

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第451號

原告 盧旻頤

訴訟代理人 林宏鈞律師

被告 智能數位應用股份有限公司

法定代理人 楊忠賢

訴訟代理人 任憶嵐

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年11月20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、被告應提繳新臺幣玖仟零陸拾元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。
- 五、本判決第二項得為假執行；但被告如以新臺幣玖仟零陸拾元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張經審理後略以：

- (一)原告自民國110年11月1日起任職在被告，擔任軟體工程師，離職前每月工資為新臺幣（下同）6萬3000元，被告法定代理人曾於111年3月10日無故要求原告離職，惟其於翌日（11日）撥打電話要求原告於同年月16日再回被告公司上班，其復於同年4月11日以LINE告知原告於當日終止兩造間僱傭契約而未敘明事由；嗣原告於111年4月22日向中華民國勞資關係協進會申請勞資爭議調解，兩造分別於同年5月5日、12日進行調解，被告於調解過程中指稱原告有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款不能勝任工作之情事，兩造因意見不

01 一致而調解不成立，然原告並無勞基法第11條第5款對於所  
02 擔任之工作不能勝任之情形，被告亦不符合解僱之最後手段  
03 性原則，被告解僱行為不合法。爰依民法第487條、勞基法  
04 第21條、第22條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條  
05 第1項、第14條第1項、第31條第1項及兩造間僱傭契約之法  
06 律關係提起本訴等語。

07 (二)並聲明：1.請求確認原告與被告間僱傭關係存在；2.被告應  
08 自111年4月12日起至原告復職日前一日止，按月於次月5日  
09 給付原告6萬3000元，及自各次月5日起至清償日止，按年息  
10 百分之5計算之利息；3.被告應自111年2月起至原告復職前  
11 一日止，按月提繳3828元至原告之勞工退休金個人專戶。

## 12 二、被告則以：

13 (一)原告於110年11月1日起任職在被告IT資訊科技部門，後因多  
14 次曠職、出缺勤不正常，致使工作未能依所交付之進度完  
15 成，經被告法定代理人多次提醒要求改善未果，由被告法定  
16 代理人於111年3月10日通知解僱，並於同年4月6日支付原告  
17 3月份工資、預告期間工資及資遣費共5萬5706元。嗣訴外人  
18 李振頡於原告被解僱後，主張被告之專案因原告遭到解僱而  
19 缺乏人力，難以依原定進度完成工作進度，而要求被告法定  
20 代理人同意原告暫回原職務協助該專案完成，被告法定代理  
21 人同意並通知原告於同年月16日起以外包之身分暫回被告公  
22 司工作，擔任原職務並給付原報酬以完成該專案，另告知原  
23 告自同年月16日起至同年4月15日起雙方為承攬關係，以完  
24 成該專案中文版教育訓練手冊及介面英文版轉中文版之工  
25 作，並交接予其他部門人員，詎原告於承攬期間並未依進度  
26 執行工作及產出承攬工作物，出缺勤狀況亦不正常且工作態  
27 度不佳，故被告法定代理人於同年4月11日以LINE通知原告  
28 終止承攬契約，並要求原告交付自111年3月16日起至同年4  
29 月11日止完成之工作物，惟原告迄未交付。

30 (二)兩造間勞動契約終止日為111年3月21日，原告既於同年4月6  
31 日收受被告所給付之111年3月份工資、預告期間工資及資遣

01 費，可認定原告已認可兩造間勞動關係終止，從而兩造無可  
02 能於同年月16日再成立勞動關係，縱被告於同年3月11日依  
03 勞基法第11條第5款規定所為資遣無理由，因原告於111年3  
04 月有多次出缺勤不正常之曠職紀錄，亦符合勞基法第12條第  
05 1項第6款得不經預告終止兩造間勞動契約等語。並聲明：請  
06 求駁回原告之訴。

07 三、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  
08 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否  
09 之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受  
10 確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原  
11 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  
12 安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。查原告主張其於  
13 111年4月11日遭被告非法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，  
14 此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明  
15 確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得  
16 以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確  
17 認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

18 四、本院之判斷：

19 (一)原告自110年11月1日起任職在被告，擔任軟體工程師，離職  
20 前每月工資為6萬3000元，被告於111年3月10日解僱原告，  
21 被告法定代理人於同年月11日以電話通知原告於同年月16日  
22 以原職務、原報酬至被告公司協助完成專案；被告法定代理  
23 人復於同年4月11日以LINE通知原告終止兩造間契約關係，  
24 嗣原告於111年4月22日向中華民國勞資關係協進促進會申請  
25 勞資爭議調解，兩造分別於同年5月5日、12日進行調解，因  
26 意見不一致而調解不成立等事實，有原告與被告法定代理人  
27 之LINE對話紀錄翻拍畫面、對話錄音光碟暨譯文及勞資爭議  
28 調解紀錄等件影本附卷可稽（見本院卷第21頁至第37頁），  
29 且為兩造所不爭執，堪信為真實。

