

臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第65號

原告 張鳳玉
被告 廣匯環保股份有限公司
法定代理人 蔡宗銘
參加人 廣祈興業有限公司
法定代理人 蔡佩倫
訴訟代理人 林長泉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年11月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國108年7月5日起受僱於被告，在臺北市○○區○○路臺北市政府環境保護局北區資源回收場擔任回收分類人員，日薪新臺幣（下同）1,350元。109年4月16日，領班即訴外人陳琪然告知伊被告已另外找到人，要伊明天起不用再來上班，違法終止兩造間僱傭契約，被告自應給付資遣費。另任職期間被告未依法替伊提繳勞工退休金，亦應補為提繳。爰依勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）等規定，請求被告給付資遣費12萬元、短少提繳之勞工退休金315,900元，合計435,900元，並願供擔保請准宣告假執行等語。

二、被告則以：伊與參加人前於107年12月28日簽立要派契約書，約定自108年1月1日起至109年6月30日止，由參加人依要派契約，指派派遣勞工為伊提供勞務。原告實際上係受僱於參加人，再經參加人指派為伊提供勞務，參加人方為原告之雇主，故原告向伊請求資遣費、勞工退休金均無理由等語置辯。聲明為：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、參加人另以：伊為原告之雇主，業經勞工保險局裁罰在案。

伊已依法補提繳勞工退休金至原告設於勞工保險局之個人退休金專戶（下稱勞退專戶）。至資遣費部分，陳琪然非伊之員工，伊亦無授權陳琪然向原告終止勞動契約，故陳琪然無權代表之行為應不生效力，兩造間僱傭關係繼續存在，嗣伊於109年4月20日、同年5月25日、同年5月12日多次通知原告上班，原告均未按時上班提供勞務，連續曠職3日以上，伊乃於109年5月19日依勞基法第12條第1項第6款向原告終止勞動契約，故原告請求資遣費即無理由等語置辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

四、本院之判斷：

（一）原告未能證明被告為其雇主：

按當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證責任，民事訴訟法第277條定有明文；主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證責任；民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院89年度台上字2061號判決、17年上字第917號判例要旨可參）。本件原告主張被告為其雇主，勞動契約存於兩造之間等語，為被告所否認，自應由原告就此負舉證責任。查：

1. 被告抗辯與參加人簽立要派契約，原告係參加人指派為其提供勞務之派遣勞工乙節，業提出要派契約書以為證（見本院卷第118-122頁）。另經勞動部審查，認定參加人方為原告之雇主，又因參加人未依規定替原告申報參加就業保險，故對參加人裁處罰鍰，有勞動部裁處書、相關案卷資料在卷可憑（見本院卷第170-176、240-278頁）。堪認被告所辯並非無據。
2. 原告雖提出現場照片數張（見本院卷第14-34、38、134-150頁），然未能佐證其主張。至兩造先前勞資爭議調解紀錄雖記載被告不爭執原告之到職日、擔任職務、約定薪資

01 等（見本院卷第62頁），惟此核係調解中所為陳述或讓步
02 ，依民事訴訟法第422條規定，不得採為本件裁判之基礎
03 ，是無由執為有利原告之認定。此外，原告復未能就此舉
04 證使本院形成確信，則其主張被告為其雇主，難認可採，
05 其依勞基法等規定，請求被告給付資遣費、提繳勞工退休
06 金，即無理由。

07 (二)縱認被告為原告之雇主，原告之請求亦於法不符：

08 1.按雇主未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞
09 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
10 償；前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消
11 滅，勞退條例第31條第1項、第2項固有明定。惟上開規定
12 係就該條例施行後勞工日後退休時，依該條例第23條規定
13 領取及計算退休金之權益予以保障，而前開應提繳金額，
14 僅係存於勞工個人之退休金專戶，作為勞工退休基金，而
15 由受委託之金融機構運用之，勞工須合於得請領退休金之
16 要件，始得依該條例請領退休金（98年度臺灣高等法院座
17 談會民事類提案第14則研究意見可參）。本件原告未證明
18 其已符合依勞退條例規定得請求退休金之條件，其經本院
19 闡明，仍逕請求被告給付未予提繳之金額（見本院卷第36
20 5-366頁），依前揭說明，不能准許。

21 2.按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者
22 ，應發給勞工資遣費；勞工依勞基法第14條規定不經預告
23 終止契約者，準用之，勞基法第17條第1項、第14條第4項
24 分別定有明文。至雇主依勞基法第12條規定終止、勞工自
25 請離職、勞雇雙方合意終止之情形，勞工均不得請求資遣
26 費。如雇主違法解雇，因其解雇不生效力，勞動契約繼續
27 存在，亦不生給付資遣費之問題。本件若依原告主張，被
28 告109年4月16日係違法終止，依前開說明，其終止應不生
29 效力，兩造間勞動契約繼續存在，原告復表示其未反過來
30 向被告為終止之意思表示（見本院卷第366頁），自不符
31 合前開資遣費給付之規定，故其向被告請求資遣費，亦無

理由。

五、綜上所述，原告依勞基法、勞退條例，請求被告給付資遣費12萬元、短少提繳之勞工退休金315,900元，合計435,900元，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依法判決如主文。

中 華 民 國 109 年 12 月 16 日

勞動法庭 法官 謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 109 年 12 月 16 日

書記官 陳怡文