

臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第71號

原告 吳文田
訴訟代理人 呂帆風律師
被告 方隆沖床工業有限公司
法定代理人 魏秀珍
訴訟代理人 蔡桓文律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；惟有訴訟代理人者不適用之；另承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第173條、第175條第1項分別定有明文。查本件被告法定代理人原為董方隆，於本院審理中變更為魏秀珍，經其具狀聲明承受訴訟，並有被告公司基本資料可稽（見本院卷第161、223頁），合於前揭規定，應予准許。
- 二、原告主張：原告自民國108年3月20日起，受僱被告擔任沖床部零件鐵板下料作業員，每月工資新臺幣（下同）25,200元。原告於108年3月29日下午4時許，發現模具下面4顆螺絲鬆了，故持扳手要將螺絲鎖緊，因地板有機器油而腳滑不慎跌倒（下稱系爭事故），致受有腰椎扭挫傷之傷害（下稱系爭傷害）。原告於發生職業災害後，多次向被告請假，請求被告讓其休養復健，從事較輕便工作，被告竟於108年4月10日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款事由資遣原告。惟依勞基法第13條、職業災害勞工保護法第23條規定，被告不得於職災期間終止兩造勞動契約，且被告於面試時未告知工作應穿著工作鞋，原告未曾見過被證10安全講座

規則、被證11勞工安全守則，原告並無穿著拖鞋違反工作規則之情事，縱認原告違反工作規則，未依規定穿著工作鞋，依被告工作規則第42條第8款規定，應先予申誡，而非直接資遣原告，被告逕自資遣原告，違反解雇最後手段性原則，被告終止兩造勞動契約不合法。又原告已將準備給付之事情通知被告，但遭被告拒絕，被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告得依民法第487條前段、勞基法第21條第1項之規定，請求被告給付自108年4月11日至其復職前一日止，應按月給付工資25,200元。為此，爰依兩造勞動契約及民法第487條前段、勞基法第21條第1項之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在；(二)被告應自108年4月11日起至原告復職前一日止，按月於每月10日前給付原告25,200元，及自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)聲明第二項願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：

(一)原告在職期間擔任機台操作員，工作係將金屬板置入機台上，機台打模後，將金屬板取出放入下一塊金屬板，機台之模具螺絲係依客戶需要設定位置，均由組長進行調校，亦僅組長持有調校所需器械，操作員不得處理此項事務，且模具連上機台後即無法看到模具螺絲，除非拆卸模具，否則無法去鎖緊或放鬆模具螺絲，原告主張不實。又被告廠區地面為一般柏油粗糙地面，原告於108年3月29日上午7時56分上班、下午5時2分下班，期間未發生任何受傷事故，亦無從事較輕便工作之需求，原告所提病歷紀錄、診斷證明書，均為其自述紀錄，無其他客觀儀器檢查，無法證明其於當日受有系爭傷害。又不論原告為普通傷害或是公傷病假，依被告工作規則第13條、第15條第1項第3款第1目、第5款第1目規定，均須提供健保特約醫療診所或公立醫院之證明進行請假程序，然被告於108年4月1日、2日僅以電話口頭請假，嗣後未提供請假證明，難認原告已合法請假，被告亦不可

01 能在未有任何證明文件之情況下，依原告在電話中之片面陳
02 述給予原告輕便工作。

03 (二)被告每年進行安全講座，講座時均提及「工作時應著工作鞋
04 」，且被告勞工安全守則第1條即載明：「場內工作時須先
05 安全工作鞋及長褲，不准穿涼鞋、拖鞋、赤腳及短褲」，該
06 守則公告張貼於被告廠區打卡鐘之位置，被告均有提供工作
07 規則供員工閱覽，原告於108年3月20日初到職時，亦穿著
08 工作安全鞋進廠，顯然知悉上開該規定，被告對於安全鞋款
09 無特別規定，僅要求員工需著包覆性鞋款進場，保護足部避
10 免割傷、撞傷。然原告於108年4月9日上午7時57分上班
11 ，穿著拖鞋入廠，主管董善豪要求更換鞋款，遭原告直接拒
12 絕並於9時6分自行離開公司，原告中午撥打電話予被告，
13 表示其因個人因素無法穿著安全鞋，要求被告資遣，被告認
14 為原告不願穿著安全鞋，在主觀上、客觀上無法達成工作規
15 定，顯無法勝任其工作，故於108年4月10日依勞基法第11
16 條第5款規定終止兩造勞動契約。又縱認原告所受系爭傷害
17 屬職業災害，依勞基法第13條規定，雇主不得單方終止與勞
18 工間之勞動契約，惟並不禁止勞工本於自我意志單方終止勞
19 動契約，原告亦於108年4月12日以存證信函終止兩造勞動
20 契約，即無確認僱傭關係存否之爭議，其提起本件訴訟違反
21 禁反言原則，應認無確認利益存在等語，資為抗辯。並聲明
22 ：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保免為假執行
23 。

