

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第221號

原告 李婕

訴訟代理人 林孜俞律師(法扶律師)

被告 鴻集實業股份有限公司

法定代理人 林鑑堂

訴訟代理人 高亘瑩律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年7月28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108年4月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告新台幣24,000元，及自各月應給付月薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國108年4月1日起至原告復職日止，按月給付新台幣1,440元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告新台幣11,252元，及自108年8月6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。

本判決第二項於原告按月以新台幣2,000元供擔保後，得假執行。但被告如按月以新台幣24,000元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項於原告按月以新台幣100元供擔保後，得假執行；但被告如按月以新台幣1,440元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第四項於原告以新台幣1,000元供擔保後，得假執行；但被告如以新台幣11,252元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

01 一、原告起訴主張：

02 (一)原告於民國105年10月11日起任職於被告鴻集實業股份有限
03 公司，並經被告派駐在「華南銀行總行」（地址台北市○○
04 路000號）擔任行政職務，每月薪資新台幣（下同）24,000
05 元，因遭詐欺脅迫簽下離職單，原告遂對被告起訴請求確認
06 僱傭關係存在，案經臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第180
07 號判決、臺灣高等法院107年勞上字第21號判決及最高法院1
08 08年台上第278號裁定，判決原告勝訴。

09 (二)而原告於108年3月13日委託律師發函請求被告依照上開確定
10 判決同意原告復職，詎被告於108年3月22日未具理由即函覆
11 將於108年3月31日終止兩造僱傭關係，拒絕原告復職，其終
12 止並非合法，嗣原告接獲台北市勞動局就業服務處通知，始
13 得知被告係依據勞基法第11條第4款終止契約，原告乃於108
14 年4月10日先至台北市勞動局申請勞資爭議調解，被告主張
15 「終止事由，原告都是知悉的」等語，完全與事實不符，原
16 告否認之。

17 (三)被告公司登記營業項目仍有「人力派遣業」，顯見被告並無
18 業務性質變更之情事，因此，被告以業務性質變更，有減少
19 勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，終止兩造之勞動
20 契約，實無理由，不生終止之效力。

21 (四)被告臨訟始增列之前從未主張之勞基法第11條第2款「業務
22 緊縮」終止事由，於法不合，被告不得事後增列勞基法第11
23 條第2款終止事由。再者，被告並未說明及證明其終止契約
24 前被告有何業務緊縮之必要，被告固以被證五華南銀行洪小
25 容電子郵件回覆華南銀行無信用卡整件人員及其他職缺需求
26 而主張無適當職缺供原告任職等語，惟被告詢問華南銀行時
27 間點為108年4月29日，並非108年3月22日發函終止兩造勞動
28 契約時，且華南銀行或被告公司於原告請求復職時是否有適
29 當職缺，與業務緊縮係屬二事。況被告於108年3月22日發函
30 表示終止兩造勞動契約時，仍於人力銀行網站刊登「更新」
31 招募員工啟事，其工作內容為整件工作，工作地點為台北市

信義區松仁路，與原告原職務內容與工作地點為華南銀行總行（位於松仁路123號），均屬相同，足見被告於108年3月22日發函表示終止兩造勞動契約時，並非無職缺供原告任職，被告顯屬惡意拒絕原告復職。被告固辯稱前開徵才啟事係形式上常態，始未將之撤下等語，惟所謂形式上常態刊登徵才啟事，亦代表被告將來仍有職缺需要招募員工，否則既然已確定無職缺，何須仍繼續刊登？

(五)除此之外，被告於108年3月22日發函表示終止兩造勞動契約後，仍繼續在人力銀行網站刊登眾多徵才啟事，如：派駐金融機構工讀生（108年4月8日更新、108年4月22日更新）、派駐公家單位行政人員八里（108年5月8日更新）、公家單位行政人員松山區（108年5月28日更新）、派駐公家單位行政人員松山區（108年5月28日更新）、派駐公家單位行政助理中山區松江路（108年6月3日更新、108年6月11日更新）、派駐金融機構行政工讀生中山區松江路（108年6月18日更新、108年6月26日更新）。另被告於108年9月27日仍繼續在人力銀行網站刊登人力派遣之徵才啟事，亦即被告於108年3月22日發函表示終止兩造勞動契約後，隨即又於人力銀行網站刊登眾多徵才啟事，被告辯稱無適當職缺安置原告，顯與事實不符，足見被告並無「業務緊縮」之情事，且被告亦違背迴避資遣之義務。

