

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第148號

原告 周韻文

訴訟代理人 范其瑄律師（法扶律師）

被告 鉞林金屬工程股份有限公司

法定代理人 王淑卿

訴訟代理人 蔡素惠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年2月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國111年9月12日起受僱於被告擔任工務助理，月薪新臺幣（下同）32,000元。原告在職期間從未有失職情事，被告卻於112年1月5日以原告不能勝任工作為由解僱原告。兩造協商後，被告同意再給原告10日期限改正工作表現。詎不待10日期限屆期，被告突於112年1月12日口頭通知解僱原告，且單方面結算僅958元之資遣費予原告，原告不同意終止僱傭關係，仍於翌日前往公司上班，竟遭主管林奇鵬禁止進入，強迫原告繳回門禁卡，否則將報警驅逐原告。原告並無不能勝任工作之情形，被告解僱原告亦違反最後手段性原則，不生終止之效力，兩造間之僱傭契約仍然存在。被告復於112年1月15日逕將原告之勞工保險（下稱勞保）退保，並拒絕再給付薪資。原告嗣於112年2月16日以存證信函向被告表示要繼續提供勞務，仍遭被告拒絕，足見原告已將準備依僱傭契約本旨提供勞務之情通知被告，惟為被告所拒，被告應負受領遲延之責任，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告給付薪資報酬。為此，依兩造間僱傭契

01 約、民法第487條、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2  
02 項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條  
03 第1項及第31條第1項等規定提起本件訴訟等語。並聲明：1.  
04 確認兩造間之僱傭關係存在。2.被告應自112年1月12日起至  
05 原告復職日之前一日止，按月於每月5日給付原告32,000  
06 元，及自各期應給付日之翌日即每月6日起至清償日止，按  
07 年息5%計算之利息。3.被告應自112年1月12日起至原告復職  
08 日之前一日止，按月為原告提繳1,998元至原告設於勞動部  
09 勞工保險局之勞工退休金專戶。4.第二、三項聲明原告願供  
10 擔保，請准宣告假執行。

11 二、被告抗辯：原告於111年9月12日起擔任被告之工務助理，工  
12 作內容包含聽從工程主管指示協助工程進行、施工數量核  
13 算、廠商估驗計價、聯繫廠商、零用金管理、物料管理等。  
14 惟原告自到任以來，即缺乏忠誠履行勞務給付之主觀意願，  
15 客觀上亦無勝任工務助理之能力與學識。被告總經理林奇鵬  
16 曾親自與原告溝通及勸導，多次告知再不改善會進行資遣，  
17 原告依然故我，因而於111年12月2日之新進員工考核時，其  
18 工作品質、勤勉負責、忠誠度及品德言行四個項目均得到D  
19 級（最低）評價，考核結果不合格，原告確實不能勝任工  
20 作，且原告之職務已是被告最底層、工作最簡單之工務助  
21 理，其下並無其他職務，被告因而決定不予任用。被告於11  
22 2年1月5日預告資遣原告，原告乃自行要求限期改正，被告  
23 同意給予7日觀察期，惟時限屆至，原告之工作態度及工作  
24 成效並未改善。被告遂於112年1月12日通知原告工作至當  
25 日，含10日預告期間之薪資計算至112年1月23日，原告於11  
26 2年1月13日復要求給付4日謀職假薪資，被告乃於該日匯款2  
27 5,267元至原告帳戶，並於同日經原告簽收現金3,184元。嗣  
28 原告復向被告要求給付資遣費，經被告扣除溢付之4日謀職  
29 假薪資及原告同意回補之零用金後，於112年1月17日發給原  
30 告領取並簽收資遣費，足見原告已同意資遣並受領資遣費，  
31 兩造間僱傭契約業已終止。且原告自領取112年1月份薪資及

01 資遣費後，未再提供勞務，原告提起本件訴訟，實無理由等  
02 語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利益判決，願供擔保，  
03 請准宣告免為假執行。

