臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第18號

原　　告　李俊霖
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　呂紹宏律師
　　李增胤律師
　　黃仕翰律師
上一人
複代理人　　吳益群律師
　　柯晨晧律師
　　王筑威律師
被　　告　瑞德感知科技股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳寶琳
訴訟代理人　陳宜宏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年6月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認原告與被告間僱傭關係自民國一零七年十月二日起至民國一零九年九月四日止存在。

二、被告應給付原告新臺幣貳萬零陸佰元，及自民國一零七年十一月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應自民國一零七年十一月一日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣肆萬捌仟元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣貳萬零陸佰元，為原告預供擔保，得免為假執行；第三項於各期清償期屆至後得假執行，但被告如分別每期以新臺幣肆萬捌仟元為原告

預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明：㈠確認兩造間自民國107年9月11日起至109年9月4日止之僱傭關係存在；㈡被告應自107年9月11日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）48,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢願供擔保，請准宣告假執行。嗣於109年3月27日具狀變更第1項、第2項聲明為：㈠確認兩造間自107年9月12日起至109年9月4日止之僱傭關係存在；㈡被告應自107年9月12日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告48,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。再於109年5月12日具狀變更聲明如後述，有民事更正聲明暨陳報狀、民事更正聲明暨爭點整理狀（見卷二第209、333頁）在卷可稽，核原告所為變更，請求之基礎事實同一，且屬減縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠兩造於106年8月28日簽立瑞德感知科技股份有限公司聘（僱）用契約書（下稱系爭聘僱契約），約定原告職稱為國際業務，聘僱用期間自106年9月5日至109年9月4日，聘僱用報酬為每月基本薪津48,000元，並約定於次月5日發放，原告並自106年11月9日起擔任被告國外部市場行銷，工作期間表現良好而無任何重大疏失。詎被告於107年9月11日以「業務緊縮」為由解僱原告，實則，依被告107年10月24日台北南海郵局1223號存證信函（下稱系爭存證信函）所載，被告並無「業務緊縮」，而係討論應降低營業成本，此為基於經

營決策，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，應屬「業務性質變更」之範疇。又被告內部僅有討論應降低營業成本，即任意解僱原告，益徵被告顯非係基於其「業務緊縮」之狀態已持續一段時間所為，縱認被告有業務緊縮之情，然因被告未採取諸如「調職」等方式促使原告改善，即逕自採取對原告工作權最嚴重之手段，自已違反最後手段性原則。是被告以「業務緊縮」為由解僱原告，自與勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定不符，其解僱自屬違法。

㈡被告銷售之產品為「消防避難逃生設備」，而該設備事關生命安全，若欲在國外地區進行銷售，自應事先取得外國主管機關之相關認證或許可，始得進行販售；然被告之產品根本未獲得美國、歐洲等外國主管機關之相關認證或許可，是原告當無可能在未取得外國主管機關許可之情形下，進行任何販售，因而無業績，但被告仍曾要求原告將其產品行銷至美國等外國地區，原告乃向被告表示不願將未經檢驗合格之產品推銷至國外，被告因此對原告百般刁難，更於107年9月11日簽呈上稱「「李俊霖於任職期間，業務績效遲遲無法達到本公司標準，本公司多次評估考核後，認為此屬工作不能勝任之範疇」，亦於系爭存證信函稱「自106年10月起至107年9月30日止，未為我司完成一件業務訂單」，然被告所言絕非事實。又原告之工作內容並非僅銷售產品，亦包含被告之產品欲銷售至外國當地前之前導作業，其內容為該公司產品是否符合當地之消防法令及標準、與當地主管機關或公司接洽並進行產品簡報等，且因原告為美國籍，母語為美語，故被告所有與業務相關之英文文件均須經原告進行檢視，是尚不得僅因原告無任何業績即率然論斷原告工作能力不足而不能勝任。再者，被告前一日方以「業務緊縮」為由解僱原告，後又突然增列「能力不足勝任工作」為解僱事由，顯見被告實係惡意為將原告解僱，乃再任意增列或羅織未存在之事實據為解僱事由，實已違反誠信原則，自屬違法。縱認原

