

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第26號

原告 劉博倫
姜瓊惠
柳建宇
謝獻儀

黃泰瑋
黃榮光
李冠賢
劉柏逸
唐進男

詹佩菱

林詮寶
李慶堂
李家翔

林于立

前14人共同

訴訟代理人 曾翔律師

被告 星聚點文創股份有限公司

法定代理人 威理投資股份有限公司（代行職務人 劉明）
住同上

訴訟代理人 陳彥希律師
黃渝清律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國110年9月16日言

01 詞辯論終結，判決如下：

02 主 文

03 被告應為原告李冠賢提繳新臺幣柒仟陸佰參拾肆元至其於勞工保
04 險局設立之退休金個人專戶。

05 被告應為原告詹佩菱提繳新臺幣貳萬壹仟肆佰零玖元至其於勞工
06 保險局設立之退休金個人專戶。

07 原告李冠賢、詹佩菱其餘先、備位之訴均駁回。

08 本判決第一項、第二項，得假執行。但被告如各以新臺幣柒仟陸
09 佰參拾肆元、貳萬壹仟肆佰零玖元為原告李冠賢、詹佩菱預供擔
10 保後，得免為假執行。

11 原告李冠賢、詹佩菱其餘假執行之聲請均駁回。

12 原告劉博倫、姜瓊惠、柳建宇、謝獻儀、黃泰瑋、黃榮光、劉柏
13 逸、唐進男、林詮寶、李慶堂、李家翔、林于立先、備位之訴及
14 假執行之聲請均駁回。

15 訴訟費用由原告負擔。

16 事實及理由

17 壹、程序部分：

18 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但原告請
19 求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明或不甚
20 礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第25
21 5條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。又所謂請求之基
22 礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有共同
23 性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關聯，而
24 就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範
25 圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利
26 用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，
27 進而為統一解決紛爭者，自屬之（最高法院91年度台抗字第
28 552號民事裁判意旨參照）。本件原告起訴時，係以其等於
29 受僱於被告後，被告嗣於民國109年4月10日以勞動基準法
30 （下稱勞基法）第11條第2款「虧損或業務緊縮」為由，非
31 法解僱原告，不生合法終止兩造間勞動契約之效力，兩造間

之僱傭關係仍為存續等情為由，據此依兩造間勞動契約、勞動基準法及民法僱傭等法律關係，先位聲明請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請求被告應自109年4月11日至原告復職之日止按月於各該次月5日前給付原告如附表二所示工資及其利息，另請求被告應自109年4月11日起至准原告復職日止，按月依據附表二所示金額為原告提繳勞工退休金至原告設於勞工保險局之勞工退休準備金專戶，及給付如附表二積欠之績效獎金及其法定利息。備位依據兩造間之勞雇雙方減少工時協議書（下稱系爭協議書）、民法第227條之規定，請求被告給付如附表四所示之績效獎金及請求損害賠償。嗣於110年7月13日變更先位第一項聲明為「確認附表一所示之原告與被告間於109年4月11日至110年6月17日之僱傭關係存在」，核屬訴之聲明減縮，與前開規定相符，應予准許。原告復於110年9月7日另主張被告違反兩造約定，於減班休息期間終止勞動契約，未依約給付工資，原告備位得依據勞基法第14條第1項第5款、第6款規定不經預告終止勞動契約，並依同法第17條請求被告給付如附表三所示金額之資遣費及績效獎金。經核與原告起訴之備位聲明，均與兩造間於所簽署之系爭協議書約定期間終止勞動契約是否合法為其爭點，二者之證據資料於相當程度範圍內亦具有同一性，堪認二者請求之基礎事實同一，亦不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，依首揭規定，應予准許。再者，原告前揭變更備位之訴，亦係原告受僱任職被告期間所生之紛爭，且原告提出此部分之相關證據，尚不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，依前開規定，亦應准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

- (一)原告等先後受僱於被告（原告14人之姓名、年籍工作起訖日及職位等資訊，請參附表一）。於109年間被告以受肺炎疫情影響要求原告簽署「勞雇雙方協商減少工時協議書」，並約定於109年5月前不終止勞動契約；爾後被告又再次要求原

