

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第27號

原告 吳怡萱

訴訟代理人 吳明哲

李克欣律師

被告 瑞士海屹科有限公司

法定代理人 Centonze Carlo Riccardo

訴訟代理人 林秀卿律師

陳瑩綺律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年5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、被告應給付原告新臺幣30,650元，及自民國110年11月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自民國110年12月5日起至原告復職前一日止，按月給付原告新臺幣41,000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5計算之利息。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之96，餘由原告負擔。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣30,650元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第三項所命給付已屆期部分得假執行。但被告如就給付已到期部分各以每期新臺幣41,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

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項但書第3款定有明文。經查，原告於起訴時原聲明請求第2項為：被告應自民國110年9月14日起至同意原告復職之日止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）41,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止之法定遲延利息，嗣將前開聲明第2項之金額減縮為請求被告自110年9月14日起至同意原告復職前1日止，按月於次月5日給付原告41,000元，及各期應給付日之次日起至清償日止之法定遲延利息（見本院卷第213頁），核係減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自109年1月2日起，任職被告處並擔任業務助理，負責協助處理被告公司業務事宜，至110年2月28日止之月薪為38,000元，自同年3月1日起調至每月薪資為41,000元，薪資於每月5日核發，並以網路轉帳匯款方式匯入原告薪領帳戶。嗣於110年9月11日下班前，訴外人即被告公司人資部門主管袁秀英突要求原告簽署資遣同意書，且表示不簽即解僱，因被告無法提出正當資遣理由，故原告拒絕簽署並於當晚寄發電子郵件要求被告提供解僱文件及說明理由，詎被告於同年月13日以原告在Instagram（下稱IG）上以不堪文字侮辱誹謗公司同仁，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款規定發布解僱人事公告（下稱系爭解僱公告）解僱原告並於當日生效，為此，原告於同年月13日向桃園市群眾服務協會申請勞資爭議調解，惟經兩造於同年月28日在該協會進行調解，被告當場表示撤回系爭解僱公告，並改依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約而原告不同意致調解不成立。因原告並無被告所述不法行為，被告無端解僱原告實屬無據，顯然有違解僱最後手段性原則及比例原則，後原告於同年月29日返回公司提供勞務，惟被告拒絕受領並遭被告要求離開，原告復於同年月30日寄發桃園中路郵局存證號碼000743號存證信函予被告，主張不接受被告非法

資遣，並為給付勞務之通知，仍為被告所拒絕，故被告以原告曠職3日為由解僱原告，實為無理且違法。又被告於同年10月5日給付110年9月薪資、特別休假、預告期間折算薪資、資遣費之匯款共計92,350元予原告，此為被告片面結算原告薪資及資遣費，未經原告同意即匯入原告帳戶，原告自無所謂受領，則被告辯稱原告不爭執，實屬無理。從而，因被告拒絕原告提供勞務，原告自無補服勞務之義務，兩造間僱傭關係仍然存在，爰依兩造間勞動契約，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被告給付薪資本息。並聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應自110年9月14日起至同意原告復職前1日止，按月於次月5日給付原告41,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)訴外人即被告公司業務總監李法漢於110年8月26日遞交辭呈，惟未將相關承辦業務交接予原告及其餘部門員工，訴外人即被告公司臺灣區總經理梁銘文察覺後，遂於同年9月3日晚間自行轉寄包含交接內容之信件予原告，詎原告收受前開信件後，將該信件頁面截圖並在其上以紅字撰寫「Go hell, bitch!」、「到底你們的鬥爭乾我屁事……人應徵進來到被你弄走，以職責你才是該跟他交接工作的人，他離職日剩一天，現在下班，你才忽然發信推給我（1個比中指圖式），這水準當CEO（5個比中指圖式）」之不當言論，而轉發至個人IG限時動態，經人資袁秀英瀏覽原告IG後發現，遂將員工之不適任行為通報被告公司主管。

(二)原告迄於110年9月6日仍拒絕簽署李法漢之業務部門交接文件，梁銘文接續於同年9月7日、8日與原告就其拒絕交接公司指派業務、擅自於個人IG限時動態張貼公司內部文件，並發表重大侮辱及誹謗梁銘文等事宜溝通，然因無法取得共識，被告僅得依勞基法第12條第1項第2款規定，於同年9月13日發布系爭解僱公告。