告於其他地區之業務績效未達公司標準，然被告確未以其他方式促使原告改善，且亦未採取諸如「調職」等其他勞基法所賦予保護之各種手段，即逕自採取對原告工作權侵害最嚴重之解僱，自與解僱最後手段性原則不符。另被告未強制規定業務人員之上下班時間，亦未嚴格要求業務人員打卡，更未要求業務人員須於公司內部進行打卡，是被告辯稱原告施行詐術進行定位打卡上、下班，刻意營造出有按時至被告上班之假象，工作態度消極云云，顯係惡意指摘，而與事實不符。是被告以勞基法第11條第5款所定「不能勝任工作」為由資遣原告，卻未據實提出原告不能勝任工作之具體事證，顯然於法無據。

㈢被告於107年9月11日經由原告部門主管賴佑承通知原告將於107年10月1日起資遣原告，然被告董事長陳寶琳卻於翌日即107年9月12日以口頭要求原告自即日起不要再至公司，甚且於107年8月份即已刪除原告於公司設立之Gmail信箱帳號、並停用、刪除原告使用之通訊軟體Slack，在在顯示被告早已拒絕原告提供勞務；職此，原告自107年9月12日起即未再至公司上班，此實非原告無正當理由惡意曠職，乃係被告違法拒絕受領原告勞務之給付，是原告並無正當理由繼續曠職3日情事。又依系爭存證信函所載「李君收悉我司正式資遣通知翌日，即未向部門主管請假無故不到，已連續曠職超過三日，達解僱標準」，可知被告所指涉原告曠職3日係指107年9月12日至14日，此不容被告任意變更，被告自107年9月15日起即已知悉原告無正當理由繼續曠職3日，然被告自107年9月12日起至10月24日止，從未以任何方式通知並要求原告到班給付勞務，於107年10月24日始以系爭存證信函依勞基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠職3日」之事由解僱原告，足徵被告係為解僱原告乃再予任意增列解僱事由，與誠信原則有違，應屬違法，且已逾同條第2項「30日」之除斥期間，則其解僱自屬違法而不生效力。

㈣被告終止與原告間之僱傭關係既屬違法，則兩造間之僱傭關

係自仍繼續存在，被告自應依法給付原告107年10月薪資差額20,600元，及自107年11月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告薪資48,000元。爰依勞動契約，提起本訴。

㈤並聲明：

1.確認兩造間自107年9月12日起至109年9月4日止之僱傭關係存在。

2.被告應於107年11月5日給付原告20,600元，及自給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.被告應自107年11月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告48,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告自102年4月16日設立起即年年虧損，此由被告105年度及106年度財務報表暨會計師查核報告、106年度及107年度財務報表暨會計師查核報告可資證明，因而導致股東及投資法人向被告請求暫停歐洲及美國公司設立申請、精簡人事與被告內部開銷以降低營業成本，當會造成業務因而緊縮，是被告依勞基法第11條第2款事由預告原告終止勞動契約，顯係於法有據。

㈡原告受僱於被告擔任業務人員期間，平時均以被告提供之打卡APP定位系統紀錄上、下班之時間，然經被告抽查原告之打卡紀錄並經定位座標後，赫然發現原告曾數十次根本未至公司，而是在其自身居住處所等非被告公司之定位座標位置上，顯見原告施行詐術進行定位打卡，足徵原告工作態度消極、怠惰敷衍，故自106年10月至107年9月30日任職於被告期間，業績績效一直為零，可證原告對於所擔任之工作確不能勝任，是被告依勞基法第11條第5款事由終止勞動契約，當係於法有據。

