戒區分為下列三種：一、申
05 誠。二、記過。三、大過」、「聘雇人員有下列情事之一
06 者，經查證確實，得予申誠：……二、違反服務紀律事蹟較
07 輕者」、「聘雇人員有下列情事之一者，經查證確實有具體
08 事證者，得予記過：……八、觸犯刑事法律或違反行政規
09 章，情節較重者」、「聘雇人員有下列情事之一者，經查證
10 確鑿有具體事證情節重大者，得予記大過：……十一、觸犯
11 刑事法律或違反行政規章，情節重大者」、「聘雇人員因施
12 用毒品受勒戒處所觀察、勒戒或戒治處所強制戒治，應辦理
13 停職處分；解除觀察、勒戒或強制戒治得申請復職，停職期
14 間不發工資，不併計工作年資。五年內如再犯者，得依第六
15 十一條規定不經預告終止契約」系爭紀律規定第8條第2項、
16 系爭規則第57條、第58條第2款、第59條第8款、第60條第11
17 款、第65條之1分別訂有明文（本院卷177-179、194、293-2
18 95）。

19 2.原告自104年12月11日起以替代役身分任職於被告，服役期
20 滿於107年10月20日與被告另簽立聘僱人員勞動契約書，擔
21 任被告所屬材料暨光電研究所工程師，為兩造所不爭執〔兩
22 造不爭執事項(一)〕，並有兩造不爭執之該勞動契約在卷可考
23 〔本院卷21、22頁；兩造不爭執事項(七)〕，可知原告實質任
24 職被告處迄遭被告解僱之期間已長達近8年，任職非短。

25 3.有關被告發現原告系爭施用毒品事件之經過，係原告因系爭
26 施用毒品事件，於112年8月13日晚間10時20分許，前往桃園
27 市政府警察局龍潭分局中興派出所自首並採尿送驗，結果呈
28 甲基安非他命陽性反應，並經桃園地檢署檢察官以112年度
29 毒偵字第5664號為緩起訴處分，命原告至指定治療機構接受
30 戒癮治療，緩起訴期間為1年6月，嗣原告請慰勞假而經被告
31 人事單位人員詢問原因，遂以原告涉有系爭施用毒品事件而

01 召開人評會等情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(二)、
02 (三)〕，而依被告112年9月1日「材料暨光電研究所第0195次
03 人評會會議紀錄」內容略以：「三、當事人說明……(3)
04 甲○○：對，有在網路上認識朋友，有接觸到這個東西……
05 朋友建議我去警察局自首，討論很久，最終決定給自己一個
06 嚴重的警惕去警察局自首……會去做這件事讓自己有一個印
07 象深刻的警惕……」
08 「五、委員對當事人提問：(2)……
09 甲○○：……警察認為我的狀況並沒有上癮的症狀，他覺得
10 需要做心理輔導……」、「(26)甲○○：其實我自己知道
11 這件事是違反法律，是很嚴重的狀況，甚至是解聘，這件事
12 是事實沒錯……」、「(57)主席：你自己知道是安非他
13 命？、(58)委員(葉○○)：因為有吸食過？、(59)甲
14 ○○：對」、「(63)委員(葉○○)：檢驗報告有嗎？、
15 (64)甲○○：報告是還未收到，但我自己是知道……、
16 (66)因為我自己去用，所以我自己大概知道……、(68)
17 因為他們吸食的方式不一樣，有很多種，據我了解，這種方
18 式應該是安非他命」(本院卷143-148頁)；另依被告112年
19 9月8日「國家中山科學研究院第54次人評會會議紀錄」內容
20 略以：「(張委員：)你8月12日吸食時，你怎麼吸食？
21 (甲○○：)它放在一個瓶子裡，用燒的。(張委員：)
22 ……所以你當下應該知道這不是合法的東西？(甲○○：)
23 對。」、「(張委員：)你說你半年前也有吸食過，所以半
24 年前跟8月12日吸食的方式都是一樣的嗎？(甲○○：)應
25 該是」、「(羅委員：)那你說你在警察局做過尿液檢驗，
26 那檢驗盤的檢驗結果是什麼？(甲○○：)我也不知道，當
27 場有驗試紙，是陽性反應但警察說那不能當作結果」、「
28 (羅委員：)你如何確定以後不會再吸？(甲○○：)基
29 基本上不要接觸這個軟體就不會吸……我自己有打算之後不要
30 再接觸這一類的東西……其實我在之前就在想，我不要再接
31 觸這個軟體跟圈子」(本院卷160、161、163-166頁)，綜
上觀之，原告係向警方自首系爭施用毒品事件，在尚未完全

01 確認採尿結果確為陽性反應之情形下，於被告進行調查時，
02 坦承自己有施用毒品且深知行為確屬違法，並詳細交待施用
03 毒品之歷程，表示願以此事件警惕反省自己將來不再接觸相
04 關使自己易陷於施用毒品之環境，可見原告主觀上確有悔悟
05 之心。

