

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第49號

原告 童元琴

訴訟代理人 莊振農律師

區育銓律師

林惠敏律師

被告 美商百富門有限公司台灣分公司

法定代理人 GILMUTDINOV AZAT

陳宏瑋

訴訟代理人 史馨律師

郭哲華律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年5月8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222,990元，及其中111,495元自113年5月26日起、其中111,495元自113年6月26日起，均至清償日止，各按年息百分之5計算之利息。
- 三、被告應自民國113年7月1日起至原告復職日止，按月於每月25日給付原告新臺幣111,495元，及自各期應給付日翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。
- 四、被告應給付原告164,895元，及自113年6月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 五、被告應自民國113年5月1日起至原告復職日止，按月為原告提繳新臺幣6,930元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 六、原告其餘之訴駁回。
- 七、訴訟費用由被告負擔百分之95，餘由原告負擔。
- 八、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣222,990元為原

01 告預供擔保，得免為假執行。

02 九、本判決第三項所命給付已到期部分得假執行。但被告如按月  
03 以新臺幣111,495元為原告預供擔保，得免為假執行。

04 十、本判決第四項得假執行。但被告如以新臺幣164,895元為原  
05 告預供擔保，得免為假執行。

06 十一、本判決第五項所命給付已到期部分得假執行。但被告如按  
07 月以新臺幣6,930元為原告預供擔保，得免為假執行。

08 十二、原告其餘假執行之聲請駁回。

## 09 事實及理由

### 10 壹、程序方面

11 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  
12 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  
13 訴訟以前當然停止；第170條之規定，於有訴訟代理人時不  
14 適用之；第172條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即  
15 為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第173條本文、第175  
16 條第1項分別定有明文。查被告法定代理人原為RICARDO JOR  
17 GE AMORIM CUPIDO、陳宏瑋，迭經變更後為GILMUTDINOV AZ  
18 AT、陳宏瑋，並經其具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴  
19 訟狀、被告變更登記表等在卷可稽，核與規定相符，自應准  
20 許。

21 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或  
22 減縮應受判決事項者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項  
23 第3款分別定有明文。查本件原告起訴時關於原聲明第四項  
24 為：…(四)被告應給付原告新臺幣（下同）181,755元，及自  
25 113年6月25日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。  
26 嗣於民國114年5月8日本院言詞辯論期日當庭減縮為「(四)被  
27 告應給付原告164,895元，及自113年6月25日起至清償日  
28 止，按年息百分之5計算之利息。」（參見本院卷第401  
29 頁），係本於同一勞雇關係之請求減縮應受判決事項之聲  
30 明，與首揭規定相符，應予准許。

31 三、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

01 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所  
02 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  
03 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且  
04 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法  
05 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受  
06 確認判決之法律上利益。經查：原告主張兩造間之僱傭關係  
07 仍存在，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即  
08 陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義  
09 務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件  
10 確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭  
11 關係存在等之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘  
12 明。

## 13 貳、實體部分：

### 14 一、原告主張：

15 (一)原告自111年2月10日起受僱於被告，擔任財務分析主任一  
16 職，工作內容為財務數據分析、財務計劃與預測、商業財務  
17 管理、相關報表編制與報告、及日常營運流程改善建議等。  
18 於112年間原告所屬財務部門主管曾祈昀（以下逕稱其名）  
19 因升遷為財務總監，財務部門主管暫時空缺，原告協助暫時  
20 性主管熟悉工作，並代為編制公司要求之財務報表及資訊；  
21 直至113年年初，被告聘僱黃滋立（以下逕稱其名）擔任被  
22 告財務部門主管為止。

23 (二)於113年3月14日上午11時許，原告與黃滋立針對財務報表呈  
24 現內容有不同意見，會議中出現緊張情緒，雙方音量也都有  
25 提高，原告當時有用力闔上筆記型電腦及將滑鼠置於辦公桌  
26 上等肢體語言，並表示自己今天狀況不好，希望停止討論，  
27 惟原告並未對黃滋立有任何侮辱性或攻擊性之言論或行為。  
28 同日上午12時許，時任被告之總經理陳宏瑋（以下逕稱其  
29 名）前來關心，並且要求黃滋立先行離開會議室，由其與原  
30 告進行談話。原告向陳宏瑋表示本次激烈言語討論主因為黃  
31 滋立剛擔任主管，尚無法順利接手工作，常常重複詢問相同