告同意減薪，但原告等予以拒絕，被告遂以虧損為由以勞動基準法第11條第2款解僱原告，並要求資遣費分12期給付。惟原告與被告間簽訂之系爭協議書已約定不得於109年前終止勞動契約，則被告於109年4月10日所為之終止勞動契約之行為，除違反兩造間之協議，亦有違誠信原則，應屬無效。

(二)被告以虧損為由終止勞動契約，惟依據實務向來之見解，以虧損為由終止勞動契約，必須係虧損之狀態維持相當期間，且除解僱勞工之外別無他法才得以實施，雇主基於解僱最後手段性原則之誠命，不得僅因一時間之營運起伏即立刻解僱勞工。原告既然透過合意減少工時、實施無薪假作為因應疫情之手段，且雙方仍在合意減少工時期間，則被告自不應該於未具體觀察其成效時就解僱勞工；另外，被告又提出被證8之被告109年2月至4月之營業損益表主張受有虧損，然細查該損益表，109年2月之現金流僅為負54萬餘元，其主要虧損係因折舊攤提(即E欄位)，並非因當月營業因素為主，而實際上是於3月方確實因營業因素產生虧損，但被告總虧損金額中折舊仍佔26.95% (1,263,410元除以4,686,594元=0.2695)，且被告旋即於當月結束後之隔月10日終止契約，亦即被告實質上僅以一個月之虧損為依據就終止勞動契約，絕不符合實務見解中虧損應以虧損維持一段時間狀態方能以此終止勞動契約之見解。又參照被告於本院之另訴(臺灣臺北地方法院109年度北簡字第16450號)判決理由指摘被告109年與同期營業收入比較表(下稱系爭營業收入比較表)、109年與同期進場批數比較表(下稱系爭進場批數比較表)，進場批數減少，營業收入卻正成長，109年各期營業收入與108年同期相較之落差亦有日漸趨緩，則以原告所提系爭營業收入比較表，至多僅得認原告於109年2月至同年9月各期營業額較諸108年同期有部分期間呈減縮之情形，惟尚難逕認該營業額減縮之原因確均係受新冠肺炎疫情影響所致等語，足見被告主張因疫情受有重大影響而有立即解僱原告等人之必要，並非事實，且被告營業虧損情形於後續旋即明顯趨緩，

更加證明被告以虧損為由不具任何正當性。最後，被告解僱原告後，旋即又於人力銀行網站上徵才，則其解僱之行為違反法令及解僱最後手段性原則，甚為明確。

(三)本件被告於110年5月18日寄送存證信函通知要求原告復職，並給付自109年4月11日起至是日之工資並扣抵中間收入以及已給付之資遣費；原告收受存證信函後本於誠信，願與被告協議終止契約及本件訴訟，遂委任台灣服務業產業工會與被告協商，惟被告仍否認109年4月10日所為解僱違法，亦即，被告否認兩造於109年4月11日起僱傭關係仍存在，被告遂於110年6月17日依勞動基準法第14條終止勞動契約，是兩造就109年4月11日至110年6月17日為止僱傭關係是否存在，仍有爭議。就此，雖確認僱傭關係以確認現在之法律關係為原則，但依據上開最高法院107年台上字第979號判決，如兩造對於過去僱傭關係存否不明致私法上地位有受侵害危險，仍應得提起確認過去之僱傭關係存在與否之訴。蓋本件被告雖給付109年4月11日起至110年6月17日為止之工資，惟仍舊否認其有違法解僱行為，亦即兩造對此段期間之僱傭關係存否仍有爭議，且此亦關乎被告所為之給付是否係本於兩造此段期間僱傭關係存在之前提。如被告所為之給付並非基於兩造僱傭關係存在之前提，則被告可以撤銷贈與、返還不當得利等要求原告償還金額，是仍有必要以確認訴訟就此段期間僱傭關係是否存在加以釐清，以去除兩造私法上地位之不安；再者，如認被告109年4月10日所為之終止契約違法而無效，則亦關乎原告110年6月17日終止契約後是否得進一步請求資遣費及非自願離職證明等。據此，原告就兩造間過去之僱傭關係存否仍有法律上之確認利益，仍得請求鈞院以判決除去此私法地位上之不安。被告解僱行為既屬無效，則原告自得依兩造間之契約及法律規定向被告為請求附表二所示之工資、提撥退休金、積欠之績效獎金。

