

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第58號

原告 許珈萍

訴訟代理人 吳春生律師

被告 微品設計股份有限公司

法定代理人 黃國維

訴訟代理人 程耀樑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年5月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間之僱傭關係存在。

被告應給付原告新台幣壹拾捌萬零壹佰參拾貳元，及自民國一一三年七月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一一三年三月一日起至原告復職之日止，按月於每月之五日給付原告新台幣貳萬柒仟肆佰柒拾元。

訴訟費用由被告負擔，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息。

本判決第二項得假執行。但被告如以新台幣壹拾捌萬零壹佰參拾貳元，得免為假執行。

本判決第三項得假執行。但被告如每期分別以新台幣貳萬柒仟肆佰柒拾元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、原告起訴主張：

一、先位之訴部分：

原告自民國108年11月起受僱於被告擔任工程監工、管理及工程帳務紀錄等事務，而於112年10月前之6個月，其每月平均薪資為新台幣(下同)45,033元。嗣被告於112年10月間以原告收取廠商回扣為由表示資遣原告，原告遂向高雄市政府

01 勞工局申請調解，然於同年月20日調解不成立後，被告旋又
02 表示依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第4款規定解雇原
03 告，惟原告實無該款解雇事由存在，被告自不得逕行解雇原
04 告，故被告所為之解雇行為乃屬違法，兩造間之僱傭關係仍
05 存在，被告應依民法第486條、勞基法第21條及第22條等規
06 定請求給付原告自112年11月起至113年2月止之薪資共180,1
07 32元(計算式：45,033元x4=180,132元)，及自113年3月1日
08 起至復職日止，按月於每月5日給付薪資即基本工資27,470
09 元。

10 二、備位之訴部分：

11 (一)備位之訴之請求係以原告之離職為停止條件，故若先位請求
12 確認兩造僱傭關係存在有理由，則無庸審酌備位之訴，如先
13 位請求無理由方須審酌備位之訴。

14 (二)被告係以室內裝修工程為主要營業項目，原告之工作為工程
15 之監督管理，故以聯繫、接觸廠商為業務，而被告之負責人
16 黃國維於112年10月間某日以不詳方式在不詳地點對外散布
17 不實之消息謂原告對廠商收取回扣，此情輾轉經由工程師傳
18 傳至原告，此有土木師傅與原告於電話通信中稱：「珈珈
19 (即原告之暱稱)：聽說他老闆說什麼珈珈去跟人家拿回扣，
20 是從木工那邊聽過來的…」等語，原告以此詢問黃國維，
21 黃國維則表示：「你有沒有拿回扣我不在意...」、「明
22 天看可不可以交接完，其他沒有什麼事，你可以不用來上班
23 沒有關係。」等語，原告當即澄清回答稱：「...抱歉，我
24 今天沒收回扣，有收回扣這句話是你講出來的，還到處在工
25 地跟廠商說...」等語，黃國維亦未否認辯駁，是其此舉
26 顯然詆毀原告之名譽、品行、操守，並嚴重影響原告在此業
27 界之謀職及信用，應屬重大之侮辱行為，構成勞基法第14條
28 第1項第2款規定之終止契約事由，原告可不經預告終止兩造
29 間之勞動契約，並依勞基法第17條、第14條第4項等規定請
30 求被告給付資遣費182,125元。再依112年10月20日高雄市政
31 府勞工局勞資爭議會議記錄所載，被告稱已通報主管機關資

01 遣原告，則被告既資遣原告，並對原告預告自112年11月15
02 日起終止契約，原告仍可依勞基法第17條規定請求資遣費。

03 (三)原告之工作內容係在外監工，故其所駕駛汽車之停車費及保
04 養費，均屬公務範圍，依民法第153條類推適用民法第546條
05 第1項規定，均應由被告負擔。而原告迄至112年10月止，因
06 公務而支出停車費共75,900元、汽車保養費16,717元，且屢
07 因處理公務而加班(加班時間如113年12月3日民事陳報(述)
08 狀附件二所載)，然被告卻未依勞基法第24條規定發給原告
09 加班費，共積欠加班費268,929元，則原告就上開費用自均
10 得向被告請求給付。

