

臺灣基隆地方法院民事判決

114年度勞訴字第21號

原告 邱顯智

被告 杰林工程科技股份有限公司

法定代理人 林智偉

訴訟代理人 丁映圻律師

複代理人 左浩文律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年9月30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、程序部分：

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。查原告主張兩造間僱傭關係仍然存在乙節，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告自民國113年12月2日起受僱於被告，並派遣至富業營造有限公司（下稱富業公司）位於新北市○○區○○路00號之雙溪工務所（下稱雙溪工務所）負責行政管理工作的，約定每

月薪資為新臺幣（下同）6萬元。詎原告於114年2月3日至雙溪工務所上班時，卻發現門鎖遭更換無法繼續履行工作，被告並於同日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之事由通知資遣原告，未依法提前預告，且未給付資遣費，該資遣通知明顯違法無效，兩造間僱傭關係仍然存在。又原告無不能勝任工作之情事，且每日均按時上下班、記錄刷卡時間，未曾曠職，被告以未符合法定資遣事由片面解僱原告，已造成原告財務發生重大困難，且精神受創、躁鬱症（雙極性疾患）惡化，需長期接受身心科治療，受有非財產上之損害，為此，爰依民法第487條前段、第195條規定及兩造間勞動契約提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並命被告給付自114年2月3日起至原告復職之日止之薪資本息、恢復為原告投保及繳納勞工保險、全民健康保險費，暨請求非財產上損害賠償300萬元等語。

（二）並聲明：

1. 確認兩造間僱傭關係存在。
2. 確認被告於114年2月3日對原告所為資遣行為無效。
3. 被告應自114年2月3日起至原告復職之日止，按月給付原告6萬元，及自各期給付應付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
4. 被告應補足原告自114年2月起迄今之勞工保險、全民健康保險費，繼續為原告投保。
5. 被告應給付原告300萬元。

二、被告答辯：

（一）原告自113年12月2日起任職被告公司，擔任工務助理，並經指派至被告所承包富業公司「臺鐵電務智慧化提升計畫（配合號誌聯鎖系統更新案新建號誌繼電器室工程-雙溪及貢寮等二站）」工程案場即雙溪工務所工作，負責工地內業文書、工地報表、工地開關門等工作業務。

（二）原告任職被告公司期間，除不具備其面試時所稱之工程專業（識圖能力）外，尚經常違反兩造勞動契約約定之出勤時間

（上午8時至下午5時），擅自早退、自行決定上下班時間，於113年12月2日到職之日起至114年1月24日間之39個工作日，即有20個工作日未按時出勤，且多次於工作時間至辦公室外撥打私人電話，時間長達數小時，實難認符合一般勞工客觀上得以勝任工作之正常狀態，亦已違反勞工忠誠履行勞務之義務，被告不得已於114年2月3日依勞基法第11條第5款規定通知原告於同年2月12日終止兩造勞動契約，復將當月（2月）薪資及資遣費計43,858元匯入原告帳戶。而原告於收受資遣通知後，旋於同年月11、12日向被告請假謀職，亦足推認原告接受被告終止勞動契約之意思，兩造間勞動契約應生合意終止之效力。又原告於114年2月20日向新北市勞工局聲請調解，經被告於同年月24日以電子郵件溝通表示原告於次（25）日復職，嗣原告遲未到職，至114年3月6日止，已連續曠職達3日以上，被告遂於114年3月6日再以電子郵件告知原告有關兩造之勞動契約終止，而原告則於次日寄發基隆樂利郵局000005號存證信函予被告表明：兩造間勞動契約早已於114年2月12日終止，兩造間確無僱傭關係存在等語。

