臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第4號

原　　告　林意婕

訴訟代理人　林育弘

被　　告　台灣萊雅股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　師逸樺

訴訟代理人　洪志青律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國110年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。查原告起訴時訴之聲明第2項為：「二、被告應自民國108年12月15日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）63,918元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」嗣於訴訟中變更為：「二、被告應自108年12月16日起至原告復職之日止，按月給付原告60,554元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」（見本院卷第138頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

二、本件被告法定代理人於110年7月14日變更為師逸樺，業經師逸樺具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀1份在卷可按(見本院卷第271至279頁)，核無不合，應予准許。

貳、實體部分

一、原告起訴主張：

㈠原告受雇於被告，擔任被告設於新光三越百貨股份有限公司台南中山店一樓契爾氏（Kiehls)專櫃之櫃長職務，然被告於108年8月23日時，以原告違反勞動契約情節重大為由，寄發存證信函終止雙方之勞動契約，非法解雇原告，嗣因原告申請育嬰留職停薪，被告遂改於108年12月14日實際解雇原告。被告所指原告之違紀情形，係被告各專櫃間常見之提高銷售業績方式，長久以來為被告所默許，且原告以前開方式銷售商品之貨款，均如數上繳被告，被告並未因此受有商品銷售差額之損害，至於業績獎金，係根據實際銷售結果發放，原告並未溢領業績獎金。被告長年以來未適當輔導、勸阻或考核，於事發後直接予以開除處分，致相同情形一再發生，被告於平時既欠缺適當之告誡、訓練，其所稱之違紀情形，復非不可輔導改善，卻直接解雇原告，不符合「解僱最後手段性」，其終止勞動契約之意思表示不合法。

㈡依實務見解，若雇主依現有事證，在客觀上無庸再為調查，即可清楚確認違規事實之情形下，勞動基準法(下稱勞基法)第12條第2項規定之30日之除斥期間即應開始起算。原告於108年6月20日之訪談、108年6月21日之訊息中，已向被告坦承有挪移業績及銷貨予大宗客等情事，被告因此於108年7月2日對原告先為停職、停薪之處分。原告嗣於108年7月9日、108年7月16日接受被告公司約談時，明確承認有與水貨商為交易及浮報業績等情事，並清楚交代對象與交易經過，被告資深法務專員Roger因而於約談中表示「依據內部規則，…違反公司規定所溢領的獎金和獎勵應追回」等語，是被告至遲於108年7月16日知悉原告有違反勞動契約及工作規則之行為。然被告於108年8月23日方寄發存證信函，主張終止勞動契約，已逾勞基法第12條第2項所規定之30日除斥期間。

㈢被告非法終止兩造間之勞動契約，已預示拒絕受領原告提供勞務，屬受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務。為此，提起本件訴訟，依兩造間勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付自108年12月16日起至復職之日止每

月60,554元之報酬等語。

㈣並聲明：

1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。

2.被告應自108年12月16日起至原告復職之日止，按月給付原告60,554元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3.訴訟費用由被告負擔。

二、被告抗辯：

㈠原告與被告自106年7月1日成立僱傭關係，被告指派原告至新光三越臺南中山店之「契爾氏Kiehl's」化粧品專櫃擔任櫃長，負責專櫃商品之銷售、商品進出管理、盤點、管控庫存以及業務監督、貨款收繳、登載及回報每日業績，隨時向被告報告專櫃商品銷售狀況，統計專櫃人員之業績等工作。原告前於106年5月25日簽署有關水貨商銷售規範之「工作規則」，承諾不得違約售貨予水貨商，否則「屬違反工作規則及勞動契約且屬情節重大」，被告得不經預告終止聘僱契約，毋須支付資遣費。另被告於107年3月5日公告禁止違規水貨大量交易。

㈡被告自108年3月間開始調查，108年6月間原告向被告坦承有大量銷貨予水貨商及浮報業績等事實，嗣原告於108年8月9日向被告申請育嬰留停。被告調查後認為原告確有違規大量銷貨予水貨商及虛報業績溢領獎金之情事，被告不得已於108年8月23日通知原告依勞基法第12條第1項第4款終止契約，並於原告育嬰留停復職之次日起生效。原告留職停薪期滿後，於108年12月15日復職，被告乃依原解雇通知書所作處分，自108年12月16日終止兩造間之勞動契約。

㈢原告於108年3月至6月間違規將大量商品銷售予訴外人龍記實業有限公司（下稱龍記公司）、美佐鎷里企業社及鄭玟欣，並約定所交付商品不以發票所載金額及品項為準，且總價值遠高於發票金額，致被告蒙受鉅額損失。被告為消弭糾紛，不得已於109年4月間，與龍記公司、美佐鎷里企業社及

