

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第80號

原告 黃韻蓁

訴訟代理人 蔡晴羽律師

林煜騰律師

被告 社團法人全國軍公教警消權益保護協會

法定代理人 陳孝聖

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年11月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬貳仟肆佰貳拾捌元，及自民國一一〇年十月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣壹萬貳仟玖佰陸拾捌元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金提繳專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、本判決第一項、第二項得為假執行；但被告分別以新臺幣壹拾玖萬貳仟肆佰貳拾捌元、新臺幣壹萬貳仟玖佰陸拾捌元為原告預供擔保，各得免為假執行。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔六分之五，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。查被告社團法人全國軍公教警消權益保護協會之法定代理人於本院審理期間已變更為陳孝聖，並經該新法定代理人於民國110年10月14日具狀聲

01 明承受訴訟（見本院卷三第309頁至第315頁），核無不合，  
02 應予准許。

03 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告  
04 同意、請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲  
05 明，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款、第  
06 3款分別定有明文。本件原告黃韻蓁起訴時，依民事訴訟法  
07 第247條、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）  
08 第31條第1項等規定及兩造間僱傭契約之法律關係，請求確  
09 認兩造間僱傭關係存在，被告應自108年11月27日起至復職  
10 日止按月給付其新臺幣（下同）3萬元及法定遲延利息，及  
11 自同日起至復職日止按月向勞動部勞工保險局提繳1818元至  
12 原告勞工退休金個人專戶，並願供擔保請准宣告假執行；嗣  
13 於110年9月18日以民事一部撤回暨變更聲明狀，撤回確認兩  
14 造間僱傭關係存在之請求，追加勞退條例第12條、勞動基準  
15 法（下稱勞基法）第19條等規定為請求權基礎，變更聲明為  
16 ：(一)被告應給付其23萬7428元及法定遲延利息、(二)被告應提  
17 繳1萬2968元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金提繳專  
18 戶（下稱勞工退休金專戶）、(三)請求被告交付以勞基法第14  
19 條第1項第5款、第6款為事由之非自願離職證明書（見本院  
20 卷三第383頁至第384頁），核原告撤回復追加部分訴訟標的  
21 ，並變更應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，並  
22 經被告表示同意（見本院卷三第402頁），揆諸前揭規定，  
23 應予准許。

24 貳、實體方面：

25 一、原告起訴主張經審理後略以：

26 (一)原告於107年10月1日起受僱於被告，擔任行政助理兼出納，  
27 試用期月薪為2萬7000元，3個月試用期滿後調薪至3萬元。  
28 又被告前任理事長林煌前曾違法解僱原告，兩造於108年9月  
29 27日成立勞資爭議調解，被告賠償原告3000元並應允原告復  
30 職。詎林煌自此即對原告百般刁難，並於同年11月26日函知  
31 原告，以原告有於同年11月12日、同年11月19日在LINE群組中

01 對被告當時法定代理人林煌為重大侮辱為由，依勞基法第12  
02 條第1項第2款規定，不經預告終止兩造間僱傭契約，原告為  
03 此於同年12月20日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，  
04 因被告未出席而調解不成立。然原告向來遵守既往之工作流  
05 程向林煌請示、溝通，用詞不乏「謝謝」、「麻煩您」等，  
06 並無林煌所稱侮辱之情；且被告未採替代方案即逕予解僱，  
07 復未經理事會決議，亦與被告之工作人員管理辦法有違。故  
08 被告解僱原告係屬違法，而原告申請勞資爭議調解乃有繼續  
09 履行勞務之意，則被告自有給付薪資義務。又原告為謀生計  
10 於被告違法解僱期間，分別於109年1月至2月、3月，受僱於  
11 訴外人和安行股份有限公司（下稱和安行公司）及程曦資訊  
12 整合股份有限公司（下稱程曦公司），並自同年7月1日起受  
13 僱於訴外人台北大眾捷運股份有限公司（下稱台北捷運公司  
14 ）迄今，經扣除原告自和安行公司與程曦公司取得之收入，  
15 被告尚應給付自108年11月27日起至109年6月30日止之工資  
16 及年終獎金共19萬1803元，並補提繳1萬2968元至原告之勞  
17 工退休金專戶。另原告受僱於台北捷運公司，已無與被告恢  
18 復僱傭關係之意願，以民事一部撤回暨變更聲明狀於110年  
19 10月19日送達被告而終止兩造間僱傭契約，請求被告給付資  
20 遣費4萬5625元，併交付以勞基法第14條第1項第5款、第6款  
21 為事由之非自願離職證明書，爰依民法第487條、勞退條例  
22 第12條、第31條第1項及勞基法第19條等規定與兩造間僱傭  
23 契約之法律關係提起本件訴訟等語。

24 (二)聲明：1.被告應給付原告23萬7428元，及自民事一部撤回暨  
25 變更聲明狀送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算  
26 之利息；2.被告應提繳1萬2968元至原告之勞動部勞工保險  
27 局勞工退休金提繳專戶；3.被告應交付原告以勞基法第14條  
28 第1項第5款、第6款為事由之非自願離職證明書。

