

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第264號

原告 林豐澤  
被告 團圓國際股份有限公司

法定代理人 江碩齡

訴訟代理人 簡榮宗律師  
林羿萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年1月22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、被告應於民國一一三年二月五日給付原告新臺幣壹仟陸佰貳拾元，自民國一一三年二月一日起至原告復職前一日止，按月於次月五日給付原告新臺幣柒萬貳佰元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用五分之四由被告負擔，餘由原告負擔。
- 五、本判決第二項已到期部分得假執行。但被告如按期以各期應給付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：

- 一、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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第323號判決意旨參照）。本件原告主張被告於民國113年1月3日違法終止兩造勞動契約，兩造間僱傭關

01 係仍存在等節，為被告所否認，是兩造僱傭關係是否存在並  
02 不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態，而此  
03 種狀態得以本件確認判決予以除去，是依上開說明，原告提  
04 起本件訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決  
05 之法律上利益。

06 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張  
07 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第25  
08 5條第1項第3款定有明文。經查，原告起訴時聲明請求：

09 「(一)先位聲明：確認原告與被告間之僱傭關係存在。(二)備位  
10 聲明：被告應給付原告新臺幣(下同)38萬8,357元及起訴  
11 後法定遲延利息。」(見桃院勞專調卷第7頁)。嗣於114年  
12 12月10日原告具狀變更聲明：「(一)先位聲明：1.確認原告與  
13 被告間之僱傭關係存在。2.被告應給付44萬4,353元及起訴  
14 後法定遲延利息。3.被告應自113年1月4日起至原告復職之  
15 日止，按月於次月5日給付原告薪資8萬3,834元，及自各期  
16 應給付日之翌日起之法定遲延利息。(二)備位聲明：被告應給  
17 付原告50萬5,412元及起訴後法定遲延利息。」(見本院卷  
18 第111頁)，核屬擴張應受判決事項之聲明，合於前揭法條  
19 規定，應予准許。

20 貳、實體方面：

21 一、原告主張：

22 (一)兩造於112年5月下旬簽定原證2所示僱傭契約書(下稱系爭  
23 契約)，約定原告自112年6月1日起受僱於被告擔任專案經  
24 理，負責「112年度憲光二村移民博物館暨龜山眷村故事館  
25 營運案(下稱系爭專案)」之各項活動企劃與執行，並擔任  
26 行政聯繫及營運窗口；工作地點為「桃園市龜山區大同路13  
27 8憲光二村」及「桃園市○○區○○路00號龜山眷村故事  
28 館」(但被告公司得根據業務需求及發展隨時指派新工作地  
29 點)，月薪記載為4萬5,800元(含勞健保自付額)，於次月  
30 15日統一發放；被告另給付原告每月伙食費補貼2,400元、  
31 主管加給4,000元、績效獎金1萬8,000元起(視實際情況調

01 整)，年終獎金則以服務滿一年之員工依當年度營業狀況由  
02 被告決定，未滿一年者依比例發放；原告並依勞動基準法  
03 （下稱勞基法）享有特休假（薪資照給，年度未休完者轉換  
04 為薪資發放），工作時間為每週三至週日上午9時至下午6時  
05 （午休1小時不計入工作時間）、週休2日（每週一及週  
06 二）。然根據被告實際經營者即執行長訴外人蔣煥與原告間  
07 之通訊軟體LINE對話內容，可確認被告雖以6萬9,800元為原  
08 告投保勞工保險之薪資，但每月薪資將另加上勞保費用3,84  
09 8元、健保費用3,399元、勞退金額4,188元、伙食補貼2,400  
10 元、年終獎金每月攤提1萬1,633元（計算式：6萬9,800元 $\times$ 2  
11  $\div$ 12=1萬1,633.3元，小數點以下四捨五入），故每月薪資  
12 可高達9萬5,269元（計算式：6萬9,800元+3,848元+3,399  
13 元+4,188元+2,400元+1萬1,633元=9萬5,269元），扣除  
14 被告之雇主法定成本約1萬1,435元後，原告應領之全薪為8  
15 萬3,834元（計算式：9萬5,269元-1萬1,435元=8萬3,834  
16 元）。