鄭玟欣達成和解協議，給付1,173,600元之商品予龍記公司，給付252,452元之商品予美佐鎷里企業社，給付123,668元之商品予鄭玟欣。原告與水貨商違規大量交易、虛報業績、溢領獎金，違反工作規則及勞動契約情形嚴重，亦有涉及刑事責任之嫌疑，如任意縱容，未來恐難以落實管理監督責任，被告解雇原告並未逾最後手段性。

㈣依實務見解，勞基法第12條第2項明定以第1項第4款之「知悉」應以雇主客觀上已達可確信勞工有符合構成要件之程度，且應以調查程序完成，雇主客觀上獲得相當之確信時，方可開始起算。被告雖與原告於108年6月20日、108年7月9日以及108年7月16日進行三次訪談，惟原告於訪談中所述內容前後不一，需待被告訪談調查始可確認原告所述是否實在，另被告於108年7月24日獲知原告與水貨商美佐鎷里企業社違規交易，於108年7月16日獲知原告與鄭玟欣違規交易情形，均需加以調查，而被告於108年8月15日有關處理原告育嬰留停之內部郵件亦表示尚在調查中，故被告於108年8月21日以電子郵件及於108年8月23日以存證信函通知解僱原告，未逾除斥期間等語。

㈤並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告受雇於被告，擔任被告設於新光三越百貨股份有限公司台南中山店一樓契爾氏（Kiehls)專櫃之櫃長職務，負責專櫃商品銷售、商品進出管理、盤點、管控庫存及業務監督、貨款收繳、登載及回報每日業績，隨時向被告報告專櫃商品銷售狀況，及統計專櫃人員之業績。

㈡原告於106年5月25日簽署本院卷第43頁之工作規則，承諾不得違約售貨予水貨商，否則屬違反工作規則及勞動契約，且屬情節重大，被告得不經預告終止僱傭契約，毋須支付資遣費。

㈢原告有發本院卷第45頁LINE訊息內容給被告業務經理黃昭華。

㈣原告於108年8月9日申請育嬰假，被告同意原告育嬰留職停薪至108年12月14日。

㈤被告與訴外人龍記實業有限公司簽署本院卷第69至71頁之協議書，與訴外人美佐鎷里企業社簽署本院卷第73至76頁之協議書。

㈥原告與被告人員有本院卷第47至52頁之訪談。

㈦被告於108年8月21日曾經以EMAIL向原告表示原告有違反勞動契約及工作規則，經查證屬實情節重大，並予以解僱，並檢附被證15之電子郵件及附件，經原告於同日收受該郵件。

㈧被告於108年8月23日寄發台北信義郵局424號存證信函，主張以原告「違反勞動契約或工作規則，情節重大」，依勞基法第12條第1項第4款規定，為終止兩造間勞動契約之意思表示，經原告收受該存證信函。

㈨原告於108年12月15日育嬰留職停薪期滿，被告於108年12月16日終止兩造間勞動契約。

㈩原告與被告業務經理黃昭華有本院卷第81至89頁之LINE對話內容。

㈠原告留職停薪前6個月平均薪資為薪水為60,554元。

四、兩造爭執之事項：

㈠原告有無被告被證7存證信函及附件所載之事由？被告得否依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約？有無逾除斥期間？

㈡原告主張依兩造間勞動契約，請求被告給付自108年12月16日至原告復職之日止，按月給付原告60,554元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

㈠原告有無被告被證7存證信函及附件所載之事由？被告得否依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約？有無逾除斥期間？

1.惟按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時

或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證，民事訴訟法第279條第1項定有明文。在未經自認人合法撤銷其自認前，法院不得為與自認事實相反之認定。而自認之撤銷，自認人除應向法院為撤銷其自認之表示外，尚須舉證證明其自認與事實不符，或經他造同意者，始得為之（最高法院107年台上字第1837號判決意旨參照）。

2.原告於本院110年4月15日審理期日，就有為解雇通知書違紀情形欄所示行為(見本院卷第55頁)之事實，當庭表示並不爭執(見本院卷第140頁)，參酌原告當庭提出之民事補充理由狀亦未爭執未為上開違約行為，僅爭執終止兩造勞動契約不符合解雇最後手段性，及其終止已逾勞基法第12條規定之除斥期間等語（見本院卷第143至149頁），堪認原告對解雇通知書所載違紀情形係其所為之事實為自認。原告雖於最後言詞辯論期日追復爭執，抗辯稱與蔡姓水貨商違約交易係專櫃小姐陳瑞比所為，因其擔任櫃長，而令其負責。另南區主管黃昭華授意原告，一人扛下所有事情，以其年資當不會有事，並會協助原告云云，並提出其與陳瑞比、多多、菲比之Ｌine對話紀錄為證(見本院卷第237至247頁)。惟查：

