臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第357號

原　　告　魏良純

訴訟代理人　林欣諺律師(法扶律師)

被　　告　好芽生技有限公司

000000000000000000

法定代理人　程玫瑄

000000000000000000

訴訟代理人　張均溢律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年9月11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、被告應給付原告新臺幣(下同)56,220元，及自民國114年11月16日起至清償日止按年息百分之5計算之利息；暨自民國114年10月8日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付38,000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。

三、被告應提繳4,332元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶;及應自民國114年10月8日起至原告復職之日止，按月於再次月最後一日提繳2,280元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決原告勝訴部分得假執行，但被告就本判決第二項前段、後段各期分別以18,740元、12,666元;就本判決第三項前段、後段各期分別以1,444元、760元為原告預供擔保後，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序方面:

按確認法律關係成立或不成立之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第二百四十七條第一項前段定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指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，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院99年度台上字第1362號判決意旨參照）。經查，原告主張被告非法解僱原告，故兩造間僱傭關係存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，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確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

乙、實體方面:

一、原告主張略以:

(一)原告自民國113年12月30日起任職於被告公司擔任特別助理，約定月薪為新臺幣(下同)38,000元。原告於114年7月22日向被告法定代理人程玫瑄提出離職申請(原證10、11)，並以離職申請書及以LINE聯絡方式與程玫瑄確認最後工作日為同年月31日，並請被告辦理勞健保退保等事宜，兩造間勞動契約(下稱第一段勞動契約)已於114年7月31日終止。被告並於同年8月1日將原告退保，且原告離職後已另至訴外人翠筠有限公司任職及投保，惟程玫瑄於原告離職之後，聯繫原告希望其再次回被告公司任職(原證4，見本院卷一第31至41頁），原告乃於114年8月6日重新至被告公司工作，兩造成立新的勞動契約關係(下稱第二段勞動契約)。

然原告回任未久，被告竟於114年8月10日以LINE告知:「由於公司將與潤來老闆合作，進行組織縮編與合併，人事上會有較大的調整」，故須暫停原告工作安排並終止勞動契約，依該通知內容，被告當時所為終止之事由應屬勞基法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」之情形；惟被告依上開事由終止契約後，仍於10

4人力銀行刊登與原告工作內容相同之職缺，且未提供其他適當工作供原告安置，足見不具備該款終止要件。被告於原告提起勞資爭議調解後，至同年8月22日調解時改稱係依勞基第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」終止契約，依解僱事由應予告知且不得事後任意改列之原則，被告不得於事後變更解僱事由。是被告終止第二段勞動契約並不合法，應屬無效，兩造間之僱傭契約繼續存在。

(二)被告非法解僱原告，顯係拒絕原告勞務提供之意，原告遭被告非法解僱後仍表示願返回公司提供勞務，被告已陷於受領遲延，依兩造勞動契約及民法第487條規定，仍應按月給付工資。原告每月工資為38,000元，換算每日工資為1,266元(計算式：38,000/30，小數點後無條件捨去)，故請求被告給付114年8月11日至同年10月7日之工資共72,162元(計算式：57日*1,266元/日)及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，並自同年10月8日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付38,000元及各期法定遲延利息。被告另應依勞工退休金條例(下稱勞退金條例)規定，提繳114年8月11日至同年10月7日之勞工退休金4,332元至原告勞工退休金個人專戶，並自同年10月8日起至復職之日止，按月提繳2,280元。爰依上開法律關係提起本件訴訟，並聲明如附件所示等語。

二、被告辯解略以:

(一)原告自113年12月30日起任職被告公司擔任特別助理，原告固於114年7月22日向被告法定代理人程玫瑄表示因身心狀況不佳而欲離職，惟經程玫瑄慰留後已同意繼續留任，而原告於同年8月1日至5日未出勤，經雙方同意以特別休假處理，原證8亦載有「8/1－8/5特休」及年資照算等內容，足見僱傭關係並未中斷。

