

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第455號

原告 劉源彬
訴訟代理人 吳東諺律師
被告 均統有限公司

法定代理人 蔡阿苒
訴訟代理人 李宗益律師
受告知人 健惟有限公司

法定代理人 王慶輝
訴訟代理人 黃美玲

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣70,000元，及自民國114年11月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨提繳新臺幣29,330元至勞工保險局設立之原告個人退休金專戶。
- 三、被告應自民國114年8月1日起至原告復職前一日止，按月給付原告新臺幣35,000元，暨自上開應給付之日之翌日起按年息5%計算之利息；暨按月提繳新臺幣2,178元至勞工保險局設立之原告個人退休金專戶。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔。
- 六、本判決第二項得假執行；但如被告以新臺幣99,330元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、本判決第三項於各期清償期屆至後得假執行。但被告如分別以按月新臺幣35,000元、新臺幣2,178元為原告預供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

01 壹、程序部分：

02 一、按當事人得於訴訟繫屬中，將訴訟告知於因自己敗訴而有法律
03 上利害關係之第三人；又訴訟之結果，於第三人有法律上
04 利害關係者，法院得於第一審或第二審言詞辯論終結前相當
05 時期，將訴訟事件及進行程度以書面通知該第三人，民事訴
06 訟法第65條第1項、第67條之1條第1項定有明文。原告主張
07 其與被告間僱傭關係存在，請求被告給付薪資、特休未休工
08 資及提繳勞工退休金，然被告則以兩造間不存在僱傭關係，
09 原告之雇主應係健惟有限公司（下稱健惟公司），是健惟公
10 司雖非本件當事人，惟本件訴訟結果於健惟公司有法律上利
11 害關係，爰依職權對健惟公司告知訴訟，又健惟公司並未聲
12 明參加訴訟（見本院卷第63頁），爰將其列為受告知人，合
13 先敘明。

14 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
15 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
16 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
17 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存
18 在，且此種不安之狀態，得以確定判決將之除去者而言（最
19 高法院112年度台上字第2668號判決參照）。查本件原告主
20 張其於民國114年6月3日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係
21 仍存在乙節，為被告否認，抗辯兩造間之勞動契約不存在等
22 語，故兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，而此不明確之狀
23 態得以確認判決加以除去，是原告提起本件確認僱傭關係存
24 在之訴，即有確認利益。

25 貳、實體部分：

26 一、原告主張：原告自113年6月17日起受僱於被告，擔任送貨
27 員，雙方約定月薪為新臺幣（下同）35,000元，於次月10日
28 以現金發放，原告送貨時均由被告安排之貨車司機配班。因
29 被告未設置打卡設備，亦未訂定工作規則或請假流程，平時
30 多由訴外人王貞懿（即被告負責人A02之女兒）負責指揮
31 監督原告工作及與原告聯繫。嗣因原告計畫於114年5月28日