01 問題且某些時候態度語氣急迫，導致原告工作壓力、工作  
02 量、及工作時間皆大增。原告另向陳宏瑋抱怨，若如此下  
03 去，考量身心狀態，已經在思考是否申請離職；然而此係屬  
04 原告與陳宏瑋私人間對話，單純為抒發心情，並非向陳宏瑋  
05 提出正式離職申請。同日原告與陳宏瑋溝通完畢且情緒平復  
06 後，二人共同前往春酒活動會場，在活動會場原告因先前溝  
07 通態度不佳與黃滋立口頭道歉，原告另於當天晚上以通訊軟  
08 體Line再次向黃滋立表達歉意，兩次道歉皆獲得黃滋立善意  
09 回應。

10 (三)113年3月15日，黃滋立以電子郵件方式，對原告寄發專業行  
11 為守則提醒信件，要求原告於工作場所中保持尊重及適切的  
12 態度及溝通方式。又113年3月20日下午2時許，曾祈昀要求  
13 與原告進行一對一面談，其表示被告希望原告能自願離職，  
14 原告念及曾祈昀曾是其主管之分上，表示若補償方案合適，  
15 可以接受離職。然而在同日夜間11時許，曾祈昀以通訊軟體  
16 Line向原告發出被告將終止與原告間勞動契約之訊息，並表  
17 示終止勞動契約係因原告與黃滋立於113年3月14日之言語衝  
18 突。113年3月25日，曾祈昀發送電子郵件予原告，信件內容  
19 再次提到113年3月14日之言語衝突，違反公司核心價值，對  
20 團隊士氣造成嚴重損害。並稱原告曾在會議中表示打算於11  
21 3年4月30日辭職，曾祈昀同意原告之提議，故被告與原告間  
22 之僱傭關係於113年4月30日結束，且未提及任何補償方案。

23 (四)然而原告自始從未向被告提出辭職申請，故收到上述曾祈昀  
24 之電子郵件後，原告於113年3月27日發送電子郵件予被告各  
25 級主管，明確表示自己沒有自請離職，且願意繼續提供勞  
26 務；為求慎重，原告於同日另寄送存證信函予被告，說明自  
27 己非自願離職，被告乃非法解僱，將繼續提供勞務。113年4  
28 月30日，被告於電子信箱發布組織人員異動信件，說明原告  
29 已於當日離職，並將理由改為：由於組織調整，原告財務主  
30 任職位之階段性任務已經完成，故不再招聘遞補。

31 (五)兩造間之僱傭契約原本期限為111年2月10日至112年2月9

01 日，然而原告職位性質為繼續性工作，依勞基法第9條第1項  
02 應為不定期契約；況且112年2月9日後，原告繼續工作而被  
03 告不即表示反對意思，原告工作直至113年4月30日，依勞動  
04 基準法（下稱勞基法）第9條第2項第1款，亦視為不定期契  
05 約；故兩造間之僱傭契約應為不定期契約，非階段性任務。  
06 況被告目前仍在網路刊登徵才廣告，說明公司仍有職缺可供  
07 安置，不得以勞基法第11條第4款解僱原告。於113年3月14  
08 日原告與黃滋立雖有爭執，然而原告僅是音量較大，且有用  
09 力闔上筆記型電腦及將滑鼠置於辦公桌上等肢體語言，惟原  
10 告並未對黃滋立有任何侮辱性或攻擊性之言論或行為；因此  
11 原告充其量僅係態度不佳，絕對未達暴行或重大侮辱之程  
12 度，不符合勞基法第12條第1項第2款要件。被告並無具備合  
13 法解僱事由，其擅自終止與原告間之勞動契約違法而屬無  
14 效，原告得基於民事訴訟法第247條第1項規定請求確認兩造  
15 間僱傭關係存在。

16 (六)被告拒絕受領勞務後，即應負受領遲延之責，於被告表示受  
17 領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付勞務之  
18 前，原告無須補服勞務，仍得請求報酬。原告向被告之請求  
19 說明如下：

