

臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第43號

01
02
03 原 告 蔡榮駿
04 訴訟代理人 黃一鳴律師
05 蔡孟遑律師
06 被 告 久大精品有限公司

07
08 法定代理人 吳中人
09

10 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4
11 月21日言詞辯論終結，判決如下：

12 主 文

- 13 一、確認兩造間僱傭關係存在。
14 二、被告應給付原告新臺幣9,600元，及自114年11月2日至清償
15 日止，按週年利率百分之5計算之利息。
16 三、被告應自民國114年11月1日起至原告復職之日止，按月於次
17 月1日給付原告新臺幣36,000元，及自各月應給付之日次日
18 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
19 四、被告應自民國114年10月24日起至原告復職之日止，按月提
20 撥新臺幣2,178元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休
21 金個人專戶。
22 五、被告應補提繳新臺幣772元至原告設於勞動部勞工保險局之
23 勞工退休金個人專戶。
24 六、原告其餘之訴駁回。
25 七、訴訟費用由被告負擔99%，餘由原告負擔。
26 八、本判決主文第二項得假執行。但如被告以新臺幣9,600元為
27 原告預供擔保後，得免為假執行。
28 九、本判決主文第三項、第四項已到期部分得假執行。但如被告
29 分別以每期新臺幣36,000元、新臺幣2,178元為原告預供擔
30 保後，得免為假執行。
31 十、本判決主文第五項得假執行。但如被告以新臺幣772元為原

01 告預供擔保後，得免為假執行。

02 事實及理由

03 一、原告主張：原告自民國114年9月18日起受僱於被告，擔任載
04 貨司機，約定每月薪資新臺幣（下同）36,000元，並於次月
05 1日給付（下稱系爭勞動契約）。詎被告於同年10月13日以
06 莫須有之事由，片面表示系爭勞動契約於同年月23日終止，
07 惟原告對於所任工作並無不能勝任情事，亦無其他勞動基準
08 法（下稱勞基法）第11條所定雇主得預告勞工終止勞動契約
09 之事由，是被告單方終止系爭勞動契約為不合法，兩造間僱
10 傭關係仍存在。為此，爰依民法第486條、第487條、勞基法
11 第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1
12 項、第14條第1項、第31條第1項等規定，提起訴訟。並聲
13 明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自114年10月24
14 日起至原告復職之日止，按月於每月1日給付原告36,000
15 元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率
16 5%計算之利息。(三)被告應自114年10月24日起至原告復職之
17 日止，按月提繳2,178元至原告之勞工退休金個人專戶。(四)
18 被告應給付原告772元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
19 日止，按週年利率5%計算之利息。(五)訴之聲明第(二)至(四)項
20 部分，願供擔保，請准予宣告假執行。

21 二、被告則以：原告擔任送貨司機一職，因其對於被告經營之產
22 業無任何相關經驗，為培訓原告習得工作相關能力同時檢視
23 原告是否能勝任此一職務，兩造約定從上述受僱日起，為期
24 3個月之試用期。然原告於試用期間，不僅均未依照被告指
25 示完成指定工作，另於114年10月13日工作時，被告所屬資
26 深員工僅是指示原告應遵循工作流程進行工作，然原告卻對
27 該員工惡言相向，並大聲喝斥略以：「你再講啊！我錄
28 音……；你嘴巴他媽的給我放乾淨一點；你知不知道我背後
29 有律師團隊……；我她媽在開公司的時候你他媽還在種
30 田……」等侮辱性言論，已造成該名員工精神上蒙受恐懼心
31 理。同時，原告明知測量電壓之儀器（下稱系爭儀器）係精

01 密設備，放置時應輕放不得重摔，否則將造成系爭儀器毀
02 損，卻仍故意將系爭儀器重摔於桌上，致系爭儀器上之畫面
03 無法正常顯示，而無法正常使用。又被告配發原告聯繫客戶
04 用之公務手機，其內所登入之google帳號為被告所有，且綁
05 定被告專用通訊軟體LINE帳號，具有被告諸多客戶聯絡資
06 訊，惟原告離開公司後卻將該帳號進行鎖定，並變更密碼，
07 經被告多次催告要求原告解鎖，原告均置之不理，致被告無
08 法取得客戶資訊且無法再使用該帳號，已構成毀損雇主所有
09 物品之要件，尚且構成勞基法第12條第1項第2款、第5款等
10 懲戒解僱事由。綜上，原告於試用期間存在多項法定解僱
11 事實，被告已多次進行勸導要求原告改善而未果，依法解僱
12 原告實屬合法等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執
13 行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為
14 假執行。

