臺灣士林地方法院民事判決

107年度重勞訴字第14號

原　　告　吳大川
訴訟代理人　何建宏律師
被　　告　致伸科技股份有限公司
法定代理人　梁立省
訴訟代理人　李耀馨律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事項，經本院於民國108年6月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認兩造間僱傭關係存在。

原告其餘之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

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。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。本件原告主張其與被告致伸科技股份有限公司（下稱被告公司）有僱傭關係存在，惟為被告公司所否認，是關於原告與被告公司間僱傭關係是否存在之法律關係不明確，且該法律關係之不明確影響原告之權益，而原告主觀上亦認其在法律上之地位有不安之狀態存在，此種不安之狀態得以確認判決予以排除，是原告提起本件訴訟自有即受確認判決之法律上利益，於法並無不合，合先敘明。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：伊自民國103 年10月1 日起受僱於被告公司，並外派至中國大陸東莞東聚電子電訊製品有限公司（下稱東莞東聚公司）重慶廠區擔任協理一職，約定每月薪資為新臺幣（下同）20萬4,000 元。伊於任職期間認真且忠實履行

工作，被告公司竟於106年6月12日以變更計畫不再興建重慶廠區其他工廠為由，向伊表示自同年月16日起終止兩造間勞動契約，拒絕原告提供勞務。被告公司單方終止兩造間勞動契約之行為，核與勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款之規定不符，自不生合法解僱之效力，兩造間僱傭關係仍存在，爰請求確認兩造間之僱傭關係存在，復依勞動契約法律關係請求被告公司給付自106年6月17日起至同年月30日止尚未給付之薪資，及自同年7月1日起至復職日止之月薪等語，並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告9萬5,200元，及自107年7月1日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。㈢被告應自106年7月1日起至原告復職之日止，按月於每月最末日給付原告20萬4,000元，暨自各期應給付日之次日起，均至清償日止，按週年利率5％計算之利息。㈣第二、三項請求，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告公司則以：兩造於103年10月6日簽定聘僱通知書暨聘僱條款，聘請原告擔任GMM事業部L10職等協理，並外派至東莞東聚公司，約定每月薪資20萬元。因東莞東聚公司重慶廠區之發展、原告個人績效表現不符預期及管理議題喪失信賴關係，由東莞東聚公司總經理李秋生及人力資源處主管江燕瑩（下逕稱姓名）於106年6月12日與原告面談，伊依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，並達成以資遣方式，原告自106年6月16日起離職之合意，被告公司則給付原告預告工資、資遣費、喪假折算薪資並加計2個月薪資。是兩造間勞動契約已於106年6月16日終止，原告訴請確認僱傭關係存在並請求伊給付9萬5,200元，及自106年7月1日起至復職日止，按月給付20萬4,000元，均為無理由等語資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，被告願供擔保免為假執行。

三、兩造所不爭執之事項：

㈠原告自103年10月1日起至被告公司擔任協理乙職，約定每月

薪資20萬元並外派至東莞東聚公司。被告公司每月最末日發放當月薪資，原告106年5月份薪資為20萬4,000元。

㈡於106年6月12日，李秋生及江燕瑩與原告進行訪談，被告公司提出如本院卷第16、17頁所示之資遣通知書，惟原告當日未於其上簽名。

㈢於106年6月12日下午4時26分許，李秋生寄發內容為「很遺憾向所有重慶的管理幹部告知，吳大川協理因為健康因素的關係，需要離開工作崗位回臺灣休養。非常感謝吳協理2年8個月來在重慶的付出，帶領大家走出建廠、搬遷等等辛苦的日子。請大家跟我一起祝福吳協理，除了感謝他的付出，也祝福他早日康復，身體健康。接任人選是金大偉協理，將會從6/13日開始交接，6/16日正式生效」之電子郵件與公司員工。此電子郵件副本寄送原告與江燕瑩。

㈣於106年6月14日上午11時36分許，原告寄發內容為「感謝您的細心安排與諒解，讓我可以卸下目前的工作，安心調養眼睛的疾病」之電子郵件與李秋生。此電子郵件副本寄送江燕瑩。

