

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第36號

原告 徐筱佳

訴訟代理人 楊蕙謙律師（法扶律師）

被告 鑫蘊林科技股份有限公司

兼法定代理人 謝源寶

共 同

訴訟代理人 葉建廷律師

黃品瑜律師

林曉琪律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告鑫蘊林科技股份有限公司間之僱傭關係存在。
- 二、被告鑫蘊林科技股份有限公司應自民國114年1月31日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告新臺幣11萬元，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5計算之利息。
- 三、被告鑫蘊林科技股份有限公司應自民國114年1月31日起至原告復職前一日止，按月提繳新臺幣6,606元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 四、被告應連帶給付原告新臺幣1萬8,414元，及自民國114年10月28日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 五、訴訟費用由被告連帶負擔百分之3，餘由被告鑫蘊林科技股份有限公司負擔。
- 六、本判決第二、三、四項所命給付得假執行。但第四項所命給付，於被告以新臺幣1萬8,414元為原告預供擔保，得免為假執行。第二項及第三項所命給付，於各給付期日屆至時，如

01 被告鑫蘊林科技股份有限公司依序各以新臺幣11萬元、新臺幣
02 6,606元為原告預供擔保，均得免為假執行。

03 事實及理由

04 一、按訴訟送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
05 基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
06 款定有明文。本件原告起訴時原以被告鑫蘊林科技股份有限公司
07 公司（下稱鑫蘊林科公司）為被告，並聲明：(一)確認原告與被
08 告鑫蘊林科技股份有限公司間之僱傭關係存在；(二)被告鑫蘊林
09 科股份有限公司應自民國114年1月31日起至原告復職前一日
10 止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）11萬元，及自
11 各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計
12 算之利息；(三)被告鑫蘊林科技股份有限公司應自114年1月31日
13 起至原告復職前一日止，按月提繳6,606元至原告設於勞動
14 部勞工保險局之勞工退休金專戶；(四)原告願供擔保請准宣告
15 假執行，有民事起訴狀可按（見本院卷一第9頁）。嗣於114
16 年6月9日以民事準備書狀（見本院卷一第207頁）追加謝源寶
17 為被告，並迭經變更聲明，後於114年10月31日開庭時確認
18 聲明如主文所示（見本院卷二第153-154頁），核原告所為
19 追加被告謝源寶、擴張請求金額等，均係本於本件同一僱傭
20 關係之基礎事實，核與前揭規定相符，應予准許。

21 二、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
22 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
23 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
24 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
25 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告
26 主張兩造間僱傭關係存在，惟被告於原告起訴前及起訴之初
27 否認之，是原告提起確認兩造間僱傭關係存在之訴，自有即
28 受確認判決之法律上利益。

29 三、原告主張略以：

30 (一)原告自113年11月11日起任職於被告鑫蘊林科公司，擔任被
31 告鑫蘊林科公司之HR Manager（人資經理），負責處理人資

01 相關事務，管理人資部門之新進員工，每月薪資為11萬元
02 （下稱系爭勞動契約）。惟原告入職後，發現被告鑫蘊林科
03 公司並未賦予原告人資部門職員之管理權限，人資部門新進
04 職員由被告鑫蘊林科公司之技術長親自交辦工作，並對技術
05 長負責。為免權責劃分不清，原告於113年12月間向被告鑫
06 蘊林科公司之技術長要求變更職稱為Senior HR Business P
07 artner（資深人資夥伴），方符原告之實際權責範圍，避免
08 同儕誤認新進職員由原告管理、對原告負責，亦經被告鑫蘊
09 林科公司技術長將原告職稱變更為HR Sr.Specialist Opera
10 tion（人資資深專員）。詎原告於114年1月17日會議中突遭
11 被告鑫蘊林科公司業務部門主管片面通知終止系爭勞動契約
12 並表示於114年1月20日辦理完交接後即不用再到公司上班，
13 並關閉原告進入公司系統之權限、更改原告帳號密碼，原告
14 以電子郵件通知有意願繼續前往公司上班，被告鑫蘊林科公
15 司仍拒絕受領勞務，嗣於兩造勞資爭議調解時，復以原告拒
16 絕擔任人資經理為由，主張終止系爭勞動契約。惟被告鑫蘊
17 林科公司並未提出原告不適任之相關事證，既無進行考核，
18 亦未曾向原告表示改善事項，亦無任何考核不良之紀錄，被
19 告鑫蘊林科公司終止系爭勞動契約顯然違法。