24 四、兩造不爭執之事項：

25 (一)原告自108年3月20日起，受僱被告擔任沖床部零件鐵板下
26 料作業員，每月工資25,200元。

27 (二)被告於108年4月10日發函通知原告，依勞基法第11條第5
28 款規定終止兩造間之勞動契約，該函文於108年4月11日送
29 達原告。

30 五、本件之爭點：

31 (一)原告提起本件訴訟有無確認利益？

01 (二)被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約是否合法？兩
02 造間有無僱傭關係存在？

03 (二)原告請求被告自108年4月11日起至復職前一日止，按月給
04 付原告薪資25,200元及法定遲延利息，有無理由？

05 六、本院得心證之理由：

06 (一)原告提起本件訴訟有無確認利益？

07 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
08 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而
09 所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
10 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，
11 且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認
12 法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即
13 受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、
14 、52年台上字第1240號裁判可資參照。本件原告主張被告違
15 法終止勞動契約，兩造僱傭關係仍繼續存在等語，為被告所
16 否認，抗辯已依勞基法第11條第5款終止勞動契約，原告亦
17 已存證信函終止勞動契約，無確認利益存在等語，然兩造對
18 於被告終止勞動契約是否合法、原告有無對被告終止勞動契
19 約，均有爭議，則兩造僱傭關係是否仍繼續存在並不明確，
20 致原告在法律上之地位及權利有不妥之狀態存在，而此種狀
21 態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告請求確
22 認兩造僱傭關係存在即有受確認判決之法律上利益，合先敘
23 明。

24 (二)被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約是否合法？兩
25 造間有無僱傭關係存在？

26 1.按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期
27 間，雇主不得終止契約，勞基法第13條本文定有明文。非有
28 下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動
29 契約：二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認
30 定身心障礙不堪勝任工作，職業災害勞工保護法第23條第2
31 款亦有明定，惟此等規定仍以勞工存在職業災害為前提，亦

01 即，必須勞工之行為係在執行職務，勞工因執行職務或從事
02 與執行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、失
03 能或死亡，且災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係
04 者為要件。

- 05 2. 原告主張：伊在工廠內受有職業災害，組長柯中義有看到，
06 依勞基法13條、職業災害勞工保護法第23條規定，被告不得
07 終止勞動契約等語，為被告所否認，仍應由原告就此事實負
08 舉證責任。然證人即沖床組組長柯中義於本院審理時即已結
09 證：伊為沖床組組長，工作內容為裝模具、其他雜務，如修
10 機台，工廠內不同機台模具都差不多，上下模具都有螺絲，
11 上面要4顆，下面2顆，伊負責安裝更換模具、鎖模具螺絲
12 ，鎖模具螺絲使用梅花扳手，規格比一般的大很多，工具由
13 伊保管，員工不可自由取用，員工不瞭解操作，如員工發現
14 模具螺絲鬆動會來找伊，伊沒有看過原告在公司因為拿扳手
15 去鎖模具螺絲而滑倒跌坐在地，工廠內機台附近沒有機器油
16 等語明確（見本院卷第263頁至265頁），依此已難證明原
17 告有滑倒受傷之情。又原告另提出勞工保險局函文、國立成
18 功大學醫學院附設醫院診斷證明書，主張業經勞保局核定職
19 業傷害傷病給付，診斷證明書亦載為職業災害等語，然前開
20 勞保局函文說明第三點已記載：「…，108年4月2日門診
21 主訴5天前工作跌傷致腰椎扭挫傷病情，…。」等內容（見
22 本院卷第307頁），及上開診斷證明書之醫師囑言記載：「
23 患者自述於2019年3月29日工作中滑倒撞擊鐵桶後跌坐地上
24 ，致上述疾患，故應屬職業災害。」等內容（見本院卷第21
25 5頁），均係依原告主訴內容作為核定依據或開立診斷證明
26 書，未經調查事實，自無從以此遽認系爭傷害為職業災害。
27 從而，本件既無從認定原告所受系爭傷害為職業災害，是其
28 主張於受有職業災害醫療期間遭解僱，尚難憑採，即無勞基
29 法第13條、職業災害勞工保護法第23條規定之適用，原告執
30 此主張被告終止勞動契約不合法，自屬無據，先予敘明。
31 3. 又按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不

