

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第148號

原告 王麗琴
訴訟代理人 趙佑全律師(法扶律師)
被告 富澤物業有限公司

法定代理人 蔡掬朶

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年7月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國113年3月14日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告新臺幣28,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息。
- 三、被告應自民國113年3月14日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣1,515元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行，但被告如按期各以新臺幣28,000元為原告供擔保後，得免為假執行。
- 六、本判決第二項得假執行，但被告如按期各以新臺幣1,515元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

- 一、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項定有明文。而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（最高法院52年臺上字第1240號判例要旨參照）。本件原告主張被告終

01 止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在乙
02 節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於
03 不明確之狀態，致原告可否依僱傭契約行使權利負擔義務之
04 法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認
05 判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴，即
06 有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

07 二、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為
08 本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。
09 但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。以言詞所為訴
10 之撤回，應記載於筆錄，如他造不在場，應將筆錄送達。訴
11 之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期
12 日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤
13 回書狀送達之日起，10日內未提出異議者，視為同意撤回，
14 民事訴訟法第262條定有明文。本件原告原請求被告給付特
15 別休假未休工資新臺幣（下同）41,052元及國定假日出勤工
16 資52,248元，嗣於本院民國113年7月31日言詞辯論期日當庭
17 撤會上述請求（見本院卷第69頁），是被告上開一部撤回，
18 合於前揭法律規定，應予准許。

19 三、本件被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，
20 核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，
21 由其一造辯論而為判決。

22 貳、實體部分

23 一、原告起訴主張：

24 （一）緣原告自112年5月18日受僱於被告擔任清潔員，工作地點
25 為雇主指派原告至各地點進行打掃，每月薪資約定為28,0
26 00元，而原告於000年0月間受指派工作地點為位於新北市
27 三重區之社區，詎料被告在113年3月13日無預警以原告不
28 能勝任工作為由解雇原告，然原告並無不能勝任工作之情
29 形，被告並拒絕原告提供勞務，但被告終止勞動契約不合
30 法，且原告並無不適任之情事，其後被告向新北市政府申
31 請勞資爭議調解，惟調解不成立。

- 01 (二) 被告在113年3月13日無預警以原告不能勝任工作為由解雇
02 原告，然原告並無不能勝任工作之情形，且被告未舉證證
03 明原告對於所擔任之工作確不能勝任，難認符合最後手段
04 性之原則，故被告對原告終止勞動契約，與勞動基準法
05 (下稱勞基法)第11條第5款之規定不合，因此兩造間勞
06 動契約未經被告合法終止，則兩造間勞動契約自仍屬有效
07 存在，原告主張兩造間僱傭關係自113年3月14日起仍存
08 在。
- 09 (三) 被告主張依據勞基法第11條第5款終止系爭勞動契約，並
10 不合法，不生終止之效力，原告請求確認兩造間之僱傭關
11 係存在，又被告通知終止契約後，兩造於113年4月10日及
12 同年5月14日進行勞資爭議調解時，原告亦主張應恢復兩
13 造間之僱傭關係，然被告未同意，足見被告非法終止兩造
14 勞動契約後，原告雖表示欲繼續提供勞務之意，然遭被告
15 所拒，揆諸前揭規定及說明，自應由被告負受領遲延之責
16 任，且原告無補服勞務之義務，即得請求被告給付薪資報
17 酬，故原告請求被告至原告回復原職務之日止，按月於次
18 月5日給付原告薪資及自及自上開各期應給付日之翌日起
19 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 20 (四) 原告每月薪資為28,000元，依勞工退休金月提繳工資分級
21 表，應以1,515元作為月提薪資之計算金額，為原告提繳
22 至被告退休金專戶中，然被告自113年3月起即未提撥退休
23 金，是原告請求被告應自113年3月14日起至原告復職之日
24 止，按月提繳1,505元至原告勞工退休金個人專戶。
- 25 (五) 原告依民法第482條、487條前段、兩造勞動契約、勞工退
26 休條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第14條第1項、第3
27 1條第1項等規定，提起本件訴訟。併聲明：①確認兩造間
28 僱傭關係存在。②被告應自113年3月14日起至原告復職日
29 止，按月於次月5日給付原告28,000元，及自各期應給付
30 日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。③.
31 被告應自113年3月14日起至同意原告回復原職務之日止，

01 按月自民國113年3月開始提繳新臺幣1,515元至勞動部勞
02 工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。④第二、三項
03 聲明原告願供擔保，請准宣告假執行。

