

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第430號

原告 陳慧憶

訴訟代理人 趙立偉律師

徐欣瑜律師

被告 開泰豐國際股份有限公司

法定代理人 林命群

訴訟代理人 郭哲華律師

謝家岷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年8月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣參拾柒萬貳仟壹佰伍拾貳元，及其中如附表各編號「原告得請求之工資數額」欄所示之金額自「遲延利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十二年九月五日起至原告復職之日止，按月於每月五日給付原告新臺幣陸萬零參佰伍拾元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣參拾柒萬貳仟壹佰伍拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項各期清償期屆至後得假執行。但被告如每期分別以新臺幣陸萬零參佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所

謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認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年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在等情，然被告予以否認，辯稱被告業已依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第4款合法終止兩造間勞動契約等情，故兩造間勞動契約法律存在與否陷於不明確之狀態，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益，合予敘明。

二、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。經查，原告原起訴聲明第2項為被告應自民國111年7月28日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告新臺幣（下同）60,350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。嗣於112年6月28日縮減聲明第2項為：被告應自111年7月29日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告60,350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。依上開規定，原告縮減應受判決事項之聲明，程序自屬合法，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自103年3月24日起受僱於被告，於飯店內所設西式甜點專櫃文華餅房服務，至111年1月1日起升任為文華餅房經理，負責文華餅房服務流程管理與維護、人員訓練指導及工作分配、營業目標達成與工作計劃擬定及相關行政庶務等事務，約定原告月薪為60,350元，成立勞動契約（下稱系爭勞動契約）。原告工作期間對所負責之業務毫無違失，詎被告人力資源部同仁於111年7月22日約談原告，以「原告未善盡身為主管應監督下屬之責，對於『文華餅房』兼職人員之身分正確性未詳加以查核與確認，致使發

01 生一位職業軍人『盧泰至』（男）冒以『王品媛』之名，
02 違法於『文華餅房』擔任兼職人員，領取被告工資之情
03 事」，稱原告造成被告權益受損，原告提出說明，被告卻
04 不予理會，於111年7月28日以存證信函表示終止雙方之勞
05 動契約。原告自認無被告所指之違法失職行為，遂於111
06 年8月3日以存證信函要求被告恢復原告職位並受領原告提
07 供之勞務，被告仍置之不理。

08 （二）依證人盧泰至證詞可知，原告接任文華餅房經理前，由於
09 被告人手不足，而已離職之優秀員工盧泰至當時身分為職
10 業軍人，私下兼職不便，故訴外人即被告主管朱希靈與盧
11 泰至商量以他人名義請盧泰至回來幫忙，以填補人力缺
12 口，訴外人即被告公司高層即餐飲部副總監李桓亦知情並
13 未提出反對。且依被告人資部門之專業，當明知盧泰至不
14 可能以自己之名義兼職。盧泰至每次工作結束之當天皆以
15 性別不同之「王品媛」名義填寫「臨時人員每日出勤
16 表」，於該表上簽核之主管為數眾多，足見被告早已事前
17 同意盧泰至以他人之名義兼職，自不得以此事由解僱原
18 告，被告片面終止勞動契約不合法，兩造間僱傭契約仍存
19 在，被告應於每月5日給付原告月薪60,350元及法定利息
20 等情。

21 （三）爰依系爭勞動契約之法律關係提起本件訴訟，並聲明：
22 1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。2、被告應自111
23 年7月29日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告6
24 0,350元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年
25 利率5%計算之利息。

