

臺灣苗栗地方法院民事判決

112年度勞訴字第7號

原告 劉運瞬

訴訟代理人 慶啟群律師

被告 太天興業股份有限公司

法定代理人 陳建翔

訴訟代理人 李秋峰律師

劉正穆律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年7月3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。

被告應自民國111年9月27日起至原告復職日止，按月於次月8日給付原告每月薪資新臺幣33,000元，及自上開應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決所命給付部分得假執行；但被告如於各期以新臺幣33,000元預供擔保，得免為假執行。

事實與理由

壹、程序方面：

一、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。查被告之主事務所雖設新北市三重區，然原告主張其勞務提供地在被告設於苗栗縣苗栗廠區，並為被告所不爭執，是依前開規定，本院自有管轄權，先予敘明。

二、次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

01 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存
02 在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若
03 縱經法院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，即難認有
04 受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判
05 例意旨參照）。本件原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在，
06 被告則否認之，是兩造間之僱傭關係是否存在即不明確，並
07 致原告在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥之狀
08 態，得以本件確認判決除去之，揆諸前開判例意旨，應認原
09 告提起本件確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利
10 益，併予敘明。

11 三、再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
12 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
13 訴訟以前當然停止；第170條之規定，於有訴訟代理人時不
14 適用之；惟承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明
15 ，民事訴訟法第170條、第173條本文、第175條第1項分別定
16 有明文。查原告起訴後於訴訟繫屬中，被告之法定代理人改
17 由陳建翔接任董事長，並於民國112年7月3日具狀聲明承受
18 訴訟，有民事聲明承受訴訟狀、新北市政府函文、苗栗縣政
19 府函文等在卷可按（見本院卷第149至154頁），依前開規定，
20 應予准許。

21 貳、實體方面：

22 一、原告起訴主張略以：

23 （一）原告自103年11月12日起任職於被告公司苗栗廠區擔任沖
24 孔人員，每月經常性薪資為新臺幣(下同)33,000元，嗣於
25 111年9月13日因家中有急事，未及時依公司正常請假程序
26 請假，乃於次日即同年月14日返回公司上班時，即補提假
27 單予被告，被告對原告補提假單請假一事亦無任何不妥或
28 不合程序之反應。惟於同年月27日原告欲請特休假而領取
29 留置於被告之假卡時，發現原告之假卡上註記111年9月13
30 日「曠職一日」，原告乃於同日11時許前往主管許濱修辦
31 公室詢問狀況。詎許濱修以原告態度不佳為由，不僅拍桌

01 辱罵原告，甚至要求原告離開公司不要做了，被告除將原
02 原告出勤卡收走外，更於同日將原告之勞工保險退保，因而
03 原告向苗栗縣政府勞工處提出調解申請，然被告乃堅持係
04 因原告違反工作規則才予以開除，而調解不成立。

05 (二) 原告任職被告公司十餘年，從未有怠於工作之情，今偶以
06 未依公司請假程序一事與主管發生爭執，即遭被告單方終
07 止勞動契約，且被告就何以解僱原告之事由並未舉證，自
08 難認其解僱合法，被告所為核與勞動基準法(下稱勞基法)
09 第12條第1項第4款之規定相違，不生終止兩造勞動契約之
10 效力。

11 (三) 被告終止兩造間之勞動契約既不生效力，則兩造間之僱傭
12 關係仍然存在，又被告已將原告之出勤紀錄卡收走，並將
13 原告之勞工保險退保，顯有預示拒絕受領原告勞務之意思
14 表示，原告自無補服勞務之必要。原告於接獲解僱通知
15 後，即向苗栗縣政府勞工局申請勞資爭議調解，主觀上並
16 無去職之意，客觀上亦有繼續為被告提供勞務之意願，堪
17 認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，
18 被告自應負受領遲延之責，並應依僱傭契約之法律關係，
19 按月給付自111年9月27日起至復職之日止之工資。

