

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度重勞訴字第6號

原告 林益成

訴訟代理人 方勝新律師

被告 杜特潤企業股份有限公司

法定代理人 莊叔銓

訴訟代理人 劉嵐律師

複代理人 林宜儒律師

當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院民國108年7月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認被告與原告間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣參萬伍仟陸佰捌拾貳元，及其中新臺幣壹萬肆仟壹佰捌拾貳元自民國一百零七年二月六日起，另其中新臺幣貳萬壹仟伍佰元自民國一百零七年三月六日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；及自民國一百零七年三月一日起至復職日止，按月於每月五日給付新臺幣貳萬壹仟伍佰元、人民幣壹萬元，及各自次月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決第二項原告以新台幣肆拾萬元供擔保後得假執行。但

被告如以新臺幣壹佰貳拾萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序方面

一、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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而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明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受

01 確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52
02 年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告
03 起訴主張被告於民國106年12月12日非法解僱原告，兩造間
04 之僱傭關係依然存在乙節，為被告所否認，則兩造是否有僱
05 傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依契約行使
06 權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀
07 態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本
08 件確認之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

09 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
10 基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
11 此限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第4款定有明文。原
12 告原起訴聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告
13 應自107年1月1日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原
14 告新台幣（下未註明幣別者同）21,500元及人民幣1萬元。
15 (三)願供擔保請准宣告假執行。嗣於起訴狀繕本送達後，擴張
16 請求利息，故擴張聲明：(一)被告應自107年1月1日起至原
17 告復職日止，按月於每月5日給付原告21,500元及人民幣1
18 萬元，及各自次月6日起至清償日止，按週年利率百分之
19 五計算之利息。核其所為係屬請求之基礎事實同一，及擴
20 張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

21 乙、實體方面

22 一、原告起訴主張：原告經被告杜特潤企業股份有限公司面試後
23 ，自106年5月1日起受僱於被告公司，兩造約定月薪為21,50
24 0元、人民幣1萬元，而原告於106年5月2日至被告報到任職
25 後，旋於同年月15日被派至上海就職。嗣被告於106年8月24
26 日向全公司公布原告為被告公司在大陸地區之新人，原告則
27 於106年9月3日至上海為被告提供勞務。詎被告公司在上海
28 之主管陳雯騰（即Winton）於106年12月12日，突然向公司
29 全體寄發email，稱原告與訴外人簡廷鬻自106年11月17日台
30 灣會議結束後轉為上海管理，短短不到一個月即有下列情形
31 ：「①有一位不到二星期交通違規被扣10分，其中還包含1

01 次闖紅燈；②未經主管許可，私自在上海租賃房子；③12月
02 8日未經報備，私自將公司車開走」，認原告與簡廷鶯不適
03 任，自發布日起辭退原告，片面終止兩造間之勞動契約，惟
04 陳雯騰所稱三點事由，並非勞動基準法所得終止勞動契約之
05 事由，即被告公司解僱原告應屬無效，且被告公司事後應不
06 能再追加其他事由作為解僱事由，應認兩造間僱傭關係仍然
07 存在；再者，原告於106年12月12日收到開除原告之email後
08 ，即向被告公司表示拒絕違法解僱，且因被告公司拒絕受領
09 原告之勞務給付，此屬被告公司受領遲延，原告自得請求被
10 告公司自107年1月1日起至原告復職日止，按月於每月5日給
11 付原告21,500元及人民幣1萬元。為此，爰依民法第487條、
12 民事訴訟法第247條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明：
13 (一)確認原告與被告公司間僱傭關係存在；(二)被告公司應自
14 107年1月1日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告
15 21,500元及人民幣1萬元，及各自次月6日起至清償日止，按
16 週年利率百分之五計算之利息；(三)若受勝訴判決，請准宣告
17 假執行。被告公司固曾於107年12月13日以存證信函通知原
18 告至原工作地點復職，但被告公司未提供原告復職應具備之
19 條件及合理準備期間，違反誠信原則，不生停止受領遲延之
20 效力。另原告所給付之28,518元及人民幣3萬元，係包括12
21 月薪資21,500元、人民幣1萬元，7,018元是勞工退休金的雇
22 主負擔部分、5,000元人民幣是106年12月及107年1月租屋津
23 貼、人民幣2,500元是依勞動契約應給付之機票費用，人民
24 幣2,500元之債權業經被告公司拋棄，不得主張抵銷，同意
25 被告公司抵銷人民幣1萬元。