26 二、被告則以：

27 （一）原告受雇於被告，自基層起至擔任管理職長達9年餘，熟
28 悉被告公司各項工作規則與要求，兩造並於103年3月20日
29 簽訂聘僱合約書（下稱系爭聘僱合約書），其中第11.5條
30 約定：「The Company may, at any time, terminate th
31 e employment for Cause. If the Company terminate t

he employment for Cause, no prior written notice will be required to be given and the Company will have no liability to you for any severance pay. For the purpose of this section 11.5, "Cause" means any of the following conduct by you: 公司得於任何時候因可歸責於您之事由終止聘僱合約。若公司因可歸責於您之事由終止合約，無須給予您事先書面通知，且公司無須承擔任何資遣費。條款11.5中『因可歸責於您之事由』指您有下列行為之一：(A) unacceptable personal conduct (examples of which are set out in the Employment Policy) that amounts to willful misconduct or gross negligence; 不能接受的個人行為（參考聘僱政策中例示情形）足以構成故意不當行為或重大過失；(B) fraudulent, dishonest or other improper conduct that you know or ought to know causes, or has the potential cause, serious harm to business or reputation of the Company, including, without limitation, embezzlement, misappropriation of company funds, or other acts of dishonesty or breach 您明知或可得而知會造成或可能會對公司經營或聲譽嚴重損害之詐欺、不誠實或其他不當行為，包括但不限於侵占、挪用公司資金、或其他不誠實或違約行為，包括但不限於違反您所負之保密義務；(C) criminal activity or conviction of a crime; 犯罪行為或被判有罪；(D) serious violation of the Company's labor discipline, including, without limitation, the Employment Policy, procedure, or serious violation of laws, rules or regulations; 嚴重違反公司勞動紀律，包括但不限於聘僱政策、工作程序或嚴重違反法律、法規或政策；(E) serious violation of any statutory or contractual duty or obligation to the Company, including, without li

mitation, the duty of loyalty; or嚴重違反法定或約定之職責或對公司的責任，包括但不限於違反對公司之忠實義務；或(F) any other conduct that constitutes cause for summary termination under ROC laws. 任何足以構成中華民國法律法規的解雇事由之行為。」原告自應忠實履行各項職責與義務，包含知有不法情事即應向上級彙報、維護被告名譽等，且原告於升任文華餅房ATT分店副理、青隅副理、文華餅房經理等管理職位時，應以身作則負起監督屬員之責任，倘屬員有不法情形，原告應糾正並向被告匯報，不得無視、包庇或共同為不法行為。

(二) 被告原係聘僱訴外人王品媛，惟於原告同意下盧泰至自108年1月27日起以王品媛名義，冒名至被告處兼職上班（下稱系爭冒名行為），並以王品媛名義填寫每日出勤表，原告亦曾於盧泰至以王品媛名義填寫之每日出勤表上簽名覆核，包含盧泰至自108年1月27日起冒名之第1張每日出勤表，亦為原告簽核。被告將工資匯款至王品媛帳戶，因而受有財產損失，直至111年7月23日經其他員工向被告舉發後，盧泰至始停止長達2年半之冒名兼職，身為安排兼職人員班表、對於何人屬名單上應出勤人員、何人非表單上所載人員、出勤表有無問題可完全掌握之原告，竟諉稱不知系爭冒名行為，實則原告所知甚詳，不僅未予糾正反而與2位員工共同為之。原告使非聘僱人員之盧泰至得任意出入被告內部場所，造成被告及被告其他聘僱人員、被告顧客之場所、資訊、人身安全疑慮，亦使被告無法正確管理所有聘僱人員、為所有聘僱人員進行勞工保險加保，損害被告人事管理權、造成投保資料錯誤、破壞被告內部紀律維護，倘此事經市場傳聞，亦足影響被告聲譽。原告復於被告調查時矢口否認知悉系爭冒名行為，顯已違反勞動契約與工作規則。