(二)原告任職期間精神狀態不穩定，嚴重影響工作進度致無法勝任工作，甚而造成公司虧損，有附表所示客觀上工作能力及主觀忠誠義務方面均有不能勝任工作之情形，經多次調整職務仍無法勝任，程玫瑄始於114年8月8日下午3時5分以LINE

通知原告以通話或至辦公室開會，於同日會議中已告知依勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之事由資遣原告。嗣因原告當日情緒極不穩定，並於8月10日告知其持續惡夢、焦慮並服用安眠藥，被告為避免原告再次發生自殺行為，始謊稱公司將與其他公司整併、人事需調整等語，此僅為安撫原告情緒之詞，非被告以同條第4款為終止事由。原告有不能勝任工作情事，經被告三度調整其職務內容，逐步降低工作負荷，並設有「零失誤率獎金」制度以資激勵，惟原告屢次錯誤仍未改善。被告持續提供輔導並自行吸收補寄、賠償等成本，已無其他適當職務可資安置，被告解僱自符合最後手段性原則。

(三)縱認兩造勞動契約仍屬存在，原告請求工資及提繳勞工退休金，應以兩造約定之32,000元計算。兩造於114年7月10日最後一次簽立之員工聘僱契約書中載明薪資結構「正式員工底薪：32,000元、零失誤率獎金3,000元、全勤獎金3,000元」，足認被告給付原告之工資底薪為32,000元，此屬勞基法第2條第3項所規定之工資。至零失誤率獎金3,000元、全勤獎金3,000元係以「零失誤」或「全勤出勤」為領取前提，屬雇主為激勵員工、達成特定營運目標所設之恩惠性、獎勵性給與，不屬於工資之所得，應不得列入計算。且被告就原告114年8月份薪資3,684元、資遣費9,357元、預告期間薪資12,258元，合計25,299元，已於同年8月21日匯入原告指定帳戶等語。並聲明:原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由:

(一)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由?

1、原告主張其於114年7月22日所為自願離職意思表示，已使兩造間第一段勞動契約於114年7月31日終止，應屬有據:

(1)按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方合法行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。換言之，勞工行使終止權，不必得雇主同意，也不因雇主同

意或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院110年台上字第14號民事判決參照）。經查，原告主張其於114年7月22日已向被告法定代理人程玫瑄為離職之意思表示，並以離職申請書及LINE聯絡方式與程玫瑄確認最後工作日為同年月31乙節，業據原告提出其與程玫瑄間114年7月22日、8月1日LINE對話記錄及員工離職申請書附卷足證(本院卷一第339、31頁)，首堪採信，是以原告離職意思表示到達被告時即生效力，兩造間第一段勞動契約關係於同年月31日終止。

(2)被告固辯稱伊未曾收受上開離職申請書，原告嗣經程玫瑄慰留後已同意繼續留任，雙方同意原告於同年8月1日至5日未出勤部分以特別休假處理及年資照算，足見兩造間僱傭關係並未中斷云云。然觀諸原告與程玫瑄間114年7月22日LINE對話記錄所示，原告已明確表示其經深思熟慮決定提出離職申請等語，並於同年8月1日LINE對話中，再次重申離職之意並再次確認7月31日為其最後工作日等節，有上開對話紀錄在卷可參，是原告單方行使終止權所為意思表示，於到達被告時已生效力，不必得雇主同意，且程玫瑄若果未收到原告置於伊辦公桌上之離職申請書，何以原告於翌日再次確認最後工作日為7月31日時，未見有何反對或質疑，則被告徒以程玫未曾收受該離職申請書，否認原告行使終止權之效力，應無足採。再者，原告於114年7月31日自被告公司離職後已另謀新職，並於翌日(8月1日)即加入該公司勞保，且被告亦於同日將其退保乙節，亦有原告投保資料明細在卷足參(見本院卷一第25至29頁)，益徵被告所辯原告經慰留後已同意留任，兩造間僱傭關係未中斷云云，洵無足採。至兩造約定114年8月1日至5日未出勤部分以特別休假處理及年資照算部分，參以兩造第一段勞動契約已於114年7月31日終止，且於114年8月6日另成立新的第二段勞動契約(詳如下述)，則原告主張上開約定，要屬被告請原告回任時之條件，應非虛妄之詞。

