

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第51號

原告 于尚廷
被告 群登電子股份有限公司

法定代理人 張一權

訴訟代理人 王志陽律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國113年10月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應自民國一一三年五月五日起至原告復職之日止，按月於每月發薪日給付原告新臺幣肆萬壹仟貳佰伍拾元及自各期應給付日之翌日至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國一一三年五月五日起至原告復職前一日止，按月提撥新臺幣貳仟肆佰柒拾伍元至原告設於勞動部勞工保險局退休金專戶。

第一審訴訟費用新臺幣貳萬柒仟零參拾柒元及加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，由被告負擔。

本判決所命給付已到期部分，得假執行。但被告如以每期新臺幣肆萬壹仟貳佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件原告主張兩造間有僱傭關係，經被告以後開情詞否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭契約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益。又，勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇

01 主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更
02 再加以主張。茲據本判決附件即電腦打字部分為被告所屬行
03 政部職員製作、手寫部分為被告法定代理人親筆書寫之文件
04 （見本院卷第35頁），可知本件雇主即被告一方係以勞工即
05 原告本人不適任乙端為由，而於今年（113年，以下年度均
06 同、故省略）4月15日告知離職暨收回門禁卡，並且同意發
07 放預告工資與資遣費，是被告方面乃係引用勞動基準法第11
08 條第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任時而為之解僱
09 （下稱：系爭解僱），其解僱事由於訴訟上不得更為主張，
10 且於法院審理時必須調查系爭解僱，是否合於解僱最後手段
11 性，若有未洽，則為不合法之解僱，合先說明。

12 二、原告起訴主張：我從民國110年10月4日任職被告公司，擔任
13 生產管理部門經理、月薪新臺幣（下同）4萬元，次（111）
14 年1月17日調職倉儲部門作業員，及至去（112）年間調薪至
15 月薪4萬1,250元，我恪盡職守，據聞被告內部人事鬥爭，波
16 及於我，在今（113）年4月16日我被口頭告知，做到今天，
17 然後我於當（4）月20日收到被告掛號，寄來的是右上角填
18 表日期填載113年4月17日並蓋用被告公司大小章的離職證明
19 書和右上角通報日期填載113年4月17日並勾選勞基法第11條
20 第5款之資遣員工通報名冊，於是次月經由我向新竹市政府
21 申請勞資爭議調解，經指定113年5月23日調解期日，我還收
22 到地檢署傳票，上面寫我是偵字案的被告、案由是妨害自
23 由，本件被告不但非法解僱我，還用刑事手段，告我侵入住
24 居、妨害電腦使用等等，我已經在7月份用存證信函，向被
25 告清楚地表明我的立場，因為被告是非法解僱，所以我不接
26 受資遣費、將會退款還給公司，此外，就算要解僱我，那麼
27 也要符合解僱最後手段性才行等語，爰依現行保護勞工法令
28 之規定及兩造間之勞動契約關係，提起本件確認僱傭關係存
29 在等訴，聲明：如主文第1～3項所示並願供擔保請准宣告假
30 執行。

31 三、被告則以：兩造業於113年4月16日合意終止彼此間之勞動契

約關係，不容原告事後藉故反悔，甚至轉移焦點至調解事件或刑事偵查案件，且查被告並非於原告受僱擔任部門經理之時，即以勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，予以解僱，相關時序請見被告訴訟代理人整理提出民事答辯狀第（四）點及庭呈之民事陳報狀及附件（繕本交他造收受、經本院提示調查），實則對於原告是113年4月16日離開這點，有調出原告離開的光碟，包含收回原告的識別證、門禁卡，兩造均無意見，關於本件起訴狀聲明第二項即原告求為續付工資，月薪以4萬1,250元計算，被告沒有意見，又對於本件起訴狀訴之聲明第三項即原告請求勞退提撥，每月以2,475元計算，於阿拉伯數字上，可參上述民事答辯狀被證6薪資單，依該件薪資單記載，被告為原告提撥的金額是2,520元/月，而原告不能勝任工作的理由，係原告非但不能完成公司交付工作，甚且跟主管、同仁都無法相處，公司方面應徵進來，原本要協助原告的新人，也無法跟原告共事，連續有兩個新人請辭，於是公司只能跟原告來談資遣，當時原告有說如要資遣，要給非自願離職證明書，被告也依照原告請求，開立非自願離職書，該給的資遣費及其他費用，原告都是先請問新竹市政府勞工局，這樣有無問題，金額是多少？至於紛爭再燃，乃因為原告侵入公司，經被告報警處理，才有後續的勞資爭議調解及刑事偵查案件與民事確認僱傭關係存在等訴訟等語，資為抗辯，懇請法院參照最高法院裁判意旨，勞資雙方既然是合意資遣，就不能容許一方事後反悔，爰答辯聲明：1. 原告之訴駁回。2. 訴訟費用由原告負擔。3. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、經本院聽取兩造陳詞暨調查全部卷證，包含兩造書狀及證物與新竹市政府113年9月13日府勞資字第1130152300號隨函檢覆之勞資爭議調解紀錄共6頁（其中第1頁即本判決附件，出處：本院卷第35頁，下稱：附件），兩造對於本判決附件之文書其形式真正，皆不爭執，兩造間之爭點厥為：(一)、本件是否於113年4月15日，由雇主一方以勞基法第11條第5款為

