臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第27號

原　　告　郭昭銘

000000000000000000

訴訟代理人　陳世勳律師

被　　告　台灣糖業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　楊明州

訴訟代理人　蔡文斌律師

　　李明峯律師

　　邱維琳律師

　　許慈恬律師

　　吳毓容律師

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5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應自民國一一三年一月一日起至原告復職前一日止，按月於次月五日給付原告新臺幣67,093元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一一三年一月一日起至原告復職前一日止，按月提撥新臺幣4,188元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項各給付日屆至時，均得假執行。但被告如各以新臺幣22,364元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項各給付日屆至時，均得假執行。但被告如各以新臺幣1,396元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、原告起訴主張：原告於民國96年5月16日起任職於被告公司，擔任畜殖事業部之產品管理師，負責全臺連鎖量販店之

業務接洽，其中包含契約簽訂、訂單處理等一切客服聯繫事項，直至112年12月31日止，已逾16年之久，期間並未中斷，兩造間雖每年簽訂「台灣糖業股份有限公司約聘（僱）契約」（下稱約聘契約），並約定契約期間為每年1月1日至該年12月31日止，形式上雖為定期契約，惟依勞動基準法（下稱勞基法）第9條第2項規定，兩造間之勞動契約應視為不定期契約，詎被告公司於112年11月29日函文通知兩造間約聘契約至112年12月31日終止，被告公司不附任何理由無故片面將原告解僱，難謂適法，兩造間之僱傭關係自應存在。原告在被告公司違法終止勞動契約前每月薪資為新臺幣（下同）67,093元，被告應給付原告自113年1月1日起至其復職前1日止之薪資，及應按月提撥4,188元至原告之勞工退休金專戶內。並聲明：求為判決如主文第1、2、3項所示。

貳、被告則以：原告是被告公司畜殖事業部生鮮肉品工場約聘管理師，於112年1月1日續聘後，負責通路之業績很不理想，且原告自112年1月1日至112年9月30日考評為59分，經被告依勞基法第11條第5款、《經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法》第23條第1項第5款「不能勝任工作」為由終止兩造間勞動契約，原告於112年11月29日親簽「本人同意領取資遣費用」並署名，是縱使被告之終止勞動契約不合法，兩造亦已合意終止勞動契約等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，准供擔保免予假執行。

參、兩造不爭執之事實：

一、原告於96年5月16日起任職於被告公司，擔任畜殖事業部之產品管理師，負責全臺連鎖量販店之業務接洽，其中包含契約簽訂、訂單處理等一切客服聯繫事項。依據原告112年約聘契約書第4條，原告工作內容有「（一）年度通路策略及通路計畫、銷售目標及預算之擬定、執行、控制及檢討。（二）客戶及通路資訊之搜集、客戶之接洽、徵信、推銷並回饋於行銷單位。（三）通路銷售合約洽談、草約之擬定。（四）公司通路政策之宣導、執行及檢討。（五）客戶服務

及客戶關係之維護、意見之反映及溝通協調。（六）地區性促銷推廣活動之規劃、執行、預算控制及檢討。（七）銷售及客戶資料檔案之建立、分析並提供行銷單位應用。（八）倉儲作業及運輸管理。（九）其他及臨時交辦事項。」。

二、被告於112年11月29日依勞基法第11條第5款、《經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法》第23條第1項第5款「不能勝任工作」規定終止兩造間勞動契約，被告依據《經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法》第23條發給原告16.67個月工資之資遣費。

三、被告公司人力資源處於112年11月28日以人展字第1120018754號函予被告公司畜殖事業部，主文「有關貴事業部擬終止畜產加工廠約聘產品管理師郭昭銘勞動契約並發給資遣費一案，同意備查，請查照。」，說明「三、經查郭君（即原告）雖屬1年1聘之契約，惟於契約期滿後多次予以續約，已構成『勞動基準法』之不定期契約條件，經評估郭君工作表現未能達成當初事業部引進業界專業人力預期目標，爰契約期滿後度不再續聘，並依該法第16條規定預告終止勞動契約。」，該函有原告於112年11月29日簽名並書寫「本人同意領取資遣費用」。