(六)又關於華南銀行授信管理部108年10月21日回函部分，該回函載明該部因作業流程提升及電腦e化上線，派遣人員由25人逐步調降至19人，遇缺不補，108年2月14日迄今離職之6人均係派遣人員自行向被告公司提出離職，並非該部主動裁減任何派遣人員等語，亦即依照上開回函，該部用人原則是雖有職缺，但不補新員工，亦不主動裁減任何派遣人員，則原告依照前案勝訴判決有權回任華南銀行授信管部職務，並非新任員工，屬既有舊派遣人員，原告既未主動提出離職，華南銀行亦未主動表示裁減原告，則被告何以決定資遣原告？再者，上開回函表示「遇缺不補」，亦非屬實。且據

01 悉，華南銀行於108年3月25日曾要求被告公司通知兩位應徵
02 人員至授信管理部面試，但似乎受兩造勞資爭議影響，最後
03 沒有雇用該應徵二名人員，也因受原告提起本件訴訟影響，
04 華南銀行於108年10月24日自行刊登徵才啟事，並於暑假期
05 間及11月由授信管理部自行新聘員工數名，足見華南銀行授
06 信管理部持續在徵人，並無遇缺不補之情。且華南銀行既設
07 有人力資源部門，何以法院函詢之人事任用事項係由授信管
08 理部回覆，而非由該行人力資源部回覆，顯與常理不符。

09 (七)被告解雇並未符合勞法基法第11條第2款及第4款之事由，已
10 如前述，而本條所謂工作計畫結束應指華南銀行之信用卡整
11 件業務結束或華南銀行不再委託被告提供派遣人力服務，而
12 被告亦未證明華南銀行有何因業務減縮而通知被告裁減人員
13 之事實，故被告此項主張亦無理由。而被告既以信函表示終
14 止契約，即屬拒絕原告繼續提供勞務，原告迄今仍願隨時依
15 被告指示回復原工作崗位繼續提供勞務，被告自應依民法第
16 487條規定，自民國108年4月1日起至原告復職日止，按月於
17 次月10日給付原告新台幣24,000元，及自各月應給付日之翌
18 日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被告亦
19 應自108年4月1日起至原告復職日止，按月提繳勞工退休金
20 為1,440元（計算式：24,000×6%=1440元）。

21 (八)又前案經法院判決認定106年2月28日之後兩造僱傭關係存
22 在，本件被告亦違法解僱，不生解雇效力，兩造僱傭關係應
23 繼續存在，則被告應依法為原告投保勞工保險，惟被告違法
24 僅為原告投保至106年2月28日，之後即行退保未再續保，導
25 致原告須依國民年金保險法第7條規定強制投保，而自106年
26 3月1日起至108年4月30日間繳納國民年金保險費共計24,452
27 元，而原告同時期若有投保勞工保險應自行負擔之勞工保險
28 費為13,200元（計算式：504×10+504×12+528×4=13,200），
29 差額為11,252元（24,452-13,200=11,252），原告並依侵權
30 行為之規定請求被告給付此部分差額損害11,252元。

31 (九)並聲明：

01 (1)確認原告與被告間僱傭關係存在。

02 (2)被告應自108年4月1日起至原告復職日止，按月於次月10日
03 給付原告24,000元，及自各月應給付月薪日之翌日起至清償
04 日止，按週年利率百分之五計算之利息。

05 (3)被告應自108年4月1日起至原告復職日止，按月給付1,440元
06 至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專
07 戶。

08 (4)被告應給付原告11,252元，及自本起訴狀繕本送達之翌日起
09 至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

