

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第153號

原告 李祥豪

訴訟代理人 翁 瑋律師

楊子敬律師

被告 康統醫學科技股份有限公司

法定代理人 廖威宣

訴訟代理人 邵 華律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年7月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬玖仟玖佰肆拾肆元，及自民國一一二年六月九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行；但被告以新臺幣壹拾玖萬玖仟玖佰肆拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張經審理後略以：

(一)原告自民國109年7月1日起受僱於被告，擔任營運長，兩造約定每月工資為新臺幣（下同）7萬元。原告於任職期間均恪盡職守，兢兢業業，在被告草創初期更是運用自身人脈與學經歷，替被告爭取多筆重要專案訂單，緩解當時被告現金流之緊張狀況，替被告打下業務之基礎，並協助被告制定相關人事管理規範，建立被告之良好團隊合作，被告卻於111年12月2日，空稱原告鬆散無紀律等語，未附具體事證，亦未表明任何勞動基準法（下稱勞基法）上之解僱事由，即命原告「不用再來上班」，並通知原告有20日之解僱預告期間毋須提供勞務，片面表示於111年12月22日終止勞動契約，

01 已預示拒絕原告提供勞務，但仍不斷向原告指派勞務，對
02 此，原告於111年12月22日、同年月23日分別以書面通知、
03 存證信函向被告表示被告自111年12月2日片面以Line訊息通
04 知資遣，但迄至同年月22日止，並無任何解僱事由之說明，
05 顯然已違反勞基法第11條、第12條之規定，解僱無效，原告
06 並有繼續提供勞務之意思，惟被告當下卻置之不理，反而於
07 112年1月5日以電子郵件不附具體理由表示已依據勞基法第
08 12條第1項第6款，於111年12月2日懲戒解僱原告，然被告此
09 舉顯與先前片面以Line訊息通知資遣之意思表示及於前開預
10 告期間持續請求原告提供勞務之行為自相矛盾，實違反解僱
11 事由不得事後增補之原則，被告之解僱行為不合法。

12 (二)又原告於111年12月2日至同年月00日間，被告仍不斷指派原
13 告工作，原告亦有提供勞務，被告卻僅給付原告工資1389
14 元，是被告尚積欠原告工資4萬9944元（=7萬元÷30日×22日
15 -1389元）；另原告於110年至111年間為被告代墊業務、人
16 事及雜支款項：被告110年花蓮慈濟醫院承接衛生福利部健
17 康福祉計劃之系統維護案（下稱花慈維護案），原告代墊外
18 包工程師之開發費共6萬元，被告110年原住民醫學會承接衛
19 生福利部家戶健康關懷平台之系統維護案（下稱原醫會維護
20 案），原告亦代墊外包工程師之開發費共8萬元，又原告就
21 上開兩案之執行業務、交通雜支等費用代墊1萬元，然上開
22 兩案皆驗收通過，被告收受全部款項後，原告向被告請求返
23 還代墊款15萬元，被告即以資金流緊張為藉口而未付。原告
24 復於112年1月30日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，
25 兩造於同年3月24日進行調解，因兩造意見不一致而調解不
26 成立。爰依民法第474條、第478條、第487條前段、勞工退
27 休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第
28 31條、勞基法第22條第2項等規定，及兩造間勞動契約之法
29 律關係提起本件訴訟等語。

30 (三)並聲明：

31 1.確認兩造間僱傭關係存在。

01 2.被告應自111年12月22日起至原告復職日止，按月於每月5
02 日，給付原告7萬元，及各該月給薪日之翌日起至清償日
03 止，按年息百分之5計算之利息。

04 3.被告應自111年12月22日起至原告復職之日止，按月提繳
05 4368元至原告之勞工退休金個人專戶。

06 4.被告應給付19萬9944元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
07 日止，按年息百分之5計算之利息。