01 (三)因原告以抹滅人格之粗鄙文字貶損雇主之社會評價，且發表
02 於個人IG限時動態，顯屬同公司職員得以共見共聞之情形，
03 顯已構成勞基法第12條第1項第2款之重大侮辱行為，被告於
04 於110年9月13日終止兩造間勞動契約，洵屬有據。

05 (四)原告拒絕簽署交接職務文件，顯刻意不服從公司主管指派之
06 工作，違反對被告應負忠誠義務，其行為已嚴重危害公司內
07 部秩序與員工向心力，經公司主管予以告誡溝通仍無法改
08 善，況被告指派原告交接之職務，未大幅變動原告原工作內
09 容，原告持續拒絕交接，自己構成勞基法第11條第5款之對
10 於所擔任之工作確不能勝任情形，故被告於110年9月28日經
11 勞資爭議調解委員勸諭，撤回系爭解僱公告，改依勞基法第
12 11條第5款規定終止兩造間勞動契約，勞動契約終止日為同
13 年10月1日。

14 (五)縱認被告依勞基法第11條第5款、第12條第1項第2款等規定
15 終止事由均不合法，且原告亦表達不同意改依勞基法第11條
16 第5款規定終止兩造間勞動契約，然原告除於110年9月29日
17 返回公司交還被告發配之電腦及個人名片外，均未返回被告
18 公司執行職務，扣除例假日，原告自同年10月4日起即無正
19 當理由曠職達3日，被告自得依第12條第1項第6款規定，不
20 經預告終止勞動契約。

21 (六)又被告於110年10月5日給付共計92,350元（含110年9月1日
22 至13日扣除勞健保之薪資15,810元、特休未休6天折算薪資
23 8,200元、預告期間20天薪資27,340元、在職1年9個月又1天
24 資遣費41,000元）予原告，原告收受後未為相反意思表示，
25 得認雙方已於110年10月5日達成合意終止勞動契約。

26 (七)綜上，因兩造間勞動契約已終止，是原告前開請求均無依據
27 等語，資為抗辯。

28 (八)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
29 宣告免為假執行。

30 三、兩造不爭執事項（見本院卷第231-232頁）：

31 (一)原告自109年1月1日起，任職被告處，負責協助處理被告公

司業務事宜，至110年2月28日止之月薪為38,000元，自同年3月1日起調至每月薪資為41,000元，薪資於每月5日核發，並以網路轉帳匯款方式匯入原告薪領帳戶，兩造未簽訂中文書面勞動契約，惟就薪資調整部分有兩造簽署之英文版電子郵件通知。

(二)被告於110年9月13日以HeiQ解字第1100913001號發布系爭解僱公告，內容略以：「員工吳怡萱小姐在Instagram以不堪文字侮辱誹謗公司同仁，經公司查證後吳怡萱小姐也承認是其所為，……亦構成勞基法第12條第1項第2款『雇主得不經預告終止契約』。今公司決議以解僱方式終止吳怡萱小姐與公司之勞僱關係。即刻起生效！……」。

(三)原告於110年9月13日申請勞資爭議調解，並經兩造於同年月28日進行調解，勞資爭議調解紀錄中之調解方案(一)客觀上記載被告現場撤回系爭解僱公告，並改以勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，勞動契約終止日為同年10月1日，嗣因原告不同意致調解不成立。

(四)原告有於110年9月30日寄發桃園中路郵局存證號碼000743號存證信函予被告，主張不接受被告非法資遣，並為給付勞務之通知，被告有收受前開存證信函。

(五)袁秀英有以寄件者名稱為「Rita Yuan」寄送關於工作交接之電子郵件予收件者名稱為「Herry Lee」之李法漢，李法漢將前開電子郵件內容記載「給妳笑一下」後轉寄予收件者名稱為「Nicole Wu」之原告。

(六)被告公司臺灣區總經理梁銘文於2021年9月3日下午6時21分以寄件者名稱為「Ming Liang」寄送關於工作交接之電子郵件予收件者名稱為「Nicole Wu」之原告。

