臺灣基隆地方法院民事判決

109年度勞訴字第17號

原　　告　沈明良

被　　告　新北汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　呂奇龍

訴訟代理人　李忠偉

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年12月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告應自民國一百零九年八月一日起至原告復職日止，按月於次月十五日給付原告新臺幣陸萬貳仟貳佰壹拾陸元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告應給付原告新臺幣貳拾參萬壹仟伍佰玖拾玖元，及自民國一百零九年十月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之九十六，餘由原告負擔。

六、本判決第二、三項得假執行，但被告如以已到期金額之全額以現金或同面額之華南商業銀行士林分行無記名可轉讓定期存單為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

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項前段定有明文。又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確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，亦即原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種不安

之狀態得以對於被告之確認判決除去者即屬之。經查，原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間就僱傭關係存在與否即有爭執，影響原告得否依僱傭契約行使權利及負擔義務之法律上地位處於不安定之狀態，而此不安之危險得以本件確認判決予以除去，參諸前揭說明，原告提起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益，核先敘明。

貳、實體部分

一、原告起訴主張：

㈠確認兩造間之僱傭關係存在：

原告於民國92年9月1日起任職於被告公司之五堵站擔任駕駛員，嗣於109年6月20日因被告公司長期每月未足額提繳百分之6之新制勞工退休金予原告之勞工退休金專戶，致原告受有損害，原告遂向基隆市政府申請勞資爭議調解，後因被告公司人事課人員向原告誆稱會補齊提繳不足部分，請原告撤回前開勞資爭議調解，嗣原告於撤回該勞資爭議調解不久後，被告即以原告工作記滿三大過為由而自109年8月1日起解雇原告。惟被告之記過未合法定程序告知原告並給原告合理之申覆，且該等懲處有違比例原則，故解僱並不合法，兩造間僱傭關係仍存在。另原告於109年7月14日有依之被告要求而簽立切結書予被告，依該切結書之內容，原告認為被告要重新計算原告工作違規之記過。

㈡請求被告給付舊制退休金新臺幣（下同）248,864元：

依勞動基準法第53條第1項規定「工作15年以上年滿55歲」之勞工可自請退休，又按勞工退休金條例第11條第1、2項規定，被告應發給退休金。本件原告109年1月至6月之所得平均工資為62,216元〈計算式：(63,454元＋66,6274元＋68,307元＋65,026元＋63,550元＋46,685元)÷6月＝62,216元〉，而原告自92年9月1日任職至94年7月1日之年資，依法享有4個基數，故被告應給付原告舊制退休金合計248,864元(計算式：62,216元×4＝248,864元)。

㈢請求被告給付提繳退休金差額108,522元：

依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項，被告應為原告提繳勞工退休金。被告在原告自94年7月1日起選擇適用勞退新制後，仍將原告之勞健保投保薪資以多報少，原告自94年7月起至109年7月止，共計有108,522元之提繳退休金差額損害，爰依勞工退休金條例第31條第1項、民法第184條第2項規定請求此部分損害。

㈣請求被告給付特休未休工資198,127元：

原告自104至108年度應分別有17、18、20、21、22天之特別休假未休，合計98日，而原告104年度12月薪資為52,368元，該年特休工資應以1,746元計算。105年度12月薪資為59,608元，該年特休工資應以1,987元計算。106年度12月薪資為64,606元，該年特休工資應以2,154元計算。107年度12月薪資為65,551元，該年特休工資應以2,185元計算。108年度12月薪資為59,595元，該年特休工資應以1,987元計算。綜上，被告合計應給付原告特休未休工資198,127元。

㈤請求被告給付短付薪資13,150元：

按「雇主不得預扣勞工工資做為違約金或賠償費用」，勞動基準法第26條定有明文，被告於104年8月至108年8月期間，未經原告同意逕自從原告薪資中扣除互助金而短付原告薪資合計13,150元。

㈥聲明：

1.確定兩造間僱傭關係存在。

2.被告應自109年8月1日起至復職日止，按月於每月之15日給付原告62,216元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3.被告應給付原告568,663元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

