

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第139號

原告 柯家偉
訴訟代理人 郭季榮律師
複代理人 黃正男律師
被告 茂丞科技股份有限公司

法定代理人 劉彥良

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年4月20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。

被告應給付原告新台幣柒佰零捌元，及自民國一一一年十二月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；暨自民國一一一年十二月一日起至原告復職之前一日止，按月於次月五日給付原告新台幣參萬伍仟肆佰陸拾肆元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決所命第二項給付得假執行。但被告如以主文所示第二項所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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。而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。原告主張兩造間僱傭關係自民國111年4月25日起仍存在，惟為被告所否認，則兩造間自111年4月25日起僱傭關係存否不明確，已堪認原告主觀上就此法律上地位確有不妥之狀態，且此種不確定之

01 狀態得以本件確認判決除去之，揆諸前揭說明，原告提起本
02 件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

03 貳、實體事項：

04 一、原告起訴主張：原告於106年3月20日至被告擔任軟體工程
05 師，並受被告之指派在高雄市○○○○○○鎮區○○○路00
06 0號12樓上班，薪資為每月新臺幣(下同)35,464元，被告於
07 每月5日給付原告上個月之薪資，原告於110年9月22日下班
08 途中發生通勤職災，受有傷害，111年3月25日原告要下班前
09 1小時，被告以勞動基準法（下稱勞基法）第13條但書之規
10 定通知書資遣原告，被告於同年4月24日將原告退保，原告
11 認為被告解聘不合法，於111年4月15日向高雄市政府勞工局
12 （下稱勞工局）申請調解，兩造於勞工局111年4月28日、同
13 年5月16日調解並未成立，被告以勞基法第13條但書之規定
14 終止契約不合法，兩造間僱傭關係存在，且被告確實無繼續
15 受領勞務之意，爰依民法第487條規定提起本訴，並聲明：
16 (一)確認原告與被告僱傭關係存在。(二)被告應給付原告150,13
17 0元，及自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息
18 百分之5計算之利息。(三)被告應自111年9月5日起至原告復職
19 之前一日止，按月於次月5日給付原告35,464元，及自各期
20 應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

21 二、被告則以：(一)被告在終止契約前，與原告協商資遣事宜之期
22 間，即已多次向原告表明係以「重大虧損」為由終止契約。
23 (二)依據被告公司委託安永聯合會計師事務所所查核完竣之財
24 務報表，被告公司108年度虧損94,367,000元、109年度虧損
25 101,320,000元、110年度虧損31,053,000元，另111年1月1
26 日至同年9月30日之虧損金額為9,391,895元，被告也向主管
27 機關臺北市政府勞動局報請准予核定終止與原告間契約，程
28 序上也符合職業災害勞工保護法（下稱職保法）第23條第1
29 款、勞基法第13條但書及第11條第2款規定，如認被告111年
30 3月25日終止不合法，復以民事答辯八狀繕本送達以職保法
31 第23條第1款、勞基法第11條第2款規定事由終止兩造間契

01 約。(三)被告否認原告於110年12月23日以後仍然處於職業災
02 害醫療期間，被告終止兩造間勞動契約關係，並未違反解僱
03 最後手段性原則，兩造間僱傭契約已經被告合法終止，被告
04 並無按期給付報酬之義務。退步言之，如本院認定兩造間僱
05 傭關係仍繼續存在，被告抗辯得以已支付之資遣費、預告工
06 資、特別休假工資共354,167元，依不當得利之規定與原告
07 之請求抵銷等語資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

08 三、兩造不爭執事項：

09 (一)原告於106年3月20日至被告擔任軟體工程師，並受被告之指
10 派在高雄市○○○○○○鎮區○○○路000號12樓上班，薪
11 資為每月35,464元。

12 (二)原告於110年9月22日下班途中發生通勤職災，原告於110年1
13 2月23日復工。

14 (三)111年3月25日被告以勞基法第13條但書之規定通知書資遣原
15 告，被告於同年4月24日將原告退保，原告於111年4月15日
16 向勞工局請求調解，勞工局於111年4月28日及同年5月16日
17 調解後不成立。

18 (四)被告於同年3月間依職保法第23條第1款之重大虧損，報經主
19 管機關核定，經台北市政府勞動局於111年3月22日發函被告
20 依職保法第23條第1項規定報請資遣職業災害員工柯家偉一
21 案同意備查（下稱台北市政府勞動局函）。

22 (五)勞保局於110年11月4日給付原告110年9月26日至110年9月30
23 日傷病金額4,235元，於111年1月10日給付原告110年10月1
24 日至110年12月22日傷病金額70,301元，於111年5月23日給
25 付原告110年10月4日至111年3月3日自墊醫療費用6,250元，
26 於111年10月3日給付原告111年3月7日至111年8月8日自墊醫
27 療費用2,130元，於112年1月3日給付原告111年5月30日至11
28 1年11月17日自墊醫療費用2,870元。