20 1.113年5月、6月之工資：

21 原告離職前每月工資為111,495元，包含本薪109,095元，與  
22 伙食津貼2,400元；然而被告自113年5月起，將伙食津貼調  
23 升為3,000元，故原告自113年5月1日起每月工資應為112,09  
24 5元（本薪109,095元，伙食津貼3,000元）。原告得依民法  
25 第487條、兩造簽訂之勞動契約、勞基法第2條第3款、第22  
26 條第2項請求113年5月與6月之工資，合計為224,190元，而  
27 被告於每月25日發薪，故利息分別計算。

28 2.113年7月1日起之每月工資：

29 被告每年7月會根據員工去年績效考核調整本薪，原告於112  
30 年7月時，本薪由105,000元調升至109,095元，調升幅度為  
31 3.9%；若原告未遭被告非法解僱，113年7月時亦會調薪，

01 保守估計以調升幅度3%計算，原告113年7月後之本薪為11  
02 2,368元（計算式：109,095元x103%=112,368元），加上伙  
03 食津貼3,000元，故原告得依上開規定請求自113年7月1日起  
04 每月工資為115,368元（本薪112,368元，伙食津貼3,000  
05 元）。

06 **3.113年年度激勵獎金及其遲延利息：**

07 被告公司每年6月25日會根據員工年度績效與員工本薪發放  
08 激勵獎金，原告112年6月25日時，領到年度激勵獎金（ST  
09 I）為181,755元；原告於113年年度激勵獎金之績效期間皆  
10 在職（112年5月1日至113年4月30日），符合113年年度激勵  
11 獎金發放/資格。若原告未遭被告公司非法解僱，自得領取1  
12 13年之年度激勵獎金164,895元。

13 **4.按月提繳至原告勞工退休金個人專戶：**

14 原告離職前每月工資為111,495元，月提繳工資以115,500元  
15 計算，被告替原告提繳之勞工退休金為每月6,930元。113年  
16 7月1日起每月工資雖應調升至115,368元，然而因級距不  
17 變，月提繳工資仍以115,500元計算，被告應為原告提繳之  
18 勞工退休金仍為每月6,930元。被告終止與原告間之僱傭契  
19 約因違法而無效，兩造間僱傭關係仍存在，依勞工退休金條  
20 例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、與第31條  
21 第1項規定，原告得請求被告終止契約翌日，即自113年5月1  
22 日起至原告復職之日止，按月提繳6,930元至原告在勞工保  
23 險局設立之勞工退休金個人專戶。

24 **(七)並聲明：**

- 25 1.確認兩造僱傭關係存在。
- 26 2.被告應給付原告224,190元，其中112,095元自113年5月25日  
27 起至清償日止，按年息5%計算之利息；其餘112,095元自11  
28 3年6月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 29 3.被告應自113年7月1日起至原告復職日止，按月於每月25日  
30 給付原告115,368元，暨各期自應給付之日起至清償日止，  
31 按年息5%計算之利息。

01 4.被告應給付原告164,895元，及自113年6月25日起至清償日  
02 止，按年息5%計算之利息。

03 5.被告應自113年5月1日起至原告復職之日止，按月提繳6,930  
04 元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

05 6.訴之聲明第二項至第五項，請准宣告假執行。

06 二、被告則辯以：

07 (一)原告與曾祈昀原係前公司之同事，茲因原告配合該公司要求  
08 而退休，而曾祈昀已轉職到被告擔任財務部門主管，故曾祈  
09 昀乃邀請原告二度就業被告，擔任財務分析主任一職，並與  
10 被告簽訂定期聘僱契約，期間為111年2月10日至112年2月9  
11 日。

12 (二)113年3月14日上午11時許，原告情緒失控，在辦公室會議進  
13 行中突然對黃滋立吼叫，且用力摔筆記型電腦及滑鼠，此行  
14 為除已造成黃滋立之身心壓力與精神傷害外，亦已嚴重違反  
15 被告之職場暴力政策。同日上午12時許，陳宏瑋前來與原告  
16 進行約談，陳宏瑋於約談中除向原告詢問緣由及表達關心  
17 外，亦指出其行為之不適當，嚴重違反公司核心價值及影響  
18 主管威信；原告則於約談中向陳宏瑋表示因家庭（父親過  
19 世）及公司（交接不順利、工作壓力大）等因素，導致其身  
20 心壓力極大，若非人情壓力早就提請離職，故考量身心狀態  
21 後，本就計畫於此財政年度結束即113年4月30日申請離職。  
22 由於當下半小時後將進行公司春酒活動，因此陳宏瑋向原告  
23 表示會請其部門最高主管即曾祈昀進行約談，並跟進處理原  
24 告之離職申請事宜後，即偕同原告前往公司春酒活動會場。

