臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第76號

原　　告　平開尹

訴訟代理人　蔡瑋軒律師

被　　告　宏達國際電子股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王雪紅

訴訟代理人　陳威駿律師

複 代理 人　陳佑昇律師

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9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、被告應自民國115年1月15日起至原告復職之前一日止，按月給付原告新臺幣126,300元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自民國115年1月15日起至原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣7,902元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、被告如在本案判決確定後一個月內未履行第一項有關回復原告原職位者，應給付原告新臺幣1,000,000元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

五、被告應給付原告新臺幣252,600元，及自民國115年4月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

六、訴訟費用由被告負擔。

七、本判決第二項已到期部分得假執行，但被告如按月以新臺幣126,300元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第三項已到期部分得假執行，但被告於各期已到期部分，如分別以新臺幣7,902元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國106年5月2日起受僱於被告業務部門，約定每月薪資新臺幣（下同）126,300元。詎被告於115年1月14日中午12時許，透過訴外人即伊直屬主管簡瑞春告知，因伊前有業務行為疏失，影響公司利益，不適任現職為由而欲解僱伊，要求伊立刻離開公司。伊直到遭資遣當日始知被告終止勞動契約之決定，而伊無任何不能勝任工作情事，被告亦無業務緊縮之情形，更未對伊進行業務改善計畫或履行安置義務、優先考慮調動職位，嚴重違反解僱最後手段性，其終止兩造間之勞動契約並不合法，兩造間之僱傭關係仍屬存在。被告自115年1月14日起拒絕伊繼續提供勞務，應負受領遲延之責，依法仍應給付伊薪資、未履行確定判決補償金1,000,000元及114年度年終獎金252,600元等語。為此，爰依勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項及勞動事件法第39條第1項等規定，提起訴訟。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告如在本案判決確定後1個月內未履行前項聲明有關回復原告原職位者，應給付原告1,000,000元，及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。㈢被告應自115年1月15日起至原告復職之前1日止，按月給付原告126,300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。㈣被告應自115年1月15日起至原告復職之前1日止，按月提繳7,902元之勞工退休金（下稱勞退金）至原告設於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。㈤被告應給付原告252,600元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付5%法定遲延利息。㈥願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：原告在職已近9年，竟於114年間，為增加自身業績，在未經權責主管同意下，擅自承諾訴外人即伊下游經銷商傑昇通信股份有限公司（下稱傑昇公司）超出規定限度之回饋與折讓（下稱系爭折讓案），違反伊工作規則、員工行為準則，伊遂於114年底，開啟內部調查並請原告與會說明

以釐清責任歸屬，簡瑞春於114年12月間向原告表示伊已在稽查系爭折讓案，原告認為若繼續留任，遲早會因此被懲戒或資遣，而使職涯留下污點，不如早日離開較為體面，遂於115年1月14日下午2時53分向伊傳送離職申請之電子郵件，告知伊做到該日離職，並於同年月19日主動返還未達服務年限之留才獎金380,000元，伊從未表示欲解僱原告，更未要求原告離開公司，是原告係自請離職。又114年度年終獎金之發放日為115年2月5日，惟原告斯時已離職，不符發放要件等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷177-178頁）：

㈠原告自106年5月2日起受僱於被告，最後工作日為115年1月14日，離職前職位為被告銷售部門Senior Manager，離職前1月工資為126,300元。

㈡原告於離職前曾負責銷售業務，內容包含被告與傑昇公司間回饋與折讓等業務。

㈢簡瑞春曾於原告離職前，向原告表示被告正在稽查原告與傑昇公司間相關業務。

㈣簡瑞春曾於115年1月26日以通訊軟體LINE向原告告知「小開，公司對你提出求償970萬」、「再請提出你的還款計畫」（被證8，本院卷109頁）。

㈤除原證5原告115年1月14日手機通訊紀錄外（本院卷133頁），兩造對其餘卷內書證形式真正不爭執。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、

52年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在等語，此為被告所否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

㈡兩造勞動契約終止原因及合法性：

1.被告抗辯原告因被告就系爭折讓案對其進行調查，原告為恐遭職涯留下污點，遂於115年1月14日下午2時53分向被告傳送離職申請之電子郵件而告知任職至該日云云（本院卷52-54頁），惟依原告所提出而兩造不爭執之該日原告與簡瑞春通訊軟體LINE對話紀錄〔兩造不爭執事項㈤、本院卷19頁〕略以：「〔Richard（即簡瑞春）：〕小開、在公司嗎？」、「（原告：）我東西都收好，我照公司開除要求先離開了，電腦都放在桌上了，跟簡爺說一下」，可知當日係簡瑞春於中午12時22分許主動傳送訊息予原告，而原告於同日下午2時41分即表示「係照公司開除要求」，倘原告確有自願離職之意，應不至於提及「公司開除」此種屬雇主發動解僱之字眼，參以簡瑞春對原告該等回復並未否認、質疑，後於同年月16日以LINE詢問原告電子郵件帳號、密碼以利同仁進行相關流程（本院卷19頁），已難認原告有何自願離職之意。況被告亦不否認於114年底針對系爭折讓案進行調查，簡瑞春知悉原告所為顯已違反工作規則，遂於115年1月14日口頭告知原告遭稽查（本院卷226之4頁），可認被告確係為迴避因行使勞動基準法第12條第1項第4款規定而須遵守之解僱最後手段性原則，而使原告「被離職」無誤。