01 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。而雇主得否以勞
02 工對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法第11條第5
03 款規定，預告終止與勞工間之勞動契約，應就勞工之工作能
04 力、身心狀況、學識品行等積極客觀方面；及其主觀上是否
05 有「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形
06 ，為綜合之考量，方符勞動基準法在於「保障勞工權益，加
07 強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法本旨，最高法院
08 98年度台上字第1198號判決意旨參照。又所謂解僱最後手段
09 性，應參酌勞工之行為，對於勞雇關係、信賴關係的干擾程
10 度，及在客觀及社會一般觀念上，對於雇主之營運是否造成
11 重大影響，是否難以期待雇主繼續維持僱用關係。是以，於
12 判斷勞工主觀上是否有怠忽所擔任之工作，致不能完成，或
13 有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務等不能勝任工作等情
14 形時，即應就雇主是否有通知改善後勞工仍拒絕改善情形，
15 或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，或故意怠忽工作，或
16 故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形，綜合判斷之。

17 4. 被告抗辯：原告未依規定穿著工作鞋，經告誡未改善，復表
18 示其因個人因素無法穿著安全鞋，在主觀上、客觀上無法達
19 成工作規定，顯無法勝任工作，得依勞基法第11條第5款終
20 止兩造勞動契約等語。原告則主張：被告於面試時未告知工
21 作應穿著工作鞋，伊未曾見過安全講座規則、勞工安全守則
22 ，伊並無穿著拖鞋違反工作規則之情事，縱認伊違反工作規
23 則，未依規定穿著工作鞋，依被告工作規則第42條第8款規
24 定，應先予申誡，而非直接資遣原告，被告逕自資遣原告，
25 違反解雇最後手段性原則，被告終止勞動契約不合法等語。
26 。經查：

27 (1) 依被告制訂之勞工安全守則第1條規定：「場內工作時需穿
28 安全工作鞋及長褲，不准穿涼鞋、拖鞋、赤腳及短褲，因此
29 受傷者，公司概不負責。」，並公告於被告打卡機旁門上，
30 有該守則照片可稽（見本院卷第251、255頁），原告雖主
31 張：被告面試時未告知應著工作鞋、未見過該守則等語，然

證人即被告督導董善豪證稱：一般應穿安全鞋，但情理上伊等是要求至少要穿包起來的鞋子，比較不會受到傷害，未穿安全鞋可能會割傷或受到其他傷害，因為伊等是做鐵製品的，如果直接接觸會割傷等語（見本院卷第271頁），及證人柯中義證稱：進工廠工作，操作員要穿皮鞋，穿布鞋正常是不行，因為有很多釘子、鐵屑，如未穿著腳會刺到，不可以穿拖鞋，原告他上班穿的算拖鞋，是塑膠的，是前面有包著的，後面沒有包，這樣在工廠工作不可以，伊叫他穿皮鞋，但他每天都不穿等語（見本院卷第265至266頁），亦與證人即被告員工陳君怡證稱：原告之前平日上班有被要求更換包覆性的鞋子，伊有聽組長柯中義再說等語在卷（見本院卷第378頁），相互符合，經參互印證前開證人所為證言，並考量原告自承上班係穿著布希鞋（見本院卷第379頁），與證人柯中義所述原告穿著鞋型相符，且證人均為實際在被告工作之人等情，認前開證人所為證述應可採信，依此足認被告雖未強制工廠內員工穿著安全鞋，然亦要求員工工作時應穿著完全包覆腳部之鞋款，且原告確有經告誡而未更換鞋款之情形甚明。