25 (三)113年3月20日下午2時許，曾祈昀與原告進行第一次約談，  
26 原告於約談中再次向曾祈昀表示因其心裡一直有個洞（指去  
27 年父親過世），以及抱怨與黃滋立交接不順利、工作壓力  
28 大，才會於113年3月14日上午情緒失控，突然對黃滋立吼  
29 叫，且用力摔筆記型電腦及滑鼠，故認為自己的身心狀況已  
30 不適宜繼續工作，想要在113年4月30日或領取當年度績效獎  
31 金後離職；嗣曾祈昀向原告表示會向公司為其爭取優惠離職

01 方案，以兼顧其員工尊嚴與利益。第一次約談結束後，曾祈  
02 昫去找公司人事主管洽商原告之離職事宜，同時間，原告則  
03 去找黃滋立，明確告知其工作到4月底。同日下午，曾祈昫  
04 與原告進行第二次約談，原告與曾祈昫於約談中達成口頭協  
05 議，即原告於113年4月30日自請離職，將於今日約談後寄發  
06 自請離職信件，且公司同意讓原告無須工作掛職至5月31  
07 日，使原告得多領一個月薪水並領取當年度績效獎金，且雙  
08 方同意對外說明原告離職原因為自請退休（下稱優惠離職方  
09 案）。

10 (四)惟113年3月21日上午原告進公司後並未依約定寄發自請離職  
11 信件，反而於當日下午休假，到臺北市政府勞動局申請勞資  
12 爭議調解，要求被告恢復僱傭關係、非自願離職證明書、工  
13 資及資遣費等，經臺北市政府勞動局委託新北市勞資權益維  
14 護促進會辦理系爭勞資爭議調解事宜。113年3月25日，因原  
15 告反悔未發出自請離職郵件，且開始製造不實傳言意指公司  
16 係因為其對主管吼叫而將其開除，造成公司名譽受損及部分  
17 員工對公司的不信任，曾祈昫乃發出電子郵件以文字確認與  
18 原告間之口頭協議內容。惟原告收到曾祈昫之電子郵件後，  
19 竟反悔不承認口頭協議，而於113年3月27日發送電子郵件予  
20 被告各級主管，表示自己沒有要自請離職，將持續提供勞  
21 務，且於同日寄送存證信函予被告，主張被告終止僱傭關係  
22 通知及郵件聲稱原告自願離職，皆屬不合法，原告將繼續提  
23 供勞務。

24 (五)原告提出口頭請辭，嗣經兩造於113年3月20日達成口頭協  
25 議，內容即原告於113年4月30日自請離職，且被告公司同意  
26 原告之離職申請及優惠離職方案，自應已構成合意終止勞動  
27 契約。

28 (六)依兩造間定期僱傭契約第2.1條約定，原告的基本起薪為全  
29 年總薪資1,260,000元，分12個月平均給付。故原告起薪之  
30 每月薪資平均為105,000元，而未包含伙食津貼2,400元。11  
31 2年7月，原告全年總薪資調升為1,309,140元，故原告調薪

01 後之每月薪資平均為109,095元，亦未包含伙食津貼2,400  
02 元。職是，原告每月薪資既未包含伙食津貼在內，則原告主  
03 張被告公司自113年5月起，將伙食津貼調升為3,000元，故  
04 原告自113年5月1日起每月工資應為112,095元（本薪109,09  
05 5元，伙食津貼3,000元），應無理由。

06 (七)又依兩造間僱傭契約之一般聘僱條款第2.1條約定：「本公  
07 司依慣例會每年檢討員工薪資。本公司得依其自由裁量決  
08 定，但並無（契約或其他類型之）義務，增加您的薪資」，  
09 則依上開約定，被告仍有自由裁量決定是否調薪之權限，且  
10 並無義務增加原告之薪資。因此，被告既得自由裁量決定是  
11 否調薪，且無義務增加原告薪資，足認原告主張113年7月起  
12 調薪3%為112,368元，核屬無據，故原告請求被告自113年7  
13 月起至原告復職日止，按月給付調升後薪資112,368元部  
14 分，亦屬無據，應無理由。