(三) 被告從未授權任何人員同意冒名情形，縱有個別人員違法亂紀、逾越權限同意盧泰至冒名上班，亦為該個別人員之

01 責任，不得認被告有默認同意，原告主張被告事前同意盧
02 泰至之冒名行為，應由原告提出被告有同意之證明。原告
03 主張有其他主管知情，與事實不符，且亦無法卸免原告身
04 為負責人包庇違法情事並使其繼續發生之責任。盧泰至證
05 稱其自108年1月27日至111年7月27日於被告處以王品媛名
06 義進行兼職，而朱希靈係自108年1月28日始重新成為被告
07 員工，足證朱希靈不可能代表被告同意而安排系爭冒名行
08 為。又原告為第一位簽核盧泰至第一張冒名之每日出勤表
09 之主管，足證原告稱被告事先同意云云，顯不可採。因系
10 爭冒名行為及被告事發後毫無反省之意，兩造間信賴關係
11 實無回復可能，故被告無奈僅得於111年7月28日以存證信
12 函通知原告依勞基法第12條第4款終止兩造間勞動契約。

13 (四)縱認原告之主張有理，被告得主張扣除原告於第三人處服
14 勞務而有所取得之報酬，依原告勞工保險、勞工就業保險
15 及勞工退休金資料所示，原告自111年9月5日至112年2月1
16 0日，曾任職於安永生活事業股份有限公司（下稱安永公
17 司），依安永公司函覆所示，原告曾受領薪資獎金384,47
18 4元，及第三人為原告投保勞工退休金20,842元，足證原
19 告確有向第三人處服勞務而有所取得，是被告得主張扣除
20 原告於111年9月5日至112年2月10日任職於安永公司所受
21 領之薪資及為原告提撥之勞工保險退休金。

22 (五)被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不
23 利判決，願供擔保，請准免為假執行。

24 三、兩造不爭執之事實：

25 (一)原告自103年3月24日起受僱於被告公司，擔任餐飲部咖啡
26 房服務員；自105年10月1日起擔任「文華餅房」領班（即
27 本院卷第227頁至第229頁）；自107年8月1日起擔任「文
28 華餅房」主任（即本院卷第231頁至第233頁）；自108年1
29 月1日起升任「文華餅房」大直ATT 4 Recharge分店副
30 理，並於同年3月21日簽回相關文件（即本院卷第73頁至
31 第78頁、第195頁、第235頁至第237頁）；自109年12月1

01 日起調任至「青隅」擔任副理（即本院卷第239頁至第247
02 頁）；自110年10月1日起擔任「文華餅房」代理經理（即
03 本院卷第249頁）；自111年1月1日起升任為「文華餅房」
04 經理（即本院卷第251頁），雙方約定原告月薪為60,350
05 元。

06 （二）原告自擔任文華餅房副理時起，即負責餅房日常營運，包
07 含對兼職人員的排班與兼職人員每日出勤表的簽名覆核。

08 （三）盧泰至自108年1月27日起以王品媛名義至被告處兼職上
09 班，並以王品媛名義填寫每日出勤表，且原告亦曾於盧泰
10 至以王品媛名義填寫之每日出勤表上簽名覆核，被告因此
11 將工資匯款至王品媛帳戶，直至111年7月23日經被告其他
12 員工向被告舉發後，盧泰至始停止以王品媛名義到被告處
13 兼職。

14 （四）至少下列主管曾於盧泰至以王品媛名義填寫之每日出勤表
15 上簽名覆核：

16 1、唐意淇：108年2月至4月曾於每日出勤表上簽名，時任ATT
17 餅房經理，108年5月已離職。

18 2、曾譯嫻：111年4月至7月曾於每日出勤表上簽名，時任文
19 華餅房領班。

20 3、王嘉薇：110年9月至111年7月曾於每日出勤表上簽名，時
21 任文華餅房副理，惟其是110年6月始升任文華餅房副理。

22 4、朱希靈：109年11月至110年3月曾於每日出勤表上簽名，
23 時任商品開發經理，110年5月已離職。（朱希靈於106年1
24 月1日至107年3月30日擔任商品開發經理，107年3月31日
25 離職；離職後朱希靈曾於107年12月1日至108年1月27日期
26 間，擔任被告公司顧問；顧問期間屆滿後，朱希靈於108
27 年1月28日至110年5月18日回任商品開發經理）。

