

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第34號

原告 翁林聖

訴訟代理人 施宇宸律師

何建毅律師

被告 俊馳材料科技股份有限公司

法定代理人 顏景輝

訴訟代理人 宋嬋玲律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年4月22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、被告應自民國113年10月26日起至原告復職之日止，按月於次月5日前給付原告新臺幣73,111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。
- 三、被告應自民國113年10月26日起至原告復職之日止，按月提撥新臺幣4,590元至原告勞工退休金個人專戶。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項、第三項所命給付已到期部分得假執行，但被告如就按月給付已到期部分，各以每期金額全額為原告預供擔保，得免為假執行。

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項前段定有明文。該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致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被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年度台上字第1031號判

01 決意旨可資參照)。經查，原告主張兩造間僱傭關係存在，
02 為被告所否認，是兩造對於僱傭關係存在與否乙事有所爭
03 執，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而該法律地
04 位上之不安及危險，得以確認僱傭關係存在之判決排除之，
05 是原告起訴請求確認兩造間上開僱傭關係存在，經核與上揭
06 法條所定相符，自堪認本件有確認利益，合先敘明。

07 貳、實體方面：

08 一、原告主張：原告自民國98年3月4日起任職於被告公司，擔任
09 生產課副班長，月薪為新臺幣(下同)73,111元。被告於11
10 3年10月16日以原告違反勞動基準法(下稱勞基法)第11條
11 第2款業務緊縮終止兩造勞動契約，要求原告當日離開公
12 司。原告於翌(17)日即申請勞資爭議調解。而被告卻先後
13 於113年10月25日、26日、11月5日分別開立離職原因為勞基
14 法第11條第2款(10月25、26日)、第11條第5款(11月5
15 日)之離職證明書予原告，然被告並無業務緊縮之情，甚於
16 資遣原告後，仍繼續在104人力銀行徵才，故被告解僱並非
17 合法。又被告於113年11月14日再以存證信函改稱係因原告
18 違反工作規則而遭解僱。然被告係非法解僱，且已受領原告
19 勞務遲延，原告自得起訴確認兩造僱傭關係存在，並請求被
20 告給付自113年10月26日起至原告復職之日止，按月給付73,
21 111元，並按月提撥4,590元至原告勞工退休金專戶。原告爰
22 依勞動契約提起本件訴訟，並聲明：(一)確認兩造間之僱傭關
23 係存在。(二)被告應自113年10月26日起至原告復職之日止，
24 按月於次月5日給付原告73,111元，及自各期應給付日之翌
25 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自11
26 3年10月26日起至原告復職之日止，按月提撥4,590元至原告
27 勞工退休金個人專戶。(四)如聲明第(二)、(三)項獲勝訴判決，願
28 供擔保，請准宣告假執行。

29 二、被告則以：

30 原告因113年10月9日未盡責監控察看並更換濾網，再於生產
31 紀錄表單記載虛偽不實之數值，致被告生有損失，被告於10

01 月16日對原告為記大過及扣發獎金之懲戒。嗣原告於113年1
02 0月16日8時26分在LINE群組中表達不願服從，復於同日8時3
03 0分擅自於早會中離席，再於8時46分在LINE群組惡意誹謗公
04 司，故被告於當日即資遣原告。原告知悉遭資遣後，立即向
05 公司主管確認資遣費之入帳日，並持非自願離職證明書向主
06 管機關申請失業補助，故兩造應已有終止勞動契約之合意。
07 又原告於113年10月17日在申請桃園市政府勞資爭議調解
08 時，於調解事項勾選「資遣費」及「服務證明」，而未勾選
09 「恢復僱傭關係」，此亦可認原告已同意終止兩造勞動契約
10 之意，而原告此意思表示併同於113年10月21日勞資爭議調
11 解申請書送達被告時，即生兩造間勞動契約終止之效力。況
12 原告已收受資遣費438,666元、預告工資73,111元及113年10
13 月份薪資（合計共552,997元），迄今未無歸還之意，益徵
14 兩造勞動契約業已終止。又如認兩造間並未合意終止勞動契
15 約，然原告確已有上開不能勝任之情事，是被告於113年11
16 月5日以勾選離職事由有誤，而改勾選離職事由為勞基法第1
17 1條第5款，並重新製作離職日為113年10月26日之離職證明
18 書與原告，是本件被告以勞基法第11條第5款終止兩造勞動
19 契約，亦屬合法。再退步言之，被告公司係於113年10月16
20 日始知悉原告怠忽職守，並進一步調取公司監視器檢視後，
21 始知原告自113年7月17日至113年8月28日間，於公司控制室
22 內睡覺、滑手機、剪指甲等從事與工作完全無關之行為；另
23 於113年9月4日、6日亦於生產紀錄表單上虛偽記載熔膠壓力
24 數據之行為；於113年10月16日以鐵椅砸向生產檢驗設備AOI
25 控制箱之行為。被告就原告上開違規行為依工作規則第9條
26 第10項第15款等規定各記大過1次（共12支大過），故被告
27 認原告應已違反勞基法第12條第1項第4、5款之事由，且情
28 節重大，而於113年11月14日依工作規則11條第1項第2款、
29 第4款及第14款之規定，終止勞動契約，謫合於勞基法第12
30 條第1項第4、5款之規定。綜上，原告請求確認僱傭關係存
31 在為無理由，並聲明：①原告之訴駁回。②如受不利判決，