04 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷第264至2  
05 67頁）：

06 (一)兩造不爭執之事項（本院採為判決之基礎）：

- 07 1.原告於111年9月12日起擔任被告之工務助理，工作內容包  
08 含聽從工程主管指示協助工程進行、聯繫廠商、採購工程  
09 材料、零用金管理等，每月薪資為32,000元。兩造間並未  
10 簽訂書面僱傭契約。原告離職前6個月每月月薪為32,000  
11 元。被告之公務車採登記制。
- 12 2.被告之工作時間為上午8時至下午5時，休息時間為中午12  
13 時至下午1時，工作時間共計8小時。
- 14 3.原告111年10月薪資單之備註欄記載「習慣性遲到」（見  
15 本院卷第35頁）。
- 16 4.原告應於每月21日將工資請款單上之金額及統計明細表，  
17 提交給會計人員做資金預算；並應於每月28日將廠商之請  
18 款單登入系統，完成廠商估驗計價請款單送交會計人員審  
19 核放款。
- 20 5.原告於111年12月23日完成12月份之請款檔案，檔名為請  
21 款登記2022之Excel檔，以LINE通訊軟體（下稱LINE）傳  
22 送給被告會計人員魏佑娟。
- 23 6.111年12月唐宏室內裝修有限公司向被告請款2筆金額，分  
24 別為636,780（未稅）元及55,860（未稅）（見被證6）。
- 25 7.原告自111年9月12日至112年1月13日任職被告期間，共89  
26 個工作日，計遲到25日（見本院卷第125頁）。
- 27 8.被告於112年1月5日通知原告因其不能勝任工作，即日將  
28 原告解僱。原告與被告協商後，被告同意給原告期限（7  
29 日或10日兩造有爭執）改正工作表現，嗣後被告復於同年  
30 1月12日通知原告勞僱關係終止。
- 31 9.原告於112年1月13日自行計算其應領取之各項金額，除預

01 告期間10日薪資外，另再加計4日之謀職假，金額共計28,  
02 451元。被告已於1月13日匯款25,267元至原告帳戶，並於  
03 同日給付原告現金3,184元（見本院卷第139頁）。

04 10.原告領取112年1月份薪資及預告期薪資後，向被告會計人  
05 員魏佑娟表示尚未領取到資遣費，魏佑娟告知原告「謀職  
06 假有含在預告期內。因此資遣費需扣回4天謀職假，現金  
07 已準備好，請在上班時間來領取」（見本院卷第141  
08 頁）。原告於112年1月17日前往被告領取958元（扣除謀  
09 職假4天及零用金補回後之餘額），並於被證10之資遣費  
10 試算表上簽收（見本院卷第143頁）。

11 11.原告自112年1月13日領取當月薪資後，未再至被告提供勞  
12 務，但被告配合廠商曾於112年2月2日以LINE聯繫原告，  
13 要求回傳簽收單，經原告以LINE回覆，並以email通知被告  
14 此情（見原證4、5）。原告曾於112年2月16日郵寄原證2  
15 存證信函予被告，表示於112年1月12日遭被告違法解僱，  
16 於翌日前往被告提供勞務時遭拒，請求被告儘速恢復原職  
17 並通知到班等語；被告於112年2月17日收受該存證信函  
18 （見本院卷第27至33頁）後，於112年3月6日以被證17存  
19 證信函回覆原告，並於該信函中表示原告於任期中有諸多  
20 不能勝任工作之情，且原告業經被告資遣等（見被證1  
21 7），原告有收受該存證信函。

22 12.原告於112年1月19日聲請勞資爭議調解，經社團法人臺中  
23 市勞資關係協會於112年2月21日調解結果，部分成立、部  
24 分不成立（見原證6調解紀錄）。