10 (5)前二、三、四項聲明，原告願供擔保請准予宣告假執行。

11 二、被告則以：

12 (一)原告與被告間前因勞僱爭議事件，經台灣台北地方法院106
13 年度勞訴字第180號判決、台灣高等法院107年度勞上字第21
14 號判決及最高法院108年度台上第278號裁定確定在案，綜觀
15 判決內容意旨「被上訴人（即原告）依民法第92條第1項前
16 段規定撤銷簽署系爭離職申請書之意思表示為合法，且上訴
17 人（即被告）並自承自106年2月24日迄今並未對被上訴人為
18 終止勞動契約之意思表示。是被上訴人請求確認兩造間僱傭
19 關係存在，為有理由。」，故原確定判決認定兩造間之原僱
20 傭關係存在，不因原告簽立離職申請書而終止。

21 (二)然於前開判決後，被告多次向原告所擔任單位洽詢相關職務
22 狀況，原告所任職務之華南銀行資料處理員一職，業已無任
23 何職缺，且被告亦無任何足以提供於原告職缺，被告迫於無
24 奈，雖前開爭議事件涉訟後至案件確定，原告並未至被告處
25 為任何一日之工作，然被告亦慮及並未有任何工作足供原告
26 任職，方依法通知原告終止僱傭關係並表示願意依照勞基法
27 之規定給付資遣費用，被告亦依照判決內容支付至資遣日前
28 之全數薪資共計644,177元整，業由原告收訖無誤。

29 (三)而本案系爭勞動合約之工作即限定為派駐華南銀行股份有限
30 公司擔任資料處理人員之職務，被上訴人於派遣公司即華南
31 銀行從事者為信用卡整件工作，而因雙方涉訟期間相關業務

01 有萎縮減少情形，原告所任原職務及業務均遭減縮並無任何
02 職缺足以讓原告復職可能，被告公司亦無任何新職缺足供原
03 告任職，故被告公司方依勞基法第11條第2款及第4款規定：
04 「二、虧損或業務緊縮時。四、業務性質變更，有減少勞工
05 之必要，又無適當工作可供安置時。」之規定終止雙方之僱
06 傭關係，依法以書面為終止雙方僱用關係資遣之通知，並依
07 相關法定程序向台北市勞動局完成資遣通報，終止雙方之僱
08 傭關係，並通知依法發放資遣費用及相關金額，被告公司並
09 無任何不法之情事。

10 (四)原告原職務即華南銀行從事者為信用卡整件工作，然因原告
11 不諳電腦作業，僅能從事文件資料之整理，而該職務因華南
12 銀行業務量減縮之情事，被告公司於前案判決確定後即多次
13 向原告所擔任之單位即華南銀行洽詢相關職務狀況，惟原告
14 所任職務之整件人員一職，直至今日仍無任何職缺，有被告
15 詢問紀錄可稽，亦無其他足可供原告之適當職缺，被告公司
16 迫於無奈，方依勞基法第11條第2款及第4款之規定通知原告
17 終止僱傭關係，故被告公司實無可能提供原告所稱之職缺。
18 再按雙方之僱傭關係合約第4條第2項之約定：「因丙方工作
19 計畫結束而需提早終止此一合約者，依此為準」，故依照雙
20 方僱傭合約書約定，如因工作業經業主即華南銀行通知減縮
21 或相關計畫變動而需裁減人員，被告及原告亦需依該合約之
22 約定為配合，故華南銀行因業務減縮已無職缺，被告公司經
23 確認後確實無可能再為提供任何職務，遂依勞基法之規定進
24 行終止僱傭關係資遣之通知，於法相符。至原告所稱被告仍
25 於人力銀行網站招募新進員工，足見並無減少勞工之必要云
26 云，惟該項徵人啟事係形式上常態，始未將之撤下，惟實際
27 上期間內並無聘用任何整件或其他相關行政人員，是被告公
28 司確無可能回復原告原有之職務。

29 (五)且經函詢華南商業銀行股份有限公司回函所示：「(一)本部因
30 信用卡作業流程提升及電腦E化上線，辦理信用卡整件之派
31 遣人員已由108年2月14日之25人逐步調降至19人，遇缺不