29 (六)原告已受領之資遣費212,784元、年假未休38,301元。

30 (七)依據被告公司委託安永聯合會計師事務所所查核完竣之財務
31 報表，被告公司108年度虧損94,367,000元、109年度虧損10

01 1,320,000元、110年度虧損31,053,000元。

02 四、本件爭點：

03 (一)兩造間僱傭關係是否存在？

04 (二)原告請求被告應給付原告150,130元本息及自111年9月5日起
05 至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告35,464
06 元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5
07 計算之利息，是否有理由？

08 (三)被告主張抵銷354,167元有無理由？

09 五、本院之判斷：

10 (一)兩造間僱傭關係是否存在？

11 1.按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為
12 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
13 於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護
14 勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最
15 後手段性原則」（最高法院101年度台上字第366號判決意旨
16 參照）。又按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規
17 定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或
18 其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在
19 此限。勞基法第13條但書定有明文。

20 2.被告辯稱被告在終止契約前，與原告協商資遣事宜之期間，
21 即已多次向原告表明係以「重大虧損」為由終止契約，被告
22 終止契約符合職保法第23條第1款、勞基法第13條但書及第1
23 1條第2款規定，如認111年3月25日終止不合法，復以民事答
24 辯八狀繕本送達以職保法第23條第1款、勞基法第11條第2款
25 規定終止兩造間契約云云。原告否認被告係以「重大虧損」
26 為由終止契約，主張被告以勞基法第13條但書之規定通知書
27 資遣原告並不合法等語，經查：

28 ①被告於111年3月25日發送郵件及Line正式通知原告資遣事宜
29 記載：茂丞依勞基法第13條但書，通知您於111年3月25日開
30 始辦理交接，最遲111年4月24日前完成相關離職手續，感謝
31 您到任期間對茂丞的幫助，謝謝等語（本院卷第143頁）；

另被告提供予原告之111年4月22日離職證申請書上記載離職原因：公司依勞基法第13條但書終止勞動契約，亦有離職申請書在卷可稽（本院卷第33頁），被告雖辯稱111年3月29日被告已將被告取得之臺北市政府勞動局函提供給原告，原告知道被告是以職保法第23條第1款事由資遣原告云云，然縱原告於111年3月29日知悉臺北市政府勞動局函，惟觀之被告嗣後提供原告之111年4月22日離職證申請書上仍只記載離職原因：公司依勞基法第13條但書終止勞動契約，並未記載職保法第23條第1款或勞基法第11條第2款終止事由，難認被告已告知原告離職原因為職保法第23條第1款或勞基法第11條第2款規定事由，又被告並未依勞基法第13條但書以天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定一節，為被告於本院112年4月20日言詞辯論期日所自陳（本院卷第661頁背面），且被告未舉證事業有不能繼續之情事，堪認原告主張被告以勞基法第13條但書之規定通知資遣原告並不合法，應屬有理，再者，則被告嗣後改稱以職保法第23條第1款、勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，已於法不合，自無可採。原告主張兩造間僱傭關係存在，應有理由。

(二)原告請求被告應給付150,130元本息及自111年9月5日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告35,464元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，是否有理由？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。本件被告解僱原告並不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，已如前述。而被告於111年3月25日發送郵件記載「最遲111年4月24日前完成相關離職手續」，有該郵件

在卷可稽（本院卷第143頁），應可認被告已預示拒絕受領原告為勞務給付之意思，原告主張自111年4月28日起屬受領勞務遲延，應為可採，則依上開條文規定，原告並無補服勞務之義務，且得請求報酬，故原告請求自111年4月28日起薪資有理由，則原告主張被告應給付150,130元本息及自111年9月5日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告35,464元本息有理由（計算式如附表一）。

2.兩造間僱傭關係存在，已如前述，原告自無受領資遣費212,784元、年假未休38,301元之理由，故被告主張就251,085元行使抵銷應有理由，逾此部分抵銷無理由，抵銷後，原告得請求之薪資為111年11月之剩餘工資708元（計算式詳如附表二）暨自111年12月1日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告35,464元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

六、綜上所述，原告依民法第487條規定請求確認原告與被告間僱傭關係存在及主文所示第2項所示金額，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予論駁。

八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 4 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 芝 瑛

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 4 月 26 日

附表一：

原告每月薪資： $33,064(\text{本薪}) + 2,400(\text{伙食費}) = 35,464\text{元}$
111年4月28日至111年9月4日之薪資為： $(35,464 \div 30 \times 7 + 35,464 \times 4) = 150,131\text{元}$ ，原告僅請求150,130元。

附表二：

111年9月5日至9月30日薪資： $30,735\text{元}$ （計算式： $35464 \div 30 \times 26 = 30735$ ）
111年10月薪資： $35,464\text{元}$
111年11月薪資： $251,085\text{元} - 150,130 - 30,735 - 35,464 = 34,756\text{元}$
以被告已給付原告資遣費、特休未休工資作為抵銷：合計251,085元為抵銷。
行使抵銷後，111年11月剩餘不足工資： $00000 - 00,756 = 708\text{元}$