29 二、被告則以：解僱原告乃被告前任理事長林煌個人所為，未經  
30 被告理事會決議，對於原告主張係遭被告違法解僱乙節不爭  
31 執，原告如願復職，被告亦同意，倘原告終止兩造間僱傭契

01 約合法，法院認定被告應該支付款項，被告亦願意給付等語  
02 置辯。

03 三、兩造不爭執事項：

04 (一)原告於107年10月1日起受僱於被告，擔任行政助理兼出納，  
05 試用期滿後自108年1月起薪資每月為3萬元，屬專職人員（  
06 見本院卷一第49頁至第50頁）。

07 (二)被告曾於108年11月26日發函通知原告，以原告於同年月12  
08 日、19日在被告前任理事長林煌指派工作時，在群組中公然  
09 抗命、不接受工作指派，對於雇主有重大侮辱之行為為由，  
10 依勞基法第12條第1項第2款規定，不經預告立即終止兩造間  
11 勞動契約（見本院卷一第53頁至第54頁）。

12 (三)原告曾於108年12月20日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議  
13 調解，因被告未出席，於109年2月19日調解不成立（見本院  
14 卷一第47頁至第48頁）。

15 (四)內政部以109年6月16日函撤免被告前任理事長林煌職務，並  
16 指定被告當時副理事長蔡美藝擔任被告理事會暨會員大會召  
17 集人職務，蔡美藝並於同年7月28日召開被告會員代表大會  
18 ，辦理第二屆理監事選舉，選舉新任理事15人新任監事5人  
19 後，經新任理事召集第二屆理事長等選舉，經選舉結果陳孝  
20 聖為理事長，並於同年月30日函報內政部，並經內政部於同  
21 年9月26日予以備查（如本院卷三第67頁至第68頁、第305頁  
22 至第307頁、第313頁至第315頁）。

23 (五)原告於109年1月、2月在和安行公司工作，分別獲有薪資報  
24 酬3萬元、1萬5831元；又於109年3月在程曦公司工作，獲有  
25 薪資報酬2萬2619元（見本院卷三第395頁）。

26 (六)原告自109年7月1日起另任職於台北捷運公司，薪資高於任  
27 職於被告時之薪資金額（見本院卷三第393頁）。

28 (七)原告於110年10月18日寄送民事一部撤回暨變更聲明狀繕本  
29 予被告，依勞基法第14條第1項第5款、第6款事由，於被告  
30 收受時終止兩造勞動關係。被告於同年月19日收受該聲聲明  
31 狀繕本。

01 四、本院之判斷：

02 (一)原告主張遭被告違法解僱部分：

03 1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之  
04 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終  
05 止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。所謂「重大侮  
06 辱」，應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、  
07 雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並  
08 斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行  
09 為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣  
10 等一切情事為綜合之判斷。

11 2.依原告與被告前任理事長林煌於同年月12日、同年月19日在  
12 LINE被告職員工作群組之對話紀錄以觀（見本院卷一第55頁  
13 至第61頁；卷二第217頁至第225頁、第229至第239頁；卷三  
14 第21頁至第23頁、第247頁、第51頁、第253頁），可知於同  
15 年月12日係林煌與原告因原告寄件方式及被告零用金之使用  
16 等工作方式互有爭執，而於同年月19日林煌一再指示原告將  
17 憑證及請款單送請訴外人劉翠薇蓋章，屢遭原告拒絕，要求  
18 林煌自行聯繫，待聯繫好後其再行找訴外人，並稱林煌將難  
19 題丟給其等語，觀諸上開2日原告全部所述內容，雖可認原  
20 告確有恣意不服從被告前任理事長林煌所指示工作內容之情  
21 形，然原告之言詞尚屬平和，未見任何羞辱、貶低他人之字  
22 眼等情無誤，已難認原告有何重大侮辱之情事，故不符合勞  
23 基法第12條第1項第2款之規定，則被告據此終止兩造間僱傭  
24 關係難認合法，亦為被告於本院審理時所不爭執（見本院卷  
25 三第402頁），是原告主張遭被告違反解僱乙節即屬有據，  
26 應予採信。

27 (二)原告主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造  
28 間僱傭關係部分：

29 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法  
30 令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，  
31 勞動基準法第14條第1項第5款、第6款定有明文。又非對話

而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第95條第1項本文亦定有明文。

2.被告於108年11月26日終止系爭僱傭契約為不合法，已如前述，是兩造間僱傭關係仍然存在，而被告自108年11月27日起即再未給付原告薪資及提繳勞工退休金至原告之勞工退休金專戶一情，為兩造所不爭執，故原告於110年10月18日以被告未給付薪資及依法提繳原告之勞工退休金為由，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間僱傭關係自屬合法，則被告於同年月19日收受原告前開通知，自此日起兩造間僱傭關係即告終止。

(三)原告請求給付工資及年終獎金部分：

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。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；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、第235條及第234條分別定有明文。再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號判決意旨參照）。

