

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第13號

原告 黃冠堯

訴訟代理人 鍾儀婷律師(法扶律師)

複代理人 劉育志律師

張繼政

被告 蕭偉麒即德發號

訴訟代理人 朱昭勳律師

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9月8日辯論終結，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11月4日起至原告復職日止，按月於次月10日前給付原告新臺幣（下同）35,200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5計算之利息。
- 三、被告應自民國113年11月起至原告復職日止，按月為原告提繳2,178元至勞動部勞工保險局為原告設立之勞工退休金專戶。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項所命給付已到期部分，得假執行。但被告如於假執行程序實施前每期以35,200元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第三項所命給付已到期部分，得假執行。但被告如於假執行程序實施前每期以2,178元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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。

01 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
02 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
03 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
04 52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張被告終
05 止勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否
06 認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原
07 告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件
08 確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告請求確認兩造間僱
09 傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

10 貳、實體方面：

11 一、原告主張：

12 (一)、被告於民國113年11月3日依勞動基準法（下稱：勞基法）第
13 11條第2款之規定終止與原告間之勞動契約，不生合法終止
14 之效力，兩造間僱傭關係仍合法有效存在：

15 1、緣原告前於112年10月底至同年11月初，因見「高峰商行」
16 於1111人力銀行網站刊登徵才廣告徵求雞肉分切、分裝外送
17 工作人員，遂投遞履歷，而於112年11月2日經「高峰商行」
18 通知前往面試，惟現場辦理面試者實係「德發號」即被告商
19 號。原告於通過面試後，即自112年11月3日起受僱於被告，
20 工作地點位於「新竹市○區○○路00巷00弄00號」，約定工
21 資為每小時200元，約定工作時間則自上午2時至12時，每月
22 依照被告排休方式休息8日。

23 2、原告任職期間均依兩造間勞動契約約定提供勞務，但被告卻
24 未依法為原告投保就業保險、提繳勞工退休金及給付延長工
25 時工資，經原告多次反應均未獲置理，原告不得已僅能於11
26 3年8月26日向勞動部勞工保險局提出申訴，並於同年9月18
27 日向新竹市政府勞工處申請勞資爭議調解。被告雖於113年1
28 0月7日將未足額給付之工資4,910元給付給原告，惟因此對
29 原告心存芥蒂，並於113年10月20日向原告預告將於113年11
30 月3日依勞基法第11條第2款之規定終止兩造間勞動契約。原
31 告雖即向被告表達反對之意，並於113年10月28日就原告違

01 法終止勞動契約乙事向新竹市政府勞工處申請勞資爭議調
02 解，惟被告仍於113年11月3日當日終止兩造間勞動契約，並
03 給付原告資遣費及開具離職原因為勞基法第11條第2款之非
04 自願離職證明書給原告收受。嗣後兩造於113年11月20日在
05 新竹市政府進行勞資爭議調解，因雙方對於被告終止勞動契
06 約之適法性仍存爭議，調解未成立。

07 3、被告於113年11月3日終止兩造間勞動契約時，非但沒有具備
08 勞基法第11條第2款所指「確有虧損或業務緊縮」、「該虧
09 損或業務緊縮之狀態已持續一段時間」等事實存在，更於原
10 告離職後，分別於113年11月14日、同年月19日在1111人力
11 銀行網站上招募與原告工作內容、工作地點完全相同之雞肉
12 分切、分裝外送正職人員，而有持續對外招募人力之情形，
13 足證被告並無因虧損或業務緊縮致需採行資遣員工此最後手
14 段之必要，被告上開終止兩造間勞動契約之行為明顯違法。
15 又勞基法第11條為保障勞工權益之強制規定，被告上開所為
16 即因違反法律強制規定而不生終止之效力，是兩造間勞動契
17 約仍持續存在，至為明確。

18 (二)、兩造間僱傭關係既仍存在，則被告拒絕原告繼續提供勞務，
19 依民法第487條規定意旨，原告自仍得請求被告依兩造間勞
20 動契約之約定及勞工退休金條例（下稱：勞退條例）第14條
21 規定給付工資及提撥勞工退休金。請求之金額說明如下：