㈤於106年6月20日，被告公司寄送如被證3所示函文並隨函檢附離職通知書一式兩份、勞健保轉出單、離職證明書（申請失業給付目的）、被告公司離職證明書予原告，文內註明請原告於資遣通知書上簽名後寄回予江燕瑩。

㈥原告已領取預告工資13萬4,667元、資遣費27萬7,750元、6日喪假折現4萬800元、2017年固定年終獎金案本年度實際工作月份比例計算10萬2,000元、2個月薪資40萬8,000元。被告公司於106年6月30日將上開款項匯款至原告所有台新銀行帳戶。

㈦原告委任何建宏律師於106年8月11日寄發如被證6所示存證信函予被告公司，該函主旨為：「為函知貴公司於106年6月12日所為終止勞動關係所持事由未符規定，不生終止效力，應負依法投保及給予各勞動法令保障義務」等語。

㈧被告公司於106年9月19日委任許修豪律師、王世安律師寄發

如證物二所示存證信函予何建宏律師，該函主旨為：「重申被告公司已合法終止與貴當事人吳大川先生之僱傭關係。吳先生於僱傭關係終止後，若有其他疑問或需置身科技協助處，請於文到5日內聯絡致昇科技法治部門」等語。

㈨自106年8月14日起，原告任職於訴外人鈦昇科技股份有限公司（下稱鈦昇公司）並擔任顧問乙職且外派大陸地區，工作內容為設備及代工相關業務及產品推展；截至108年3月止，原告已在臺領取顧問費合計212萬9,814元、海外領取顧問費合計人民幣120萬52.31元。

㈩上開事實，有被告公司之聘僱通知書暨聘僱條款、資遣通知書、離職證明書、離職聲明書、電子郵件、台南中正路郵局存證號碼222號存證信函、台北台塑郵局存證號碼1480號存證信函、勞保局被保險人投保資料查詢、鈦昇公司106年4月30日鈦發自（108）第38號函暨其附件（湖勞調字卷第11至16、22、23頁；本院卷第33、34、72至76、191至197頁及另置限閱卷），且為兩造所不爭執，自堪信為真實。

四、得心證之理由：

原告主張被告公司於106年6月16日終止兩造間勞動契約為不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求給付如聲明所示工資之本息等語，惟為被告公司所否認，並以前詞置辯。茲分論析述如下：

㈠被告公司辯稱：伊於106年6月12日與原告達成以資遣方式，於106年6月16日終止兩造間勞動契約之合意等情，無非係以資遣通知書、兩造之電子郵件、證人江燕瑩於本院審理時之證詞等為據。查：

1、由被證1之被告公司資遣通知書之名稱觀之，其性質形式上應係終止勞動契約之「通知」而非「協議」。又觀其製作方式，除文末「加註」部份以手寫方式作成外，其餘均以電腦繕打方式製作，二者應非同時作成，核與證人即被告公司人力資源處主管江燕瑩於本院審理時證稱：原證1背面所加註的兩個條件是與原告討論資遣的離職條件當天伊所寫的等語

（本院卷第143 頁）大致相符，是上開電腦繕打部分之內容是否係經兩造於106 年6 月12日協議、確認後始作成，已屬有疑。況其內容除「經公司有關主管人員與您在2017年6 月8 日（另以手寫方式塗改為12日）詳談，雙方同意自2017年6 月16日以資遣方式離職，並發給依法令規定之資遣費，其詳情如下：1.勞動契約終止生效日：2017/6/16 。3.離職手續辦理：請您於收到本通知函後依離職相關關程序辦理」等語外，其餘均為終止勞動契約後各項給付之計算方式、金額及給付方式，並註明「最後，謹代表公司再次感謝您過去對公司所做出的許多努力與貢獻。希望您很快能找到事業另一個起點，如有需要協助的地方，請隨時與我們聯絡」，員工簽署欄亦無原告簽名或經原告表示同意之記載，自無從逕以該資遣通知書認定兩造間已於106 年6 月12日達成以資遣方式終止兩造間勞動契約之合意，應認該資遣通知書僅屬被告公司單方終止勞動契約之意思表示。被告公司雖另以106 年6 月20日函文通知原告並檢附資遣通知書、離職聲明書及離職證明書等件，然該函文開宗名義仍表示「2017年6 月12日在重慶辦公室，東聚總經理李秋生和我以面對面方式告知因為重慶生產基地的發展及您個人績效表現，公司將主動解除勞雇關係」、「因顧及您的顏面而未向公司其他同仁提及資遣一事，對外說明您以健康因素自請離職」，其餘僅敘及被告公司給付項目、金額及給付方式，至多僅得認為係被告公司再次重申單方終止勞動契約之意思表示，縱被告公司併檢附如資遣通知書、離職聲明書及離職證明書等件，亦僅得證明原告有收受通知情事，無從據此推論兩造確實已於106 年6 月12日達達成以資遣方式終止勞動契約之合意。