11 (四)另兩造間簽有「員工保密與競業禁止契約」，其中第13條約
12 款記載：「乙方(即本件原告，下同)自甲方公司(即本件被
13 告，下同)離職起一年期間，除經甲方同意，不得在甲方公
14 司營業登記所在地之區域從事與甲方公司相同性質或類型之
15 工作，惟於乙方受競業禁止約定而無從事工作期間，甲方每
16 月補貼乙方之補償金應依乙方離職時一個月之平均工資百分
17 之5計算。」等語，此為雙方本於私法自治，基於契約自由
18 元所訂立，未違反公序良俗，其限制原告離職後之工作權，
19 藉以維護被告公司之營業利益，固有必要，則原告依此離職
20 後競業禁止之約定，自離職起之112年11月起至113年10月止
21 之一年期間，請求被告按月補償其平均工資之50%即23,250
22 元。

23 三、並先位聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原
24 告180,132元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年
25 利率5%計算。(三)被告應自113年3月1日起至復職日止，按月
26 於每月之5日給付原告27,470元。(四)第2項給付金錢部分，原
27 告願供擔保請求宣告准予假執行；暨備位訴之聲明：(一)被告
28 應給付原告54萬3671元，及自件起訴狀繕本送達翌日起至
29 清償日止按週年利率5%計算之利息。(二)原告就上項請求願
30 供擔保請求宣告准予假執行。(三)被告應自112年11月起至113
31 年10月止，於每月之5日各給付原告23,250元。

01 貳、被告則以：

02 一、原告起訴狀稱被告因原告收受廠商回扣因而資遣原告云云，
03 實有誤解，且原告亦曾以被告公司負責人黃國維對外表示原
04 告有收取回扣為由而對黃國維提起妨礙名譽之刑事告訴，業
05 經高雄地方檢察署偵查後以113年度偵字第13832號為不起訴
06 處分。原告於112年10月16日經被告依勞基法第11條第5款預
07 告終止兩造間僱傭關係前，已有出勤狀況異常、未在工作群
08 組內發言使被告無法掌握工程進度、未盡其監工職責監督廠
09 商施工品質，反而替廠商請款、竄改請款單讓尚未完工驗收
10 完畢之廠商全額請款、未依公司規定辦妥驗收後即竟以零用
11 金付款予廠商、在廠商領款完後拒不提供廠商聯繫方式予被
12 告等違失，工作態度消極，且已然違反原告應有之忠誠義
13 務。而當時被告所承攬三信合作社右昌分社新營業社整修工
14 程(下稱三信工程)，為被告重要案場，且完工、開幕期限在
15 即，黃國維於112年9月22日巡查發現一樓營業大廳之缺失太
16 多，恐趕不及驗收及開幕，要求現場人員記錄缺失，原告未
17 依指示辦理，反而表示請廠商不要做其他案子，甚至在112
18 年9月25日被告公司群組稱黃國維「格局太小」、「資遣費
19 算一算，這場做完真的差不多了」等語，先已明確表明其離
20 職意願，甚至於112年10月5日至同年月16日間，在被告就三
21 信工程如火如荼進行之際，在公司群組內完全不回應訊息，
22 且其於112年10月份之上班打卡紀錄亦有諸多空白未打卡之
23 情形，出勤狀況顯然有異，被告基於原告種種違失及出勤狀
24 況，認為原告確有勞基法第11條第5款規定不能勝任其工作
25 之情事，方由被告人事會計主管林秀琪於112年10月16日預
26 告於同年11月15日終止僱傭關係。

27 二、詎原告於上開預告終止期間即112年10月16日至同年27日
28 間，另有如下違反勞動契約或工作規則而情節重大之情事，
29 被告方不得不於同年10月28日依勞基法第12條第1項第4款規
30 定即日終止兩造間之勞動契約：

31 (一)原告負責之磁磚工程多處有空、未貼齊等需重做之重大瑕

疵，原告未盡監工職責要求廠商修繕反而逕自動用零用金支付尾款予廠商：

三信工程之磁磚廠商為原告所找來之廠商，而112年10月2日頂樓磁磚施工當天黃國維與工班討論施工方式與注意事項，原告身為監工未到場，施工完隔天發現有大面積空心(即台語俗稱膨管)，磁磚縫全部不平整、磁磚貼歪、沒對縫等重大違失而需打除重新施工，甚至一樓磁磚也有多處空心膨管之瑕疵，原告非但未找廠商進場修補，甚至在112年10月18日竟向黃國維表示其已自行使用零用金付款給廠商，要求被告給付，然而未驗收不得先行付款予廠商，本為業界常態，原告實無不知之理，而廠商有前述缺失，原告身為監工理應站在被告立場監督廠商修補，並討論後續如何撥款或扣款事宜，更何況被告早於9月22日已在群組重申尾款之付款方式必須待黃國維驗收後始能付款，原告顯然無視被告指示，逕自付款予廠商，造成被告虧損，自有違反工作規則，且情節重大之情事。