㈢按勞基法第11條第2款規定，雇主有虧損或業務緊縮之情形

時，得不經預告終止勞動契約，其立法意旨係慮及雇主於虧損及業務緊縮時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，為保障雇主營業權，於雇主有虧損或業務緊縮，即得預告勞工終止勞動契約。又司法實務見解向來多認勞基法第12條之懲戒解雇始有解僱最後手段性原則之適用；至於勞基法第11條所定因經濟性因素被資遣之失業勞工，要無再適用解僱最後手段性原則之餘地。是被告依勞基法第11條第2款、第5款事由預告原告終止勞動契約，並無解僱最後手段性原則之適用。

㈣被告曾於106年10月31日發布員工作業規範，明確規範員工請假之程序，所有員工倘須請假皆須依員工作業規範申請，其中第13條規定「辦理請假程序如下：一、請假時應先洽妥職務代理人，代理人應以同部門、同職級之人員為優先考量，並落實代理制度。二、請假應於規定時間內事先填寫請假單。三、如遇疾病或臨時重大事故，得委託同事、家屬、親友或以電話、傳真、電子信箱、限時函件報告權責主管，代辦請假手續。如需補數理由或提供證明，當事人應於7日內提送人事部備查。四、原申請假數為休畢即行上班者，請於事實發生後7日內，辦理銷假事宜。五、未依規定辦理請假手續即擅離職守，或請假事由有虛偽情事者，均以曠職論。」、第14條規定「請假核定權責如下：一、請假、出差日數在2日以內者需經部門主管核准，病假超過2日（含）以上者需出示醫生證明，未出示證明者則不予准假。二、凡請假、出差日3日（含）以上者，呈部門主管初核，經單位主管或其授權人核准。」，而原告既無請假單書面、職務代理人之記載、部門主管之初核、單位主管之核准等，顯見原告根本無向被告請假獲准。又被告於107年9月11日通知原告將予資遣，並告知原告107年10月1日為離職日，則該預告解雇期限至107年10月1日始發生效力，是原告與被告之勞僱關係於預告期間內仍完整存在，於預告期間屆滿前，勞動關係權

利義務與平常時期無異。詎原告自接獲被告之資遣通知翌日即107年9月12日，即未向被告辦理請假手續而無故不到班，連續曠職超過3日，足證於該預告期間內發生新的懲戒解僱事由，是被告自得依勞基法第12條第1項第6款規定，即時、懲戒解僱原告。至於原告所述陳寶琳以口頭要求原告自107年9月12日起即刻不要再來公司之情，應負舉證責任，並提出相關事證證明，始符法制。另就被告內部管理而言，原告從107年9月12日起擅自未經請假即未到班，本屬曠職，然被告係於107年9月29日確認原告自107年9月26日至28日未到班，方以系爭存證信函主張勞基法第12條第1項第6款所定「連續曠職3日」之解僱事由，並未逾越勞基法第12條第2項所定30日之除斥期間。

㈤並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見卷二第334-335、376頁，文字部分依卷內事證略做修正）

㈠兩造間106年8月28日簽訂系爭聘僱契約，約定原告之職稱為國際業務；系爭聘僱契約第1條約定聘用期間為106年9月5日起至109年9月4日止；第2條約定原告每月基本薪津48,000元，於次月5日發放。

㈡被告董事張正中於107年9月11日以業務緊縮及工作不能勝任為由資遣原告，離職日為107年10月1日，並由董事張正中簽名決行。

㈢被告於107年10月5日匯款83,979元予原告。

㈣被告對原告提出詐欺告訴，經臺灣臺北地方檢察署以108年度偵字第20253號為不起訴處分，被告再議，嗣經臺灣高等檢察署以108年度上聲議字第9695號處分書駁回再議；被告再聲請交付審判，經本院刑事庭以108年度聲判字第336號裁定駁回在案。

