

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第157號

原告 王靜如

訴訟代理人 王萬金律師

被告 新民文化事業有限公司

法定代理人 潘思源

訴訟代理人 蔡世祺律師

賴彥杰律師

蔡承翰律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於109年11月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間之僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣肆萬柒仟陸佰零柒元，及自民國109年5月29日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應自民國109年4月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告新臺幣伍萬柒仟元，及按季於每年7月5日、10月5日、1月5日、4月5日各給付原告新臺幣參萬元，並均自上開應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被告應提繳新臺幣貳仟柒佰柒拾肆元及自民國109年4月1日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣參仟肆佰陸拾捌元至原告之勞工退休金個人專戶。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣肆萬柒仟陸佰零柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

01 七、本判決第三項得假執行，但被告如以每期各新臺幣伍萬柒仟
02 元（每月工資部分）、參萬元（每季津貼部分）為原告預供
03 擔保，得免為假執行。

04 八、本判決第四項得假執行，但被告如以每期新臺幣參仟肆佰陸
05 拾捌元預供擔保後，得免為假執行。

06 事實及理由

07 壹、程序方面

08 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
09 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
10 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
11 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
12 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
13 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
14 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
15 年台上字第1237號、52年台上字第1240號民事判決意旨同此
16 見解）。本件被原告主張兩造間存有僱傭關係，為被告所否
17 認，則兩造間就僱傭關係存在既有爭執，且原告在私法上地
18 位有受侵害之危險，而此項危險，得以對於被告之確認判決
19 除去，揆諸前開規定及說明，原告提起本件確認之訴，自有
20 即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

21 貳、實體方面

22 一、原告主張：

23 (一)原告自民國97年10月13日起受僱被告公司，離職前職務為總
24 編輯，約定薪資新臺幣（下同）67,000元，嗣於109年2月27
25 日遭被告委任律師發函通知，以原告於職務期間有涉及侵
26 占、利用權勢脅迫所屬同仁製造虛假文件、違法扣留離職員
27 工薪水嚴重損害公司形象等情事為由，請原告於109年3月4
28 日下午4時30分至律師事務所協調。復於109年3月2日未附理
29 由，以簡訊通知原告自3月2日起解除原告總編輯職，並於同
30 年月5日以勞動基準法第12條第1項第4款為由，對原告發終
31 止勞動契約通知書。然被告卻未提出任何有關原告有何其所

指於職務期間有涉及侵占或利用職務脅迫所屬同仁製造虛假文件之具體事實及證據，則被告於109年3月5日依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動契約，於法自屬無據，兩造間之僱傭關係於109年3月6日後仍繼續存在，自堪認定。原告每月薪資為67,000元，其中57,000元於每月5日給付、10,000元津貼部分則係三個月給付一次，即於每年1月5日、4月5日、7月5日及10月5日，各給付30,000元，惟被告自109年4月5日起迄未給付3月份薪資差額39,274元及3月之津貼8,333元共計47,607元，是原告自得請求被告如數給付，及自109年5月起按月於每月5日給付薪資57,000元，及於每年7月5日、10月5日、1月5日及4月5日各給付30,000元。又被告應為原告提繳之勞工退休金為每月3,468元，被告於109年3月份僅提繳694元，另2,774元及自109年4月起均未提繳，是原告自得請求被告如數提繳2,774元，及自109年4月1日起按月提繳勞工退休金3,468元。

(二)並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應給付原告47,607元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自109年4月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付薪資57,000元，及按季於7月5日、10月5日、1月5日、4月5日各給付津貼30,000元，並均自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應提繳2,774元至原告之勞工退休金個人專戶，並應自109年4月起至原告復職之日止，按月提繳3,468元至原告之勞工退休金個人專戶。5.上開第2項至第4項部分，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告於任職期間涉及諸多侵占不法行為，已嚴重違反雙方勞動契約：

1.原告於106年1月間某日，將被告公司負責人潘思源交付並指示原告王靜如轉送予客戶之春節禮品即台北晶華酒店壹樓栢麗廳餐券共6張，原告王靜如僅將其中3張餐券送出，另3張

餐券則侵占入己。

2.106年3月間某日，「TO'GO」雜誌社前往日本出差製作專題報導，被告法定代理人潘思源於去程途中曾交付並指示原告王靜如將日幣50,000元轉交予同行部門員工林宜慧、蘇一維、同行藝人雷艾美、吳申梅及其經紀人詹小姐每人各1萬元日幣零用金，詎料，原告王靜如僅將其中1,000元日幣轉交予同部門員工蘇一維，其餘49,000元日幣則侵占入己。