15 三、兩造不爭執事項（本院卷160頁）：

16 (一)原告自114年9月18日起受僱於被告，擔任載貨司機，約定每
17 月工資為36,000元，次月1日發薪，被告並按月為原告提繳
18 勞退金至其勞退專戶。

19 (二)被告於114年10月13日向原告表示終止兩造間勞動契約。

20 (三)原告於114年10月21日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經
21 該市府於同年11月18日召開調解會議，但兩造無共識而調解
22 不成立（本院卷97-98頁）。

23 (四)兩造對下列書證形式真正不爭執：

- 24 1.原告114年9月份打卡紀錄單翻拍照片（本院卷17、18頁）。
- 25 2.兩造114年10月1日通訊軟體LINE對話紀錄（本院卷19頁）。
- 26 3.原告之華南商業銀行城東分行存摺封面、114年10月1日交易
27 明細、114年10月23日交易明細（本院卷21-22、25頁）。
- 28 4.原告114年10月份薪資明細（本院卷23頁）。
- 29 5.勞保局E化服務系統截圖影本1份（本院卷29-31頁）。
- 30 6.原告與訴外人即被告法定代理人吳中人之通訊軟體LINE對話
31 紀錄截圖（本院卷85-96頁）。

01 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

02 (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
03 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
04 所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
05 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，
06 且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認
07 法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即
08 受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、
09 52年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原
10 告主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存
11 在等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不
12 明確，致使原告在法律上之地位及權利有不妥之狀態存在，
13 而此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提
14 起確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

15 (二)兩造間有無試用期之約定？

16 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，
17 民事訴訟法第277條本文定有明文；又民事訴訟如係由原告
18 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
19 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
20 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最
21 高法院17年上字第917號判決先例意旨參照）。被告抗辯兩
22 造有約定試用期（本院卷101-102頁），而為原告所否認
23 （本院卷145-147頁），自應由被告就其抗辯內容負舉證責
24 任。

25 2.查，兩造不爭執當時未簽立書面勞動契約（本院卷161
26 頁），則本院無法就兩造書面約定資料予以調查審認。而被
27 告先辯稱兩造間有約定試用期3個月云云（本院卷102頁），
28 惟依本院當庭勘驗原告所提出，而為被告所不爭執之兩造11
29 4年10月13日對話錄音（本院卷155、161頁）略以：「（吳
30 中人：）因為你的試用期1個月，我先跟你進入狀況，可是
31 你……你……你……這個……」、「（原告：）好、好，沒

01 關係、沒關係，啊法律上沒有、沒有什麼所謂的試用期，那
02 我們勞工局調解」、「（吳中人：）好、好」（本院卷146
03 頁），可見被告向原告表示試用期係1個月，前後已有不
04 一。又依原告答復內容，係否認兩造有就試用期達成約定，
05 被告復未舉證以實其說，故難認被告抗辯兩造有試用期之約
06 定為可採。

07 (三)被告終止系爭勞動契約為不合法：

08 1.被告於114年10月20日以通訊軟體LINE向原告表示「本公司
09 已於114年10月13日，向勞保局提出，你不適任此工作，已
10 結算至23日的薪資及資遣費，請配合辦理公司離職手續，謝
11 謝」（本院卷89頁），此為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項
12 (四)、6.〕，而依被告所提之資遣員工通報名冊「資遣事由
13 （代碼）」欄所示，係填寫「5」，對照下方填表說明，此
14 即「勞工對於所擔任之工作不能勝任時」（本院卷109、173
15 頁），互核上情，可知被告係認原告不能勝任司機一職。

16 2.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
17 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
18 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
19 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
20 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
21 志。是所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞
22 工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給
23 付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護
24 勞工之各種手段後，仍無法改善情況，已難期待雇主繼續僱
25 用，始得終止勞動契約；倘尚有其他途徑可為，即不應採取
26 終止契約之方式為之，以符「解僱最後手段性原則」。另勞
27 工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，就
28 具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過
29 失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度
30 等因素，綜合衡量（最高法院114年度台上字第5號判決、11
31 2年度台上字第2709號判決意旨參照）。