(七)原告於110年9月3日將梁銘文寄送關於工作交接之電子郵件頁面截圖轉發至個人IG限時動態，並在IG上以紅字撰擬「Go hell, bitch!」、「到底你們的鬥爭乾我屁事……人應徵進來被妳弄走，以職責你才是該跟他交接工作的人，他離職日剩一天，現在下班，你才忽然發信推給我(1個比中指圖

式），這水準當CEO（5個比中指圖式）」等文字。

(八)原告之110年9月份攷勤表上記載最後上班打卡日為「9月13日，08：42」，當日未打下班卡，且於14日至30日均未有上下班打卡紀錄。

(九)被告於110年10月5日給付共計92,350元（含110年9月1日至13日扣除勞健保之薪資15,810元、特休未休6天折算薪資8,200元、預告期間20天薪資27,340元、在職1年9個月又1天資遣費41,000元）之匯款予原告。

(十)原告於108年12月17日透過104人力銀行向被告發出應徵履歷，應徵職務記載為業務。

(十一)原告曾分別於110年8月6日、11日、12日透過通訊軟體LINE向袁秀英陳述職場工作現況。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)被告依勞基法第12條第1項第2款規定，終止兩造間勞動契約，有無理由？

1.按對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞基法第12條第1項第2款定有明文。然該款所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號民事判決意旨參照）。又勞工對於雇主或雇主之代理人有侮辱行為，且所為之侮辱行為，必須達到「重大」程度，始符合上開法條規定之終止契約要件。而所謂侮辱，係指以言語或舉動使他人覺得難堪而言；所謂「重大」程度，基於保障勞工工作權之要求，雇主於終止契約時既涉及勞工工作權喪失之問題，法律上自可要求雇主於可期待範圍內，捨終止契約而採用對勞工權益影響較輕之措施。況勞基法第11條及第12條對雇主終止勞動契約

之事由係採取列舉，其立法目的即是限制雇主之終止權限，因此前開所謂「重大」程度，應是指勞工有侮辱行為，且已經嚴重到期待雇主繼續勞動契約給付工資，甚至僅是至預告期滿均已成為不可期待之狀況，或繼續勞動契約將造成雇主之損害，非採取此等非常手段不能防免時，始足當之。

2. 被告辯稱原告於110年9月3日將梁銘文寄送關於工作交接之電子郵件頁面截圖轉發至個人IG限時動態，並在該截圖上以紅字撰擬「Go hell, bitch!」、「到底你們的鬥爭乾我屁事……人應徵進來到被你弄走，以職責你才是該跟他交接工作的人，他離職日剩一天，現在下班，你才忽然發信推給我（1個比中指圖式），這水準當CEO（5個比中指圖式）」等文字，因原告以抹滅人格之粗鄙文字貶損雇主之社會評價，且發表於個人IG限時動態，顯屬同公司職員得以共見共聞之情形，已構成勞基法第12條第1項第2款規定之終止兩造間勞動契約事由等語（見本院卷第61、63、65頁），而原告對於其確有於個人IG上以紅字在該截圖撰寫前揭文字並不爭執〔見兩造不爭執事項(七)〕，僅主張係因收到梁銘文寄送關於工作交接之電子郵件，自認無端被捲入高層人事鬥爭，而交接時間僅1天且其業已下班，心情甚感不公且惡劣，故於個人IG限時動態中抱怨幾句，並無其他陳述及惡意，又該IG帳號為個人私密帳號並未設定公開，外人無法得知等語（見本院卷第111、115頁）。

3. 經查，由該截圖所載電子郵件日期為「9月3日星期五, 下午6:21」觀之（見本院卷第93頁），原告收受該郵件之日期確為下班時段，再依原告所為前述撰寫文字內容之情境及脈絡可知，原告係就當時已屬下班時段，因收到被告公司有關工作交接之電子郵件，遂於當下陳述對該時段收到工作交接通知之看法，及表達不滿之感受與情緒，此種抒發情緒之言語雖有不當，然此僅單純凸顯出原告遇到問題時之處理態度及人格特質，尚與純粹以攻訐梁銘文為唯一目的所為毫無意義的辱罵有別，況其發布於個人IG限時動態中並未指名道姓，

