

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第84號

原告 陳秀浩  
陳威榮  
朱仁照

共同

訴訟代理人 黃俐律師  
複代理人 周威宏律師

被告 天慶醫療儀器股份有限公司

法定代理人 萬群投資股份有限公司

上一人之

法定代理人 朱勝勳  
訴訟代理人 洪文浚律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年10月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告A 0 4、A 0 5與被告間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國113年7月23日起至原告A 0 4復職前一日止，按月於次月5日給付原告新臺幣70,000元，及自各次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應自民國113年7月23日起至原告A 0 4復職前一日止，按月提繳新臺幣4,368元至原告A 0 4設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 四、被告應自民國113年8月8日起至原告A 0 5復職前一日止，按月於次月5日給付原告新臺幣74,000元，及自各次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

01 五、被告應自民國113年8月8日起至原告A 0 5復職前一日止，  
02 按月提繳新臺幣4,590元至原告A 0 5設於勞動部勞工保險  
03 局之勞工退休金專戶。

04 六、本判決第二、三、四、五項所命各期給付，已到期部分得假  
05 執行。但被告如按期分別以新臺幣70,000元、新臺幣4,368  
06 元、74,000元、4,590元為原告預供擔保，各得免為假執  
07 行。

08 七、原告A 0 3之訴及假執行之聲請均駁回。

09 八、訴訟費用由被告負擔49%，餘由原告A 0 3負擔。

10 事實及理由

11 壹、程序部分：

12 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  
13 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。又  
14 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  
15 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且  
16 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法  
17 院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，即難認有受確認  
18 判決之法律上利益（參照最高法院52年台上字第1240號判決  
19 先例）。本件原告等主張被告終止勞動契約為不合法，兩造  
20 間僱傭關係仍存在等情，為被告所否認，則原告等主張之兩  
21 造間僱傭關係是否存在，並不明確，致其私法上之地位有受  
22 侵害之危險，原告等起訴請求確認兩造間僱傭契約關係存  
23 在，應有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

24 貳、實體部分：

25 一、原告主張：

26 (一)被告之負責人自民國113年8月14起變更登記為萬群投資股份  
27 有限公司（下稱萬群公司），而被告之前任負責人為訴外人  
28 振傳有限公司（下稱振傳公司），且振傳公司已對萬群公司  
29 於113年5月31日及113年7月15日兩次違法召集臨時股東會之  
30 決議提起撤銷之訴。又萬群公司乃係於113年7月15日違法之  
31 臨時股東會改選之董事長，故其合法性尚非無疑，原告三人

01 否認萬群公司為被告之合法負責人，故萬群公司無權代表被  
02 告解僱原告三人，是原告等與被告之僱傭關係仍然存在。

03 (二)縱認被告之合法代表人為萬群公司，惟被告於113年7月22日  
04 及113年8月7日無端解僱原告A 0 3、A 0 4及A 0 5（以  
05 下均逕稱其名），於法尚有未合，故請求確認兩造僱傭關係  
06 仍存在：

07 1. A 0 3 部分：

08 (1)被告於112年12月20日經董事會決議任命A 0 3擔任總經理  
09 一職，並簽立總經理職務勞動契約，約定其任期自113年1月  
10 1日起至113年12月31日止，每月薪資報酬新臺幣（下同）15  
11 0,000元，工作內容為提供營運策略、管理建議並附有簽名  
12 之權。詎被告竟於113年7月22日無端公告解僱A 0 3，A 0  
13 3嗣於113年7月29日以存證信函告知被告違法解僱並聲請調  
14 解，於113年8月19日勞資爭議調解中亦有請求恢復職務及表  
15 示願意繼續提供勞務，惟均未獲被告置理，爰依民事訴訟法  
16 第247條之規定訴請確認兩造間僱傭契約關係存在。

17 (2)被告於113年7月22日解僱A 0 3時，並未有勞動基準法（下  
18 稱勞基法）第11條所規定得終止勞動契約之情事，亦無任何  
19 勞基法第12條所定得不經預告終止勞動契約之情形，基於誠  
20 信原則，雇主應有告知勞工其被解僱事由之義務，然觀諸被  
21 告所發布之公告並無載明任何具體解僱事由，故被告擅自片  
22 面終止勞動契約，顯與勞基法之規定不符，於法尚有未合。  
23 是以，被告於113年7月22日無端解僱A 0 3核屬違法，不生  
24 終止勞動契約之效力，兩造間之勞動契約仍存在。

25 2. A 0 4 部分：

26 (1)A 0 4係自112年7月12日起受僱於被告，擔任採購經理，約  
27 定每月薪資報酬為70,000元；然被告於113年7月22日無端公  
28 告解僱A 0 4，A 0 4嗣於113年7月29日以存證信函告知被  
29 告違法解僱並聲請調解，於113年8月19日勞資爭議調解中亦  
30 請求恢復職務及表示願意繼續提供勞務，惟均未獲被告置  
31 理，爰依民事訴訟法第247條之規定訴請確認兩造間僱傭契