㈤被告係於107年10月24日以系爭存證信函告知原告：「經

查，李俊霖（下稱李君）屬業務部門，自106年10月起至107年9月30日止，未為我司完成一件業務訂單，今我司虧損逐年擴大，不得已僅得依股東會決議，按勞基法第11條第2款及第5款予以資遣，同時我司即核算資遣費、完成資遣通報等相關法定程序，並通知李君自107年9月30日起終止雙方僱傭關係。嗣後李君收悉我司正式資遣通知翌日，即未向部門主管請假無故不到，已連續曠職超過三日，達解僱標準，如今陳鼎駿大律師代函主張僱傭契約關係仍在，我司倍感錯愕亦不同意。」，向原告主張「連續曠職超過三日」之解僱事由。

四、得心證之理由：

㈠被告以勞基法第11條第2款「業務緊縮」為由資遣原告，是否合法？

1.按勞基法第11條第2 款所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關係。至雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬業務性質變更之範疇（最高法院100 年度台上字第1057號判決意旨參照）。

2.本件被告以「業務緊縮」為由資遣原告，並提出被告105及106年度財務報表暨會計師查核報告、106及107年度財務報表暨會計師查核報告及記載「股東及投資法人向我司要求暫停歐洲及美國公司設立申請、精簡人事與公司內部開銷以降低營業成本」之系爭存證信函1紙為證（見卷一第33-34頁、第271-312頁）；惟系爭存證信函係被告於107年10月24日寄送予原告，告以被告解僱原告之事由，系爭存證信函中雖提及前開精簡人事、降低營業成本等文字，然此無非被告之單方陳述內容，尚難據此逕為被告主張之佐證。又被告所提出之前開會計師查核報告中雖載明被告公司確有虧損之情形，然此亦非必然代表原告所擔任之職務及負責之業務範圍有生產

量及銷售量明顯減少或整體業務應予縮小之情形，被告僅以公司虧損為由，即空言主張依常理判斷被告有業務緊縮之情形，尚嫌速斷，亦未盡舉證之責。本件被告迄至本院言詞辯論終結前既未能舉證證明有何業務緊縮之情形，則其以勞基法第11條第2款「業務緊縮」之事由解僱原告，難謂合法。

㈡被告以勞基法第11條第5款「不能勝任工作」為由資遣原告，是否合法？

1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文，所謂不能勝任工作，係指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。然揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，是否無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的。而於判斷勞工主觀上是否有怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務等不能勝任工作之事由，應就雇主是否有通知改善後勞工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形，綜合判斷之，以昭公允，亦即解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準。且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則。

2.被告以原告自106年10月起至107年9月止業績績效為零，以及原告任職期間多次打卡紀錄之定位座標不在被告公司內，營造上下班之假象等事由，認原告對於所擔任工作不能勝任，予以解僱；並提出業績績效表、原告之打卡定位紀錄等為憑（見卷一第97頁、第103-107頁）；惟原告否認上情，並以前詞置辯。經查：

①原告主張其母語為英語，所負責者為外國部門之業務，因被告銷售之產品為消防避難逃生設備，若欲在外國銷售，需取得當地主管機關之認證或許可，而被告未能取得，故其無業績不可歸責於原告等情，並提出系爭聘僱契約為證（見卷一第25頁）；被告雖否認原告僅負責外國部門之業務，抗辯原告亦需負責國內之業務銷售云云，惟觀諸系爭聘僱契約前言所載，原告為美國籍，職稱為「國際業務」，第3條更約定「工作內容：『國際業務拓展行銷』」（見卷一第25頁），核與原告主張其所負責者為消防避難逃生設備之外國行銷業務等情相符，被告空言否認前情，抗辯原告亦需負責國內之業務行銷，卻始終未能提出究竟指派原告何項國內之業務或指示原告與何客戶進行洽商卻未能簽約等情，是被告僅空言否認原告之主張，實難逕認其抗辯為可採。甚且，被告僅提出業績表1紙，欲證明原告之業績為零（見卷一第97頁），然原告任職被告一年期間中，被告究竟具體指派原告何工作項目，有無曾就原告工作表現不佳通知改善後原告仍怠於改進等節，均未提出事證以實其說，亦未說明是否曾以解僱以外之手段要求原告改善，則其逕以原告對其工作不能勝任為由解僱原告，除難謂已盡舉證責任外，亦不符合解僱之最後手段性原則。