01 補，故目前已無信用卡整件派遣人員之職缺。(二)本部亦無增
02 加派遣人員其他相關職缺。」可證，原告所任原職務及業務
03 均遭減縮並無任何職缺足以讓原告復職可能，被告亦無任何
04 新之職缺足供原告任職，故被告依勞基法第11條第2款及第4
05 款規定，終止雙方之僱傭關係，依法以書面為終止雙方僱用
06 關係資遣之通知，並依相關法定程序向台北市勞動局完成資
07 遣通報等程序於法有據。

08 (六)因此，原告原任職單位因業務因素逐步調降人力，遇缺不
09 補，亦無增加派遣人員其他相關職缺，此業經華南銀行授信
10 管理部回函確認在案，故原單位職務人數逐漸減少不再增
11 加，被告實無法要求華南銀行提出任何職務足供原告任職。
12 而期間被告確實曾建議華南為新聘員工之招募，然華南銀行
13 確實因無其他職務足供其他派遣人員之任職一事甚為明確，
14 原告罔顧其未實際工作逾二年卻已領薪資，又強迫被告提供
15 實際並不存在之工作，原告之主張實無理由。

16 (七)依現行勞動基準法規定，雇主解僱勞工未告知事由者，應認
17 不影響解僱之效力，如認雇主有告知事由之義務者，應於勞
18 動基準法中明文規定，而非以裁判另行創設。原告所據之部
19 分實務意見顯於法所未明文規定之下，另行創設雇主解僱勞
20 工時，必須負有告知事由義務，此一見解是否妥適，實容有
21 商榷餘地。蓋依現行勞動基準法全文，並無任何關於雇主依
22 勞動基準法解僱勞工（無論依第11條或依第12條）時，必須
23 告知勞工解僱事由之明文規定，非如大量解僱勞工保護法第
24 4條第3項雇主必須告知勞工解僱事由之規定，足見如立法者
25 認為有特別保護勞工之必要者，自應於勞動基準法中增訂，
26 而非另以裁判方式創設責令雇主之告知終止事由義務。

27 (八)況據原告所引實務見解之完整文義，之所以課予雇主告知解
28 雇事由義務，旨在避免雇主恣意解雇勞工，然於本案之情
29 形，原告確實無法提供雙方合約所約定之工作予原告而終止
30 僱傭契約，此亦經華南銀行授信管理部回函及歷次相關證據
31 確認在案，顯見被告並無恣意解雇之情形，並無損於原告之

01 權益，與所舉案例之原因事實有異，自不得比附援引。而被
02 告依被證三即108年3月22日以存證信函通知原告終止僱傭關
03 係，經原告收受在案，足認原告業以書面方式將終止兩造間
04 勞動契約之意思表示送達於原告，雖該存證信函未明示解雇
05 事由，惟依上開實務見解，該終止意思表示仍合法生效。

06 (九)再者，被告常態性形式刊登徵人啟事，惟實際上仍須視實際
07 之工作狀況地點及工作內容為應徵人員之確認，被告多次向
08 原告所擔任之單位洽詢相關職務狀況，原告所任華南銀行資
09 料處理員一職，業已無任何職缺，且被告亦無任何足以提供
10 於原告之職缺，此從前開華南商業銀行股份有限公司之回函
11 即可明證，是被告確無可能回復原告原有之職務。

12 (十)且原告於民事準備二狀中所執人力銀行網站刊登招募新進員
13 工訊息，均係為被告公司與原告於民國108年3月間終止雇用
14 契約後之訊息，原告企圖以日後訊息主張原告資遣時之狀
15 況，於法殊有未符；再綜觀原告於民事準備二狀中所執人力
16 銀行網站刊登招募新進員工訊息內容，多為派駐公家單位行
17 政人員，然此與原告與被告間所簽訂之雇用契約所約定工作
18 內容及地點均不相同，原告以合約約定迥異之事項為主張，
19 於法相悖。華南商業銀行股份有限公司回函甚為明確，原告
20 所謂華南銀行授信管理部與被告關係匪淺，有配合被告資遣
21 原告之嫌云云，顯屬主觀臆測，顯不可採。

