

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第77號

原告 王雪潭

訴訟代理人 法扶律師楊智全

被告 哈騏實業有限公司

法定代理人 周毓麟

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國109年11月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係於民國110年12月31日前存在。

被告應自民國108年12月14日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告新臺幣參萬伍仟元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項各期清償期屆至後得假執行，但被告如以每期新臺幣參萬伍仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

查原告起訴原聲明請求「(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自民國108年12月14日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣（下同）35,000元，暨自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(三)前項聲明部分，原告願供擔保，請准宣告得為假執行。」，嗣迭次變更聲明第1、2項請求，最終確認為「(一)確認兩造間僱傭關係於110年12月31日前存在。(二)被告應自108年12月14日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告35,000元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」（見本院卷第55、57、74、105、111頁），因其前後主張之事實均同一，合於民事訴訟法第255條第1項但書第2款規定，應予准許。

01 貳、實體事項：

02 一、原告起訴主張：伊自108年7月15日起受僱於被告公司，擔任
03 機電消防設備維修保養人員，工作內容則依據維修工單指示
04 至各捷運站進行機電及消防設備檢查及維護，約定每月工資
05 為35,000元。惟被告卻僅以23,100元級距為伊投保勞工保險
06 （僅參加職災保險），且僅以23,100元級距為伊提繳勞工退
07 休金，伊認為被告有違法之處，乃向勞保局及桃園大眾捷運
08 股份有限公司（下稱桃園捷運公司）具名提出檢舉，被告知
09 悉遭檢舉後即多次要求伊立即撤回檢舉，否則將資遣伊，導
10 致勞資關係緊張，嗣因伊不願撤回檢舉，被告即非法將伊解
11 僱，自108年12月14日起不再讓伊上班，伊乃向桃園市政府
12 勞動局聲請勞資爭議調解。被告嗣於勞資爭議調解程序中始
13 主張其係以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款為由終
14 止勞動契約，因伊進度落後致其遭捷運局開罰，惟伊並無不
15 適任之情形，伊僅依被告提供之工單執行勤務，進度落後或
16 工單錯誤均與伊無關，被告解僱不合法，兩造間僱傭關係仍
17 然存在。爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487
18 條前段請求給付工資等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係
19 於110年12月31日前存在。(二)被告應自108年12月14日起至原
20 告復職日止，按月於次月10日給付原告35,000元，暨自各期
21 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之
22 利息。(三)前項聲明部分，原告願供擔保，請准宣告得為假執
23 行。

24 二、被告則以：伊公司並未與原告簽訂原證1定期勞動契約書，
25 其上無公司的蓋章與負責人簽名，日期也不符合，被告與原
26 告間之勞動契約自始即為不定期契約。因原告於108年在職
27 期間，執行業務工作，疏漏、造假、怠忽職守，未能忠誠履
28 行契約職責，雖屢次導正、懲戒，原告仍依然故我，未思反
29 省，有「南段哈騏消防工班缺失List」（下稱系爭工班缺失
30 表）所列缺失，甚至於108年11月18日持一般進場工作申請
31 單擅自下軌道進行作業，致伊公司遭業主桃園捷運公司頗多

01 責難及罰款，並造成重複派工及影響桃園捷運公司對伊履約
02 能力之評價，因認原告有不能勝任工作之情事，伊公司不得
03 已乃依勞基法第11條第5款之規定終止與原告間勞動契約。
04 兩造間已無僱傭關係存在，原告請求無理由等語，資為抗
05 辯。並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。(二)如受
06 不利益判決，願供擔保，請准予宣告免為假執行。

07 三、經查，被告對於原告主張其自108年7月15日受僱於被告擔任
08 機電消防設備維修保養人員一節，並無爭執，惟否認兩造簽
09 訂有原證1定期勞動契約書，而查該書面並無被告公司大小
10 章或法定代理人之簽名，原告復未舉證證明兩造確曾就該書
11 面內容達成意思表示一致，堪認原證1定期勞動契約書並非
12 兩造間勞動契約關係之書面契約無誤。又查，原告於109年6
13 月5日準備書狀即已就被告在109年5月4日言詞辯論期日庭呈
14 答辯資料中「王雪潭班表」（按即卷第89頁）之形式真正不
15 爭執（卷第105頁），嗣又就被告提出之原告班表（卷第123
16 頁）為爭執（卷第162頁），本院乃函請桃園捷運公司提供
17 原告至該公司辦理上下班之打卡紀錄，業經該公司函送原告
18 刷卡紀錄到院附卷（卷第179至194頁）。再原告於108年11
19 月18日上班（即C班，23時至隔日7時），執行A13車站消防
20 設備年檢時，持一般進場工作申請單擅自下軌道進行作業，
21 經桃園捷運公司發函通知被告，原告執行預防檢修作業有工
22 作危險之虞，已嚴重影響自身及桃園捷運公司營運安全，有
23 桃園捷運公司108年12月20日桃捷維字第1080020587號函、1
24 09年8月21日桃捷法字第1090014640號函在卷可稽（卷第7
25 7、141頁），並為原告所不爭執（卷第160頁）。