(二)拒絕與同事辦理交接，不提供廠商聯繫資訊，亦不簽署離職交接單：

1、被告於112年10月16日預告終止時即告知原告應與同事李威廷辦理工作交接，此等交接包含原本由原告聯繫之廠商，須提供廠商聯絡資訊以利被告後續聯繫外，尚包含各種離職交接之書面文件，及離職交接單。原告始終不願正式辦理交接手續，表示要被告提供離職證明書等文件始願意填寫離職交接單，然被告僅須於預告終止屆滿時提供上開文件即可，反之，於原告即將離職之際，本應盡速完成工作交接手續，方得以讓被告案場工程順利進行，原告藉故不辦理交接，顯係在最後工作期間擺爛而意圖使被告對業主違約。

2、甚至原告拒絕提供三信工程之塗料廠商聯繫方式，表示要被告自行找其他工班施工，而因三信工程之完工期限在即，黃國維始查找合約內該廠商名稱，於112年10月17日迂迴透過臉書關鍵字找到塗料公司老闆顏浚成，自行與廠商聯繫接洽

01 後續施工。嗣顏浚成到場後，表示他也覺得很奇怪為何工作
02 尚未完成也未驗收就全額付款，並曾詢問原告為何你們公司
03 這麼好都不用保留尾款等語，原告竟回稱其也不知情等語。
04 實則為原告於112年9月間擅自將請款單之金額從15萬元以立
05 可帶塗改為50萬元，且一併填寫50萬元之匯款單交付予被告
06 之會計林秀琪，林秀琪發現請款單有塗改狀況後詢問原告，
07 原告雖稱其已有告知黃國維，然經林秀琪向黃國維確認後，
08 黃國維表示不知要全額請款，遂請林秀琪改撥款為30萬元，
09 並在請款單上以紅筆修改為30萬元。然因原告未一併將匯款
10 單上之金額變更為30萬元，會計因撥款當日匯款比數繁多，
11 亦疏未修正該匯款單之金額，導致50萬元尾款全額給付予顏
12 浚成，被告事後經顏浚成告知，翻找資料始查悉上情。而原
13 告身為監工人員，明知上情卻未提醒被告款項超匯，已全無
14 保留款之事，不但違反前述撥款規則，亦已造成被告重大損
15 失，自屬違反工作規則情節重大之情事。

16 3、原告遲延返還被告公司車輛，甚至還車後車輛無法發動：

17 原告任職期間，被告為便利原告至案場監工，遂提供公司車
18 予原告供執行公務之用，然原告嗣後已無須再前往案場，經
19 被告於112年10月19日即催告原告應於23日前返還公司車
20 輛，原告均一再拖延藉故不返還，嚴重影響公司車輛調度。
21 甚至在112年10月27日交還該車輛後，被告始發現該車輛無
22 法發動，事後始知因不明原因致電瓶沒電，在在均顯示原告
23 惡意影響被告公務車輛調度使用。

24 三、又被告雖先於112年10月16日預告原告一個月期間終止勞動
25 契約(即原定預告終止日為11月15日)，然因原告於112年10
26 月16日經被告預告終止後，新發生上開種種違反工作規則且
27 情節重大情事，被告始不得不於112年10月28日依勞基法第1
28 2條第2項規定，於知悉後30日內再行依勞基法第12條第1項
29 第4款規定終止，是兩造間僱傭關係已提前於112年10月28日
30 終止，被告自無須給付原告資遣費。

31 四、另有關原告請求加班費部分，原告所主張之上下班時間與實

01 際打卡紀錄時間不符，且被告係採加班申請制，原告如有加
02 班必要應申請加班，況原告所指之其中三日加班部分，被告
03 亦已以補休方式供原告休假完畢，原告自不得再請求被告給
04 付加班費。至其餘停車費、汽車保養費等費用，因原告迄今
05 未提出相關單據，該部分請求亦無理由等語，資為抗辯。