22 1、兩造約定原告工資為每小時200元，而原告每日正常工時為8
23 小時，又兩造約定每月月休8日，則以每月工作日22日為計
24 算基礎，被告每月應給付原告工資35,200元，故請求被告自
25 113年11月4日起至原告復職日止，按月於每月10日前給付原
26 告工資35,200元。

27 2、又原告每月工資以35,200元計算，被告應依勞工退休金月提
28 繳分級表第5組、第30級，月提繳工資36,300元之標準，按
29 月為原告提繳2,178元之退休金，故請求被告自113年11月起
30 至原告復職日止，按月於每月10日前為原告提繳2,178元至
31 勞工保險局為原告設立之勞工退休金專戶。

01 (三)、為此提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求
02 被告按月給付前述至原告復職日止所應給付之工資暨各期之
03 遲延利息與勞工退休金提撥等語，並聲明如主文第一項至第
04 三項所示，另願供擔保，請准宣告假執行。

05 二、被告則以：

06 (一)、原告於112年11月3日起任職被告商號，原告在職期間多次於
07 上班時間早退、摸魚，散客到店面時原告不在崗位，導致客
08 戶不耐久等而離開；送貨時將貨品隨意丟在店面前，也不通
09 知客戶送達貨品，致客戶發現時肉品不是沾染沙土就是退冰
10 發臭，屢遭客訴，被告訂單因此大量流失，112年11月至113
11 年10月期間之總營收與111年11月至112年10月期間相比，虧
12 損達600多萬元，可見原告前述行為已造成被告業務虧損緊
13 縮。又被告商號與「高峰商行」為不同負責人、不同之權利
14 義務主體，則高峰商行於原告離職後於人力銀行網站刊登徵
15 才廣告，並非被告商號於原告離職後有再重新聘僱人員，應
16 認被告於113年11月3日依勞基法第11條第2款虧損、業務緊
17 縮事由終止兩造間勞動契約，確屬合法，兩造間僱傭關係已
18 告終止而不存在。

19 (二)、再者，被告於113年10月20日通報資遣，嗣已給付原告資遣
20 費、預告工資及非自願離職證明，原告均予同意受領，並無
21 表示反對之意思，兩造應已合意終止勞動契約，現原告再為
22 起訴，顯不合理等語，資為抗辯，並聲明：

23 1、原告之訴駁回。

24 2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下（詳本院卷2第73頁
26 至第74頁，部分文字依本判決之用語調整）：

27 (一)、兩造不爭執事項：

28 1、原告於112年11月3日起任職於被告商號，從事雞肉分切、分
29 裝外送工作，兩造約定工資為每小時200元，工作地點為新
30 竹市○區○○路00巷00弄00號。

31 2、被告商號原與「高峰商行」均係由訴外人蕭永隆所設立之獨

01 資商號，嗣被告商號變更商業登記負責人為蕭永隆之子蕭偉
02 麒。

03 3、被告商號於112年12月6日為原告加保勞工保險，於113年10
04 月31日辦理退保。

05 4、原告領取113年4月至9月之薪資金額如本院卷1第227頁所
06 示。

07 5、原告於113年9月18日向新竹市政府勞工處申請勞資爭議調
08 解，請求被告給付加班費差額，嗣兩造於同年10月7日調解
09 成立，被告同意給付原告加班費差額4,910元。

10 6、被告於113年10月20日以勞基法第11條第2款之事由向原告預
11 告於113年11月3日終止兩造間之勞動契約，並於同日以同一
12 事由向主管機關為資遣通報，嗣被告給付原告資遣費、預告
13 工資，及開具離職原因為勞基法第11條第2款之非自願離職
14 證明書予原告收受。

15 7、原告於113年10月28日向新竹市政府勞工處申請勞資爭議調
16 解，主張被告資遣不合法，請求恢復兩造間之僱傭關係，並
17 於同年11月20日新竹市政府勞資爭議調解時為同一主張，惟
18 其主張為被告所拒，兩造調解不成立在案。

19 8、訴外人吳璟倫有於113年10月22日、同年月23日前往新竹市
20 ○區○○路00巷00弄00號工作。

21 9、高峰商行有於113年11月14日、同年月18日於1111人力銀行
22 網站刊登徵才廣告，招募與原告工作內容相同之雞肉分切、
23 分裝外送工作人員，工作地點亦位在新竹市○區○○路00巷
24 00弄00號。