3.108年9月10日，將被告公司負責人潘思源交付並指示原告王靜如轉送予客戶之台南晶英酒店海東客房雙人平日住宿券共四張，原告王靜如僅將其中三張送出，另餘一張住宿券則侵占入己（每張住宿券價值為新臺幣14,520元）。

(二)原告於任職期間涉及諸多偽造文書不法行為，顯然嚴重違反雙方勞動契約：

1.原告王靜如明知依被告公司規定，客戶於中秋節期間贈送予被告公司之中秋禮品，均需如實上繳予被告公司行政部門登記後由被告公司統簿分配，詎其為避免客戶致送予被告公司之中秋禮品均需全部上繳，竟於108年9月12日間，利用其職務之權勢，脅迫要求編輯部下屬林承彥配合其製作不實之虛假文件，故意不登載天成飯店、理想大地渡假飯店、凱達大飯店、老爺集團及雲朗集團等客戶所致送之中秋禮品，原告王靜如製作並將不實之編輯部108年9月16日「19年中秋送禮(2F)結案」表單及表單所列部分中秋禮品交予被告公司而行使之，足以生損害於被告公司內部管理之正確性。

2.原告王靜如明知任職於同部門之下屬張慧娥，於109年2月19日、同年1月10日；108年8月23日、同年6月3日、3月25日、3月20日及3月4日等上班日期間，係因個人私事而遲到或忘刷，竟放任下屬張慧娥製作不實之未打卡註銷單，於未打卡註銷單勾選未打卡原因為「因公外出無法簽到」或「因公外出無法簽退」，再由原告王靜如於上開未打卡註銷單之「單位主管欄」簽核同意，由下屬張慧娥提出予被告公司行使之，以規避被告公司內部罰薪之規定，足生損害於被告公司

01 對於員工出勤管理紀錄及薪資發放之正確性。

02 (三)核諸原告前開行為，顯為明知故犯，兩造間對於勞雇關係之
03 信賴已生重大破綻，任何人倘立於被告公司立場，均無從期
04 待採用解雇以外之懲處手段，原告前揭不法行為之情節，顯
05 已達重大之程度，從而，被告公司本件以原告違反兩造間之
06 勞動契約且情節重大，乃依勞動基準法第12條第1項第4款之
07 規定終止兩造間勞動契約，洵屬適法，臻臻至明。原告請求
08 確認兩造間之僱傭關係存在，暨請求被告給付109年3月6日
09 以後至其復職日止，按月給付薪資57,000元、按月提繳3,46
10 8元之勞工退休金云云，揆諸前揭說明，被告公司終止兩造
11 勞動契約既屬合法，原告之上開請求均應予以駁回

12 (四)原告固主張其每月津貼10,000元，每三個月給付1次，並以
13 原證8之簡訊為據云云，惟查：上開簡訊所示，充其量只能
14 證明被告之負責人潘思源曾敘及自104年8月1日起給予原告1
15 萬元之款項，然查，上開款項實際上乃係由潘思源私人給
16 予，並非被告公司所支付，故上開款項是否持續給付，仍端
17 視訴外人潘思源之個人意願而定，且上開款項經核乃係具有
18 勉勵或恩惠性質之給與，與勞動契約經常性給予之工資性質
19 有別，更況，上開款項早自109年1月1日起訴外人潘思源即
20 已停發予原告，益見原告並無請求訴外人潘思源或被告公司
21 繼續給付前開款項之餘地。

22 (五)被告於109年4月6日轉帳39,393元至原告帳戶，其中包含3月
23 份上班日共5日薪資9,194元、特休未休16日薪資30,400元、
24 扣除3月1日至5日勞保費201元，合計39,393元（計算式：9,
25 194+30,400-201=39,393）。其餘3月份之薪資，因被告
26 已合法終止勞動契約，故無需給付。另被告結算至109年3月
27 6日為原告辦理退保，已如數將勞工退休金694元提繳，原告
28 請求被告提繳自3月7日之後勞退金自屬無理等語置辯。

29 (六)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
30 宣告免為假執行。

31 三、兩造不爭執事項：

01 (一)原告於民國97年10月13日起受僱被告，擔任總編輯，每月薪
02 資57,000元，由被告匯款至原告薪資帳戶內，被告每月應提
03 繳退休金數額為3,468元；另自104年8月1日起每季給予現金
04 津貼30,000元（下稱系爭津貼）。