2.原告於115年1月14日下午2時53分許，固以電子郵件內容表示略以「因相關因素，經與您討論確認，做到今天1／14離職，東西已經交接……」（本院卷97頁），未明確表明離職原因，無法排除被告係以系爭折讓案迫使原告提出離職之可

能。

3.原告於同日下午5時1分許，固以電子郵件內容表示「我已閱讀並同意原信件之離職同意書、離職申請書，並願意遵守保密條款」（本院卷99頁），亦僅得證明原告對於離職文件及離職應遵守事項表示有所認知，尚無法反推原告於離職當時係出於自願。

4.原告固於115年1月19日主動返還因離職未達服務年限，而須繳回之380,000元留才獎金（本院卷53、107頁），惟此僅得認原告係為遵守被告2025留才獎金方案通知書（本院卷105頁）之相關內容，認知自身服務年限條件未成就，遂將該筆獎金返還被告，亦不能遽認原告係出於自願離職而為之。

5.綜前，被告所舉事證無法證明原告係自請離職，則應認屬被告迴避解僱最後手段性而為之間接終止勞動契約行為。參酌被告115年4月13日民事答辯（一）狀表示「因被告針對本事件仍在進行內部調查，並已指派代表持續與傑昇通信進行磋商，因此尚未有最終定案」（本院卷52頁），惟被告同年6月17日民事答辯（二）狀卻又提出114年11月25、28日、同年12月31日、115年1月28日、同年2月24日有關被告與傑昇公司折讓情形之電子郵件內容、折讓單（本院卷151-173頁），顯見系爭折讓案之發生經過及被告相關損害，應於115年1月14日簡瑞春約談原告前業已確定，倘被告並無解僱原告之意，大可直接對原告進行調查約談，並進行相關求償、懲處，實無被告所辯簡瑞春係「好意提醒下屬之立場」（本院卷53頁）之必要，而被告為能順利使原告離職而迴避採取工作規則第70條有關懲處事項規定之解僱最後手段，並省去對原告相關輔導改正或教育作為，遂指示由簡瑞春以系爭折讓案之利害迫使原告自行提出離職，核屬迴避解僱最後手段性原則，解僱行為誠屬不合法，而應認原告主張兩造間僱傭關係繼續存在，為有理由。

㈢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分：

1.承前所述，兩造間勞動契約既未經合法終止，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。

2.按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事裁定意旨參照）。查，被告於115年2月6日對原告核發離職證明書後（本院卷17頁），原告旋於同年月12日提起本件訴訟請求確認兩造僱傭關係存在（本院卷7頁），顯然有繼續為被告服勞務之意思，並已提出勞務之準備，被告仍予拒絕，足見被告受領勞務遲延，原告並無補服勞務義務。又兩造不爭執原告月薪為126,300元〔兩造不爭執事項㈠〕，故原告得請求自115年1月15日起按月給付工資，並自各期應給付日之翌日加計法定遲延利息。

3.原告主張被告每年均保障其可領取每月薪資2個月之年終獎金252,600元，並舉被告所不爭執之任用通知書為證〔兩造不爭執事項㈤、本院卷15頁〕，可明該每年加發2個月之年終獎金乃兩造約定薪資一部分，且為固定之計算方式，按其當年在職天數比例發放，有任用通知書可按（本院卷15頁），為原告提供勞務僱傭關係存續期間經常性之給付，具勞務之對價性及給與之經常性，屬薪資之一部分。兩造僱傭關係既繼續存在，被告自有給付原告114年度年終固定加發2個月薪資252,600元報酬之義務。

4.另按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存

於勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。原告任職被告期間，被告每月為原告提撥之金額為7,902元〔兩造不爭執事項㈤、本院卷21-25頁〕，原告主張兩造間僱傭關係存在，自得請求被告按月提繳勞退金7,902元至其勞退專戶。

㈣末按法院就勞工請求之勞動事件，判命雇主為一定行為或不行為者，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金，勞動事件法第39條第1項定有明文。審酌原告因被告違法解僱所造成之損失，並督促被告依判決為主文第1項所示回復原告原職務之行為，暨考量被告所需之行政作業時間等一切情狀，判命被告如在本案判決確定後1個月內未履行主文第1項所示有關回復原告原職位者，應給付原告1,000,000元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息。

五、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。查，本件薪資債權為定有期限之給付，原告主張被告應自各期薪資應給付日之次日起給付5%法定遲延利息，於法自無不合。至於114年度年終獎金部分，係115年2月5日發放（本院卷115頁），亦得請求翌（6）日起算之5%法定遲延利息。從而，原告依勞動契約，請求被告自115年1月15日起至復職日止，按月給付原告126,300元，及自每月應給付日之翌日起至清償日止，均按週年利率5%計算之法定遲延利息，暨請求被告給付252,600元及自起訴狀繕本送達翌日即同年4月1日起（起訴狀於115年3月31日送達，本院卷45頁），按週年利率5%計算之法定遲延利息，均於法自無不合，俱應准許。

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

造間勞動契約（自115年1月15日起）存在，並依民法第486條、第487條本文等規定，請求被告應自同年月15日起至原告復職前1日止，按月給付原告126,300元，及自各期應給付日之翌日起算之5%法定遲延利息，另依勞退條例第6條第1項、第14條第1項等規定，請求被告應自115年1月15日起至原告復職前1日止，按月提繳勞退金7,902元至原告勞退專戶，暨請求被告給付114年度年終獎金252,600元，及自同年4月1日起算之5%法定遲延利息，均為有理由，應予准許。另就主文第2、3項命被告給付金錢已到期部分，依勞動事件法第44條第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免為假執行。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　14　　日

書記官　劉明芳