20 (四) 原告並未辱罵證人許濱修，其證述不實在，縱有國罵行
21 為，應屬當時情緒下之口頭禪或不當言語，不屬重大侮
22 辱；證人吳妤涵證述原告罵許濱修之地點、時間，與許濱
23 修之證述不一致，故亦無可採；證人陳柏錡之證述與本件
24 無關，且其證述侮辱之時間、地點、情節並不清楚，無法
25 具體說明而無可採。縱原告於111年9月27日上午有辱罵許
26 濱修之情，被告亦不應立即終止勞動契約，實有違最後手
27 段性原則。

28 (五) 並聲明：(1)確認兩造間之僱傭關係存在。(2)被告應自111
29 年9月27日起至原告復職日止，按月於次月8日給付原告每
30 月33,000元，及自上開給付日之翌日起至清償日止，按年
31 息5%計算之利息。

01 二、被告答辯略以：

02 (一) 原告於111年9月13日未到職上班，而未依工作規則第39條
03 規定事前親自以口頭或書面敘明理由，且事後係以「以身
04 體不舒服」為由請假，然並未檢附醫療院所證明書以證明
05 確有急病之情事，故被告公司改計曠職1日。詎原告竟手
06 持請假卡怒氣盛天的頻頻搖動右手食指向主管許濱修質
07 問，然許濱修耐心向其說明時，原告仍堅持己見，並口出
08 髒話，以「三字經」辱罵許濱修，更揚言要讓許濱修斷手
09 斷腳。又原告曾於107年間因情緒控制不當，以言詞辱罵
10 組長陳柏錡而改調組裝部門，且於110年6月間因在外私接
11 工作無法善了，而向被告之客戶華成鋁門窗行即劉享輝求
12 助，嗣遭追討工程款，嚴重損害被告商譽，被告為維護客
13 戶關係，乃先代為清償而將原告改調倉管部門。嗣原告因
14 倉庫存放管理不當，經被告於111年2月調離該職，調整為
15 沖床部門操作人員，再於111年5月13日於非吸菸區之工作
16 場所抽菸、同年3月1日至9月30日間操作沖孔製程損害之
17 重切重量高居首位。因此被告認原告對於其他共同工作之
18 勞工，有重大侮辱之行為，且有上開諸多違反勞動契約或
19 工作規則之情形，而情節重大予以開除。

20 (二) 按勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由
21 及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手
22 續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文
23 件，勞工請假規則第10條定有明文。又員工因故必須請假
24 者，應事先填寫請假單或口頭敘明理由經核定後方可離開
25 工作崗位或不出勤；如遇急病或臨時重大事故，得於三日
26 內委託同事、家屬、親友或以電話、傳真、E-mail、限時
27 函件報告單位主管，代辦請假手續。如需補述理由或提供
28 證明，當事人應於三日內提送，其工作單位按權責核定
29 之，被告公司工作規則第39條亦有明文。原告未事先親自
30 以口頭或書面敘明請假理由及日數，即於111年9月13日未
31 出勤上班，雖於起訴時稱其因家中有急事未能事先請假云

云，然其在請假卡事後填寫之事由為「身體不舒服」，足見其請假手續確實未依前開工作規則之規定辦理，主管許濱修以此改認載為曠職，於法有據。

(三) 原告對其因情緒控制不妥時會口出不當言語一事，並未爭執，顯見其係極易因瑣事即情緒嚴重失控，動輒口出惡言辱罵同事、主管，經制止仍無自制之人，亦即原告為一嚴重缺乏自制力且目無法紀之受僱者。其既未依規定完成請假手續，依規定應記曠工，然原告竟未理性面對，即公開以不堪入耳之穢言辱罵許濱修，更揚言要讓許濱修斷手斷腳等客觀上已足使一般人產生難堪、受辱、貶抑之負面感受，自構成重大侮辱行為無疑。又原告之工作性質及內容，須仰賴同事間之合作、協調或支援，然其卻動輒因細故或個人情緒起伏，即頻頻以「三字經」、「五字經」之不堪入耳穢言辱罵，或以輕蔑、貶抑、挑釁態度對待共同工作之同事、主管，甚至不服主管指示而影響工作產程，已達嚴重程度，確實已足以使其他共同工作勞工之心理上產生重大衝擊及壓力，並嚴重破壞職場之工作氣氛及和諧。被告公司曾柔性提醒並調職，然未見成效，甚至有違反工作規則及勞動契約之情事，足見原告已無法繼續留任於被告公司其他各單位，故被告公司認原告對共同工作勞工有重大侮辱，依勞基法第12條第2款及第4款規定，不經預告終止兩造之勞動契約，實符合解雇之最後手段性。