四、原告薪資每月67,093元，被告每月應提繳4,188元至原告勞工退休金個人專戶。

五、如本院認被告依勞基法第11條第5款、《經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法》第23條第1項第5款終止兩造間勞動契約不合法，且兩造並未合意於112年12月31日終止勞動契約，則兩造間僱傭關係仍存在，被告自113年1月1日至原告復職前一日止，須按月於次月5日給付原告薪資67,903元，及按月為原告提撥勞工退休金4,188元。

六、原告是依據《經濟部所屬事業機構人員進用辦法》簽訂之約聘人員，身分為「公務員兼具勞工身分」，依據勞基法第84條規定，其有關任（派）免、資遣費及退休金等事項適用公務員法令即《經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法》，

而不適用「勞工退休金條例」。

肆、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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，原告主觀認為其法律上地位有不安之危險存在，而此項危險得以對於被告之確認判決除去者而言。經查，本件原告主張被告解僱原告並不合法，而請求確認兩造間之僱傭關係存在。被告則否認原告主張之真正，顯見原告就兩造間僱傭關係之存否有主觀之不明確，足致原告就其主張存在之僱傭關係有受侵害之危險，而此危險，於本院認原告之主張為有理由時，得以對於被告之確認判決加以除去，揆諸前揭說明，原告自有即受本件確認判決之法律上利益，是原告提起本件確認之訴，要屬合法。

伍、得心證之理由：

一、被告並未合法終止兩造間勞動契約：

（一）按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂「確不能勝任工作」，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之（最高法院84年度台上字第673號、86年度台上字第688號判決意旨參照）。次按勞基法第11條第5款所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院86年度台上字第82號判決意旨參照）。又憲法第15條已明文規定人民之工作權應予保障，且勞基法第1條第1項亦明白揭示：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法」，是勞基法第11條、第

12條對於解僱權限亦採取列舉規定，以限制雇主之解僱權限，明示對於勞動契約安定性之重視，依此規定，我國勞基法對於雇主之解僱權作了相當大的抑制，認為非有正當事由，不得解僱，揚棄民法契約自由之原則，以法律對於雇主之解僱權加以制約，即由我國勞基法所呈現之價值判斷觀之，可認雇主解僱勞工，應符合解僱最後手段性，依此，在解釋雇主是否具備勞基法第11條、第12條解僱勞工之權限時，亦依此意旨而為解釋。職是，勞基法第11條第5款所稱之「勞工對於所擔任之工作確有不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。

（二）按勞基法第11條、第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年度台上字第2720號判決意旨參照）。依被告提出之有關原告112年「台糖公司約聘（僱）人員契約期滿考評表」之記載，被告係以原告自112年1月1日續聘後，負責經管「大潤發」、「愛買」、「家樂福」等通路，業績銷售量至112年9月止較去年同期衰退14.65%，銷售收入112年9月止較去年同期衰退4.41%；112年度供應商合約（佣金、折扣）協調簽訂，至112年9月止尚未完成，至後續相關業務（會計）窒礙難行作業延宕為由，將原告考評分數考列為59分（59分以下，不予續聘僱），依勞基法第11條第5款、《經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法》第23條第1項第5款「不能勝任工作」之規定終止兩造間勞動契約，是本院應審酌者為被

告以上開事由作為原告不能勝任工作之理由終止兩造間勞動契約，是否合法。經查：

（１）原告雖不爭執其負責之大潤發、家樂福、愛買等通路商之肉品業務，業績銷售量至112年9月止較去年同期衰退14.65%，銷售收入112年9月止較去年同期衰退4.41%，但各通路商之進出貨數量各有其考量，本非原告一人之力所能左右，且肉品業績衰退之原因眾多，諸如豬肉價格上漲、疫情、肉品之品質、競爭廠商之訂價等眾多因素影響，故以上開銷售通路之業績衰退作為原告不能勝任工作之事由，難認允當。況依原告於112年4月24日之「大潤發」採購合約簽呈，被告公司單位主管畜殖事業部執行長吳昭宏批示【售價如果無法提高，趁現在減供，餘如擬】，可知被告公司內部對於因豬價上漲導致成本提高，公司出貨越多，虧損就越多乙節早已知情，執行長並因而指示減少供應，以免增加虧損，可見上開銷售通路之銷貨收入衰退，亦有可能因為被告公司高層要求「減供」所致，益見被告以上開銷售通路之業績衰退作為原告不能勝任工作之事由，難謂適法。

