

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第53號

原告 李宏麟

訴訟代理人 張維軒律師

被告 香港商磐維科技股份有限公司台灣分公司

法定代理人 王騰耀

訴訟代理人 潘穩中律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，且此項危險得以對於被告之確認判決除去者，即得認有確認利益（最高法院111年度台上字第1633號判決參照）。本件原告主張被告於民國113年3月13日依勞基法第14條第4款規定，預告於同年4月15日終止系爭僱傭契約不合法，不生終止契約之效力，原告已於同年5月3日寄發存證信函通知被告系爭解僱不合法，原告願依約繼續提供勞務，為被告所拒絕，被告自應負受領遲延責任，且無補服勞務義務，原告得依民法第487條本文、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告給付自113年4月16日起至其復職日止之工資，及自113年4月16日起至原告復職前一日止，按月提繳新臺幣(下同)9,000元，存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶等情，為被告所否認，則兩造間就系爭僱傭契約法

01 律關係是否存在，即不明確，致原告在私法上之地位有受侵
02 害之危險，且此項危險得以對於被告之確認判決除去，是原
03 告提起本件訴訟應有確認利益。

04 乙、實體方面：

05 一、原告主張略以：

06 (一)原告自108年5月2日任職於被告公司，擔任工程師，兩造約
07 定被告應給付原告每月薪資142,308元(嗣於112年5月起調薪
08 為每月151,701元)，且每年有固定年終獎金142,308元，有1
09 08年4月12日兩造簽署之中英版僱傭契約(原證二，下稱系
10 爭僱傭契約)。被告竟未依系爭僱傭契約第4條第2項約定如
11 期給付年終獎金，復於113年3月13日依勞基法第11條第4款
12 規定，預告將於同年4月15日終止系爭僱傭契約(下稱系爭解
13 僱)，原告當下即以口頭向被告表示其非法終止契約，原告
14 復於113年5月3日寄發存證信函通知被告公司，表示其非法
15 終止系爭僱傭契約且原告有意願繼續提供勞務。原告並於11
16 3年5月24日向臺北市市政府勞動局申請勞資爭議調解，然於
17 同年6月27日調解不成立(原證一)。基此，爰依民法第487
18 條本文、勞工退休金條例第31條第1項規定，及系爭僱傭契
19 約第4條第1項及第2項約定提起本件訴訟，請求如下：

20 (一)被告之系爭解僱不合法，不生終止系爭僱傭契約效力：

21 被告於113年3月13日依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第4
22 款規定，預告於同年4月15日終止系爭僱傭契約，惟其並未
23 有業務性質變更之情形，且原告負責處理之業務工作內容迄
24 今仍存在，本身並未有變更之情形，並無勞基法第11條第4
25 款規定所稱「業務性質變更」。且被告未曾先對原告進行安
26 置即逕予終止系爭僱傭契約，與勞基法第11條第4款所定
27 「已無適當工作可供安置」情形亦有未合。

28 (二)原告請求被告給付自113年4月16日起至其復職日止之工資：
29 被告於113年3月13日系爭解僱不合法，不生終止效力。原告
30 業於113年5月3日寄發存證信函通知被告，表示其非法終止
31 系爭僱傭契約且原告有意願繼續提供勞務(原證三)；且兩

01 造於113年6月27日調解時，被告拒絕原告繼續提供勞務，調
02 解不成立(原證一)，故應由被告負受領遲延責任，且原告無
03 補服勞務之義務，即得請求被告給付報酬。依原告每月薪資
04 為151,701元，且依系爭僱傭契約第4條第1項約定，被告就
05 原告每月薪資應在每月最後一日給付，是原告依系爭僱傭契
06 約，請求被告自113年4月16日起至復職日止，按月於最後一
07 日給付薪資。

08 (三)原告得依系爭僱傭契約第4條第2項約定，被告應每年給付原
09 告年終獎金142,308元，原告於108年5月2日任職起，被告皆
10 未依上開約定如期給付，故原告得請求如附表(見本院卷第1
11 7頁)所示之年終獎金總計664,364元(下稱系爭年終獎金)。

12 (四)被告應自113年4月16日起至原告復職前一日止，按月提繳9,
13 000元，存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶：原告
14 每月薪資為151,701元，依000年0月0日生效之勞工退休金月
15 提繳工資分級表應以150,000元金額之百分之六即9000元，
16 為原告提繳至退休金專戶中。故原告請求被告應自113年4月
17 16日起至原告復職前一之日止，按月提繳9,000元至原告勞
18 工退休金個人專戶等語，並聲明如附件所示。

