

臺灣基隆地方法院民事判決

113年度勞訴字第27號

原告 譚勝瀚
被告 友聲電子有限公司

法定代理人 林靜欣
訴訟代理人 張智龍
邱文昱
黃宗祺

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

- 一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條定有明文。查本件原告之勞務給付地位於本院轄區內之基隆市中正區（被告公司之基隆分部），揆諸前開說明，本院自有管轄權，合先敘明。
- 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一、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項第2款、第3款定有明文。查原告起訴時訴之聲明為：「被告應恢復雇用關係，並支付訴訟期間，簽字班表上之薪水，且違反勞動契約與工作期間職場霸凌導致我身心靈受創之精神賠償，和醫療費用新臺幣（下同）50萬元整」。嗣迭次變更訴之聲明，最終於本院民國114年3月20日準備程序變更聲明如後所示，核屬基於同一基礎事實而擴張應受判決事項之聲明，符合上開規定，應予准

01 許。

02 三、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
03 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
04 即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，
05 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
06 不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判
07 決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決
08 之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決參照）。
09 查原告主張兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，兩造就
10 僱傭關係之存否即有爭執，而有不明確之情形，且此種不安
11 之狀態得以本件確認判決加以除去，揆諸前揭說明，應認原
12 告有即受確認判決之法律上利益，自得提起確認之訴。

13 貳、實體事項

14 一、原告起訴主張：

15 (一)、原告自113年3月1日起受僱於被告，於被告公司基隆分部擔
16 任光學儀器之維修保養人員，兩造並簽立委任書（被證4，
17 期間自113年3月1日到113年5月31日，見本院卷第119頁），
18 復於期滿後轉為不定期僱傭關係，113年5月31日後原告之時
19 薪為200元及每月2,000元之獎學金。嗣被告變更工作內容並
20 要求原告簽署「友聲電子從業人員職務保密及工作準則」，
21 而遭原告拒絕，被告即於113年6月5日（於言詞辯論終結後
22 具狀改稱係113年6月7日）告知原告，因兩造書面委任期間
23 已到期，且未接獲機台養護標案為由，對原告為終止勞動契
24 約之意思表示，拒絕原告繼續提供勞務。然兩造間已成為不
25 定期僱傭關係，而原告未曾犯任何錯誤或造成被告受有損
26 失，且被告已於113年3月27日標得基隆關「基隆關八里分關
27 1部雙射源X光行李檢查儀（含保固3年及後續5年維護保
28 養）」標案（下稱系爭標案），因此原告係遭被告於113年6
29 月5日非法解雇；又被告於原告受僱期間不當苛扣薪資（於1
30 13年8月始清償完畢短付之薪資），被告訴訟代理人即被告
31 主管A04（下稱其名）對原告職場霸凌、強迫其接受非業

01 務範圍內之工作、要求原告簽立不合理條約，並違法資遣原
02 告，致原告精神受創，而應賠償原告精神慰撫金50萬元。爰
03 依兩造間之勞動契約、民法侵權行為等規定，提起本件訴
04 訟，並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在；2.被告應
05 給付原告9,600元之預告工資；3.被告應給付原告50萬元；
06 4.被告應自113年6月5日起至回復原告職務（即被告為原告
07 投保勞工保險）之日止，按月給付原告1,500元之勞保費；
08 5.被告應自113年6月5日起至回復原告職務（即被告為原告
09 投保勞工保險）之日止，按月給付原告2萬1,200元之薪資。

10 (二)、對被告抗辯之陳述：

- 11 1.對於被告表示曾詢問原告可否接受調度擔任其他職務之方式
12 以維持僱傭關係乙節，原告是擔任機台保養職務，被告有問
13 過原告要不要做其他業務（如：找客戶的對外業務或製圖工
14 程師），但這跟原告當時應徵的職位不同，所以原告拒絕被
15 告之職務調度，假如被告現在同意原告回去工作，原告依然
16 要求擔任機台保養這個崗位，其餘崗位均不接受。
- 17 2.被告辯稱其業務減縮，卻於113年4月至7月間另行雇用新員
18 工即訴外人陳宏佳（下稱其名），又被告雖稱原告不能勝任
19 陳宏佳所負責之拆除業務，但被告在原告任職期間沒有表示
20 過原告不能勝任拆除機器的工作，亦沒有經過任何測驗就說
21 原告不能勝任。
- 22 3.對於被告表示原告曾請謀職假的部分，這是屬於原告被資遣
23 的權利，原告曾向被告要求10天預告工資、開立並給予非自
24 願離職證明，而在被告不同意的時候，這就已經是違法資遣
25 了。又被告告知原告資遣的時間是113年6月5日下午2時17
26 分，並非被告所稱之113年6月7日（嗣於言詞辯論終結後具
27 狀稱113年6月5日係口誤，依兩造對話紀錄更正為113年6月7
28 日），因被告並未依法解僱原告、未符合最後手段，故原告
29 可向被告請求10日之預告工資。

