

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第133號

原告 林愛基

訴訟代理人 李明益律師

被告 億陞智生科技股份有限公司

法定代理人 羅祐軒

訴訟代理人 邱靖貽律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年4月24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。

被告應自民國112年7月1日起至原告復職之前一日止，按月於次月10日給付原告新臺幣28,800元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項各期清償期屆至後得假執行。但被告如以每期新臺幣28,800元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年12月起受僱於被告，擔任行政單位美編工作，每月薪資為新臺幣（下同）28,800元，被告於原告任職期間，除指使原告修改SGS檢測報告數值、日期等不法情事外，復以人手不足為由要求原告盤點整理原物料，因公司原物料即將到期，被告欲變造原物料保存日期，原告事後告知被告此種行為於法不妥，未來將無法完成違法之勞務要求，致被告因此對原告心生不滿。嗣原告於上班途中發生車禍，被告於原告恢復上班時，竟以權限為由，鎖住原告工作用之電腦、更換原告門禁卡，並強迫原告回家休養，原告於職業災害期間向被告請假遭刁難，加以被告又於112年5月16日前後刊登原告職務之職缺，原告迫不得已，於112年6月6日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，兩造

於同年6月27日、7月7日經經濟部加工出口區管理處高雄分處（下稱加工出口區高雄分處）調解不成立，原告並無勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項各款所定雇主得終止勞動契約之事由，因被告拒絕原告繼續提供勞務，原告乃分別於112年7月3日、7月14日寄發高雄新田郵局第192號、第200號存證信函，請被告儘速恢復原告之原職務並通知到班，作為向被告提供勞務之準備，惟被告委請律師以台北正義郵局第184號存證信函，稱原告於112年6月27日勞資爭議調解會議向被告表明終止契約之意思表示，雙方勞動契約業經原告終止在案云云，而拒絕原告提供勞務，惟原告於上開調解期日並無向被告為終止僱傭關係之意思表示，兩造間僱傭關係仍繼續存在，然為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在即不明確，並致原告有受侵害之危險，而此危險得以確認判決除去，爰請求確認兩造間僱傭關係存在，又被告拒絕原告提供勞務，而受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告按月給付薪資。並聲明：(1)確認兩造間僱傭關係存在。(2)被告應自112年7月1日起至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告28,800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。(3)第二項請求，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於112年5月23日上班途中發生車禍，向被告請假至同年6月5日，然原告於同年6月6日無故曠職，事後方得知原告當天係以被告製作之上下班時間表有造假情形及出勤規定違反勞基法為由，申請勞資爭議調解，要求被告給付工資及加班費、特休未休工資、資遣費及開立非自願離職證明書，然被告於原告申請勞資爭議調解前，並未向原告為終止勞動契約之意思表示，而給付之遣費之前提乃終止勞動契約，非自願離職證明書亦是在勞工離職時才會發給，均屬終止勞動契約後法律效果之請求，顯然原告於112年6月6日申請勞資爭議調解請求給付資遣費及非自願離職證明書之真意，乃屬依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動

01 契約之意思表示，被告於同年6月15日收受加工出口區高雄
02 分處函文，兩造間之勞動契約應於該日終止，惟基於勞資爭
03 議處理法第8條之規定，被告於召開勞資爭議調解會議前，
04 仍讓原告休假並給付薪資，並無拒絕原告提供勞務，迨於11
05 2年6月27日召開勞資爭議調解會議時，原告明確主張被告公
06 司違法，要求被告給付工資及加班費、特休未休工資、資遣
07 費、非自願離職證明書及工作證明，並經兩造同意以112年6
08 月27日為最後工作日，可知原告若無終止勞動契約之意，即
09 無請求資遣費及開立非自願離職證明書之可能，是兩造勞動
10 契約遲至112年6月27日業已終止；又被告並無指使原告修改
11 SGS檢測報告數值、日期之情事，亦無以人手不足為由要求
12 原告盤點整理原物料，更未有變造原物料保存日期之違法行
13 為，嗣因原告請假期間，公司員工需要原告所使用電腦內之
14 檔案資料，始發現被告原設定之電腦密碼已遭原告擅自修
15 改，嗣經被告公司負責人詢問原告始取得密碼，然登入後發
16 現電腦內檔案竟已遭原告刪除一空，被告為保全證據，乃將
17 電腦重新設定密碼，但仍有交辦原告其他美工工作，並無不
18 讓原告上班，然原告竟惱羞成怒，在公司大吵大鬧，並報警
19 謊稱其所使用電腦主機硬碟被竊，為免原告一再滋事，干擾
20 公司員工，被告才不得不請原告回家休息，期間被告均照常
21 給付薪資；原告始終均持有上下班打卡用之磁卡，門禁卡則
22 係進入被告公司後方生產區時才需使用，原告工作地點為行
23 政區，被告並未交給原告門禁卡，自無更換門禁卡之事等
24 語。並聲明：原告之訴駁回。