⑴原告對被告提出108年6月20日、同年7月9日、同年月16日訪談紀錄內容，確實為原告在該會議所為之陳述乙事並不爭執(見本院卷第97頁)，可見原告係基於自由意志所為之陳述。又依原告在108年7月16日訪談紀錄所陳述內容，表示「包括幸儀和其他BA所刷得總計140萬金額，是源自2016年周年慶和2017年母檔我與一名鄭姓水貨商交易時所造成的盤虧，……幸儀和其他BA刷信用卡時，僅有幸儀知悉是刷上補盤虧的金額，其他人並不清楚。」等語，即已陳稱同屬專櫃小姐幸儀與其均知悉刷卡補盤虧乙節，可見原告於該次訪談時，並無意一人扛下所有責任之情形。且依原告提出其與被告業務經理俞筱柔(即菲比)之Ｌine對話紀錄內容顯示，係原告就其違規交易乙事向主管認錯，而非否認違規交易並非其所為。況原告所為系爭違規交易行

為縱有其他員工共同參與，亦屬該勞工有解雇之事由，則被告抗辯受黃昭華授意而扛下所有事情云云，自難為有利於原告之認定。

⑵另原告抗辯稱：「蔡姓水貨商應該是美佐鎷里的鄭小姐的男朋友，他的所有交易都是我底下的小姐在做介紹的，4月跟5 月的母親節檔期都是我櫃上的小姐拿自己的信用卡給美佐鎷里的鄭小姐刷卡，只是因為我是櫃長就要我負責。鄭姓水商就是LINE上面顯示的多多，我櫃上的小姐的LINE名稱是陳瑞比。」等語。惟查，依原告提出之Line對話紀錄顯示，108年5月2日鄭姓水貨商(即鄭玟欣，即原告提出LINE紀錄自稱多多者)先與原告確認使用幸儀信用卡刷卡消費乙事，翌日(即同年5月3日)原告與陳瑞比亦提及蔡姓水貨商欠款乙事，足證原告亦有與其他員工共同參與蔡姓水貨商違規交易行為。基此，原告既無法證明其所自認有為解雇通知書違紀情形欄所示行為與事實不符，是依民事訴訟法第279條第3項規定，自不生撤銷自認之效力，故認原告確有為解雇通知書違紀情形欄所示之系爭違規交易行為，堪以認定。

3.原告另主張被告對系爭違規交易行為，未為適當輔導、考核或勸阻，卻直接將原告解雇，顯不符最後手段性原則云云，為被告否認。

⑴按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有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。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、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、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞

基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號判決要旨參照）。

⑵經查，被告制定工作規則即員工手冊第11條服務守則第1項第9款、第3項第1款即規定：「乙方(即勞工)於甲方(即雇主)服務期間應遵守下列各項守則：……9.如乙方擔任甲方品牌之專櫃人員，應忠誠勤勉履行商品之銷售、進出管理、盤點、管控庫存、業務監督以及現金、貨款之收繳等義務，並應定期、於必要時或依雇主之要求，向甲方誠實報告商品狀況；對於雇主不得虛報、偽造不實記錄，或提供不完整或不真實之資訊。……下列情形視為違規情節重大：1.倘有背信、偷竊、侵占、詐騙、故意或過失損公物或工作場所內他人之物品等違反規定或法律之行為。」（見本院卷第189至192頁）」，可見被告對所屬員工關於商品自進出管理、盤點、銷售至庫存控管等業務執行之真實性甚為重視。

⑶次查，被告除於工作規則設有上開規定外，復於106年5月25日另與原告簽立銷售規範配合事項之工作規則，依該銷售規範就商品銷售數量、授權範圍、金額及交易對象等事項，詳細規定記載：「㈠為維護品牌形象與長期業績，本人（即原告）同意於任職期間確實遵守下列規範，且日後若有品牌職務或櫃點調動之情形，亦同：⑴正貨：每位消費者每筆交易同品項商品，最多購買4件；特惠組：每位消費者每筆交易同品項商品，最多購買2件。⑵若有消費者要求購買件數大於前款所列之情形，本人必須取得主任或區經理之同意；主任或區經理必須再取得業務經理之同意並通知品牌協理或品牌總經理，方可銷售。⑶每筆交易金額大於5萬元，本人必須取得主任或區經理之同意；主任或區經理必須再取得業務經理之同意並通知品牌協理或品牌總經理，方可銷售。⑷每筆交易金額大於10萬元，本人必須取得主任或區經理之同意；主任或區經理必須再取