26 四、得心證之理由：

27 原告主張被告以勞基法第11條第5款之規定終止兩造間勞動
28 契約無理由，解僱不合法，請求確認兩造間僱傭關係於110
29 年12月31日前存在，及請求被告給付自108年12月14日起至
30 其復職日止每月工資35,000元，暨各期之遲延利息等語，被
31 告則否認之，並以前揭情詞置辯，是本件所應審究者為：(一)

01 被告終止兩造間勞動契約是否合法？(二)若否，則原告請求確
02 認兩造僱傭關係於110年12月31日前存在，並請求被告自108
03 年12月14日起至其復職日止，按月給付工資35,000元，及各
04 期工資之遲延利息，是否有據？茲分別敘述如下：

05 (一)被告終止兩造間勞動契約是否合法？

06 1.查原告主張被告非法將其解僱，自108年12月14日起不再
07 讓其上班，係因其不同意撤回具名向勞保局及桃園捷運公
08 司提出之檢舉（勞工保險高薪低報、勞工退休金提繳不
09 足），業據其提出民眾檢舉書及桃園市政府勞資爭議調解
10 申請書（申請日期108年12月12日）為證（卷第35至38
11 頁），且原告於申請書上記載「於108年12月12日凌晨哈
12 騏周董要求勞工撤回勞工保險等級以高報底檢舉書，否則
13 立即強迫資遣停止上班」等語，堪認原告主張非虛，而被
14 告於歷次答辯均僅辯稱係因原告不能勝任工作而終止勞動
15 契約，未曾否認原告之主張，故認原告主張應為真實。

16 2.被告雖辯稱其係依勞基法第11條第5款之規定終止與原告
17 間之勞動契約，然查其於109年1月15日桃園市政府勞資爭
18 議調解係主張「因勞方工作疏失、未按時完成工作致公司
19 被桃捷罰款，於108.12.13日終止僱傭關係」（卷第39
20 頁），且其並未預告資遣，亦未給付資遣費予原告，則其
21 當時是否係以原告有勞基法第11條第5款不能勝任工作為
22 由而終止勞動契約，已非無疑！

23 3.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不
24 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意
25 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約
26 所欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學
27 識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不
28 為，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改
29 善情況下，始應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符
30 「解僱最後手段性原則」；且按勞基法第11條規定雇主預
31 告勞工終止勞動契約之事由，係為使勞工適當地知悉其所

可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合法。

4.經將桃園捷運公司所提供之原告至該公司辦理上下班之打卡紀錄、被告提供之原告班表（卷第123頁）與系爭工班缺失表比對，固可認原告當班的時段確有發生系爭工班缺失表（卷第125、127頁）所列以紅筆所圈之缺失，惟據證人徐明雲到庭證稱，其在被告公司的桃園捷運南段工作，負責一般消防設備的保養維護，被告公司於桃園捷運負責夜班機電消防設備維修的人員在每天正常情形下有兩位，原告任職期間，其曾與原告同時段在同捷運一起共事，共有三個人輪班，每次兩個人輪一班，其與原告於同時段工作時，曾發生機電消防設備事故（如火警警報），是由其與原告兩個人一起到現場處理，無法分工，捷運局要求一定要在一起工作，（法官問：【提示法院卷第125】這是桃捷公司所指桃捷南段哈騏消防工班缺失清單，為何有駐車火警不會處理、火警警報不會處理的情形？）消防維修是我們需要的基本技能，但駐車火警部分，是因為有些設備機型比較特殊，所以我們無法立即現場處理，我們會先做現場單點隔離，再交辦給早班繼續追蹤處理，（法官問：你和原告一起工作期間，原告是否曾發生未持「行車範圍管制區域進場申請單」下軌道工作？）沒有，（被告法定代理人問：原告是否發生很多次保養錯誤、報告寫錯的情形？）有，大家都會有這種情形，因為捷運要求很高等語（卷第206至208頁），足見原告於桃園捷運公司南段服勞務時均與另一名機電消防設備保養維護人員一起上班，且除原告有未持行車範圍管制區域進場申請單而下軌道工作外，機電消防設備保養維護人員均會有發生其他缺失之情形，自難認被告所指稱系爭工班缺失表上之其他缺失均屬可歸責原告一人所造成。