2.因兩造間自108年11月27日起至110年10月18日止之僱傭關係仍然存在，而原告於同年12月20日至臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，即原告已提出勞務給付之準備，惟被告仍拒絕原告勞務之提供，堪認被告有受領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，原告自無補服勞務之義務，並得向被告請求此段期間之薪資。又原告因被告受領勞務遲延，已於109年1月、2月間在和安行公司工作，分別獲有薪

資報酬3萬元、1萬5831元，於同年3月間在程曦公司工作，  
獲有薪資報酬2萬2619元，並自109年7月1日起，任職於台北  
捷運公司，所獲得之薪資報酬超過原任職被告時之薪資3萬  
元，該部分之收入既係原告轉向他處服勞務所取得，自均應  
扣除，故被告應給付原告自108年11月27日起至109年6月30  
日止之薪資，經扣除原告自他處服勞務所取得之報酬，為14  
萬6803元（＝108年11月薪資5253元＋108年12月至109年6月  
薪資共21萬元－他處服勞務所取得之報酬共6萬8450元）。

3.至原告主張被告應給付108年度年終獎金4萬5000元一情，然  
所謂「因工作而獲得之報酬」，即勞務給付之對價，至於不  
因勞務給付而必然可得之勉勵性或恩惠性給與，則非屬之；  
所謂「經常性給與」，即制度上經常給與之報酬，不包括年  
終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎  
金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，勞基法施行細  
則第10條第2款亦有明文。而觀諸被告之工作人員管理辦法  
，其上第6條僅載明專任工作人員待遇項目包括薪資（薪級  
）、職務加給及其他加給，而該其他加給應簽請理事長核可  
以後始得發給，並未具體載明年終獎金之發放等情，有該工  
作人員管理辦法存卷可考（見本院卷一第289頁至第290頁）  
，原告復未舉證證明兩造間僱傭契約確有年終獎金給付之約  
定，已難認原告主張之年終獎金具有工資之性質而得請求被  
告給付，是原告此部分主張尚非有據。

(三)原告請求給付資遣費部分：

1.按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給  
勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文  
。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及  
第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，  
其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給2分之1個月之  
平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給6個月平  
均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第

01 12條第1項亦定有明文。

02 2.兩造間僱傭關係既經原告於110年10月19日合法終止，則原  
03 告得請求之資遣費為4萬5741元（＝3萬元×0.5×3年＋3萬元  
04 ×0.5×18/365），惟原告僅請求4萬5625元，自應准許。

05 (四)原告請求提繳勞工退休金部分：

06 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  
07 保局設立之勞工退休金個人專戶。除同條例另有規定外，雇  
08 主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工  
09 退休金制度。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於  
10 勞工每月工資百分之6。雇主未依同條例之規定按月提繳或  
11 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請  
12 求損害賠償，勞退條例第6條、第14條第1項、第31條第1項  
13 定有明文。又按勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該條  
14 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  
15 者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收  
16 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  
17 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定按月提  
18 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  
19 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第  
20 1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，  
21 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  
22 專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決  
23 意旨參照）。次按依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之  
24 退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳  
25 工資分級表之標準，向勞保局申報，勞工退休金條例施行細  
26 則第15條第1項定有明文。

27 2.原告既遭被告違法解僱，則原告請求被告補提繳自108年11  
28 月27日起至109年6月30日止，按月計算之勞工退休金至原告  
29 之勞工退休金個人專戶乙情即屬有據。而原告每月薪資3萬  
30 元，依勞動部之勞工退休金月提繳工資分級表所示，其月提  
31 繳工資為3萬300元，每月提繳金額為1818元，則被告應提繳

金額為1萬2968元（=1818元÷30×4+1818元×7，元以下四捨五入），原告此部分主張於法有據，應予准許。

(五)原告請求開立非自願離職證明書部分：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；勞基法第19條定有明文。又按第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第25條第3項、第11條第3項分別有明文規定。查兩造間僱傭契約業經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職，自得依同法第25條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書，是原告請求被告發給非自願離職證明書自屬有據。

(六)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查被告係於110年10月19日收受民事一部撤回暨變更聲明狀繕本，則原告請求自該聲明狀繕本送達翌日即110年10月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息，為有理由。

五、綜上所述，原告依民法第487條、勞退條例第12條、第31條第1項、勞基法第19條等規定與兩造間僱傭契約之法律關係，請求被告給付19萬2428元，及自110年10月20日起至清償日止按年息分之5計算之利息，並提繳1萬2968元至原告之勞

01 工退休金個人專戶，另請求被告交付非自願離職證明書，均  
02 有理由，應予准許；原告逾此部分之請求，則無理由，應予  
03 駁回。

04 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權  
05 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將  
06 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、  
07 第2項亦有明文。本判決主文第1項、第2項既屬就勞工之給  
08 付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、  
09 第2項規定就本判決主文第1項、第2項應依職權宣告假執行  
10 ，又被告陳明願供擔保免為假執行，亦核無不合，並同時宣  
11 告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行

12 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉  
13 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

14 八、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 110 年 12 月 3 日

16 勞動法庭 法官 翁偉玲

17 以上正本係照原本作成。

18 如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出  
19 上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 110 年 12 月 6 日

21 書記官 吳芳玉