25 13.假設聲明一有理由（即兩造間之僱傭關係仍然存在），被  
26 告對於聲明二、三無意見。

27 (二)兩造爭執之事項（本院依論述先後，調整次序）：

28 1.原告有無不能勝作工作之情？被告於112年1月12日以原告  
29 不能勝任工作為由，通知原告終止兩造間之僱傭契約，是  
30 否合法生終止之效力？

31 (1)原告任職被告擔任工務助理期間，其工作內容是否包括

- 01 物料管理？如有，原告是否有怠於為物料管理之行為？
- 02 (2)原告有無強佔公務車之行為？
- 03 (3)原告有無常態性出勤不佳、習慣性遲到之情形？
- 04 (4)原告是否未依規定時限內每月21日將工資請款單上之金
- 05 額及統計明細表交付予會計魏佑娟；有無未在每月28日
- 06 將廠商之請款單如期登入系統？
- 07 (5)原告於111年12月份請款登記中，是否將東福工程行向
- 08 被告請款金額55,125元登載為551,250元？
- 09 (6)原告有無在工作場所中，對同仁飆罵三字經等不雅字
- 10 眼？
- 11 (7)原告是否與主管無法溝通，致工作無法順利完成？
- 12 2.原告於112年1月12日收受被告資遣之通知後，有無接受資
- 13 遣？兩造間之僱傭契約是否因而合意終止？
- 14 3.原告之門禁卡係自動交還被告？或遭被告要求收回？
- 15 4.原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，有無理由？
- 16 5.原告請求被告應自112年1月12日起至原告復職日止，按月
- 17 於每月5日給付原告32,000元，及各期應給付日之翌日即
- 18 每月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理
- 19 由？
- 20 6.原告請求被告應自112年1月12日起至原告復職日之前一日
- 21 止，按月為原告提繳1,998元勞工退休金，至原告在勞工
- 22 保險局設立之勞工退休金個人專戶，有無理由？

#### 23 四、得心證之理由

24 (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

25 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否

26 之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受

27 確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致

28 原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於

29 被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316

30 號、42年台上字第1031號裁判要旨參照）。本件原告主張兩

31 造間僱傭關係存在，惟被告否認之，是原告聲明一提起確認

01 兩造間僱傭關係存在之訴，自有即受確認判決之法律上利  
02 益。

03 (二)原告於112年1月12日收受原告資遣之通知後，有無接受資  
04 遣？兩造間之僱傭契約是否因而合意終止？

05 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約  
06 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞  
07 雇雙方以資遣之方式合意終止僱傭契約，雇主初雖基於其一  
08 方終止權之發動，片面表示終止僱傭契約資遣勞方，但嗣後  
09 倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止僱傭契約之  
10 方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止僱傭契約（最  
11 高法院95年度台上字第889號判決參照）。而此合意不以明  
12 示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就  
13 終止僱傭契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止僱傭  
14 契約。申言之，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，  
15 片面表示終止僱傭契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情  
16 事，足以間接推知雙方就終止僱傭契約之意思表示趨於一  
17 致，即難謂非合意終止僱傭契約（最高法院110年度台上字  
18 第1511號、112年度台上字第1280號判決參照）。經查：

19 1.被告於112年1月5日通知原告因其不能勝任工作，即日將  
20 原告解僱，原告與被告協商後，被告同意給原告期限（7  
21 日或10日兩造有爭執）改正工作表現，嗣後被告復於112  
22 年1月12通知原告勞僱關係終止（見不爭執事項第8點）。  
23 原告雖主張：被告不待10日改正期限屆期，突於112年1月  
24 12日口頭通知要解僱原告，且單方面結算僅958元之資遣  
25 費予原告，原告不同意終止僱傭關係，仍於翌日前往公司  
26 上班，竟遭主管林奇鵬禁止進入，強迫原告繳回門禁卡，  
27 否則將報警驅逐原告云云。然被告於112年1月12日通知原  
28 告勞僱關係終止後，原告於翌日即112年1月13日前往被告  
29 公司，係自行計算並要求被告給付：①112年1月1日至112  
30 年1月13日之薪資13,866元（ $32,000 \div 30 \times 13 = 13,866$ ）。  
31 ②112年1月13日至112年1月23日計10日預告期間之工資1