25 (二)、本件爭點：

26 1、被告於113年11月3日以勞基法第11條第2款所定虧損或業務
27 緊縮事由終止兩造間勞動契約，是否合法？

28 2、原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

29 3、原告請求被告自113年11月4日起至原告復職日止，按月於每
30 月10日前給付原告35,200元之工資，及自各期應給付日之翌
31 日起至清償日止之遲延利息，有無理由？

01 4、原告請求被告自113年11月起至原告復職日止，按月為原告
02 提撥2,178元之勞工退休金至原告勞工退休金專戶，有無理
03 由？

04 四、本院之判斷：

05 (一)、被告於113年11月3日以勞基法第11條第2款所定虧損或業務
06 緊縮事由終止兩造間勞動契約，並不合法：

07 1、按「有虧損或業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契
08 約」，勞基法第11條第2款定有明文。所謂「虧損」，係指
09 雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲
10 利。又所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不
11 佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍
12 而言，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞
13 工，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅一部歇業，而他部
14 門依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱用勞工時，即不得
15 依上開規定終止勞動契約（最高法院95年度台上字第2716
16 號、100年度台上字第2024號判決意旨參照）。

17 2、被告固辯稱其於113年11月3日終止兩造間之勞動契約前，即
18 因總營收數額較前年度短少600萬餘元，而有虧損或業務緊
19 縮之情事存在云云，並提出其自111年11月至113年10月期間
20 各月份總營收資料表（詳如下圖）及各月份之損益表為憑
21 （詳本院卷1第195頁至第219頁）。

01

年月份	總營收(元)	年月份	總營收(元)
111年11月	2,925,459	112年11月	2,891,289
111年12月	3,538,120	112年12月	3,643,961
112年1月	3,266,237	113年1月	3,528,569
112年2月	3,229,434	113年2月	2,339,577
112年3月	3,828,504	113年3月	2,837,762
112年4月	3,644,916	113年4月	2,581,290
112年5月	3,953,587	113年5月	2,924,946
112年6月	3,950,229	113年6月	2,859,419
112年7月	3,927,180	113年7月	2,719,075
112年8月	4,001,738	113年8月	3,099,328
112年9月	3,731,273	113年9月	3,397,917
112年10月	2,697,107	113年10月	3,501,398
	42,693,784	-	36,324,531
年度銷貨差額			6,369,253

02

03

然查：

04

(1)觀諸上開被告提出之營收資料，雖可見被告商號於112年11月至113年10月期間之總營收數額，較諸111年11月至112年10月期間之總營收數額有短少6,369,253元之情，惟參酌證人即製作上開被告商號營收資料之會計人員林惠君於本院114年7月21日言詞辯論期日到庭證稱：「上開600多萬元之差額是銷貨差額，並未扣除成本，伊前稱112年度與113年度被告商號有虧損600多萬元是跟前一年比較的，原告任職期間被告商號都還是有盈餘的情況」等語（詳本院卷2第26頁），並經逐頁審視上開被告商號於112年11月至113年10月期間各月份之損益表最下方「本期損益」列所載數額如下表所示：

14

月份	本期損益(元)	月份	本期損益(元)
112年11月	-200,939	113年5月	24,224
112年12月	300,926	113年6月	255,810

01

113年1月	246,360	113年7月	51,915
113年2月	148,157	113年8月	73,944
113年3月	21,587	113年9月	552,529
113年4月	72,823	113年10月	452,333

02

03

04

05

06

07

08

可知被告商號僅有112年11月份之獲利呈現負值，其餘月份均有獲利之情形；於113年9月、10月被告預告終止兩造間勞動契約之際，被告商號獲利數額更達55萬餘元、45萬餘元，足認被告商號縱使有銷貨營收數額較前年度為短少之情形，然於113年11月3日被告終止兩造間之勞動契約前，被告商號實無何營業收益不敷企業經營成本，致未能因營業而獲利之「虧損」情形存在，應屬明確。