2、原告主張兩造於114年8月6日另成立新的第二段勞動契約，

亦屬有據:

查原告所稱程玫瑄於其離職，多次聯繫原告希望其再次回被告公司任職，其乃於114年8月6日至被告公司工作等情，亦據其提出雙方114年8月1日至4日之LINE對話紀錄(見本院卷一第31至41頁），復為被告所未爭執，自堪憑採。參以兩造間第一段勞動契約因原告自願離職而於114年7月31日終止，兩造間之僱傭關係已中斷等情，均如上所述。則原告主張兩造於114年8月6日另成立新的第二段勞動契約，即屬有據。

3、原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由:

(1)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文。次按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號判決意旨參照）。

(2)原告主張兩造於114年8月8日會議時，被告並未告知依勞基法第11條第5款之終止事由，被告係於同年8月10日以LINE告知:「由於公司將與潤來老闆合作，進行組織縮編與合併，人事上會有較大的調整」，故須暫停原告工作安排並終止勞動契約，而以同法第11條第4款為終止事由，然被告公司並無何業務性質變更，減少勞工之必要，且無適當工作可供安置原告之情形，伊所為解僱不合法，而被告於同年8月22日調解時始改稱係依勞基第11條第5款為終止事由，亦不合法等語。被告則辯以:伊114年8月8日會議時，已向原告告知因其不能勝任工作而依勞基法第11條第5款終止契約，至於同年8月10日以LINE所稱公司整併、人事調整等，只是為安撫原告所為說詞，伊並無依同法第11條第4款規定終止兩造間僱傭關係等語，茲就上開爭點述明如下:

①被告辯稱原告有如附表客觀上不能勝任及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務情事，於114年8月8日會議時，已向原告告知因其不能勝任工作而依勞基法第11條第5款終止契約等語，為原告所否認，經查，縱覽原告與程玫瑄於114年8月8日之會議錄音檔逐字稿所示，除未見雙方於該次會議中論及解僱原告事宜外，程玫瑄於該次會議中亦無向原告為終止僱傭關係之表示行為，此有原告所提114年8月8日之會議錄音檔及逐字稿在卷可證(見本院卷一第369至396頁)，是原告所稱兩造於114年8月8日會議時，被告並未告知依勞基法第11條第5款之終止事由等語，應屬真實;被告所辯伊於該次會議時，已向原告告知因其不能勝任工作而依勞基法第11條第5款終止契約云云，應屬虛妄，不足採信。

②次查，被告於同年8月10日以LINE告知:「由於公司將與潤來老闆合作，進行組織縮編與合併，人事上會有較大的調整。經過評估後，很遺憾需要暫停您的工作安排，並終止勞動契約」等詞(見本院卷一第43頁)，可知，被告係以「公司將與他公司合作，致公司組織縮編，人事調整」為解僱原告之事由，縱不問該等解僱事由是否歸屬勞基法第11條第4款之規定，然究與被告所稱原告有如附表所示不能勝任及違反忠誠義務情事，不相符合，顯非屬被告主張之勞基法第11條第5款解僱事由，則被告嗣於同年8月22日兩造調解時復依勞基第11條第5款為解僱事由，除有違勞資爭議處理法第8條冷卻期規定外，亦與上揭解僱事由應予明確告知且不得事後任意改列始符「解僱最後手段性原則」有違。矧以，本件被告公司並無「將與潤來老闆合作，進行組織縮編與合併，人事上會有較大的調整」之計畫或事實乙節，亦據程玫瑄到庭自承在案(見本院卷第351頁)，自難徒憑被告所辯:因原告情緒極不穩定，伊為避免原告再次發生自殺行為，始謊稱公司將與其他公司整併、人事需調整等語，逕認被告係依勞基法第11條第5款為本件解僱事由。基上所述，被告所為解僱不合法，不生終止契約之效力，兩造間第二段勞動契約關係仍存