05 (二)被告法定代理人潘思源曾委請律師以109年2月27函以原告涉
06 有不法情事，要求原告於同年3月4至該律師事務所協調（見
07 本院卷第19至21頁），並於109年3月2日以簡訊通知解除原
08 告總編輯職務（見本院卷第23頁），原告於109年3月4日至
09 律師事務所，李永然律師當場告知因原告涉及侵占、脅迫及
10 製造虛假文件等情事，希望好聚好散，請原告離職，原告表
11 示不同意，當日協商無結果。

12 (三)被告於109年3月5日以終止勞動契約通知書，通知以原告於
13 職務期間涉及侵占、利用職務脅迫所屬同仁製造虛假文件等
14 嚴重損害公司形象為由，依勞動基準法第12條第1項第4款規
15 定，自109年3月6日起終止兩造間勞動契約關係（見本院卷
16 第25頁）。

17 (四)被告於109年4月6日匯款原告39,393元（如本院卷第39
18 頁），給付原告自109年3月1日起至同年月5日薪資9,194
19 元、16天特休未休工資30,400元，再扣除109年3月1日至同
20 年月5日之勞保費201元，並自109年3月6日起未再給付原告
21 薪資，且自109年3月7日起未再為原告提繳退休金（見本院
22 卷第41至43頁）；另自109年1月1日起未再給付原告系爭津
23 貼。

24 (五)原告曾於109年3月6日向中華民國勞資關係協進會申請勞資
25 爭議調解，經於109年3月18日調解不成立（見本院卷第29至
26 30頁）。

27 四、得心證之理由：

28 (一)、被告以109年3月5日解僱通知書通知原告，依勞基法第12條
29 第1項第4款「違反勞動契約，情節重大者」之規定終止兩造
30 間勞動契約，有無理由？

31 1.勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預

告終止契約，惟應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第12條第1項第4款、第2項定有明文；所謂「知悉其情形」，應指雇主知悉勞工違反勞動契約或工作規則之情節而言。本件被告既辯稱其因原告違反勞動契約或工作規則情節重大而終止契約等語，自應於知悉原告違反勞動契約或工作規則情節之日起，於30日內終止之。

2.被告依勞動基準法第12條第1項第4款終止契約，所依據之事實為：原告於任職期間侵占公司財務、利用職務脅迫所屬同仁製造虛假文件為由，是否可採，茲分敘如下：

(1)原告是否於106年1月間，將被告法定代理人指示送予客戶之春節禮品--臺北晶華酒店栢麗廳餐券6張，僅送出3張，其餘3張（下稱晶華餐券）予以侵占，而違反勞動契約之善良管理人義務、忠誠義務、法令及勞動契約內容（侵占本集團財務、品行不端或竊盜公款公物等非法行為）？

原告坦言於106年1月間未將晶華餐券3張送出予客戶，惟查被告既於109年3月5日移交時，將晶華餐券主動列入交接清單，並交接於被告公司人員張慧娥，難認其有侵占之意思。況被告既於109年3月5日進行移交，原告製作交接清單（參見本院卷第149頁）時，被告始知悉晶華餐券尚未送出，當無可能於109年3月4日、3月5日通知原告離職前即以此為違反勞動契約之事由而終止勞動契約。

(2)原告是否於106年3月9日至13日，「TO'GO」雜誌社前往日本出差製作專題報導，於去程旅途中收受被告法定代理人交付日幣（下同）5萬元，然未依被告法定代理人指示轉交予同行員工林宜慧、蘇一維、藝人雷艾美、吳申梅及其經紀人詹小姐每人各1萬元零用金，僅將其中1,000元交付蘇一維，其餘49,000元侵占入己，而違反勞動契約之善良管理人義務、忠誠義務、法令及勞動契約內容（侵占本集團財產、品行不端或竊盜公款公物等非法行為）？