01 約關係存在。

02 (2)被告解僱理由稱「茲因公司經營不佳，原有A04一員其職  
03 務工作未明訂，又無績效工作表現，自即日起應予解任。」  
04 等云云，然A04已於被告任職一年多，擔任採購經理一  
05 職，並非如被告所述職務工作未明訂、無績效表現，A04  
06 否認有任何勞基法第11條及第12條所規定得終止勞動契約之  
07 情事或得不經預告終止勞動契約之情形。又被告未明確說明  
08 具體之解僱理由，僅以抽象之「無績效工作表現」為由，實  
09 難認被告已盡其告知義務；甚且，細繹前開理由，被告似以  
10 勞基法第11條為依據解僱原告A04，姑不論被告並未提出  
11 具體事證說明原告A04有何績效不佳之情事，被告於解聘  
12 前未提供相當之協助、訓練或其他適當工作予A04，卻逕  
13 行解僱之行為，顯不符解聘最後手段性原則；尤有甚者，被  
14 告派員至勞資爭議調解時，竟陳稱係依勞基法第12條第1項  
15 第4款為由解僱A04，然此理由並未載明於公告，可證被  
16 告之解聘理由有前後矛盾，事後變更之情事，被告於解僱A  
17 04之時，非但未告知其具體理由，甚有事後變更解僱理由  
18 等情事已違反雇主基於誠信原則之告知義務及解僱最後手段  
19 性原則。是以，被告於113年7月22日解僱A04核屬違法，  
20 不生終止勞動契約之效力，兩造間之勞動契約仍存在。

### 21 3. A05部分：

22 (1)A05係自105年8月18日起受僱於被告，擔任產品行銷經  
23 理，約定每月薪資為74,000元；然被告於113年8月7日公告  
24 因A05於113年8月5日至8月7日未到公司打卡上班，故計  
25 曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款之規定予以解僱；A  
26 05否認前開指述之真實性，遂向臺北市政府勞動局聲請調  
27 解，於113年8月19日勞資爭議調解中亦請求被告恢復其職務  
28 及表示願意繼續提供勞務，惟均未獲被告置理，爰依民事訴  
29 訟法第247條之規定訴請確認兩造間僱傭契約關係存在。

30 (2)A05於113年8月5日至8月7日均依公司規定打卡上下班，  
31 並否認有勞基法第12條第1項第6款之情事，因A05之職務

01 性質，本須長時間在外執行專案、拜訪客戶及從事業務工作  
02 等，A 0 5 自105年起受僱於被告至今已有8年，長久以往均  
03 維持一貫之作業模式，且A 0 5 於113年8月5日曾與同事聯  
04 繫三總醫院借用止血機事宜，113年8月7日中午至被告公司1  
05 樓送回麗舍診所交貨銷貨單，否認有勞基法第12條第1項第6  
06 款繼續曠工3日之情事。再依被告所述，A 0 5 無故於113年  
07 8月5日至7日未至公司打卡，記曠3日，然被告竟於113年8月  
08 7日即刻解僱A 0 5，是被告解僱A 0 5時，顯不可能已繼  
09 續曠工3個全日，準此，被告於113年8月7日解僱A 0 5核屬  
10 違法，不生終止勞動契約之效力，兩造間之勞動契約仍存在。  
11

12 (三)原告等得依民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條  
13 例）第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項規定，向被告  
14 請求薪資報酬，並提撥勞工退休金：

15 1. A 0 3 部分：

16 A 0 3 得請求被告自113年7月23日起至其准許原告復職之日  
17 止，按月於每月5日給付150,000元之薪資報酬，及自各期應  
18 給付之翌日起至清償日止按年息5%計算之遲延利息。又A  
19 0 3 每月工資為150,000元，按113年度勞動部公布之勞工退  
20 休金月提繳分級表，所屬級距為150,000元，被告每月應提  
21 繳之勞工退休金數額為9,000元（計算式：150,000元×6%＝  
22 9,000元），惟被告自113年7月23日起即未再予提繳，A 0  
23 3 得請求被告自該日起至原告復職日止，按月於每月末日前  
24 提撥9,000元至A 0 3 之勞退專戶。

25 2. A 0 4 部分：

26 A 0 4 得請求被告自113年7月23日起至其准許原告復職之日  
27 止，按月給付70,000元之薪資報酬，及自各期應給付之翌日  
28 起至清償日止按年息5%計算之遲延利息。又原告每月工資  
29 為70,000元，按113年度勞動部公布之勞工退休金月提繳分  
30 級表，所屬級距為72,800元，被告每月應提繳之勞工退休金  
31 數額為4,368元（計算式：72,800×6%＝4,368元），惟被告

01 自113年7月23日起即未再予提繳，A 0 4得請求被告自該日  
02 起至原告復職日止，按月於每月末日前提撥4,368元至其設  
03 於勞保局之勞退專戶。

