

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第369號

原告 鄭宇彤

訴訟代理人 陳成志律師

被告 天慶醫療儀器股份有限公司

法定代理人 萬群投資股份有限公司

上 一 人

法定代理人 朱勝勳

訴訟代理人 連翊妙

鄭智遠

洪文浚律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年9月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告如附表「被告應給付薪資數額」欄所示之金額，及自各該「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

五、本判決第二項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行。但被告如各以「被告就薪資給付應預供擔保數額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255

條第1項但書第3款定有明文。本件原告訴之聲明第2項原為：被告應自民國110年7月14日起至原告復職之前1日止，按月於每月5日給付原告新臺幣（下同）6萬8,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第9頁），嗣經數次變更後，最終於112年9月20日言詞辯論期日當庭變更聲明第2項為：被告應自111年8月4日起至112年7月31日止，按月於每月5日給付原告6萬8,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨自112年8月1日起至原告復職前1日止，按月於每月5日給付8,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第453頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自109年11月2日起受僱於被告，擔任業務經理，約定月薪為6萬8,000元（下稱系爭勞動契約）。詎被告於111年7月14日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告系爭勞動契約將於111年8月3日終止。然原告任職期間積極負責，對於所擔任之工作並無不能勝任之情事，被告辯稱原告有缺交報表、業績不佳等違失，惟原告於111年4月至7月均有繳交週報及月報，況報表之提出與銷售計劃實施情況之跟進無關，原告本無提出日報及週報之義務，被告公司此前亦無提出日報之規定；業績達成率下降係因被告縮編原告轄下小組卻提高業績目標金額等原因，不可歸責於原告，原告未出席111年7月8日業務月會已向被告請假，並已提出業績改善計畫，又被告未為輔導或安置措施即解僱原告，亦不符合解雇最後手段性原則，被告終止系爭勞動契約並不合法，是兩造間僱傭關係仍存在，且被告已預示拒絕受領原告之勞務給付，原告無補服勞務之義務，爰依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約約定、民法第487條規定，請求被告自111年8月4日

01 起至原告復職前1日止之薪資等語，並聲明：(一)確認兩造間
02 僱傭關係存在。(二)被告應自111年8月4日起至112年7月31日
03 止，按月於每月5日給付原告6萬8,000元，及自各期應給付
04 日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨自112年8
05 月1日起至原告復職前1日止，按月於每月5日給付8,000元，
06 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
07 息。(三)聲明第2項願供擔保，請准宣告假執行。

08 二、被告則以：原告身為業務經理，本應跟進和落實銷售計劃之
09 實施情況，惟其經多次催討仍未提出111年1月至3月之日
10 報，且缺交111年5月、7月之週報、111年7月之月報，亦未
11 督促轄下人員繳交報表；此外，自111年1月至同年5月之業
12 績達成率僅有65.52%，且缺席111年7月8日業務月會，亦未
13 提出業績改善計畫，經主管多次勸導、提醒仍消極以對、態
14 度不佳，客觀上顯難擔任業務經理、主觀上亦未忠誠履行勞
15 務給付義務，確實有不能勝任所擔任工作之情，被告終止系
16 爭勞動契約非屬無據，是原告請求確認僱傭關係，並請求被
17 告給付工資，均屬無據。退步言之，縱被告解僱不合法，原
18 告所得請求之金額應扣除其轉向他處服勞務所得，且被告前
19 已給付原告之資遣費5萬9,689元，被告亦得以不當得利返還
20 請求權與原告請求之薪資債權為抵銷抗辯等語，資為抗辯，
21 並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)如受不利判
22 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

23 三、經查，原告自109年11月2日起受僱於被告，擔任業務經理，
24 約定月薪為6萬8,000元，有薪資條為憑（見本院卷第95至97
25 頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第9頁、第55頁），是
26 此部分之事實應堪信為真實。

27 四、得心證之理由：

28 (一)被告依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，是否適
29 法？

30 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞
31 動契約，固為勞基法第11條第5款所明定。然勞工確不能勝

01 任工作之規範本旨，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、
02 身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所
03 擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判
04 斷。又解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當
05 之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、
06 對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞
07 工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準。