01 3.查，被告指稱原告均未依照被告指示完成指定工作云云（本
02 院卷102頁），惟依被告提出兩造間通訊軟體LINE對話紀錄
03 略以：「（原告：）您上週沒說，現在才說，照片已經可以
04 記錄狀況和時間，您的意思是全部各位同仁，同事，都要公
05 平的比照辦理嗎？」、「（被告：）我現在說是因為需要您
06 現在做，如無法寫出平時工作日程也沒關係，謝謝」、「
07 「（原告：）回覆吳老闆，業務機，今天的單」、「（被
08 告：）這單楊大已經跑了、另外倉庫經理不是說你們的派送
09 單，由他發配給你們執行，為什麼你們自己分單送貨」、「
10 「（原告：）分單是之前楊先生說的，我跑北，他跑南，好
11 的，以後由經理派單，請公平分配，謝謝您」、「（被
12 告：）經理不是告訴你們由他分配嗎，在上週已經跟你說
13 了，也說了很多次、（轉貼對話紀錄）、這個訊息你都回覆
14 了，看來你都沒尊重你的上級主管所交代的事情，也沒按照
15 上面流程處理」（本院卷167-169頁），由對話脈絡可知原
16 告執行職務並非不遵守被告要求，而係認被告交待不清及係
17 依先前同事說法而為，已難認原告係無法完成被告指定之工
18 作。再依被告斯時所轉貼之對話紀錄內容略以：「最後講一
19 次流程請詳閱、排單跟最終行程確認可直接傳訊息給我確
20 認……1.每天拿到單請來找我排……3.如果覺得都可以自行
21 運作，請跟我說一下，做好份內事務不影響他人，沒有做好
22 直接扣業務疏失。」（本院卷169頁），可見如原告未完成
23 被告指示，有「扣業務疏失」相關懲戒制度。又配單一事除
24 由經理分配外，尚有可自行運作之選項，而原告僅入職被告
25 約1個月，自難立即熟悉被告配單流程，是僅以此短暫期間
26 為觀察，尚難認原告客觀上之能力、學識，不能勝任被告之
27 司機業務工作。

28 4.是以，被告就其所主張原告不能勝任工作之各事由，均未能
29 舉證以實其說，且原告縱或有不能勝任工作之情形，被告亦
30 未舉證其曾使用勞基法所賦予其如申誡、記過、減薪、調職
31 等懲戒方式，以促使原告改善，即與解僱最後手段性原則不

01 符，則被告此部分之解僱為不合法。

02 5.被告另以原告辱罵、威脅公司同事、毀損系爭儀器及更改業
03 務手機及郵件密碼等，依勞基法第12條第1項第2、5款規定
04 終止勞動契約云云（本院卷102-104、131、165頁），惟依
05 原告所提而被告不爭執之原告與吳中人LINE對話紀錄〔兩造
06 不爭執事項(四)、6.〕，被告於向原告表示終止勞動契約前，
07 僅有針對分單送貨一事，指示原告應遵守相關規定，並未提
08 及辱罵、威脅同事、毀損系爭儀器等事由，而按勞基法第1
09 1、12條規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其
10 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
11 勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得
12 隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通
13 知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年
14 度台上字第2720號判決、101年度台上字第366號判決意旨參
15 照）。承前所述，被告本係以勞基法第11條第5款規定為其
16 解僱事由，並告知原告，揆諸上述說明，被告於訴訟上另主
17 張勞基法第12條第1項第2、5款為解僱事由，自不合法。

18 (四)兩造間僱傭關係仍存在，原告各項請求是否有理由及若干部
19 分：

- 20 1.承前所述，兩造間勞動契約既未經合法終止，則原告請求確
21 認兩造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。
- 22 2.按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受
23 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本
24 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
25 領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
26 付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給
27 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民
28 法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有
29 明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為
30 受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之
31 狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務，仍得

01 請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判決意旨參
02 照）。查，被告自始即認兩造間之僱傭契約業經其於114年1
03 0月20日終止，且結算薪資至同年月23日止（本院卷23
04 頁），自難期待被告再續為僱傭關係等情，佐以，原告於翌
05 （21）日向桃園市政府申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關
06 係，兩造於同年11月18日進行調解，調解不成立〔兩造不爭
07 執事項(三)〕，堪認原告已提出勞務給付之準備，惟被告自終
08 止系爭勞動契約後，即拒絕受領原告繼續提供勞務，而有受
09 領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義
10 務，其自得請求被告給付114年10月24日至同年月31日止之
11 薪資餘額9,600元（計算式： $36,000 \div 30 \times 8$ ），及自114年11
12 月1日起至原告復職之日止，按月於次月1日給付原告36,000
13 元，逾此範圍，則屬無據。