26 二、被告則以：原告自106年5月1日起受僱於被告，約定月薪為
27 21,500元、人民幣1萬元，而原告於106年5月2日至被告公司
28 報到任職後，旋於同年月15日被派至上海就職，並於106年9
29 月3日至上海為被告公司提供勞務。被告並非片面終止勞動
30 契約，實則，兩造係合意終止雙方間勞動契約，即如認被告
31 公司不得單方終止契約，實際上亦經原告同意終止契約。又

01 陳雯騰寄發 email 所列三點情形，關於駕車交通違規部分，
02 除可能使公司需連帶負擔賠償責任外，亦可能因違規扣點過
03 多，導致公司無法以車輛推廣業務，而關於私自租賃房屋部
04 分，原告係利用上班時間找房子，且未先經主管審核即擅自
05 簽約，後又以租金甚高要求被告公司提高補助，此已違反兩
06 造間之約定，至於未經報備開走公司車輛部分，實情為原告
07 未經被告公司同意，擅將公司車輛開回家供己搬家使用，亦
08 已違反公司規定，均屬情節重大，況原告尚有竊取宿舍床鋪
09 、毀損宿舍設施等情事，已足構成解僱之重大事由。綜上，
10 兩造間勞動契約業經合法終止，被告公司自無義務給付薪資
11 予原告。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供
12 擔保請准宣告免為假執行。倘若被告係單方終止勞動契約，
13 且未合法終止，則被告公司給付薪資報酬之義務應自107年
14 12月13日通知原告翌日前往原工作地點服勞務時為止，且應
15 扣除原告每月賦閒可獲取相當於基本薪資22,000元之利益，
16 另被告公司因終止勞動契約給付予原告之28,518元（其中
17 21,500元為12月薪資）及人民幣3萬元亦應一併抵銷。

18 三、兩造不爭執事項：

- 19 (一)、原告自106年5月1日起受僱於被告，約定月薪為21,500元、
20 人民幣10,000元，而原告於106年5月2日至被告公司報到任
21 職後，旋於同年月15日被派至上海就職。
- 22 (二)、被告公司於106年8月24日向全公司公布原告為公司在大陸地
23 區之新人，原告則於106年9月3日至上海為被告提供勞務。
- 24 (三)、被告公司在上海之主管陳雯騰（即Winton）於106年12月12
25 日寄發 email，稱原告與簡廷騫自106年11月17日台灣會議結
26 束後轉為上海管理，短短不到一個月即有下列情形：「①有
27 一位不到二星期交通違規被扣10分，其中還包含1次闖紅燈
28 ；②未經主管許可，私自在上海租賃房子；③12月8日未經
29 報備，私自將公司車開走」，認原告有不適任工作之情形，
30 自發布日起與原告終止勞動契約。

31 四、本件爭點：

01 (一)、被告公司單方終止兩造間勞動契約，是否合法？

02 (二)、承上，兩造有無合意終止勞動契約？

03 (三)、兩造間僱傭關係是否存在？

04 (四)、原告請求被告公司自107年1月1日起按月給付21,500元、人
05 民幣1萬元，是否有據？

06 五、得心證之理由

07 (一)、被告公司單方終止兩造間勞動契約，是否合法？

08 ①、按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
09 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情
10 節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規
11 則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違
12 反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外
13 之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之
14 違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「
15 情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意
16 或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係
17 之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為
18 是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上
19 字第2624號民事裁判要旨參照）。勞工基於勞動契約所負之
20 義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實義務，如服從
21 雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則之義務、審慎勤勉之
22 義務，勞工如違反上述義務，即難於維持雇主對事業之統治
23 權及企業秩序，自可認勞工違反勞動契約或工作規則，且其
24 情節重大者，即得據以終止兩造勞動契約。

25 ②、被告公司在上海之主管陳雯騰（即Winton）於106年12月12
26 日寄發email，稱原告與簡廷騫自106年11月17日台灣會議結
27 束後轉為上海管理，短短不到一個月即有下列情形：「①有
28 一位不到二星期交通違規被扣10分，其中還包含1次闖紅燈
29 ；②未經主管許可，私自在上海租賃房子；③12月8日未經
30 報備，私自將公司車開走，認原告有不適任工作之情形，自
31 發布日起與原告終止勞動契約乙節，此有電子郵件及辭退公