(四)本件被告違反兩造約定而於減班休息期間終止契約，且未依約給付工資，甚為明確，原告自得主張勞動基準法第14條第

01 1項第5款、第6款不經預告終止勞動契約並請求資遣費。又
02 就是否逾越第14條第2項除斥期間方面，一來被告同時違反
03 第14條第1項第5款之規定，無第2項除斥期間之適用，再
04 者，依據實務向來對於知悉之見解，所謂知悉當指明確知悉
05 而言，故仍需鈞院審酌被告先前解僱行為是否確實違法（況
06 被告仍否認解僱違法），則於鈞院以判決前確定被告行為是
07 否違反前，均無起算除斥期間之問題；況依據前揭臺灣臺南
08 地方法院103年度勞訴字第24號民事判決和臺灣新北地方法
09 院98年度勞訴字第72號民事判決之意旨，原告終止契約時均
10 未逾越所謂30日之除斥期間，則原告依法終止契約，洵屬有
11 理。原告依據備位聲明得請求之金額如附表三所示，包含資
12 遣費及績效獎金。

13 (五)另依據被告公告之108年度績效獎金發放標準暨辦法，系爭
14 績效獎金完全是以差勤與考核為基礎，核屬勞工提供勞務之
15 對價，且具制度上之經常性，應認為係工資，且已經經由被
16 告公告後成為兩造勞動契約之一部份，則自不容被告片面不
17 利變更乃至取消發放；另外，被告以原告已經解僱不具受領
18 資格為抗辯。但依前述，被告解僱行為誠屬無效，原告應有
19 領取系爭獎金之資格等語。

20 (六)並先位聲明：

- 21 1.確認附表一所示之原告與被告間於109年4月11日至110年6月
22 17日之僱傭關係存在。
- 23 2.被告應自109年4月11日起至回復原告職務日之前一日止，按
24 月於各該月次月5日前，給付原告如附表二每月工資欄位所
25 示之金額，及均自各該月次月6日起至清償日止，按週年利
26 率5%計算之利息。
- 27 3.被告應自109年4月11日起至准許原告復職之日止，按月依據
28 附表二每月勞工退休金提撥額欄位所示之金額，提撥至原告
29 設於勞工保險局之勞工退休準備金專戶。
- 30 4.被告應給付原告如附表二被積欠績效獎金欄位所示之金額，
31 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計

01 算之利息。

02 5.第2項、第3項、第4項聲明，原告願供擔保請准宣告假執
03 行。

04 又備位聲明：

05 1.被告應給付原告如附表三金額總計欄位所示之金額，及自起
06 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
07 息。

08 2.前項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

09 二、被告則以：

10 (一)被告公司前曾於110年5月7日發函通知原告劉博倫等於110年
11 5月12日向被告報到提供勞務，並表明在原告等報到當日，
12 將結算應支付之薪資加計利息金額。原告等人委由律師於11
13 0年5月11日覆函主張同時履行抗辯，並未於被告公司通知之
14 時間報到。被告嗣後於110年5月17日將109年4月起至110年4
15 月止之全部薪資加計至110年5月17日之利息匯入原告等之薪
16 資帳戶，並於同日發函通知原告有關被告公司已支付薪資、
17 及於同日投保勞保、並追溯投保健保及提撥勞工退休金等
18 事。因此，就被告與原告於109年4月11日起之僱傭關係存在
19 一事，被告已不爭執。被告公司另告知：因執行防範新型冠
20 狀病毒疫情擴延之政策，臺北市政府已通知KTV應自110年5
21 月15日起暫停營業，復業時間尚未確定，故請原告靜候被告
22 公司報到之通知。然而，原告竟委任台灣服務業產業工會
23 （下稱服務業工會）發函詢問被告是否有意終止勞動契約，
24 嗣後竟更於110年6月17日發函終止契約，並請求被告給付資
25 遣費等，由此可見，原告根本無意回公司任職。該認被告確
26 認之訴欠缺權利保護之必要。