19 二、被告辯解略以：

20 (一)被告知悉系爭解僱不合法後，已由被告法務長於113年7月11
21 日，先以寄發電子郵件至原告信箱(被證1)方式，提出雙方
22 合意終止勞動契約之和解協議(被證2)，並表示如原告不接
23 受和解協議條件，即應於113年7月22日上午9時返回被告公
24 司上班，且將被告前所給付之特休未休工資97,613元及資遣
25 費409,660元匯入被告指定帳戶。因原告未回覆上開電子郵
26 件，被告再於同年7月17日將和解協議書紙本以雙掛號寄送
27 予原告(被證3)，並於同年7月18日再次轉寄7月11日信件及
28 附件予原告(被證4)。然原告於收受上開電子郵件及信件
29 後，既未如期回覆是否接受和解協議條件，亦未於原告催告
30 之113年7月22日復職返回公司上班，則被告多次催告原告於
31 113年7月21日返回公司上班，依最高法院92年度台上字第19

01 79號裁定意旨，被告對於原告給付勞務之受領遲延狀態應已
02 終了，原告自應依約給付提供勞務義務。

03 然原告未於113年7月21日復職返回公司上班，被告再於113
04 年7月22日、同年月23日及26日(除7月24、25日颱風假外)應
05 上班日，連續以電子郵件催告原告出勤(被證8)，原告仍無
06 故缺勤未給付提供勞務義務，被告於113年7月29日寄發電子
07 郵件(被證9)併僱傭契約終止信之電子檔及紙本(被證10)
08 予原告，而依勞基法第12條第1項第6款：「勞工有左列情形
09 之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠
10 工三日，或一個月內曠工達六日者。」規定終止兩造間僱傭
11 契約，是系爭僱傭契約於113年7月29日通知送達予原告時終
12 止。

13 (二)被告所為系爭解僱雖不合法，但被告其後已通知並催告原告
14 復職，且因原告未於113年7月21日復職返回公司上班，被告
15 再於113年7月22日、同年月23日及26日(除7月24、25日颱風
16 假外)應上班日，連續以電子郵件催告原告出勤，原告仍無
17 故未提供勞務，被告於113年7月29日依勞基法第12條第1項
18 第6款規定終止系爭僱傭契約，且被告已於113年7月30日將
19 原告自113年4月16日起至同年7月21日之工資共計482,017
20 元，經抵銷原告應返還被告之上開資遣費409,660元及代扣
21 健保費7,278元及所得稅23,624元後之餘額41,455元(計算
22 式：482,017-409,660-7,278-23,624=41,455,詳細計算內
23 容，被證5)，於113年7月30日匯款給付原告(被證6)。被告
24 已給付資遣費與積欠工資之差額，並補提繳勞工退休金，故
25 原告請求被告給付113年4月16日起至復職前一日止之①工資
26 及②補提繳勞工退休金，為無理由。

27 (三)原告主張依系爭僱傭契約第4條第2項約定請求被告給付每年
28 可享有固定之總計664,364元年終獎金。然系爭僱傭契約並
29 未約定保證給付年終獎金，原告刻意曲解該約定，兩造間僅
30 簽訂英文版僱傭契約，中文版部分是原告自行翻譯只是參
31 考，兩造並未簽訂中文版僱傭契約，兩造合意內容本應以英

01 文版為準。且依英文版系爭僱傭契約第4條第2項約定：「In
02 addition to the monthly salary, the Employee 『may be
03 entitled』 to a fixed year-end bonus TWD142,308...
04 (略)」，僅係「可能」給付，而非「應」給付（「應」給
05 付係使用「should」而非「maybe」），故應為勞基法施行
06 細則第10條第2款之獎金，性質上屬於恩惠性給與，非屬工
07 資，是否發放及發放之金額應尊重被告基於企業管理及營運
08 考量所為之決定，並給予被告充分之裁量空間。實際上，被
09 告亦係就原告之工作表現及公司營運狀況，而決定是否給付
10 年終獎金予原告，而因被告連年虧損，營運狀況不佳，故自
11 原告到職後，僅連同111年12月份薪資一同，於112年1月5日
12 給付相當於0.5個月薪資之年終獎金75,222元予原告（被證1
13 1），並非原告所主張之被告全無給付，原告上開主張被告自
14 原告到職後全無給付年終獎金云云，顯係刻意曲解事實，其
15 主張顯非可採等語。並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁
16 回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