（２）原告主張於112年4月19日接獲「大潤發」總公司提出之2023年度合約，檢視後於4月24日即簽請公司核准，並經執行長吳昭宏於4月27日簽准，被告公司用印後即郵寄「大潤發」總公司，此為被告所不爭執，而合約之正式簽訂，自須經「大潤發」用印始為完成，然「大潤發」何時用印，並非原告所可掌握，被告亦未舉證證明係因可歸責於原告之事由，致「大潤發」未能於被告自己所要求之000年0月間完成與被告合約之簽訂，則此部分自難認原告有延宕工作之情。

（３）原告主張約於112年5月8日接獲「家樂福」總公司提出之2023年度合約，5月9日即前往「家樂福」洽談2023年度合約及肉品業務，5月10日即連同契約及「家樂福」2022年之銷售、盈虧表以e-mail寄送部門主管羅世中及黃明賢，

請渠等檢視，羅世中並於翌日回傳修正版本，原告據以修正後，因被告公司會計針對「家樂福」通路112年契約之抽佣率提出質疑，原告遂先行與「家樂福」承辦窗口邱課長協調，並提出2022年之營收及抽佣表供邱課長檢視，此為被告所不爭執，而抽佣率為被告與「家樂福」契約之一部分，此為兩造所不爭執，則原告主張其自5月11日起至7月6日止，因持續與被告公司會計及「家樂福」商討抽佣率的回題，因而暫緩簽訂契約事宜，並非不可採信。蓋若原告是故意延宕此部分合約之簽訂，豈會於112年5月10日即連同契約及「家樂福」2022年之銷售、盈虧表以e-mail寄送部門主管羅世中及黃明賢？被告主張原告故意延宕被告與「家樂福」112年合約定之簽訂，尚難採信。

（４）原告主張直到112年7月份，被告與「愛買」之合約條件都沒有談成，「愛買」沒有寄送合約過來，此為被告所不爭執，「愛買」既因與被告之合約條件尚未談妥，始直到112年7月仍未寄送合約給被告，則被告主張原告故意延宕被告與「愛買」112年合約定之簽訂，自難採信。

（５）原告主張其於112年3月15日開始辦理「台糖肉品通路試吃推廣及吉祥物操偶互動活動」勞務採購招標作業，3月23日即將相關招標文件等資料以e-mail方式寄送給部門主管羅世中，信件中寫明【…敬請修正指導】，因羅世中未回覆，乃於3月27日再以e-mail告知羅世中依然未回覆，原告遂於4月21日再次以e-mail通知羅世中及黃明賢課長，並於信中寫明【…敬請檢視及修正指導，再辦理後續事宜，謝謝】，然還是未獲任何回覆，直到7月12日，原告又以e-mail方式將上開資料寄送給部門主管羅世中、黃明賢及楊富凱，並請楊富凱幫忙提醒羅世中核閱原告之e-mail，因而，楊富凱才以e-mail告知羅世中【關於昭銘辦理之通路試吃活動招標案，有勞羅主任督促昭銘辦理，公司不時在問關於通路活動及安心巡演事宜，麻煩您了，謝謝！】，羅世中才在7月20日以e-mail檢附楊富凱上開信

件並表示【請速辦理通路試吃活動招標案，8月底再未完成招標案，後果自負】，此為被告所不爭執，可見上開試吃招標工作，原告於主管交辦後於112年3月即已提出所有資料供課長及主任檢視，渠等消極不為回覆，原告前後4次通知主管檢視招標文件，自難認原告故意延宕此部分之工作。

（６）依被告公司之規定，原告「契約期滿考評表」之考評分數須在59分以下，被告始得決定不予續聘僱（此乃被告公司自己之規定，被告欲主動終止與原告間之勞動契約，仍須符合勞基法第11條、第12條之規定，自不待言），而原告112年之全年度考評分數為72分，且領有等同半個月薪資之考績獎金，此為兩造所不爭執，原告112年整年度考評既為72分，且領有等同半個月薪資之考績獎金，為何原告「契約期滿考評表」（考評期間為112年1月至9月）被告卻評定為59分？原告主張上開「契約期滿考評表」之評分結果與原告實際上工作表現不相符合，且為被告先射箭再畫靶之結果，應可採信。又原告112年全年之考評分數既為72年，被告復自承並未因原告112年之工作表現而給予原告解僱以外之其他懲處，自難認被告解僱原告符合「解僱最後手段性原則」。