01 願供擔保，請准免為宣告假執行。

02 三、得心證之理由：

03 (一)被告公司終止勞動契約是否合法？

04 ①按雇主依勞動基準法第11條第2款規定，以業務緊縮為由，
05 預告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，
06 而無從繼續僱用勞工，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅
07 一部歇業，而他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱
08 用勞工時，即不得依上開規定終止勞動契約（最高法院100
09 年度台上字第2024號民事判決意旨參照）。經查，被告於11
10 3年10月16日即告知將以勞基法第11條第2款業務緊縮為由資
11 遣原告，並於113年10月25日、26日分別開立離職原因均為
12 勞基法第11條第2款之非自願離職證明書各1份予原告乙情
13 （見勞專調卷第24、25頁），此為兩造所不爭執，而被告於
14 資遣原告後，仍在104人力銀行網站上刊登徵求資訊工程師
15 （儲備幹部）、業務工程師、品保助理工程師等廣告（見專
16 調卷第36、37頁），故實難認被告有何業務緊縮之情事，且
17 被告就公司有何業務緊縮之情事，自始未盡任何舉證之責，
18 是以被告既無業務緊縮之情事，被告卻以勞基法第11條第2
19 款終止兩造勞動契約，顯於法未合，故兩造勞動契約應仍存
20 續。至被告雖辯稱：原告於113年10月17日申請勞資爭議調
21 解時，調解事項僅勾選「資遣費」及「服務證明」，故原告
22 應已同意被告之資遣云云。惟查，被告係於113年10月16日
23 告知將以業務緊縮資遣原告，原告當場即為反對之意思表
24 示，並當場表示一定申訴、提告等語，此有錄音譯文在卷可
25 查（見本院卷第63頁至第65頁），且原告旋於翌（17）日即
26 至桃園市政府申請勞資調解，益徵原告自始未同意被告之資
27 遣，縱原告申請時勾選調解事項為「資遣費」及「服務證
28 明」，亦僅得認原告為開啟兩造勞資爭議調解程序，卻因不
29 諳法律而勾選非其本意之申請調解事項，本院認要難據此推
30 論原告已同意被告以資遣為由終止兩造勞動契約。況本件原
31 告於113年11月12日勞資爭議調解會時，已明確主張被告應

01 回復兩造僱傭關係及請求按月給付薪資等情，有桃園市群眾
02 服務協會勞資爭議調解紀錄在卷可佐（見勞專調卷第22
03 頁），益徵原告自始並未同意被告以資遣為由終止勞動契約
04 等情無訛。是被告上開所辯，尚難謂有據。

05 ②又按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使
06 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
07 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
08 之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得
09 於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主
10 張（最高法院95年度台上字第2720號民事判決可資參照）；
11 又按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不
12 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其規範意旨在
13 於：勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達
14 成客觀合理之經濟目的，雇主得以解僱勞工。造成此項合理
15 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
16 志，即勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，
17 或違反忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。又工作規
18 則中就勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動契
19 約所欲達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未
20 低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均應
21 尊重並遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管
22 理。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對
23 應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故
24 意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊
25 密程度等因素，綜合衡量（最高法院112年度台上字第828號
26 民事判決參照）。