06 五、並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請
07 准宣告免為假執行。

08 參、兩造不爭執事項：

09 一、原告自108年11月起受雇於被告擔任工程監工、管理及工程
10 帳務紀錄等事務，平均工資為45,033元。嗣被告於112年10
11 月16日通知原告將於112年11月15日終止僱傭關係，復於112
12 年10月28日又於line通知原告使用公司車作為私用而不歸
13 還，尚未驗收即竄改請款單，泥作工程無缺失改善紀錄護航
14 廠商，即日解職等語。

15 二、於原告在職期間，被告有提供公務車作為原告往返工地交通
16 之用。

17 三、被告曾於112年9月22日在line群組公告廠商請工程尾款前
18 須提出成果照片供被告勘驗過。

19 四、訴外人王祖躍透過原告接洽而承包被告之三信合作社磁磚工
20 程，嗣收受工程款55,000元，55,000元由原告給付後欲以零
21 用金向被告請款，惟遭被告以工程有瑕疵尚未驗收完畢而否
22 准。

23 五、訴外人顏浚成透過原告接洽而承包被告之右昌石頭漆工程，
24 嗣收受第一期工程款507,255元、第二期工程款36,509元。
25 其中第一期工程款，原告係將被告原已簽核之15萬元請款單
26 更改金額為507,255元，經會計林秀琪請示被告法定代理人
27 後，核減金額為30萬元，惟嗣仍匯款507,255元予訴外人顏
28 浚成。

29 肆、得心證之理由：

30 一、先位聲明部分：

31 (一)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

01 1、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
02 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
03 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
04 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
05 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告
06 主張其與被告間現尚存在僱傭關係，然此為被告所否認，則
07 雙方間之僱傭關係是否存在，即屬現在之法律關係存否不明
08 確，且此種不安之狀態，能以本件確認判決除去之，依前開
09 規定及說明，應認原告提起本件訴訟，有即受確認判決之法
10 律上利益。

11 2、兩造間並無合意終止勞動契約：

12 (1)按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一
13 方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終
14 止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發
15 生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定
16 （約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，
17 端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方
18 行使終止權，二者殊異，應予區辨。準此，勞雇雙方得以合
19 意終止勞動契約，惟應由主張雙方合意終止契約者，盡其舉
20 證責任（最高法院110年度台上字第2705號判決要旨參
21 照）。

22 (2)被告抗辯原告於112年9月25日在被告公司群組稱黃國維「格
23 局太小」、「資遣費算一算，這場做完真的差不多了」等
24 語，先已明確表明其離職意願云云，然此為原告所否認，並
25 主張其只是與被告公司老闆有爭執及溝通上的問題，伊與對
26 方的口氣都不好等語(參本院卷二第14頁)，而原告雖曾於11
27 2年9月25日在line工作群組中稱：「資遣費算一算阿，這場
28 做完真的差不多了。」等語，惟觀該對話之上文，係被告之
29 法定代理人逕自退群，群組內人員即感到詫異而表示「...
30 啊怎麼退出群組ㄌ」等語，原告亦稱：「他自己先冷靜啊，
31 拜託，整天都別人的問題。」等語(參本院卷一第223頁)，

01 可見原告當時確實與被告法定代理人間存有齟齬，則原告基
02 此而表示「資遣費算一算阿，這場做完真的差不多了。」等
03 語，僅能認為係向同事為一時抒發情緒之表達，且亦未具體
04 特定離職日期或有直接向法定代理人為離職之意思表示，尚
05 難認原告已有離職之意思或兩造間已成立合意終止勞動契
06 約。

07 3、被告於112年10月16日之預告終止行為並不合法：

08 (1)按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
09 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。復按，為使勞工適
10 當知悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基於誠信原則，雇
11 主應明確告知勞工被解僱之具體事由，不得隨意改列，亦不
12 得將原先通知之解僱事由，於訴訟上變更其內容加以主張
13 (最高法院113年度台上字第888號判決意旨參照)。