2、又證人江燕瑩證稱：伊自2002年起擔任被告公司人力資源處主管，職務範圍包臺灣及大陸地區人事事務。伊於106年6月12日與李秋生、原告討論協議離職，李秋生負責說明原因，伊負責說明給付條件。當天原告就伊所提協議離職給付條件及李秋生說明是重慶職務範圍縮小，未來5 年內都不會再擴

大，所以決定不設原告職位等情，沒有表達反對之意，但談的過程中原告有表示公司尚有無其他職位可以安置，李秋生表示有做過調查，但公司沒有像他這樣資深的職位，原告接著詢問資遣條件可否再優惠，所以才會有這張背面所加註的兩個條件。伊不清楚為何原告沒有在上面簽名，原告沒有說出他拒絕簽署，但實際上他是沒有簽。因為前面的離職通知書上原告沒有簽署，伊再發被證3 給原告，提醒被告公司會如協議書上條件履行。原告於106 年63月12日當天是希望被告公司幫他安插在公司的其他職位，既使是沒有工作的位置也無所謂，原告未口述表示是否同意於106 年6 月16日終止兩造僱傭契約，原告沒有說為何拒絕簽署資遣通知書，只說我要再看看、再想想等語（本院卷141 至152 頁）。是由證人上開證詞可知，被告公司於106 年6 月12日當天確係以勞基法第11條第4 款事由，片面向原告為終止勞動契約之意思表示，但原告未明確表示同意終止兩造間勞動契約，亦未曾就被告公司終止勞動契約之合法性進行任何協商或談判，自無從推論已有所謂「合意終止」，況且原告當場已表示「再看看」、「再想想」，亦未於資遣通知書簽名，堪認原告就被告公司106 年6 月12日所為資遣一事存有爭執而未同意被告公司終止契約。至於證人江燕瑩雖亦證稱：依照被告公司離職的處理方式，基本上公司在資遣當天會達成共識並簽名，但是這是不一定，如果員工拒絕簽署，我們也會依照所達成的共識為給付。原告沒有口述說同意或不同意，但以伊與原告互動的行為伊就當他是同意，就伊的認知，我們雙方是協議離職，原告沒有表達同意或不同意，事後的工作交接及離職手續都按照公司的規定來處理，所以伊的認知是原告同意等語（本院卷141 至152 頁），惟被告公司於106 年6 月12日當天既已表明因重慶職務範圍縮小，未來5 年內都不會再擴大，所以決定不設原告職位等語行使契約終止權，顯非以協商之方式詢問原告是否同意終止兩造間之勞動契約，縱使原告單純沉默不語，亦非得逕自推認兩造於當日已達成終