5.又被告辯稱因原告有系爭工班缺失表所列缺失，致伊公司

遭業主桃園捷運公司頗多責難及罰款，固提出Line對話及二張收據為證（卷第83、85頁、第213頁）。惟如前所述，被告公司派駐桃園捷運公司擔任夜班機電消防設備保養維護人員並非原告一人，Line對話內容並無法證明均在指摘原告造成缺失；又該二張收據之備註欄雖均記載「機場捷運消防系統設備維護保養暨檢修申報工作…計價罰款金額」等語，惟收據日期分別為108年12月6日、109年2月7日，被告竟遲至本院109年11月2日言詞辯論期日始提出，實難採信其為真實，況桃園捷運公司已函覆本院「（貴公司是否曾依約以該些缺失對哈騏實業有限公司開立罰單或扣款？）查本採購案未以該些缺失扣款，本公司僅對哈騏公司宣導，做為履約管制資料」等語明確，有該公司109年8月21日桃捷法字第1090014640號函在卷可查（卷第141至143頁），自無從認定被告確因原告之缺失而遭桃園捷運公司罰款。從而，堪認被告此部分辯解均屬無據，無足採信。

- 6.再被告提出之Line對話中固有一則訊息內容為「在此提報各員（王雪潭、徐明雲）各申誠一次提報公司審核處理。另今日(11月9日)保養作業不實導致公司桃捷業主通報"未確實保養"一事，再提報各員（王雪潭、徐明雲）各申誠一次。承請公司核示」，惟迄言詞辯論終結時，被告均未能舉證證明其曾就哪些缺失對原告為任何懲戒處分，或曾對原告施以教育訓練而仍未改善，自難認其解僱原告已符解僱最後手段性原則，故認被告以原告不能勝任工作為由終止兩造間勞動契約為不合法。至被告於109年7月29日提出之答辯狀，始主張依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之規定終止勞動契約云云，距被告所指原告有未持行車範圍管制區域進場申請單而下軌道工作之重大違規行為（108年11月18日）已逾8個多月，顯逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，不生終止勞動契約之效力。

01 (二)原告請求確認兩造僱傭關係於110年12月31日前存在，並請
02 求被告自108年12月14日起至其復職日止，按月給付工資35,
03 000元，及各期工資之遲延利息，是否有據？

04 1.依前所述，被告終止兩造間勞動契約為不合法，故兩造間
05 僱傭關係仍然存在，而原證1定期勞動契約書並非兩造間
06 勞動契約關係之書面契約，已認定如前，被告復自承兩造
07 間勞動契約自始即為不定期契約（卷第61頁），則原告請
08 求確認兩造間僱傭關係於110年12月31日前存在，即屬有
09 據，為有理由。

10 2.原告得請求被告給付薪資金額如下：

11 (1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，
12 仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，
13 不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付
14 兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通
15 知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受
16 領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487
17 條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人
18 於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必
19 要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得
20 認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍
21 得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨
22 參照）。

23 (2)查原告於108年12月12日向桃園市政府勞工局申請勞資爭
24 議調解時，即已請求恢復僱傭關係，於109年1月15日桃
25 園市政府勞資爭議調解亦主張恢復僱傭關係，有桃園市
26 政府勞資爭議調解申請書、調解紀錄在卷可稽（卷第3
27 8、40頁），顯見原告主觀上並無去職之意，客觀上亦準
28 備繼續提供勞務，然被告拒絕原告工作，堪認被告拒絕
29 受領勞務，陷於受領遲延，原告自得依民法第487條請求
30 被告繼續按月給付工資。又工資依勞基法第2條第3款規
31 定，係指勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及

01 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
02 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。原告
03 主張其每月工資35,000元，並於次月10日發放一節，業
04 據提出薪資明細單及薪資存摺為證（卷第23至29頁），
05 並為被告所不爭執（卷第75頁），堪認原告主張為真
06 實。從而，原告依民法第487條前段之規定，請求被告自
07 108年12月14日起至其復職日止，按月於次月10日給付工
08 資35,000元，為屬有據。

09 3.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
10 責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請
11 求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利
12 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。
13 民法第229條第1項、第233條第1項本文及第203條分別定
14 有明文。原告請求被告依兩造間僱傭契約按月給付工
15 資，核屬以給付金錢為標的，依上開規定，原告請求被
16 告給付自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利
17 率百分之五計算之利息，為有理由。

18 四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係於110年12月31日
19 前存在，及請求被告自108年12月14日起至其復職日止，按
20 月於次月10日給付工資35,000元，暨自各期應給付日之翌日
21 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理
22 由，應予准許。又本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部
23 分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假
24 執行，並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免
25 為假執行。至原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為
26 准駁之諭知。

27 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 六、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、
31 勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

01 中 華 民 國 109 年 11 月 30 日

02 勞動法庭 法 官 林春鈴

03 以上正本係照原本作成。

04 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
05 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
06 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

07 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得
08 不命補正逕行駁回上訴。

09 中 華 民 國 109 年 11 月 30 日

10 書記官 巫玉媛