14 3.另按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
15 於勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔勞退金提繳率，不
16 得低於勞工每月工資6%。原告任職被告期間月薪固定為36,
17 000元，依勞退金月提繳工資分級表，其月提繳工資以36,30
18 0元計算（本院卷27頁），被告每月應提撥之金額為2,178元
19 （計算式： $36,300 \times 6\% = 2,178$ ）。原告主張兩造間僱傭關
20 係存在，自得請求被告按月提繳勞退金2,178元至其勞退專
21 戶。

22 (五)原告請求被告補提繳772元至其勞退專戶，為有理由：

23 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，
24 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之
25 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。勞退
26 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
27 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
28 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
29 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞
30 退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。
31 是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金

01 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
02 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。
03 然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
04 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最
05 高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

06 2.查，原告自114年9月18日到職，且兩造約定原告每月工資為
07 36,000元〔兩造不爭執事項(一)〕，依同年0月0日生效之勞退
08 金月提繳分級表，原告月提繳工資為36,300元（本院卷27
09 頁），月提繳金額為2,178元，已如前述，惟被告遲自同年9
10 月22日起，僅依月提繳工資28,590元為原告提繳勞退金（本
11 院卷30頁），揆諸前揭說明，原告自得就被告於同年9月18
12 日至21日未為其提繳之勞退金，及被告自同年月22日起至同
13 年10月23日止為原告提繳勞退金之差額，兩者合計773元
14 〔 $(2,178\text{元} \times 4/30) + (2,178\text{元} - 28,590\text{元} \times 6\%) \times 9/30 +$
15 $(2,178\text{元} - 28,590\text{元} \times 6\%) \times 23/31$ ，元以下四捨五入〕部
16 分，請求被告補提繳至其勞退專戶，惟原告僅請求772元，
17 自屬有據。

18 3.被告固辯稱原告據以計算月提繳工資之薪資應為28,590元，
19 其餘為職務加給及伙食費云云（本院卷105頁），嗣改稱其
20 餘為獎金部分云云（本院卷131頁），可知被告對於原告每
21 月薪資36,000元之結構中，除28,590元以外之金額名稱為
22 何，前後所述已有不一，而難遽採。況按勞工與雇主間關於
23 工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給
24 付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定
25 有明文。其立法理由謂明定勞工與雇主間關於工資之爭執，
26 如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實
27 時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟
28 法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能
29 力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩
30 給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調
31 整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平

01 等。惟依被告所提原告114年10月薪資明細（本院卷171
02 頁），應支金額欄位並無臚列「職務加給」、「伙食費」項
03 目或有何獎金字樣之記載，而薪資欄位反而係以「36000/30
04 日=1200*23日=27600」等計算式換算日薪後，計算原告該
05 月份之薪資，則被告此部分所辯，亦無可信。

06 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
07 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
08 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
09 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
10 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。本件薪資
11 債權為定有期限之金錢給付，原告主張被告應自各期薪資應
12 給付日之次日（即次月2日）起給付遲延利息，於法自無不
13 合。從而，原告依系爭勞動契約，請求被告給付9,600元，
14 及自114年11月2日至清償日止，按週年利率5%計算之法定
15 遲延利息；及自114年11月1日起至原告復職之日止，按月於
16 次月1日給付原告36,000元，及自每月應給付日之翌日即次
17 月2日起至清償日止，均按週年利率5%計算之法定遲延利
18 息，於法自無不合，應予准許。

19 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩
20 造間僱傭契約存在，並依兩造勞動契約約定、民法第486
21 條、第487條僱傭關係規定，請求被告給付9,600元，及自11
22 4年11月2日至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利
23 息；及自114年11月1日起至原告復職之日止，按月於次月1
24 日給付原告36,000元，及自每月應給付日之翌日即次月2日
25 起至清償日止，均按週年利率5%計算之法定遲延利息，另
26 依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，
27 請求被告應自114年10月24日起至原告復職之日止，按月提
28 繳勞退金2,178元，並補提繳772元至原告勞退專戶，均為有
29 理由，應予准許。另就主文第2至5項，依勞動事件法第44條
30 第1項依職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被告得供擔保
31 免為假執行。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
03 逐一論列，附此敘明。

04 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
05 條。

06 中 華 民 國 115 年 5 月 26 日
07 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

08 正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
10 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
11 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
12 應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 115 年 5 月 27 日
14 書 記 官 劉 明 芳