08 5.前開2至4項請求，原告願供擔保，請准宣告執行。

09 二、被告則以：原告自109年7月1日起受僱於被告，擔任營運
10 長，負責人員考勤、技術業務開發、專案管理及相關制度建
11 立等工作，每月工資7萬元，原告任職初期技術業務開發績
12 效尚佳，詎約任職一年左右，原告開始自我膨脹，工作態度
13 轉趨消極且拒不打卡外，更在外面到處兼差，曠職情形亦越
14 趨嚴重，甚至一個月進辦公室不到5日，底下員工更是經常
15 聯絡、請示不到原告而致工作無法開展，迭經被告法定代理
16 人一再要求原告改善未果後，被告法定代理人忍無可忍，遂
17 於111年12月2日以原告在外兼差、嚴重曠職等情形，依勞基
18 法第12條第1項第4款、第6款之規定，通知於111年12月22日
19 終止勞動契約，並免除原告於111年12月3日至同年月22日提
20 供勞務，是兩造間之勞動契約已於111年12月22日經被告合
21 法終止，兩造間勞動關係已不存在，被告短付原告111年12
22 月3日至同年月22日之工資4萬9944元部分不爭執；原告雖提
23 出其與訴外人謝明志之對話用以證明其有替被告代墊6萬
24 元、8萬元，事實上被告並無這二筆費用支出之必要，亦不
25 認識謝明志，更未曾委託原告代墊這二筆款項，因擔心原告
26 在交接前將其所管理之檔案刪除，被告多年心血化為烏有，
27 被告法定代理人始有該等回覆，並非承認有原告所稱代墊15
28 萬元之情事等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不
29 利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

30 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
31 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否

01 之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受
02 確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原
03 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
04 安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。查原告主張其於
05 111年12月22日遭被告非法解僱，兩造間勞動關係仍然存
06 在，此為被告所否認，則兩造間勞動關係是否存在，即屬不
07 明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態
08 得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件
09 確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

10 四、本院之判斷：

11 (一)原告自109年7月1日起受僱於被告，擔任營運長，約定每月
12 工資為7萬元，被告於111年12月2日、3日通知原告，於同年
13 月22日終止兩造間勞動契約；又原告於112年1月30日向臺北
14 市政府勞動局申請勞資爭議調解，兩造於同年3月24日進行
15 調解，因兩造意見不一致而調解不成立等事實，為兩造所不
16 爭執，並有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、原告與被
17 告法定代理人於111年12月2日之LINE對話紀錄等件影本為
18 證，堪認為真實。

19 (二)被告終止兩造間勞動契約合法：

20 1.按勞工違反勞動契約或工作規則情節重大者，雇主得不經預
21 告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「重
22 大」，除應評估勞工是否有可歸責事由外，尚應進一步擴及
23 其他社會性因素。其判斷標準應為勞工該違反勞動契約或工
24 作規則之事由是否已經嚴重達期待雇主繼續勞動契約給付工
25 資至預告期滿，已成為不可期待之狀況，或繼續勞動契約對
26 雇主有造成損害之虞，非採取此等非常手段不能防免，始足
27 當之，故「解僱」應係僱主行使懲戒權時，最終極、無法避
28 免、不得已之手段。又按勞動關係乃係以勞工之勞務提供與
29 雇主報酬給付為其主要內容，但由於勞動契約非僅財產價值
30 之交換，而係具有從屬性，含有高度人格特質，且具有繼續
31 性，在勞務的提供與報酬之給付過程中，根據勞動契約及民

01 法第148條誠實信用原則可以衍生出一系列之忠誠義務。而
02 忠誠義務就其性質可分為兩大範圍：一是雇主利益維護義
03 務，也就是不作為義務；另一為保護義務，即作為義務。其
04 中不作為義務包括：保密義務、競業禁止義務、兼職禁止義
05 務、不傷害企業之言論義務、禁止不當影響同事義務；作為
06 義務則包括：報告義務、遵守勞動保護規範義務及工作障礙
07 及危害通知義務。