01 至同年6月2日出國旅遊，遂於114年3月10日向被告提出請假
02 申請，並於同年月20日再次向王貞懿確認請假期間及准假事
03 宜後，其表示已轉知A 0 2。其後至114年5月27日止，原告
04 仍多次向配班司機確認請假不影響工作，而A 0 2亦未表示
05 反對或不准假，於是原告依原定計畫於114年5月28日至同年
06 6月2日出國旅遊。惟於114年6月3日返回工作崗位後，卻遭
07 A 0 2於下班時告知，因原告請假過多，要求其工作至當日
08 為止，自翌日起無須再到職，逕行將原告解僱。嗣被告於11
09 4年6月10日以現金給付原告114年5月份薪資3萬5,000元、非
10 自願離職未滿1年之資遣費2萬元及預告期間工資6,000元，
11 另以原告到職首日預支餐費為由扣除3,000元，實際給付5萬
12 8,000元，並由健惟公司於114年6月15日依勞動基準法（下
13 稱勞基法）第11條第5款規定開立非自願離職證明書予原
14 告，經原告於114年6月24日調閱勞保投保資料及勞退提繳明
15 細，始知悉被告一直以健惟公司為投保單位，為原告投保勞
16 保及提繳勞工退休金，且其為原告投保之薪資有高薪低報及
17 短少提繳勞工退休金之情。惟實際上原告之雇主應為被告，
18 原告與健惟公司間既無僱傭關係存在，健惟公司依勞基法第
19 11條第5款事由資遣原告，其意思表示不能視為被告之意思
20 表示，被告於114年6月3日解僱原告即屬違法。爰依兩造間
21 僱傭關係、民法第487條，勞基法第38條、勞工退休金條例
22 （下稱勞退條例）第31條規定，提起本件訴訟等語。並聲
23 明：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在；(二)被告應給付原
24 告7萬3,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
25 年息5%計算之利息；暨提繳2萬9,330元至勞工保險局設立之
26 原告個人退休金專戶；(三)被告應自114年8月1日起至原告復
27 職前一日止，按月給付原告薪資3萬5,000元，暨自上開應給
28 付之日之翌日起按年息5%計算之利息；暨按月提繳2,178元
29 至勞工保險局設立之原告個人退休金專戶；(四)第二、三項聲
30 明，請依職權宣告假執行。

31 二、被告則以：原告係受僱於被告之關係企業健惟公司，而非受

僱於被告，依原告之勞工保險被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料、各類所得扣繳暨免扣繳憑單，均可證明兩造間並無僱傭關係存在。又原告於114年6月4日已親自簽收確認健惟公司出具之員工資遣預告通知書，並於同年月10日向健惟公司簽領資遣相關費用共計5萬8,000元。倘如原告所稱，係至114年6月24日調閱勞保及勞工退休金提繳資料後，始知悉健惟公司為其投保及提繳勞工退休金之單位，則其於簽收資遣預告通知書及領取資遣相關費用時，何以未曾提出異議或質疑？原告既已知悉被告與健惟公司為不同公司，若對僱主身分有所疑義，自應即時查明確認，殊無一方面主張自己係被告之員工，另一方面又領取健惟公司所發給之資遣相關費用而毫無異議之理，故原告主張與其先前行為顯有矛盾，違反誠信原則，其主張不足採信等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回；(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：原告主張被告違法解雇，請求確認兩造間僱傭契約關係存在，並請求被告給付自114年6月1日起至114年7月31日止之薪資7萬元，及自114年8月1日起至復職日止之薪資、特休未休工資3,500元，及提繳113年6月17日至114年7月31日之勞工退休金2萬9,330元，並自114年8月起至原告復職前一日止按月提繳勞工退休金2,178元等語，為被告所否認，並以前詞置辯。本件應審究者分敘如下：

(一)原告與被告之間是否成立僱傭關係？

1.經查，被告與健惟公司為關係企業，被告負責人A 0 2與健惟公司負責人A 0 3為夫妻關係，公司之股東結構相同等情，有經濟部商工登記公示資料、公司變更登記表在卷可佐（見本院卷第53至55頁、第90、93頁），復為兩造所不爭執（見本院卷第82頁），又被告自承：2間公司是在同一個地方工作，文具等都共用，A 0 2在健惟公司為主管，王貞懿為健惟公司的外務，2間公司營業內容均為食品的運送，健惟公司尚包含進口及代理經銷業務，較為繁重等語（見本院

01 卷第83至84頁），可知被告與健惟公司關係密切，工作地點
02 相同，文具亦有混用之情形。

03 2.依原告提出其入職時通訊軟體LINE群組對話紀錄，其中暱稱
04 「通榮」稱：「歡迎加入均統企業」、「以後統編請打0000
05 -0000」等語，暱稱「Jamie」（即王貞懿）稱：「記得上班
06 要帶健保卡，要換證用，還要身分證，報到的時候」等語，
07 原告並回覆「好」等語（見本院卷第17頁），參照經濟部商
08 工登記公示資料查詢資料（見本院卷第55頁），可知被告之
09 統一編號即為00000000，堪認原告入職時，均係受通知任職
10 於被告，則原告主張其所認知之雇主為被告等語，應屬有
11 據。王貞懿並曾傳訊原告：「給我身分證字號，新竹店要建
12 檔」，對話中「食材配送商統計表」清楚表明廠商公司為
13 「均統公司」即被告（見本院卷第17、133頁），上開統計
14 表係被告指揮原告送貨至東客麵包，東客麵包要求被告留存
15 送貨人之個人資料，益可認原告為被告之員工。