(四) 原告雖稱其有繼續為被告提供勞務之意願，而於接獲解僱通知後，旋向苗栗縣政府勞工處申請勞資爭議調解等語。然原告被開除後，於111年10月8日領取9月份工資及未休假工資，雖有申請勞資爭議調解，惟由其申請書填寫請求調解事項可知，原告未勾選「恢復僱傭關係」，僅勾選「工資」、「延長工時工資(加班費)」、「資遣費」、「預告工資」及「非自願離職證明」，且書寫請求內容為：1.特休未休工資2.其他3.勞保高薪低報4.加班打AB卡5.星期六幾乎有加班等，足見原告並非請求回復勞動關

01 係。況自111年10月14日調解不成立後，至原告於112年4
02 月18日具狀向本院起訴前，亦未見原告有任何表示回復勞
03 動關係之意思表示，堪認原告未有提供勞務或預備提供勞
04 務之意思，而有認同被告解僱效力之意思。

05 (五)並聲明：原告之訴駁回。

06 三、得心證之理由：

07 (一)原告主張其自103年11月12日起任職於被告公司苗栗廠區
08 任沖孔人員，每月經常性薪資為33,000元，嗣於111年9月
09 27日經被告終止兩造勞動契約，並經勞資爭議調解不成
10 立，有勞資爭議調解紀錄在卷為證(見本院卷第19、20
11 頁)。並為被告所不爭執，堪信原告此部分之主張為真
12 實。

13 (二)被告得否以原告對其他共同工作之勞工，有重大侮辱之行
14 為為由，終止兩造間之僱傭關係？

15 1、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：(2)
16 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞
17 工，實施暴行或有重大侮辱者。(4)違反勞動契約或工作規
18 則，情節重大者，勞基法第12條第1項第2款、第4款定有
19 明文。又勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，
20 固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇
21 主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並
22 斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、
23 行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之
24 習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為
25 是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院
26 92年度台上字第1631號判決要旨參照）。

27 2、原告雖主張被告係以原告違反勞動契約或工作規則為由終
28 止兩造間之勞動契約等語。被告則以原告係違反勞基法第
29 12條第1項第2款、第4款之事由終止兩造間之勞動契約等
30 語置辯。經查：被告於勞資爭議調解時主張：1.公司開除
31 申請人並非因一天曠職就開除，係因申請人對公司口語不

01 當並有恐嚇之語，才以不需經預告開除申請人。2.申請人
02 過去在職期間的表現有許多不當之處，相關證據公司都可以準備，有苗栗縣勞資關係協會勞資爭議調解紀錄在卷可
03 按(見本院卷第19頁)。又被告公司於111年9月28日公告將
04 原告終止勞動契約之理由為：原告於111年9月27日上午工
05 作時間11時36分有重大侮辱之行為，違反工作規則第二章
06 第十五條第二款規定，不經預告終止勞動契約，有被告公
07 司之公告在卷可按(見本院卷117頁)。又被告公司之工作
08 規則第二章第十五條第二款規定：凡本公司員工有對於本
09 公司雇主，雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之員
10 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，本公司得不經預告
11 終止契約，有工作規則在卷可憑(見本院卷第55頁)。被告
12 公司工作規則第二章第十五條第二款之規定，與勞基法第
13 12條第1項第2款規定之內容相同，足認被告終止兩造間之
14 勞動契約，係以勞基法第12條第1項第2款之事由終止兩造
15 間之勞動契約。是原告前開主張，尚無可採。
16