17 三、得心證之理由：

18 原告主張被告於113年3月13日依勞基法第14條第4款規定，
19 預告於同年4月15日終止系爭僱傭契約(即系爭解僱)不合
20 法，不生終止契約之效力，原告已於同年5月3日寄發存證信
21 函通知被告系爭解僱不合法，原告願依約繼續提供勞務，為
22 被告所拒絕，被告自應負受領遲延責任，且無補服勞務義
23 務，得依民法第487條本文請求自113年4月16日起至其復職
24 日止之工資；依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求自11
25 3年4月16日起至原告復職前一日止，按月提繳9,000元，存
26 入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；另依系爭僱傭
27 契約第4條第2項約定，請求被告給付系爭年終獎金142,308
28 元等情，為被告所否認，並以上詞置辯，茲就本件爭點及本
29 院之判斷，析述如下：

30 (一)系爭僱傭契約是否經被告合法終止？兩造間僱傭關係是否存在？
31

01 1、原告主張被告於113年3月13日依勞基法第14條第4款規定，
02 預告於同年4月15日終止系爭僱傭勞契約不合法，原告有意
03 願繼續提供勞務，被告拒絕原告繼續提供勞務，迄同年6月2
04 7日勞動調解猶不成立，被告應自同年4月16日起負受領遲延
05 責任等情，為被告所不否認，此由被告113年10月30日民事
06 答辯(一)狀壹、二、(二)中稱：其於113年3月13日依勞基法
07 第14條第4款規定終止系爭僱傭契約後知悉終止並未合法，
08 且迄被告已通知原告復職返回公司上班而對原告給付勞務受
09 領遲延狀態終止等語(見本院卷第89頁)足證，系爭解僱既不
10 合法，不生終止契約之效力，則兩造間僱傭關係迄113年4月
11 15日仍存在，首堪認定。

12 2、按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付
13 作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得
14 認為終了(最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照)。
15 經查，被告所辯其於知悉系爭解僱不合法後，已於113年7月
16 11日以電子郵件方式向原告提出是否願接受如附件所示雙方
17 合意終止勞動契約之和解協議，如原告無意願接受該和解協
18 議即請於113年7月22日上午9時返回公司上班，並償還被告
19 前已給付之特休未休工資97,613元及資遣費409,660元等
20 節，有被告提出原告不爭執形式上真正之上開電子郵件影本
21 在卷足憑(見本院卷第97至108頁)，且觀之該電子郵件所示：
22 「…You are free to consider this offer at your disc
23 retion. Please note that we feel bound by this offer
24 until Friday, 19 July 2024...Should you choose not t
25 o accept this offer, Please report to work on Monda
26 y, 22 July 0000 0am....」等語，可知被告確已明確告知
27 原告如無意願接受上開和解協議即請於113年7月22日上午9
28 時返回公司上班等語。嗣因原告未回覆上開電子郵件，被告
29 再於同年7月17日將上開和解協議書紙本以雙掛號寄送予原
30 告；於同年7月18日再次轉寄7月11日信件及附件予原告，經
31 原告收受上開信件及電子郵件後，仍未於同年7月19日前回

01 覆是否願接受和解協議，亦未於被告催告之113年7月22日復
02 職返回公司上班等節，亦據被告提出原告不爭執形式上真正
03 之郵件收件回執及電子郵件等件影本為證(見本院卷109至11
04 3頁)，是依上最高法院裁定意旨，被告對於原告給付勞務之
05 受領遲延狀態應已終了，原告應自113年7月22日上午9時起
06 依約給付勞務。再者，原告未於113年7月22日復職返回公司
07 上班，亦未向被告請假，被告再於113年7月22日、同年月23
08 日及26日(除7月24、25日颱風假外)之應上班日，連續以電
09 子郵件催告原告出勤乙節，並據被告提出其催請原告出勤之
10 電子郵件在卷可證(見本院卷第123至127頁)，則被告於113
11 年7月29日以寄發電子郵件，併僱傭契約終止信，以原告自1
12 13年7月22日應給付勞務時起，無正當理由於應工作之日不
13 工作，依勞基法第13條第1項第6款:無正當理由繼續曠工三
14 日之規定終止系爭僱傭契約，上開通知並於同年月29日送達
15 原告等節，亦據被告提出上開113年7月29日電子郵件、僱傭
16 契約終止信等件可稽(見本院卷第129至131頁)，堪認屬實，
17 是以被告所辯，原告應自113年7月22日9時起復職返回公司
18 上班，竟未向被告請假於應工作之日不工作，繼續曠工三
19 日，其依勞基法第13條第1項第6款規定行使法定終止權，並
20 於113年7月29日通知送達原告時發生終止系爭僱傭契約效力
21 等語，自屬有據。