止合意，況證人上開證詞，核屬其個人主觀推測之詞，無足憑採。

3、被告公司另抗辯：依李秋生於000 年0 月00日以電子郵件對全體幹部發佈原告因身體不適離職之公告及原告回覆感謝等情，顯見原告已同意兩造於106 年6 月12日協議之資遣條件及於同年月16日生效離職等語，並提出如被證2 電子郵件為據，為原告所否認。經查，原告前已向被告公司表示「再想想」、「再看看」而未同意終止兩造勞動契約，已於前述，原告雖以被證2 電子郵件回覆李秋生並稱：「感謝你的細心安排與諒解，我可以卸下目前的工作，安心的調養眼睛的疾病」，惟由上開內容形式上觀之，除未見原告提及「離職」、「資遣」、「終止」等相類似用詞外，亦未見有「同意兩造終止勞動契約或接受被告公司資遣」即變更原意等情之表示，復無其他有利被告公司之證據為佐，應認原告至此仍未對被告公司106 年6 月12日終止兩造勞動契約一事明確表示同意。再者，雖證人江燕瑩於本院審理時證稱因原告未於106 年6 月12日簽署資遣通知書，被告公司為慎重起見再次寄送如被證3 函文及其附件予原告，提醒將如協議書所提條件如期給付等語（本院卷第144 頁），惟此至多僅得認為係被告公司再次重申單方終止僱傭契約之意思表示，已於前述，遑論原告仍未依上開函文內文所要求於資遣通知書上簽名並寄回被告公司，為被告公司所不爭執，益徵原告確實未對被告公司106 年6 月12日以資遣方式終止勞動契約一事表示同意。至於原告事後有無領取被告公司所為之各項給付，或有無辦理離職手續，或是否在短時間內轉至其他公司任職，亦均不足據以回溯推認兩造間勞動契約係經合意終止，更無從使兩造間勞動契約之終止方式，由被告公司單方終止轉變為兩造合意終止。被告公司所辯，仍無可採

4、綜上，被告公司抗辯於106年6月12日已達成兩造於106年6月16日以資遣方式終止勞動契約之合意等語，應非可採。

㈡被告公司抗辯係依勞基法第11條第4 款之規定終止兩造勞動

契約等情，無非以CQ轉移專案進度報告、訴外人潘武龍電子郵件、證人江燕瑩之證詞等客觀情事為據。查：

1、按雇主業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約勞，勞基法第11條第4款規定甚明。職是，雇主依該款規定終止動勞動契約時，必須符合業務性質變更、有減少勞工之必要、無其基他適當工作可供安置之要件，方謂合法。所謂業務性質變更，係指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（最高法院105 年度台上字第144 號判決意旨參照）

2、被告公司辯稱：因東莞東聚公司欲將其主要生產基地由大陸東莞轉至重慶，規劃建立6 個廠房，為上開廠房之建立及管理，因而聘請原告擔任重慶6 個廠房之建廠及管理經理，接管重慶工廠，並擔任重慶轉移專案項目負責人。因基於經營決策及因應環境變化與市場競爭，進行組織結構性調整，除目前已興建之一個廠房外，無須再行建廠，故將原規劃興建6 個廠房所需工作提除，改以現有重慶廠房之管理，原告原本擔任之工作內容及職務已被拔除而不存在。訴外人金大偉協理接任之職務，因組織架構調整而與原告不同。另106 年6 月16日原告離職當時，與原告相類之職務僅有東莞總廠及昆山分廠，已分別有張振德、李易儒擔任該職務，確實無適當職務可供安置原告等語，為原告所否認。查：

⑴依被告公司聘僱通知書暨聘僱條款內容，除載明「致伸科技股份有限公司自2014/10/9 聘任台端擔任GMM 事業L10 職等協理（China 職稱）乙職（外派），並由潘武龍總經理擔任台端之直屬長官。外派地點：東莞東聚電子電訊製品有限公司」外，通篇未見有關原告職務內容之約定，甚至其中受僱條件及相關權益則載明：「（三）工作調派及海外派遣：1.於台端任職期間，本公司得因經紀上之考量，調整台端之服務部門、職位、工作地點、職務內容及分配短期出差之指派等，台端同意本公司得做出合理調動及其他相應調整（包括

但不限於本公司在臺灣境內或境外關係企業間之調動）」，足見原告任職於被告公司後之職務條件及內容仍具變動可能性，被告公司抗辯係為建立6個廠房及管理而聘請原告擔任重慶轉移專案項目負責人等語，尚非無疑。又潘武龍雖曾寄發電子郵件並稱：「因業務發展需要，現調整致伸重慶組織架構，並於2014年10月6號正式生效。DC WU吳大川協理，任命為致伸重慶Site Manager接管重慶工廠並向我報告，此外，他將作為IDD重慶轉移專案項目負責人同時向IDD BU head周副總報告。詳見附件組織架構圖並請各位繼續支持DC的工作」，然上開內容除未載明於聘僱通知書暨聘僱條款內外，該電子郵件寄發時間為2014年9月30日，亦早於聘僱通知書暨聘僱條款之作成日期（即103年10月1日）及原告簽訂之日期（即103年10月6日），且原告非收件人，被告公司據此辯稱伊聘僱原告之原因與興建6個廠房等具有關連性等語，仍非可採。