17 (二)原告任職後，盡心盡力任勞任怨，努力帶領專案之其他工作  
18 人員，執行各項關於被告指派之專案任務，並無違失或瑕  
19 疵。詎料，於113年1月3日13時許，原告突接獲被告執行長  
20 蔣煥以通訊軟體LINE電話聯絡告知「被告並未與桃園市政府  
21 就系爭專案之113年度完成續約，故被告於112年12月31日將  
22 原告及其他專案人員即訴外人鍾家好、呂紹璇之勞健保全部  
23 退保，並於當日即113年1月3日終止兩造勞動契約」等語，  
24 令原告感到驚詫不解。兩造間之系爭契約屬不定期勞動契  
25 約，被告如欲終止兩造勞動關係，應依勞基法相關規定，然  
26 被告並未告知係以勞基法何條規定終止系爭契約，是被告終  
27 止兩造勞動關係顯屬違法不當。原告向桃園市政府申請勞資  
28 調解爭議，被告竟主張系爭契約為定期勞動契約，僅願給付  
29 獎金2,500元並開立非自願離職證明書，連基本的資遣費均  
30 不願給付，故兩造勞資爭議調解不成立。

31 (三)依據被告呈交桃園市政府文化局核准之人事異動資料顯示，

01 被告應給付原告年終獎金2個月薪資即13萬9,600元（計算  
02 式：6萬9,800元 $\times$ 2=13萬9,600元），此屬原告每月薪資之  
03 保留款（遞延工資），而非公司盈餘分紅，被告未發放，屬  
04 惡意扣發工資。原告於113年1月3日遭違法解雇前仍正常在  
05 職，被告應給付113年1月1日至同年月3日之薪資8,383元  
06 （計算式：8萬3,834元 $\div$ 30 $\times$ 3=8,383元）。又系爭專案營運  
07 規模高達730萬元，原告作為系爭專案之專案經理，需負擔  
08 整個專案的團隊管理、策略執行及成敗責任，所付出的專業  
09 勞務與成敗風險，遠非一般行政職務可比擬，兩造乃約定以  
10 系爭專案毛利之8%計算原告之結案獎金，此一比例係參照  
11 原證21所示開案獎金5%及業界慣例（通常以10%計算）所  
12 定，並為原證17被告內部「獎金發放標準」文件所明載，而  
13 以原告在職期間因職責所需簽核與備份之專案收支表作為初  
14 步計算依據，可推得系爭專案之稅前毛利約為370萬4,631  
15 元，故被告應給付原告結案獎金為29萬6,370元（計算式：3  
16 70萬4,631元 $\times$ 8%=29萬6,370元）。準此，被告共計應給付  
17 原告44萬4,353元（計算式：13萬9,600元+8,383元+29萬  
18 6,370元=44萬4,353元）。至被告於113年1月匯款兩筆6萬  
19 8,580元予原告，被告雖辯稱為「重複匯款」、「溢付薪  
20 資」，然該兩筆匯款係透過不同轉帳途徑匯入，顯非系統誤  
21 匯，而係獎金性質，與被告執行長蔣煥此前所承諾「無論什  
22 麼名義就是會有獎金」等語相符，構成債務承認。因此原告  
23 主張被告上開「重複匯款」之6萬8,580元，得與被告應給付  
24 原告之年終獎金債務相互抵銷。

25 (四)退步言之，倘認被告終止兩造勞動關係尚無不法，原告先位  
26 請求無理由，然系爭契約既為不定期勞動契約，原告並非主  
27 動終止契約，被告又無可不經預告終止系爭契約之法定事  
28 由，則原告備位請求被告給付資遣費、10日預告工資、3日  
29 特休未休工資，及上述113年1月1日至同年月3日薪資8,383  
30 元、年終獎金13萬9,600元、結案獎金29萬6,370元，共計50  
31 萬5,412元。

01 (五)為此，爰依系爭契約、民事訴訟法第247條、勞工退休金條  
02 例（下稱勞退條例）第12條、勞基法第16條第1項第1款及第  
03 3項、第38條第1項第1款及第4項之規定、原證3被告執行長  
04 蔣煥與原告間之通訊軟體LINE對話紀錄，及被告於112年11  
05 月15日工作會議中之承諾等，提起本件訴訟等語。並聲明：  
06 (一)先位聲明：1、確認兩造間僱傭關係存在。2、被告應給付  
07 原告44萬4,353元，及自民事準備聲明狀送達翌日起至清償  
08 日止，按年息百分之5計算之利息。3、被告應自113年1月4  
09 日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告薪資8萬3,  
10 834元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百  
11 分之5計算之利息。4、願供擔保請准宣告假執行。(二)備位聲  
12 明：1、被告應給付原告50萬5,412元，及自民事準備聲明狀  
13 送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2、願  
14 供擔保請准宣告假執行。