15 (八)再者，兩造間僱傭契約之一般聘僱條款第3條約定：「本公  
16 司會依其自由裁量發給紅利獎金以獎勵及激勵員工…直到紅  
17 利獎金實際發放之日前，員工並未取得任何針對紅利獎金之  
18 請求權。僅有紅利獎金發放之日仍在職且非處於終止勞動契  
19 約/離職預告期間之員工才有資格收受紅利獎金。員工在任  
20 一年取得紅利獎金並不保證其將繼續收受紅利獎金或取得特  
21 定數額之紅利獎金」，則依上開約定，足認被告仍有自由裁  
22 量決定是否發給激勵獎金之權限，且原告於112年取得年度  
23 激勵獎金並不保證其將繼續收受113年年度激勵獎金，故原  
24 告主張若其未遭被告公司非法解僱，自得領取113年之年度  
25 激勵獎金181,755元云云，應屬無據。原告提出口頭請辭，  
26 嗣經兩造合意於113年4月30日終止勞動契約，已如前述，既  
27 原告已於113年年度激勵獎金發放之日前離職，自己無資格  
28 收受113年年度激勵獎金。

29 (九)原告提出口頭請辭，嗣經兩造合意於113年4月30日終止勞動  
30 契約，已如前述，故原告主張其得依勞工退休金條例，請求  
31 被告按月提繳6,930元至原告勞工退休金個人專戶云云，應

01 屬無據，並無理由。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利  
02 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執事項：（參見本院卷第257至264頁、第272至273  
04 頁、第285至287頁，經本院依判決格式整理如下）

05 (一)原告與曾祺昀曾為前同事，原告於110年12月31日配合前公  
06 司要求辦理退休，嗣曾祺昀轉職至被告擔任財務部門主管，  
07 於是邀請原告至被告二度就業，擔任財務分析主任，並與被  
08 告簽訂定期聘僱契約，期間為111年2月10日至112年2月9  
09 日，工作內容為財務數據分析、財務計畫與預測、商業財務  
10 管理、相關報表編制與報告、日常營運流程改善建議等（參  
11 見本院卷第33至63頁）。

12 (二)原告於112年2月9日定期契約屆滿後繼續在被告任職，應視  
13 為不定期契約，兩造間並未另簽署勞動契約。

14 (三)113年3月14日上午，原告與黃滋立發生言語爭執；113年3月  
15 14日中午12時許，陳宏瑋曾與原告討論此事。

16 (四)113年3月20日下午，曾祺昀針對113年3月14日發生之事曾與  
17 原告進行約談。

18 (五)113年3月20日晚上，原告與曾祺昀於Line上進行對話（參見  
19 本院卷第75至80頁）。

20 (六)原告於113年3月21日下午至臺北市政府勞動局申請勞資爭議  
21 調解，要求被告恢復僱傭關係、非自願離職證明書、工資及  
22 資遣費，同年4月22日召開勞資爭議調解會議，經調解不成  
23 立（參見本院卷第189至192頁開會通知、調解紀錄）。

24 (七)曾祺昀曾於113年3月25日寄發電子郵件予原告。

25 (八)陳宏瑋總經理於113年4月23日寄發電子郵件予原告；原告於  
26 同年4月26日以電子郵件回覆陳宏瑋，表示不同意被告所提  
27 出之協議書版本，而另提議離職協議書；陳宏瑋於113年4月  
28 27日以電子郵件回覆原告，表示關於澄清會議，部分內容無  
29 法同意；原告於同日再次以電子郵件回覆陳宏瑋，表示仍堅  
30 持會議全程錄音錄影，並要求被告就澄清事項給個說法（參  
31 見本院卷第201至204頁電子郵件內容）。

01 (九)陳宏瑋於同年4月30日寄發電子郵件予原告，表示「被告認  
02 定原告為自請離職，雙方訂定離職日期為000年0月00日生效  
03 在前，被告如承諾原意提供離職金40萬元，請於當日下午前  
04 簽回合約書」（本院卷第193頁）。被告於113年4月30日晚  
05 上發出組織公告，說明原告於113年4月30日離職，由於組織  
06 調整，此職位之階段性任務已達成，故將不進行招聘遞補  
07 （參見本院卷第87頁）。