04 3. A 0 5 部分：

05 A 0 5得請求被告自113年8月8日起至其准許原告復職之日  
06 止，按月給付74,000元之薪資報酬，及自各期應給付之翌日  
07 起至清償日止按年息5%計算之遲延利息。又A 0 5每月工  
08 資為74,000元，按113年度勞動部公布之勞工退休金月提繳  
09 分級表，所屬級距為76,500元，被告每月應提繳之勞工退休  
10 金數額為4,590元（計算式： $76,500 \times 6\% = 4,590$ 元），惟被  
11 告自113年8月8日起即未再予提繳，A 0 5得請求被告自該  
12 日起至復職日止，按月於每月末日前提撥4,590元至其勞退  
13 專戶。

14 (四)並聲明：

- 15 1. 確認被告與原告三人間僱傭關係存在。
- 16 2. 被告應自113年7月23日起至A 0 3復職前一日止，按月於每  
17 月5日給付A 0 3 150,000元，及自各期應給付之翌日起至清  
18 償日止，按年息5%計算之利息。
- 19 3. 被告應自113年7月23日起至A 0 3復職前一日止，按月提繳  
20 9,000元至勞動部勞工保險局設立之A 0 3勞工退休金個人  
21 專戶。
- 22 4. 被告應自113年7月23日起至A 0 4復職前一日止，按月於每  
23 月5日給付A 0 4 70,000元，及自各期應給付之翌日起至清  
24 償日止，按年息5%計算之利息。
- 25 5. 被告應自113年7月23日起至A 0 4復職前一日止，按月提繳  
26 4,368元至勞動部勞工保險局設立之A 0 4勞工退休金個人  
27 專戶。
- 28 6. 被告應自113年8月8日起至原告A 0 5復職前一日止，按月  
29 於每月5日給付A 0 5 74,000元，及自各期應給付之翌日起  
30 至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 31 7. 被告應自113年8月8日起至A 0 5復職前一日止，按月提繳

01 4,590元至勞動部勞工保險局設立之A05勞工退休金個人  
02 專戶。

03 8.原告願供擔保請准宣告假執行。

04 二、被告則辯以：

05 (一)A03訴請確認兩造間之僱傭關係存在乙節，並無理由，蓋  
06 A03係被告前負責人經由董事會決議委任之總經理，且依  
07 該次董事會議紀錄所載，前一年為試用期，詎A03竟能提  
08 出被告當時負責人振傳公司於數日後之113年1月1日與其簽  
09 訂之職務勞動契約，而該勞動契約對於試用期部分，完全隻  
10 字未提，明顯違背該次董事會之決議，該職務勞動契約之真  
11 實性，被告有所質疑。基此，若該職務勞動契約上之被告之  
12 公司印章確實為前任負責人於擔任法定代理人期間所蓋，則  
13 被告前任負責人於未經公司董事會決議之情況下，逕自與A  
14 03簽署職務勞動契約，且觀其所約定之內容，對於被告增  
15 加許多負擔之條款，應認該契約對被告不生效力。故被告與  
16 A03間係為委任關係，本無僱傭關係存在，A03請求確  
17 認兩造間之僱傭關係存在，並無理由。另A03復稱被告11  
18 3年7月15日之臨時股東會改選萬群公司為代表人，該次臨時  
19 股東會合法性有疑，萬群公司於113年7月22日解僱原告A0  
20 3並不發生效力云云，惟上開臨時股東會之決議係屬合法有  
21 效，並未經法院判決撤銷確定，自難以此認被告終止與A0  
22 3間之委任關係為無效，A03此部分主張同無理由。

23 (二)A04原係被告前任負責人振傳公司於112年7月間所僱用擔  
24 任採購經理，當時被告已有擔任多年的採購專員即訴外人王  
25 思親，惟於被告更換負責人後，發現A04並未在公司上  
26 班，亦未有任何資料顯示其實際提供勞務之內容為何，且依  
27 其於113年7月間的打卡紀錄顯示，其大部分的上、下班打卡  
28 地點都是在其住處即新北市新店區中興路1段附近，且被告  
29 亦無A04任職期間所留之相關工作紀錄，故被告終止與A  
30 04間之勞動契約，並非無據。被告公司113年7月底更換法  
31 定代理人後，清查公司員工發現A04在公司並無任何實質

01 工作內容，依勞基法第11條第4款及第5款等規定，終止與原  
02 告A 0 4間之勞動契約，故A 0 4請求確認兩造間僱傭關係  
03 存在，並無理由。