25 三、本院之判斷：

26 (一)原告主張其自000年00月間起受僱於被告，擔任行政單位美
27 編，每月薪資28,800元，原告於112年6月6日向高雄市政府
28 勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解，兩造於同年6月2
29 7日、7月7日由加工出口區高雄分處調解而調解不成立，原
30 告分別於同年7月3日、7月14日寄發高雄新田郵局第192號、
31 第200號存證信函予被告，被告則委請律師寄發台北正義郵

01 局第184號存證信函予原告，上開存證信函均已送達他造等
02 情，業據原告提出勞資爭議調解紀錄、存證信函及被告公司
03 服務證明書、離職證明書等件影本為證（本院卷第21至38
04 頁），並有勞工局檢送原告之勞資爭議調解申請書存卷可參
05 （本院卷第247至253頁），且為被告所不爭執，自堪信為真
06 實。

07 (二)原告主張其並無向被告為終止勞動契約之意思表示，兩造僱
08 傭關係仍存在；被告則以原告於112年6月6日以被告製作之
09 上下班時間表有造假情形及出勤規定違反勞基法為由，申請
10 勞資爭議調解，要求被告給付工資及加班費、特休未休工
11 資、資遣費及非自願離職證明書，而給付資遣費及開立非自
12 願離職證明書之前提乃終止勞動契約，顯然原告真意係依勞
13 基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，兩造間之勞
14 動契約應於同年6月15日被告收受加工出口區高雄分處函文
15 時終止，又兩造於112年6月27日勞資爭議調解會議時，原告
16 主張被告違法，要求被告給付資遣費及開立非自願離職證明
17 書等，經兩造同意以112年6月27日為最後工作日，是兩造間
18 之勞動契約至遲於112年6月27日亦已終止等語。經查：

19 (1)按解釋當事人之意思，應就一切情形為全體之觀察，以探求
20 當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句。查依原告之勞資爭
21 議調解申請書，其於請求調解事項填選工資、資遣費、非自
22 願離職證明書，並於附件出勤紀錄、員工廠規記載被告未依
23 法給付特休假未休工資、加班費等（本院卷第250至253
24 頁）；原告於112年6月27日勞資爭議調解會議主張被告應給
25 付原告工資、加班費、特休未休工資、資遣費、非自願離職
26 證明書及工作證明，被告主張如調解委員建議方案即最後工
27 作日為112年6月27日，被告同意依勞基法第11條第5款工作
28 不能勝任資遣原告，並給付資遣費、非自願離職證明書等，
29 並訂於同年7月7日召開第2次勞資爭議調解會議（本院卷第2
30 95至296頁）；原告於同年7月7日勞資爭議調解時主張被告
31 惡意解僱原告，嚴重損害其權益，請求被告給付加班費、遣

