臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第171號

原　　告　蔡福慶

訴訟代理人　施宇宸律師

被　　告　林皇宮席宴股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　林協健

訴訟代理人　李茂增律師

　　郭皓仁律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院民國（下同）113年3月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認兩造間之僱傭關係存在。

二、被告應自112年10月1日起至原告復職之日止，按月於翌月25日給付原告新台幣（下同）5萬8,000元，及自翌月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應自112年10月1日起至原告復職之日止，按月提繳勞工退休金3,648元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

四、被告應給付原告13萬7,400元及自113年3月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

五、訴訟費用由被告負擔，並應於裁判確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

六、本判決第2、3、4項所命給付得假執行，但被告如分別以應給付之金額、應補提繳勞工退休金之金額、13萬7,400元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告原受僱於被告公司，被告公司總經理、副董事長於112年9月9日開會中，告知將於同年月30日資遣原告，原告無法接受，因原告並無資遣通知資遣原因欄所勾選

之勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之雇主得終止勞動契約事由，且本次終止勞動契約亦不符合「解僱最後手段性原則」，被告公司之終止勞動契約並不適法，是訴請確認兩造間之勞動契約關係仍存在，被告公司仍應依勞動契約關係支付工資及提繳勞工退休金予原告。另於訴訟中追加主張原告母親於112年11月6日過世，因被告公司不適法終止勞動契約辦理勞工保險之退保，致無法請領勞工保險條例之喪葬津貼，依勞工保險條例第62條第1款、第72條第1項規定，請求賠償其無法請領喪葬給付之損害13萬7,400元（此部分追加之程序為被告所同意【見本院卷第107頁言詞辯論筆錄】，當應准許）。並聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係存在；㈡被告應自112年10月1日起至原告復職之日止，按月給付原告5萬8,000元，及各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢被告應自112年10月1日起至原告復職之日止，按月提繳勞工退休金3,648元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；㈣被告應給付原告13萬7,400元及自訴之變更追加暨準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告抗辯：被告公司因高雄林皇宮1樓營業大廳停止營業，有業務緊縮之情形，致無從繼續僱用原任職1樓營業大廳工務經理之原告，依勞動基準法第11條第2款規定，終止兩造間之勞動契約關係，兩造間之勞動契約關係既已合法終止，原告訴請確認兩造間之勞動契約仍存在，及請求給付工資、補提繳勞工退休金，均屬無理由。至喪葬津貼賠償部分，因直系血親只能有1子女領取，故原告非必可領取，即非必有損害。並聲明；原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

㈠原告自111 年3 月23日起受僱於被告公司，原擔任工務副理，約定每月工資4 萬8,000 元，於112 年1 月1 日升為工務經理，約定每月工資調高為5 萬8,000 元（加給5,000 元休假津貼及5,000 元主管津貼）。

㈡被告公司於112 年9 月30日終止兩造間之勞動契約關係。

四、就兩造爭執事項之判斷：

㈠關於本件終止勞動契約關係是否適法：

1.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。又第三人亦可提起確認法律關係是否存在之訴，以除去其私法上地位不安之狀態，此有最高法院86年度台上字第2236號民事裁判要旨可資參照。兩造間就勞動契約關係是否存在既有爭執，且此影響兩造間之私法關係，則原告當有提起此部分確認訴訟之必要，合先敘明。

2.本件被告公司係經聘用單位主管於112年9月9日簽章，在資遣原因欄所勾選勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，而對原告為將在112年9月30日終止勞動契約之資遣通知，此有原告提出之資遣通知附卷可稽（見本院卷第29頁），被告在訴訟上辯稱其係依勞動基準法第11條第2款規定，終止兩造間之勞動契約關係，顯屬臨訟杜撰，此部分所辯並無可採。而除上開所辯外，被告並未具體說明原告在工作上有何不適任之情形，且未提出證據加以佐證，則被告之終止勞動契約所為當非適法，兩造間之勞動（僱傭）契約仍屬存在，應可認定。且兩造間之勞動契約既仍屬存在，當無需進一步探究有無符合「解僱最後手段性原則」之問題，併予敘明。

3.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，但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；工資應全額直接給付勞工，民法第487條、勞動基準法第22條第2項前段分別定有明文。又僱主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求期間之報酬，此有最高法院101年度台上字第1651號判決意旨可資參照。再者，雇主應為適用本條例之退休金制度之勞工，向勞保局辦

理提繳手續，勞工退休金條例第9條第3項亦有明文，同理，則僱主不法解僱勞工時，應認雇主同樣有依法為勞工提繳勞工退休金之義務。兩造既不爭執原告被不適法解僱時之約定工資為每月5 萬8,000 元（見兩造不爭執事項㈠），則原告當得請求被告自112年10月1日起至原告復職之日止，按月給付原約定之工資5萬8,000元，及按月提繳勞工退休金3,648元（60,800×6%＝3,648）。

㈡原告得否請求被告賠償無法領取喪葬津貼之損害：

1.被保險人之父母、配偶或子女死亡時，依左列規定，請領喪葬津貼：一、被保險人之父母、配偶死亡時，按其平均月投保薪資，發給3個月；投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之；同一種保險給付，不得因同一事故而重複請領，勞工保險條例第62條第1款、第72條第1項、第22條分別定有明文。

2.原告主張其母親於112年11月6日過世，因被告公司辦理勞工保險之退保，致無法請領勞工保險條例之喪葬津貼之事實，已提出訃聞、資遣通知各1份為證（見本院卷第29頁、第95頁），經核相符，且為被告所不爭執，堪信為真實。而依上開勞工保險條例第22條之規定，勞工保險之請領雖有「喪葬津貼以1人請領為限」之原則（參勞動部105年5月26日勞動保 2字第1050140276號函文），但如上所述，本件屬非適法終止勞動契約，兩造間之勞動契約仍存在，被告公司如未將原告之勞工保險予以不當退保，則原告在母親過世時即可立即請領喪葬津貼，不致因有其他兄弟姊妹之請領，而無法領得喪造津貼，是被告辯稱喪葬津貼賠償直系血親只能有1子女領取部分，雖無違誤，然本件仍應認為係因被告公司之不當退保，使原告受有無法請領勞工保險條例喪葬津貼之損害，依上開規定，被告公司當應負損害賠償責任。原告訴請

被告賠償13萬7,400元（45,800×3＝137,400），核無不符。

五、綜上所述，原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在；被告應自112年10月1日起至原告復職之日止，按月給付原告5萬8,000元，及自各期應給付之次日（即翌月26日，以翌月25日為應給付工資日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應自112年10月1日起至原告復職之日止，按月提繳勞工退休金3,648元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；被告應給付原告13萬7,400元及自訴之變更追加暨準備狀繕本送達翌日（即113年3月21日，以開庭日論計送達時間）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法有據，均應准許。又原告聲明第2至4項為法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，宣告被告公司得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第91條第3項）。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　10　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　4　　月　　10　　日

書記官　洪光耀