04 (三)被告於113年7月份之前，員工之打卡方式係由員工以其手機  
05 內之APP程式自行打卡，公司的打卡紀錄則會紀錄員工的打  
06 卡地點及時間，然此種打卡方式會造成公司管理上之困難，  
07 因此被告於113年7月31日公告出勤打卡管理辦法，規定出勤  
08 打卡適用對象為被告全體員工，而員工應於每日上下班時至  
09 公司打卡，若因公務作業而未能至公司上下班打卡者，則需  
10 經主管同意以手機APP打卡，且需以到達或離開時之客戶所  
11 在地點打卡。若未確實於出勤打卡，或是無出勤打卡紀錄  
12 者，則以曠職論。職此，依A 0 5所提出之打卡紀錄顯示，  
13 其自113年8月5日起至同年月7日，並未至公司打卡，被告也  
14 無A 0 5 113年8月份出勤打卡紀錄，應認係為曠職，而A 0  
15 5之下班時間為下午6時，被告於A 0 5下午6時仍未至被告  
16 公司服勞務而構成當日曠職之情事後，在下班時間通知A 0  
17 5終止僱傭關係，當亦發生終止勞動契約之效力，A 0 5請  
18 求確認兩造間僱傭關係存在，亦無理由。

19 (四)並聲明：1.原告等之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利  
20 判決，願供擔保免假執行。

21 三、兩造不爭執事項：（參見本院卷第253至254頁、第264頁）

22 (一)A 0 3自113年1月1日起擔任被告之總經理職務，每月報酬  
23 為150,000元。

24 (二)被告於113年7月22日解任A 0 3之總經理職務。

25 (三)A 0 4於112年7月12日到職，擔任採購經理，每月薪資為7  
26 0,000元。

27 (四)被告於113年7月22日資遣A 0 4。

28 (五)A 0 5於105年8月18日到職，擔任產品行銷經理，每月薪資  
29 為74,000元。

30 (六)被告於113年8月7日解僱A 0 5。

31 四、本院之判斷：

01 (一)A 0 3 與被告間係為委任關係或僱傭關係？如為僱傭關係，  
02 被告於113年7月22日終止與原告A 0 3 間之僱傭關係，有無  
03 理由？

04 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
05 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱委任者，則謂當事  
06 人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民  
07 法第482條及第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動  
08 契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業  
09 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知勞動契約與委  
10 任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標  
11 的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提  
12 供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約  
13 之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言  
14 之，勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工  
15 與雇主間之從屬性，通常具有①人格上從屬性，即受僱人在  
16 雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監  
17 督、管理、懲戒或制裁之義務。②經濟上從屬性，即受僱人  
18 並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的  
19 而勞動。③組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與  
20 同僚間居於分工合作狀態等項特徵，與委任契約之受委任  
21 人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不  
22 同。因此，公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任  
23 關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提  
24 供勞務等情加以判斷。舉凡在人格上、經濟上及組織上從屬  
25 於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。  
26 反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍  
27 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目  
28 的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決  
29 意旨參照）。

30 2.又按公司得依章程規定置經理人，股份有限公司經理人之委  
31 任、解任及報酬，應由董事會以董事過半數之出席及出席董

01 事過半數同意之決議行之。但公司章程有較高規定者，從其  
02 規定，此觀諸公司法第29條第1項第3款自明。

03 3.查A O 3主張其於112年12月20日經被告之董事會決議任命  
04 擔任總經理，並另簽勞動契約，自113年1月1日起任職於被  
05 告，並提出公司聘書、總經理職務勞動契約（本院卷第33  
06 頁、397至399頁）為憑；觀之上開聘書上記載「一、茲委任  
07 A O 3先生為本公司經理人任總經理職務....。二、依據11  
08 2年12月20日董事會決議總經理人選案暨公司法第29條規定  
09 辦理。三、主要職掌天慶醫療儀器股份有限公司（含子公司  
10 展業儀器有限公司）管理事務及簽名之權並列席董事會業務  
11 報告。」，惟A O 3並未舉證證明其確係經被告之董事會依  
12 公司法第29條決議選任，亦未向主管機關申請核准登記，難  
13 認屬依公司法第29條規定委任之經理人。A O 3與與被告間  
14 究屬僱傭或委任關係，應依契約之實質關係以為斷，初不得  
15 以公司員工職務之名稱逕予推認；提供勞務者與企業主間契  
16 約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之  
17 有無等為判斷。

18 4.A O 3主張兩造間曾簽訂之總經理職務勞動契約，明定總經  
19 理屬員工性質，受勞基法所保障云云；惟查：兩造間聘書約  
20 定A O 3主要職掌為公司管理事務及簽名之權並列席董事會  
21 （參見本院卷第33頁）。另兩造間職務勞動契約約定之工作  
22 項目為：(1)負責公司日常業務的經營管理。(2)經董事會授  
23 權，對外簽訂合同和處理業務。(3)董事會及董事長交辦事宜  
24 之辦理。(4)公司財務作業之審核及辦理。(5)績效獎金、年終  
25 獎金之發放執行。(6)人事任用及解任權之綜合處理執行。(7)  
26 採購作業之審核執行。(8)執行公司內部不法情事之調查及處  
27 置。(9)職場不法侵害及性騷擾防治之最高處置主管。(10)對外  
28 辦理合約公證之執行。...工作地點：...不限制乙方（指A  
29 O 3）具體應工作之地點須於甲方（即被告）公司登記地  
30 址，可隨時依乙方之意志決定其工作地點，惟有出差及請假  
31 需要仍需向董事長報告並得到同意。...無須進行上下班打