15 二、被告則以：

16 (一)被告因得標系爭專案，為完成系爭專案業務而與原告簽定系  
17 爭契約，約定原告月薪為4萬5,800元，並於系爭契約第2條  
18 載明原告之工作內容為「專案經理，負責系爭專案各項活動  
19 企劃與執行，並擔任行政聯繫及營運窗口」，顯見兩造係基  
20 於「特定性工作定期契約」之認知而簽訂系爭契約。且原告  
21 於任職被告期間，僅負責系爭專案之工作，並未處理被告其  
22 他工作，更徵原告之工作係被告為履踐系爭專案內容之特定  
23 目的所生，而依據桃園市政府文化局就系爭專案之招標公告  
24 書，已載明履約期限自決標日次日起至112年12月31日止，  
25 如有擴充期限，亦在113年12月31日終止，乃有特定期限，  
26 且系爭專案必會完成，亦屬確定，顯非具有繼續性且無止  
27 盡，而被告能否取得擴充新年度之標案，則屬不確定之事  
28 實，故系爭契約核屬勞動基準法施行細則第6條第4款所定  
29 「特定性工作」。是系爭契約僅存續至112年12月31日為  
30 止，原告經蔣煥於通訊軟體LINE群組告知兩造勞動關係已隨  
31 系爭專案終止後，亦未再提供勞務，故原告先位主張兩造僱

01 傭關係存在，備位請求被告給付資遣費、預告工資及113年1  
02 月1日至同年月3日之工資，均無理由。

03 (二)退步言之，縱認系爭契約非定期契約（僅假設，非自認），  
04 然被告執行長蔣煥已於112年12月27日以通訊軟體LINE告知  
05 原告系爭契約將於112年12月31日終止；蔣煥並於113年1月4  
06 日以通訊軟體LINE向原告告知因定期契約屆滿離職，可辦理  
07 失業補助等資訊；原告於通訊軟體LINE對話紀錄中提出結案  
08 獎金計算標準，係因原告與蔣煥在商討原告是否有於被告其  
09 他部門任職之可能性，此由原告與蔣煥之通訊軟體LINE對話  
10 紀錄中，蔣煥提及「您剛才電話中提出的薪資條件55000試  
11 用期三個月1/10左右入職.....」等語可明，顯見兩造已就  
12 新的勞動契約進行洽談，表示兩造均有認知系爭契約業已終  
13 止。另被告營運長特助即訴外人Ivy於113年1月5日在通訊軟  
14 體LINE群組中發言表示：「龜山營運案（即系爭專案）結束  
15 於112年12月31日.....如未來有新的規劃，有幸再投標相  
16 關案件，我司也歡迎您的加入。」等語，原告對此回復：  
17 「感謝貴會特別成立群組公開通知，祝福一切順利圓滿」等  
18 語，可知原告確已知悉系爭契約業已終止，原告於113年1月  
19 1日起，亦未再至系爭專案指定地點服勞務。至原告所提出  
20 原證12至14之對話紀錄，僅係因系爭專案接觸之部分廠商無  
21 被告聯絡方式，只能透過原告與被告聯絡，此無法證明原告  
22 有繼續為被告服勞務。原告於114年11月27日庭期時表示已  
23 有新工作，益徵原告亦認系爭契約業已終止。

24 (三)再退步言之，縱認系爭契約為不定期勞動契約（僅假設，非  
25 自認），原告有不能勝任工作之事由，此觀桃園市政府文化  
26 局112年11月13日終止系爭專案之函文內容略以：「經本局  
27 審查結果平均分數為70.8分，評分結果為未達審核標準，11  
28 3年將不予貴公司（即被告）後續擴充」等語，暨所附會議  
29 紀錄中，委員評論：「建議針對人力、策略及行政表現上再  
30 加強輔導」、「團隊能力太差，展覽、營運、組織及設計皆  
31 無法達到機關基本要求」、「營運團隊有較大的問題，相關

01 人員普遍缺乏場館營運的經驗」等語，可知原告身為系爭專  
02 案經理，負責系爭專案各項活動企劃與執行，並擔任行政聯  
03 繫及營運窗口，然卻遭桃園市政府文化局年度績效評估審查  
04 會議嚴厲批評，直指團隊能力不佳、無法達成基本要求、缺  
05 乏經驗等，原告顯然難辭其咎，而有不能勝任工作之情事。  
06 再依桃園市政府文化局112年12月7日函文略以：「按履約標  
07 的『展覽摺頁設計企劃與印製』，每日3%計罰逾期違約金(6  
08 萬/5處=1萬2,000元/1處。前於9月28日已完成1處，4處尚  
09 未完成印製，每處計算逾期違約金1萬2,000元×4×3%\*逾期天  
10 數。逾期天數，將以印製廠商出貨單日期計算)」等語，可  
11 知原告在為被告履行系爭專案時，經常未完成系爭專案之履  
12 約義務，導致被告遭罰違約金，原告顯有不能勝任工作之事  
13 由。準此，如認原告係遭被告資遣（僅假設非自認），依兩  
14 造間之僱傭契約約定，原告薪資為4萬5,800元，以此計算原  
15 告資遣費1萬3,359元、10日預告工資1萬5,267元、3日特休  
16 未休工資4,580元，合計3萬3,206元（計算式：1萬3,359元  
17 +1萬5,267元+4,580元=3萬3,206元），而原告於起訴狀  
18 已自認有收到被告多匯入6萬8,580元，經抵銷後，原告無從  
19 再請求被告為任何給付。