01 0,667元 ( $32,000 \div 30 \times 10 = 10,667$ )。③4日謀職假薪資4,  
02 267元 ( $32,000 \div 30 \times 4 = 4,267$ )。上開①至③金額合計28,  
03 800元，扣除健保費349元後，被告應給付之金額為28,451  
04 元；被告乃於同日匯款25,267元至原告帳戶，並於同日給  
05 付原告現金3,184元等情，為兩造所不爭執之事實，並有  
06 計算暨簽收表在卷可憑（見本院卷第139頁）。原告亦自  
07 承上開計算暨簽收表上除「已匯25,267+現金3,184、簽  
08 收」之文字為被告之會計魏佑娟所書外，其餘手寫文字如  
09 ①至③之計算式，「請列上算式、沒有任何書面通知、為  
10 何有缺勤？元月有請假時數？」等語，均為原告所書寫  
11 （見本院卷第244頁）。

12 2.原告雖曾於112年2月16日郵寄原證2存證信函予被告，表  
13 示於112年1月12日遭被告違法解僱，於翌日前往被告提供  
14 勞務時遭拒，請求被告儘速恢復原職並通知到班等語；被  
15 告於112年2月17日收受該存證信函（見不爭執事項第11  
16 點）。然觀諸原告於112年1月13日前往被告公司係自行書  
17 寫結算112年1月1日至112年1月13日之薪資，並要求被告  
18 給付10日預告期間工資及4日謀職假期等情，業如前述。  
19 若原告不同意被告於112年1月12日所為之終止，其於翌日  
20 前往被告公司，應無與會計人員協商其應領取之112年1月  
21 份薪資數額及預告期間之工資等項之理。是原告前開不同  
22 意終止僱傭關係云云之主張，顯非可採。

23 3.原告於112年1月13日向被告領取112年1月份薪資及預告期  
24 間之工資後，復於112年1月16日以LINE向被告會計人員魏  
25 佑娟表示尚未領取到資遣費，魏佑娟告知原告「謀職假有  
26 含在預告期內。因此資遣費需扣回4天謀職假，現金已準  
27 備好，請在上班時間來領取」。原告於112年1月17日前往  
28 被告領取958元（扣除謀職假4天及零用金補回後之餘  
29 額），並於被證10之資遣費試算表上簽收等情，亦為兩造  
30 所不爭執之事實，復有原告與魏佑娟於112年1月16日在LI  
31 NE之對話及資遣費試算表暨原告之簽收在卷可憑（見本院

01 卷第141、143頁)。依勞基法第16條第3項規定，雇主未  
02 依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之  
03 工資。此時，勞工自無同條第2項所規定之謀職假。是被  
04 告給付原告至112年1月13日之薪資，加計10日預告期間之  
05 工資及資遣費，核與勞基法之規定相符，並經原告簽收，  
06 應認原告業已同意此資遣條件。準此，原告雖未明白向被  
07 告表示同意被告以資遣方式終止兩造間之僱傭契約，然由  
08 原告向被告要求給付112年1月份上班至該月13日之薪資、  
09 10日預告期間之工資及資遣費，而被告亦如數給付予原告  
10 簽收之舉動等情，足見經兩造溝通、協調結果，達成共  
11 識，於112年1月13日就該終止僱傭契約之方式，意思表示  
12 趨於一致，難謂非合意終止僱傭契約。

13 4.從而，原告於112年1月12日收受原告資遣之通知後，於翌  
14 日前往被告公司，經與被告溝通協調後，已接受被告以資  
15 遣方式終止僱傭契約之要約，兩造間之僱傭契約已因雙方  
16 同意以資遣之方式，而於112年1月13日合意終止。至原告  
17 雖於112年1月19日聲請勞資爭議調解，請求返還溢扣零用  
18 金及恢復僱傭關係，經社團法人臺中市勞資關係協會於11  
19 2年2月21日調解結果，返還溢扣零用金部分成立、恢復僱  
20 傭關係部分不成立，為兩造所不爭執，並有調解紀錄在卷  
21 可稽（見本院卷第47頁）。惟兩造間之僱傭契約已因雙方  
22 同意以資遣之方式，而於112年1月13日合意終止，當不因  
23 原告嗣後反悔，聲請勞資爭議調解而回復。