在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

(二)原告請求被告給付已屆清償期工資72,162元及自114年10月8日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付38,000元，及前開本金之法定遲延利息部分:

1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債權人預示拒絕受領之意思者，債務人得以準備給付之事情通知債權人，以代提出。民法第487條、第235條但書規定可資參照。查被告於114年8月10日所為終止第二段勞動契約之意思表示不合法，兩造僱傭關係仍存在，已如前述。原告於被告表示終止後，仍以LINE明確表示將返回公司報到、提供勞務，被告則回覆勞雇關係已結束、翌日無須履行勞務義務等語（見本院卷一第53至57頁），足認原告主觀上並無去職之意，客觀上亦已將準備提供勞務之情通知被告，而被告已預示拒絕受領，應負受領遲延責任。原告自無補服勞務之義務，仍得依民法第487條請求工資。

2、次按，工資係勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、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款明定。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問（最高法院100年度台上字第801號判決參照）。再按，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條亦有明文。經查，原告主張第二段勞動契約之月工資為38,000元，被告則辯稱依兩造於114年7月10日簽訂之聘僱契約(本院卷一第109至113頁)僅約定底薪32,000元屬工資，另零失誤率獎金3,000元及全勤獎金3,000元均屬條件性、獎勵性給與，惟兩造間第一段勞動契約業於114年7月31日終止，被告復未提出兩造

合意於第二段勞動契約沿續上開聘僱契約約定事證，是伊上開所辯容屬有疑。次查，參之被告就原告於第二段勞動契約期間之投保薪資為38,200元（見本院卷一第29頁）;伊就原告資遣所製作之預告期間薪資及資遣費資料，亦均以月薪38,000元為計算基礎（見本院卷一第325至327頁），均與原告所稱每月固定取得38,000元之工資水準相符。再參以第二段勞動契約係原告離職後經被告再次邀請回任所成立，被告既未提出足以證明雙方於回任時已合意將原告原有38,000元之月給付減為僅32,000元之證據。綜合上情，原告主張第二段勞動契約之月工資為38,000元，較為可採；被告抗辯僅得以32,000元計算，尚難憑採。

3、原告以月工資38,000元除以30日，捨去小數後按日薪1,266元計算，自114年8月11日至同年10月7日，原請求工資72,162元（1,266元x57日），未逾按月工資38,000元計得之範圍。惟被告已於114年8月21日匯款25,299元至原告帳戶，有匯款紀錄在卷可稽（見本院卷一第331頁）；依被告提出之結算明細，其中3,684元為8月實際薪資、9,357元為資遣費、12,258元則為114年8月9日至18日共10日之預告期間薪資（見本院卷一第325至327頁）。其中資遣費之給付原因與原告本件自8月11日起依民法第487條所請求之工資不同，尚不得逕予扣除。至8月份薪資3,684元及被告明示自8月9日至18日之預告期間薪資12,258元，則與原告上開請求重疊而應予扣除。是原告就114年8月11日至同年10月7日尚得請求56,220元（計算式:72,162元-3,684元－12,258元=56,220元）；逾此範圍之請求，則無理由。

4、又原告係以起訴狀請求上開已屆清償期工資，被告對該金錢給付義務既於受合法催告後仍未履行，原告請求自起訴狀繕本合法送達翌日即114年11月16日(見本院卷一第69頁)起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，應予准許。另兩造僱傭關係既仍存在，被告受領勞務遲延之狀態亦未見已終止，原告請求自114年10月8日起至復職之日止，按月於次月