30 二、被告答辯略以：

31 (一)、兩造間之勞動關係業已合法終止：

01 1.原告為被告公司聘僱之時薪工讀生，自113年3月1日起受僱
02 於被告公司（依被證4委任書所載之期間為113年3月1日到11
03 3年5月31日，5月31日期滿後經雙方同意延長為無書面之不
04 定期僱傭關係），5月31日以後之時薪為200元及每月2,000
05 元之委任出席費（顧問費），工作時間需配合原告課業時間
06 及被告工作業務所需狀況後，由雙方合意以排班方式訂之，
07 並未有固定工作時間。然被告公司因業務緊縮之故（詳後述
08 2.），乃決定不再以部分工時人員之排班方式進行業務，改
09 由專業之正職人員以穩定工時方式進行業務，被告遂於113
10 年6月7日通知不再續聘原告，請其完成手上的案子後就離
11 職，此為原告所知悉，原告並於該日起即未主動與被告進行
12 排班事宜，亦未出入或至公司上班，甚於113年6月10日、17
13 日各請8小時之謀職假，被告遂於113年6月11日在勞動部資
14 遣通報系統通報因業務性質變更，原告將於113年6月21日資
15 遣離職；又依原告自行簽名確認之簽到計薪單，原告最後工
16 作日為113年6月17日。是兩造間之勞動契約業已合法終止，
17 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並無理由。

18 2.被告於資遣原告時，確有業務緊縮之情形：

19 (1)被告於財政部關務署臺中關112年度保養合約結束後，因海
20 關儀器故障無法保養、請領保養維修費，只能等待機關修復
21 儀器後再投標，此後被告雖有零星叫修服務，但尚未有任何
22 年度保養合約之業務。被告亦曾於113年3月20日、113年4月
23 1日、113年4月2日投標總統府、高等法院、宜蘭監獄等機關
24 之X光行李檢查儀標案，但皆未能得標，而未能爭取到新購
25 及維護儀器之訂單；至被告雖標得系爭標案，惟系爭標案需
26 待儀器自國外訂購、運送、裝設，再經基隆關完成驗收後，
27 預計於114年後才會啟動後續保養維護工作，並非得標後就
28 能立刻進行保養、請領保養維護費，加上112年得標之其他
29 案件因逾期交貨而須繳納巨額罰款，故被告確有業務減縮、
30 虧損之情形。被告因此決定緊縮維修保養光學儀器之業務，
31 且被告亦曾試圖與原告溝通變更工作職位，因溝通未果才資

01 遣原告。

02 (2)被告固曾於113年4月、7月僱傭陳宏佳各1個月，然此係因被
03 告於未得標後仍有收拾善後、拆除帶回設備等業務須進行，
04 而與原告之業務為不同之工作內容，由於原告沒有經過相關
05 訓練、無法勝任拆除工作，縱使原告還在被告公司，被告還
06 是需要另外聘僱有受過相關訓練的人員來從事拆除設備的工
07 作。

08 (二)、原告原排班時段為每週二、四，原告在資遣預告期間（通知
09 資遣後10日內）都不用進公司，亦無工作交辦，被告以此方
10 式計算並給付原告4日預告工資共6,400元（計算式：時薪20
11 0元×8小時×4日=6,400元），如果依照法律規定被告應再給
12 付預告工資9,600元，則被告同意給付短少之差額。

13 (三)、被告公司同仁均未對原告為職場霸凌之行為，A04亦未曾
14 使用強暴脅迫之手段交辦工作，此均屬原告主觀偏頗之解
15 讀，並經臺灣基隆地方檢察署檢察官以113年度偵字第7723
16 號為不起訴處分在案，且原告並未提出具體事證以實其說；
17 另被告並未不當苛扣原告薪資，僅是費用計算錯誤，嗣業以
18 匯款方式補足因計算錯誤而短少發給之薪資，且原告於就職
19 期間未曾向被告反應有薪資短少之情事，是原告請求精神慰
20 撫金，顯屬無據。

21 (四)、並聲明：原告之訴駁回。

22 三、本院之判斷：

23 (一)、原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自113年6月
24 5日起至其復職日止，按月給付勞保費1,500元及薪資2萬1,2
25 00元部分：