28 5、林哲安：108年3月、10月與109年1月曾於每日出勤表上簽
29 名，時任文華餅房經理，109年2月已離職。

30 6、原告：108年1月至111年7月曾於每日出勤表上簽名，108
31 年至110年12月時任文華餅房ATT分店副理、青隅副理、文

華餅房代理經理，自111年1月起擔任文華餅房經理。

7、陳紀璇：109年1月、8月、12月、110年1月曾於每日出勤表上簽名，時任文華餅房主任，110年5月已離職。

（五）被告於111年7月27日約談原告，被告並於111年7月28日以存證信函終止雙方之僱傭契約，原告之最後工作日為111年7月28日。

（六）兩造對於被證1、被證2、被證3、被證4、被證5、被證6、被證7、被證8、被證11之形式上真正不爭執。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）被告依勞基法第12條第1項第4款規定、聘僱合約書第11.5條約定終止系爭勞動契約，是否合法？（二）原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自111年7月29日起至回復原告職務之前一日止，按月於次月之5日給付原告60,350元，是否有理由？茲分述如下：

（一）被告依勞基法第12條第1項第4款規定、聘僱合約書第11.5條約定終止系爭勞動契約，是否合法？

1、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。又勞動契約為具繼續性及專屬性之契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦屬勞雇雙方基於勞動契約之本質所應負之義務。而所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工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須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則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、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫

等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院96年度台上字第631號判決意旨參照）。又勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲及解僱事項，乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此亦為事業單位為維持經營秩序所必須。惟雇主之懲戒權仍應受法律授權之限制，除基於法律明文（例如勞基法第12條之懲戒解僱）外，須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權尚應遵循權利濫用禁止原則、平等待遇原則、相當性原則為之。換言之，雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據（最高法院91年度台上字第1006號、97年度台上字第825號民事判決要旨參照）。綜此，雇主基於人事管理職權所為之人事懲戒處分，若屬較輕微之懲戒處分（如申誡、記過、記大過、降級等處分），司法機關固不宜過度介入，以尊重雇主之人事管理權責，並維持司法審判之界限。但若屬違反法律明文規定之懲戒處分（例如違反勞基法第12條懲戒解僱規定），法院仍應介入審查其是否合法。次按系爭聘僱合約書第11.5條約定：「The Company may, at any time, terminate the employment for Cause. If the Company terminate the employment for Cause, no prior written notice will be required to be given and the Company will have no liability to you for any severance pay. For the purpose of this section 11.5, "Cause" means any of the following conduct by you: 公司得於任何時候因可歸責於您之事由終止聘僱合約。若公司因可歸責於您之事由終止合約，無須給予您事先書面通知，且公司無須承擔任何資遣費。條款11.5中『因可歸責於您之事由』指您有下列行為之一：(A) unacceptable personal conduct (examples of whi

ch are set out in the Employment Policy) that amounts to willful misconduct or gross negligence; 不能接受的個人行為（參考聘僱政策中例示情形）足以構成故意不當行為或重大過失；(B) fraudulent, dishonest or other improper conduct that you know or ought to know causes, or has the potential cause, serious harm to business or reputation of the Company, including, without limitation, embezzlement, misappropriation of company funds, or other acts of dishonesty or breach 您明知或可得而知會造成或可能會對公司經營或聲譽嚴重損害之詐欺、不誠實或其他不當行為，包括但不限於侵占、挪用公司資金、或其他不誠實或違約行為，包括但不限於違反您所負之保密義務；(C) criminal activity or conviction of a crime; 犯罪行為或被判有罪；(D) serious violation of the Company's labor discipline, including, without limitation, the Employment Policy, procedure, or serious violation of laws, rules or regulations; 嚴重違反公司勞動紀律，包括但不限於聘僱政策、工作程序或嚴重違反法律、法規或政策；(E) serious violation of any statutory or contractual duty or obligation to the Company, including, without limitation, the duty of loyalty; or 嚴重違反法定或約定之職責或對公司的責任，包括但不限於違反對公司之忠實義務；或(F) any other conduct that constitutes cause for summary termination under ROC laws. 任何足以構成中華民國法律法規的解雇事由之行為」。