亦無相關文字脈絡可知原告所指述之對象為梁銘文，難認原告對於共同工作之梁銘文有何重大侮辱之行為。又被告指稱原告於110年9月3日晚間6時許，收受梁銘文轉寄之交接內容信件後，於個人IG限時動態上撰寫前揭文字，屬於被告公司職員得以共見共聞情形下貶損雇主之社會評價云云（見本院卷第65頁），惟原告IG帳號於「2021年6月10日0：47，已切換為不公開」，此由其IG帳號隱私設定變更之列印網頁可證（見本院卷第123頁），此亦為被告所不爭執（見本院卷第233頁），佐以被告提出袁秀英與原告於110年9月7日交談錄音譯文所載：「（原告：）這就是我的IG，只有這是私人的，我沒有公開，我有的朋友沒有一個是紡織業的，在我IG裡面」、「（袁秀英：）好啦，那現在就...」（見本院卷第181頁），此為兩造所不爭執（見本院卷第233頁），益證原告IG於發表前揭文字內容時，確實設定為非公開狀態，雖被告辯稱原告有向袁秀英表示IG限時動態係刻意讓袁秀英閱覽後轉告梁銘文云云（見本院卷第159頁），然原告IG限時動態內容僅為抒發情緒性之文字，且設定為非公開，即代表其無意讓他人看見，實無刻意再透過袁秀英轉述IG限時動態內容予梁銘文知悉，況細繹前揭文字內容，均未見有何明示或暗示委請袁秀英將文字內容轉述予梁銘文之意，尚難以此據為有利被告之認定。而被告自承係因袁秀英發現後始通報之（見本院卷第65頁），可證梁銘文並未受邀或經原告同意而瀏覽原告前揭IG內容，是原告IG具有相當程度封閉性，一般人無法於未經原告同意並核准加入之情形下，觀看瀏覽其所發布之照片、文字等內容，其IG並未對外任意開放而使不特定多數人處於共見共聞之狀態，若非袁秀英以其已加入原告IG之好友身分而得以瀏覽原告個人IG限時動態，梁銘文及其他被告公司員工或其餘第3人均難以查知，自難謂已達被告所辯稱之「顯屬同公司職員得以共見共聞之情形，且以粗鄙文字貶損雇主之社會評價」之情形，而嚴重影響勞動契約繼續存在之程度。

01 4.被告另辯稱就原告擅自於個人IG限時動態張貼公司內部文
02 件，並發表重大侮辱及誹謗梁銘文等事宜溝通，因無法取得
03 共識而僅得依勞基法第12條第1項第2款規定，於同年月13日
04 發布系爭解僱公告云云（見本院卷第61、63頁）。然查，被
05 告是否有訂定工作規則，或依公司相關工作規則，對原告先
06 施以警告、記過、記大過、減薪、降職、調職等方式懲處，
07 之後原告仍有未改善之情事，均未見被告舉證以實其說，被
08 告僅憑原告單次且突發之上揭行為、言論及文字即逕予解
09 僱，顯然違反解僱最後手段性原則及比例性原則，尚難認係
10 合法之解僱。是被告依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩
11 造間勞動契約，並不合法。

12 (二)被告依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約，有
13 無理由？

14 1.按勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，為
15 使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基
16 於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事
17 由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院
18 109年度台上字第1518號民事判決意旨同此見解）。次按勞
19 基法第11條、第12條分別定有雇主之法定解僱事由，為使勞
20 工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信
21 原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意
22 旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性
23 原則」。同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，
24 於訴訟上為變更再加主張（最高法院95年度台上字第2720
25 號、101年度台上字第366號判決意旨參照）。故雇主於告知
26 勞工被解僱事由後，亦無由再任意增列或羅織該事由未及之
27 其他事實，據為解僱之事由，否則即有違誠信原則，亦不符
28 解僱最後手段性原則。

29 2.經查，被告於110年9月13日以HeiQ解字第1100913001號發布
30 系爭解僱公告，內容為：「員工吳怡萱小姐在Instagram以
31 不堪文字侮辱誹謗公司同仁，經公司查證後吳怡萱小姐也承