- (2) 又經本院提示前開勞工安全守則照片，詢問證人有無在打卡機旁邊門上見過勞工安全守則，證人柯中義證稱：伊有在打卡機旁邊門上看過勞工安全守則及員工守則，還有公佈欄也有放老闆寫的公布資料，但伊認識一點點中文，伊看不懂，是靠員工跟伊說。伊為組長，平常會提醒員工注意安全事項，跟他們說小心一點等語（見本院卷第266至269頁），及證人即被告會計魏碧蓮證稱：有在打卡機旁邊門上，看過勞工安全守則等語明確（見本院卷第276頁），二人就此所為證述一致，且觀諸卷附勞工安全守則照片，亦有因長久放置而陳舊髒汙之情形，被告抗辯將勞工安全規則公告於打卡機旁應可採信。本院綜合前述各名證人所為證言，認被告已將勞工安全守則公告使員工知悉，且被告工廠因製作鐵製品，工場內多有鐵釘、鐵屑等物品，為避免員工受傷，要求員工

01 工作時至少應穿著完全包覆腳部之鞋子，證人柯中義並已多
02 次提醒原告不得穿著未完全包覆腳部之鞋子，而未為原告接
03 受。是原告主張：被告未告知應穿工作鞋、未見過該守則，
04 伊無穿著拖鞋違反工作規則之情事等語，殊難憑採。

- 05 (3) 原告又主張：依被告工作規則第42條第8款規定，應先予申
06 誠，而非直接資遣原告，被告逕自資遣原告，違反解雇最後
07 手段性原則等語，而被告工作規則第42條8款固規定：「有
08 下列情事之一經查證屬實或有具體事證，得予申誠。八、在
09 廠區未配戴員工識別證、穿制服、工作鞋者。」（見本院卷
10 第105頁），賦予被告就未穿著工作鞋之員工予以懲罰之權
11 限，然被告決意終止兩造勞動契約之緣由，業據證人董善豪
12 證稱：伊負責廠內巡視，監督工作狀況，當天伊發現原告穿
13 拖鞋上班，就是布希鞋，後面沒有包的，材質是塑膠或橡膠
14 的那種，伊跟原告說公司有規定要穿安全鞋，請他回去做更
15 換，原告當下拒絕伊，並跟伊說他應徵時沒有說要穿工作鞋
16 上班，伊跟原告說公司有規定一定要穿，如果不穿，就要跟
17 公司回報，而且現在不能做手頭上的東西，伊堅持要他回去
18 換，他不要，伊就去辦公室回報，出來原告就走了。原告離
19 開後魏碧蓮接到電話，魏碧蓮跟原告說要換鞋子再來上班，
20 但原告說他的腳無法穿整個包覆性的鞋子上班，說他這樣沒
21 有辦法上班怎麼辦，因為伊等的規定就是這樣，伊也不知道
22 該怎麼辦，後來就跟當時的老闆董方隆討論決定不要請原告
23 來上班。伊等一開始沒有要資遣，只是叫他更換，但他不更
24 換，伊等也不知道怎麼辦，公司廠區之前有員工未穿安全鞋
25 而受傷被罰錢等語在卷（見本院卷第270至272頁），及證
26 人即陳君怡證稱：伊在辦公室負責進出貨，伊那時候有聽到
27 督導說你們知道原告離開了嗎，伊說不知道，督導就說了廠
28 內大概發生的事情。原告離職是原告自己說不想做的，伊接
29 到一個女生打來的電話，應該是原告女朋友，他說你們公司
30 怎麼叫原告不要做了，伊說沒有，伊說因為原告今天穿的鞋
31 子不適合工作，所以叫原告回去換個鞋子再來工作，你要不

要再去問原告是不是這樣，掛掉電話之後隔沒多久，那個女生又打電話來說原告可能沒辦法穿包覆性的鞋子，可不可以讓原告申請非自願離職證明書，伊就說要問老闆，伊沒辦法作主，之後督導進來，我請督導自己跟他說，之後換原告接聽電話，伊隱約聽到原告用台語跟督導董善豪說你住哪裡？你企逃哪裡？原告口氣一直很不好，但確實是他們自己說要辦非自願離職書的。那個女生沒說原因，就說原告的腳無法穿包覆性的鞋子，如果要穿包覆性的鞋子，他無法工作等語明確（見本院卷第376至378頁），依其等所為證言可知，原告於108年4月9日經證人董善豪要求更換適於工作之鞋子，仍予拒絕，且原告曾經證人柯中義提醒仍未穿著完全包覆腳部之鞋款，如前所述，其主觀上自有「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，嗣後原告透過友人撥打電話又表明無法穿著包覆性之鞋子，客觀上已無法配合被告工廠作業規則，對於被告工廠運作自當造成影響，被告考量其工廠環境，認為原告倘無法穿著包覆性鞋子，隨時陷於受傷風險，不適於在被告工廠內出入工作，因而依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，依前揭說明，尚難認未先予申誡處罰即違反解雇最後手段性之原則，被告終止勞動契約自屬合法。