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

(2)次查，被告商號於113年8、9、10月份之銷貨總營收額分別為309萬餘元、339萬餘元、350萬餘元，較諸同年度2月至7月之銷貨總營收額約莫坐落233萬餘元至292萬餘元之區間，呈現上揚之趨勢，並與112年12月、113年1月之銷貨總營收額364萬餘、352萬餘元相當，且向被告商號訂貨之客戶數量於111年11月至113年10月期間內，亦無明顯減少之情形，此由前開被告商號之營收資料觀之甚詳。復參以原告於113年9月18日曾向新竹市政府勞工處申請勞資爭議調解，主張被告於113年9月13日給付其112年11月至113年7月期間之加班費數額有短少之情，請求被告給付加班費差額，嗣兩造於同年10月7日調解成立，被告同意給付原告加班費差額4,910元等情，業經本院函請新竹市政府提供彼時原告申請勞資爭議調解案件之相關紀錄資料，有勞資爭議調解申請書、原告於112年11月至113年7月期間所應獲付之加班費金額計算表暨匯票影本、勞資爭議調解紀錄、應補金額計算表等件在卷可查（詳本院卷1第116頁至第118頁、第111頁至第112頁、第115頁），可認原告於112年11月至113年7月任職被告商號期間，每月仍有加班之情形。準此，被告於113年2月至113年7月銷貨總營收額較為低迷之期間，猶有令所屬員工延長工時

01 給付勞務之需求，迨至113年10月間向原告預告終止勞動契
02 約之際，被告商號整體銷售額已呈現相當期間上揚之勢，彼
03 時被告商號之經營狀況是否反罹於相當一段時間營運不佳，
04 生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍之
05 「業務緊縮」境況，致不得不解僱原告以維護其經營之存
06 續，誠非無疑。

07 (3)而證人即同與原告任職於被告商號之同事池文銓固於本院11
08 4年5月26日言詞辯論期日到庭證稱：「我在113年7月至10月
09 加班的時間比以前還要少，就是因為貨物有毀損或是上門訂
10 貨的時候員工無法及時處理，造成貨物的量會偏少。（法官
11 問：你去年的加班費金額有差很多嗎？）就是上班的113年7
12 月至10月間的金額會有差」等語（詳本院卷1第297頁）。然
13 被告商號於113年7月至10月期間之總營收數額實係逐月增
14 長，已如前述，且本院前於114年4月21日言詞辯論期日當庭
15 諭請被告提出池文銓於113年8月至10月間打卡資料與薪資資
16 料（詳本院卷1第285頁），惟迄至本件言詞辯論終結前，均
17 未據被告提出該等資料以供本院審酌，自難就被告於113年1
18 0月間預告終止兩造間勞動契約之際，其經營狀況已因業務
19 緊縮致無從僱用原告之情事，為有利於被告之認定。

20 (4)復觀以被告於113年10月20日向原告預告於113年11月3日終
21 止兩造間之勞動契約後，即招募訴外人吳璟倫至被告商號工
22 作，惟吳璟倫僅於113年10月22日、同年月23日工作兩日即
23 稱不適應而離職等情，業為證人池文銓到庭證述在卷（詳本
24 院卷1第300頁），並有原告提出吳璟倫於上開二日出勤打卡
25 之考勤紀錄卡在卷可查（詳本院卷1第333頁）。被告固不爭
26 執吳璟倫有於上述二日前往新竹市○區○○路00巷00弄00號
27 工作，惟辯稱其係受聘於「新德發號」商號前來支援被告商
28 號二日，非接替原告職務云云（詳本院卷2第27頁、第37
29 頁）。然姑不論吳璟倫實係受僱於何獨資商號，彼時被告商
30 號既猶需人力支援原告原有業務，顯見彼時被告商號要無因
31 業務緊縮，以致產生多餘人力而無從繼續僱用原告之情形甚