01 卡（參見本院卷第397頁）。足認A 0 3上下班無須打卡、  
02 可自行決定工作地點，對於公司日常業務、簽約、財務、獎  
03 金發放、人事任用、採購、不法侵害及調查等重要事項，具  
04 有獨立裁量權及決策權，被告之各級員工需依A 0 3指示辦  
05 理，對外亦有代表公司簽約之權，其職務對於公司業務舉足  
06 輕重，亦經被告之董事會授與相當權限就業務經營事項作決  
07 策及裁量；故A 0 3勞務之給付應具裁量性，其得在董事會  
08 授權之範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成  
09 其執掌各個部門之運作事務，並非單純如機械般提供勞務而  
10 對於服勞務之方法無自由裁量之餘地，顯不具人格上及組織  
11 上從屬性。

12 5.兩造間雖另以職務勞動契約約定A 0 3之職務內容，及各種  
13 勞基法保障事項，然應屬考量組織協調及整體利益所為之人  
14 事管理範疇，亦屬依委任契約約定而給付報酬及勞務內容之  
15 約定，與委任契約本質並無違背，尚難據此逕謂其與被告間  
16 具有僱傭契約之人格上之從屬性。

17 6.未參以勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條、第8條規定，  
18 除受僱員工等應依法強制參加勞工保險外，甚至實際從事勞  
19 動之雇主，亦得準用勞保條例之規定，以自願方式參加，足  
20 見得參加勞工保險者，非必為勞基法所稱之勞工，不能以A  
21 0 3以被告為投保單位參加勞工保險，即認本件勞務契約之  
22 屬性為僱傭。另按實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提  
23 繳退休金之不適用勞基法之本國籍工作者或委任經理人，得  
24 自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休金，為勞工退  
25 休金條例第7條第2項所明定，是依該條例規定提繳及請領退  
26 休金者，亦不以勞基法上之勞工為限，自難僅以被告曾為A  
27 0 3提繳勞工退休金，遽謂兩造間具有僱傭關係。

28 7.綜上各情，A 0 3任職被告之總經理，就被告之人事、財務  
29 及對內、對外業務具有相當程度之裁量權限及獨立性，其與  
30 被告間不具勞動契約之從屬性，而係依被告董事會或董事長  
31 指示，為被告之公司利益、在公司授權範圍內具獨立裁量權

01 限、以處理特定事務為目的之受任人，應認兩造間為委任關  
02 係。是A O 3主張兩造間屬僱傭關係，於法無據。

03 (二)原告A O 3請求被告按月給付薪資、提繳勞工退休金，有無  
04 理由？

05 1.當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549條第1  
06 項定有明文。則當事人為終止之意思表示時，不論其所持理  
07 由為何，均應發生終止之效力（最高法院85年度台上字第18  
08 64號判決意旨參照）。被告於113年7月22日發布解任公告，  
09 以董事會決議通過解任為由予以解任，即已生終止兩造委任  
10 契約之效力。A O 3主張兩造間為僱傭契約關係，被告非依  
11 勞基法之相關規定不能任意終止僱傭契約，應無可採。

12 2. A O 3雖主張被告於113年5月31日由萬群公司召集股東臨時  
13 會，改選董事、監察人，卻未向主管機關完成變更登記，實  
14 際管理階層仍為振傳公司，嗣同年7月15日萬群公司等股東  
15 再次召集股東臨時會改選董事、監察人，直至113年8月14日  
16 始完成公司變更登記程序；萬群公司負責人朱勝勳竟指示於  
17 113年7月22日未附理由解任原告，屬違法解僱。惟查，被告  
18 於113年7月15日召開股東臨時會議改選董事、監察人，並於  
19 同日召開董事會選任萬群公司擔任董事長，已向主管機關提  
20 出改選董事、監察人、董事長變更登記申請核准，此有被告  
21 之公司變更登記表、股東會臨時會議事錄、董事會議事錄、  
22 臺北市政府113年8月14日府產業商字第11351753230號函可  
23 佐（參見本院限閱卷），A O 3於113年7月22日遭被告之董  
24 事長萬群公司發布公告解任（參見本院卷第37頁），雖斯時  
25 尚未申請主管機關核准登記，惟僅不生對外效力，上開股東  
26 會、董事會選任董事、董事長之決議均屬有效，萬群公司以  
27 被告代表人身分對A O 3表達終止之意思，無論委任契約是  
28 否定有存續期間，依上開規定已生終止兩造委任契約之效  
29 力。從而，兩造間之委任關係於113年7月22日已終止，A O  
30 3請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告應自113年7月  
31 23日起復職之日止，按月於次月5日給付150,000元，及自應

01 給付之翌日起至清償日止按週年利率百分之5之利息，及按  
02 月為其提繳勞工退休金9,000元，均無理由。

03 (三)被告於113年7月22日片面終止與A 0 4間之勞動契約，是否  
04 合法？

05 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  
06 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文；次按非  
07 有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：...