- 2、被告抗辯稱：本件係因盧泰至冒名頂替王品媛之名義在被告公司兼職工作，原告長期知悉上情，詎原告身為主管均未向上級舉發或確認前情，繼續同意此違法情事發生，至被告公司其他員工舉發時，被告公司為調查及本件進入勞

動局之勞資爭議調解時，原告仍堅詞否認知悉盧泰至前揭工作係冒名頂替，違反兩造間之信任關係，且造成被告之嚴重損害被告之利益，故屬違反系爭聘僱合約書第11.5條，而有勞基法第12條第1項第4款之終止契約事由云云，乃為原告否認。

- 3、而就本件盧泰至冒名頂替王品媛至被告公司任職之過程，乃經證人盧泰至到庭具結證稱：伊自104年2月1日至105年1月31日在臺北文華東方酒店cafe擔任實習生，結束後在108年1月27日至111年7月27日期間回去文華餅房、青隅下午茶做兼職，另外在臺北大直ATT文華餅房任職，其上開108年至111年期間，係以王品媛名義在文華東方兼職。蓋因伊當時為職業軍人，另需兼職工作支撐家計，當時主管為朱希靈，因餐廳有需要人力，伊剛好有需求，朱希靈建議可以這麼做，又王品媛係伊任職文華餅房的朋友，交情不錯，伊也問過本人意見，王品媛也願意讓伊這麼做，工作期間同事會稱呼伊英文名字「Evan」或中文本名「盧泰至」。伊以王品媛名義任職，有休假才會回去兼職，1個月時數約為48小時左右，薪資是每日結束會填寫出勤單，由當班主管簽核，送由財務部審核，曾經有「唐意淇」（時任ATT餅房經理）（按：經庭後確認其姓名後更正）、「Fanny」（現任餅房主任）、「Vivi」（現任餅房經理）、「Jason」即朱希靈（時任餅房經理）、「Anna」（時任餅房經理）、「游心平」（音譯）（時任餅房領班）、原告（時任餅房經理）、Lavina（不記得職稱）。除上開主管外，不確定其他同事是否知道伊以他人名義兼職，然認識伊的人均知悉伊當時為職業軍人，包含義大利餐廳同事、青隅下午茶同事、餐飲行銷部同事、後續轉調至人資部同事、當時人資部主管、當時的朱希靈經理有告知這件事給餐飲部副總監李桓。伊在105年實習後在學期間以個人名義到文華餅房兼職，當時主管為朱希靈，那時熟識至今。聊天時朱希靈有跟李桓說伊是職業軍