14 (2)被告固抗辯其於112年10月16日因原告出勤異常、表達離職
15 意願且工作態度消極、未在工作群組內發言、對磁磚施工廠
16 商未盡監工職責且未經驗收合格即付款予廠商等事由，依勞
17 基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約云云(參本院卷
18 一第352頁、第362頁、第624頁至第626頁、卷二第184頁至
19 第186頁)，惟原告則主張其不知道為何會被資遣，被告公司
20 會計林秀琪有給伊資遣通知書、離職申請書及離職手續書，
21 但伊認為是非自願離職，為何要寫離職申請書，直到伊拿勞
22 工局之非自願離職證明書公版給林秀琪，伊才拿到離職證明
23 書上面寫用勞基法第12條把伊解雇，但沒有寫第幾款等語，
24 並提出資遣通知書、離職申請書及離職手續書等件為證(參
25 本院卷二第13頁、第19頁至第21頁)。而查，觀原告所提出
26 之上開資遣通知書、離職申請書及離職手續書等文件內容，
27 被告並未於其上記載終止事由之法律依據及具體事由為何
28 (參本院卷二第19頁至第21頁)，且依被告上開所陳，其後所
29 拿到之離職證明書上雖有記載勞基法第12條，然仍未明確載
30 明係依據該條之何項事由解雇(參本院卷二第13頁)，尚難認
31 被告已有明確告知原告解雇事由；復遍觀全卷資料，亦無證

據顯示被告有於112年10月16日具體告知原告解雇事由及依據一節，則被告既未明確告知原告被解雇之具體事由，揆諸前揭最高法院判決意旨，其於112年10月16日之終止行為即非適法。

4、被告於112年10月28日之終止行為亦不合法：

(1)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素（最高法院110年度台上字第2913號判決意旨參照）。被告固抗辯原告有使用公司車作為私用而不歸還，屢屢遲到，地磚施工工班嚴重瑕疵，泥作工程無缺失改善紀錄護航廠商，尚未驗收即竄改請款單讓廠商全額請款等事由，而於112年10月28日依勞基法第12條第1項第4款規定以line方式通知原告終止勞動契約云云，並提出line對話紀錄為證（參本院卷一第316頁至第317頁），惟查：

① 關於公務車遲延歸還部分：

A. 原告於在職期間，被告有提供公務車作為原告往返工地交通之用一節，業據兩造不爭執如前，堪認屬實（即上開不爭執事項二，參本院卷二第14頁），而原告於112年10月16日遭被告違法預告終止僱傭關係時，被告所提供予原告之資遣通知書上明確記載：「公司車：10/27前無業務上用車需求即可歸還」等語（參本院卷二第19頁），足見被告所給予之返還公務車期限為112年10月27日前，則原告於該日上午返還公務車予被告（參本院卷一第315頁line對話紀錄），並未違反被告原所訂之期限。又被告雖於112年10月19日晚間9時22分以

line要求原告應即於112年10月23日提前歸還公務車等語(參本院卷一第301頁至第304頁)，然此並非基於工作規則或兩造勞動契約之約定，而係被告單方面提前要求原告歸還車輛，縱原告因尋覓替代之交通工具而仍於112年10月23日後之同年月27日方歸還車輛，亦難認係屬違反工作規則或兩造勞動契約且情節重大之行為，是被告執此終止兩造間之勞動契約並非有據。

B. 再被告抗辯原告歸還之公務車無法發動，事後被告查悉是電池沒電，顯然原告惡意影響被告公務車輛調度使用云云，然查，原告既能於112年10月27日將公務車開至被告處還車，顯示斯時該公務車可正常發動行駛，已難認原告得預見該公務車必將於被告使用車輛時即沒電，是被告僅以其使用公務車時因電池沒電致無法發動一節，逕推論原告惡意影響公務車調度使用，恐嫌速斷，並非可採。

② 關於原告遲到、未打卡之部分：

原告之工作內容為監工，衡情應有到施工現場監工之需求，且兩造均不爭執若原告前往工地而非在被告公司，得以line方式在工作群組上打卡告知等情(參本院卷二第12頁)，是打卡紀錄之紙本上偶有原告未進被告公司打卡之情形(參本院卷一第177頁)，本屬合理。又觀打卡紀錄之紙本內容，原告於遭被告解雇前之112年7月至9月間幾為每日均有上下班打卡，已難認為其有長期未依規打卡出勤而達情節重大之程度(參本院卷一第175頁至第177頁)。另原告於112年10月間雖偶有未於上班期間打卡之情形(參本院卷一第178頁)，然依其所提出與廠商間之對話紀錄及照片，可認為其確實有從事公務之行為(參本院卷二第836頁至第853頁)，僅係疏未於工作群組上打卡告知，且其自112年10月16日經被告違法解雇後即遭踢出群組，此亦為被告所不爭執(參本院卷三第10頁)，則其當無法再於工作群組上打卡，是其縱有於112年10月份之16號前疏未依規於工作群組上打卡之情形，亦僅6日之短暫期間(參本院卷二第178頁，即112年10月3日至4日、1