08 2.被告固主張原告經多次催討未提出111年1月至3月之日報，
09 且缺交111年5月、7月之週報、111年7月之月報，亦未督促
10 轄下人員繳交報表等節，並提出證人即被告前總經理徐英傑
11 於111年3月30日寄予原告之電子郵件影本為憑（見本院卷第
12 99頁），且證人徐英傑於本院言詞辯論時亦證述：被告有要
13 求所有員工繳交日報、週報、月報等語（見本院卷第283
14 頁），然證人徐英傑證述：上開要求於我來之前就有，但因
15 先前未落實，我有做報表修正及要求等語（見本院卷第283
16 至284頁），則原告是否有提出日報或週報之義務，即非無
17 疑；況觀諸上開111年3月30日電子郵件，證人徐英傑寫道：
18 「鄭經理，請北區維修組，醫院組與居家組業務人員提供11
19 1年1-3月份日報表…爾後上周五前先提交每周行程表」等
20 語，可知，證人徐英傑僅要求原告督促所屬業務人員提出11
21 1年1月至3月份日報表，未見證人徐英傑有要求原告繳交相
22 關報表，且依被告提出之原告簽署的工作職掌表（見本院卷
23 第79頁），亦無從看出原告確有繳交日報表之義務；至被告
24 提出之111年週報與月報繳交紀錄（見本院卷第101頁），係
25 被告自行整理之繳交紀錄，且原告爭執其形式真正（見本院
26 卷第255頁），被告復未提出其他證據以實其說。是被告此
27 部分主張，難認有據。

28 3.被告又主張原告自111年1月至同年5月之業績達成率僅有65.
29 52%，並請其提出績效改善計畫而未提出等語，固提出111年
30 1月至同年5月份各部門銷售業績及毛利分析表、電子郵件為
31 據（見本院卷第103至107頁、第109至111頁），且證人徐英

01 傑於本院審理時證稱：原告之直屬主管即訴外人陳秀浩處長
02 召開第三季業務會議，當時原告無法提出檢討報告及改善策
03 略，且原告與陳秀浩有言語衝突，當時我不在場，是事後陳
04 秀浩跟我報告，且原告當時回覆之資料只有一個員工的計畫
05 報告，陳秀浩很不滿意，我知悉後有先召開人事會議，釐清
06 衝突及原告是否有陳秀浩所述情形，我有受邀列席，但主要
07 是讓陳秀浩主導等語（見本院卷第285頁），然依原告提出1
08 11年7月13日會議錄音光碟及錄音譯文（見本院卷第351至37
09 7頁）（以下談話中本院認為涉及商業隱私部分，將適度為
10 遮隱）：

11 (1)陳秀浩：第2季你的達成率這麼爛，第3季你就只有做這個2
12 個標案。

13 原告：我們達成率爛，並不是達成率爛，我們已經盡力維持
14 去年一樣的，只是今年業績標到，就是，績效給我們高到我
15 們真的沒有辦法，加上我們人力的疏失，就是我們少了2個
16 人。

17 陳秀浩：沒有啊，你們就是，業績不夠量沒辦法養那麼多人
18 啊，你業績再繼續掉繼續砍啊。

19 原告：嗯好。

20 陳秀浩：那像你這個主管績效不夠好也一樣啊，就可以請你
21 走路了啊。

22 原告：嗯。（見本院卷第354頁）

23 (2)陳秀浩：那上次問你第3季你怎麼達成，第3季你的計畫是什
24 麼，你一整年1到6月份不到60%，那你第3季要繼續這樣下去
25 嗎？

26 原告：沒有啊第3季我們已經有預計的東西，第1○○○○
27 （醫院名）有5台。

28 陳秀浩：你的單我不是叫你要列出一個計畫出來，在哪邊？

29 原告：在另外一個檔案上面，我有交給你了。

30 陳秀浩：那你現在秀出來。

31 原告：我沒有在這裡面，但是我已經交給你了。

01 陳秀浩：你現在可以秀出來。

02 原告：第3季基本上呢。好等我去，應該是沒在這。基本上
03 我們Q3計畫就只有朱仁照、謝卜修，然後我就是支援的部分，那我支援的部份會有○○○○（醫院名）有○台○○○
04 （產品名）的標案大概○萬（金額），然後卜修這邊會有也是○○○（產品名）嘛○台，那這邊就是朱仁照區域的部分，那再來這是我們預估的業績，○○○（公司名）的部分
05 大概○萬（金額）左右，然後在○○○○（醫院名）就是○○○（公司名）的因為他本來就有在賣，○○○（產品名）
06 的部分大概○萬（金額）到○萬（金額），○○○○（醫院名）就是現在在試用，那這○○○（產品名）是他們醫院要的規格，那現在試用通過以後，然後在第3季會呈現的，因為○○（醫院名）的用量沒有那麼多，所以我們預計在○萬
07 塊（金額）左右，○○○○（醫院名）的話，就是我們盡量在跟他們喬啦，就是採購那我們希望一次可以都出去，那如果處長要跟我們去的話，我們可以一起去跟他們談談看，看
08 什麼樣的價格是可以做的，然後再來這是非重力式，○○○
09 ○（醫院名）的，○○○○（產品名）我們都有在編列新的預算，那這是○○○○（醫院名）會新增加的原本固有之外，新增加的在第3季會增加的金額，好，所以第3季，我們
10 預計就是，那個在朱仁照的部分是○萬（金額），那預估達成率會是拉高到71.7，那這是卜修的部分，卜修的話就是我們講第3季啦，機器的部分○○○（產品名）○台大概在○
11 萬（金額）會新增加的部分，那耗材原本固定的部分大概是○萬，所以在第3季的話卜修預計增加○萬（金額），其實已經就是超過我們的目標了，那這些金額加起來○（金
12 額），第3季要達到我們自己是非常有信心的，大概是這樣。