告在卷可稽（見雄補字卷第10頁及第11頁），且為兩造所不爭執，故被告公司單方終止勞動契約所依據之事由，即足認定。且查，被告未能提供工作規則，藉以憑斷其上開解僱事由是否符合原告有違反工作規則，情節重大之情形，且經本院於107年11月20日闡明曉諭後（見卷第45頁），仍未提出，自難認其片面終止勞動契約為合法。再參以原告之工作內容為前往大陸地區從事潤滑油品市場調查，並開發潛在客戶，推展被告所經營之油品業務，亦為兩造所不爭，核其應負有之忠實勤勉義務，與其是否具有遵守交通規則之注意義務、工作之餘在外租屋居住亦應有報備主管核准、使用公務車未完成事先報准程序等紀律要求，尚無必然且密切之直接關係。換言之，縱解僱事由均屬實在，不盡然會影響原告從事推展油品市場之業務表現；且上開事由均屬初次性、非重覆性之違失，不必然即造成被告公司或所營事業之實質損害，此對照被告公司法定代理人致發予原告之電子郵件表明「你說的沒錯，那三件小事應該和辭退沒有關聯」等語，即足佐憑（見雄補字卷第12頁電子郵件）。被告為達維持工作紀律之目的，固得先行循序採取記過、扣薪或減少補助等手段予以懲處，即足以促使原告不得再犯，並警戒其他員工知所依循，是客觀上尚非不得期待被告公司採用解僱以外之懲處手段，繼續雙方之僱傭關係。乃被告竟採用單方面終止勞動契約之嚴厲懲處手段，在程度上顯不相當，自有違比例原則，而不符勞動基準法第12條第1項第4款所定情節重大之情形。是被告公司基於前揭3種事由，終止勞動契約，於法自有未合。

③、次按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年台上字第2720號判決意旨參照）。本件被

01 告公司終止勞動契約係以前揭事由為據，故其於訴訟繫屬中
02 另主張原告尚有竊取宿舍床鋪、毀損宿舍設施等情事，足以
03 構成解僱之重大事由云云，無從使原告於受解僱通知時獲悉
04 此事由，並據以行使正當程序及尋求救濟之機會，參照前開
05 說明，自無須再審究是否屬實及有無達情節重大之程度，併
06 此敘明。

07 (二)、承上，兩造有無合意終止勞動契約？兩造間僱傭關係是否存在？
08

09 ①、被告抗辯兩造已合意終止勞動契約，係以原告於收受解僱通
10 知後即未進入上海辦公室，且在電子郵件聯絡過程中並未要
11 求恢復工作，反而要求被告公司給予補償，並於107年1月初
12 將車輛行駛證及前宿舍鑰匙寄回為據，然此業經被告否認為
13 終止勞動契約之意。復查，被告公司先行片面終止勞動契約
14 ，原告於接到解僱通知時，依指示未進入辦公處所，繳回與
15 工作相關之證件、鑰匙，請求給予適當之補償，客觀上本屬
16 自然之互動過程。但能否逕謂原告亦有同意終止勞動契約之
17 意思表示，則仍猶待有積極證據始足認定。準此，被告並未
18 進一步提出原告有同意終止勞動契約之證據資料，參以原告
19 於107年2月8日調解時即主張被告所為之解僱不合法，請求
20 恢復僱傭關係，被告明確表示已無法讓原告再返回公司之過
21 程，復有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄可佐（見雄補
22 字卷第14頁），堪認被告抗辯原告同意終止勞動契約，兩造
23 間已合意終止勞動契約云云，殊屬無據。

24 ②、被告依勞動基準法第12條第1項第4款終止兩造間之勞動契約
25 ，於法未合，且兩造間並無合意終止勞動契約之事實，已如
26 前述，故兩造間僱傭關係尚屬存在，洵足認定。準此，原告
27 請求確認兩造間僱傭關係存在，於法自屬有據。

28 (三)、原告請求被告自107年1月1日起按月給付21,500元、人民幣
29 10,000元，是否有據？

30 ①、被告終止與原告間之勞動契約為不合法，已如前述，則原告
31 乃係遭被告非法解僱始離職，應認被告於解僱當日已拒絕原

告服勞務，而原告在被告違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則被告於拒絕受領後，應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，且被告於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。