- (4) 原告雖主張：證人柯中義為被告員工，證人董善豪、魏碧蓮與法定代理人為親屬，證詞偏頗不可信，且4月9日伊未婚妻撥打電話係魏碧蓮接聽，並非陳君怡接聽，證人所述不實等語，查證人董善豪雖曾證稱由魏碧蓮接聽電話等語，然證人董善豪究非最初接聽電話之人，且證人魏碧蓮已證述：原告9點多打卡下班那一天，有打電話到公司，公司小姐陳君怡接的電話，是一個女生打來的，伊有聽到他們二人對話，伊聽到的是陳君怡說原告回去伊等都不曉得，打電話來的小姐詢問為何叫原告回家不要做了，原告離職後伊有打電話給他，請他回來領薪水。伊叫他回來上班，他說不要等語（見本院卷第274至276頁），證人魏碧蓮與證人陳君怡關於由

01 陳君怡接聽電話之證言並無不符，原告於證人魏碧蓮作證後
02 具狀就其證言表示意見，亦未指摘關於其證述由陳君怡接聽
03 電話之內容（見本院卷第303頁），而該通電話係由原告女
04 友先撥打電話，後再由原告與董善豪對話乙節，原告與證人
05 陳怡君此部分證述亦屬一致，況證人魏碧蓮、陳君怡就通話
06 內容所為證言內容並非不利被告，其等就何人接聽電話之事
07 實，應無設詞虛構之動機及必要。又與當事人具親屬、僱傭
08 關係之人依法仍得為證人，尚不得逕以具親屬、僱傭關係為
09 由推認證人所為證述不實在，原告猶執前詞主張上開證人所
10 為證述不實，尚難憑採。

11 5. 是依前開說明，被告依勞基法第11條第5款終止兩造間之勞
12 動契約，係屬有理，又被告於108年4月10日發函通知原告
13 自即日起終止勞動契約，該函文於108年4月11日送達原告
14 ，有該函文及收件回執可憑（見本院卷第125、127頁），
15 應認兩造勞動契約已於108年4月11日經被告合法終止，兩
16 造間已無僱傭關係存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在
17 ，為無理由。至被告另抗辯原告曾以存證信函對其終止勞動
18 契約，然原告否認有終止勞動契約之意，且該存證信函係於
19 被告終止勞動契約後之108年4月12日作成，有該存證信函
20 附卷可參（見本院卷第145頁），對本院前揭認定不生影響
21 ，就此部分爭議自無庸審酌，併此敘明。

22 (三) 原告請求被告自108年4月11日起至復職前一日止，按月給
23 付原告薪資25,200元及法定遲延利息，有無理由？

24 被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，係屬合
25 法，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並無理由，業經
26 本院認定如前，被告既係合法終止勞動契約，且依前開說明
27 ，其終止之事由，為可歸責於原告，原告自不得再依勞動契
28 約及民法第487條規定，請求被告給付勞務報酬，是其請求
29 被告應自108年4月11日起至復職前一日止，按月給付原告
30 薪資25,200元及法定遲延利息，亦無從准許。

31 七、綜上所述，本件原告依兩造勞動契約及前揭規定，請求：(一)

01 確認原告與被告間僱傭關係存在；(二)被告應自108年4月11
02 日起至復職前一日止，按月於每月10日前給付原告25,200元
03 ，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
04 利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執
05 行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

06 八、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決
07 結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

08 九、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，
09 判決如主文。

10 中 華 民 國 109 年 3 月 17 日
11 勞 動 法 庭 法 官 周 佳 佩

12 以上正本係照原本作成。

13 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並表
14 明上訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納
15 上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 109 年 3 月 17 日
17 書 記 官 許 婉 真