08 (十)原告於113年5月2日寄送存證信函予被告，載明其非自願離  
09 職，被告乃違法解僱，將繼續提供勞務（參見本院卷第91至  
10 93頁）。

11 □原告離職前薪資單記載本薪（Base Salary）為109,095元、  
12 伙食津貼（Meal Allowance）2,400元，發薪日為每月25日，  
13 被告每月為原告提繳勞工退休金6,930元（參見本院卷第9  
14 5、99頁薪資單、第139頁勞工退休金新制提繳紀錄、第273  
15 至274頁）。

#### 16 四、本院之判斷：

##### 17 (一)兩造僱傭關係是否存續？

18 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約  
19 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又按勞雇任一方初  
20 基於終止權之發動，片面表示終止勞動契約，倘依雙方之舉  
21 動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表  
22 示趨於一致者，始得認合意終止勞動契約（最高法院111年  
23 度台上字第2309號判決意旨參照）。被告抗辯：原告先提出  
24 口頭請辭，經兩造於113年3月20日達成口頭協議，即原告於  
25 113年4月30日自請離職，且被告同意原告離職申請及優惠離  
26 職方案，已構成合意終止勞動契約云云。惟查：

27 1.原告於113年3月14日與黃滋立發生爭執後，當日陳宏瑋即與  
28 原告會談，陳宏瑋證稱：原告表示當時工作壓力很大，有很  
29 大的負擔，...她本來在113年4月30日要離職，但因人情壓  
30 力，沒有提出來...等語（本院卷第304頁）。斯時原告雖曾  
31 表達欲離職之意，但亦明確告知陳宏瑋其並未提出離職。曾

01 祺昀則證稱：其於同年月20日與原告會談時，原告表示對於  
02 黃姓主觀交接乙事工作壓力很大，加上父親過世，心理壓力  
03 很大，所以113年3月14日才會在辦公室情緒失控。... 討論  
04 很久，原告有「同意」在113年4月30日工作最後一天，伊向  
05 原告稱由伊跟人事主管討論，是否爭取較好的優惠離職條件  
06 等語（本院卷第295至296頁）。由曾祺昀上開所述原告「同  
07 意」在113年4月30日工作最後一天，可知當日應非原告主動  
08 提離職，而係曾祺昀主動提議，原告始同意其有此意願，並  
09 由曾祺昀向人資詢問優惠條件，故此刻僅在洽談是否以優惠  
10 方案作為兩造合意終止條件之階段，尚難推知對於離職與條  
11 件已達成合意。

12 2. 曾祺昀於113年3月20日約談結束後，向人事主管爭取優退條  
13 件，人事主管口頭回覆在113年4月30日離職情況下，最優惠  
14 可讓原告掛職到113年5月31日，可多領一個月薪水，及年度  
15 績效考核獎金。當日下午曾祺昀與原告進行第二次約談，告  
16 知優退內容，原告同意，曾祺昀則請原告當日發自願離職信  
17 件，對外稱合意以退休解釋離職。同日晚間自18時37分許至  
18 23時51分之間，原告與曾祺昀以Line通訊軟體進行對話，原  
19 告之文字訊息分別稱「我覺得你不用討論了，就維持原意  
20 吧」、「我明天會是進辦公室的最後一天，沒問題的」、「  
21 「我的email會上面註明我的timeline還有你跟我說的事  
22 情，說實話，我不太能信任蘇菲亞的話」、「所以我也需要  
23 你們給我一個official的alignment」、「我想我明天再進  
24 去寫這個email我真心覺得你們的處理方式讓我真的很不舒  
25 服」、「那請你們給我非自願離職證明」，此有Line對話截  
26 圖可佐（參見本院卷第75至77頁）；足認原告與曾祺昀仍在  
27 討論離職條件，以原告提出email申請離職方式為之，原告  
28 並告稱尚不信任人事主管的話，要求被告以正式文件提出優  
29 惠離職條件，並表達對此處理方式不滿，欲索取非離職證明  
30 等語，上情均據曾祺昀證述其詳（參見本院卷第296至298  
31 頁）；而翌日原告即告以會尋求法律援助（本院卷第77