08 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供  
09 安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。勞基法  
10 第11條第4、5款亦有明文。又勞基法第11、12條分別規定雇  
11 主之法定終止勞動契約事由，為使勞工適當知悉其所可能面  
12 臨之法律關係變動，雇主基於誠信原則，應有告知勞工其終  
13 止事由之義務，否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院  
14 95年度台上字第2720號、109年度台上字第1518號判決意旨  
15 參照）。另雇主本諸誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之  
16 義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事  
17 由，同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴  
18 訟上為變更再加主張（最高法院96年度台上字第1921號、10  
19 1年度台上字第366號民事判決意旨同此見解）。

20 2.原告主張被告於113年7月22日公告「一、茲因公司營業不  
21 佳，原有A 0 4一員其職務工作未明定，又無績效工作表  
22 現，自即日起應予解任。二、請公司人事負責人員依相關法  
23 規辦理上項人員解任資遣作業。」，卻未告知具體解僱事  
24 由，顯不合法；被告則以：A 0 4於112年7月間受僱為採購  
25 經理，但被告已有任職多年之採購專員，A 0 4無任何實際  
26 從事之工作，即為冗員，因此被告於113年7月底清查公司員  
27 工，發現A 0 4無實質工作內容，故依勞基法第14條第4  
28 款、第5款於113年7月22日終止勞動契約置辯。惟查：被告  
29 於前開公告中並未具體表明終止勞動契約事由，嗣於113年8  
30 月19日勞資爭議條解時則陳稱係依勞基法第12條第1項第4款  
31 終止勞動契約（本院卷第43頁），於本院審理中始改稱係依

01 勞基法第11條（誤繕為14條）第4款、第5款事由解僱A04  
02 （本院卷第321頁）；加以被告實際上並未依勞基法第11  
03 條、第16條預告資遣，亦未曾給付資遣費或預告工資，係於  
04 訴訟進行中始稱依勞基法第11條第4、5款規定為終止系爭契  
05 約之事由，揆諸首揭說明，均屬被告於訴訟中增列之解僱事  
06 由，揆諸上揭說明，自不應准許。況被告並未舉證證明公司  
07 業務之實施，已發生結構性、實質性之變異等符合業務性質  
08 變更情事，自難逕以其空言稱有業務性質變更之情而遽認有  
09 合於勞基法第11條第4款之事由。再按勞基法第11條第5款所  
10 稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客  
11 觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義  
12 務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護  
13 之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以  
14 符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630  
15 號判決意旨參照）。被告主張A04未有實質工作內容，而  
16 認其有不能勝任所擔任之工作云云，然未能舉證A04具前  
17 述事由之情事；此外，被告復未舉證證明A04對於所擔任  
18 之工作確不能勝任，且難認符合最後手段性之原則，被告對  
19 其終止勞動契約，亦與勞基法第11條第5款之規定不合。

20 3. 至被告於勞資爭議調解時主張係依勞基法第12條第1項第4款  
21 終止勞動契約；按雇主依勞基法第12條第1項第4款，固得以  
22 知悉勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，不經預告終  
23 止勞動契約。惟所謂「情節重大」，應依據事業之性質和需  
24 要，參酌勞工之違規行為態樣、對雇主及所營事業所生之危  
25 險或損失、勞工到職時間之久暫等客觀情事，並考量逕予解  
26 僱是否有違比例原則、懲戒相當性及解僱最後手段，綜合研  
27 判之（最高法院95年度台上字第2720號判決、最高法院97年  
28 度台上字第825號判決意旨參照）。然查，自解僱公告觀  
29 之，客觀上並未能使A04知悉被告有行使勞基法第12條第  
30 1項第4款之終止權及終止契約之事由，被告既未告知A04  
31 終止勞動契約之具體事由，難認已合法終止兩造間勞動契

01 約。況亦未見被告說明與舉證A O 4有何違反「勞動契約或  
02 工作規則」且「情節重大」情形，難認符合勞基法第12條第  
03 1項第4款之規定，其解僱自不合法。

04 4. A O 4與被告間勞動契約既未經被告合法終止，則兩造間勞  
05 動契約自仍屬有效存在，A O 4主張兩造間僱傭關係自113  
06 年7月23日起仍存在乙節，核屬有據。

07 (四)A O 4請求被告給付自113年7月23日起至復職前一日止之薪  
08 資本息及按月提繳勞退金，有無理由？

09 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  
10 請求報酬。民法第487條本文定有明文。次按債權人於受領  
11 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，  
12 催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此  
13 之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法  
14 院92年度台上字第1979號判決同此見解）。

