

臺灣新北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第1號

原告 賀琚琪
被告 菲洛墨拉有限公司

法定代理人 陳宇傑

訴訟代理人 徐在智

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應提繳1萬8,900元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。
- 四、本判決得假執行，但被告以新臺幣1萬8,900元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法資遣原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予

01 以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之
02 訴即有受確認判決之法律上利益。

03 貳、實體方面：

04 一、原告起訴主張：

05 (一) 原告於民國111年1月17日起受雇於被告，擔任法務副理，
06 約定每月薪資為新臺幣（下同）60,000元。緣原告於112
07 年10月5日以電子郵件向被告負責人陳宇傑（下逕稱其
08 名）申請特休，陳宇傑以電話向原告表示不願繼續雇用原
09 告口頭片面終止勞動契約，並指示以勞動基準法（下稱勞
10 基法）第11條第2項理由向新北市政府通報資遣，最後工
11 作日為112年10月25日。詎料，陳宇傑竟於112年10月26日
12 當日於公司群組內表示「今年訂單量增，營業額增…」，
13 又隨即應聘新任法務且持續於人力資源網站上招聘各職人
14 員，顯見絲毫沒有虧損或業務緊縮事由。被告係違法解僱
15 原告，不生合法終止之效力，兩造間僱傭關係自仍有效存
16 在。嗣原告於112年10月26日向新北市政府申請勞資爭議調
17 解，雙方調解不成立。被告非法資遣原告後，被告拒絕受
18 領原告提供勞務，應負受領勞務遲延責任，原告無補服勞
19 務之義務，仍得請求報酬，爰依民法第487條規定，原告
20 不得提起本訴救濟。

21 (二) 原告請求項目及金額如下：

22 1. 確認兩造間僱傭關係存在。

23 2. 積欠工資11,613元及按月給付60,000元

24 被告應自112年10月26日起至原告復職日之前一日止，給
25 付原告約定工資項目之下列款項即：112年10月26日起至1
26 12年10月31日工資1萬1,613元、按月於每月10日前給付原
27 告薪資6萬元。

28 3. 補提繳1萬8,900元至原告勞工退休金專戶

29 因被告將原告薪資高薪低報，每月僅以工資45,800元級距
30 提繳2,748元至原告之勞工退休金個人專戶，被告應補足
31 差額額即每月900元共21個月，總計1萬8,900元。

01 4. 按月提繳3,648元至原告之勞工退休金專戶

02 原告離職前月薪為6萬元，依勞工退休金月提繳工資分級
03 表級距為第8組40級即60,800元，被告應以月提繳工資60,
04 800元級距按月為原告提繳6%勞工退休金3,648元。因兩
05 造間僱傭關係未經合法終止，基此，原告依勞工退休金條
06 例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條
07 第1項之規定，請求被告自112年11月起至原告復職之前一
08 日止，按月提繳3,648元至原告之勞工退休金個人專戶。

09 （三）併聲明：

- 10 1. 確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 11 2. 被告應給付原告1萬1,613元，及自112年11月11日起至清
12 償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 13 3. 被告應自112年11月1日起至原告復職之日止，按月於次月
14 5日給付原告6萬元及加計自每月11日起至清償日止，按年
15 息百分之5計算之利息。
- 16 4. 被告應提繳1萬8,900元至原告在勞動部勞工保險局設立之
17 勞工退休金專戶，並自民國112年11月起至原告復職日
18 止，按月於再次月末日提繳3,648元至原告在勞動部勞工
19 保險局設立之勞工退休金專戶。

20 二、被告則以：

21 （一）兩造為合意資遣

22 原告自到職以來，從未有任一個月達到KPI指標，111年8
23 月亦承諾會盡全力恢復案件狀況，追求對公司最大利益云
24 云，惟至112年9月仍不斷發生重大瑕疵案件（亦包括未按
25 2、8月申報「員工投保金額調整申報表」），又多次與公
26 司員工發生事端及衝突，造成內部員工不安，實無改善之
27 可能，是被告於使用各種手段後，仍無法改善之情況下，
28 陳宇傑於000年00月0日下午3時左右以微信通話告知原告
29 之工作表現不佳，確實不能勝任，同日下午3時48分原告
30 以電子郵件表示：「誠如通話所言，目前公司對你安排資
31 遣，預告期從今日起算…」。