24 (三)原告有無不能勝作工作之情？被告於112年1月12日以原告不  
25 能勝任工作為由，通知原告終止兩造間之僱傭契約，是否合  
26 法生終止之效力？

27 兩造間之僱傭契約已因雙方同意以資遣之方式，而於112年1  
28 月13日合意終止，自無須再審究原告有無不能勝作工作之情  
29 形，以及被告於112年1月12日以原告不能勝任工作為由，通  
30 知原告終止兩造間之僱傭契約，是否合法生終止之效力。

31 (四)原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，有無理由？

01 兩造間之僱傭契約已因雙方同意以資遣之方式，而於112年1  
02 月13日合意終止。是原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，  
03 於法無據，不應准許。

04 (五)原告請求被告應自112年1月12日起至原告復職日止，按月於  
05 每月5日給付原告32,000元，及各期應給付日之翌日即每月6  
06 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

07 兩造間之僱傭契約已因雙方同意以資遣之方式，於112年1月  
08 13日合意終止而不復存在，被告並已給付原告至112年1月13  
09 日之工資，業如前述。是原告依僱傭契約請求被告應自112  
10 年1月12日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告32,0  
11 00元，及各期應給付日之翌日即每月6日起至清償日止，按  
12 年息5%計算之利息，均非有據，無法准許。

13 (六)原告請求被告應自112年1月12日起至原告復職日之前一日  
14 止，按月為原告提繳1,998元，至原告在勞工保險局設立之  
15 勞工退休金個人專戶，有無理由？

16 (1)雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
17 保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規  
18 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。  
19 雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，  
20 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條  
21 例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項分別定有明  
22 文。又勞退條例所稱勞工、雇主、事業單位、僱傭契約、  
23 工資及平均工資之定義，悉依勞基法第2條規定，勞退條  
24 例第3條亦定有明文。

25 (2)兩造間之僱傭契約已因雙方同意以資遣之方式，於112年1  
26 月13日合意終止而不復存在，被告自該日之後已非原告之  
27 雇主，自無依上開規定按月為原告提繳退休金之義務。又  
28 勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止，勞退條  
29 例第16條定有明文。本件原告離職前之月薪為32,000元，  
30 依勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資為33,300  
31 元，被告依前揭規定應為原告提繳之6%退休金為每月1,99

01 8元，每日為67元（ $1,998 \div 30 = 67$ ，元以下四捨五入）。  
02 依此計算，被告就112年1月1日至同月13日應為原告提繳  
03 之13日勞工退休金數額為871元（ $67 \times 13 = 871$ ）。而被告1  
04 12年1月已為原告提繳909元之勞工退休金，此有原告之勞  
05 工退休金個人專戶明細資料在卷可憑（見本院卷第110  
06 頁），已依法足額提繳。從而，原告依前揭規定，請求被  
07 告應自112年1月12日起至原告復職日之前一日止，按月為  
08 原告提繳1,998元，至原告在勞工保險局設立之勞工退休  
09 金個人專戶，自非有據，不應准許。

10 五、綜上所述，兩造間之僱傭契約已因雙方同意以資遣之方式，  
11 於112年1月13日合意終止，是兩造間之僱傭契約已不存在。  
12 從而，原告訴請判決確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭契  
13 約及勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項等規  
14 定，請求判決被告應自112年1月12日起至原告復職日之前一  
15 日止，按月於每月5日給付原告32,000元，及自各期應給付  
16 日之翌日即每月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息；  
17 被告並應自112年1月12日起至原告復職日之前一日止，按月  
18 為原告提繳1,998元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退  
19 休金專戶，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其  
20 假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻擊或防禦方法及所用  
22 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，  
23 爰不逐一論列，附此敘明。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 113 年 4 月 23 日  
26 勞 動 法 庭 法 官 黃 渙 文

27 正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明  
29 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上  
30 訴審裁判費。

31 中 華 民 國 113 年 4 月 23 日