- 06 4.有關原告是否因施用毒品而影響相關工作一情，依前揭「國
07 家中山科學研究院第54次人評會會議紀錄」內容略以：
08 「一、用人單位說明（張組長○○）：……他在組裡工作及
09 人際關係都算正常」、「（張組長：）他的工作表現中規中
10 矩，工作上交辦的任務都能完成，負責的設備都正常，在人
11 際關係上看不出異樣，所以我們都沒發現」、「（張組
12 長：）沒有，徐員本身很安靜，上班都在無塵室，跟同仁相
13 處正常，同仁也看不出來他有異樣，也不太相信徐員有吸
14 毒……」（本院卷156、157、159頁），可見原告雖涉有系
15 爭施用毒品事件，惟對被告之相關業務內容並未發生危險或
16 損失。
- 17 5.依前揭系爭規則第57條、第58條第2款、第59條第8款、第60
18 條第11款等規定，原告所涉系爭施用毒品事件縱屬觸犯刑事
19 法律，惟被告仍可採取申誡、記過、記大過之處置。再依系
20 爭規則第65條之1規定，被告所屬聘僱人員因施用毒品而受
21 觀察、勒戒、戒治時，尚可辦理停職，並於執行完畢後申請
22 復職，5年內再犯者，得不經預告終止勞動契約（本院卷296
23 頁），應可期待被告依系爭規則對原告先為其他較解僱為輕
24 微之處分，而非遽認原告所為已達無法期待被告採用解僱以
25 外之懲戒手段以繼續維持兩造間勞動關係之情節重大程度。
26 況依同會議紀錄內容略以：「五、法務室說明：（羅委員：）……就查證確鑿的部分，我們只有當事人的自白，具
27 體事證的部分，我們沒有拿到檢驗報告……」（本院卷167
28 頁），可知被告僅依原告單方陳述而無其他客觀事證相佐之
29 情況下，率以該次會議決議依系爭規則第61條第1項第4款解
30 僱原告，未先選擇較輕之懲戒措施，逕援引系爭規則第61條
31

01 第1項第4款規定，將原告解僱，有違「解僱最後手段性原
02 則」。

03 6.從而，原告雖有施用毒品行為，然依其情節非屬重大，且非
04 屢犯不改，應認尚未達到需終止僱傭契約剝奪其工作權之最
05 嚴重懲處之程度，且此等事件性質上透過監督及懲戒應可獲
06 得控制與改善，即仍可經由教育訓練、加強監督、扣減福
07 利、津貼、記警告、年度考核或賠償等其他懲處手段，獲得
08 改善，被告在未先以記過等之其他懲戒方式，亦無提供原告
09 教育訓練或其他改進措施，不啻剝奪原告事後改善之機會，
10 亦即被告應可採用解僱以外之懲戒手段達到監督管理之效
11 果。故審酌上情，被告所為解僱與原告前開行為並不相當，
12 有違比例原則及最後手段性原則，被告逕將原告解僱，難謂
13 合法。原告主張遭被告非法解僱，兩造間僱傭契約自仍屬有
14 效存在，請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬有據。

15 7.被告固辯稱：原告多次施用毒品，恐使被告機密外洩或影響
16 工安，亦對院譽形象及國安有所損害，況實務多有解僱施用
17 毒品之員工合法之案件云云（本院卷103頁），惟查，依被
18 告112年9月1日「材料暨光電研究所第0195次人評會會議紀
19 錄」內容，原告固曾稱：「最近一次是半年前，算是頻率比
20 較近的，再來是將近一年才有接觸到」、「次數上因為我不
21 是一直連續，通常是有狀況我才會去使用交友軟體，才會偶
22 然遇到，並不是一直或固定」、「我自己覺得次數，手指頭
23 應該數的完，一定是這樣，但這時間很久很久，一定要講出
24 一個數字，有點困難」；被告112年9月8日「國家中山科學
25 研究院第54次人評會會議紀錄」內容，原告固曾稱：「（你
26 總共有吸食過幾次？3次以上？）有」（本院卷146、150、1
27 63頁），惟原告施用毒品行為之是否均在其任職被告期間，
28 已有疑義，尚難僅以原告單方陳述，即認原告確有多次施用
29 毒品行為。至於被告所舉下列實務案例，核與本件具體個案
30 事實不同，尚無從比附援引而遽為有利於被告之認定：

31 (1)臺灣高等法院104年度重勞上字第3號判決：

01 該案係擔任空服員之勞工有多次反覆故意施用大麻，且係利
02 用執勤飛行歐洲航班機會至阿姆斯特丹施用大麻，極易發生
03 飛安事故而釀成鉅害（本院卷111-124頁）。惟本件原告並
04 非被告所推測之故意多次施用毒品，且原告任職期間表現正
05 常，依原告擔任研發類助理研究員一職（本院卷33頁），被
06 告復未舉證有何情形可能因施用毒品行為而造成國家安全重
07 大危害之虞，被告此部分所舉案例，尚難適用於本件事實。