是原告因工作表現不佳，確

實不能勝任而遭被告資遣，堪認屬實。惟被告為考量原告未來謀職因素，經與其合意以勞基法第11條第2款：「虧損或業務緊縮時」，作為「非自願離職證明書」資遣事由。原告亦依此協議於當日完成資遣員工通報名冊。是兩造經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致而合意終止勞動契約。倘被告未與原告合意，依常理應無可能愚昧至，一方面以「虧損或業務緊縮」資遣法務主管，卻同時於人力資源網站上招聘各職人員，又於微信群組內發布訂單增加之訊息，而讓原告蒐證。又原告經合意資遣後，親自完成資遣通報、後續又完成法務工作移交，並於112年10月25日完成離職手續，其受領「非自願離職證明書」及後續受領資遣費等行為，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，實難謂非合意終止勞動契約。退步言之，倘原告認為資遣違法，僅需向勞動局提出勞資爭議調解，再依勞資爭議處理法第8條規定，要求被告不得因該勞資爭議終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為即可。惟原告於10月5日收到資遣通知後，至10月25日離職時，均未提出勞資爭議調解。

（二）被告於原告離職後，陸續發現其在職期間擅自以其私人銀行帳戶收取被告應收之和解金，且未經公司同意減免和解金、擅自重製公司現職人員履歷表並使用與未經公司同意為他人之受任人等違背職務之行為，實屬違反勞基法第12條第1項第4款，違反勞動契約或工作規則，情節重大。被告除得不經預告終止契約外，另得依聘僱契約書請求違約金：

1. 原告於112年9月11日擅自製作將和解金匯入其個人之台新銀行帳戶之「和解流程說明書」，及記載和解金為伍萬元之「和解書」一併郵寄至訴外人陳橋舒（下逕稱其名）。後於同年9月20日連絡陳橋舒，要求將和解金匯款至原告私人帳戶並回傳匯款單據。於陳橋舒匯款5萬後，原告又

01 退還陳橘舒5,000元，並向陳橘舒表示公司減免和解金5,0
02 00元（惟據陳宇傑表示並無減免和解金）。是原告明知和
03 解金應匯至被告指定帳戶，卻為擅自變更匯至私人帳戶，
04 又未經被告同意而減收違約金5,000元，嚴重背離忠實履
05 行職務，實屬違反勞動契約，情節重大。

06 2. 又原告所簽訂之聘僱契約書第七條第二項：「除為履行職
07 務必要外，非經甲方事前書面同意，乙方不得將內部資料
08 及工作成果予以重製（包含但不限於複印、掃描或截取為
09 數位檔案）、改作、編輯、散布或上傳網路，並不得洩
10 漏、告知、交付、移轉、遺失、損毀或以其他資訊揭露方
11 式提供予第三人知悉、取得或使用」。是原告明知不得重
12 製履歷表，卻故意重製被告現職員工周瑀棠之履歷表（下
13 稱系爭履歷表），並於000年0月00日出庭臺灣新北地方檢
14 察署113年度他字第367號妨害電腦使用案時，當庭提出系
15 爭履歷表，及陳述其學歷為體育大學等個資，並將系爭履
16 歷表上呈檢察官記載於筆錄上以為證物。是原告明知在職
17 期間不得重製履歷表而卻為之，又未經當事人同意而使用
18 其個資，違反勞動契約，情節重大。

19 3. 另原告所簽訂之聘僱契約書第八條第二項：「乙方於任職
20 期間至離職後壹年內，非經甲方書面同意，不得以自己或
21 他人名義經營、投資或從事與甲方業務或乙方工作內容相
22 同或類似事業或工作，亦不得為與甲方業務或乙方工作內
23 容相同或類似之公司、商號或個人之受僱人、受任人、承
24 攬人、承擔人或顧問。」，惟被告卻於113年3月4日接獲
25 以原告為告訴代理人之臺灣臺北地方檢察署112年度他字
26 第9467號背信案傳票，因被告委任原告為代理人之案件並
27 無背信案件，隨即聯絡該股書記官，確認此案告訴人並非
28 被告或其負責人。且據傳票上所送達之地址為被告之營業
29 地址，堪認原告應於112年在職期間受他人之委任。是原
30 告明知在職期間不得為他人之受任人、承攬人，卻故意受
31 他人委任為告訴代理人，違反勞動契約，情節重大。