22 (十一)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告
23 免為假執行。

24 三、得心證之理由：

25 (一)經查，原告主張之事實，業據其提出調解紀錄、判決確定證
26 明書、存證信函、資遣通報、勞保投保明細、公司登記資料
27 查詢、國民年金繳費證明、勞保保費分攤金額表、徵才啟
28 事、華南商業銀行股份有限公司人力派遣服務合約、簡訊、
29 調解申請書暨收文收據等文件為證（卷1第19-83、133-25
30 3、269-303、321-322、341-345頁，卷2第33-38頁），被告
31 則否認原告之主張，而以前揭情詞資為抗辯，並提出存證信

01 函、清償證明、勞動合約、資遣通知存證信函、資遣員工通
02 報名冊、被告與華南銀行往來郵件等文件為證（卷1第105-1
03 11頁），是本件所應審究者為：原告主張被告解僱不合法，
04 有無理由？被告主張因華南銀行已無職缺提供，僅得資遣原
05 告，有無理由？以下分別論述之。

06 (二)按非有虧損或業務緊縮時者，雇主不得預告勞工終止勞動契
07 約，為勞動基準法第11條第2款所明定。所謂「業務緊
08 縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量
09 均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務
10 結構及資產負債情形無必然之關係。至雇主基於經營決策或
11 為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之
12 策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬「業
13 務性質變更」之範疇，而非「業務緊縮」，如因此須減少人
14 力，亦不得以業務緊縮為由向勞工終止契約。且雇主之生產
15 量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀
16 察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷。故雇主依勞
17 動基準法第11條第2款所規定之「業務緊縮」為理由，向勞
18 工預告終止勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境
19 變化等情事而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經
20 營之合理化必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動
21 契約；其立法意旨係慮及雇主於虧損及業務緊縮時，有裁員
22 之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾避免因持
23 續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，為保障雇主營業權，
24 於雇主有虧損或業務緊縮，即得預告勞工終止勞動契約，此
25 有最高法院100年度台上第1057號、95年台上字第597號、95
26 年台上字第1692號判決意旨可資參照。

27 (三)就兩造間僱傭關係經被告終止之部分，被告主張略以：於前
28 案確定判決後，被告多次向原告所任職務即華南銀行洽詢相
29 關職務狀況，其所任職之資料處理員，已無任何職缺，被告
30 亦無任何足以提供於原告職缺，方依勞基法第11條第2款及
31 第4款規定通知原告終止僱傭關係並表示願意依照勞動基準

01 法規定給付資遣費用，被告亦依照判決內容支付至資遣日前
02 之全數薪資共計644,177元等語。然而：①就被告向華南銀
03 行洽詢相關職務狀況之部分，依照被告所提出之「職缺問題
04 請教」之電子郵件之記載，被告係於108年4月29日向華南銀
05 行詢問，而華南銀行則係於108年5月10日回覆，此有被告提
06 出之電子郵件在卷可按（卷1第123頁），但是，被告與華南
07 銀行於108年4月29日、108年5月10日之聯繫詢問之時間，顯
08 然均晚於被告於108年3月22日發函終止兩造勞動契約之後所
09 為，而被告並未提出於資遣原告之前，其已經向華南銀行詢
10 問職缺之證據，是原告主張：被告於108年3月22日發函表示
11 終止時，並非係因無職缺之原因等語，即非無由；②其次，
12 被告係以：提供派遣單位已無「資料處理員」職缺作為主
13 張，但縱認其主張屬實，此亦與上揭「雇主在相當一段時間
14 營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮
15 小範圍」之情形不同，亦非屬「雇主基於經營決策或為因應
16 環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，
17 而使企業內部產生結構性或實質上之變異」之情況，並無從
18 遽認為屬「業務緊縮」或「業務性質變更」之範疇，是尚無
19 從遽認被告主張有據；③再者，被告於108年3月22日發函表
20 示終止兩造勞動契約後，仍繼續在人力銀行網站刊登眾多徵
21 才啟事（卷1第135-253頁），其情形亦與「業務緊縮」或
22 「業務性質變更」相符，亦非無由，是被告主張，並無從採
23 據；因此，被告主張因「業務緊縮」或「業務性質變更」等
24 為由，並依勞基法第11條第2款及第4款規定終止兩造間之僱
25 傭關係，尚難認為與法相符。