17 3、原告與其主管許濱修在111年9月27日當日之互動情形錄影
18 光碟內容經本院當庭勘驗如下：該影片無聲音，影片開始
19 為原告走進辦公室，直接到許濱修位置，並拿出紙張與許
20 濱修討論，用手指著紙張，之後許濱修與原告一起走到左
21 側辦公桌討論事項，最後許濱修有拍桌，拍完後原告與許
22 濱修即一同離開辦公室，整個過程中在辦公室內尚有另一
23 名女性辦事員，有言詞辯論筆錄在卷可按(見本院卷第36
24 頁)。由上開內容觀之，雖該錄影光碟並無聲音，惟能證
25 明許濱修與原告討論時，其等2人開始之態度並無不當，
26 係在最後許濱修才拍桌，並於拍桌後與原告一併離開辦公
27 室等情。

28 4、證人許濱修證稱：111年9月27日上午是原告來討論請假的事，他手上拿著請假單詢問我為何是曠職，之後就走
29 出去，並說隨你們處置，我就請他進來冷靜一下再跟他說
30 明，就到一旁的辦公桌向原告解釋請假流程。原告表示他
31

有補請假，故認為我是針對人不針對事，他問我能不能拍胸口保證，我反拍桌子問原告請假流程是按標準程序走嗎？之後原告就離開辦公室，他走出辦公室到樓梯口的時候有對我說客家話「幹你娘雞掰」，不是在辦公室講的，原告當時有說隨你處置，大不了不要做，讓你斷手斷腳，其後我就報告上級，老闆跟總經理有佈達請我們公告。我是向副總報備，由副總跟總經理確認後依規定開除原告，後來請我繕打公告內容再為公告；公告上所稱重大侮辱行為，是指原告辱罵上開「五字經」的部分，斷手斷腳部分我有詢問公司是否需要將整件事情打進去公告，得到的回覆是跟公告沒有關係等語(見本院卷第103至107頁)。證人吳妤涵證稱：111年9月27日早上原告來找許濱修時我有在場，原告進到辦公室後就問許濱修他的假卡為何是曠職，語氣有點激動，不太好，許濱修就請他到辦公室桌子跟他說明，中間過程不太記得，只記得後來原告很激動的站起來講了一句五個字的髒話，是在大理石桌那邊講的，用客家語講的，之後好像有說一句隨便你，不做就不做等語(見本院卷第108至111頁)。又原告於勞資爭議調解時已陳明：公司已經將申請人開除，在情緒控制不妥時才會口出不當言語，有勞資爭議調解紀錄在卷可按(見本院卷第19頁)。綜合上開情事，證人許濱修與吳妤涵證稱原告罵許濱修之地點雖稍有不同，應係因時間已久，證人吳妤涵之記憶較為模糊所致，尚不得認其等之證述不一致，可見原告與證人許濱修為上開討論後，應有以客家話罵證人許濱修「幹你娘雞掰」之不當言語。

- 5、至證人陳柏錡雖證稱：107年間其擔任被告公司的沖床部門組長，原告係其組員，原告表現不好，不太聽話，不高興就會罵「三字經」；應該是原告看我不順眼，可以說碰到我就罵，有時候同事在一起，我走過去就針對我罵，或是吐口水，後來我跟上級講這些事，原告在當年就調走到組裝部門，之後有轉到倉儲部門再轉回沖床部門，但轉回

01 時我已調到其他部門等語(見本院卷第141至144頁)。然證
02 人陳柏錡前開證述，係在107年間之事，且當時業經被告
03 公司對原告以調職至其他部門為相關處置，顯與本件係在
04 111年9月27日所發生之事無涉，至多僅能證明原告在情緒
05 不佳之情況下，會有罵「三字經」之行為。