4.訴訟費用由被告負擔。

5.第三項聲明，請依職權宣告假執行或原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

㈠原告自92年9月2日任職被告公司擔任駕駛員職務，於109年8月1日因記滿三大過，故被告公司依勞動基準法第12第1項第6款規定，無須預告即得終止與原告之勞動契約，被告公司解僱原告係符合工作規則及勞動基準法之相關規定。

㈡原告請求舊制退休金248,864元部分：

原告於109年8月1日遭被告公司以三大過滿解僱，原告當時尚未依勞動基準法第53條規定自請退休，故原告主張被告公司應給付舊制退休金尚屬無據。

㈢原告請求特休未休198,127元部分：

原告遭解僱前，應自行安排特別休假，然原告不安排休假，被告本即應自行安排特別休假，然原告不安排休假，被告本即可不給付未修完之特休工資，且經被告以1日900元工資補償，歷年來原告收受後並無意見。且原告據以計算之薪資，未扣除加班費及其他不屬「工資」之恩惠性、獎勵性給予之部分，則原告之請求並無理由。

㈣原告請求互助金13,150元部分：

原告進入被告公司時均同意被告按月扣除互助金，並載明於薪資單內，此互助金之性質為在同事間直系尊親屬或本人死亡時，發揮互助精神，互相支援，並非由被告得利，且原告既然同意被告每月自薪資內扣除，且原告任職期間已有多位同事領得互助金，原告現在翻異前詞，主張未經其同意，其主張顯無理由。

㈤提繳勞工退休金不足108,522元部分：

原告計算基礎之薪資，未扣除非屬工資之恩惠性、獎勵性給予部分。

㈥聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如為不利被告之判決，請准提供現金或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為擔保，宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張，其自92年9月1日起任職於被告公司，擔任駕駛員，經以記滿三大過為由，而自109年8月1日起終止勞動契約等情，為被告所不爭執，堪信為真。至於原告主張被告並未合法終止勞動契約，及被告應給付原告所主張之各項請求金額，則為被告所否認，並以上開情詞置辯。本院分述如下：

㈠關於兩造間僱傭契約是否合法終止之部分：

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。經查，原告經被告公司以「1年內累滿三大過」為由而解僱原告等情，提出被告公司109年7月30日（109）新北良總字第00436號函為證。惟查，原告主張，原告曾應被告公司之要求，出具切結書予被告公司等情，業據原告提出被告所不爭執真正之109年7月14日切結書影本為證（下稱系爭切結書）。系爭切結書記載：「本人沈明良已知悉公司工作規則及勞動基準法之規定【一年內積滿三大過】得不經預告逕予解雇，現【本人一年內獎懲逾滿三大過】，經公司幹部告知誠心接受輔導，請求公司予繼續服務之工作權本人同意今後定當克盡職責改正缺失，爭取優良表現本人若再有違反公司各相關規定遭懲處，同意以累計365日再次計算，若扔【積滿三大過】，同意由公司援依勞動基準法等相關規定不經預告逕予解雇併放棄勞動基準法第12條之抗辯權，絕無異議」等語。該切結書記係原告應被告之要求而簽立，且上開內容除原告之姓名係手寫填載外，餘均為列印之文字，並依該切結書之內容以觀，堪認兩造針對原告累積記滿三大過一事，被告已同意不因先前原告遭記滿三大過為由而終止勞動契約。此外，被告並未提出證據證明於原告簽立系爭切結書後至109年7月30日發函終止勞動契約之期間，原告另有遭記滿三大過之情事，或有何其他得以合法終止勞動契約之事由，則被告終止勞動契約，即難認為合法，從而，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