28 陳秀浩：好沒關係那我們就等著第3季。

29 原告：ok。

30 陳秀浩：如果第3季達不到很簡單我們就開始裁員，就很簡
31

01 單一句話，那你自己要有心理備厚，公司真的要裁一個員，
02 沒有那麼困難，我見你做那麼久了，表現不好也就是把他裁
03 掉。（見本院卷第357至359頁、第381頁）

04 (3)陳秀浩：沒有啊等一下，你們都要把第3季的預估達成率做
05 出來，現在第2季都已經爛了，你們今天跟我講說第2季做的
06 多爛多爛多爛又怎麼樣，對不對，你們現在把第3季，你們
07 每個月可以達成多少加起來看多少，鄭經理今天彙總今天下
08 班前交給我，今天這麼多人都聽到了，你有沒有不懂得不懂
09 個趕快問清楚，你不要再跟我講說你聽不懂。（見本院卷第
10 372頁）

11 由上述對話內容可知，原告所屬部門於111年第1、2季確實
12 有未達被告公司設定業績目標之情，經原告於會議中說明第
13 3季計畫後，原告之主管陳秀浩表示，會再觀察第3季有無達
14 標，若沒有將進行裁員，且同時要求原告於當日即111年7月
15 13日下班前彙總其部門於第3季每月預估達成數字後，交予
16 陳秀浩。然被告公司卻於同日下午4時許，召開人事會議討
17 論原告工作缺失與工作異常事件後，決議記2大過處分，並
18 於同日簽請建議開除原告，有會議紀錄與協辦備忘單可查
19 （見本院卷第81至85頁），其後被告公司於翌（14）日決議
20 資遣原告，亦有被告111年7月15日天慶管字第1110715001號
21 公告可稽（見本院卷第13頁），被告既已給予原告改善之機
22 會，即要求原告於111年7月13日下班前繳交資料，並觀察其
23 所屬部門第3季之業績表現，然於開會完畢後不到48小時之
24 內決議資遣原告，期間有何情事變更均未見被告提出證據以
25 實其說，且依原告提出之錄音資料，尚不足以認定原告有被
26 告所稱之態度不佳或主觀上有能為而不為為或怠忽所擔任之
27 工作等違反忠誠履行勞務給付情狀。

28 4.綜上所述，依被告所提出之證據資料，雖可認定原告身為北
29 區業務部主管，其所屬部門於111年第1、2季之業績有未達
30 被告公司設定目標之情，惟被告既已給予原告改善之機會，
31 而在期限尚未屆至前，隨即於111年7月13日開會之隔日立刻

01 決議資遣原告，期間並無發生其他新事實足認有立即解雇原告之必要性，或有無法繼續維持兩造間僱傭關係存在之事件
02 發生，本件解雇並不符合解雇最後手段性原則，是以被告依
03 勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，難謂適法。從
04 而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。
05

06 (二)原告請求被告給付薪資，有無理由？

07 1.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
08 得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，
09 不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼
10 需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權
11 人以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或
12 不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」民法第487條前
13 段、第235條、第234條分別有明文規定。又按債權人於受領
14 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，
15 催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此
16 之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法
17 院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。經查，原告前於
18 111年7月15日寄發台北三張犁存證號碼000459號存證信函，
19 通知被告有意願提供勞務，有存證信函可稽（見本院卷第15
20 至17頁），但被告於111年7月21日連同111年7月份薪資（至
21 111年7月14日）、預告期間工資、資遣費共計12萬5,090元
22 匯款予原告，有資遣試算明細表、台北富邦銀行台幣薪轉結
23 果查詢、111年8月薪資條、111年7月薪資條附卷可考（見本
24 院卷第87頁、第93至97頁），原告已將準備給付之事情通知
25 被告，為被告所拒絕，則依上說明，被告即應負受領遲延之
26 責，且原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬。又原告在職
27 期間之職稱為業務經理，薪資為每月6萬8,000元，已如上
28 述，則原告請求被告應自111年8月4日起至112年7月31日
29 止，按月於每月5日給付6萬8,000元，以及自112年8月1日
30 起至原告復職之前1日止，按月於每月5日給付8,000元，自屬
31 有據。