②至被告再以原告打卡上、下班之定位座標非被告公司址，而多次是在家中打卡，違反被告之員工作業規範第6條規定員工應有刷卡紀錄以示出勤證明，足見原告工作態度消極、怠惰敷衍、無法勝任工作等語，並提出原告APP定位系統之打卡紀錄、被告之員工作業規範1份為證（見卷一第103-107頁第、255頁）；惟依被告提出之打卡紀錄觀之，雖原告確曾有數次打卡地點非在被告公司址，然依原告提出之被告公司社群軟體106年10月27日問答擷圖，其上曾有員工詢問「請問早上就去拜訪，是直接打外出卡，還是上班卡也要打，還是在客戶那打上班卡？」，被告則回應「最好的情形在客戶辦公室打卡，次一點的就在開始工作時打卡，一個原則就是

要計入變形蟲管理的時數打即可」等語，此有擷圖1張附卷可稽（見卷一第289頁），而被告並未否認上開擷圖之真正，由此可知被告公司並未要求打卡地點必須在公司內，如有業務需求亦可在外打卡，是被告僅以原告打卡地點並非在公司內，即逕指原告偽造打卡資訊，即難認有據；再者，被告所提之打卡紀錄係107年8月23日至同年9月11日，縱認上開期間原告確有在家中打卡之紀錄，然被告亦未證明原告數次在家中打卡之行為如何耽誤原告業務工作之推展，而達不能勝任工作之程度，此外，被告亦未證明其曾勸導原告改善，但原告仍怠於為之，是被告逕以原告不能勝任工作為由解僱原告，仍非符合最後手段性原則，從而，被告之解僱並不合法。

㈢被告以原告於107年9月26日至28日無正當理由連續曠工3日為由，主張以系爭存證信函依勞基法第12條第1項第6款事由終止勞動契約，有無理由？

1.被告稱原告之離職日為107年10月1日，然原告自107年9月12日起即未出勤，自屬曠職；但被告就原告於107年9月25日前之曠職行為並不主張勞基法第12條第1項第6款之解僱事由，而係就原告曠職期間之107年9月26日至28日主張符合勞基法第12條1項6款之解僱事由，是被告於107年10月24日寄發系爭存證信函通知原告終止勞動契約，並未逾越勞基法第12條第2項之30日除斥期間云云。然此原告否認，並以被告寄發系爭存證信函業已逾30日除斥期間，認被告解僱不合法等語抗辯。

2.按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之」，勞基法第12條第1項第6款、第2項定有明文。足見勞工有勞基法第12條第1項第6 款所定事由，其與雇主間之勞動契約並不當然消滅，仍須雇主為終止勞動契約之意思表示，該勞動契約始會往後

失其效力，且雇主須於知悉其事由之日起，於30日之除斥期間內為終止勞動契約之意思表示，如逾越該期間則不得再以此等事由終止勞動契約。該項法定期間為除斥期間，其期間經過時權利即告消滅。此項除斥期間有無經過，縱未經當事人主張或抗辯，法院亦應先為調查認定，以為判斷之依據。本件依被告所稱，原告自107年9月12日起即未出勤而屬曠職，則依其所述，被告自斯時起即已知悉原告曠職之事，然被告卻於107年10月24日始寄發系爭存證信函，以原告曠職3日為由終止勞動契約，顯已逾前開法條規定之30日除斥期間，依前開規定及說明，被告公司自不得以原告曠職3 日之事由終止勞動契約；至被告雖辯稱就原告107年9月25日前之曠職，被告均不主張，故其終止未逾除斥期間云云，然除斥期間以被告得行使其權利時起算，倘容被告任擇起算期間，法律關係將陷於不安定之狀態，顯與除斥期間之立法意旨相違，是被告所辯自非可採。基上所述，被告依勞基法第12條第1項第6款之規定，主張終止勞動契約並不合法。