27 (三)被告公司依據「108年度績效獎金發放標準暨辦法」發放績
28 效獎金予員工，該辦法第1-1點即指出其目的在於：「賡續
29 企業貫徹全員一體之目標，秉持共同參與、共享經營成果之
30 信念，衷心感謝各級同仁積極配合營業運作」，可見績效獎
31 金係被告依據公司營運狀況，再考量員工之差勤、考核、懲

處等（見該辦法第2-4點、第3-2點規定）所發放之獎金，依據最高法院100年度台上字第170號民事判決所揭示意旨：「績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與。」可見績效獎金屬恩惠性、獎勵性給與，不屬於工資，被告公司自得規範績效獎金之發放方式及限制。被告公司於108年12月30日公告發放獎金時，即已規定員工必須任職至發放日為止；嗣因受到新型冠狀病毒疫情之影響，被告公司在109年2月3日公告將分12次發放績效獎金，且若員工已離職則其餘期數不予發放；在原告仍在職之3月底，被告公司更已公告將暫停發放績效獎金，迄今，被告公司員工均僅獲得1/12績效獎金。原告亦均已獲得1/12績效獎金，其等於先位聲明第4項及備位聲明第2項請求被告公司給付績效獎金及利息，並無理由。

(四)有關被告於109年4月11日終止契約一事，原告先訴請鈞院確認僱傭關係存在，在被告公司決定息訟止爭，支付過往1年餘之薪資及利息予原告等人，並抱持善意通知原告報到後提供勞務後（見附件4），原告反而主張被告109年4月11日終止契約一事違法，故自己終止契約，嗣再請求被告給付資遣費，其行為顯然違反誠信，且有權利濫用之情形，其主張不應准許。又實務上，曾有員工對雇主所提確認僱傭關係存在之訴勝訴確定、且雇主已依判決內容如數給付薪資後，仍起訴主張雇主未依勞動契約給付工作報酬，故依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止契約，並請求雇主給付資遣費。法院以：在雙方仍爭執僱傭關係是否存在之期間，公司縱有未給付薪資之情形，亦不該當勞動基準法第14條第1項第5款、第6款所規定情形，而駁回該員工之請求。另原告於110年6月17日發函主張被告1年前（即109年4月11日）終止契約之行為違法，故依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止契約，已逾越30日之除斥期間，原告終止勞動契約並不合法等語，資為抗辯。

(六)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判

01 決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項：

03 (一)原告等14人在被告任職之起迄時間及職位如起訴狀附表一所
04 列「個人及工作基本資料列表」之資料所示。

05 (二)原告等人之薪資詳如原告所提之附表二第一欄所載。

06 (三)被告於108年12月30日公告108年下半年度之獎金基數及獎金
07 發放日，及公告「108年度績效獎金發放標準暨辦法」。下
08 半年度績效獎金發放日期為109年3月5日（見本院卷一第195
09 至199頁）。

10 (四)被告於109年2月3日公告108年下半年度績效獎金發放調整
11 為12期（109年2月至110年1月）發放，若離職則其餘期數不
12 予核發（見本院卷一第201頁）。

13 (五)兩造於109年2月間簽署「星聚點文創股份有限公司勞雇雙方
14 協商減少工時協議書」（本院卷一第53至87頁）。

15 (六)被告以虧損為由，於109年3月31日通知原告預告終止勞動契
16 約。

17 (七)兩造於109年4月24日由臺北市政府勞動局進行勞資爭議調
18 解，調解不成立（見本院卷一第117至119頁）。

19 (八)被告已於109年5月7日依109年8月28日民事答辯（一）狀附
20 表1所示數額，支付預告期間工資及資遣費予原告劉博倫等1
21 4人。原告等108年下半年度績效獎金及已領績效獎金之金
22 額如本院卷第185頁附表二。

23 (九)被告於109年8月6日公告停發108年下半年度績效獎金（見本
24 院卷一第203頁），原告對此公告形式真正不爭執。

25 四、本院之判斷：

26 (一)兩造間自109年4月11日起至110年5月17日止僱傭關係是否存
27 在？

28 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
29 者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
30 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
31 明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險