得業務經理之同意，並同時通知品牌協理或品牌總經理與台灣萊雅化妝品香水事業部總經理，方可銷售。㈡本人同意絕不出售商品予水貨商，並確實遵守台灣萊雅股份有限公司美妝分公司相關銷售件數回報規範；違者，將視同違反台灣萊雅股份有限公司美妝分公司規範，本人並同意繳回該部分所得。㈢本人應遵守台灣萊雅公司之商品銷售策略，未經台灣萊雅公司同意，不得：將零單價之贈品作價販售予第三人、以低價銷售商品、將優惠價格之商品組合分拆銷售、將所管理之商品移轉至其他專櫃或地點，或為其他圖利第三人、與第三人期約以謀取私人利益，或為其他損害台灣萊雅公司利益等行為。㈣本人同意並了解違反銷售規範事項之行為，涉及違反工作規則及勞動契約，且屬情重大，台灣萊雅股份有限公司美妝分公司得不經預告終止聘僱契約……」等語，而原告亦於閱覽上開銷售規範後，簽名表示業已知悉，並同意配合遵守，此有被告提出留有原告簽名之銷售規範書面在卷可稽(見本院卷第43頁)，益證被告為控管其服務品質及維護商譽，對執行商品銷售之員工，為商品售銷方式，定有明確的標準與規範。

⑷又查，依原告提出之被告控告SOGO百貨櫃姐侵占電子媒體新聞資料(見109年度勞補字第67號卷第45頁)顯示，被告認受僱勞工如有違反工作規則之銷售行為，即提出背信、業務侵占等刑事告訴，可見被告對勞工違規交易行為係採零容忍，逕行懲處提告，而非原告主張被告長久默許該違規交易行為存在。其次，依原告提出其與被告南區業務經理黃昭華之Line對話紀錄顯示，曾有人向黃昭華警告原告水貨接單數額龐大，囑其進行百貨對帳等語(見本院卷第89頁)，原告雖於上開Line對話中有否認該行為，然原告所屬主管黃昭華既刻意警示百貨管理者有查覺原告有不當交易之情形，自有提醒原告不得為違規交易行為，足徵被告係嚴格禁止銷售業務人員為違規交易行為，並無默許

容認之情形。

⑸再者，勞雇間貴在信賴關係，對管理人員之要求尤應高於一般從業人員。原告為被告設在新光三越百貨股份有限公司台南中山店專櫃之櫃長，與被告間之信賴關係，顯高於其他受僱人員，承前所述，原告於任職期間，有依上開工作規則及銷售規範忠誠履行之義務，然原告違反上開規範，浮報業績，並與水貨商進行大量超額違規交易行為，除破壞銷售制度外，依原告於108年7月16日訪談紀錄陳述，亦有使水貨商不當取得價值約63萬元之贈送商品，並浮報業績情形，而有損及被告之利益，可見原告身為櫃長，未以身作則，為其他櫃員表率，故意為系爭違規交易行為，自屬違反勞動契約及工作規則情節重大。參酌原告身為主管職位，與被告勞雇間關係自屬緊密，但其明知應遵守上開規定卻故意違反，已嚴重破壞兩造間之信任關係等情，是由上開各情綜合觀察之，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關係，堪認原告系爭違規交易行為，已符合勞基法第12條第1項第4款規定之「情節重大」之要件。基此，原告主張被告違反解僱最後手段性原則，其解雇不合法云云，依法無據，並無可採。被告依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約，即屬有據。

4.次按勞工有違反勞動契約或工作規則而情節重大者，雇主應自知悉其情形之日起30日內終止勞動契約，勞動基準法第12條第1項第4款、第2項定有明文。此乃因勞動契約多為不定期契約，勞雇雙方亦有一定之信賴關係，雇主於知悉勞工有違反勞動契約或工作規則而情節重大之情形時，既然有終止勞動契約之權利，則其終止權之行使，亦應有一定期間之限制，俾以早日確定雙方之勞雇關係是否因上開事由而受影響，避免勞工之受僱地位懸而未決，因而陷於隨時可能遭雇主解僱之焦慮不安中。又該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終

止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第825號民事裁判要旨參照）。再者，所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則情節重大，有所確信者而言（最高法院104年度台上字第167號民事裁判要旨參照）。