認是其所為，此行為已觸及中華民國刑法第309條『公然侮辱』及310條『誹謗』罪（公司將依法保留法律追訴權），亦構成勞基法第12條第1項第2款『雇主得不經預告終止契約』。今公司決議以解僱方式終止吳怡萱小姐與公司之勞僱關係。即刻起生效！僅此公告。」（見本院卷第11頁），此為兩造不爭執〔見兩造不爭執事項(二)〕，則被告既然於系爭解僱公告中記載係依勞基法第12條第1項第2款規定通知原告並予以解僱，自不得事後於同年9月28日之勞資爭議調解時，再改列以勞基法第11條第5款作為解僱事由（見本院卷第13頁）。雖被告抗辯係因勞資爭議調解委員建議而改依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約，且現在同時主張原告符合勞基法第11條第5款、第12條第1項第2款等規定之終止事由云云（見本院卷第110頁），然揆諸前揭實務見解，被告自不得於原先列於系爭解僱公告上之事由即勞基法第12條第1項第2款，於訴訟上為變更再加以主張勞基法第11條第5款為解僱事由。

3.被告復辯稱原告於110年9月6日上班時拒絕簽署交接職務文件，顯刻意不服從被告公司主管指派之工作，違反對被告應負之忠誠義務，其行為已嚴重危害被告內部秩序與員工向心力，且經被告公司主管予以告誡溝通仍無法改善，且被告所指派原告交接之業務部門職務，未大幅變更原告原工作內容，而被告於同年9月3日指派原告交接職務以來，原告已先後於同年9月6日、7日、8日、11日均拒絕交接，且有情緒性發言，經袁秀英持續多次輔導，原告仍無法改善工作情形，顯見其提供之勞務，已無法達到被告透過勞動契約所欲達成之客觀合理經濟目的，則原告已構成勞基法第11條第5款對於所擔任之工作確不能勝任之情形云云（見本院卷第67、157、159頁）。惟查：

(1)被告公司前銷售／業務總監李法漢證稱：我的工作內容有拜訪新客戶、公司既有客戶交辦給我的業務工作、公司交辦新產品或既有產品的推廣。原告工作內容為內勤性質，屬於庶

務性，包含接聽公司電話、進出貨管理、清點庫存、與既有客戶間電子郵件往來及協助我的業務聯繫工作，比較偏內勤，因為外出都是我一人負責，擔任業務甚至我的職稱要有業務行銷經驗，對於公司產品要有瞭解，公司必須要給予產品相關訓練課程，只有2種情況我會和原告一起參加會議，一種是公司指定我和原告要參加的會議，另外一種是我個人因為業務工作需要請原告列席的會議，例如新客戶要拜訪公司，由我出面向新客戶介紹產品，後續需要原告聯繫時，我會找原告一起參加等語（見本院卷第215、217頁）；證人袁秀英則證稱：李法漢職稱是業務總監，他來公司沒有經過我這邊，因為他比較高階，他負責臺灣地區及大陸地區這兩塊業務，是否錄用李法漢要經過總公司同意，而原告則係公司要先去向總公司申請要這樣職位的人，總公司同意有這樣的職位，再由被告去找人，找到人之後談覺得可以就可來上班等語（見本院卷第223、224頁）。可見證人李法漢工作性質較傾向於對外推展公司產品，原告則偏向內勤、行政協助性質，且其等錄用程序亦有是否須經總公司同意之任用程序差異。

(2)有關原告不願接受證人李法漢離職後之業務交接情形，證人袁秀英證稱：當時想法是原告先接李法漢所遺業務，我有對原告進行相關輔導，原告仍有負面情緒，原告入職半年後我一直在輔導她，但原告都沒有聽進去我的話，原告一直不接受公司輔導，我們只好資遣她，若原告沒有發表前揭IG內容，我沒想過公司會如何處理她。李法漢有一個客戶從110年6月底開始，就是由原告聯繫並敲定開會時間，總經理想要讓原告去成為一個真正的業務，所以就請原告去聯絡，因為原告是最清楚這個客人。原告當時沒有表示交接困難之處為何，李法漢交接前，原告手上沒有客戶等語（見本院卷第223-225、230頁），佐以被告提出原告與袁秀英之通訊軟體LINE對話截圖，內容多為原告於李法漢離職前即經常性抱怨梁銘文，而袁秀英盡可能開導原告，最終仍因原告拒絕職務