01 得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成
02 立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決
03 之法律上利益。原告等主張被告於109年3月31日所為解僱不
04 合法，請求確認兩造間自109年4月11日起至110年6月17日止
05 之僱傭關係繼續存在云云，惟被告對於上開期間兩造間僱傭
06 關係存在並不爭執，則原告對此已無受確認判決之法律上利
07 益存在，原告請求確認兩造於上開期間之僱傭關係存在，自
08 不應准許。

09 (二)原告請求被告給付自109年4月11日起至復職日止之薪資及提
10 繳勞工退休金，有無理由？金額若干？

11 1. 原告請求被告給付自109年4月11日起至復職日止之薪資，被
12 告辯稱：均已核實計算原告自109年4月11日起至110年6月17
13 日止之薪資，扣除原已給付之資遣費、預告工資、轉向他處
14 服勞務之所得、健保費後，均匯入原告之帳戶，並提出薪資
15 計算明細、匯款單據，原告對此亦無爭執，堪信為真。且原
16 告僅主張兩造間自109年4月11日起至110年6月17日止有僱傭
17 關係存在，則原告已無再行復職意願，而上開期間之薪資業
18 據被告給付完畢，並無積欠原告薪資，則原告不得再行請求
19 被告給付，此部分請求應予駁回。

20 2. 原告請求被告自109年4月11日起為原告提繳勞工退休金部
21 分：

22 (1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
23 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之
24 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞工退休
25 金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31
26 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
27 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
28 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞
29 退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。
30 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
31 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產

01 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。
02 然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
03 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最
04 高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

05 (2)被告業已為除柳建宇、李冠賢、詹佩菱外之原告提繳109年4
06 月11日至110年6月17日期間之勞工退休金，並提出勞工退休
07 金提繳明細為據（參見本院卷二第51至77頁），故原告劉博
08 倫、姜瓊惠、謝獻儀、黃泰瑋、黃榮光、劉柏逸、唐進男、
09 林詮寶、李慶堂、李家翔、林于立請此部分之請求，均無理
10 由，不應准許。

11 (3)至被告雖辯稱原告柳建宇自109年6月間起、李冠賢自109年7
12 月間起、詹佩菱自109年4月23日起已另轉往他處任職，故被
13 告不須為其提繳勞工退休金云云。然被告既對於與原告上開
14 期間之僱傭關係並不爭執，則均應由被告為其提繳勞工退休
15 金。被告應為原告柳建宇每月提繳2,178元勞工退休金，惟
16 僅提繳至109年5月31日，然自109年6月起，已由訴外人艾爾
17 蘭有限公司、豐薯有限公司以逾2,178元之金額（即2,292
18 元，參見本院卷一第390至391頁），按月為其提繳勞工退休
19 金，故原告請求被告為其提繳勞工退休金，自不應准許。又
20 被告原應每月為原告李冠賢提繳2,748元退休金，惟被告僅
21 為其提繳至109年6月30日，自109年7月間起，由天天好味道
22 有限公司為原告李冠賢每月提繳勞工退休金2,088元，每月
23 尚有差額660元，則原告李冠賢請求被告補提繳109年7月1日
24 起至110年6月17日止之勞工退休金差額7,634元（計算式： $660 \times 11 + 374 = 7,634$ ），為有理由，逾此部分則無理由，不應
25 准許。再被告原應每月為原告詹佩菱提繳2,892元勞工退休
26 金（參見本院卷一第415至416頁），惟被告僅為其提繳至10
27 9年4月10日共964元，自109年4月23日起，由養鑫殿餐飲有
28 限公司為原告詹佩菱每月提繳勞工退休金，除109年4月份提
29 繳361元外，每月提繳1,428元，故除109年4月之提繳差額為
30 1,547元（計算式： $2,000 - 000 - 000 = 1,547$ ）外，自109年
31

01 5月起每月尚有差額1,464元，則原告詹佩菱請求被告補提繳
02 109年4月11日起至110年6月17日止之勞工退休金差額為21,4
03 09元（計算式： $1,547+1,464\times 13+830=21,409$ ），為有理由，逾此部分則無理由，不應准許。