15 2.查被告於113年7月22日向A O 4片面終止兩造間僱傭關係，  
16 並非合法，已如前述，上開終止行為雖不生終止契約之效  
17 力，但已足徵被告已為預示拒絕受領A O 4勞務之意思表  
18 示，而A O 4遭被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之  
19 意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認A O 4已將準備給付之事  
20 情通知被告，為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受  
21 領遲延之責，A O 4無須催告被告受領勞務，被告復未再對  
22 A O 4表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依上  
23 開規定，應認其已經受領勞務遲延。兩造均未提出勞動契  
24 約，惟據A O 3提出之總經理職務勞動契約第6條所載，可  
25 知被告之發薪日應係於每次月5日發放（參見本院卷第398  
26 頁），據此，A O 4依勞動契約請求被告應自113年7月23日  
27 起至其復職前一日止，按月於次月5日給付薪資70,000元，  
28 及按月自次月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之  
29 利息，應屬有據。

30 3.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
31 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休

01 金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條  
02 第1項、第14條第1項分別定有明文。而勞工退休金專戶內之  
03 金額，勞工所得請領之時間、方法及金額雖應依勞工退休金  
04 條例之規定辦理，惟如雇主提撥之金額有所短少，自導致勞  
05 工個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，將致勞工於得  
06 請領退休金時受有損害。由是，A 0 4 請求被告將應提繳而  
07 未提繳之金額，提撥至其設於勞工保險局之個人勞工退休金  
08 專戶，自有理由。本件A 0 4 主張被告每月為其提繳勞退金  
09 4,368元，被告並未爭執，被告非法解僱A 0 4 後並未為其  
10 提繳勞退金，從而，A 0 4 主張被告應自113年7月23日起至  
11 其復職前一日止，按月提繳4,368元至其於勞工保險局之勞  
12 工退休金專戶，亦屬有據。

13 4. 綜上所述，被告片面終止與A 0 4 間之勞動契約，於法不  
14 合，應認兩造間之僱傭關係仍屬存在。從而，A 0 4 請求確  
15 認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自113年7月23日起至其  
16 復職前一日止，按月於次月5日給付70,000元，並各自次月6  
17 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，及請求  
18 被告自113年7月23日起至其復職前一日起，按月提繳4,368  
19 元至其設於勞工保險局之勞工退休金帳戶，為有理由，應予  
20 准許。

21 (五) 被告於113年8月7日以勞基法第12條第1項第6款為由解僱A  
22 0 5，是否合法？

23 1. 按勞工無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契  
24 約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，  
25 勞基法第12條第1項第6款、第2項定有明文。該所謂「繼續  
26 曠工」，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者；所  
27 稱「知悉其情形」，係指對勞工無正當理由繼續曠工3日，  
28 有所確信者而言（參照最高法院109年度台上字第1619號判  
29 決意旨）。

30 2. 經查，A 0 5 自105年8月18日起任職於被告，擔任產品行銷  
31 經理，此為兩造所無爭執，證人A 0 0 0 1：A 0 5 原擔任業

01 務經理，113年變成合約經理，負責公司合約契約的審核和  
02 協助業務與廠商之間溝通合約內容。113年之前他有擔任半  
03 年左右的業務經理，當時是我的主管...放DEMO機的倉庫鑰  
04 匙由A 0 5保管。...當時整形外科診所部分是A 0 5負  
05 責，他並無完全與我們做交接。...麗舍診所一開始是A 0  
06 5的客戶，後來因為沒有做交接，麗舍診所所有事情可能叫我去  
07 協助，但當時沒有確實把這家變成我的客戶。工作上都大家  
08 互相幫忙...等情（見本院卷第300至308頁）。另A 0 5  
09 提出其於113年8月5日至7日與證人A 0 0 0 1對話內容截圖，  
10 其中8月5日部分係證人A 0 0 0 1聯繫取鑰匙拿止血機事宜，  
11 雖證人A 0 0 0 1記得對話時間，然自其對話當時傳送之「展  
12 示機借出單」上記載借出時間為113年8月5日，證人A 0 0 0  
13 1否認於其上簽名，而該單據上註記日期「8/5」（參見本院  
14 卷第62至63頁），足認應為113年8月5日之對話紀錄，堪認  
15 A 0 5當日有為被告服勞務；同年8月6日客戶麗舍診所人員  
16 曾與A 0 5聯繫送貨事宜，此有對話紀錄截圖可佐（本院卷  
17 第247頁）；同年月7日A 0 5有向馬偕醫院為康醫療器材保  
18 健用品門市調勾選單（同上卷第249頁），且將向麗舍診所  
19 取回銷貨單送回公司，並聯繫證人A 0 0 0 1取回處理銷貨  
20 單（本院卷第65至71頁、第229至231頁），亦足認上開日期  
21 A 0 5有為被告提供勞務之事實；依A 0 5之業務性質，其  
22 需負責協助業務與廠商之間溝通合約內容，且有部分業務經  
23 理之業務尚未交接完成，其工作性質可能需外出接洽、服務  
24 客戶，非均在被告公司內可完成，亦可能在公司外履行勞務  
25 內容。被告固提出其於113年7月30日公布之出勤打卡管理辦  
26 法（本院卷第141頁），辯稱依該辦法規定，上下班一律親  
27 自至公司打卡，無打卡者以曠職論。惟上開辦法中規定「因  
28 公務作業，而未能到公司上、下班出勤打卡者，經主管同意  
29 則用手機正航APP打卡，需以到達（或要離開時）之客戶所  
30 在地為主」，顯見被告亦容許以APP打卡，而原告已提出其A  
31 PP打卡紀錄（本院卷第55頁）為據，尚難以其未以紙本打