08 2.原告固主張被告於111年12月2日通知原告終止兩造間勞動契
09 約時，未附具體事由等語，然觀諸原告與被告法定代理人於
10 該日之LINE對話紀錄（見本院卷第25頁），被告法定代理人
11 於111年12月2日上午9時41分許傳送「我要大家聚在辦公室
12 上班，因為這樣可培養團隊默契，好幾次請你要進來，你也
13 不聽，請你跟我主動回報在家的工作內容，你也不做，要你
14 管理團隊，你也管的鬆散無紀律，竟然可以有人敢不請假直
15 接待在家裡你也不知道，這已到了無法領導的程度，所以先
16 請你：1.今天下班前寫給我你手上不是康統的事情2.每天到
17 公司正常上下班。其他事下週再找時間說」等語予原告，原
18 告於同日下午1時4分許回覆「先約時間討論過再說吧，在沒
19 有完整溝通過討論之前，我不同意你的要求」等語，足見被
20 告法定代理人已明確向原告表示其有在外兼職致未每日到班
21 之情事甚明，原告亦未否認有上開情事；而原告於任職被告
22 之期間，分別向國立台北護理健康大學、台北榮民總醫院、
23 費斯科技股份有限公司、國際厚生數位科技股份有限公司、
24 高雄醫大附設中和紀念醫院、社團法人台灣醫學資訊學會、
25 台中榮總埔里分院、社團法人台灣醫療影像資訊標準協會、
26 華馨健康科技有限公司等單位提供勞務並獲得報酬乙節，有
27 原告之所得查詢結果附卷可稽（見本院卷第205頁至第241
28 頁），且為原告所不爭執，又原告在外兼職提供勞務之單位
29 均與被告所經營之醫療產業相同或相似，堪認原告之兼職行
30 為已明顯影響原告向被告提供勞務之情形，且經被告法定代
31 理人通知改善，原告明示拒絕，有害於被告企業之經營且情

01 節重大，故被告辯稱其法定代理人已於111年12月2日通知依
02 勞基法第12條第1項第4款事由，於同年月22日合法終止兩造
03 間勞動契約等語自屬有據。

04 3.兩造間勞動契約既經被告於111年12月22日合法終止，則原
05 告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告自111年12月22日
06 起至原告復職日止，按月於每月5日，給付原告7萬元暨遲延
07 利息，並按月提繳勞工退休金4368元，自屬無據，應予駁
08 回。至被告以勞基法第12條第1項第6款規定解僱原告部分即
09 無庸再行審酌。

10 (三)原告請求給付積欠工資及代墊款部分：

11 1.被告通知原告兩造間勞動契約於同年12月22日合法終止乙
12 節，已如前述，然被告僅給付原告工資至111年12月2日，而
13 尚積欠原告工資4萬9944元一情，為被告所不爭執（見本院
14 卷第262頁），是原告請求被告給付4萬9944元當屬有
15 據。

16 2.原告主張其因執行花慈維護案、原醫會維護案，而為被告代
17 付外包工程師開發費用14萬元、雜支費用1萬元等語，並提
18 出其與外包工程師之對話紀錄、向被告法定代理人請求返還
19 代墊款之電子郵件等件影本為證（見本院人37頁至第58
20 頁），而觀諸上開電子郵件內容（見本院卷第57頁、第58
21 頁），原告已詳細列明其代付之款項用途、數額，且附有單
22 據，被告法定代理人亦於同日回覆會儘快處理，未曾否認原
23 告有代墊款項之情形，堪認原告確有為被告代付相關執行業
24 務費用15萬元之事實，被告僅空言否認原告有代墊款項之事
25 實，而泛稱因擔心原告於交接前刪除其所管理之電子檔案，
26 才未加以否認等語，未提出任何證據以實其說，被告前揭所
27 辯不足採信，是原告請求被告給付15萬元亦屬有據。

28 (四)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
29 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
30 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
31 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，

01 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
02 利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債
03 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
04 5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分
05 別定有明文。查本件起訴狀繕本於112年6月8日送達被告，
06 有本院送達證書在卷可憑（見本院卷第71頁），則原告自得
07 請求被告給付自112年6月9日起至清償日止，按年息百分之5
08 計算之遲延利息。

09 五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約法律關係，請求被告給
10 付其19萬9944元，及自112年6月9日起至清償日止，按年息
11 百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；原告逾此部分
12 之請求，則無理由，應予駁回。

13 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
14 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
15 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
16 第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，
17 為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定
18 就本判決主文第1項應依職權宣告假執行，併同時宣告被告
19 提供相當擔保金額後，得免為假執行；至於原告敗訴部分，
20 其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

21 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
22 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

23 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日

25 勞 動 法 庭 法 官 翁 偉 玲

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日

30 書 記 官 劉 宇 晴