

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第245號

原告 楊汶翎

訴訟代理人 張正勳律師

被告 捷和物流股份有限公司

法定代理人 羅蓉慧

訴訟代理人 吳得宏

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月17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114年1月10日起至原告復職日止，按月於次月月底前給付原告新臺幣3萬1,500元，及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。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第二項所命給付得假執行。但第二項所命給付，於各給付期日屆至時，如被告以新臺幣3萬1,500元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

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者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號裁判意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被告否認之，是原告聲明一提起確認兩造間僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

01 二、又按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求
02 之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第
03 2款定有明文。經查，原告起訴時原聲明為：被告應給付原
04 告新臺幣(下同)4萬8,076元(含預告期間工資2萬1,000元、
05 資遣費2萬7,076元)，及自民國114年1月10日起至清償日
06 止，按週年利率5%計算之利息(見本院卷第11頁)；嗣變更聲
07 明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自114年1月10
08 日起至原告復職之日止，按月於次月月底前給付原告3萬1,5
09 00元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率
10 5%計算之利息(見本院卷第325頁)。原告原起訴請求與上
11 開訴之變更，均繫諸於被告是否合法終止兩造間勞動契約，
12 兩者所據基礎事實同一，核與前開規定相符，應予准許。

13 貳、實體方面

14 一、原告主張：原告自112年4月10日起受僱於被告，擔任行政專
15 員，月薪為3萬1,500元，工作地點為臺中市烏日區。被告於
16 114年1月10日以原告偽造及登載不實出勤紀錄詐領薪資為
17 由，依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款規定，終
18 止兩造間勞動契約。然原告均確實上、下班，並未偽造及登
19 載不實出勤紀錄詐領薪資之行為。縱原告確有勞基法第12條
20 第1項第4款規定所述情況，被告於終止勞動契約前，未給予
21 原告陳述意見及改善之機會，已違反「解僱最後手段性原
22 則」。此外，被告於113年11月8日即知悉原告在辦公室之時
23 間與上、下班手寫紀錄不符，卻遲於114年1月10日才向原告
24 終止勞動契約，已超過30日之除斥期間。綜上，被告終止兩
25 造間勞動關係之行為，不生合法終止之效力。為此，請求確
26 認兩造間僱傭關係存在，並依民法第486條、第487條第1
27 項、勞基法第22條第2項等規定，提起本件訴訟等語。聲
28 明：如變更後聲明所示。

29 二、被告則以：被告於113年10月間因調查原告申訴訴外人張義
30 宗(即原告主管)職場性騷擾一事，在調閱臺中站所監視器畫
31 面後，覺察原告打卡紀錄之差勤時間及加班申請單記載均與

01 監視器畫面不符，且原告打卡紀錄有多次手動更改卡片時間
02 之異常情形，更於113年10月27日捏造加班事實，以詐領加
03 班費1,382元。又被告要求原告於114年1月2日前說明打卡異
04 常之情形，然屆期未獲原告回應，被告方知悉兩造間僱傭關
05 係已無法維繫。故被告114年1月10日依勞基法第12條第1項
06 第4款之規定終止兩造間勞動契約，並未超過30日除斥期
07 間，已生合法終止之效力等語，資為抗辯，並聲明：原告之
08 訴駁回。

09 三、兩造不爭執之事項(見本院卷第326頁)

10 (一)原告自112年4月10日起受僱於被告，擔任行政專員，月薪為
11 3萬1,500元。

12 (二)被告於114年1月10日以公告方式(見本院卷第121頁)，以原
13 告偽造及登載不實出勤紀錄詐領薪資為由，依勞基法第12條
14 第1項第4款規定向原告終止勞動契約。

15 (三)原告於113年10月24日、25日、26日手寫之下班時間，與監
16 視器顯示原告在辦公室之時間不符。

17 (四)原告於113年10月27日沒有至辦公室上班，卻有上、下班手
18 寫紀錄。

19 (五)被告於113年11月8日知悉上列(三)、(四)所述，原告在辦公室之
20 時間，與上、下班手寫紀錄不符之情形。

21 四、得心證之理由

22 (一)被告於114年1月10日向原告終止勞動契約，該終止是否合
23 法？原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

24 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
25 預告終止契約。惟雇主終止契約者，應自知悉其情形之日
26 起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第12條第2項
27 定有明文。又其所謂之「知悉其情形」，自應指對勞工違反
28 勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未經查
29 證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」
30 可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之
31 辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，

貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。

2.被告雖辯稱：原告在辦公室之時間與上、下班手寫紀錄不符，並已此方式詐領加班費1,382元，被告自得依勞基法第12條第1項第4款規定向原告終止勞動契約等語，惟原告否認之，並主張：原告是因為在跟司機、廠商聯絡，所以有部分時間未在辦公室內，但原告仍然有在工作等語。經查，原告於113年10月24日、25日、26日手寫之下班時間與監視器顯示原告在辦公室之時間不符；原告於113年10月27日沒有至辦公室上班，卻有上、下班手寫紀錄，被告於113年11月8日知悉上開原告在辦公室之時間與上、下班手寫紀錄不符之情形，並於114年1月10日以原告偽造及登載不實出勤紀錄詐領薪資為由，依勞基法第12條第1項第4款規定向原告終止勞動契約等節，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)(三)(四)(五)），自堪信為真實。被告既於113年11月8日已就原告於113年10月24日至27日上、下班手寫紀錄與監視器顯示原告在辦公室之時間不符之情況有確切、相當之認識，非僅單純之懷疑或受理申訴，縱原告違反勞動契約或工作規則，情節重大，被告得依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，則113年11月8日應為除斥期間之起算點。被告遲至114年1月10日方向原告為終止契約之意思表示，已逾30日之除斥期間，被告之契約終止權已消滅，是其於114年1月10日終止兩造間勞動契約，自不生合法終止之效力。