⑵又據證人江燕瑩證稱：原告係擔任整個重慶廠區的某一事業單位的廠務管理及所有行政事務，即組織架構圖中，原告負責組織圖右手邊業務單位的工廠管理事務及左邊這些行政單位的管理事務，而金大偉負責組織圖左手邊的行政單位的管理，原告負責事業單位中如有工廠事務需做決定，就由廠務的事業單位自行初步決定等語（本院卷第145、146頁），可見被告公司係將原告原負責之工廠管理事務改由事業單位自行為初步決定，其他行政單位管理事務則由金大偉接任，至多僅可認為係調整被告公司內部之事務分配，而非業務內容有何結構性或實質上之變異，被告公司抗辯因業務性質變更之情，而有減少勞工之必要等語，難認可採。

⑶被告公司既無因業務性質變更而有減少勞工之必要，則其有無其他適當工作可供安置原告乙節，原無庸再予審究，然縱使被告公司確有業務性質變更之情，惟其聘僱原告與興建廠房非具關連性，已於前述，被告公司得調整原告之服務部門、職位、工作地點，且得為在臺灣境內或境外關係企業間之

調動，或調整為非外派性質之職務等節，亦有兩造聘僱通知書暨聘僱條款可稽（湖勞調字卷第11頁），顯見原告任職被告公司之工作地點及性質非僅以外派大陸地區之職務為限。則被告公司辯稱與原告相類之職務僅有東莞總廠及昆山分廠，且已有張振德、李易儒分別擔任該項職務，已無適當職務可供安置原告等語，顯疏未慮及有無依上開約定即如於非大陸地區有無適當工作可供安置原告之可能，卻逕依勞動基準法第11條第4 款規定終止兩造間勞動契約，前開說明，被告公司顯未善盡安置前置義務，而與解僱最後手段性原則未符。

3、綜上所述，被告公司既無因業務性質變更，而有減少勞工之必要，亦非無適當工作可供安置原告，其依勞動基準法第11條第4 款規定終止與原告間勞動契約，於法未合，應不生終止之效力。

㈢被告公司抗辯原告前以治療眼疾請病假，故自106年6月16日起算，加計6日喪假及例假日，原告病假之起算日應自106年6 月27日起算，已超過工作所定30日病假期限，原告迄今未銷假上班，應屬曠工，爰依勞基法第12條第1 項第6 款終止兩造間之勞動契約等情，係以被告公司之工作規則、被告公司於107 年11月2 日寄發之存證信函等客觀情事為據。查：

1、按雇主依勞動基準法第12條第1項第6款終止契約者，應於知悉其情形之日起30日內為之，勞動基準法第12條第2 項定有明文。足見勞工縱有勞動基準法第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。查原告曾於106 年8 月11日以如被證6 所示存證信函向被告公司表示將請休病

假，足認此情早為被告公司所知悉，亦經證人證稱：伊印象中原告因為眼疾的問題有申請病假等語（本院卷第149 頁）相符，足見被告公司於原告於107 年4 月17日提起本件訴訟前即已知悉上情，距離被告公司於107 年11月5 日終止勞動契約時顯已逾越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工3 日之事由終止勞動契約，所辯自非可採。

2、被告公司雖另抗辯依被告公司之工作規則第12條、第13條約定，於扣除病假30日、抵充事假或特別休假後，原告應於107年8月10日起視為自動離職等語。惟被告公司工作規則第13條係規定「員工如因特殊事由或撫育子女之需要，得申請留職停薪；員工留職停薪核准期限屆滿前一個月應向本公司提出復職申請，由公司安排於期限屆滿時準時回公司報到銷假，否則以自動離職論」。是依上開工作規則之規定，員工如有該條項所定事由得申請留職停薪，且需經被告公司核准。然就原告曾向被告公司提出留職停薪之申請並經核准等情，未見被告公司舉證，難認所辯與上開工作規則規定相符，自無從致生原告自動離職之效力，被告公司此部份辯詞，亦屬無據。