01 4. 綜上，原告身為公司管理主管，卻仰仗公司對其之信任而
02 多次違反勞動契約，情節重大。其大膽之行徑充份表現出
03 其至高之權力，絕非其所自稱之弱勢勞方。被告除得依聘
04 僱契約書第九條第1項，不經預告終止契約外，另得要求
05 原告賠償違約金壹拾萬元整及被告因此衍生一切財產商譽
06 損害及費用。

07 (三) 併答辯聲明：

08 1. 原告之訴駁回。

09 2. 如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

10 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
11 礎（見本院卷第265、266頁）：

12 (一) 原告自111年1月17日起擔任被告之法務副理乙職，雙方約
13 定每月薪資：111年1月為48,000元（含固定加班津貼）、
14 111年2月至4月為53,000元（含固定加班津貼並另加全勤
15 獎金3000元）、111年5月轉正職為60,000元（含固定加班
16 津貼、全勤獎金3000元及管理職加給7000元），原告並於
17 到職當日簽訂聘僱契約書。

18 (二) 被告以勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮時」資遣原
19 告並開立非自離職書予原告，最後工作日為112年10月25
20 日（見本院卷第121頁非自願離職證明書）。

21 (三) 原告於112年10月25日向新北市政府提出勞資爭議調解申
22 請，兩造於112年11月13日勞資爭議案件調解不成立。

23 (四) 新北勞動雲資遣通報，原告賀琚琪資遣事由為勞基法第11
24 條第2款（見本院卷第19頁）。

25 (五) 被告台灣工作群組，菲洛傑 Jason 陳總於2023/10/26下
26 午1：22：「@所有人 今年訂單增量，營業額增，除7-8月
27 帳號被封鎖外(公司虧損100多萬的插曲外)公司在穩定成
28 長，大家用心在本職業務上，我們齊心作好作強」等語（
29 見本院卷第21頁）。

30 (六) 被告於勞動保險局申報原告之薪資45,800元低於與原告約
31 定薪資60,000元（見本院卷第27頁）。

01 (七) 臺灣新北地方檢察署113年度偵字第8877號被告賀琚琪妨
02 害電腦使用罪為不起訴處分。

03 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第266、267頁）：

04 (一) 兩造有無合意以勞基法第11條第2款之虧損或業務緊縮時
05 之事由終止勞動契約？原告請求確認兩造間僱傭關係存在
06 有無理由？

07 (二) 被告以原告有勞基法第12條第1 項第1 款、第4 款事由，
08 終止兩造契約，有無理由？

09 (三) 原告請求被告應給付原告11,613元，及自112年11月11日
10 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，有無理由？

11 (四) 原告請求被告應自112年11月1日起至復職之日止，按月於
12 次月5日給付原告6萬元及加計自每月11日至起清償日止，
13 按年息百分之5法定遲延利息，有無理由？

14 (五) 原告請求被告應提繳18,900元至原告勞在動部勞工保險局
15 設立之勞工退休金專戶，並自112年11月起至原告復職日
16 止，按月於再次月末日提繳3,648元至原告在勞動部勞工
17 保險局設立之勞工退休金專戶，有無理由？

18 五、本院判斷：

19 (一) 兩造有無合意以勞基法第11條第2款之虧損或業務緊縮時
20 之事由終止勞動契約？原告請求確認兩造間僱傭關係存在
21 有無理由？

22 1. 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
23 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁
24 止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方
25 初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，
26 但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就
27 終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞
28 動契約（最高法院110年度台上字第1511號判決意旨參
29 照）。