01 卡，遽認其有連續3日未履行勞務之曠職情形。被告徒以A  
02 05未進辦公室打卡，無正當理由繼續曠職為由，依勞基法  
03 第12條第1項第6款終止兩造勞動契約，洵非有理。

04 3.從而，被告於113年8月7日依勞基法第12條第1項第6款終止  
05 兩造勞動契約，為不合法，兩造間僱傭關係自113年8月8日  
06 起仍繼續存在。

07 (六)A 05請求被告給付自113年8月8日起至復職前一日止之薪  
08 資本息及按月提繳勞退金，有無理由？

09 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  
10 請求報酬。民法第487條本文定有明文。次按債權人於受領  
11 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，  
12 催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此  
13 之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法  
14 院92年度台上字第1979號判決同此見解）。

15 2.查被告於113年8月7日以連續曠職3日為由與A 05終止兩造  
16 間僱傭關係，並非合法，上開終止行為雖不生終止契約之效  
17 力，然足徵被告已為預示拒絕受領勞務之意思表示，而A 0  
18 5遭被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦  
19 繼續提供勞務，堪認其已將準備給付之事情通知被告，為被  
20 告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，A 0  
21 5無須催告被告受領勞務，被告復未再對A 05表示受領勞  
22 務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認其已  
23 受領勞務遲延，A 05依兩造間勞動契約請求被告應給付自  
24 113年8月8日起至其復職前一日止，按月於次月5日給付薪資  
25 74,000元，及按月自次月6日起至清償日止，按週年利率百  
26 分之5計算之利息，應屬有據。

27 3.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
28 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休  
29 金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條  
30 第1項、第14條第1項分別定有明文。而勞工退休金專戶內之  
31 金額，勞工所得請領之時間、方法及金額雖應依勞工退休金

01 條例之規定辦理，惟如雇主提撥之金額有所短少，自導致勞  
02 工個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，將致勞工於得  
03 請領退休金時受有損害。從而A 0 5 請求被告將應提繳而未  
04 提繳足額之金額，提撥至其設於勞工保險局之個人勞工退休  
05 金專戶，自有理由。本件A 0 5 主張被告每月為其提繳勞退  
06 金4,590元，被告未曾爭執，被告非法解僱A 0 5 後即未為  
07 其提繳勞退金，從而，A 0 5 主張被告應自113年8月8日起  
08 至其復職前一日止，按月提繳4,590元至其於勞工保險局之  
09 勞工退休金專戶，亦屬有據。

10 4. 被告片面終止與A 0 5 間之勞動契約，既於法不合，應認兩  
11 造間之僱傭關係仍屬存在。從而，A 0 5 請求確認兩造間僱  
12 傭關係存在，並請求被告自113年8月8日起至其復職前一  
13 日止，按月於次月5日給付74,000元，並各自次月6日起至清償  
14 日止，按週年利率百分之5計算之利息，及請求被告自113年  
15 8月8日起至其復職前一日起，按月提繳4,590元至其於勞工  
16 保險局之勞工退休金帳戶，為有理由，應予准許。

17 五、綜上所述，A 0 4、A 0 5 依民事訴訟法第247條請求確認  
18 渠等與被告間之僱傭關係存在，為有理由；A 0 4、A 0 5  
19 依兩造間勞動契約、勞退條例第6條、第14條之規定，請求  
20 被告分別自113年7月23日起、113年8月8日起至其等復職前  
21 一日止，按月於次月5日各給付70,000元、74,000元，並均  
22 自次月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，  
23 及請求被告自113年8月8日起至其復職前一日起，按月為A  
24 0 4、A 0 5 各提繳勞工退休金4,368元、4,590元至其等設  
25 於勞工保險局之勞工退休金帳戶，為有理由，均應予准許。  
26 至A 0 3 依民事訴訟法第247條、勞動契約之法律關係、勞  
27 退條例第6條、第14條等規定，請求確認僱傭關係存在及請  
28 求被告自113年7月23日起至復職前一日止，按月給付150,00  
29 0元本息及提繳勞工退休金，洵屬無據，應予駁回。

30 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法

01 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告  
02 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至A0  
03 3之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁  
04 回。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本  
06 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
07 併此敘明。

08 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 114 年 11 月 21 日

10 勞 動 法 庭 法 官 薛 嘉 珩

11 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  
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 11 月 21 日

14 書 記 官 馮 姿 蓉