05 (三)原告請求被告給付108年度下半年績效獎金，有無理由？金額若干？

07 本件被告108年績效獎金之發給係依據被證5之108年度績效
08 獎金發放辦法，而該辦法一、總則1-1規定「賡續企業貫徹
09 全員一體之目標，秉持共同參與、共享經營成果之信念，衷心感謝各級同仁積極配合營業運作，特訂定本辦法」；二、
10 發放標準2-3規定「當月份實際出勤工時未滿92（H）（不含）者，則核發獎金基數*0.5倍；當月份實際出勤工時為0
11 者，則當月份不予核發」；2-4「當月差勤佔比60%、考核
12 佔比20%....」2-5規定「績效獎金核發基數（依照半年度利潤設定每月核發獎金基數）」（參見本院卷一第197
13 頁）。足認績效獎金之設計是為了鼓勵員工能夠共同團隊合作，積極配合營業運作，使設有此激勵機制存在。發放標準
14 考量被告之經營利潤、員工之任職月份、工時、差勤、考核
15 等項目，足認績效獎金並非固定領取，與被告當年半年度之利潤、員工配合度相關連，給付之目的係企業貫徹全員一
16 體，配合被告之經營管理，核其性質上應屬須達一定標準始
17 可領取之績效獎金，為具有勉勵、恩惠性質之給與，並非為
18 勞工提供勞務之對價，非雇主即被告經常性支出之勞動成本，自不得列入工資範疇計算。被告近年因受疫情影響營業
19 狀況不佳，則被告視整體業務情形，僅酌予發給部分績效獎金，嗣並停發上開項目，此類變更權限在考量企業經營管理
20 上之必要，尚得允許，原告等先位及備位請求被告給付各如
21 附表二所示之108年度尚未核發之績效獎金及利息，尚非有
22 據。

24 (四)原告得否依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約？
25
26
27
28
29
30
31

01 1. 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：「…五、
02 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不
03 供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致
04 有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第1款、第6款規定終止
05 契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。第17條規定
06 於本條終止契約準用之。」勞基法第14條第1項第5款、第6
07 款、第2項、第4項，亦分別定有明文。被告如以勞基法第11
08 條第2款規定終止與原告間之勞動契約，有非適法之情，原
09 告等依上揭規定，自得於法定期間內不經預告終止契約，請
10 求被告給付依法計算之資遣費。

11 (1)被告於109年3月31日預告原告等於109年4月10日終止勞動契
12 約，原告主張被告終止勞動契約違法而提起本訴，請求確認
13 兩造間僱傭關係存在，及請求被告按月給付薪資、提繳勞工
14 退休金等，惟被告嗣已對兩造間僱傭契約繼續存在並無爭
15 執，於110年5月7日發函通知原告等人自110年5月12日前復
16 職（參見本院卷一第537至564頁），並為原告等投保勞保，
17 且於同年月17日自行計算原告等自109年4月11日起至110年4
18 月30日止之薪資加計利息，匯入原告等之帳戶（參見本院卷
19 第661至683頁）；於同年6月5日、7月5日亦分別匯入原告等
20 前一個月之薪資所得，此節原告亦無爭執，故被告已無勞基
21 法第14條第1項第5款「不依勞動契約給付工作報酬之情
22 事」，原告於110年6月17日委託台灣服務產業工會發函終止
23 兩造間之勞動契約，自難認合法。

24 (2)原告另以被告於系爭協議書所約定之減班休息期間終止勞動
25 契約，係違反兩造之勞動契約，有損害原告等之權益之虞，
26 依據勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約。惟查原告於10
27 9年3月31日即已知悉被告有違法解僱之情事，卻遲至110年6
28 月17日始依勞基法第14條第6款規定對被告為終止勞動契約
29 之意思表示，顯已逾同法第14條第2項所定之30日除斥期
30 間。則原告主張於110年6月17日依勞基法14條第1項第6款規
31 定，終止與被告間之勞動契約，亦難認為合法。