20 (四)再者，兩造所簽訂系爭契約中並無約定被告需應給付結案獎  
21 金。原告所提出原證20所示結案獎金標準，僅係兩造於系爭  
22 契約終止後，原告與蔣煥討論新的勞動契約，而單方提供予  
23 被告參考可作為員工激勵之結案獎金，該獎金發放標準之抬  
24 頭為「稿」，已表明僅為「草稿」，其中第3條達標獎金亦  
25 明確指出為「113年度KPI」，故非適用系爭契約之結案獎  
26 金，被告事後亦未對原告提出之結案獎金標準表示同意，故  
27 原告以此請求被告給付結案獎金，並無理由。又依兩造所簽  
28 訂系爭契約第4條第2項規定：「年終獎金：服務已滿一年之  
29 員工，年終獎金得依當年度營業狀況由甲方（即被告）決定  
30 之，未滿一年者依比例發放（其發放相關原則依甲方公告為  
31 主）。」可知年終獎金之發放被告得依當年度營業狀況自行

01 決定之，被告並無承諾一定會發放年終獎金，此為恩惠性給  
02 予，原告任職未滿一年，被告尚未承諾將給付年終獎金，故  
03 原告請求被告給付年終獎金亦無理由。至原告所提出原證19  
04 通訊軟體LINE對話紀錄所示蔣煥所稱：「會依據大家工作到  
05 最後的努力程度及表現核發」等語，被告事後確已有依此給  
06 付原告2,500元之獎金，是原告自不能以原證19作為被告應  
07 給付年終獎金或結案獎金之依據等語，資為抗辯。並聲明：  
08 (一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願  
09 供擔保請准宣告免為假執行。

### 10 三、本院之判斷：

11 (一)原告先位聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由：

12 1、按勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且非  
13 繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不定期契約，此  
14 觀勞基法第9條第1項、第2項及勞基法施行細則第6條規定自  
15 明。所稱之不定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係  
16 指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而  
17 言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節  
18 性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工  
19 作是否具有繼續性，應以相關法令及勞工實際從事工作之內  
20 容與性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，  
21 不受勞動契約簽訂之書面形式拘束（最高法院109年度台上  
22 字第1156號判決同此意旨）。次按解釋契約，固須探求當事  
23 人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已  
24 表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而  
25 更為曲解（最高法院95年度台上字第889號、第2705號判決  
26 意旨參照）。經查，兩造於112年間訂有系爭契約乙情，為  
27 兩造所不爭執。依據系爭契約第1條之約定：「甲方（即被  
28 告，下同）自112年6月1日起僱傭乙方（即原告，下同），  
29 如任一方須終止契約，悉依勞動基準法及相關法定規定辦理  
30 （以下稱任職期間）。」（見桃園地院勞專調卷第27頁），  
31 可見兩造僅約定僱傭關係之起始日，並未約定僱傭關係之終

01 止日期或條件，並明定「如任一方須終止契約，悉依勞動基  
02 準法及相關法定規定辦理」，顯然兩造依系爭契約所成立之  
03 勞動關係為不定期勞動契約。至於系爭契約第2條約定：

04 「乙方擔任職務：專案經理，負責『112年度憲光二村移民  
05 博物館暨龜山眷村故事館營運案』（即系爭專案）各項活動  
06 企劃與執行，並擔任行政聯繫及營運窗口。」（見桃園地院  
07 勞專調卷第27頁），僅係關於原告職務與工作內容之約定，  
08 姑不論被告於簽訂系爭契約時是否已預期系爭專案之履約期  
09 限僅至112年12月31日，即使擴充亦僅至113年12月31日，兩  
10 造既未於系爭契約約定以系爭專案之起訖日作為兩造勞動關  
11 係之起訖日，自不能僅因系爭契約上約定原告之工作內容須  
12 負責系爭專案，即使系爭契約轉而成為具有臨時性、短期  
13 性、季節性或特定性之定期契約。且被告於聘僱原告之初縱  
14 僅令原告負責系爭專案之相關事宜，亦不能排除被告於系爭  
15 專案結束後再行指派原告擔任其他專案經理或從事其他業務  
16 之可能性，自可認兩造所約定之原告工作職務內容，對於被  
17 告而言具有持續性之需要，而非僅具有臨時性、短期性、季  
18 節性或特定性之工作內容。證人蔣煥雖於本院審理中證述：  
19 當時招聘原告擔任專案經理，就是負責系爭專案；應聘原告  
20 前有與原告口頭約定、說明其聘僱係以系爭專案之履約期間  
21 為用人期間，系爭專案終止或未續約時不再需要高職務等語  
22 （見本院卷第284頁），然所證前詞既無其他事證可佐，復  
23 與系爭契約之文字記載相悖，即難採為對被告有利之認定。  
24 準此，原告主張系爭契約為不定期勞動契約，為有理由，堪  
25 以先予認定。