01 1日至13日、16日)，尚難認原告已達情節重大而不得施以其
02 他懲戒方法督促其改善之程度。

03 ③ 關於磁磚施工瑕疵而欲以零用金付款部分：

04 被告抗辯原告所找之磁磚施工廠商有膨管之施工瑕疵，然原
05 告卻違背應先驗收通過方可請款之規定，仍支付工程款予該
06 廠商並欲以零用金向被告請款云云(參本院卷一第217頁至第
07 218頁)，而原告則主張因被告不欲該施工廠商修繕瑕疵，故
08 應結算工程款予該施工廠商，且其付款予該廠商後，被告仍
09 未給予原告該筆款項等語。經查，依證人即磁磚施工廠商王
10 祖躍到庭證稱：伊承包被告公司三信工程之磁磚工程，是原
11 告找伊來做的，工作內容為鋪設地磚施工，後來最後頂樓沒
12 有施作完成，因為被告公司老闆與原告談過，說伊的品質沒
13 有達到他們的要求，所以被告公司老闆透過原告來叫伊不要
14 繼續做，這是因為被告公司叫的地磚貨有瑕疵，磁磚有呈現
15 大小塊的情形，且有空鼓的狀況，伊有要回去修補，但被告
16 公司要求伊離場，後來伊有拿到55,000元的工程款，伊透過
17 原告請款，55,000元是已經扣除找其他人修補的費用；而一
18 般在做工程，如果業主說不要繼續做，通常會請求前面沒問
19 題部分的工程款等語(參本院卷一第357頁至第362頁)，足見
20 原告係因被告指示不讓王祖躍繼續修繕，方無法請其修繕並
21 待其修繕完畢而提報驗收，難認原告有何未盡監工職責或違
22 反工作規則之處；且依王祖躍之上開證詞，一般實務上若業
23 主不欲施工廠商繼續施作，本應結算施工廠商已施作無瑕疵
24 部分之工程款予施工廠商，況原告亦已自該工程款中扣除瑕
25 疵部分應另行找他人修繕之費用，則原告所為結清55,000元
26 工程款予王祖躍之行為，尚與工程實務相符；又被告經原告
27 欲以零用金向被告請領該筆工程款，遭被告以工程有瑕疵尚
28 未驗收完畢而否准，此經兩造不爭執如前(參上開不爭執事
29 項四)，是原告迄今就該筆工程款仍處於自行承擔之狀態，
30 反係被告並未付出任何工程款，則被告執此辯稱原告有違反
31 工作規則或勞動契約而情節重大之情事，實難謂有據。

01 ④ 拒絕與同事辦理交接，不提供塗料廠商聯繫資訊，亦不簽
02 署離職交接單部分：

03 被告固抗辯原告於112年10月16日經其預告終止勞動契約
04 後，即拒絕辦理交接、不提供塗料廠商顏浚成之聯繫資訊，
05 亦不簽署離職交接單，致被告無法知悉廠商聯繫方式且妨礙
06 案場工程之進行等情，然查，被告於112年10月16日所為終
07 止行為並不生合法終止之效力，業如前述，則原告自無交接
08 義務存在；況且，依被告所提出其與塗料廠商簽訂之合約
09 書，其上已有明確記載塗料廠商之聯絡電話，此觀該合約書
10 之乙方欄位即明(參本院卷一第367頁、第375頁)，並參酌原
11 告所提出line對話紀錄，其於112年9月20日早已將該合約書
12 傳送被告(參本院卷二第832頁)，自無被告所辯無法知悉塗
13 料廠商聯繫方式之情形存在，故被告執此抗辯原告係違反工
14 作規則或勞動契約而情節重大，並非可採。