散費、特休6日、預告資遣20日、謀職假、尚未確定合法解僱起始日之薪資，並需使用第11項第4款（應為第11條第4款之誤）為資遣原因等，被告則主張原告於前次調解後，至衛生局及勞檢單位進行舉發，並寄發存證信函等，兩造於該次調解不成立（本院卷第317至319頁）。而原告就其申請勞資爭議調解，請求被告給付資遣費等之緣由陳稱：伊跟老闆於5月10日因故爭吵，伊在所有人面前指出老闆偽造的事實，後續5月16日公司就刊登伊職務的職缺，也有同事告訴伊，老闆不准同事跟伊說話，一直到伊車禍29日第二次又要請假，被告說因為伊請假造成他的困擾，還有伊工作沒有交接，老闆又要求伊交出密碼，加上老闆種種行為，讓伊覺得他應該不想讓伊做了，看他要怎麼樣，總是應該講清楚，所以伊才在112年6月6日申請調解，調解單是勞工局的人員建議伊填寫，伊從來沒有說不要做等語（本院卷第115頁）。

(2)觀之原告勞資爭議調解申請書之記載及於112年6月27日、7月7日調解時所為之主張，原告均未提及其有依勞基法第14條第1項之何款事由終止勞動契約之意，而被告於112年6月27日調解時，同意依勞基法第11條第5款不能勝任工作資遣原告，原告於同年7月7日調解時則要求被告以勞基法第11條第4款為資遣原因，如原告有以被告未給付加班費、特休未休工資等事由，依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約之意，何以未於調解時為此主張，反係由被告提出依勞基法第11條第5款之事由終止勞動契約？又參以原告於000年0月間與被告公司負責人確有因請假、職務交辦及索取電腦密碼等事發生口角，原告並指摘公司偽造文書及找新美編之事，此有雙方對話紀錄截圖可按（本院卷第103頁）；及原告於112年6月7日前往上班時，其因電腦密碼遭變更及門禁卡無法進入後方廠區等情事與被告人員發生爭執，原告進而報警處理，要求調取監視器查看何人翻動其座位，被告為免原告行為影響其他同仁工作，遂請原告返家休息，並告知休息期間仍會給付薪資之情，亦據兩造陳明在卷（本院卷第113至116

頁），足見兩造於本件勞資爭議調解前確有發生諸多爭議，被告並有要求原告在家休息而拒絕原告提供勞務之舉，原告主張其因此認為被告有意將其解僱，故而申請勞資爭議調解，請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書等，並無向被告為終止勞動契約之意，尚非不可採信，尚難僅以原告於調解時請求被告給付加班費、特休未休工資、資遣費及非自願離職證明書等，遽認原告有依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定，向被告為終止勞動契約之意思表示，被告辯稱原告真意係依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，兩造間之勞動契約應於112年6月15日被告收受加工出口區高雄分處函文時終止等語，即非可採；又原告於調解時並未同意以112年6月27日為最後工作日，被告辯稱兩造於112年6月27日調解時，同意以112年6月27日為最後工作日，兩造間之勞動契約至遲於112年6月27日終止等語，亦非可取。從而，原告既未向被告為終止勞動契約之意思表示，原告主張兩造間僱傭關係仍存在，應屬有理。

(三)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；又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。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決參照）。本件原告於112年6月7日到班時，雙方因發生前開事端，被告即請原告回家休息，原告於翌日（6月8日）前往公司上班時，仍遭被告要求其返家休息，此為被告所不爭執，僅辯稱其於112年6月27日調解前仍有給付原告薪資等語，然被告縱有給付原告薪資至112年6月27日，仍無從解免

其拒絕受領原告勞務之事實，由上堪認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，揆諸前開說明，應認被告已處於受領勞務遲延之狀態，原告復於同年7月3日、7月14日寄發高雄新田郵局第192號、第200號存證信函，請被告儘速恢復原告之原職務並通知到班（本院卷第27至30頁），再度表明欲提供勞務，被告仍以兩造間之勞動契約業經原告終止為由，拒絕原告提供勞務，則原告依前開規定，請求被告應自112年7月1日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付工資，即無不合。

四、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條及勞動契約關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應自112年7月1日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告工資28,800元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許。

五、本件為勞動事件，就主文第2項勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 5 月 15 日
勞動法庭法 官 鍾淑慧

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 113 年 5 月 15 日
書記官 蔡蓓雅