26 2、按合意終止契約，係雙方契約當事人以第二次之契約終止原  
27 有之契約，使原有契約之效力向後歸於無效。故合意終止  
28 時，就契約等必要之點，依民法第153條規定，自須雙方互  
29 相意思表示一致，始生效力（最高法院102年度台上字第232  
30 6號判決意旨參照）。經查，被告雖提出被證5至7通訊軟體L  
31 INE對話紀錄（見本院卷第297至303頁），辯稱兩造已合意

01 於112年12月31日終止系爭契約等語，然細繹上開對話紀錄  
02 內容，不外乎係被告執行長蔣煥、被告營運長特助Ivy以通  
03 訊軟體LINE單方面表示系爭契約將於112年12月31日終止、  
04 合作將告一段落，或告知原告可以請領補助等語，除足證明  
05 被告有於112年12月27日至113年1月5日間反覆向原告表明終  
06 止系爭契約之意外，尚不足證明兩造已達成合意終止系爭契  
07 約之意思表示合致。原告縱有針對被告營運長特助Ivy上開  
08 通知內容回復「感謝貴會特別成立群組公開通知，祝福一切  
09 順利圓滿。」等語，然上開回復既僅屬感謝與祝福之詞，在  
10 無其他事證可佐原告上開話語有其他意涵之情況下，尚不足  
11 以此逕認原告有同意終止系爭契約之意。而原告與蔣煥固有  
12 於113年1月4日在通訊軟體LINE對話中洽談新的勞動條件，  
13 然被告既已於112年12月27日至113年1月5日間反覆向原告表  
14 明終止系爭契約之意思表示，身為勞工之原告因此誤認已遭  
15 被告資遣，因頓失工作急需新職而與被告執行長蔣煥洽談新  
16 的工作條件，亦與常情無違，自不能因此認為原告已就合意  
17 終止系爭契約一事與被告達成意思表示合致。嗣後原告於11  
18 3年1月26日申請勞資爭議調解，主張遭被告違法資遣等情，  
19 有桃園市人力資源管理協會勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見  
20 桃園地院卷第40至42頁），益證原告從始至終均未曾與被告  
21 達成合意終止系爭契約之意思表示合致。準此，被告所辯兩  
22 造已合意於112年12月31日終止系爭契約等語，自不可採。

23 3、按雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發  
24 動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由  
25 及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合  
26 法終止勞動契約（最高法院110年度台上字第2705號判決意  
27 旨參照）；又為使勞工適當知悉其可能面臨僱傭法律關係之  
28 變動，基於誠信原則，雇主應明確告知勞工被解僱之具體事  
29 由，不得隨意改列，亦不得將原先通知之解僱事由，於訴訟  
30 上變更其內容加以主張（最高法院113年度台上字第888號民  
31 事判決參照）。經查，被告雖辯稱「退步言之，原告尚有勞

01 基法所定不能勝任工作之法定解僱事由，被告已依法終止系  
02 爭契約」等語，然被告執行長蔣煥、被告營運長特助Ivy分  
03 別於112年12月27日、113年1月4日及5日以通訊軟體LINE向  
04 原告表示終止系爭契約之意思表示時，均未提及勞基法第11  
05 條各款法定終止事由，此有被證5至7通訊軟體LINE對話紀錄  
06 在卷可稽（見本院卷第297至303頁）。被告為終止系爭契約  
07 之意思表示時既未向原告說明係依據勞基法第11條何款法定  
08 終止事由，遑論其有具體說明並舉證所主張法定終止事由之  
09 存在，自不得於訴訟上任意變更內容加以主張。準此，被告  
10 辯稱原告有勞基法所定不能勝任工作之法定解僱事由，被告  
11 已依法終止系爭契約等語，洵無足採。