01 2.又按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，
02 仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向
03 他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報
04 酬額內扣除之。」民法第487條定有明文。原告自112年8月1
05 日起任職於他處，月薪為6萬元乙節，有杏福儀器股份有限
06 公司112年8月27日杏字第100001號函為憑（見本院卷第409
07 頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第454頁），上述所得
08 既屬原告轉向他處服勞務所取得，應依上開規定自其應給付
09 報酬內扣除之，原告所得請求被告給付薪資，自應按月扣除
10 其自其他事業單位所受領之勞務所得至本案言詞辯論終結時
11 （本院言詞辯論終結後原告有無轉向他處服勞務事實未確
12 認），經計算扣除後，被告應給付原告薪資金額各如附表編
13 號2至4「被告應給付薪資數額」欄所載。

14 3.再按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期
15 者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性
16 質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。」、
17 「抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，
18 溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。」民法第334
19 條第1項、第335條第1項定有明文。查被告於111年7月21日
20 給付原告資遣費5萬9,689元，有資遣試算明細表、台北富邦
21 銀行台幣薪轉結果查詢、111年8月薪資條附卷可參（見本院
22 卷第87頁、第93至95頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第
23 454頁），而被告依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契
24 約未合法，兩造間僱傭契約關係仍存在，原告自無受領被告
25 所給付上開資遣費之法律上原因而受有利益，致被告受損
26 害，被告自得依民法第179條規定請求原告返還，被告據此
27 主張抵銷（見本院卷第63頁），自屬依法有據。是經抵銷扣
28 除後，原告所得請求被告給付薪資金額即如附表編號1「被
29 告應給付薪資數額」欄所載。

30 4.另按「給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，負遲
31 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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。」、「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，週年利率為百分之五。」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。被告並未爭執原告每月薪資係於當月5日給付，足見本件薪資債權為定有期限之給付，則原告主張被被告所應各給付如附表「被告應給付薪資數額」欄所示之金額，及自各該附表「利息起算日」欄所示之日期起給付按年息5%計算之法定遲延利息，於法自無不合。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告應給付如附表「被告應給付薪資數額」欄所示之金額，及自附表「利息起算日」欄所示之日期起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此部分，則無理由，應予駁回。

六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 10 月 6 日
勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 112 年 10 月 6 日

05 書記官 廖宣惟

06 附表：原告得請求薪資（金額單位：新臺幣）
07

編號	各期薪資	原告得請求 被告給付之 薪資數額(A)	原告轉向他 處服勞務所 得(B)	被告應給付 薪資數額(本 金)(A-B)	利息起算日	被告就薪 資給付應 預供擔保 數額
1	111年8月4日至111年8月31日	1,730元（計算式：68,000元÷31日×28日=61,419元，元以下四捨五入，再扣除被告已給付之資遣費59,689元，即為1,730元）	0元	1,730元	應給付日之翌日即111年8月6日起	1,730元
2	111年9月1日至112年7月31日	每月6萬8,000元	0元	每月6萬8,000元	應給付日即每月5日之翌日起	每月6萬8,000元
3	112年8月1日至112年9月30日	每月6萬8,000元（原告聲明業已扣除6萬元）	每月勞務所得6萬元	每月8,000元（計算式：68,000元－60,000元=8,000元）	應給付日即每月5日之翌日起	每月8,000元
4	112年10月1日起 至原告復職前1日	6萬8,000元（原告聲明業已扣除6萬元）	0元（兩造不爭執至本件言詞辯論終結前，原告	按月於每月5日給付8,000元（原告聲請僅請求按	各期應給付日即每月5日之翌日起	已屆期後，每月各應擔保

(續上頁)

01

			轉向他人處 服勞務所得 為6萬元，見 本院卷第454 至455頁)	月於每月5日 給付8,000 元)		之數額為 8,000元
--	--	--	---	-------------------------	--	----------------

02

註：自112年9月21日至復職前1日之每月應給付薪資，為本院言

03

詞辯論終結後所發生事實，原告有無轉向他處服勞務事實未確

04

認。