（三）基此以觀，被告於114年2月3日通知原告終止兩造間勞動契約後，原告並無否定之意，且於114年3月7日以存證信函回絕復職被告公司，並表明兩造間勞動契約確於114年2月12日已告終止，復與被告約定交接相關事宜，顯徵兩造間勞動契約於114年2月12日已合意終止。退言之，被告因應原告之復職要求，於114年2月24日通知原告次（25）日得復職，惟原告遲未到職，被告自得依勞基法第12條第1項第6款規定，以原告無正當理由曠職3日為由，依法終止兩造間勞動契約，則兩造間勞動契約亦應於114年3月6日終止無誤。倘鈞院猶認兩造間勞動契約尚未終止，原告尚於114年3月7日寄發存證信函予被告收訖，該存證信函內容已表明兩造間「無」勞動契約存在，原告無為被告提供勞務之義務，且欲與被告進行交接程序，歸還公司物品等語，可見原告再無為被告提供勞務之意思，兩造間勞動契約至遲亦應於114年3月7日即告

01 終止。

02 (四)承前所述，原告既為撤回勞務給付之提出，被告受領勞務遲
03 延之狀態亦告終了，兩造間勞動契約即不存在，原告訴請確
04 認兩造間僱傭關係暨請求被告給付工資至其復職之日，自無
05 理由。又兩造間勞動契約既已終止，被告再無替原告投保勞
06 工保險、全民健康保險之義務，原告主張被告應補足其自11
07 4年2月起迄今之勞工保險、全民健康保險之保險費，恢復原
08 告之保險資格，亦乏依據。此外，資遣合法與否，尚與原告
09 之人格權無涉，被告未侵害原告之人格權，則原告主張被告
10 應依民法第195條規定給付非財產上損害賠償300萬元乙節，
11 亦無可取。

12 (五)並聲明：原告之訴駁回。願供擔保，請准宣告免為假執行。

13 三、本院之判斷：

14 (一)原告主張其自113年12月2日起受僱於被告，並派遣至富業公
15 司之雙溪工務所負責行政管理工作等情，業據原告提出薪資
16 明細表、勞保被保險人投保資料表、勞保被保險人投保資料
17 明細表、健保明細表等件為證（卷一頁21、25至35、卷二頁
18 77至79、卷四頁31至35），並有勞保就保職保被保險人投保
19 資料表等件附卷可稽（卷四頁75至99），且為被告所不爭
20 執，堪信原告此部分之主張為真實。至原告主張被告於114
21 年2月3日違法資遣原告，兩造間僱傭關係存在，被告應履行
22 僱傭契約，且被告之資遣行為造成原告財務困難、精神受
23 創、躁鬱症（雙極性疾患）惡化，應負損害賠償責任，故聲
24 明確認兩造間僱傭關係存在；確認被告於114年2月3日對原
25 告所為資遣行為無效；被告應自114年2月3日起至原告復職
26 之日止，按月給付原告薪資6萬元，及自各期給付應付之翌
27 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應補足原
28 告自114年2月起迄今之勞工保險、全民健康保險費，繼續為
29 原告投保；被告應給付原告精神慰撫金300萬元等語，則為
30 被告所否認，並以前詞置辯。職故，本件之爭點為：兩造間
31 僱傭關係是否存在？原告聲明確認被告於114年2月3日對原

告所為資遣行為無效乙節，有無理由？原告請求被告應自114年2月3日起至原告復職之日止，按月給付原告薪資6萬元，及自各期給付應付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息乙節，有無理由？原告請求被告應補足原告自114年2月起迄今之勞工保險、全民健康保險費，繼續為原告投保乙節，有無理由？原告請求被告應給付原告精神慰撫金300萬元乙節，有無理由？現判斷如下。

(二)按契約合意終止，係契約雙方當事人，依合意訂立契約，使原有契約之效力向後歸於無效，亦即以第二次之契約終止原有之契約（第一次之契約），依契約自由原則，契約之雙方當事人本得再訂契約，準此，契約雙方原本即可合意終止契約，如經合意終止，既未違反當事人意願，即未侵害當事人法益，亦與法並無違背（最高法院108年度台上字第1666號、99年度台上字第60號民事裁判參照）。次按當事人合意終止契約，與單方終止契約，性質不同，效果亦異。除有特別約定外，當事人並不得依契約為請求，亦不適用或準用關於契約單方終止之規定（最高法院102年度台上字第1149號民事裁判參照）。再按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。查法無明文禁止勞雇雙方以資遣方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後經雙方溝通、協調結果，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號民事裁判參照）。