12 4、綜上，系爭契約為不定期勞動契約，於兩造合意終止或因存  
13 在法定終止事由而由一方依法終止前，系爭契約應繼續存  
14 在。而兩造並未達成合意終止系爭契約之意思表示合致，被  
15 告亦未主張法定解僱事由而合法終止系爭契約，業如前述。  
16 準此，原告先位聲明第一項請求確認兩造間僱傭關係存在，  
17 即有理由。

18 (二)原告先位聲明請求被告應於113年2月5日給付原告1,620元，  
19 並自113年2月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給  
20 付原告7萬200元，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由：

21 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  
22 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處  
23 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額  
24 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
25 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  
26 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提  
27 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自  
28 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條  
29 分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之  
30 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受  
31 領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞

01 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號  
02 裁定意旨參照）。

03 2、經查，兩造並未達成合意終止系爭契約之意思表示合致，被  
04 告亦未合法終止系爭契約，故兩造間僱傭關係仍繼續存在等  
05 情，業經本院認定如前。原告嗣於113年1月26日申請勞資爭  
06 議調解，主張遭被告違法資遣等情，有桃園市人力資源管理  
07 協會勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見桃園地院卷第40至42  
08 頁），益證原告主觀上並無去職之意。被告既一再表示系爭  
09 契約於112年12月31日終止，實際上係預示自翌日起拒絕受  
10 領原告所提供之勞務，復無另向原告表示受領勞務之意，則  
11 揆諸前揭說明，被告於拒絕受領後，即應負受領遲延之責  
12 任，原告毋庸補服勞務，被告仍應自113年1月1日起至原告  
13 復職前一日止，按月給付工資予原告。

14 3、原告雖提出原證3通訊軟體LINE對話紀錄與桃園市政府文化  
15 局函文（見桃園地院勞專調卷第32至36頁），主張兩造約定  
16 之月薪為9萬5,269元，經扣除雇主法定成本1萬1,435元後，  
17 每月為8萬3,834元等語。然查，依據系爭契約第4條之記  
18 載，兩造簽約時約定之薪資為每月4萬5,800元、每月伙食費  
19 補貼2,400元、主管加給4,000元、績效獎金1萬8,000元起  
20 （見桃園地院勞專調卷第27頁），共計每月薪資至少應為7  
21 萬200元（計算式：4萬5,800元+2,400元+4,000元+1萬8,  
22 000元=7萬200元），核與證人蔣煥於本院審理中證述：依  
23 據我本人代表被告與原告簽訂之口頭契約和紙本勞務契約，  
24 包含目前被告其他員工之所有勞務契約，勞保自付款額及健  
25 保自付額都會從我們之間約定的薪資中扣除，因此被告與原  
26 告約定之薪資為7萬元，須扣除勞健保自付額1,420元；兩造  
27 間勞動契約有約定是4萬5,800元，但有約定主管加給及伙食  
28 補貼，所以實際金額為7萬餘元等語（見本院卷第283頁）大  
29 致相符。復與原告所提出原證23、24訊軟體LINE對話紀錄  
30 中，原告所表示：「當初說好的是我保險等其他費用領公司  
31 彈性，我實領7萬喔」等語，及蔣煥所表示：「勞保的自付

01 額公司已吸收」、「00000-0000=68580」等語（見本院卷  
02 第219至220頁）大致相符。又與原告所提出之帳戶資料明細  
03 所示，被告自112年7月起至113年1月止，每月給付原告之薪  
04 資為6萬8,580元至7萬元不等之數額（見本院卷第177至195  
05 頁）大致相符。是綜合以上事證，堪認原告薪資應以系爭契  
06 約所示之7萬200元為可採。至原告所提出原證3通訊軟體LIN  
07 E對話紀錄與桃園市政府文化局函文，固顯示被告執行長蔣  
08 煥所提出「人事異動資料」中，關於「調整(變更)後價格比  
09 較」欄所載薪資有與上開認定不同之計算方式，且該專案經  
10 理調整事宜並經桃園市政府文化局予以同意（見桃園地院勞  
11 專調卷第32至36頁），惟依證人蔣煥於本院審理之證述：本  
12 專案實際上依據文化局契約規定，是按照總包價法計算，即  
13 實際科目預算大小，文化局並不會實際審核細目，根據文化  
14 局契約，我們依據本專案雇用勞工的勞務契約要送文化局備  
15 查等語（見本院卷第283頁），可知上開「人事異動資料」  
16 縱有經送陳桃園市政府文化局予以同意，亦僅係被告就系爭  
17 專案向桃園市政府文化局報告預算之程序，法律效果發生於  
18 被告與桃園市政府文化局之間，尚不能直接影響、變更兩造  
19 間之私法契約，原告並未舉證兩造於系爭契約外有另定新約  
20 取代原約定薪資條件，自無從僅憑上開通訊軟體LINE對話紀  
21 錄與桃園市政府文化局函文，逕認原告主張月薪8萬3,834元  
22 乙節為真。從而，原告請求被告應自113年1月4日起至原告  
23 復職前一日止，按月於次月5日給付原告之薪資，在7萬200  
24 元之範圍內，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