01 由，而終止彼此間之僱傭關係？抑或，實則兩造係於翌（1
02 6）日，如同被告前開抗辯，於是日經由兩造合意而為終止
03 彼此間之僱傭關係？(二)、原告起訴求為確認僱傭關係，是否
04 有據？(三)、原告併求為續付工資，有無理由？(四)、原告請求
05 補為提撥勞退金至專戶，有無理由？

06 五、本院判斷如下：

07 (一)、經查原告起訴狀附原證1：離職證明書與資遣員工通報名
08 冊，於此兩份文件，其中後者文件，經被告公司蓋用大小
09 章，並勾選勞基法第11條第5款事由，又經本院檢視結果，
10 該兩份文件右上角，均係以手寫填上113年4月17日為填表日
11 期或通報日期，至所謂原告離職日期，均係於後者文件即資
12 遣員工通報名冊上，以手寫填上特定日期：113年5月5日
13 （見本院卷第13頁離職證明書與第15頁資遣員工通報名
14 冊）。然按，雇主引用勞基法第11條第5條時，必須經預告
15 始得終止勞動契約，且按照同法第16條第3項規定，於雇主
16 未依法定規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工
17 資，觀諸附件全文內容為：4/15已收回門禁卡、此後不需要
18 到公司任職，4/16～5/5日有20日是要發給全薪，為什麼是2
19 0日，是因為新竹市勞工局核算有20日之預告工資…（見本
20 院卷第35頁電腦打字第5～8點），此節與本件起訴狀第3頁
21 記載：我被口頭告知、做到今天之情節，不謀而合（見本院
22 卷第9頁原告書狀），果真如被告方面抗辯稱：113年4月16
23 日被告資遣原告，原告要求開立非自願證明書，於是兩造合
24 意終止勞動契約，且查原告離開被告公司後，並未再進入被
25 告公司工作，是為合意資遣云云（見本院卷第43～44頁被告
26 書狀及本件言詞辯論筆錄最後1頁第4行被告律師陳述），設
27 若屬實，那麼經由白紙黑字，將兩造互為溝通、協商所為之
28 合意內容條件，書於文字，彼此拘束，如此輕而易舉、舉手
29 之勞，被告捨此不為，卻以高權姿態，即民間俗云「你明天
30 不要來」，如此欠缺預告，又直接地擺明，行政主管機關說
31 要給幾天預告工資，就全額給幾天，甚至公司已施以小惠、

01 不扣除伙食津貼…（見本院卷第35頁、附件第9點），僅見
02 一方利益計算，尤其此方還是屬於經濟強勢之資方，此等不
03 合於互為協商、溝通之常情樣貌，所辯礙難採信。因此，本
04 院認定本件應該是113年4月15日，由被告一方以勞工對於所
05 擔任之工作確不能勝任為由，以系爭解僱而終止彼此間之僱
06 傭關係，而非於113年4月16日以合意資遣方式為之。

07 (二)、復就解僱最後手段性而論，本件被告泛以原告不適任1年半
08 以前之舊職位（即附件由被告法定代理人手寫：生管），又
09 以原告對於任職經年之現職位（即附件由被告法定代理人手
10 寫：倉儲），仍不能帶領同仁工作，因而仍不適任乙端為
11 由，堅持系爭解僱合於勞基法第11條第5款，惟迄至最後言
12 詞辯論終結止，未據被告提出1年內之內部檢討會議或曾明
13 確予以指正並告知原告之任何紀錄，亦未對於指摘所謂不良
14 於工作之行為，採行過任何輔導措施或採取過任何調職、降
15 薪懲處措施，卻反其道地出現採取調薪獎勵措施，又，被告
16 訴訟代理人於最後言詞辯論期日庭呈民事陳報狀及附件（繕
17 本交他造收受），單方自行電腦打字表列所謂勞工之疏失、
18 錯漏，查無任何簽名、簽核並以文字補充說明：「體諒原告
19 年紀稍長、工作速度與犯錯率，其餘同仁都盡量給予包容，
20 最後實在狂妄、嚴重，客戶急件都pull in 不了…」，可信
21 被告於全然未讓原告有知悉並改善機會之情狀下，即以民間
22 俗云「你明天不要來」之舉措，逕為系爭解僱，已是悖於解
23 僱最後手段性原則，顯而易見。準此，本院認定雙方之僱傭
24 關係，仍屬有效存在，則原告訴請確認其與被告公司間之僱
25 傭關係存在，即有理由，應予准許。

26 (三)、僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請
27 求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之
28 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
29 為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；
30 債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出
31 時起，負遲延責任，為民法第487條前段、第235條及第234