26 1.按有虧損或業務緊縮情事者，雇主得預告勞工終止勞動契
27 約，勞動基準法第11條第2款定有明文。所謂「虧損」乃指
28 收入不敷支出而言；所謂「業務緊縮」，則包括縮小範圍、
29 減少生產能量，撤裁銷售門市等皆屬之，前者可以事業的資
30 產負債或財務報告為憑，後則應視事業的實際業務狀況而
31 定；而事業單位因虧損或業務緊縮，為謀求事業單位之永續

01 經營及保障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，
02 關於如何決定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情
03 形外，於年資、考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱
04 或留用，應賦予雇主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經
05 營管理之需要為合理之選擇考量（最高法院94年度台上字第
06 2339號判決、110年度台上字第676號判決意旨參照）。又按
07 雇主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，
08 惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所
09 得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，
10 均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院107
11 年度台上字第957號判決意旨參照）。

12 2. 經查，被告於上開期間雇用原告擔任其基隆分部之光學儀器
13 維修保養人員乙節，為兩造所不爭執；而被告稱其於財政部
14 關務署臺中關112年度海關固定式板台檢查儀保養維護契約
15 結束後，因海關儀器故障無法保養，而無法請領保養維修
16 費，且其於等待儀器修復後再投標（海關於113年7月10日方
17 縮減儀器數量重新招標）之期間，曾於113年3月20日、113
18 年4月1日、113年4月2日投標其他機關之X光行李檢查儀標
19 案，但皆未能得標，故於前開期間均無光學儀器維修保養業
20 務，且其同時因112年得標之其他案件逾期交貨而須繳納罰
21 款等情，亦據被告製有投標時間表並提出相關招標公告及函
22 文存卷可查（被證8、附件一、二、四，見本院卷第227、33
23 7-353、357-359頁），堪認被告辯稱其在113年6月資遣原告
24 前，已有相當期間營運不佳，而有勞動基準法第11條第2款
25 所定業務緊縮情形，洵屬可信。至原告所舉被告已於113年3
26 月27日標得系爭標案乙節，因系爭標案之履約內容包含交付
27 儀器、完成驗收及後續保養維護工作，尚難逕認被告於得標
28 當下即有「儀器維修保養」之業務需求，基於對雇主經營自
29 由之尊重，應認被告依其經營管理及減少營業成本之需要，
30 擇定減少儀器維修保養業務相關之人事安排，要非無據，自
31 難執此為有利原告之認定。

01 3.又原告雖主張被告所為不符解雇最後手段性等語，惟兩造均
02 不爭執被告曾詢問原告可否從事其他業務（如製圖或拜訪潛
03 在客戶），而有兩造對話紀錄截圖在卷可佐（被證2，見本
04 院卷第115頁），然原告亦稱被告上開請求已為原告所拒
05 絕，並要求繼續擔任其所應徵之機台保養崗位等語（見本院
06 113年12月10日準備程序筆錄，見本院卷第163頁）；再參以
07 被告嗣於113年6月7日以LINE向原告傳送「…目前北部標案
08 沒標到，短時間內不需要太多人手，想先請您休息，不接續
09 委任，公司也會繼續努力投標，希望以後還有合作機會」等
10 語，經原告於後續交涉中回以「了解並尊重公司的決定」、
11 「公司只要根據勞基法將該有的權益還給我就好」、「那就
12 這樣禮拜四下午我到基隆辦公室辦交接手續…並請公司擬定
13 好"非自願離職書"我一併處理」、「只接受資遣」等訊息
14 （詳見兩造對話紀錄截圖，本院卷第263、311、315頁），
15 足徵被告已給予原告轉調其他職位之機會，經原告拒絕後始
16 於113年6月7日預告將無法繼續僱用原告，要難認其資遣行
17 為有何違反最後手段性原則或其他不法之處。另原告所稱被
18 告於113年4月至7月間另行僱用陳宏佳等情，業經被告陳明
19 陳宏佳擔任拆除儀器之業務內容與原告所任「儀器維修保
20 養」業務不相當，且非原告所得勝任，況被告亦已提供原告
21 變更職位之機會，而經認定如前，本院自不宜干涉雇主考量
22 其經營管理需要之裁量選擇權，實難強令被告於資遣原告前
23 後，均不得招募其他工作條件之新進員工，故原告此部分主
24 張，即屬無據。

25 4.準此，被告以勞動基準法第11條第2款所定事由終止與原告
26 間之勞動契約，乃屬合法，兩造間僱傭關係既已不存在，被
27 告公司自無義務再行給付原告薪資及勞保費用，故原告請求
28 確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自113年6月5日起至
29 其復職日止，按月給付勞保費1,500元及薪資2萬1,200元均
30 無理由。

31 (二)、原告請求預告工資9,600元（10日之預告工資1萬6,000元，

01 扣除被告已給付之6,400元)部分：

02 1.按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約
03 者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以
04 上1年未滿者，於10日前預告之；雇主未依第1項規定期間預
05 告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16
06 條第1項第2款、第3項分別定有明文。