20 (二)被告鑫蘊林科公司以原告不適任為由資遣原告，且於非自願
21 離職證明書記載離職原因為勞基法第11條第5款，係以不實
22 理由終止系爭勞動契約屬權利濫用，系爭勞動契約難謂已合
23 法終止，兩造間僱傭關係自仍存在。

24 (三)兩造間之系爭勞動契約既未合法終止，至今僱傭關係依然存
25 在，且原告明確向被告鑫蘊林科公司表示仍有意願繼續前往
26 公司上班，堪認原告已將準備給付之意思通知予被告鑫蘊林
27 科公司，惟被告鑫蘊林科公司仍表示交接辦理完之隔日起原
28 告即不用再至公司上班，顯見被告鑫蘊林科公司有拒絕受領
29 原告勞務給付之意思，即應負受領遲延之責，原告無須催告
30 被告鑫蘊林科公司受領勞務。而被告鑫蘊林科公司於受領遲
31 延後亦無再對原告表示受領勞務之意思，或為受領勞務給付

01 作必要之協力，應認原告無須補服勞務，仍得請求報酬。又
02 兩造約定原告每月工資為11萬元，每月5日發放上個月之工
03 資，是原告得依系爭勞動契約約定及民法第482、487條規
04 定，請求被告鑫蘊林科公司自114年1月31日起至原告復職前
05 一日止，按月於次月5日給付原告工資11萬元及其遲延利
06 息。

07 (四)因兩造間之僱傭關係仍繼續存在，被告鑫蘊林科公司即應為
08 原告按月提繳勞工退休金。查被告鑫蘊林科公司自114年1月
09 31日起即未為原告提繳勞工退休金，原告自得依勞工退休金
10 條例第14條、第31條規定請求被告鑫蘊林科公司應自114年1
11 月31日起至原告復職前一日止，按月補足提繳勞工退休金6,
12 606元至原告之勞工退休金專戶。

13 (五)又被告鑫蘊林科公司係違法解僱原告，同時亦將原告辦理退
14 保，致使原告喪失勞工保險之保障，為延續勞保年資，原告
15 依勞保局之建議申請「因裁減資遣繼續參加勞保」，因而必
16 須額外繳納勞保費用4,214元，惟依法原告自己應負擔之保
17 險費為1,145元，可見原告因被告鑫蘊林科公司違法解僱且
18 擅自為原告退保，導致原告每月應額外負擔之勞保費差額為
19 3,069元（計算式：4,214-1,145=3,069），自114年3月計
20 算至8月之勞保費差額合計18,414元。是以，被告鑫蘊林科
21 公司未依勞工保險條例為原告投保，顯已違反保護他人法
22 律，造成原告額外負擔之勞保費用，而被告謝源寶為被告鑫
23 蘊林科公司之負責人，就此依法應負連帶賠償之責。因此，
24 原告自得依民法第184條第2項、公司法第23條第2項之規定
25 請求被告2人連帶賠償上開損失及遲延利息。

26 (六)綜上各情，並聲明：如主文第1項至第4項所示，並願供擔
27 保，請准宣告假執行。

28 四、被告對於原告之請求為認諾。

29 五、得心證之理由：

30 (一)按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之認諾者，應本於其認諾
31 為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條定有明文。而

01 所謂為訴訟標的之認諾，乃指被告對於原告依訴之聲明所為
02 關於某法律關係之請求，向法院為承認者而言，其承認須於
03 言詞辯論時為之，始生訴訟法上認諾之效力。如被告於言詞
04 辯論時為訴訟標的之認諾，法院即應不調查原告所主張為訴
05 訟標的之法律關係是否果屬存在，而以認諾為該被告敗訴之
06 判決(最高法院44年台上第843號、45年台上字第31號裁判意
07 旨參照)。

08 (二)查被告於115年1月16日言詞辯論期日當庭認諾原告之請求，
09 有本院115年1月16日言詞辯論筆錄在卷可憑，揆諸前開法
10 條，即應本於其認諾為被告敗訴之判決。從而，原告請求如
11 主文第1項至第4項所示，均為有理由，應予准許，爰判決如
12 主文第1項至第4項所示。

13 六、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
14 行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而
15 免為假執行，並酌定相當之金額。此部分原告雖陳明願供擔
16 保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，
17 爰不另為假執行准駁之諭知。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項但
19 書、第2項。

20 中 華 民 國 115 年 1 月 16 日
21 勞動法庭 法 官 陳仁傑

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 115 年 1 月 16 日
26 書記官 吳珊華