（７）綜上，被告以原告自112年1月1日續聘後，負責經管「大潤發」、「愛買」、「家樂福」等通路，業績銷售量至112年9月止較去年同期衰退14.65%，銷售收入112年9月止較去年同期衰退4.41%；112年度供應商合約（佣金、折扣）協調簽訂，至112年9月止尚未完成，至後續相關業務（會計）窒礙難行作業延宕為由，將原告考評分數考列為59分（59分以下，不予續聘僱），依勞基法第11條第5款、《經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法》第23條第1項第5款「不能勝任工作」之規定終止兩造間勞動契約，自不合法。

二、兩造並未合意終止系爭勞動契約：

被告公司人力資源處於112年11月28日以人展字第1120018754號函予被告公司畜殖事業部，主文「有關貴事業部擬終止畜產加工廠約聘產品管理師郭昭銘勞動契約並發給資遣費一案，同意備查，請查照。」，說明「三、經查郭君（即原告）雖屬1年1聘之契約，惟於契約期滿後多次予以續約，已構成『勞動基準法』之不定期契約條件，經評估郭君工作表現未能達成當初事業部引進業界專業人力預期目標，爰契約期滿後度不再續聘，並依該法第16條規定預告終止勞動契約。」，該函有原告於112年11月29日簽名並書寫「本人同意領取資遣費用」，業如前述，被告公司人力資源處於上開函文既已表明係被告公司要終止勞動契約，可見原告於上開函文簽名並書寫「本人同意領取資遣費用」，係因原告以為被告已合法終止勞動契約才同意領取資遣費用，顯非以兩造合意終止勞動契約之意而表示同意領取資遣費用，被告以原告於上開函文簽名並書寫「本人同意領取資遣費用」，主張兩造已合意終止勞動契約，顯不足採。

三、按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。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。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，民法第234條、第235條、第487條本文分別定有明文。雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號民事裁判意旨參照）。原告係遭被告非法解僱始離職，被告不法終止系爭勞動契約，雖不生終止契約之效力，但已足徵被告為預示拒絕受領原告勞務之表示。原告復主張於被告終止系爭勞動契約當時其願意繼續在被告公司任職，可見原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，則被告拒絕受領原告勞務後，應負受領遲延之

責，原告無須催告被告受領勞務，而被告於受領遲延後，並未對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依民法第234條及第235條規定，應認被告已經受領勞務遲延，依民法第487條規定仍應給付工資與原告。被告依勞基法第11條第5款、《經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法》第23條第1項第5款終止兩造間勞動契約不合法，且兩造並未合意於112年12月31日終止勞動契約，被告應自113年1月1日至原告復職前一日止，須按月於次月5日給付原告薪資67,903元，已如前述，則原告請求被告應自113年1月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告67,093元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

四、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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）。經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條第2項第2款規定，94年7月1日以後到職之僱用人員，依勞工退休金條例相關規定請領退休金。被告依勞基法第11條第5款、《經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法》第23條第1項第5款終止兩造間勞動契約不合法，且兩造並未合意於112年12月31日終止勞動

契約，被告自113年1月1日至原告復職前一日止，須按月為原告提撥勞工退休金4,188元，已如前述，則原告依上開規定，請求被告自113年1月1日至原告復職前一日止，須按月為原告提撥勞工退休金4,188元，亦屬有據，應予准許。

陸、綜上所述，被告並未合法終止系爭勞動契約，兩造亦未合意終止系爭勞動契約，兩造間之僱傭關係現仍繼續存在。從而，原告本於兩造間之僱傭契約，請求確認原告與被告間僱傭關係存在；被告應自113年1月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告67,093元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應自113年1月1日至原告復職前一日止，須按月為原告提撥勞工退休金4,188元，為有理由，應予准許。

柒、本判決主文第2、3項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

捌、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

玖、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　27　　日

勞動法庭法　官　蘇正賢

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　　113　　年　　5　　月　　27　　日

書記官　林容淑