07 2.查原告之年資為3個月以上1年未滿（自113年3月至同年6
08 月），預告期間應為10日。本件原告主張被告於113年6月5
09 日通知其資遣事宜（嗣於言詞辯論終結後具狀改稱為113年6
10 月7日），被告亦稱其於113年6月7日通知不再續聘原告，請
11 其完成手上的案子後就離職等語（見本院114年6月16日言詞
12 辯論筆錄，見本院卷第389-390頁），而有兩造對話記錄截
13 圖為證。又依原告自行簽名確認之簽到計薪單，原告最後工
14 作日為113年6月17日（見本院卷第243頁），且被告辦理原
15 告勞保之退保日期、於勞動部資遣通報系統通報之原告離職
16 日期、6月工資清冊之計算末日均為113年6月21日（見本院
17 卷第233-235、265、293-295頁），原告更自陳：被告在原
18 告檢舉之後有補付（曾經短付之薪資）給原告了，目前被告
19 已無積欠其在職期間之工資等語（見本院114年6月16日言詞
20 辯論筆錄，見本院卷第389頁），足見不論以113年6月5日或
21 113年6月7日起算預告期間，被告均已於兩造勞動契約終止
22 前10日為預告程序，並無未依勞動基準法第16條第1項規定
23 期間預告而終止契約之情事，故原告主張被告另應給付預告
24 工資9,600元，於法無據。

25 (三)、原告請求因職場霸凌、苛扣薪資之精神慰撫金50萬元部分：

26 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
27 民事訴訟法第277條前段有明文規定。又侵權行為之成立，
28 須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備
29 歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成
30 立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之
31 成立要件應負舉證責任。

01 2.原告主張被告之主管A O 4以LINE訊息強迫其接受非業務範
02 圍內之工作、要求其簽立不合理條約，被告並違法資遣原
03 告、不當苛扣薪資（於113年8月始清償完畢短付之薪資），
04 致原告精神受創等事實，均為被告所否認，揆諸前開說明，
05 自應由原告對於被告有何不法侵害原告之行為，且該不法行
06 為與原告受有損害間有因果關係等要件負舉證責任。惟查：

07 (1)依原告提出其與A O 4之LINE對話紀錄所示，A O 4固曾指
08 示原告工作任務、要求原告遵守被告公司新修訂工作保密規
09 範、傳送「不要找理由，說你做不到」等訊息予原告（見本
10 院卷第25頁），然上情均屬一般主管交辦工作之指示，未見
11 A O 4有何以強暴、脅迫手段加以危害要挾原告之不當要
12 求，難謂有何異常超過常人忍受程度之歸責性、違法性可
13 言；原告對A O 4上開行為提告強制、傷害，亦經臺灣基隆
14 地方檢察署檢察官以113年度偵字第7723號為不起訴處分，
15 復經臺灣高等檢察署以114年度上聲議字第1523號處分書駁
16 回再議在案（見本院卷第213-215、411-413頁），原告自難
17 執其與A O 4之糾紛，逕認被告對此應負侵權行為損害賠償
18 之責。

19 (2)至原告稱其拒絕將工作內容由儀器維修變更為業務或製圖
20 後，即遭被告違法資遣等情，業經本院於前開(一)部分認定係
21 被告因儀器維修之業務緊縮，而先給予原告轉調其他職位之
22 機會遭拒後，始依法資遣原告，是該資遣行為並無不法。另
23 原告主張被告至原告檢舉始清償短付之薪資等節，至多僅屬
24 兩造勞資爭議中給付遲延之問題，尚與被告是否構成不法侵
25 害其權利之行為無涉。從而，原告所舉上揭事證，均不足以
26 證明被告應負侵權行為損害賠償責任，故其請求被告給付精
27 神慰撫金50萬元，即難認有據。

28 四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告
29 給付原告預告工資9,600元及50萬元精神慰撫金；並應自113
30 年6月5日起至其復職日止，按月給付勞保費1,500元及薪資2
31 萬1,200元，均無理由，應予駁回。

01 五、本件事證已臻明確，又兩造其餘攻擊防禦方法或所用證據暨
02 調查證據之聲請，經斟酌後認為均不足以影響本判決之結
03 果，爰不逐一論列，附此敘明。

04 六、訴訟費用由敗訴之原告負擔。

05 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

06 中 華 民 國 114 年 7 月 29 日

07 勞動法庭審判長法官 陳湘琳

08 法官 王慧惠

09 法官 姜晴文

10 以上正本係照原本作成。

11 如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀。如
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 7 月 29 日

14 書記官 李紫君