01 交接及情緒性發言致生本件爭議（見本院卷第161、163、20
02 3、205、207頁），然觀之前開通訊軟體LINE對話截圖所
03 載，對話時間分別為「2021年8月6日」、「2021年8月11
04 日」、「2021年8月12日」（見本院卷第203頁），足見原告
05 抱怨職場工作現況，及袁秀英所為之開導對話，均早於本案
06 爭議發生之前，是被告前揭辯稱袁秀英輔導原告之相關措
07 施，與本案原告拒絕職務交接，實為二事，益證證人袁秀英
08 於原告入職半年後雖有對其進行輔導，然其所稱之持續多次
09 輔導是否另有針對業務交接一事以及輔導相關成果，僅有其
10 口述而未有相關輔導資料為證。況證人袁秀英證稱原告於前
11 述業務交接前並未承辦相關客戶，且被告公司將李法漢所遺
12 業務交由原告承接，係為使原告「成為一個真正的業務」，
13 更突顯原告並無相關業務經驗，則自李法漢於110年9月6日
14 離職起至被告以110年9月13日系爭解僱公告解僱原告止，僅
15 相隔短短8日，亦難推認被告對於尚無實質經營客戶經驗之
16 原告，於此期間內有何了解原告交接業務所遭遇困難之處，
17 並進一步提供相關訓練資源以提昇原告接辦李法漢所留業務
18 之能力，此亦可從被告所提出證人袁秀英與原告於110年9月
19 7日交談錄音譯文略以：「（袁秀英：）因為你們兩個就是
20 同一個TEAM的，你不交接，要交接給總經理嗎？要交接給總
21 經理嗎？你們到底是怎麼想的，我有時候真的說不動你，講
22 過多少次了。……（原告：）可是重點還是他所有這些的那
23 個什麼流程他從來沒有跟我說過。……（袁秀英：）有什麼
24 流程？你要做就進來做，要什麼流程？」（見本院卷第18
25 1、183頁），此為原告所不爭執（見本院卷第233頁），益
26 見被告未積極了解原告接辦業務所可能遭遇之困難並提供輔
27 導改善措施，則被告辯稱已窮盡各種輔導方式仍無法改善此
28 情形云云，尚難採憑。

- 29 4. 參以系爭解僱公告中均隻字未提及有關交接職務或原告有拒
30 絕交接職務之行為，難認被告有明確告知原告有違反勞基法
31 第11條第5款規定及具體事由，況系爭解僱公告已明確記載

01 係依勞基法第12條第1項第2款為解僱事由，已如前述，揆諸
02 上開說明，雇主於終止勞動契約後，再任意增列或羅織該事
03 由所未及之其他事實，據為解僱之事由，即有違誠信原則，
04 亦不符解僱最後手段性原則，故該部分自無從據為被告合法
05 終止兩造間勞動契約之事由。

06 (三)被告依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契
07 約，有無理由？

08 1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，
09 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款固有明
10 文。所謂無正當理由曠工，係指勞工於應工作日未出勤，且
11 未有不提出勞務給付之正當理由，致曠工達法律所定之程度
12 者，雇主即取得不經預告而逕予終止契約之權利。從法條結
13 構觀之，顯然應包括「無正當理由」與「連續或1個月內最
14 低曠工日數」兩項構成要件要素，而非僅具備後者即足當
15 之，應甚明確（最高法院84年度台上字第1275號判決、最高
16 法院85年台上字第271號判決意旨參照）。至何謂正當理
17 由，當應就勞資雙方之主客觀因素而加以判斷，勞工請假未
18 符雇主所定必要程式或未請假或請假未獲雇主准假，而未工
19 作，即便構成曠工，仍非當然構成勞基法第12條第1項第6款
20 之「無正當理由而曠工」，仍須審查「有無正當理由」之要
21 件。又雇主得不經預告而終止勞動契約，乃係雇主依據前揭
22 法條規定以單方之行為變更雙方間之法律關係，依照舉證責
23 任分配之原則，雇主自應負舉證證明其解僱乃合於法律規定
24 之事實，倘其不能舉證證明其解僱所主張之事由係合於前揭
25 法條規定，則其所為以單方之行為終止雙方間之勞動契約縱
26 使到達相對人即勞工，亦不發生使雙方間勞動契約終止之效
27 力。