01 明。

02 (5)再者，「高峰商行」於113年11月14日、同年月18日原告離
03 職後未久，即於1111人力銀行網站刊登徵才廣告，招募與原
04 告工作內容相同之雞肉分切、分裝外送工作人員，工作地點
05 亦位在新竹市○區○○路00巷00弄00號，經核與本件原告前
06 於同一人力銀行網站見「高峰商行」刊登徵才廣告徵求雞肉
07 分切、分裝外送工作人員，經投遞履歷為應徵，復由「高峰
08 商行」發送面試邀請前往面試之招聘情節相類，並有原告提
09 出高峰商行發送之面試邀請網路頁面資料、人力銀行網站招
10 聘頁面在卷可查（詳本院卷1第79頁、第93頁至第103頁）。
11 衡酌被告商號原與「高峰商行」均係由訴外人蕭永隆所設立
12 之獨資商號，嗣因變更商業登記負責人始由蕭永隆之子蕭偉
13 麒擔任負責人（詳不爭執事項第2項），並參諸證人池文銓
14 到庭證稱：「我是109年9月開始在被告德發號工作，工作內
15 容跟原告一樣是做雞肉的送貨跟包裝，工作地點為新竹市○
16 區○○路00巷00弄00號，德發號負責人是蕭偉麒，我知道蕭
17 偉麒的爸爸蕭永隆有開立一家高峰商行，高峰商行的員工在
18 寶山上班，原告離職後的工作分配，就是高峰商行那邊的員
19 工有一些過來自由路這邊幫忙」等語（詳本院卷1第292頁至
20 第302頁）；證人林惠君到庭證稱：「我是111年3月開始在
21 被告德發號工作，工作內容為會計，受僱於德發號的主要工
22 作地點在新竹市○○路000號，不是新竹市○○路00巷00弄0
23 0號，自由路這個場所是從事雞肉買賣，那邊的主管蕭偉宗
24 有事情不在時，我會過去幫忙，我負責在人家買東西的時候
25 負責開單跟收錢，不需要我做分切雞肉的工作」等語（詳本
26 院卷2第20頁至第21頁），及被告前稱訴外人吳璟倫係應聘
27 於「新德發號」商號，他有支援被告「德發號」商號兩天之
28 情，可知被告商號「德發號」、「新德發號」「高峰商行」
29 各事業體間存有人員流用、支援之情形。復檢閱被告提出之
30 資遣員工通報名冊、離職證明書、新竹市政府113年10月7
31 日、113年11月20日勞資爭議調解紀錄等件（詳本院卷1第22

01 1頁至第231頁），均係由「新德發號」商號負責人蕭偉宗
02 （詳本院卷1第53頁商業登記資料）於上開文件經辦人、投
03 保單位聯絡人等欄位署名，並代理被告「德發號」商號負責
04 人蕭偉麒出席勞資爭議調解與原告為商議，佐以前開證人林
05 惠君所為「自由路這個場所是從事雞肉買賣，那邊的主管蕭
06 偉宗有事情不在時，我會過去幫忙」之證述，及證人池文銓
07 所為：「（法官問：你有看到黃冠堯在上班的時候玩手機
08 嗎？）對，因為路上跟老闆蕭偉宗認識的客人，有很多有反
09 映」之證詞（詳本院卷1第299頁），應認被告「德發號」、
10 「高峰商行」與「新德發號」等商號在登記形式上雖屬不同
11 之事業體，惟實質上係以家族方式經營，各事業體間相互為
12 人員之支援，從事雞肉買賣之前開自由路址並係由「新德發
13 號」商號負責人蕭偉宗負責現場銷售事務及人員之管理。從
14 而，被告固抗辯其與「高峰商行」為不同權利義務主體，無
15 從以「高峰商行」招聘訊息證明被告商號於原告離職後有再
16 重新聘僱人員之情事，然基於保障勞工基本勞動權，加強勞
17 雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團
18 經營之法律上型態取巧規避勞動法律規範，遂行其不法之目
19 的，本宜適度採取擴張雇主之概念，而自勞動關係之從屬情
20 形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質
21 之判斷，將與雇主具有「實體同一性」之非契約上當事人視
22 為一體，不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，
23 則本諸被告商號與「高峰商行」、「新德發號」等商號既係
24 以家族方式經營而為前述之分工管理，並相互支援人員，應
25 認渠等確係實質上同一企業體，而具有實體同一性，是由前
26 開「高峰商行」於113年11月14日、同年月18日原告離職後
27 未久，即於人力銀行網站刊登徵才廣告，招募與原告工作內
28 容相同之雞肉分切、分裝外送工作人員乙情，應可認被告商
29 號於113年11月3日終止與原告間勞動契約時，猶存有人力需
30 求，要無因業務緊縮，致無從繼續僱用勞工之情事存在。