16 3.被告雖抗辯「通榮」係A02之女婿，並非被告員工，無權
17 代表被告為任何僱用或管理行為，且該群組亦非被告之工作
18 群組，又王貞懿同時任職於健惟公司，不足證明原告任職於
19 被告等語。然上開LINE群組對話紀錄除了「通榮」之外，尚
20 有王貞懿，王貞懿對於「通榮」所述歡迎原告加入被告等語
21 並未表示異議，更提到至公司報到之事項，應認王貞懿實係
22 代表被告向原告通知入職報到之相關事項。復依原告提出之
23 對話紀錄，王貞懿均有在工作上指揮原告送貨事宜（見本院
24 卷第21至23頁），原告並於送貨本上記載代表被告送貨（見
25 本院卷第21頁），可認王貞懿為原告工作上之同事，而依王
26 貞懿之對話可知，其所告知原告任職之公司均為被告，則原
27 告實際上受指示提供勞務、約定工作條件者為被告。

28 4.被告另抗辯原告投保勞健保單位均係健惟公司，因此原告非
29 被告員工等語。惟勞雇關係並非以勞保、健保之投保單位為
30 認定依據，被告及健惟公司或因其他考量，而將原告之勞健
31 保投保至健惟公司，惟不得以此證即謂原告並非被告之員

01 工，仍應依上開證據資料進行判斷。是被告前揭抗辯，均難
02 憑採，原告之雇主應為被告公司，堪以認定。

03 (二)承上，兩造間之勞動契約是否終止？

04 1.依原告所述，114年6月3日下班時A 0 2對原告表示因原告
05 請假太多，要原告做到當日為止等語（見本院卷第12頁），
06 而原告之雇主實際上為被告，已如前述，足認A 0 2係以被
07 告負責人名義通知原告予以資遣。原告雖稱健惟公司依勞基
08 法第11條第5款所為之資遣意思表示，不能視為被告之意思
09 表示等語，然健惟公司開立非自願離職證明書、資遣預告通
10 知書等文件（見本院卷第27、97頁），均係在被告通知資遣
11 之後，且原告亦認實質勞雇關係存在於原告與被告之間，尚
12 難認資遣乙事係由健惟公司通知。則被告依勞基法第11條第
13 5款規定解僱原告，仍應審酌此一解僱是否合法有據。

14 2.被告雖抗辯原告於113年7月18日執行工作時，因過失駕駛撞
15 毀統一時代百貨台北店儲藏室，健惟公司當時自行全額負擔
16 賠償等語（見本院卷第101至103頁），然此與被告資遣原告
17 之日，已相隔將近1年，難認為被告主張原告不能勝任工作
18 之事由。

19 3.被告復抗辯原告常在公司業務繁忙時，未考慮公司營運狀況
20 即要求請假，亦未第一時間跟公司的主管或負責人報備協
21 調，而僅向配班司機詢問，如114年2月24至27日之連休假
22 期、同年5月28日至6月2日之端午連假，已影響公司調度，
23 而不能勝任工作等語。然被告對此並未提出相關佐證，復依
24 原告陳稱：其於114年2月底請假係在113年年底當面跟A 0
25 2說的，114年5月底的假則是在3月就說了，並提出其與王
26 貞懿間之對話紀錄，其中3月10日、20日均有提到5月28、2
27 9、30、6月2日要請假，王貞懿並回覆有跟A 0 2說（見本
28 院卷第25頁），顯然原告均有提前請假，被告亦表示當時都
29 有准假等語（見本院卷第142頁），由此尚難認原告有何不
30 能勝任工作之情事。