人之事，伊問過朱希靈有關李桓是否知悉，朱希靈答稱知道。伊在餅房有上班時都會接觸，工作時看到原告，然因當時做決定時餅房的最高主管為朱希靈，後續朱希靈離職後，到原告當上經理時，也沒有特別提問過伊這件事。上開所稱人資部主管為Nico（按：依被告所提資料，中文姓名為劉庭忻），其從伊實習時就認識伊，一路到伊在餅房兼職期間也有在餅房相遇過，聊天時有詢問伊目前工作，伊也有說伊當時在當兵，Nico知道伊當時是職業軍人。伊在文華餅房兼職時，因非以其自己名字任職，故不會有勞健保、勞退，伊係以軍人身分（投保），王品媛、被告公司或主管均未提過王品媛之勞健保、勞退問題。兼職期間，被告將薪資轉帳至王品媛薪轉帳戶，王品媛再領出或轉帳給伊。王品媛為女性，然沒有人特別問過伊，伊身上別的名牌為「Evan Lu」，係伊實習後回去兼職一段時間（並非現役軍人之時），青隅下午茶單位主管給我的，當時伊是用自己名字在那裡工作，伊離職後未歸還此名牌，後來伊用王品媛名字回去兼職，就繼續沿用到後面的單位等語（見本院卷第138頁至第143頁）。則觀諸證人盧泰至前揭證述內容，堪認證人盧泰至於108年1月27日至111年7月27日分別於被告公司之文華餅房、青隅下午茶及ATT 4 Recharge文華餅房兼職，兼職期間均因其為職業軍人之身分，而冒名不同性別之「王品媛」名義在被告公司任職，而此作法係因基於時任被告公司主管之朱希靈之建議，朱希靈並曾將此情狀告知時任被告公司餐飲部副總監李桓，且上情亦為被告之人資主管劉庭忻（Nico）知悉之，又證人盧泰至於上開兼職期間，每日均冒以「王品媛」名義填寫臨時人員每日出勤表，至少有唐意淇等如前揭不爭執事項（四）所示之被告公司主管簽核。綜觀上情，原告長期在文華餅房任職，108年起至111年之期間並經陸續升任為文華餅房ATT分店副理、青隅副理、文華餅房代理經理、文華餅房經理等職務，自難想像對於其所管理之文華餅房

01 中有1名具名為生理性別女性之員工，實際上由1名生理性
02 別男性之員工任職之情事渾然不覺，是衡情原告應知悉盧
03 泰至前揭冒名兼職之情事。惟盧泰至此冒名「王品媛」之
04 名義在文華餅房任職之情形，在原告升任文華餅房經理前
05 早已開始，斯時延攬盧泰至至被告公司兼職之朱希靈在被
06 告公司之職稱分別為文華餅房顧問、商品開發經理，負責
07 之工作內容包括擔任文華餅房ATT分店之開幕顧問工作、
08 監督2間文華餅房（文華東方、ATT分店）之銷售策略及必
09 要時支援文華餅房（見本院卷第165頁、第197頁），對於
10 文華餅房之營運應具有相當之影響力。盧泰至於108年起
11 任職時，被告公司之主管乃包括文華餅房經理林哲安、文
12 華餅房ATT分店經理唐意淇、商品開發經理朱希靈、餐飲
13 部副總監李桓，亦難認渠等均對盧泰至前揭行為一無所
14 知，然亦無證據證明渠等有反對之情。則在此狀況下，原
15 告主張其主觀上認為被告公司及主管均早已同意盧泰至以
16 「王品媛」名義兼職等節，尚非無稽，自難認其知悉盧泰
17 至上開行為未主動向被告公司舉發，係為故意包庇盧泰至
18 之行為。另審酌盧泰至此種頂替工作之行為，固對於被告
19 公司內部人事紀律、風險管理及商譽有所影響，亦可能使
20 被告之商業夥伴質疑被告公司之經營能力，然衡諸盧泰至
21 之職務僅為兼職人員，尚非中、高階之職務，且盧泰至實
22 際上亦有為被告公司服勞務，被告公司給付予王品媛之薪
23 資，最終亦轉交盧泰至，而作為盧泰至服勞務之對價，故
24 實際上被告公司並未產生財產上之損害。又原告自103年3
25 月間起即任職被告公司，迄至111年7月離職時，其工作年
26 資已逾8年，勞雇關係持續相當時間，難謂疏遠，被告亦
27 未提出原告先前曾受懲戒或長期不適任職務等人事考評資
28 料，未見有其他不能維續勞雇關係之加重因子，被告抗辯
29 僅因原告此項單一違規事件即告勞資信賴關係完全破棄，
30 尚非可採。故本件難認原告之行為已達到得遭被告逕予以
31 解僱之程度，因此被告所舉原告違反系爭聘僱合約書或工