01 頁），旋赴臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，有勞資爭  
02 議調解紀錄足參（參見本院卷第191頁）；原告並於申請勞  
03 資爭議調解時，主張被告之主管曾祺昫113年3月20日面談希  
04 望伊自動離職，...覺得不被尊重及可能的誤導，主張恢復  
05 僱傭關係（見本院卷第190、191頁），經調解不成立，嗣提  
06 起本件訴訟。綜參上情，顯不能遽認原告確有合意或同意終  
07 止與被告間勞動契約之意思表示。

08 3.又被告雖辯稱兩造已於113年3月20日就離職條件達成合意，  
09 然被告從未依曾祺昫所證述人事室回覆之優惠條件履行，亦  
10 未曾主動計算該優惠條件之金額，難認兩造就此必要之點確  
11 有合意。況被告於113年4月22日勞資爭議調解時稱...「勞  
12 方當下表示離職意願，並做到4月底。...曾祺昫有與勞方協  
13 談內容：『(1)勞方當場表達有離職意思，離職日為4月30  
14 日。(2)請勞方考慮是否結束契約。(3)資方同意爭取比較好的  
15 條件，10萬元至12萬元績效獎金....』」（參見本院卷第19  
16 1頁），可見被告明知原告雖曾表達離職意願，但尚無自行  
17 離職之意思表示，被告始請原告考慮是否結束契約。且自上  
18 開陳述內容，僅足認兩造就合意終止勞動契約之方式及優惠  
19 條件仍在討論中，尚未趨於一致，益徵兩造確實並未合意終  
20 止勞動契約。

21 4.再者，原告為勞基法所指之勞工，屬受薪階級，經濟地位遠  
22 遜於被告，衡諸常情，其家庭日常開銷泰半靠薪水支用，今  
23 突遭被告要求離職，有失去固定薪水收入之虞，被告先於11  
24 3年3月25日由曾祺昫寄發電子郵件予原告，表達於同年4月3  
25 0日結束僱傭關係，經原告於同年月27日回信表達欲繼續提  
26 供勞務，遽被告於113年4月30日仍以電子郵件通告原告離  
27 職，預示拒絕受領原告往後之勞務給付，則原告先行行使請  
28 特休假權利，應屬基於勞工為維持日常生計之合理作為，日  
29 後再行循調解或訴訟等法律途徑主張權利，與常情尚不相  
30 悖，自難遽以原告行使請特別休假權利，即認原告有合意終  
31 止勞動契約之意思。

01 5.綜上，被告抗辯其與原告已合意終止勞動契約云云，並不可  
02 採。既被告終止勞動契約並不合法，亦無合意終止之效力，  
03 與原告間之僱傭關係仍屬存續。

04 (二)原告依兩造勞動契約及民法第487條規定，請求被告給付113  
05 年5、6月之薪資及遲延利息，及自113年7月1日起，按月於  
06 每月25日給付薪資及遲延利息、另原告請求被告給付激勵獎  
07 金及遲延利息，是否均有據？金額各若干？

08 1.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍  
09 得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他  
10 處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬  
11 額內扣除之」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不  
12 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  
13 權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以  
14 代提出」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受  
15 領者，自提出時起，負遲延責任」，民法第487條、第235  
16 條、第234條分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其  
17 拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領  
18 勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之  
19 協力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂  
20 終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院10  
21 5年度台上字第675號號裁定參照）。次按「給付有確定期限  
22 者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任」、「遲延之債  
23 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之  
24 遲延利息」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法  
25 律可據者，週年利率為5%」，民法第229條第1項、第233條  
26 第1項、第203條亦分別定有明文。被告應給付原告之薪資因  
27 屬有確定期限之給付，就每月薪資應各於給付日翌日負遲延  
28 責任。

29 2.兩造間勞動契約並未終止，已如前述，則兩造僱傭關係自11  
30 3年5月1日起仍繼續存在，而原告主觀上並無任意去職之  
31 意，原告於113年3月27日、113年5月2日已分別寄送電子郵