22 (二)原告以系爭解僱不合法，不生終止契約之效力，被告應負受
23 領遲延責任為由，主張其得依民法第487條本文、勞工退休
24 金條例第31條第1項規定，請求被告自113年4月16日起至其
25 復職日止之工資及自113年4月16日起至原告復職前一日止，
26 按月提繳9,000元，存入原告於勞工保險局設立之勞工退休
27 金專戶等情。經查，被告於113年3月13日依勞基法第14條第
28 4款規定所為系爭解僱不合法，應自113年4月16日起對原告
29 給付勞務義務負受領遲延責任，原告應自113年7月22日起復
30 職依約提供勞務，兩造間系爭僱傭契約關係業於同年月29日
31 終止等情，已如上述。次查，被告已於113年7月11日電子郵

01 件請原告償還其已給付之特休未休工資97,613元及資遣費40
02 9,660元，且被告於同年月30日亦將原告自113年4月16日起
03 至同年7月21日之工資共計482,017元，經抵銷上開應返還被
04 告之資遣費及代扣健保費7,278元及所得稅23,624元後之餘
05 額41,455元（計算式：482,017-409,660-7,278-23,624=41,
06 455）匯予原告並補提繳勞工退休金等節，業據被告提出薪資
07 明細、付款交易明細、勞工保險加保申報表及勞保局雇主提
08 繳證明等件為證（見本院卷第115至121頁），堪信為真。基
09 上，原告應自113年7月22日起復職依約提供勞務，兩造間系
10 爭僱傭契約關係業於同年月29日終止，被告已給付資遣費與
11 積欠自113年4月16日起至同年7月21日工資之差額，並補提
12 繳勞工退休金，是本件原告依民法第487條本文、勞工退休
13 金條例第31條第1項規定，請求被告自113年4月16日起至其
14 復職日止之工資及自113年4月16日起至原告復職前一日止補
15 提繳勞工退休金云云，洵無理由。

16 (三)原告主張依系爭僱傭契約第4條第2項約定請求被告給付每年
17 可享有固定之總計664,364元年終獎金，並提出中文版之系
18 爭僱傭契約為據，然查，中文版系爭僱傭契約第4條第2項固
19 載有：除月薪外，員工還可享有固定年終獎金TWD142,308…
20 等詞，然參照英文版同條項所載：In addition to the month
21 ly salary, the Employee 『 may be entitled to a fixed
22 year-end bonus』 TWD142,308... 等語，意指原告「可能
23 獲得固定年終獎金」尚有不符，則原告所述兩造於系爭僱傭
24 契約第4條第2項之約定真意，即為被告應每年固定給付原告
25 年終獎金云云，已非無疑。次查，觀之兩造僅於英文版僱傭
26 契約上簽名，未於中文版上簽名乙節，有原告提出之上開
27 中、英文版系爭僱傭契約在卷可參（見本院卷第21至34頁），
28 且依兩造就系爭僱傭關係所為電子郵件、書面協議等件，多
29 以英文為溝通工具，有上開電子郵件、畫面協議可參，溢
30 徵，被告所辯兩造合意內容應以英文版為準等語為真。另依
31 勞基法施行細則第10條第2款：本法第2條第3款所稱之其他任

01 何名義之經常性給與，係指年終獎金…以外之給與。此外，
02 原告復未就系爭年終獎金係與原告勞務給付具對價性，並屬
03 被告給與經常性等相關事證，舉證以實其說，自難僅憑兩造
04 未簽署之中文版契約第4條第2項約定，逕認系爭年終獎金屬
05 被告應給付予原告之固定工資，原告上開主張，應無理由。

06 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；依民法第487
07 條本文、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求自113年4
08 月16日起至其復職日止之工資，及自113年4月16日起至原告
09 復職前一日止，按月提繳9,000元，存入原告於勞工保險局
10 設立之勞工退休金專戶；依系爭僱傭契約第4條第2項約定，
11 請求被告給付系爭年終獎金，均無理由，應予駁回。又原告
12 之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁
13 回。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證
15 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
16 逐一論列，附此敘明。

17 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日

19 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日

24 書 記 官 林 芯 瑜

25 附件

26 訴之聲明

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣664,364元，及自附表所列應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 三、被告應自113年4月16日起至原告復職之前一日止，按月於最後一日給付原告151,701元，及自各期應給付日次日起至清償日

止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被告應自113年4月16日起至原告復職之前一日止，按月提繳9,000元至原告勞工退休金個人專戶。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、第二項至第四項如受有利判決，原告願供擔保，請鈞院依職權准予為假執行之宣告。