15 ⑤ 擅自竄改請款單致全額付款予廠商部分：

16 被告抗辯原告擅自更改請款單及匯款單上之金額為507,255
17 元，致被告全額付款予塗料廠商，未能保留部分款項，而原
18 告身為監工竟未提醒款項超匯云云，並提出請款單及匯款單
19 等為證(參本院卷一第325頁)。而查，依證人即被告公司會
20 計林秀琪到庭證稱：伊接觸的都是原告，不會接觸到廠商，
21 廠商都是透過原告來請款，原告送完15萬元請款單後，老闆
22 也簽核過了，在匯款前一、二天時，原告就來跟伊說這個Ca
23 se已經做完，她要更改請款金額，就改成50幾萬元，也抽換
24 匯款單，然後伊就問老闆可不可以付，老闆還是說這個Case
25 還沒有驗收，沒有辦法付全額，但應該是看在原告的面子
26 上，雖然沒有付50幾萬元，但是也沒有只付15萬元，而是折
27 衷付30萬元，付30萬元這件事伊也有告訴原告，但後來因伊
28 的疏失沒有把原告的匯款單抽換，所以才會全額付50多萬；
29 而這件案子沒有多付工程款，只是還沒有驗收完一定會有一
30 些保留款，不會在驗收前全部付完；而一般流程上，老闆在
31 請款單簽核後，若原告又修改請款單上金額，伊都會再請示

01 老闆是否可以修改等語(參本院卷一第570頁至第580頁)，是
02 原告為塗料廠商請款而經被告簽核後，嗣因塗料廠商完工復
03 更改請款單及匯款單上之金額為507,255元，並經證人林秀
04 琪請示被告公司老闆後而僅核准30萬元，且證人林秀琪已告
05 知原告此情，則嗣後匯款事宜即應由身為會計之證人林秀琪
06 所負責，本非原告有權干涉，然證人林秀琪仍誤匯507,255
07 元，此乃證人林秀琪之個人疏失，自難謂非職司會計職務之
08 原告必可預見證人林秀琪將誤匯款項，而負有須事先提醒款
09 項超匯之義務，故被告執此主張原告違反工作規則或勞動契
10 約且情節重大，顯係強加原告所無之義務，並非可採。

11 5、準此，被告先後於112年10月16日、同年月28日所為之終止
12 行為均非適法，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理
13 由，應予准許。

14 (二)原告請求被告給付自112年11月起至原告復職日止之薪資，
15 有無理由？

16 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
17 請求報酬；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
18 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
19 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
20 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
21 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
22 者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條、第
23 234條分別定有明文。

24 2、原告與被告公司間僱傭關係仍屬存在，業經本院認定如前，
25 而原告遭被告公司違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去
26 職之意，且原告向高雄市政府勞工局申請調解時亦主張恢復
27 僱傭關係，此有高雄市政府勞工局114年2月6日函文暨所附
28 調解申請書可稽(參本院卷一第601頁、第620頁)，足見原告
29 已有為準備給付勞務通知，然遭被告所拒絕，揆諸前揭規
30 定，應認被告已受領勞務遲延，且被告於受領遲延後，並未
31 再恢復原告之原職或請原告仍依原職提供勞務，原告自無從

01 依原職向被告提供勞務，是原告並無補服勞務之義務而得請
02 求被告給付自遭違法終止勞動契約後即112年11月起至復職日
03 止之薪資報酬。

04 3、而兩造均不爭執原告之平均工資以每月45,033元計算(即上
05 開不爭執事項一，參本院卷二第13頁)，則原告請求被告給
06 付自112年11月起至113年2月止之薪資共180,132元(計算
07 式：45,033x4個月=180,132元)，及自113年3月起至復職日
08 止，按月於每月5日(參本院卷一第27日，每月5日為領薪日)
09 給付原告按基本工資27,470元計算之薪資，為有理由，應予
10 准許。

11 二、備位聲明部分：

12 本件依原告主張先位之訴無理由為備位之訴停止條件(參本
13 院卷三第8頁)，而先位之訴部分既有理由，故備位之訴部分
14 即無再予審究及裁判之必要，附此敘明。

15 伍、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，暨請求被告
16 給付112年11月起至113年2月止之薪資180,132元及自起訴狀
17 繕本送達翌日即113年7月11日(參本院卷一第913頁至第915
18 頁)起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並自113年3月
19 1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告27,470
20 元，均有理由，應予准許。

21 陸、本件為勞動事件，就主文第2項、第3項勞工即原告勝訴部
22 分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假
23 執行；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免
24 為假執行。

25 柒、本件事證已臻明確，兩造其於攻擊防禦方法及所提證據，經
26 本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論
27 述。

28 捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

29 中 華 民 國 114 年 6 月 6 日

30 勞動法庭 法 官 呂佩珊

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 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
03 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

04 中 華 民 國 114 年 6 月 6 日
05 書 記 官 解景惠