08 (2)臺灣屏東地方法院110年度勞訴字第28號判決：

09 該案係勞工意圖供製造毒品之用而「栽種」大麻（本院卷12
10 7-132頁），屬毒品條例最輕法定刑5年以上之重罪，與本件
11 原告係「單純施用」毒品行為不同，亦難比附援引而為相同
12 解釋。

13 (三)關於原告請求被告給付薪資部分：

- 14 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
15 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
16 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
17 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
18 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
19 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第23
20 4條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受
21 領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，
22 其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補
23 服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第19
24 79號判決要旨參照）。
- 25 2.查被告於112年9月14日對原告為終止聘僱通知後，原告旋於
26 同年月20日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年10月
27 11日在桃園市新世紀愛鄉協會調解時，請求被告恢復僱傭關
28 係及其原職位而遭被告表示不同意（本院卷35頁），顯然有
29 繼續為被告服勞務之意思，並已提出勞務之準備，被告仍予
30 拒絕，足見被告受領勞務遲延，原告並無補服勞務義務，並
31 得請求遭違法解僱後已到期之工資，及自113年1月1日起按

01 月給付工資。

02 3.原告主張其遭解僱前，係每月5日受領月薪72,010元，為被
03 告所不爭執〔不爭執事項(一)、(八)、1.〕，是兩造僱傭關係既
04 繼續存在，被告自有給付原告其薪資之義務。

05 4.另按「給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，負遲
06 延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
07 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其
08 經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或
09 為其他相類之行為者，與催告有同一之效力」、「遲延之債
10 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之
11 遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率」、「應付
12 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
13 為百分之五」。民法第229條第1項、第2項、第233條第1
14 項、第203條分別定有明文。被告並未爭執原告每月薪資係
15 於當月5日給付〔兩造不爭執事項(一)、(八)、1.〕，足見原告
16 薪資債權為定有期限之給付，則原告主張被告所應給付已到
17 期之薪資，以起訴狀繕本送達之翌日即113年2月8日（本院
18 卷65頁）起，給付按週年利率5%計算之法定遲延利息，於
19 法自無不合。至被告應按月給付原告薪資部分，則原告請求
20 薪資之給付係定有確定期限，被告如未按時給付，應自期限
21 屆滿時起負遲延責任。則原告請求被告自各應給付日之翌日
22 起加計法定遲延利息，亦屬有理。

23 5.綜前，原告請求被告給付112年9月15日起至同年12月31日止
24 已到期之工資254,435元（計算式：72,010元 \times 16/30+72,01
25 0元 \times 3個月，小數點以下四捨五入）及加付自113年2月8日起
26 算之法定遲延利息，並自113年1月1日起至原告復職之日
27 止，按月於該月5日給付72,010元，及各期應給付次日起至
28 清償日止，按週年利率5%計算之利息，俱有所據。

29 (四)關於原告請求被告提繳勞退金部分：

30 按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞
31 保局設立之勞退專戶；雇主每月提繳金額不得低於勞工每月

01 工資6%；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞
02 退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞
03 退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明
04 文。查，原告遭解僱前月薪為72,010元，依勞退金月提繳工
05 資分級表，其月提繳工資以72,800元計算（本院卷37頁），
06 被告每月應提撥之金額為4,368元（計算式： $72,800 \times 6\% =$
07 $4,368$ ）。原告主張兩造間僱傭關係存在，自得請求被告補
08 提繳勞退金112年9月15日至同年12月31日已到期之勞退金1
09 5,330元（計算式： $4,368 \text{元} \times 4 \text{個月} - \text{被告已提繳} 112 \text{年} 9 \text{月} 1$
10 $\text{至} 14 \text{日} \text{勞退金} 2,142 \text{元}$ ），並自113年1月1日起至原告復職之
11 日止，按月提繳勞退金4,368元至其勞退專戶，為有理由，
12 應予准許。

13 五、綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間
14 勞動契約，並非合法，則原告依兩造間勞動契約、民法第48
15 6條、第487條、勞退條例第6條、第14條第1項等規定請求：
16 (一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告254,435
17 元，及自113年2月8日起至清償日止按週年利率5%計算之利
18 息。(三)被告應自113年1月1日起至原告復職日止，按月於每
19 月5日給付原告72,010元及自各該應給付日之次日起加付法
20 定遲延利息。(四)被告應提繳勞退金15,330元至原告之勞退專
21 戶，及自113年1月1日起至原告復職日止，按月提繳勞退金
22 4,368元至原告之勞退專戶內，為有理由，應予准許。又本
23 判決主文第2至4項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之
24 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
25 行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告
26 預供擔保後得免為假執行，所以分別宣告如主文第6、7項所
27 示。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔
28 保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院
29 自無庸就其聲請而為准駁之裁判，附此敘明。

30 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
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 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
03 條。

04 中 華 民 國 113 年 5 月 15 日
05 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

06 正本係照原本作成。

07 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
08 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
09 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
10 應一併繳納上訴審裁判費。

11 書記官 邱淑利

12 中 華 民 國 113 年 5 月 15 日