31 4.準此，被告於114年6月3日解僱原告，並不符合勞基法第11

條第5款之規定，其終止兩造間之勞動契約並不合法，則原告主張兩造間勞動契約存在，即屬有據。

(三)原告請求被告給付自114年6月1日起至114年7月31日止之薪資7萬元，及自114年8月1日起至復職日止之薪資、特休未休工資3,500元，有無理由？

1.按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。

2.被告前揭終止兩造間勞動契約並非合法，已如前述，前揭終止行為雖不生終止之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，為其所拒絕。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，其復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。原告請求被告給付114年6月1日起至114年7月31日止之薪資7萬元，及自114年8月1日起至原告復職日前一日止，按月給付原告薪資35,000元，即屬有據。

3.原告雖主張原告遭被告違法解僱時，尚有3日之特別休假，被告應給付3日特休未休之工資3,500元等語。然原告曾向被告請假9日（見本院卷第101頁），其中2日陪病假（事假），其他係原告出國旅遊，可認係特休性質，足見原告已

01 無剩餘之特休未休折算工資。原告雖稱當時請假沒有說要以
02 特休名義，可解釋為公司的福利等語，然其所述並無任何佐
03 證，實難認為兩造間之合意，且即使請假時並未言明為特
04 休，被告實際上亦有准許原告排定特別休假之意，原告此部
05 分主張，尚難憑採。是原告請求被告給付特休未休工資3,50
06 0元，不應准許。

07 (四)原告請求被告提繳113年6月17日至114年7月31日之勞工退休
08 金2萬9,330元，並自114年8月起至原告復職前一日止按月提
09 繳勞工退休金2,178元，有無理由？

10 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
11 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
12 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條
13 例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害
14 者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第6條第1項、
15 第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

16 2.原告為被告之員工，已如前述，則原告主張被告並未幫原告
17 投保勞工保險，亦未幫原告提繳勞工退休金，致原告受有勞
18 工退休金未提繳之損害，應屬有據。查原告每月薪資為35,0
19 00元，依行政院勞動部公布之113度「勞工退休金月提繳工
20 資分級表」（見本院卷第35頁），被告依法應每月提繳2,178
21 元至勞工保險局設立之原告個人退休金帳戶，自113年6月17
22 日至6月30日止為1,016元（計算式：36,300元 $\times$ 0.06 $\times$ 14/3
23 0）；自113年7月1日起至114年7月31止為2萬8,314元（計算
24 式：36,300元 $\times$ 0.06 $\times$ 13個月），被告應補提繳之金額為2萬
25 9,330元。

26 3.準此，原告請求被告提繳113年6月17日至114年7月31日之勞
27 工退休金2萬9,330元，並自114年8月起至原告復職前一日止
28 按月提繳勞工退休金2,178元，為有理由。

29 四、綜上所述，原告依兩造間僱傭關係、民法第487條，勞基法
30 第38條、勞退條例第31條規定，請求：(一)確認原告與被告間
31 之僱傭關係存在；(二)被告應給付原告7萬元，及自起訴狀繕

01 本送達翌日即114年11月12日（見本院卷第49頁）起至清償
02 日止，按年息5%計算之利息；暨提繳2萬9,330元至勞工保險
03 局設立之原告個人退休金專戶；(三)被告應自114年8月1日起
04 至原告復職前一日止，按月給付原告薪資3萬5,000元，暨自
05 上開應給付之日之翌日起按年息5%計算之利息；暨按月提繳
06 2,178元至勞工保險局設立之原告個人退休金專戶，為有理
07 由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

08 五、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第2、3項所示金錢給
09 付勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依
10 職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，
11 並酌定相當之金額。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
13 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日
16 勞動法庭 法 官 許筑婷

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日
21 書記官 林政彬