25 4、又按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，  
26 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不  
27 能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。前項特  
28 約，不得對抗善意第三人。抵銷，應以意思表示，向他方為  
29 之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數  
30 額而消滅，民法第334條、第335條第1項分別定有明文。經  
31 查，被告於113年1月15日曾重複匯款112年12月薪資6萬8,58

01 0元至原告帳戶乙節，為兩造所不爭執（見桃園地院勞專調  
02 卷第17頁、本院卷第291頁），並有交易明細在卷可稽（見  
03 本院卷第171、187頁），且兩造均陳明願以此與被告於本件  
04 訴訟應給付原告之金額互為抵銷（見桃園地院勞專調卷第17  
05 頁、本院卷第117、291頁）。是被告於113年1月15日重複匯  
06 款給原告之6萬8,580元，除應先抵銷被告應給付原告之113  
07 年1月1日至同年月3日薪資7,020元外（此部分論述詳後  
08 述），剩餘之6萬1,560元（計算式：6萬8,580元－7,020元  
09 =6萬1,560元），應抵銷被告應給付原告之113年1月4日至1  
10 月31日薪資6萬3,180元（計算式：7萬200元－7,020元＝6萬  
11 3,180元）。抵銷後，被告於114年2月5日應給付原告之同年  
12 1月份薪資餘額為1,620元（6萬3,180元－6萬1,560元＝1,62  
13 0元）。準此，原告先位聲明第三項請求，於「被告應於113  
14 年2月5日給付原告1,620元，並自113年2月1日起至原告復職  
15 前一日止，按月於次月5日給付原告7萬200元」之範圍內，  
16 為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

17 (三)原告先位聲明請求被告給付44萬4,353元，為無理由：

18 1、原告請求被告給付112年年終獎金13萬9,600元，為無理由：  
19 按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按  
20 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
21 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3  
22 款規定，定有明文。又勞基法第2條第3款所稱之其他任何名  
23 義之經常性給與，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎  
24 金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非  
25 經常性獎金，勞基法施行細則第10條亦有規定。故而工資應  
26 係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘  
27 雇主為改善勞工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目  
28 的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給  
29 付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工  
30 資之範疇。經查，原告主張被告應給付之年終獎金，係依系  
31 爭契約第4條第2項約定：「年終獎金：服務已滿一年之員

01 工，年終獎金得依當年度營業狀況由甲方決定之，未滿一年  
02 者依比例發放（其發放相關原則依甲方公告為主）」等語  
03 （見桃園地院勞專調卷第27頁）。然參照上開約定文字，既  
04 已約定「年終獎金得依當年度營業狀況由被告決定」、「發  
05 放相關原則依被告公告」，顯見被告並未承諾原告必定會發  
06 放年終獎金，遑論已與原告約定發放之確切數額，是兩造依  
07 系爭契約第4條第2項所約定之年終獎金，顯屬勞基法施行細  
08 則第10條第2款所列年終獎金，為非經常性、恩惠性之給  
09 予，其發放條件與金額，悉依被告之決定。原告所提出原證  
10 3通訊軟體LINE對話紀錄，被告執行長蔣煥所提出「人事異  
11 動資料」關於「調整(變更)後價格比較」欄中，關於專案經  
12 理之薪資報價雖有年終2個月之記載（見桃園地院勞專調卷  
13 第32至36頁），然如前所述，上開「人事異動資料」縱有經  
14 送陳桃園市政府文化局予以同意，亦僅係被告就系爭專案向  
15 桃園市政府文化局報告預算之程序，法律效果發生於被告與  
16 桃園市政府文化局之間，尚不能直接影響、變更兩造間之私  
17 法契約，原告並未舉證兩造有達成被告應給付原告月薪2個  
18 月之年終獎金之意思表示合致，自無從僅憑上開通訊軟體LI  
19 NE對話紀錄與桃園市政府文化局函文等件，認定原告之主張  
20 為有理由。準此，原告請求被告給付112年年終獎金13萬9,6  
21 00元，為無理由。

22 2、原告請求被告給付113年1月1日至同年月3日工資8,383元，  
23 為無理由：

24 兩造間僱傭關係繼續存在，被告應自113年1月1日起至原告  
25 復職前一日止，按月給付工資予原告；而原告之月薪為7萬2  
26 00元等節，業經本院認定如前，故原告請求被告給付113年1  
27 月1日至同年月3日之薪資，以月薪7萬200元為計，於7,020  
28 元（計算式：7萬200元÷30×3=7,020元）之範圍內，應為有  
29 理由。然按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償  
30 期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之  
31 性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。前