06 6、是原告雖於111年9月27日上午有在走出辦公室到樓梯口
07 時，以客家話罵許濱修「幹你娘雞掰」。然由證人陳柏錡
08 前開證述可知，原告在情緒不佳之情況下，會有罵三字經
09 之行為。足見原告陳稱：其縱有國罵之行為，應屬當時情
10 緒下之口頭禪或不當言語(見本院卷第107頁)，尚屬可
11 採。又原告係從事現場工作之低階勞工，教育程度不高，
12 且係因事後補請假，卻遭記為曠職，前往向許濱修詢問
13 時，經許濱修拍桌後，在其時之情境下所引起之情緒，而
14 以平時口頭禪之習慣，於情急之下而脫口而出「幹你娘雞
15 掰」，綜合斟酌原告工作權受害程度，證人許濱修對被罵
16 「幹你娘雞掰」之感受等情，尚難認原告前開行為已達於
17 重大侮辱之程度。

18 7、況原告在107年間多次以「三字經」罵證人陳柏錡，被告
19 公司僅以調職為處置，而本件原告僅在111年9月27日上午
20 以客家話「幹你娘雞掰」罵了證人許濱修1次，被告即予
21 以解僱，顯有違比例原則。且被告於原告辱罵證人許濱修
22 後，即片面終止僱傭契約，而未使用勞基法所賦予被告如
23 申誡、記過、減薪、或調職等各種手段，以促使原告改
24 善，其解僱原告亦與「解僱最後手段性原則」不符。

25 8、被告雖以原告向苗栗縣政府勞工處申請勞資爭議調解時，
26 並未勾選「恢復僱傭關係」，且亦曾表示「大不了就不
27 做」等語。顯見原告認同被告解僱之效力，並非請求回復
28 勞動關係等語置辯。惟查：

29 (1)證人許濱修、吳妤涵雖均證稱原告於111年9月27日上午有
30 說「隨便你，大不了就不做」等語，已如前述。然原告上
31 開陳述係在被告解僱原告之前，且係因詢問證人許濱修

01 時，當下之情緒所為之陳述，自不能以此推論原告認同被
02 告將其解僱之效力。

03 (2)原告向苗栗縣政府勞工處申請勞資爭議調解時，雖未勾選
04 「恢復僱傭關係」，然於事實及經過欄載明：111年9月27
05 日11時因為公司把我記小過、記曠職．．．我進辦公室詢
06 問．．．請教主管，主管對我大小聲、拍桌子，我說不是
07 要跟你吵架，．．．主管在當天把我開除，請問合法嗎等
08 語，有苗栗縣政府勞資爭議調解申請書在卷可憑(見本院
09 卷第87、88頁)。由原告在上開申請書之記載可知，原告
10 對於被告將其解僱之事，顯有質疑係屬不合法，則在該案
11 調解時，必然需就是否合法解僱為調解，且依勞資爭議調
12 解紀錄所載調解不成立之原因，為原告係表示被告違法開
13 除勞工；被告係表示原告違反工作規則，必須予以開除，
14 亦有該調解紀錄在可稽(見本院卷第20頁)。顯見原告已在
15 調解時主張被告違法解僱，兩造之僱傭關係仍然存在，自
16 無法以原告在上開申請書未勾選「恢復僱傭關係」，即得
17 推論原告無恢復僱傭關係之真意。

18 (3)綜上，被告前揭所辯，並無可採。

19 9、揆諸前揭說明，原告雖有以客家話「幹你娘雞掰」罵證人
20 許濱修，然尚非屬重大侮辱之行為，被告以原告對其他共
21 同工作之勞工，有重大侮辱之行為為由，終止兩造間之僱
22 傭關係為不合法。且原告雖有上開行為，然被告亦應以勞
23 基法所賦予被告如申誡、記過、減薪、或調職等各種手
24 段，以促使原告改善，其解僱原告亦與「解僱最後手段性
25 原則」不符。是原告主張兩造間之僱傭關係存在，尚屬有
26 據。