01 件、存證信函予被告，表達願繼續提供勞務（見本院卷第81  
02 至85頁、91至93頁），已足認有將準備給付之事通知被告。  
03 被告於113年4月30日通知原告離職，自係拒絕受領勞務，並  
04 應負受領遲延之責。且被告於受領遲延後，並未再對原告表  
05 示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，  
06 應認被告已經受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，仍得  
07 請求報酬。

### 08 3.經查：

- 09 (1)原告任職時約定每月本薪為105,000元（年薪00000000÷1  
10 2），嗣於112年7月間調整為109,095元，另被告每固定月核  
11 發伙食津貼2,400元，每月25日為發薪日，為兩造所不爭  
12 執，並有薪資單為憑（見本院卷第95至99頁），上開二項目  
13 共計111,495元，屬經常性給與，且與原告提供勞務具有對  
14 價性，均屬工資。原告固主張被告自113年5月起調整伙食津  
15 貼為3,000元，然並未舉證以實其說，難認屬實。從而，原  
16 告請求被告應給付113年5、6月份之工資222,990元，及其中  
17 111,495元自113年5月26日起，其餘111,495元自113年6月26  
18 日起，均至清償日止，各按年息百分之5計算之利息，為由  
19 理由，逾此範圍之請求則屬無據，不應准許。
- 20 (2)原告主張被告自113年7月1日起將為原告調薪，惟查兩造間  
21 原定期書面勞動契約並無此約定，原告亦未舉證證明，尚難  
22 採信。故原告請求被告應自113年7月1日起至原告復職日  
23 止，按月於每月25日給付原告111,495元，暨各期自應給付  
24 之翌日（每月26日）起至清償日止，各按年息百分之5計算  
25 之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍則無理由，不予准  
26 許。
- 27 (3)原告主張若於113年4月30日仍在職，得於6月25日領取當年  
28 度激勵獎金，被告並未否認之，且據曾祺昀證述無訛（參本  
29 院卷第296頁），被告則計算當年度獎金為164,895元，則原  
30 告請求被告給付164,895元，及自113年6月26日起至清償日  
31 止，按年息百分之5計算之利息，核屬有據，逾此範圍則屬

01 無據，不應准許。

02 (三)原告請求被告自113年5月1起至其復職日止，按月提繳6,930  
03 元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶，應屬有據：

04 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，  
05 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條  
06 第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工  
07 資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休  
08 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工  
09 退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項各有明  
10 文。

11 2.原告月薪為111,495元，業經本院認定如前，於113年4月30  
12 日前每月被告為原告提繳之勞工退休金為6,930元，此為兩  
13 造所不爭執，是被告於兩造僱傭契約存續期間按月本應為原  
14 告提繳6,930元，原告請求被告自113年5月1日起至其復職日  
15 止按月提繳上開金額至其勞工退休金專戶，為有理由。

16 五、綜上所述，被告未能證明兩造已合意終止勞動契約，兩造間  
17 僱傭關係仍繼續存在，原告請求確認僱傭關係存在即屬有  
18 據；另原告依民法第487條及兩造勞動契約之約定，請求被  
19 告給付113年5、6月工資222,990元，及其中111,495元自113  
20 年5月26日起，其中111,495元自113年6月26日起，均至清償  
21 日止，各按年息百分之5計算之利息；及請求被告應自113年  
22 7月1日起至原告復職日止，按月於每月25日給付原告111,49  
23 5元，暨各期自應給付之翌日（每月26日）起至清償日止，  
24 各按年息百分之5計算之利息；並請求被告給付激勵獎金16  
25 4,895元，及自113年6月26日按年息百分之5計算之遲延利  
26 息；及依勞退條例第31條第1項規定，請求被告自113年5月  
27 1日起至其復職日止按月為原告提繳6,930元至原告勞工退休  
28 金專戶，為有理由，均應予准許。至原告逾上開範圍之請  
29 求，則屬無由，應予駁回。

30 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第  
31 44條第1項、第2項規定，就主文第二項至第四項依職權宣告

01 假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當  
02 之金額。原告其餘假執行之聲請，因該部份訴之駁回而失所  
03 依據，應予駁回。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，  
05 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論  
06 列，併此敘明。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日

09 勞動法庭 法官 薛嘉珩

10 以上正本係照原本作成。

11 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  
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 5 月 28 日

14 書記官 吳珊華