01 項特約，不得對抗善意第三人。抵銷，應以意思表示，向他  
02 方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵  
03 銷數額而消滅，民法第334條、第335條第1項分別定有明  
04 文。經查，被告於113年1月15日曾重複匯款112年12月薪資6  
05 萬8,580元至原告帳戶乙節，為兩造所不爭執（見桃園地院  
06 勞專調卷第17頁、本院卷第291頁），並有交易明細在卷可  
07 稽（見本院卷第171、187頁），且兩造均陳明願以此與被告  
08 於本件訴訟應給付原告之金額互為抵銷（見桃園地院勞專調  
09 卷第17頁、本院卷第117、291頁），業如前述。爰以被告於  
10 113年1月15日重複匯款給原告之6萬8,580元，在上開被告應  
11 給付原告之薪資7,020元之範圍內為抵銷。準此，原告就此  
12 部分即已無餘額可請求被告給付。

13 3、原告請求被告給付結案獎金29萬6,370元，為無理由：

14 原告雖主張兩造有約定以系爭專案毛利之8%計算原告之結  
15 案獎金，故以系爭專案之稅前毛利約為370萬4,631元計算  
16 後，被告應給付原告結案獎金29萬6,370元等語。然查，原  
17 告所提出之原證19、原證25通訊軟體LINE對話紀錄中，被告  
18 執行長蔣煥雖有表示：「認定是結案也好年終也好，無論是  
19 什麼名義，就是會有獎金，會依據大家工作到最後的努力程  
20 度及表現核發」、「結案獎金的部分我在會議中也有當面承  
21 諾，會依據大家結案的工作表現給付」等語（見本院卷第19  
22 7、221頁），然實際關於「結案獎金」之內涵與具體數額，  
23 則付之闕如。原告雖提出原證17附件所示「獎金發放標準  
24 （稿）」及原證20通訊軟體LINE對話紀錄（見本院卷第173  
25 至175、199頁），並稱參考業界慣例與原證21被告執行長蔣  
26 煥所稱「開案獎金（毛利5%）」（見本院卷第201頁），而  
27 主張以系爭專案毛利之8%計算結案獎金，然上開「獎金發  
28 放標準（稿）」僅為草稿，經被告否認其真實性與效力，其  
29 上未見被告大小章或其他可證係出於被告承諾之證明，該函  
30 稿出處尚有未明，亦無法排除係原告單方面所擬定而提供被  
31 告參考之文件，自無從以此標準計算原告應領之結案獎金。

01 準此，原告既未舉證證明兩造確有約定以系爭專案毛利之  
02 8%計算原告之結案獎金，原告請求被告給付結案獎金29萬  
03 6,370元，即無理由。

04 4、綜上，原告請求被告給付112年年終獎金13萬9,600元、113  
05 年1月1日至同年月3日工資8,383元、結案獎金29萬6,370  
06 元，均無理由，故原告先位聲明第二項請求被告給付44萬4,  
07 353元，為無理由。

08 (四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
09 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
10 定利率計算之遲延利息。民法第229條第1項、第233條第1項  
11 本文分別定有明文。查本判決主文第二項原告請求被告給付  
12 之工資，乃定有確定期限之給付，被告如未按時給付，應自  
13 期限屆滿後負遲延責任，是原告請求被告自各期應給付日之  
14 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，亦屬有  
15 據，應予准許。

16 四、綜上所述，原告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告應  
17 於113年2月5日給付原告1,620元，並自113年2月1日起至原  
18 告復職前一日止，按月於次月5日給付原告7萬200元，及自  
19 各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之  
20 利息，為有理由，應予准許。逾此範圍，即屬無據，應予駁  
21 回。又原告提起客觀預備合併之訴，以先位之訴有理由時，  
22 作為備位之訴之解除條件，本院既認原告先位之訴為有理  
23 由，其備位之訴自毋庸審究，併此敘明。

24 五、本件係勞動事件，就勞工即原告為勝訴判決，應依勞動事件  
25 法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，原告聲  
26 請願供擔保宣告假執行，僅具督促法院職權發動之效力，本  
27 院不受拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之  
28 諭知。被告就此部分陳明願供擔保免為假執行，則核無不  
29 合，爰酌定相當之擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假  
30 執行之聲請失所附麗，應予駁回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核

01 與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

02 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 115 年 2 月 5 日

04 勞動法庭 法官 呂俐雯

05 以上正本係照原本作成。

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 115 年 2 月 5 日

09 書記官 鄧家柔