條分別明定。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。經查，兩造間僱傭關係仍屬存在，如前認定，而原告遭被告違法解僱時，主觀上並無任意去職之意，原告隨即於次（5）月2日向新竹縣政府申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係（見本院卷第37頁調資爭議案影卷資料該頁第3行文字），此後原告進入公司，接觸公司物件，還遭提告刑案（案經檢察官於113年7月1日聲請簡易判決處刑），又經被告法定代理人向新竹市政府勞工處明白地表示，對於上開勞工提出恢復僱傭關係之申請，拒絕原告繼續向雇主提供勞務之意旨（見本院卷第35頁、附件最後1行手寫文字），綜合上情，足認勞工已就雇主預示拒絕受領所提供勞務之意思，由原告一方將準備依勞動契約本旨給付勞務之情事，通知於被告一方，以代提出，惟其提出之給付遭公司所拒，揆諸前揭規定，被告公司即應自原告提出時起，負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，仍得請求被告公司給付自遭違法終止僱傭關係後之某日起，其薪資報酬。兩造既不爭執原告每月薪資報酬為4萬1,250元（見本件言詞辯論筆錄第3頁第1行兩造陳述），是原告請求被告公司，自113年5月5日起至原告復職之日止，按月於每月發薪日給付原告4萬1,250元及自各期應給付日之翌日至清償日止，按年息5%計算之利息，即有理由。

(四)、依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項暨參照最高法院101年度台上字第1602號裁判意見，本件勞工縱尚不得請領退休金，惟亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額，繳納至其退休金專戶，以回復原狀。被告公司片面終止兩造勞動契約後，即未依勞工退休金條例為原告提撥退休準備金，此事實既不為兩造爭執，復依被告隨狀提出被證6薪資明細，可知被告按照勞工退休金每月提繳工資分級表，所應適用之級距，每月應為原告提繳6%退休金，至

01 少為2,520元，而原告僅於每月2,475元之範圍內聲明請求，
02 並無不可（見本件言詞辯論筆錄第3頁第4行原告本人陳
03 述），是原告請求被告應自113年5月5日起至原告復職前1日
04 止，按月提撥勞退金2,475元至原告設於勞動部勞工保險局
05 退休金專戶，為有理由。

06 六、綜上，本件係於113年4月15日，由雇主一方以勞基法第11條
07 第5款為由，以系爭解僱而為終止兩造彼此間之僱傭關係，
08 因系爭解僱違反解僱最後手段性，未合法生效，至被告方面
09 以前開情詞抗辯，謂兩造係於113年4月16日合意資遣云云乙
10 情，則不為本院採信，故本件原告起訴求為確認僱傭關係與
11 續付工資暨請求補為提撥勞退金至專戶，均屬有據，俱有理
12 由，其訴應予准許。又，法院就勞工之給付請求，為雇主敗
13 訴之判決時，應依職權宣告假執行；前項情形，法院應同時
14 宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動
15 事件法第44條第1項、第2項定有明文。原告聲請願供擔保請
16 准假執行，僅係促請法院注意，無庸為准、駁之諭知，本件
17 既屬就勞工之給付請求，而為雇主敗訴之判決，爰依上開規
18 定，由法院依職權宣告假執行，並依被告聲請，酌定相當擔
19 保，宣告被告得預供擔保免為假執行。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
21 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論、駁，併
22 此敘明。

23 據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第91
24 條第3項，判決如主文。

25 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日
26 勞動法庭 法 官 周美玲

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費4萬0,555元（按
30 訴訟標的價額或金額新臺幣262萬3,500元計徵）。

31 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日

書記官 徐佩鈴

本判決附件：出處為本院卷第35頁、掃描檔，新竹市政府113年9月13日府勞資字第1130152300號函覆勞資爭議調解紀錄共6頁、其中第1頁。

于尚廷薪資單附註：

1. 非志願離職證明書已經以掛號寄出
2. 資遣員工通報已經以掛號寄出給勞工署
3. 資遣費由新竹市政府勞工局核算如寄出附件共:\$53,396
4. 您尚有特休假 50.5 小時，以您本薪每月 30 天每天 8 小時計，應補償\$8,680
5. 資遣人員應有預告工資，新竹市政府勞工局核算有 20 天
6. 4/15 日告知離職，因此實際離職日為 5/5 日
7. 4/15 日告知離職時已收回門禁卡，已不需要到公司任職，期間給予全薪
8. 此次薪資為 4 月份，因此，5/1 日~5/5 日薪資依公司規定於 6/3 日發放
9. 預告工資 20 期間因沒有到工任職，理應扣除伙食津貼，然而，考量在外覓職，因此仍然支付
10. 由於有資遣費，系統會自動核算所得稅，明年申報時會反映在稅單上



陳述如上

另，當能刀入即是生骨

因不適任調職會請

在會信仍不能帶領同仁

工作因此仍不適任

對此，拒絕調解



張一松