01 作規則之行為，應認未符合勞基法第12條第1項第4款規定
02 「情節重大」之要件。且被告僅以原告本次初犯違失即逕
03 施以解僱處分，實屬過重，其謂兩造間勞動關係難以期待
04 維續，僅係片面主張，尚難謂符合相當性原則及比例原
05 則，自有違解僱最後手段性原則。

06 4、綜上，被告依勞基法第12條第1項第4款規定、聘僱合約書
07 第11.5條約定終止系爭勞動契約，並非合法。

08 (二) 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自111年7
09 月29日起至回復原告職務之前一日止，按月於次月之5日
10 給付原告60,350元，是否有理由？

11 1、本件被告依勞基法第12條第1項第4款規定、聘僱合約書第
12 11.5條約定終止系爭勞動契約並不合法，已如前述。是原
13 告請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據。

14 2、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
15 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
16 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債
17 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
18 能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前
19 段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領
20 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
21 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終
22 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
23 酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。本
24 件被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約
25 不合法，已如前述。是兩造間僱傭關係仍存在，被告前揭
26 終止行為雖不生終止契約之效力，然已足徵被告有為預示
27 拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解
28 僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦能繼續提供勞
29 務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，為其所拒
30 絕。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須
31 催告被告公司受領勞務，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，應認被告公司已經受領勞務遲延，仍應給付工資與原告。是原告請求被告自111年7月29日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告60,350元，應有理由。

3、惟接受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條後段亦有明文。查原告於111年9月起至112年2月間受僱安永公司，每月受領之薪資如附表「原告轉向他處服勞務取得之利益」欄所示，有原告之勞工保險投保資料及安永公司112年7月24日安永法字第11207001號函文及所附原告之111年9月至112年2月薪資表在卷可憑（見本院卷第279頁至第283頁），被告公司抗辯應予扣除前開已領工資及其後之工資，揆諸前揭規定，此部分原告轉向他處服勞務所取得之利益，自應由其應得之報酬額內扣除之，經扣除後，原告尚得請求被告公司給付372,152元（計算式詳如附表所示），及如附表各如「原告可請求之工資數額」所示金額，分別自「遲延利息起算日」欄所示之日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，暨自112年8月5日起至准許原告復職之日止，按月給付60,350元，暨自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。從而，原告請求被告給付報酬部分，於上開範圍內為有理由；逾此範圍，即屬無據。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約之法律關係，據以請求：

（一）確認原告與被告間之僱傭關係存在；（二）被告應給付372,152元，及其中如附表各編號「原告得請求之工資數額」欄所示之金額自「遲延利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（三）被告應自112年9月5日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告60,350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，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 9 月 15 日

勞動法庭 法官 陳裕涵

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 112 年 9 月 15 日

書記官 林怡玢

附表：

應給付工資 月份	原告工資債 權數額 (新臺幣／ 元)	原告轉向他處服 勞務取得之利益 (新臺幣／元)	原告可請求之 工資數額 (新臺幣／ 元)	遲延利息起算日 (民國)
111年8月	6,035	0	6,035	111年8月6日
111年9月	60,350	56,333	4,017	111年9月6日
111年10月	60,350	66,678	0	-
111年11月	60,350	67,496	0	-
111年12月	60,350	68,082	0	-
112年1月	60,350	71,983	0	-
112年2月	60,350	60,602	0	-
112年3月	60,350	0	60,350	112年3月6日
112年4月	60,350	0	60,350	112年4月6日
112年5月	60,350	0	60,350	112年5月6日
112年6月	60,350	0	60,350	112年6月6日
112年7月	60,350	0	60,350	112年7月6日
112年8月	60,350	0	60,350	112年8月6日

(續上頁)

01

小計	372,152	
備註：111年8月份應給付之薪資額，為111年7月29日至111年7月31日之工資 (計算式： $60,350 \div 30 \text{日} \times 3 \text{日} = 6,035$ ，小數點以下四捨五入)。		