10日給付38,000元，及自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之遲延利息，亦有理由。

(三)原告請求被告應提繳4,332元至原告勞退金專戶，並應自114年10月8日起至原告復職之日止，按月於再次月最後一日提繳2,280元至原告勞退金專戶部分:

1、原告月工資應以38,000元認定，業如前述。卷附勞工退休金月提繳分級表記載，實際工資36,301元至38,200元者，其月提繳工資為38,200元（見本院卷一第309頁），依6%計算，每月依法應提繳2,292元。原告僅請求被告按月提繳2,280元，未逾其依法得請求之範圍，本院自應受其聲明拘束，僅於請求範圍內准許。

2、原告另請求114年8月11日至同年10月7日間未提繳之退休金4,332元。依前開38,200元月提繳工資及6%提繳率計算，其於該期間依法應提繳之數額並不低於原告所請求之4,332元(計算式:2,292元÷30×57=4354.8)，故原告此部分請求亦未逾其依法得請求之範圍，應予准許。至原告自114年10月8日起至復職之日止，請求被告按月於再次月最後一日提繳2,280元至其勞工退休金個人專戶，亦有理由。

四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；被告給付原告56,220元，及自114年11月16日起至清償日止按年息5%計算之利息；暨自114年10月8日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付38,000元，及自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；另提繳4,332元至原告之勞工退休金個人專戶，及自114年10月8日起至原告復職之日止，按月於再次月最後一日提繳2,280元至該專戶，均有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一贅述，併此敘明。

六、本判決所命給付，係法院就勞工之請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並

依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失去依據，應併予駁回。

七、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。本件雖係被告一部勝訴、一部敗訴之判決，惟本院審酌被告勝訴部分占整體訴訟比例甚微，故依上開規定命被告負擔本件全部訴訟費用。訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　蒲心智

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　　115　　年　　10　　月　　27　　日

書記官　呂承祐

附件

訴之聲明
一、確認兩造僱傭關係存在。 二、被告給付原告新臺幣72,162元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被告並應自民國114年10月8日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付新臺幣3萬8,000元，及自各期應給付日之翌日起按年息百分之5計算之遲延利息。 三、被告應提繳新臺幣4,332元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，被告並應自114年10月8日起至原告復職之日止，按月於再次月最後一日提繳2,280元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。 四、訴訟費用由被告負擔。 五、若獲勝訴判決，原告願供擔保請准予宣告假執行。

附表:

被告所辯原告有客觀上不能勝任，及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務之情事:
1、原告在職期間參與由在職及離職員工共同組成之自救會組織，部分離職員工與被告進行勞資調解程序（被證5，見本院卷一第269至271頁），原告仍選擇與該等人員保持密切聯繫，並參與集會與討論，已違背「對內進行溝通協調」之工作範圍。原告除自身參與外，尚於在職期間主動拉攏其他在職員工加入前述對立性組織與行動，致公司內部逐漸出現分化現象，團隊向心力下降，管理秩序受到實質影響，而違反忠誠履行勞務給付義務。 2、原告負責人事招募時，因流程與溝通不當，致面試者在公開網路平台104人力銀行留下負面評價，甚至引發求職者對公司提出詐欺、損害名譽等民刑事法律主張，嚴重損害公司聲譽（被證6，見本院卷一第273至281頁）;原告辦理勞健保投保作業屢次疏失或延誤，致新進員工王若綺誤認公司未依法投保而離職，且因延遲投保遭主管機關罰款（被證7，見本院卷一第283頁）;原告於薪資核發作業中多次出現計算錯誤或資料疏漏，導致在職員工何驊泰對公司產生疑慮與不滿，影響管理信任（被證8，見本院卷一第285至289頁）;原告於包貨及出貨作業中未能依時程完成，且有遲到情形，導致客戶楓棕牙醫診所、尊榮優植牙醫診所、光名牙醫診所、長春牙醫診所不滿，衍生補寄及賠償責任（被證9，見本院卷一第291至297頁）。