3.被告雖另辯稱：被告於113年11月8日發現原告出勤異常，即於113年12月27日起反覆要求原告說明出勤異常之理由，然均未獲得原告回覆，被告遂於113年12月31日要求原告最晚應於114年1月2日中午12時前回覆，原告屆期仍未回覆。是被告於114年1月2日方確定原告違規情節重大，故30日之除斥期間，應自114年1月2日起算等語，並提出兩造間Line對

01 話紀錄為證(見本院卷第103至109頁)。然該兩造間下列對話
02 紀錄：
03

(時間：113年12月27日)

被告：汶汶(即原告，下同)，公司有一些事情需要當面詢問您，要麻煩您12/30(一)10:30至總部說明，謝謝。

原告：不好意思 我人不舒服有事請找我的律師 謝謝(傳送照片)

被告：我們並不是討論性工(即性別平等工作法)相關問題，謝謝。

原告：(傳送照片)我人在不舒服 真的沒辦法上北部 可以的話可以訊息告知。感謝

被告：那如果用視訊的您可以嗎?!大概只會花您5分鐘的時間

(時間：113年12月28日)

原告：我是汶汶老公 她目前在我岳母家休養中，有什麼事情 麻煩請你找張律師，會由他回答汶汶的所有問題。

(時間：113年12月30日)

被告：好，今日會致電給張律師。

被告：汶汶您好，今日有去電給張律師，他說會與您討論，後續給我
可以處理的時間，但我目前仍未接到他的電話，請於今日下班前給我
回覆，謝謝。

(時間：113年12月31日)

被告：汶汶好，直至今日還是未收到您或張律師的回覆，請最晚於1/2
(四)中午12點前回覆，謝謝。

(時間：114年1月2日)

被告：還是未收到您與張律師的回覆。

(時間：114年1月10日)

被告：(傳送本件資遣公告)

04 僅見被告通知原告有事情欲討論，而不能確定所欲討論者為
05 何事？況被告於113年11月8日已知悉原告出勤記錄異常之狀
06 況乙節，業如前述。故被告上開抗辯，尚難可採。

07 4.基上，縱本件原告確有違反勞動契約或工作規則，情節重大
08 之情事，被告於114年1月10日方向原告為終止契約之意思表
09 示，已逾30日之除斥期間，被告之契約終止權業已失效，自
10 不生終止之效力，兩造間僱傭關係仍然存在。

01 (二)原告請求被告自114年1月10日起至原告復職日止，按月於次
02 月月底前給付原告3萬1,500元，及自各期應給付日之翌日起
03 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？

04 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
05 請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
06 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
07 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
08 出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
09 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第23
10 4條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領
11 之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其
12 受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服
13 勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979
14 號判決意旨參照）。

15 2.查，被告未合法終止兩造間之勞動契約，兩造間僱傭關係仍
16 屬存在，已如上述。雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞
17 工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補上開期間服勞務之義
18 務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年
19 度台上字第1405號判決意旨參照）。原告主張：被告拒絕受
20 領原告之勞務提供，且自114年1月10日起即未再給付原告薪
21 資，被告應自114年1月10日起至回復原告復職之日止，按月
22 於次月月底前給付原告薪資3萬1,500元等情。被告抗辯：被
23 告於114年1月10日向原告終止勞動契約，應屬合法等情，確
24 有拒絕原告提供勞務之意。且本件原告在被告違法解僱前，
25 主觀上並無去職之意，被告則自始即認兩造間之勞動契約業
26 已終止，堪認被告自114年1月10日終止雙方間之勞動契約
27 後，已拒絕受領原告繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情
28 事，揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義務。又原告月薪
29 為3萬1,500元乙節，兩造均不爭執（見不爭執事項(一)），自堪
30 認定。則原告請求被告自114年1月10日起至原告復職日止，
31 按月於次月月底前給付原告3萬1,500元，自屬有據。

01 3.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
02 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
03 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
04 約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
05 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第233
06 條第1項、第203條亦有明文。復依我國勞雇習慣，雇主當月
07 薪資通常係於次月發放，足見本件薪資債權為有確定期限之
08 給付，是原告併請求被告給付每月應付薪資3萬1,500元之法
09 定遲延利息，有理由。

10 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第
11 486條、第487條第1項、勞基法第22條第2項等規定，請求被
12 告自114年1月10日起至原告復職日止，按月於次月月底前給
13 付原告3萬1,500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
14 止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

15 六、本判決第2項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求為雇主敗
16 訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告
17 假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額，宣告被
18 告供擔保後，得免為假執行。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
20 不生影響，爰不逐一論述。

21 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

23 勞動法庭 法 官 陳宥愷

24 以上正本係照原本作成。

25 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕
26 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

28 書記官 邱芮俞