(三)查被告於114年2月3日寄發電子郵件予原告，附件為被告114年2月3日114杰字第0203-01號函文，內容為：（主旨）有關解除邱顯智先生與本公司擔任營建工程師職務，詳如說明。（說明）台端於113年12月2日至本公司到職-擔任營建工程師職務，本公司於114年2月3日線上資遣通報完成…114年2月12日為最後在職日，資遣通報日為114年2月3日，114年2月12日為離職日，本公司將依法支付這期間共10日薪資，符

01 合勞動基準法第16條第1項規定「繼續工作3個月以上1年未
02 滿者，於10日前預告」…有關離職交接日擬為114年2月7日
03 下午13：30，於新北市○○區○○路00號，請台端按時出席
04 及配合相關交接事宜…等語，此有114年2月3日電子郵件、
05 被告114年2月3日114杰字第0203-01號函文附卷可稽（卷一
06 頁167、卷四頁171至173）。嗣原告於114年2月20日向新北
07 市勞工局聲請調解，經被告於114年2月24日以電子郵件溝通
08 表示原告得於次（25）日復職，然原告遲未到職，被告遂於
09 114年3月6日再以電子郵件告知原告有關兩造間之勞動契約
10 終止乙事，對此，原告則於114年3月7日寄發基隆樂利郵局0
11 00005號存證信函予被告而明確表示：勞動契約自114年2月1
12 2日起終止，雙方之間的僱傭關係自動解除…貴公司於114年
13 2月24日提出復職要求，該要求未經本人同意，亦未依法辦
14 理續訂勞動契約等正式程序，因此完全不具法律效力…勞動
15 契約終止後，雙方之間即無僱傭關係…本人已確認貴公司要
16 求歸還的財物屬公司財產…為確保財物交接程序合法且有據
17 可循，本人要求貴公司提供正式的交接文件，並由貴公司指
18 定具授權的收件人進行簽收…等語，此有新北市政府勞資爭
19 議調解紀錄、114年2月24日電子郵件、114年3月6日電子郵
20 件、基隆樂利郵局000005號存證信函等件在卷可考（卷一頁
21 497、卷四頁135至149）。由上可知，不論被告於114年2月3
22 日向原告預告表示兩造間之勞動契約於114年2月12日終止，
23 是否符合勞基法第11條第5款規定，然嗣後兩造經調解之溝
24 通、協調，被告表示願意退讓，而原告卻予拒絕，明確表示
25 兩造間勞動契約自114年2月12日起終止、僱傭關係不存在、
26 兩造間應進行工作之交接等語，則兩造間就勞動契約於114
27 年2月12日終止之意思表示即屬一致，揆諸上開最高法院民
28 事裁判意旨，即發生兩造合意終止勞動契約之法律效果。從
29 而，兩造間僱傭關係業已不存在，則原告聲明確認兩造間僱
30 傭關係存在乙節，於法無據。

31 （四）再者，被告於114年2月3日向原告預告表示兩造間勞動契約

於114年2月12日終止，嗣原告既明確表示兩造間勞動契約自114年2月12日起終止、僱傭關係不存在等語，則兩造間就勞動契約於114年2月12日終止之意思表示即屬一致，已發生兩造合意終止勞動契約之法律效果，業如前述。由上可知，原告請求確認被告於114年2月3日對原告所為資遣行為（按：亦即被告於114年2月3日向原告預告表示兩造間之勞動契約於114年2月12日終止之行為）無效乙節，亦乏所據。況且，按前項確認法律關係基礎事實存否之訴，以原告不能提起他訴訟者為限，民事訴訟法第247條第2項定有明文。而原告主張係請求被告於114年2月3日對原告所為資遣行為無效，故兩造間僱傭關係存在等語，準此，原告聲明被告於114年2月3日對原告所為資遣行為無效乙節，核係原告聲明確認兩造間僱傭關係存在乙節之基礎事實，從而，原告既已聲明確認兩造間僱傭關係存在乙節，則其再聲明被告於114年2月3日對原告所為資遣行為無效乙節，不符上開規定，顯非適法。