26 (四)次按解僱勞工為勞動關係最嚴厲處分，雇主如可依情節輕重
27 選擇解僱以外其他手段，則解僱即非為唯一方式，故實務基
28 於比例原則下必要性原則考量，認為在可期待雇主採取解僱
29 以外方式，仍可維持勞動關係情形，應限制雇主解僱權之行
30 使，此即「解僱之最後手段性原則」，其是指「解僱應為雇
31 主終極、無法迴避、不得已的手段」，即雇主終止契約時，

01 對於勞工既有工作將喪失，當屬勞工工作權應予保障核心範
02 圍，因此解釋勞動基準法第11條時，應要求雇主終止契約，
03 是對勞工最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有其
04 他方式可為，則不應採取終止契約方式為之，即須具備「解
05 僱具必要性」、「企業主已盡迴避解僱之努力」、「被解僱
06 者之選定具備合理性」、「解僱手續之妥當性」等合法要件。
07 經查，本件被告於108年3月22日發函表示終止兩造勞動
08 契約時，被告仍於人力銀行網站刊登「更新」招募員工啟
09 事，其工作內容為整件工作，工作地點為台北市信義區松仁
10 路（卷1第133頁），與原告原職務內容與工作地點為華南銀
11 行總行（位於松仁路123號）相同，且亦有其他鄉類似之工
12 作可以作為選擇，但是，被告於108年3月22日發函表示終止
13 兩造勞動契約之時，並未提供相關工作作為原告任職之選
14 擇，即與前揭解僱之最後手段性原則相違背，是原告主張：
15 被告於108年3月22日發函表示終止兩造勞動契約與法不符等
16 情，應堪採據。

17 (五)再者，雖然原告請求函詢華南銀行有關「自108年2月14日起
18 迄今授信管理部有無信用卡整件人員之職缺？以及自108年2
19 月14日迄今，華南銀行有無通知被告公司裁減派遣人員？」
20 之部分，亦經華南銀行函覆「1.本部因信用卡作業流程提升
21 及電腦E化上線，辦理信用卡整件之派遣人員已由108年2月1
22 4日之25人逐步調降至19人，遇缺不補，故目前已無信用卡
23 整件派遣人員之職缺。2.本部亦無增加派遣人員其他相關職
24 缺。3.自108年2月14日起迄今派遣人員離職6人，均為派遣
25 人員自行向鴻集實業股份有限公司提出離職，本部並未主動
26 裁減任何人員」等語（卷第305頁），是應認為並無從令被
27 告使原告至華南銀行任職，但是，被告於108年3月22日發函
28 表示終止兩造勞動契約後，仍繼續在人力銀行網站刊登眾多
29 徵才啟事（卷1第135-253頁），且被告經營派遣人員之業
30 務，並有其他諸多派遣需求，依原告之學識經驗是否無其他
31 職缺可供派遣安置，而僅有「資遣」原告此一唯一方法，被

01 告就此並未提出證據證明，因此被告未安置原告其餘適合之
02 職務，即逕予終止兩造間僱傭契約，即難認屬有據，是原告
03 主張：被告終止僱傭契約並不合法，應堪採信；從而，被告
04 終止兩造間僱傭契約既不合法，則原告據此主張兩造間僱傭
05 契約繼續存在，即非無由。

06 (六)復按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，
07 仍得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付
08 者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付
09 兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債
10 權人以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領
11 或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」民法第487條
12 前段、第235條、第234條分別定有明文。而本件被告於108
13 年3月31日逕依勞動基準法第11條第2、4款之規定終止與原
14 告勞動契約並不合法，不生終止效力已如前述，而原告提起
15 本訴請求確認兩造間僱傭關係存在，足見原告仍願繼續提供
16 勞務，足徵被告為預示拒絕受領原告勞務之表示，由此堪認
17 原告於被告公司終止契約當時願意繼續在被告公司任職，可
18 見原告在被告公司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，
19 客觀上亦可繼續提供勞務，則被告公司拒絕受領後，應負受
20 領遲延之責，原告無須催告被告公司受領勞務，而被告公司
21 於受領遲延後，並未對原告表示受領勞務之意或為受領給付
22 作必要之協力，依民法第487條前段、第235條、第234條之
23 規定、及前揭說明，被告即應負受領勞務遲延之責任，原告
24 亦無補服勞務之義務，並得請求被告給付報酬。