27 10、另被告雖以原告曾於107年間因情緒控制不當，以言詞辱
28 罵組長陳柏錡而改調組裝部門，且於110年6月間因在外私
29 接工作無法善了，而向被告之客戶華成鋁門窗行即劉享輝
30 求助，嗣遭追討工程款，嚴重損害被告商譽，而將原告改
31 調倉管部門。嗣原告因倉庫存放管理不當，經被告於111

01 年2月調離該職，調整為沖床部門操作人員，再於111年5
02 月13日於非吸菸區之工作場所抽菸、同年3月1日至9月30
03 日間操作沖孔製程損害之重切重量高居首位。因此被告以
04 原告違反工作規則，依勞基法第12條第1項第4款之規定終
05 止兩造間之勞動契約等語。惟依勞基法第12條第2項規
06 定，同條第1項第4款終止勞動契約之事由，應自知悉其情
07 形之日起，30日內為之，被告係於112年5月8日及同年6月
08 29日始具狀主張上開事由，有民事答辯狀及陳報狀在卷可
09 稽(見本院卷第39至42、135頁)。顯已逾30日之期間，自
10 不得再以上開事由，認原告違反工作規則而終止勞動契
11 約，併予敘明。

12 (三)原告依系爭僱傭關係請求被告應自111年9月27日起至原告
13 復職日止，按月於次月8日給付原告每月33,000元，及自
14 上開給付日之翌日至清償日止，按年息5%計算之利息，為
15 有理由：

16 1、原告主張任職於被告公司，其每月經常性薪資為33,000
17 元，並為被告所不爭執(見本院卷第36頁)。堪信原告此部
18 分之主張為真實。

19 2、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
20 得請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不
21 生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需
22 債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權
23 人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能
24 受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235
25 條及第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需
26 再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務
27 人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，
28 債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬(最高法院92
29 年度台上字第1979號判決意旨參照)。

30 3、被告雖以原告自向苗栗縣政府勞工處申請勞資爭議調解，
31 迄至本件起訴前，均未表示有何提供勞務或預備提供勞務

之意思等語置辯。惟查，被告於111年9月28日公告已於同年月27日終止兩造間之僱傭契約為不合法，兩造間系爭僱傭契約仍屬有效存在，已如前述，則兩造間之僱傭關係即屬存在。又原告於111年10月3日即向苗栗縣政府勞工處申請勞資爭議調解，有申請書在卷可按(見本院卷第87頁)，其調解內容已如前述，即原告已提出勞務給付之準備，惟被告仍拒絕原告勞務之提供，堪認被告有受領勞務遲延之情事。況被告於111年9月27日即將原告之勞工保險退保，有勞保職保被保險人投保資料表在可(見本院卷第15頁)，且將原告之出勤卡收走，被告就此部分亦未曾爭執。顯見被告自當日即拒絕原告勞務之提供，顯已預示拒絕受領之意思，原告自得以調解之申請以代勞務之提出。揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義務，其自得請求被告自111年9月27日起按月給付薪資。

4、再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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233條第1項、第203條分別定有明文。原告主張被告係於次月8日發放前月之薪資，被告就此部分亦未予爭執，則原告請求系爭薪資之給付係定有確定期限，被告如未按時給付，應自期限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即各次月9日起加計法定遲延利息，亦有理由，應予准許。

四、從而，原告依勞動契約之法律關係請求：(1)確認兩造間之僱傭關係存在。(2)被告應自111年9月27日起至原告復職日止，按月於次月8日給付原告每月33,000元，及自上開給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均有理由，應予准許。並就命給付金錢部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，及依同條第2項宣告被告供擔保免為假執行。

01 五、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
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
03 逐一論列，附此敘明。

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

06 中 華 民 國 112 年 7 月 17 日
07 勞動法庭 法 官 陳秋錦

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 112 年 7 月 17 日
12 書記官 張智揚