2. 據上，原告已依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約云云，均非有據。則原告備位請求依勞基法第17條請求被告給付各如附表三所示之資遣費，為無理由，不應准許。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、勞基法第11條、系爭協議書、勞工退休金條例、108年度績效獎金發放辦法、勞基法第17條等規定，求為如先、備位聲明所示之判決，除原告李冠賢、詹佩菱請求被告補提繳勞工退休金各7,634元、21,409元之請求為有理由，應予准許外，逾此範圍之請求均無理由，應予駁回。

六、按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。本件判決為被告即雇主敗訴部分之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告敗訴部分，其等假執行之聲請因失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 10 月 15 日
勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

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 110 年 10 月 15 日
書 記 官 范國豪

附表一：原告14人之工作基本資料列表

編號	姓名	到職日	原擔任職位
----	----	-----	-------

(續上頁)

01

1	劉博倫	2013/3/1	實習主廚
2	姜瓊惠	2017/7/1	三廚
3	柳建宇	2018/3/1	三廚
4	謝獻儀	2018/5/2	夜水吧調理員
5	黃泰瑋	2018/12/1	自助吧實習二廚
6	黃榮光	2018/6/25	實習二廚
7	李冠賢	2018/6/25	調理員
8	劉柏逸	2014/3/1	三廚
9	唐進男	2018/7/13	料理員
10	詹佩菱	2018/8/1	夜水吧調理員
11	林詮寶	2018/7/13	廚房料理員
12	李慶堂	2016/7/15	港點主廚
13	李家翔	2017/7/4	二廚
14	林于立	2018/7/1	實習二廚

02
03

附表二：先位聲明相關金額計算表

編號	姓名	每月工資	每月勞工 退休金提 撥額	被告積 欠績效 獎金
1	劉博倫	48,100	3,468	22,000
2	姜瓊惠	37,800	2,634	22,000
3	柳建宇	37,800	2,178	13,200
4	謝獻儀	34,600	2,634	22,000
5	黃泰瑋	40,800	2,892	22,000
6	黃榮光	40,800	2,892	22,000
7	李冠賢	34,600	2,892	7,002
8	劉柏逸	37,800	2,634	22,000

(續上頁)

01

9	唐進男	34,600	2,520	22,000
10	詹佩菱	34,600	2,892	22,000
11	林詮寶	34,600	2,292	22,000
12	李慶堂	53,300	3,828	20,000
13	李家翔	45,300	3,324	24,000
14	林于立	40,800	2,892	22,000

02

03

附表三：備位聲明請求金額明細

編號	姓名	平均工資	資遣費基數	資遣費總額	被告積欠績效獎金	小計
1	劉博倫	48,100	4.15	199,548	22,000	221,548
2	姜瓊惠	37,800	1.98	74,918	22,000	96,918
3	柳建宇	37,800	1.67	63,000	13,200	76,200
4	謝獻儀	34,600	1.56	54,111	22,000	76,111
5	黃泰瑋	40,800	1.27	51,963	22,000	73,963
6	黃榮光	40,800	1.95	79,503	22,000	101,503
7	李冠賢	34,600	1.49	51,564	7,002	58,566
8	劉柏逸	37,800	3.65	137,918	22,000	159,918
9	唐進男	34,600	1.47	50,699	22,000	72,699
10	詹佩菱	34,600	1.44	49,834	22,000	71,834
11	林詮寶	34,600	1.47	50,699	22,000	72,699
12	李慶堂	53,300	2.46	131,251	20,000	151,251
13	李家翔	45,300	1.98	89,593	24,000	113,593
14	林于立	40,800	1.48	60,463	22,000	82,463

04

05

附表四：起訴狀備位聲明相關金額計算表

編號	姓名	被告積	損害賠償
----	----	-----	------

(續上頁)

01

		欠績效 獎金	
1	劉博倫	22,000	36,877
2	姜瓊惠	22,000	28,980
3	柳建宇	13,200	28,980
4	謝獻儀	22,000	26,527
5	黃泰瑋	22,000	31,280
6	黃榮光	22,000	31,280
7	李冠賢	7,002	26,527
8	劉柏逸	22,000	28,980
9	唐進男	22,000	26,527
10	詹佩菱	22,000	26,527
11	林詮寶	22,000	26,527
12	李慶堂	20,000	40,863
13	李家翔	24,000	34,730
14	林于立	22,000	31,280