30 (二)兩造間僱傭關係仍然存在：

31 1.原告主張被告於111年3月10日無故要求原告離職乙節，被告

01 固辯稱被告係以原告有多次曠職、出缺勤不正常，致使工作  
02 未能依所交付之進度完成等情事資遣原告，並以口頭告知資  
03 遣事由等語，然為原告所否認，而被告於本院審理時自承被  
04 告未發給原告資遣通知書，亦未做資遣通報等語（見本院卷  
05 第241頁、第242頁），且被告迄今未舉證證明原告有曠職、  
06 出缺勤不正常及不能勝任工作之情事，足認被告於111年3月  
07 10日終止兩造間僱傭契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在無  
08 誤。

09 2.又被告辯稱自111年3月16日至同年4月11日止兩造係成立承  
10 攬契約等語，而觀諸原告與被告法定代理人於111年3月11日  
11 之對話內容，被告法定代理人係要求原告於同年月16日回被  
12 告公司工作，全無提及要與原告訂定承攬契約之意，復參以  
13 被告法定代理人於同年4月11日以LINE通知原告：「公司正  
14 式在今天終止和你的僱用合作關係 明天不用上班 一切按勞  
15 資法辦理，祝妳萬事順利」等語，顯見被告係通知原告終止  
16 兩造間僱傭關係，且未敘明解僱事由甚明，且被告前揭所辯  
17 尚非有據，不予採信。既被告於111年3月10日係違法解僱原  
18 告，兩造間僱傭關係仍然存在，而被告於同年4月11日再次  
19 任意解僱原告，亦難認合法，故兩造間僱傭關係仍然存在。

20 3.按勞基法第11條、第12條分別定有雇主之法定解僱事由，為  
21 使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸  
22 誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工  
23 之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理雇主亦不得就  
24 原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加主張  
25 （最高法院96年度台上字第1921號民事判決意旨參照）。被  
26 告於111年4月11日終止兩造間僱傭契約時未敘明解僱事由乙  
27 節，已如前述，則被告於本件訴訟中始辯稱因原告任職期間  
28 有曠職、出缺勤異常之情事，依勞基法第12條第1項第6款規  
29 定解僱原告等語，揆諸前揭說明，自非合法。

30 (三)原告請求被告按月給付工資部分：

31 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

01 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
02 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  
03 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領  
04 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條  
05 及第234條分別定有明文。另債權人拒絕受領或於債務人履  
06 行債務前，已預示拒絕受領之意思表示，或債務人之給付兼  
07 需債權人之行為而不行為，債權人固負受領遲延之責任。但  
08 債權人遲延後，如債務人撤回給付之提出時，債權人既無從  
09 受領，其受領遲延之狀態即告終了（最高法院110年度台上  
10 字第2918號判決意旨參照）。

11 2.被告前揭終止兩造間僱傭契約不合法，而兩造間僱傭關係仍  
12 存在乙情，已如前述，前揭終止行為雖不生終止之效力，然  
13 已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，惟  
14 原告於111年4月11日收受被告之終止僱傭契約意思表示後，  
15 於同日向被告法定代理人表示就照被告之意思，並感謝被告  
16 法定代理人之照顧，足徵原告亦有預示拒絕提出勞務之意，  
17 依前揭說明，原告撤回勞務之準備提出時，被告既無從受  
18 領，其受領遲延之狀態即告終了，故原告請求被告給付自  
19 111年4月12日起之工資部分，即屬無據。

20 (四)原告請求被告提繳勞工退休金部分：

21 1.被告自111年2月起即未再為原告提繳勞工退休金乙節，有原  
22 告之勞工退休金個人專戶明細資料1件在卷可考（見本院卷  
23 第43頁、第44頁），而原告於111年4月11日撤回勞務之準備  
24 提出，被告受領遲延之狀態已終了一情，業如前述，且原告  
25 主張被告按月提繳之勞工退休金應為3828元乙節，被告亦未  
26 加以爭執（見本院卷第109頁），則被告自應為原告補提繳  
27 111年2月1日至同年4月11日之勞工退休金共9060元（=3828  
28 元+3828元+1404元，元以下四捨五入）。

29 2.至原告請求被告自111年4月12日起，按月提繳勞工退休金部  
30 分，因原告於111年4月11日撤回勞務之準備提出，被告受領  
31 遲延之狀態已終了，且原告實際上亦未提供勞務，被告自無

01 為原告提繳勞工退休金之義務，故原告此部分主張尚非有  
02 據，不應准許。

03 五、綜上所述，原告依民法第487條、勞基法第21條、第22條、  
04 勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項及兩造間  
05 僱傭契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被  
06 告應為原告提繳勞工退休金9060元至原告之勞工退休金個人  
07 專戶，為有理由，應予准許。原告逾此範圍之請求，則無理  
08 由，應予駁回。

09 六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職  
10 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或  
11 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1  
12 項、第2項定有明文。本判決主文第2項屬就勞工之給付請  
13 求，為雇主敗訴之判決，爰依職權宣告假執行及酌定相當之  
14 擔保金額宣告免為假執行。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，與判  
16 決結果不生影響，爰不一一另行論述，附此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 112 年 12 月 18 日  
19 勞 動 法 庭 法 官 翁 偉 玲

20 以上正本係照原本作成。

21 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  
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 112 年 12 月 18 日  
24 書 記 官 林 俐 如