30 2. 查原告主張其於112年10月5日向被告負責人陳宇傑以電子
31 郵件申請特休，當日中午即接到陳宇傑以電話表示不願繼

續僱用並口頭片面終止勞動契約，指示以勞基法第11條第2項「虧損或業務緊縮時」理由向新北市府進行資遣通報，最終工作日期訂在112年10月25日，然陳宇傑卻於112年10月26日當日於公司群組內作「今年訂單量增，營業額增…」發言，並於違法解僱原告後隨即應聘新任法務且持續於人力資源網站上招聘各職人員，顯見絲毫沒有虧損或業務緊縮事由，被告係違法資遣原告，不生合法終止之效力，兩造間僱傭關係自仍有效存在等情，固據原告提出新北市勞動雲資遣通報事由11條第2款截圖、2023年10月26日微信對話紀錄營業額增量、人力資源網站徵才截圖等影本各乙份為憑（見本院卷第19至25頁），然為被告所否認，並以前開情詞置辯。而查，原告於111年8月遭被告負責人陳宇傑以微信通話告知，對其所擔任之工作確實不能勝任，是否考慮降職減薪乙事。原告於000年0月00日下午6時30分以電子郵件坦承未達公司之目標，並允諾：「會盡全力恢復案件狀況，追求對公司最大利益。其他業務會自行加班或自行攜回家處裡等，其他交辦事項亦會學習進步，還望得老闆偶一指點亦受益甚多…」，並提出願依目前契約薪資酌減兩千元等情，有原告於000年0月00日下午6時30分所發「關於法務薪資調整事宜陳報」電子郵件影本乙份附卷可憑（見本院卷第107頁）。次查，被告負責人陳宇傑於000年0月00日下午5時32分，以電子郵件表示：「有鑒於九月份多筆業務疏失，以及本次公司要求製表行使全數公司持有的專利/商標巡查工作未能如期完成工作，公司對你進行懲處如下並且口頭警告：取消九月份管理職加給…」等語，有陳宇傑於000年0月00日下午5時32分所發電子郵件影本乙份附卷可稽（見本院卷第109頁）。另查，被告負責人陳宇傑於000年00月0日下午3時左右以微信通話告知原告之工作表現不佳，確實不能勝任，並於000年00月0日下午3時48分以電子郵件表示：「誠如通話所言，目前公司對你安排資遣，預告期從今日

起算…」，此有陳宇傑於000年00月0日下午3時48分所發電子郵件影本乙份附卷可參（見本院卷第111頁）。是原告因工作表現不佳，確實不能勝任而遭被告資遣，堪認屬實。

3. 惟被告抗辯：為考量原告未來謀職因素，經與其合意以勞基法第11條第2款虧損或業務緊縮時作為非自願離職證明書資遣事由，原告亦依此協議於當日完成資遣員工通報名冊，亦有原告於112年10月5日完成之資遣員工通報名冊影本乙份（見本院卷第113頁）。且查原告完成資遣通報後，即開始進行交接，並於000年00月0日下午5時58分以電子郵件表示：「交接進行中，待完成後按條匯報…」，後續又完成法務工作移交，此亦有原告於000年00月0日下午5時58分所發電子郵件、及原告法務工作移交紙本影本各乙份附卷可憑（見本院卷第115、117頁），並於112年10月25日完成離職手續，且親筆將離職日修改為資遣日，嗣並由被告開立離職原因為勞基法第11條第2款之非自願離職證明書，此亦有原告離職程序紙本及非自願離職證明書影本各乙份在卷可按（見本院卷第119頁、第121頁），是原告經與被告雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致而合意終止勞動契約，堪認原告係與被告合意以勞基法第11條第2款事由而資遣甚明。再查，原告於112年11月10日以微信通訊軟體表示：「沒有收到公司未給之資遣費…」，此亦有原告詢問資遣費之微信截圖影本乙份可按（見本院卷第123頁），益徵兩造已合意資遣無疑，且被告嗣於112年11月21日將資遣費匯入原告帳戶完成上述資遣程序，此有112年11月21日資遣費匯款收據影本乙份附卷可稽（見本院卷第125頁）。
4. 查兩造已於112年10月25日合意終止勞動契約，業已認定如前，則原告主張確認原告與被告間僱傭關係存在，即無理由，不應准許。

01 (二) 被告以原告有勞基法第12條第1 項第1 款、第4 款事由，
02 終止兩造契約，有無理由？

03 1. 按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使
04 勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基
05 於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保
06 護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由（最高法院
07 101年度台上字第366號、95年度台上字第2720號判決意旨
08 參照）。

09 2. 查兩造已於112年10月25日合意終止勞動契約，業經本院
10 認定如前，則被告嗣於113年3月14日本案訴訟中始具狀變
11 更以原告有勞基法第12條第1 項第1 款、第4 款事由而主
12 張終止兩造契約，有民事答辯狀(二)書狀乙份附卷可稽（見
13 本院卷第135至142頁），依上開說明及判決意旨，於法無
14 據，無足憑採，為無理由。