㈣原告請求確認兩造間自107年9月12日起至109年9月4日止之僱傭關係存在，有無理由？

1.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，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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（最高法院52年度台上字第1240號裁判意旨參照）。本件被告於107年9月11日通知解僱原告，離職日則為107年10月1日乙節，有簽呈1份在卷可憑（見卷一第39頁），而被告亦確實給付原告至107年10月1日之薪資，此復為原告所不爭執（見卷二第334頁），足見兩造就原告與被告間之僱傭關係於107年9月12日至同年10月1日存在乙節，並無爭執，是原告就此部分請求確認僱傭關係存在，即無確認利益，應予駁回。

2.而就原告請求確認107年10月2日起至109年9月4日止僱傭關係存在之部分，被告以勞基法第11條第2款、第5款、第12條第1項第6款之事由終止勞動契約均不合法，業如前述，兩造間之僱傭關係即應繼續存在，而依系爭聘僱契約第1條之約定，原告之聘用期間為106年9月5日起至109年9月4日止，是原告請求確認兩造間僱傭關係自107年10月2日起至109年9月4日止仍然存在，為有理由。

㈤原告請求被告給付107年10月薪資差額20,600元及107年11月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告48,000元，有無理由？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。本件被告依勞基法第11條第2款、第5款、第12條第1項第6款之事由終止勞動契約不合法，業經審認如前，則兩造間僱傭關係仍然存在。又，被告終止行為雖不生終止契約之效力，然已有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告公司，為其所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。

2.原告每月工資為48,000元，並應按月於次月5日發放，被告

僅給付原告至107年10月1日止之薪資（10月份薪資僅付1,600元），並給付原告資遣費25,800元乙節，為兩造所不爭執，並有原告107年9月、10月之薪資單附卷可憑（見卷一第99頁），堪信為真實；茲被告終止契約不合法，兩造間僱傭關係既繼續存續，則被告於107年10月尚應給付原告27,400元【計算式：48,000-25,800-1,600=27,400】，及自107年11月起至准許原告復職之日止，按月於次月5日給付每月工資48,000元。是原告此部分請求，當屬有據，應予准許。

五、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203條分別定有明文。兩造約定每月薪資應於次月5日給付，此有系爭聘僱契約在卷可憑，則就原告之108年10月份薪資，扣除原告自被告領得之薪資及資遣費後之餘額20,600元部分，原告請求自108年11月6日起，及自108年11月1日起至原告復職日止之各月薪資各自次月6日起，並均至清償日止按週年利率5%計算之利息，應予准許。

六、原告請求確認原告與被告間之僱傭關係自107年10月2日起至109年9月4日止存在，及依兩造間勞動契約法律關係請求被告給付20,600元及自108年11月6日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，及自108年11月1日起至原告復職日止之按月於次月5日給付原告48,000元，並各自應給付之翌日起，均至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由。原告逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。至被告另聲請傳喚證人陳碩鴻，待證事實為被告之員工作業規範及被告打卡制度云云；惟原告縱有未在被告公司內打卡之情形，被告之解僱亦不合法乙節，業如前述，是其上開聲請調查證據，亦不影響本件訴訟結果，核無必要，應予駁回。

七、本件係勞動事件法施行前繫屬，但於勞動事件法施行後終結之勞動事件，就勞工即原告請求給付薪資勝訴部分，依勞動

事件法第51條第1項、第44條第1、2項規定，宣告假執行；同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

八、本件事證，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌。

九、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　陳威帆

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　　109　　年　　7　　月　　7　　日

書記官　黃文芳