25 (七)末按請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提
26 起之。民事訴訟法第246條定有明文。故凡居於未來履行狀
27 態有實現給付之必要者，均可先行提起將來給付之訴。又繼
28 續性給付，就判決宣示後始到期之給付，亦得提起將來給付
29 之訴。復又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，
30 負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給
31 付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。

其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條亦定有明文。而本件被告係於108年3月31日逕依勞動基準法第11條第2、4款之規定之規定將原告違法解僱，已如前述，迄今仍未給付原告薪資，足見被告對於將來到期之每月薪資債務，已有到期不履行之虞，原告自有預為請求之必要。至原告嗣後經被告同意再回復工作後，是否會遭被告合法解僱或自行離職，則尚屬未定之數，惟在被告同意原告復職之前，原告既無補服或提供勞務之義務，則對原告而言，自屬確定將來會對被告發生之薪資債權，而原告已於本件訴訟中請求被告就將來之薪資債務為給付之表示，揆諸前開法條規定及說明，又原告每月工資為24,000元，則原告請求被告給付自108年4月1日（即原告遭違法解僱之翌日）至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告月薪24,000元，以及按月提撥1,440元之勞工退休金至原告之勞工退休金專戶，均有理由。

(八)又兩造間前案既經法院判決認定106年2月28日起兩造僱傭關係繼續存在，且本件不生資遣效力，兩造僱傭關係應繼續存在，業如前述，則被告本應於原告復職後依法為原告投保勞工保險，是被告僅為原告投保至106年2月28日，迄今仍未再續保，與法即不符合，是原告主張：須依國民年金保險法第7條規定強制投保，而自106年3月1日起至108年4月30日間繳納國民年金保險費共計24,452元，倘若原告同時期若有投保勞工保險應自行負擔之勞工保險費為13,200元（計算式： $504 \times 10 + 504 \times 12 + 528 \times 4 = 13,200$ ），差額為11,252元（ $24,452 - 13,200 = 11,252$ ），並依侵權行為之規定請求被告給付此部分差額損害11,252元，亦非無據，應予准許。

(九)未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經

其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查原告依民法侵權行為之法律關係請求被告給付損害賠償11,252元，而本件起訴狀繕本係於108年8月5日送達於被告設籍地址，有本院送達證書在卷可稽（卷1第89頁），則原告請求自民事起訴狀繕本送達翌日（即108年8月6日）起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據，應予准許。

四、綜上所述，本件被告於108年3月31日逕依勞動基準法第11條第2、4款之規定終止與原告勞動契約並不合法，不生終止效力，則原告主張：(1)確認原告與被告間僱傭關係存在。(2)被告應自108年4月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告24,000元，及自各月應給付月薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(3)被告應自108年4月1日起至原告復職日止，按月給付1,440元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。(4)被告應給付原告11,252元，及自108年8月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息等，均有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、假執行之宣告：按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條為依職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存而免為假執行，因此，其就假執行之發動（依職權或聲請）、是否預供擔保（依第389條、第390條第1項未有擔保規定，依第392條第1項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預

01 供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣
02 告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現
03 權利，未排除否決預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限
04 制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行之事
05 件，仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件
06 起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起
07 訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞
08 工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執
09 行。」勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明
10 文，是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合
11 併之類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事
12 事件，為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為
13 職權宣告假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大
14 之疑，是應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之
15 規定。是本件應依勞動事件法第44條第1、2項規定職權宣告
16 假執行，並依同法第392條第1、2項規定，分別酌定相當擔
17 保金額，宣告原告預供擔保後得為假執行，以及宣告被告預
18 供保後得免為假執行，並如主文所示。

19 七、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第
20 390條第2項、第392條第2項，勞動事件法第44條第1、2項，
21 判決如主文。

22 中 華 民 國 109 年 9 月 9 日
23 勞動法庭 法 官 蘇嘉豐

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 109 年 9 月 9 日
28 書記官 曾東紅