15 (三) 原告請求被告應給付原告11,613元，及自112年11月11日
16 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，及請求被告
17 應自112年11月1日起至復職之日止，按月於次月5日給付
18 原告6萬元及加計自每月11日至起清償日止，按年息百分
19 之5法定遲延利息，有無理由？又請求自112年11月起至原
20 告復職日止，按月於再次月末日提繳3,648元至原告在勞
21 動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶，有無理由？

22 另查，原告主張請求被告給付原告112年10月26日起至112
23 年10月31日工資1萬1,613元及自112年11月11日起至清償
24 日止，按年息百分之5計算之利息、及按月於每月10日前
25 給付原告薪資6萬元，及加計自每月11日至起清償日止，
26 按年息百分之5法定遲延利息，及請求自112年11月起至原
27 告復職日止，按月於再次月末日提繳3,648元至原告在勞
28 動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶，因兩造僱傭關係
29 已於112年10月25日合意終止，業如前述，則原告前開各
30 項請求，均屬無據，為無理由，無法准予。

31 (四) 原告請求被告應提繳18,900元至原告勞在動部勞工保險局

01 設立之勞工退休金專戶，有無理由？

- 02 1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
03 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主
04 每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資
05 6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，
06 報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、
07 第2項定有明文。
- 08 2. 查被告自承原告係自111年1月17日起擔任被告之法務副理
09 乙職，雙方約定每月薪資：111年1月為48,000元(含固定
10 加班津貼)、111年2月至4月為53,000元(含固定加班津貼
11 並另加全勤獎金3,000元)、111年5月轉正職為60,000元
12 (含固定加班津貼、全勤獎金3,000元及管理職加給7,000
13 元)，並於原告到職當日簽訂聘僱契約書乙節，此有公司
14 負責人通知原告之報到通知之微信截圖及原告到職當日簽
15 訂聘僱契約書影本各乙份附卷可參（見本院卷第97至100
16 頁），且為原告所不爭執，是此部分事實堪信為真。
- 17 3. 又原告主張被告有對其薪資高薪低報，即以每月工資工資
18 45,800元級距提繳2,748元至原告之勞工退休金個人專
19 戶，有勞動部勞工保險局個人勞工退休金提繳異動查詢資
20 料乙份可憑（見本院卷第27頁）。被告雖抗辯：原告身為
21 法務主管，應有為公司於每年2、8月申報「員工投保金額
22 調整申報表」之責任，惟其在職期間，竟失職未報，卻於
23 合意資遣後主張高薪低報，並不合理云云，然雇主應為適
24 用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工
25 保險局設立之勞工退休金個人專戶，且不得低於勞工每月
26 工資6%，此為法律強制規定，雇主自不得違反上開勞工最
27 低基本保障，被告既未依上開勞退條例第6條第1項及第14
28 條第1項、第2項規定，按月為原告提繳，即不合於法律對
29 勞工之最低保障規定，是被告上開抗辯，於法未合，不足
30 採信。而查，原告離職前月薪為6萬元，依勞工退休金月
31 提繳工資分級表級距為第8組40級即60,800元，被告應以

01 月提繳工資60,800元級距，按月為原告提繳6%勞工退休
02 金3,648元。則被告應補足原告勞退金差額額應為18,900
03 元【計算式： $(3,648-2,748) \times 21 \text{個月} = 1 \text{萬} 8,900$
04 元】）。準此，原告請求被告應補提繳1萬8,900元至原告
05 在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶等情，依上說
06 明，自屬有據，應予准許。

07 六、綜上所述，原告依勞退條例及兩造勞動契約之規定，請求被
08 告應提繳18,900元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退
09 休金專戶，即屬正當，應予准許；至其餘請求，非屬正當，
10 不應准許。

11 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
12 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
13 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
14 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開
15 規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

16 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列，附此敘明。

19 九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
20 事訴訟法第79條，判決如主文。

21 中 華 民 國 113 年 5 月 10 日
22 勞動法庭 法 官 吳幸娥

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 5 月 10 日
27 書記官 黃靜鑫