原告否認被告法定代理人於該次旅途中交付5萬元之情，並稱：該次旅途中被告法定代理人係交付21萬元予原告，供原

告、林宜慧、蘇一維等員工3人、及藝人雷艾美、吳申梅、詹娃娃等3人此行之用，並指示其中3萬元為原告、林宜慧、蘇一維之零用金（各1萬元），至於藝人3人則未指示給予零用金，故原告用以調度支應6人餐費、交通費，均為原告職權範圍內之處置，且於106年3月14日返台後，已結算款項並交還餘款予被告法定代理人，並無不法之處等語。被告堅指其法定代理人係交付原告5萬元，指示交付林宜慧、蘇一維、藝人雷艾美、吳申梅、詹娃娃各1萬元；並聲請詢問證人即員工蘇一維到庭，惟證人蘇一維證稱：潘總裁在飛機上叫原告到前面，拿一包東西給原告，稱他們1萬你兩萬，但沒有說出名字，沒有看到錢，印象中看到拿一包東西等節（參見本院卷第324至327頁）；果如證人所述，依據被告法定代理人指示原告應分得零用金2萬元，其餘員工2人、藝人3人各分零用金1萬元，則總數應為7萬元；此與被告所稱每人零用金各1萬元，共交付5萬元之情並不相符。況被告亦未能提出其他積極證據足認確實交付5萬元現金予原告，尚難認其所述屬實。被告據此為違反勞動契約之事由，實不足採。

(3)原告是否於108年9月10日將被告法定代理人交付並指示送予客戶之台南晶英酒店住宿券共4張，僅送出其中3張，另餘1張（下稱晶英住宿券）侵占入己，而違反勞動契約之善良管理人義務、忠誠義務、法令及勞動契約內容（侵占本集團財產、品行不端或竊盜公款公物）？

原告固坦承於108年9月間未將晶英住宿券1張依照被告法定代理人指示送出予客戶，惟查被告既於109年3月5日移交時，將晶英住宿券主動列入交接清單，並交接於被告公司人員張慧娥，難認其有侵占之意思。況被告既於109年3月5日進行移交，原告於同日製作交接清單（參見本院卷第149頁）時，被告始知悉晶華餐券尚未送出，亦無可能於109年3月4日、3月5日通知原告離職前以此為違反勞動契約之事由而終止勞動契約。

01 (4)原告是否於108年9月中秋節期間客戶贈送予被告之中秋禮
02 品，未依公司規定如實上繳至行政部門，由公司統籌分配，
03 並於同年月12日利用權勢，脅迫要求編輯部下屬林承彥配合
04 製作虛假文件，故意不登載天成飯店、理想大地渡假飯店、
05 凱達大飯店、老爺集團及雲朗集團等客戶致贈之中秋禮品，
06 並於同年月16日將不實製作之「19年中秋送禮（2F）結案」
07 表單及表單所列部分中秋禮品交予被告而行使之，而違反勞
08 動契約之善良管理人義務、忠誠義務、法令及勞動契約內容
09 （品行不端之非法行為）？

10 被告雖指原告故意不登載天成飯店、理想大地渡假飯店、凱
11 達飯店、老爺集團及雲朗集團贈送之中秋禮品，已違反公司
12 法定代理人之指示，有品行不端之事實，惟查原告與生活情
13 報媒體事業股份有限公司所簽署之員工聘僱契約第14條約
14 定：「您於受僱期間，不得直接或間接收受或企圖獲取任何
15 與本公司有業務往來之廠商或欲與本公司有業務往來之廠商
16 所提供之報酬、款項、禮物、佣金、招待或其他形式之利
17 益。但符合社會常情及風俗習慣之社交性質餽贈，不在此
18 限。」（參見本院卷第196頁）查上開飯店於中秋節期間致
19 贈原告個人以月餅（參見本院卷第301、303頁），應屬符合
20 社會常情及風俗習慣之社交性質餽贈。兩造於上開約定內
21 容，既有關於「符合社會常情及風俗習慣之社交性質餽
22 贈」，此等用語即授權原告有是否符合社交性質餽贈之判斷
23 餘地，則原告認該等月餅係贈與其個人，而為此判斷，未予
24 拒絕收受，難認有品行不端之情。再者，觀之原告與員工林
25 承彥之108年9月12日LINE對話訊息中，原告稱：「月餅 你
26 這部分我要供一個出來 4糕點 1神旺飯店現作小點，承彥分
27 享同事」、「其他你就說都沒收到了」、林承彥答稱「喔
28 好」，原告復稱：「然後神旺也別說是月餅 說是現做小點
29 所以分享」、「其他 我這邊給他3樣」等情（見本院卷第17
30 5頁、第211頁），並無何脅迫之用語。證人林承彥到庭亦證
31 稱「我不認為是脅迫，而是有心理壓力。....雲朗是送給個