②、被告辯稱曾致發存證信函通知原告應自受通知之翌日前往原工作地點提供勞務，故無拒絕原告服勞務之情云云。觀諸原告於同年12月14日寄發之存證信函內容載明：「倘認僱傭關係仍存在，則請二人於翌日前往原工作地點提供勞務。……則請簡君及林君於文到或再次收到方律師轉知後，旋於上班時間至中國上海市○○區○○路○○○○弄華商時代3樓306室（原工作地點）提供勞務。至107年12月14日前本公司與簡君及林君原僱傭關係是否存在一節，本公司認為簡君及林君間僱傭契約業經合法終止之立場，並無改變，並予敘明」，此有存證信函及掛號郵件回執可佐（見卷第115頁至第117頁）。惟考諸原告任職處所遠在非我國主權效力所及之中國大陸地區上海市，欲前往任職，勢必須有相當之準備期日，且須對於交通、住宿及相關合法工作許可核准證件均計畫周全，始得完成提供勞務之安排，被告未提供原告復職應具備之條件及合理準備期間，即要求原告於函達之翌日前往中國大陸地區上海市任職，實質上顯無受領勞務之意，自不生停止受領遲延之效力。

③、復按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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務，並

得依原定勞動契約請求該期間之報酬(最高法院105年度台上字第675號裁定、89年度台上字第000000000號判決參照)。經查，被告於106年12月12日終止兩造之勞動契約，屬非法解僱，已如前述，揆諸上開意旨，應認上訴人自106年12月13日起即拒絕受領被上訴人提供勞務，負受領勞務遲延責任。而被告受領勞務遲延之狀態，並未終了，則原告主張被告應自107年1月1日起至復職日止，按月給付薪資21,500元、人民幣10,000元，核屬有據。被告抗辯應扣除原告每月賦閒可獲取相當於基本薪資22,000元之利益云云，尚乏其據。

④、按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條第1項前段，定有明文。原告曾受領被告給付28,518元(其中21,500元為12月薪資)及人民幣3萬元，為兩造所不爭。其中21,500元及人民幣1萬元，應屬原告106年12月份薪資。其餘之金額，就被告而言，係以終止兩造間勞動契約為條件所為之給付，兩造並未就給付之目的是否屬於勞工退休金、租屋津貼或機票費用，達成任何合意；另被告固曾表示原告借支人民幣7,500元不再請求等語，惟其係以兩造間勞動契約已合法終止為前提條件，此觀諸卷附勞資爭議調解紀錄至明(見雄補字卷第14頁)，然本件兩造間之勞動契約尚未終止，故被告給付之條件尚未成就。從而被告受領7,018元及人民幣2萬元(計算式： $28,518 - 21,500 = 7,018$ ； $30,000 - 10,000 = 20,000$)，自欠缺法律上原因，致被告受有損害，則被告依民法第179條不當得利之法律關係，請求其返還所受利益，並主張抵銷，於法有據。故原告主張7,018元是勞工退休金的雇主負擔部分、5,000元人民幣是106年12月及107年1月租屋津貼、人民幣2,500元是依勞動契約應給付之機票費用，人民幣2,500元之債權業經被告公司拋棄，不得主張抵銷云云，尚乏其據，未足信採。

⑤、基上說明，原告請求被告給付自107年1月1日起至107年1月31日止之薪資14,182元(計算式： $21,500 - 7,018 = 14,182$)

，另薪資人民幣1萬元應予抵銷）；自107年2月1日起至2月28日止之薪資21,500元（薪資人民幣1萬元應予抵銷），共計35,682元（計算式14,182+21,500=35,682），及自107年3月1日起至復職日止，按月於每月5日給付薪資21,500元、人民幣1萬元，核屬有據。逾此範圍，則屬無憑。

六、綜上所述，被告所為終止勞動契約於法未合，且兩造未合意終止勞動契約，故原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，以及被告應給付35,682元，及其中14,182元自107年2月6日起，另其中21,500元自107年3月6日起，均自清償日止，按週年利率5%計算之利息；及請求被告自107年3月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告21,500元及人民幣1萬元，及分別各自次月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息部分，為有理由。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，經核合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之（以107年1月至108年7月止核算）。

八、本件事證已臻明確，兩造其他攻擊、防禦方法，及提出未援用之證據，經斟酌後認不影響判決基礎，無逐一論述必要，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 7 月 31 日
勞工法庭法官 李代昌

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 108 年 8 月 1 日
書記官 陳秋燕