28 2.查，被告辯稱：原告自110年9月13日離開公司之後就沒有再
29 回到公司，同年9月29日來公司對同仁說是律師叫她來的，所
30 以就原告意願而言都是曠職，她也沒有請假云云（見本院卷
31 第230頁），惟被告迄未舉證證明其自110年9月13日系爭解

僱公告發布後，有何要求原告再次提供勞務，並以勞基法第12條第1項第6款規定對原告再次解僱之事實，難認被告曾對原告以此為終止契約之意思表示。

3.綜此，被告抗辯有依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，要屬無據。

(四)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告並應自110年9月14日起至原告復職前1日止，按月於次月5日給付原告41,000元本息，有無理由？

1.承前所述，被告於110年9月13日解僱原告既不合法，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。

2.另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；債務人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、第234條分別定有明文。又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號民事判決意旨同此見解）。查，被告於110年9月28日勞資爭議調解時曾表明其撤回原同年月13日之系爭解僱公告，改依勞基法第11條第5款終止契約，契約終止日為同年10月1日，為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項(三)〕，顯見被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示；再者，原告於系爭解僱公告當日即110年9月13日向桃園市政府申請勞資爭議調解、同年月29日曾返回被告處，為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項(三)、本院卷第111、230頁〕，參以同年月30日寄予被告之存證信函中，均要求被告恢復兩造間之僱傭關係，堪認原告亦無任意去職之意，且原告於110年9月30日之存證信函中，並已將準備給付之事情通知被告，惟被告收受前揭存證信函後（見本院卷第21頁之郵件收件回

01 執），並未為任何表示，可徵被告已拒絕受領原告勞務之表
02 示。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責；且被告於受
03 領遲延後，既未再對原告表示受領勞務之意或就受領給付為
04 必要之協力，依民法第234條及第235條規定，應認被告仍然
05 受領勞務遲延。是被告辯稱業於110年9月13日終止勞動契約
06 後，原告即未至公司上班，證明其已無繼續工作之意願，自
07 不生言詞提出勞務給付之效力云云，委無可採。又原告任職
08 至110年3月1日起，每月薪資為41,000元，且薪資於每月5日
09 核發乙節，為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項(一)〕。從
10 而，原告依民法第487條前段之規定，請求被告自110年9月1
11 4日起至其復職前1日止，應按月於次月之5日給付原告以41,
12 000元計算之薪資，及自各期應給付之翌日起至清償日止，
13 按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

14 3.按抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，
15 溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。民法第335條
16 第1項定有明文。再按給付有確定期限者，債務人自期限屆
17 滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，
18 債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債
19 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，
20 民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定
21 有明文。查，被告於110年10月5日給付共計92,350元（含11
22 0年9月1日至13日扣除勞健保之薪資15,810元、特休未休6天
23 折算薪資8,200元、預告期間20天薪資27,340元、在職1年9
24 個月又1天資遣費41,000元）之匯款予原告，此亦為兩造不
25 爭執〔見兩造不爭執事項(九)〕，則被告依民法第487條但
26 書、第335條第1項規定主張扣除上開所得（見本院卷第16
27 3、231頁），亦屬有據。

28 4.茲以原告自110年9月起已發生之薪資請求權，經抵銷扣除
29 後，原告得請求被告給付如附表「本金」欄所示金額，並自
30 如附表「各期利息起算日」欄所示日起至清償日止，按週年
31 利率5%計算之利息；至逾上開範圍之請求，即乏所據，應

予駁回。

五、綜上所述，原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約，請求被告給付如主文第2至3項所示金額，均屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。又本判決命給付金錢部分，係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判。

六、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，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 5 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

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。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 111 年 5 月 30 日

附表金額為新臺幣(元)

編號	各期薪資	原告本得請求之薪資	以110年9月1日至13日扣除勞健保之薪資+特休未休6天折算薪資+預告期間20天薪資+在職1年9個月又1天資遣費共92,350元扣抵後之餘額	本金(即扣抵後,被告應給付原告之各期薪資)	各期利息起算日(週年利率5%)	利息截止日
1	110年9月	41,000元	-51,350元(41,000元-92,350元)	—	—	—
2	110年10月	41,000元	-10,350元(-51,350元+41,000元)	—	—	—
3	110年11月	41,000元	30,650元(-10,350元+41,000元)	30,650元	110年11月6日	至清償日止