㈡原告請求被告給付自109年8月1日起至復職日止，按月給付62,216元及利息之部分：

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。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487條前段、第235條及第234條分別定有明文。兩造間僱傭關係既仍存在。被告前揭終止契約之行為雖不生終止之效力，然已足認其有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思，而原告在被告公司違法解僱前，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公司，為其所拒絕。則被告公司拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告公司受領勞務，被告公司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，仍應給付工資與原告。而原告所主張之每月請求金額62,216元，為被告所不爭執，是原告請求被告自109年8月1日起至原告復職日止，按月給付62,216元，為有理由。至於原告請求自109年8月1日起至復職日止「於每月15日給付」等情，觀之原告提出之109年1至6月之薪資單與華南商業銀行存款往來明細表暨對帳單，係以「次月15日」為薪資發放日期，是原告此部分之請求，於「自109年8月1日至復職日止，按月於次月15日給付62,216元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」之範圍，為有理由。

㈢原告請求被告給付舊制退休金248,864元之部分：

本件原告係以因遭被告解僱為由，而請求被告給付此部分之退休金，並引用勞動基準法第11條第1、2項為請求依據。惟被告終止勞動契約並非合法，兩造間僱傭契約仍然存在，業經認定如前。則原告以兩造間僱傭契約終止，而請求此部分

之給付，不應准許。

㈣原告請求被告給付提繳勞工退休金不足額之損害賠償部分：

按「雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。」（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。經查，本件原告已滿60歲，而符合勞工退休金條例第24條規定得請領退休金之年齡。且被告對於原告此部分之請求金額並無意見，則原告請求被告給付此部分金額108,522元，為有理由。

㈤原告請求特別休假未休之工資部分：

按勞動基準法第38條第1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、同條第4 項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工

資。」、同條第6項規定「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」。勞動基準法施行細則第24條第1項第1款規定：「：本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。」。經查，原告主張104年、105年、106年、107年、108年，分別有17日、18日、20日、21日、22日（合計98日）之特別休假未休等情，為被告所無爭執，參以首開規定，原告請求特別休假未休之工資，即屬有據。被告辯稱：原告不安排休假， 被告可不給付此部分工資云云，難以採認。被告辯稱：歷年均按日發給900元之補償，原告收受後並無意見云云，原告對於被告所稱已按日給付900元等情，雖無爭執，惟被告並未提出確切證據證明兩造已有約定特別休假未休之工資以每日900元計算，或舉證證明原告業已拋棄其餘部分之權利，被告據此主張不負給付義務，亦無可採。而原告104年、105年、106年、107年、108年之特別休假未休工資，應分別以每日1,746元、1,987元、2,154元、2,185元、1,987元計算等情，為被告所無爭執。則據此計算，原告應給付之特別休假未休工資為198,127元【計算式：（17日×1,746元）＋（18日×1,987元）＋（20日×2,154元）＋（21日×2,185元）＋（22日×1,987元）＝198,127元】。於扣除被告已給付之按日900元金額合計88,200元後（計算式：98日×900元＝88,200元），被告尚應給付原告109,927元（計算式：198,127元－88,200元＝109,927元）。

㈥被告請求原告給付短付薪資部分：

原告主張被告自104年8月至108年8月期間，未經原告同意而自薪資中扣除互助金合計13,150元等情，為被告所無爭執。被告辯稱：原告於進公司時均同意被告按月扣除互助金，並記載於薪資單等情，惟被告對於所主張原告同意被告自薪資中扣除互助金此項有利於己之事實，並未提出證據以資證明，其主張難以採認。從而，原告請求被告給付此部分金額

13,150元，為有理由。

四、綜上所述，本件原告請求，於確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告自109年8月1日至原告復職日止，按月於次月15日給付62,216元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨請求被告給付231,599元（即勞工退休金提繳不足額之損害賠償108,522元、特別休假未休工資109,927元、短少薪資13,150元）及自起訴狀繕本送達翌日即109年10月21日起，至清償日止，按年息百分之5計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決主文第2、3項為給付請求，為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，應依職權宣告假執行及免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張舉證及攻擊防禦方法，經核於判決結論無涉或無違，爰不一一論述。

參、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　30　　日

民事庭法　官　高偉文

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　　109　　年　　12　　月　　30　　日

書記官　王人俊