27 ③被告復辯稱：原告自113年7月17日起至113年8月28日間多次
28 於上班時間睡覺、滑手機、剪指甲；亦於113年9月4日及6日
29 記載不實報表、甚於113年10月16日以鐵椅砸AOI控制箱等舉
30 動，被告即得依工作規則及勞基法第12條第1項第4款、第5
31 款解僱原告，而被告係於113年11月5日再次更改原告離職原

01 因為勞基法第11條第5款云云。然查，被告係於113年11月5
02 日始將原告離職原因改勾選為勞基法第11條第5款，惟離職
03 日仍記載113年10月26日，而被告於11月14日（距更改離職
04 事由已逾9日）始公告原告自113年7月17日起至113年10月16
05 日間之違規行為，再互核被告公司人資部副理於113年10月1
06 6日資遣原告時，僅告知將以業務緊縮為由資遣原告，而自
07 始均未提及原告有何上開違規行為或原告有何不能勝任工作
08 之情事，此有原告113年10月16日錄音譯文在卷可稽（見本
09 院卷第63至65頁），益徵原告於離職日即10月26日前之任職
10 期間內，尚無不能勝任工作之事由，而被告公司亦無業務緊
11 縮之情事，然因被告仍欲資遣原告，竟於原告離職後逾半個
12 月之11月14日再自行拼湊原告任職期間所有違失行為，並據
13 此主張原告不能勝任工作等情，揆諸上揭判決說明，被告此
14 舉顯於法未合。綜上，被告除不得隨意更改解僱事由外，亦
15 難認原告任職期間有何不能勝任工作之情事，是被告逕以勞
16 基法第11條第5款為由終止勞動契約，顯有違解僱之最後手
17 段性，於法顯有未合。是被告上開所有解僱行為均不合法，
18 兩造勞動契約並未終止，而原告請求確認兩造之僱傭關係存
19 在，即屬有據。

20 (二)兩造僱傭關係既仍存在，則原告各項請求部分：

21 ①工資部分：

22 按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受
23 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本
24 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
25 領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
26 付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給
27 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民
28 法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有
29 明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為
30 受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之
31 狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務

01 仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判決
02 意旨參照）。經查，被告主張兩造勞動契約業於113年10月2
03 5日終止，原告已於113年10月26日離職，而原告前已於同年
04 10月17日即向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年11月
05 12日進行勞資調解，並主張恢復僱傭關係，堪認原告已提出
06 勞務給付之準備，惟被告拒絕受領原告之勞務，而有受領勞
07 務遲延之情事，揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義務，
08 且兩造對於原告每月薪資為73,111元，並於次月5日給付等
09 情均不爭執（見本院卷第54頁），故原告請求被告自終止勞
10 動契約後之113年10月26日起按月於次月5日給付73,111元，
11 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，加計5%之法定遲延
12 利息，為有理由

13 ②提撥勞工退休金部分：

14 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
15 勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔勞退金提繳率，不得
16 低於勞工每月工資6%。經查，原告月薪73,111元，已如前
17 述，則依113年勞工退休金月提繳分級表，被告應按月以76,
18 500元之級距為原告提繳4,590元（76500*6%），故原告請求
19 被告自113年10月26日起至原告復職之日止，按月提撥4,590
20 元至原告勞工退休金個人專戶，亦屬有據。

21 四、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱
22 傭契約存在，並請求被告應自113年10月26日起至原告復職
23 之日止，按月於次月5日給付原告73,111元，及自各期應給
24 付日之翌日起，按週年利率5%計算之利息，另請求被告自11
25 3年10月26日起至原告復職之日止，按月提繳4,590元至原告
26 勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許。另就主文第2、3
27 項命被告給付金錢已到期部分，依勞動事件法第44條第1項
28 依職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被告得供擔保免為
29 假執行，所以分別宣告如主文第5項所示。再本院前開依職
30 權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執
31 行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而

01 為准駁之裁判。

02 五、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
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
04 逐一論列，併此敘明。

05 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日

07 勞動法庭 法官 游璧庄

08 正本係照原本作成。

09 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

10 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日

12 書記官 劉明芳