臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第9號

原　　告　屈冠中
訴訟代理人　董郁琦律師
複代理人　　呂岱倫律師
被　　告　和德昌股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　李昌霖
訴訟代理人　游純瑜
　　張毅超律師

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2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告如附表「應給付金額」欄所示之金額及自附表「應給付日」欄所示日期之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應自民國111年7月21日起至民國112年2月28日止，按月提繳1,908元至原告退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔五分之二，餘由原告負擔。

五、本判決第1項得假執行。但被告如以附表「應給付金額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第2項得假執行。但被告如按月以新臺幣1,908元，為原告預供擔保，得免為假執行。

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項第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明為：㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應自民國111年7月21日起至清償日止，按月於每月5日前給付原告新臺幣（下同）31,718元

及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息原告。㈢被告應自111年7月21日起至原告復職之日為止，按月提撥1,908元至原告勞工退休金個人專戶。嗣原告於112年2月18日本院言詞辯論期日，當庭將其第㈡項聲明變更為：被告應自111年7月21日起至112年3月1日之前一日為止，按月於每月5日前給付原告33,000元及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。其餘聲明不變。經核原告係基於同一事實而減縮應受判決事項之聲明，應予准許。另原告於112年2月23日提出訴之變更聲明狀（本院卷第54頁至第56頁），係於言詞辯論終結後所提之書狀，非本件審酌範圍，附此敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於被告公司（即臺灣麥當勞）擔任計時人員已達10年之久，工作表現屢獲肯定，並於110年11月8日參與實習襄理升遷（襄理）計畫，約定每月工資為33,000元，被告並要求原告簽署「全時人員（新進人員）僱用合約書」（下稱系爭合約），然原告於111年6月22日、7月12日升遷考核時，因遭受不公平待遇致考核不通過，被告即依系爭合約第2條之約定，以原告試用期間考核不合格，而於111年7月21日資遣原告，然原告雖為實習襄理，並非新進員工，應無試用期之適用，且原告若有不能勝任工作之情，亦無可能一路升遷至實習襄理，縱升遷計畫未通過，被告立即解僱原告即不符最後手段性，故被告解僱原告並不合法，兩造之僱傭關係應繼續存續，原告自得依法起訴確認兩造僱傭關係存在，並聲明：如前開變更後之聲明所示。

二、被告則以：被告已於112年2月18日本件言詞辯論期日當庭撤銷原資遣原告之處分，並通知原告於112年3月1日應出勤上班。並願給付原告自111年7月21日至112年2月28日間每月薪資33,000元，惟此部分薪資應與原告已領取之資遣費及預告工資共99,303元為抵銷，原告之期間被告應給付之工資云云，並聲明：請求駁回原告之訴。

三、得心證之理由：

㈠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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同。前項確認法律關係基礎事實存否之訴，以原告不能提起他訴訟者為限。民事訴訟法第247條第1、2項定有明文。次按確認法律關係存在或不存在之訴，以確認現在之法律關係為限，如已過去或將來應發生之法律關係，則不得為此訴之標的。所謂「過去之法律關係」，係指曾經成立或不成立之法律關係，因情事變更，該過去之法律關係現已不復存在之情形而言。且為訴訟標的之法律關係是否存在，係以事實審言詞辯論終結時為準。最高法院88年度台簡上字第24號民事裁判要旨可資參照。本件原告以被告111年7月21日資遣原告為不合法，而於本件訴請確認兩造僱傭關係仍存在。然被告已於112年2月18日本院言詞辯論期日當庭撤銷原資遣原告之處分（見本院卷第49頁），並表示原告自112年3月1日起回復原職，並願給付原告自111年7月21日至112年2月28日間每月薪資33,000元等語，且原告確於該日復職，被告即同時為原告辦理勞工保險等情，此有被告112年3月13日民事陳報狀、投保單位網路申報及查詢作業在卷可稽，顯見被告對於111年7月21日至112年2月28日間兩造僱傭關係仍存續一情並無爭執，且原告自112年3月1日起已回復原職，故原告第一項聲明仍請求確認兩造僱傭關係存在，即難認有確認利益，原告此部分確認之訴，不應准許。

㈡按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」、「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」勞基法第22條第2 項前段、第26條分別定有明文。經查，本件被告既已撤銷原對原告之資遣處分，並同意給付並願給付原告111年7月21日至112年2月28日間每月薪資33,000元，且通知原告應於112年3月1日出勤，是原告請求被告給付自111年7月21日起至112年2月28日之工資即屬有據，應予准許。原告逾此部分請求，均屬無據，均

應駁回。

㈢另被告願按月給付原告薪資至112年2月28日，然就原告已領取資遣費、預告工資共99,303元應為抵銷等語，經查，原告對於已領取上開金額並無爭執（見本院卷第50頁），是本件被告既已撤銷原資遣處分，而認原告111年7月21日至112年2月28日間均在職，並願按月給付薪資33,000元，是原告前已領取之資遣費及預告工資即已無法律上之原因，是被告主張以上開金額抵銷應給付原告之工資，應屬有據，故原告請求被告給付如附表所示之工資，為有理由，應予准許，原告請求逾此部分，即屬無據。

㈣按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。本件兩造間之勞動契約關係因被告終止行為無效而仍繼續存在，依法被告自仍應依上開說明繼續為原告提繳，原告亦得依上開法條請求被告補足。查，兩造對於每月工資為33,000元並不爭執（本院卷第50頁），依勞工退休金月提繳分級表，應以33,300元為計算提撥金額之基準，是被告每月應提撥之金額為1,998元，則原告聲明請求被告按月提繳1,908元，即屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告依據勞動契約關係，請求被告應給付如附表「應給付金額欄」所示之工資及自應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並自111年7月21日起至112年2月28日止，按月提繳1,908元至原告退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

五、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，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，酌定相當擔保金額同時宣告被

告預供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　17　　日

勞動法庭　　法　官　游璧庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　112　　年　　3　　月　　20　　日

書記官　張琬青

附表

編號	工資起迄日	應給付日	應給付金額	抵銷	利息
1	111年7月21日至7月31日	111年8月5日	11710元（計算式：33000/31×11＝11710，元以下四捨五入），經抵銷後為0元	由99303元抵銷（尚得抵銷87593元）	自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
2	111年8月	111年9月5日	33000元，經抵銷後為0元	由87203元抵銷（尚得抵銷54593元）	
3	111年9月	111年10月5日	33000元，經抵銷後為0元	由54593元抵銷（尚得抵銷21593元）	
4	111年10月	111年11月5日	33000元，經抵銷後尚得請求11407元	由21593元抵銷	
5	111年11月	111年12月5日	33000元		
6	111年12月	112年1月5日	33000元		
7	112年1月	112年2月5日	33000元		
8	112年2月	112年3月5日	33000元		