01 人....108年客戶送的中秋月餅，有部分是送到家裡。...」
02 （見本院卷第337頁）、「原告正準備要提供一份我們收到的禮物的清單給潘思源，但因為我們沒有嚴格執行公司的規定，所以原告決定要擬一份清單再跟我討論這個清單上所該出現、或不該出現的。....當時我人不在臺灣...無心去管這件事。...原告是我的主管，我實質考量上有壓力，所以我選擇迴避拒絕這個問題，而是說好」（本院卷第335頁）。縱上足認原告並無脅迫林承彥之用語，而是與林承彥討論結案清單之內容，且事實上林承彥亦有收受雲朗、神旺、天成飯店致贈之中秋月餅並未交付公司，則原告獲得林承彥同意後將其所收受神旺飯店禮物列入清單，難認為脅迫之行為。況據原告提出與被告法定代理人之簡訊通信內容，潘總裁於108年9月12日上午10時29分發送內容為「此次2F所收所有秋禮，含AE....主要跟公務有關所收，已自行消化....今下班來明細」之訊息。是縱認有未依指示將月餅繳回公司情事，被告早於108年9月12日已知悉，被告欲據此依勞動基準法第12條第1項第4款終止契約，即應依同條第2項規定，自知悉其情形之日起，30日內為之，而被告遲至109年3月5日始依勞動基準法第12條第1項第4款終止契約，顯逾同條第2項所定30日期間，亦不得再據為終止勞動契約之事由。

22 (5)原告是否明知同部門下屬張慧娥於109年2月19日、同年1月1
23 0日、108年8月23日、同年6月3日、同年3月25日、同年3月2
24 0日、同年3月4日上班日期間，因私事遲到或忘記刷卡，竟
25 放任下屬於未打卡註銷單勾選未打卡原因為「因公外出無法
26 簽到」、「因公外出無法簽退」，再由原告於單位主管欄簽
27 核同意生效，交由下屬張慧娥提出予被告行使之，而違反勞
28 動契約之善良管理人義務、忠誠義務、法令及勞動契約內容
29 （品行不端之非法行為）？

30 按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契
31 約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所

01 謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂
02 工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須
03 勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解
04 僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與
05 勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規
06 定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累
07 次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞
08 雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞
09 工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97
10 年度台上字第2624號裁定意旨參照）。被告主張原告有縱容
11 下屬製作不實未打卡註銷單之情，為原告否認，並稱：伊從
12 未要求員工無法按時上班，應事先向伊報備，且伊於簽核同
13 仁之未打卡註銷單時，從未查詢理由，張慧娥亦無事先報備
14 之必要，張慧娥所為證言，應係為繼續在被告公司上班，始
15 配合被告而為不實證述等情。查證人張慧娥固證述：伊認為
16 與原告一起外出用餐而未刷卡，原告應該知情。去醫院則是有
17 先跟原告說，看起來會來不及就會向原告報備等語。然其
18 亦證述：原告在簽這些未打卡註銷單，都是放在原告桌上等
19 她有空再簽。...原告簽核員工未打卡註銷單，並未特別找
20 人問過原因。...都是事後填，當天來不了，或是月底管理
21 出缺勤的同事告知有漏，叫伊補填（見本院卷第342至343
22 頁）等語。足見證人張慧娥縱曾事先報備，然既是候補填未
23 打卡註銷單，又係置於原告桌上並非立即簽署交付證人張慧
24 娥，且原告亦未曾詢問確實原因，縱其審核有缺失情事，應
25 僅係為一時疏忽，難認原告確有明知為不實單據而簽署之故
26 意。參以原告身為編輯部主管，帶領員工不僅證人張慧娥一
27 名，除證人張慧娥外，並未查得其他違規註銷未打卡情事，
28 足認應係證人張慧娥個人因家庭因素所致未依規定打卡行
29 為。原告違規之態樣並非屢次犯錯，亦非故意為之，雖對被
30 告造成損失，但損失並非重大，況證人張慧娥為故意不實註
31 銷未打卡之人，情節較原告為重，然被告亦可採行解僱以外

之懲處手段而繼續其僱傭關係，故難認原告違反勞動契約已達情節重大，被告據此主張終止勞動契約，應屬無據，原告主張被告於109年3月5日違法解僱，應屬可採。

(6)從而，被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止與原告間之僱傭契約，既不生合法終止之效力，兩造間僱傭契約關係仍繼續存在，故原告求為確認兩造間僱傭關係存在，洵屬有據，應予准許。