⑴經查，被告以原告有解雇通知書違紀情形之系爭違規交易行為，而於108年8月21日以電子郵件(含附件)向原告為終止勞動契約之意思表示，原告並於同日收受該電子郵件。又解雇通知書違紀情形記載，原告未經授權自行或與專櫃同仁與多名水貨商或百貨人員多次以低價、或商品組合分拆等方式進行超量交易，且有浮報業績情事，其中⑴105年10月及106年4月與鄭姓水貨商交易，造成140萬元商品盤虧，後為避免查核，於107年自行或教唆專櫃同仁登載不實業績，仍留有約45萬元百貨盤虧；⑵107年4月至108年6月間，仍有未經授權與張姓、蔡姓水貨商及百貨人員，以低價、贈品作價或商品組合分拆等方式，進行超量交易等系爭違規交易行為，此有電子郵件、解雇通知書在卷可稽(見本院卷第123至126頁)。由此可知，被告係因原告有上開系爭違規交易行為而終止勞動契約。

⑵次查，被告調查原告違規交易行為，分別於108年6月20日、同年7月9日及同年月16日，對原告進行訪談，而原告於首次訪談時，並未提及其與水貨商違規交易之情形；復於第二次訪談時，雖自承於107年1月至108年3月間，有浮報業績總計達260萬元之情形，但對業務經理質疑其與水貨商交易乙事，原告則謊稱與張姓水貨商交易於6月底即已取消云云；嗣於107年7月16日，始自承有與鄭姓及張姓水貨商有違規交易等情，但仍未提及與蔡姓水貨商違規交

易之行為，此有上開3次訪談紀錄在卷可參(見本院卷第47至52頁)。又被告係於108年7月24日因受新光三越臺南中山店以電子郵件通知，要求處理原告與消費者間消費爭議乙事，依該電子郵件記載：「7/21(日）下午約5點一名蔡先生至Kiehls大聲咆嘯並稱6月有至櫃上消費，共消費4張發票金額共57,020含稅(如附件），該名顧客無欠貨單，但卻要求專櫃人員提供欠貨商品，顧客表示之前是與前櫃長意婕交易，但後續也無法與意婕取得連絡，故而向百貨反應為安撫與妥善處理該名顧客，已與該名顧客留下聯絡方式，該名顧客電話為……煩請再協助連絡該名顧客。」等語(見本院卷第167頁)，可見被告於108年7月24日始知曉，原告另外還有與蔡姓水貨商違規交易行為存在，且尚需被告加以調查確認。

⑶再查，原告雖於108年7月16日，自承與張姓水貨商有違規交易行為，然該次訪談，原告係陳述：「我所認知的交易條件是我所提供的正貨商品部分是依照原價交易，但我願意提供另外贈送約價值63萬的PLV給張姓水貨商。……但張姓水貨商對於原約定的交易條件與意婕認知有異，（180萬商品應以65折計算實際交易金額，已領146萬價值之商品，65折後金額為95萬；若再扣除已領35萬PLV後，仍有50萬元價值之商品尚未交付），針對此點需再釐清。……」等語，足見原告陳述上開違規交易行為內容及細節，原告與張姓水貨商雙方認知即有相當大之差異，而原告實際違規交易行為為何？情節是否重大?致被告受有何損害，尚需瞭解與進行清查，自難認被告對原告有違反勞動契約或工作規則而情節重大之情形，於108年7月16日時，業已達確信知悉之程度。再者，本件暫且不論，被告向水貨商查核違規交易行為所需之時間，就原告與蔡姓水貨商系爭違規交易行為，被告係於108年7月24日始知悉，則被告就知悉原告系爭違規交易行為之時點，亦應自108年7月24日起算。

⑷本件被告於108年8月21日以電子郵件(含附件)向原告為終止勞動契約之意思表示，並經原告於同日收受該電子郵件。準此，被告之終止兩造間之勞動契約，即未逾勞基法第12條第2項所定之30日除斥期間。

㈡原告主張依兩造間勞動契約，請求被告給付自108年12月16日至原告復職之日止，按月給付原告60,554元，有無理由？

承前所述，系爭勞動契約既經被告於108年8月21日合法終止，則原告依僱傭關係請求被告自108年12月16日起至原告復職之日止，按月給付原告60,554元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，依法無據，應予駁回。

六、綜上所述，原告以被告依勞基法第12條第1項第4款之規定，終止系爭契約為不合法為由，訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造之系爭勞動契約之約定，請求被告自108年12月16日起至原告復職之日止，按月給付原告60,554元及利息，均無理由，應予駁回。

七、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，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　田幸艷

以上正本係照原本作成。

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訴理由（須附繕本）。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　　10　　月　　6　　日

書記官　駱映庭