㈣原告主張因兩造間僱傭關係存在，被告應給付原告9萬5,200元、自106 年7 月1 日起至原告復職之日止，按月於每月最末日給付20萬4,000 元之本息等語。然查：

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。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，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；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、第235 條及第234 條分別定有明文。又依民法第487 條之規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人固無補勞務之義務，仍得請求報酬。惟受僱人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。至僱用

人預示拒絕受領之意思或給付兼需僱用人之行為者，受僱人須以準備給付之事情，通知僱用人以代提出；僱用人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，始自提出時起，負遲延責任，此觀同法第235 條及第234 條之規定自明。而受僱人以言詞向僱用人為通知，除有言詞之通知外，尚須以已有給付準備之具體事實存在為前提，若不能認為已有給付之準備，徒為通知，尚不生言詞提出之效力（最高法院102 年度台上字第1732號判決參照）。

2、查本件兩造間勞動契約既未經被告公司合法終止或經兩造合意終止，已於前述，則兩造間之僱傭關係即屬存在。被告公司雖於106年6月12日不合法終止兩造間勞動契約，惟除未見原告於該日後有將準備給付之事情通知被告公司之具體事實外，其後原告雖委託何建宏律師於106年8月11日寄發如被證6 存證信函，惟該函文內容表示「吳大川因眼疾治療已向貴公司請休病假，待治療終結後即銷假上班，期間所請病假應由貴公司依請假規則辦理」（本院卷第72至76頁），顯見原告係主張於眼疾治療終結後，將向被告公司申請銷假上班等語，迄今卻仍未為之，為原告所自承（本院卷第248 頁），甚至於上開存證信函寄發後3 日（即106 年8 月14日），原告旋即任職於鈦昇公司並外派大陸地區，是以，原告自106年6 月12日後起至今，有無提出勞務給付或將準備給付之事情通知被告公司之意願及具體事實，均屬有疑。原告雖另以「因眼睛黃斑部病變無法長期盯著電腦看，認為鈦昇公司當時所提供的工作較符合原告當時身體狀況」等語為辯（本院卷第249 頁），然未經舉證，本無為原告有利之認定，況且縱此情屬實，依常理亦無礙原告向被告公司提出銷假之申請，原告據此為辯，應非有據。至原告另主張伊已於107 年4月11日提起本件訴訟請求確認僱傭關係存在，應認已將準備給付之情事通知被告公司等語，惟細譯原告所提書狀內容，均無原告向被告公司申請銷假上班或另為其他提出給付準備之證明，且本院審理中仍續於鈦昇公司任職並外派大陸地區

，有108 年4 月19日原告勞保局被保險人投保資料查詢（置限閱卷）及鈦昇公司函文可稽，堪認原告雖提起本件訴訟，其仍無向被告公司提出勞務或準備提出勞務之通知之具體事實存在。是被告公司抗辯原告未曾提出勞務給付，亦未以準備給付情事通知被告公司等語，應為可採。揆諸前開規定及說明，原告請求被告公司應給付9 萬5,200 元本息及自106 年7 月1 日起至原告復職之日止，按月於每月最末日給付20萬4,000 元本息，應無可採。

五、從而，原告以被告公司終止勞動契約不合法為由，請求確認兩造間僱傭契約法律關係存在，為有理由；惟原告依兩造間勞動契約，請求被告公司應給付原告9 萬5,200 元，暨自107 年7 月1 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；及自106 年7 月1 日起至原告復職之日止，按月於每月最末日給付原告20萬4,000 元，暨自各期應給付日之次日起，均至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，為無理由，應予駁回。至原告假執行之聲請，因本院駁回該部份之訴而失所依據，應併予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　19　　日

勞工法庭　法　官　吳佩真

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　19　　日

書記官　吳帛芹