(二)、原告請求被告應給付非法解任僱傭期間109年3月份薪資差額及自109年4月1日起按月給付薪資57,000元，及按季於每年7月5日、10月5日、1月5日、4月5日各給付津貼30,000元；另被告應補提繳109年3月份勞工退休金差額2,774元及自109年4月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,468元至原告之勞工退休金個人專戶，有無理由？

1. 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，民法第487條前段定有明文；是雇主不法解僱勞工，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號判決要旨參照）。次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。第按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。

2. 被告於109年3月5日為系爭僱傭契約終止意思表示後，原告旋於109年3月6日聲請勞資爭議調解，並於同年月18日調解

時表達要求恢復僱傭關係並願意繼續提供勞務，已充分表明要繼續提供勞務之意願及通知，惟仍遭被告拒絕，致調解不成立等情，此有中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄為證（見本院卷第29至30頁），顯見原告主觀上已申請復職，客觀上亦願意繼續提供勞務，堪認被告拒絕受領勞務，陷於受領遲延，原告得依民法第487條請求繼續按月給付工資。又被告既不合法終止僱傭契約，否認兩造間僱傭關係存在，則原告在復職前，被告顯有屆期不給付薪資之虞，而有提起將來給付之訴之必要。而原告主張其每月薪資57,000元，有薪資單可證（見本院卷第35頁），復為兩造所不爭執，堪信為真實，準此，原告自得請求自109年4月1日起至復職日止，按月於每月5日前給付每月薪資57,000元，即屬可採。另原告請求給付3月份薪資差額39,274元部分，因被告自承僅給付3月份薪資9,194元，故原告請求給付39,274元，核屬有據，應予准許。

3.原告請求被告按季給付系爭津貼，被告則否認之，辯稱係被告法定代理人個人給予之津貼。經查，被告公司為1人公司，董事僅有法定代理人潘思源1人，經被告法定代理人指示後，仍由被告公司會計人員負責通知發放（參見本院卷第129頁LINE訊息截圖），且係因工作表現良好，始由被告法定代理人指示給予津貼，並向日後生效（見本院卷第259至267頁），顯屬因工作所獲得之報酬，且為經常性給與，故應屬薪資之性質，難認係法定代理人個人之給予。原告於遭被告違法終止租約前，被告係按季發放系爭津貼，故原告請求被告自109年7月5日起，按季於每年7月5日、10月5日、1月5日、4月5日給付津貼30,000元，及109年3月份津貼8,333元為有理由。

4.原告請求被告補提繳109年3月份勞工退休金差額2,774元及自109年4月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,468元至原告之勞工退休金個人專戶部分：

(1)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞

01 保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定
02 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
03 6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項亦有明定。

04 (2)查，本件原告在經被告終止勞動契約前，每月工資57,000
05 元，被告每月應為原告提繳3,468元勞工退休金，惟被告於1
06 09年3月份僅提繳694元，此為兩造所無爭執，復有勞工退休
07 金個人專戶資料（本院卷第43頁、第113頁）、原告之薪資
08 單（本院卷第35頁）存卷可按；因被告本件終止勞動契約不
09 合法，兩造間僱傭關係既繼續存續，則原告自得請求被告補
10 提繳109年3月份之退休金2,774元，及自109年4月1日起至復
11 職之日止，按月提繳3,468元勞工退休金至原告之勞工退休
12 金專戶。

13 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
14 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
15 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
16 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
17 第203條分別定有明文。查被告於每月5日發薪，每季5日前
18 發給津貼，則原告就各期給付項目，依年息5%計算之利息，
19 及請求被告應給付原告47,607元部分，自起訴狀繕本送達翌
20 日（即109年5月29日）起至清償日止之法定遲延利息，即屬
21 有據。

22 五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並據此勞
23 動契約及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31
24 條等規定，進而請求被告給付47,607元，及自起訴狀繕本送
25 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及自109
26 年4月5日起至復職日止，按月給付原告57,000元，按季於於
27 每年7月5日、10月5日、1月5日、4月5日各另給付30,000
28 元，暨自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5
29 計算之利息；另被告補提繳2,774元及自108年9月1日起按月
30 提繳3,468元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金
31 個人專戶部分，為有理由，應予准許。

01 六、本件係就勞工即原告之請求為勝訴判決，爰依勞動事件法第
02 44條第1、2項規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主即被
03 告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
05 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

06 八、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 109 年 12 月 22 日

08 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 109 年 12 月 22 日

13 書記官 范國豪