(五)有關原告於114年2月份之薪資，被告業已支付之，此有國泰世華銀行交易明細、薪資明細等件附卷可稽（卷四頁131至133）（按：兩造間雖以合意勞動契約於114年2月12日終止，然被告給付之金額其實迄至114年2月28日）。至原告所主張自114年3月後之薪資，緣兩造間既以合意勞動契約於114年2月12日終止，業如前述，則原告當已無請求給付114年3月後薪資之權利。從而，原告請求被告應自114年2月3日起至原告復職之日止，按月給付原告薪資6萬元，及自各期給付應付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息乙節，亦無理由。

(六)有關原告於114年2月份之勞工保險、全民健康保險，被告仍有為其投保，當時尚未退保，此有勞保就保職保被保險人投保資料表、健保明細表等件附卷可稽（卷四頁75至99、卷一頁35）（按：兩造間雖以合意勞動契約於114年2月12日終止，然被告為原告投保迄至114年2月28日）。至原告所主張自114年3月後之勞工保險、全民健康保險，緣兩造間既以合

01 意勞動契約於114年2月12日終止，業如前述，則被告無為原
02 告投保自114年3月後之勞工保險、全民健康保險之義務。從
03 而，原告請求被告應補足原告自114年2月起迄今之勞工保
04 險、全民健康保險費，繼續為原告投保乙節，亦不可採。

05 (七)按侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權
06 利，亦即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不法行為
07 與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償
08 請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高
09 法院100年度台上字第328號民事裁判參照）。復按當事人主
10 張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法
11 第277條前段有明文規定。再按民事訴訟如係由原告主張權
12 利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實
13 自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉
14 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法
15 院17年度上字第917號民事裁判參照）。本件被告於114年2
16 月3日向原告預告表示兩造間勞動契約於114年2月12日終
17 止，嗣原告亦明確表示兩造間勞動契約自114年2月12日起終
18 止、僱傭關係不存在等語，則兩造間就勞動契約於114年2月
19 12日終止之意思表示即屬一致，已發生兩造合意終止勞動契
20 約之法律效果，業如前述。基上可知，原告主張被告違法資
21 遣原告，造成原告財務困難、精神受創、躁鬱症（雙極性疾
22 患）惡化，應負侵權行為損害賠償責任云云，即難認有據。
23 抑有進者，原告所提出之證據均僅得證明兩造間就工作事宜
24 常有爭執，然就原告所主張被告行為具備歸責性、違法性、
25 與損害間有因果關係等節，均未能證明之，揆諸上開最高法
26 院100年度台上字第328號民事裁判，自難認被告有何侵權行
27 為云云。從而，原告請求被告應給付原告精神慰撫金300萬
28 元乙節，亦於法無據。

29 四、綜上所述，原告依民法第487條前段、第195條規定及兩造間
30 勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係存在；確認被告於114
31 年2月3日對原告所為資遣行為無效；被告應自114年2月3日

01 起至原告復職之日止，按月給付原告薪資6萬元，及自各期
02 給付應付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；
03 被告應補足原告自114年2月起迄今之勞工保險、全民健康保
04 險費，繼續為原告投保；被告應給付原告精神慰撫金300萬
05 元云云，均無理由，應予駁回。另原告雖就出勤紀錄、勞健
06 保資料、臺灣基隆地方檢察署偵查卷宗之監視器影像、被告
07 終止勞動契約函文、富業公司契約書等聲請證據保全、強制
08 提出、制裁動議，就被告匯款帳號聲請變更名稱云云，然原
09 告本件之請求既無理由，則其上開附帶聲請即失所依附，應
10 併予駁回（按：實者，有關原告上開聲請，或與本件無關連
11 性，或無必要性，或無滅失或礙難使用之虞，或無證據偏在
12 之情形，且部分資料業已由雙方提出而附卷）。

13 五、據上論結，本件原告之訴為無理由，依勞動事件法第15條、
14 民事訴訟法第78條，判決如主文。

15 中 華 民 國 114 年 10 月 30 日
16 勞動法庭 法 官 曹庭毓

17 以上正本係照原本作成。

18 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
19 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
20 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

21 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 10 月 30 日
23 書記官 羅惠琳