31 3、從而，被告於113年11月3日終止兩造間之勞動契約前，並無

01 因虧損或緊縮業務，致無從繼續僱用勞工之情事存在，被告
02 以勞基法第11條第2款事由終止勞動契約，自於法不合。

03 (二)、原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由：

04 1、按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞
05 工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠
06 信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之
07 意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於
08 原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張
09 (最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參照)。

10 2、被告於113年11月3日終止兩造間之勞動契約前，並無勞基法
11 第11條第2款所定虧損或業務緊縮情事，業如前述，而被告
12 雖於本件訴訟以原告於任職期間，多次於上班時間早退、摸
13 魚、不在崗位；送貨時未妥適處理送達貨品，致屢遭客訴，
14 使被告商號因訂單大量流失而生虧損及業務緊縮為其終止與
15 原告間勞動契約之事由，並提出被告商號員工及客戶出具之
16 證明書暨對話紀錄等件為憑（詳本院卷1第147頁至第193
17 頁），然被告於113年10月20日係以勞基法第11條第2款之事
18 由向原告預告於113年11月3日終止兩造間之勞動契約，並於
19 同日以同一事由向主管機關為資遣通報，嗣被告給付原告資
20 遣費、預告工資，及開具離職原因為勞基法第11條第2款之
21 非自願離職證明書予原告收受等情，為兩造所不爭執，並有
22 被告提出之資遣員工通報名冊、離職證明書、等件在卷可查
23 (詳本院卷1第223頁、第229頁)，並未提及原告有何違反
24 勞動契約或工作規則情節重大，或有何不能勝任工作之情
25 事，則被告上揭辯詞，實係於訴訟中變更其原先告知勞工之
26 解僱事由，衡以前揭說明，基於保護勞工之意旨，自不許被
27 告執之於本件訴訟中加以主張，並為被告係合法終止兩造間
28 勞動契約之認定。

29 3、被告復抗辯原告已同意受領被告給付之資遣費、預告工資及
30 非自願離職證明書，應認兩造業已達成終止勞動契約之合意
31 云云。然原告受領被告所給付之資遣費、預告工資，既係勞

01 工於雇主依勞基法第11條終止勞動契約後，得依勞基法第16
02 條、第17條規定所享有之權利，尚無從徒以此情遽認原告彼
03 時已有就被告終止勞動契約之要約為承諾之意思。且觀被告
04 所開具並交付原告收受之離職證明書，其上離職原因既經勾
05 選「非自願離職」，而非「自願離職」，此情有被告提出之
06 離職證明書在卷可憑（詳本院卷第229頁），顯與被告所辯
07 兩造彼時已合意終止勞動契約之情節相悖。復參以被告於11
08 3年10月20日向原告預告於113年11月3日終止兩造間之勞動
09 契約後，原告旋於113年10月28日即被告預定終止勞動契約
10 日前，向新竹市政府勞工處申請勞資爭議調解，主張被告資
11 遣不合法，請求恢復兩造間之僱傭關係，並於同年11月20日
12 新竹市政府勞資爭議調解時為同一主張等兩造爭議情形（詳
13 不爭執事項第7項），尚難認原告彼時已有就被告所為終止
14 勞動契約之要約為何承諾之意思。據此，應認被告所辯兩造
15 已達成終止勞動契約之合意云云，洵屬無稽。

16 4、從而，被告於113年11月3日以勞基法第11條第2款事由終止
17 兩造間勞動契約，既不合法，兩造又無合意終止勞動契約之
18 情事，則兩造間勞動契約自仍繼續有效存在，原告訴請確認
19 兩造間僱傭關係存在，當屬有據。

20 (三)、原告請求被告自113年11月4日起至原告復職日止，按月於每
21 月10日前給付原告35,200元之工資，及自各期應給付日之翌
22 日起至清償日止之遲延利息，為有理由：

23 1、按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
24 得請求報酬」；「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不
25 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
26 權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以
27 代提出」；「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受
28 領者，自提出時起，負遲延責任」，民法第487條前段、第2
29 35條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，
30 需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務
31 人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債