04 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作
05 何聲明或陳述。

06 三、本院得心證之理由：

07 (一) 按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不
08 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其規範意旨在
09 於：勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲
10 達成客觀合理之經濟目的，雇主得以解僱勞工。造成此項
11 合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主
12 觀意志，即勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽
13 工作，或違反忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。
14 又工作規則中就勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主
15 透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處
16 理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準
17 者，勞資雙方均應尊重並遵守，以兼顧勞工權益之保護及
18 雇主事業之經營及管理。另勞工不能勝任工作與雇主解
19 僱，在程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工
20 到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生
21 之危險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量
22 (最高法院112年台上字第828號民事判決意旨可資參
23 照)。次按勞工就其所擔任之工作是否確不能勝任，應有
24 合理、客觀之評估或評比方式，非僅得依雇主主觀意志為
25 斷。又工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，
26 並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的
27 者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定
28 之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞
29 工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理，此亦有最高
30 法院98年台上字第1088號民事判決可資參照。

31 (二) 又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責

01 任，民事訴訟法第277條前段定有明文，另雇主若基於勞
02 基法第11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片
03 面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依
04 據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止
05 勞動契約(最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參
06 照)。是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在
07 乙節，負舉證責任。本件被告主張原告有勞基法第11條第
08 5款之法定終止事由而終止兩造間勞動契約，則應由被告
09 就該法定終止事由之存在，負舉證責任。

10 (三) 查被告在113年3月13日無預警以原告不能勝任工作為由解
11 雇原告，然原告主張其並無不能勝任工作之情形，而被告
12 未舉證證明原告對於所擔任之工作確有不能勝任之情，難
13 認符合最後手段性之原則，故被告對原告依勞基法第11條
14 第5款之規定終止兩造勞動契約不生效力，則兩造間勞動
15 契約自仍屬有效存在，準此，原告主張兩造間僱傭關係自
16 113年3月14日起仍存在乙節，應屬有據。

17 (四) 第按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，
18 仍得請求報酬，民法第487條前段定有明文；是雇主不法
19 解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲
20 延，勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契
21 約請求該期間之報酬(最高法院89年度台上字第1405號判
22 決要旨參照)。次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補
23 服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行
24 提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之
25 意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之
26 事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，
27 拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法
28 第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。第按
29 債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付
30 作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始
31 得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍

01 得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參
02 照）。

03 （五）而查被告通知終止契約後，原告於113年4月10日及同年5
04 月14日進行勞資爭議調解時已主張應恢復兩造間之僱傭關
05 係，然被告未同意，是原告已充分表明要繼續提供勞務之
06 意願及通知，惟仍遭被告拒絕，致調解不成立等情，此有
07 新北市政府勞資爭議調解紀錄乙份為證（見本院卷第29
08 頁），顯見原告主觀上已申請復職，客觀上亦願意繼續提
09 供勞務，堪認被告拒絕受領勞務，陷於受領遲延，原告得
10 依民法第487條請求繼續按月給付工資。又被告既不合法
11 終止僱傭契約，否認兩造間僱傭關係存在，則原告在復職
12 前，被告顯有屆期不給付薪資之虞，而有提起將來給付之
13 訴之必要。而原告主張其每月薪資28,000元，有薪資明細
14 乙份可證（見本院卷第25頁），堪信為真實。準此，原告
15 請求被告自113年3月14日起至復職日止，按月於每月5
16 日前給付每月薪資28,000元，即屬可採，應予准許。

17 （六）另按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲
18 存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負
19 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之
20 六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。再
21 依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月
22 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得
23 向雇主請求損害賠償。前開勞工退休金個人專戶內之本金
24 及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項
25 所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例
26 之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工
27 退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
28 得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不
29 得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提
30 繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院10
31 1年度台上字第1602號判決參照）。

01 (七) 查原告受僱於被告之每月薪資為28,000元，參照勞動部所
02 定勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資為28,800
03 元，6%即為1,728元（計算式：28,800×6%=1,728），被
04 告每月應為原告提撥1,728元之退休金。又兩造間之僱傭
05 關係既仍存在，被告應依上開每月為原告提撥勞退金，然
06 因被告未依法為原告提繳勞退金，有原告提出之勞工保險
07 被保險人投保資料表（明細）及勞工退休金個人專戶明細
08 資料等為憑（見本院卷第23、24頁），則原告依勞退條例
09 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，僅請
10 求被告提繳自113年3月14日起至復職之日止，按月為原
11 告提撥1,515元至原告之勞退專戶，基於處分權主義，核
12 屬有據，亦應准許。

13 四、從而，原告依兩造僱傭契約及相關規定，請求(一)確認兩造間
14 之僱傭關係存在。(二)被告應自113年3月14日起至原告復職
15 之日止，按月於每月5日前給付原告28,000元，及自上開應
16 給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
17 (三)被告應自113年3月14日起至原告復職之日止，按月提繳
18 1,515元至原告之勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准
19 許。

20 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
21 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
22 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
23 有明文。本件判決第2、3項為被告即雇主敗訴之判決，依據
24 上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。

25 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 113 年 8 月 14 日

27 勞動法庭 法 官 吳幸娥

28 以上正本係照原本作成

29 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
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 8 月 14 日
02 書記官 黃靜鑫