01 務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度
02 台上字第1979號判決要旨參照）。

03 2、經查：

04 (1)兩造間僱傭關係既仍存在，業經認定於前，而原告遭被告於
05 113年11月3日違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之
06 意，佐以原告於113年10月20日被告預告終止兩造間之勞動
07 契約後，旋即於113年10月28日向新竹市政府勞工處申請勞
08 資爭議調解，主張被告資遣不合法，請求恢復兩造間之僱傭
09 關係，並於同年11月20日新竹市政府勞資爭議調解時為同一
10 主張，惟其主張為被告所拒，兩造調解不成立在案等情，已
11 如前述，堪認原告就被告於113年11月3日終止勞動契約所預
12 示拒絕受領勞務之意思，業將準備依勞動契約本旨給付勞務
13 之情事通知被告以代提出，惟為被告所拒絕，揆諸前揭規
14 定，被告已有受領勞務遲延之情事，即應負受領遲延之責。
15 又被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要
16 之協力，原告並無補服勞務之義務，仍得請求被告給付自遭
17 違法終止勞動契約起至復職日止之薪資報酬。

18 (2)準此，兩造既不爭執原告每小時工資為200元乙情，又兩造
19 約定每月月休8日乙節，亦有原告提出其於113年8月至10月
20 間之薪資明細表為憑（詳本院卷1第337頁至第341頁），則
21 以原告每日正常工時8小時、每月工作日22日為計算基礎，
22 被告每月應給付原告之工資數額為35,200元（計算式： $200 \times$
23 $8 \times 22 = 35,200$ ），故原告請求被告自113年11月4日起至其復
24 職日止，按月於每月10日前給付原告35,200元之工資，當屬
25 有據。

26 3、又按「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
27 責任」；「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請
28 求依法定利率計算之遲延利息」；「應付利息之債務，其利
29 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5」，民
30 法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有
31 明文。本件被告應給付之上開薪資債務，係以支付金錢為標

01 的，並依勞基法第23條第1項規定，應於各月份發放工資時
02 為給付，而有確定給付期限，是原告併請求自各期應給付日
03 之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延
04 利息，合於上開規定，亦應准許。

05 (四)、原告請求被告自113年11月起至原告復職日止，按月為原告
06 提撥2,178元之勞工退休金至原告勞工退休金專戶，為有理由：
07

08 1、按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
09 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶」；「雇主應為第7
10 條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月
11 工資百分之6」；「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額
12 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害
13 賠償」，勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1
14 項定有明文。而勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬
15 勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金
16 規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳
17 或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及
18 累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1
19 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦
20 得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專
21 戶，以回復原狀（最高法院104年度台上字第1031號判決意
22 旨參照）。

23 2、經查，被告於113年11月3日終止兩造間勞動契約既不合法，
24 兩造間僱傭關係並未告終止，被告仍應依上開勞退條例之規
25 定，按月為原告提繳退休金。又原告之每月薪資為35,200
26 元，業如前開認定，對照勞工退休金月提繳工資分級表，其
27 月提繳工資應以36,300元計，而以百分之6計算被告應按月
28 為原告提繳之退休金為2,178元（計算式： $36,300 \times 0.06 = 2,178$ ），
29 是原告請求被告自113年11月起至原告復職日止，按
30 月為原告提繳勞工退休金2,178元至上開勞工退休金專戶，
31 即屬有據。

01 五、綜上所述，被告於113年11月3日終止兩造間之勞動契約並不
02 合法，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487
03 條、兩造間勞動契約法律關係及勞退條例第14條規定，請求
04 被告自113年11月4日起至原告復職日止，按月於每月10日前
05 給付原告35,200元之工資，及自各期應給付日之翌日起至清
06 償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並請求被告自113
07 年11月起至原告復職日止，按月為原告提繳2,178元之勞工
08 退休金至勞動部勞工保險局為原告設立之勞工退休金專戶，
09 均有理由，應予准許。

10 六、末按「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依
11 職權宣告假執行」；「前項情形，法院應同時宣告雇主得供
12 擔保或將請求標的物提存而免為假執行」，勞動事件法第44
13 條第1項、第2項定有明文。本判決主文第二項、第三項係既
14 屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依上開規定依
15 職權宣告假執行，並宣告被告得預供擔保免為假執行。

16 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
17 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
18 敘明。

19 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日
21 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日
26 書 記 官 黃 伊 婕