臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第97號

原　　告　林靜瑩
訴訟代理人　邱政勳法扶律師
被　　告　美達特有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　謝志陽
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
被　　告　邁迪恩企業有限公司
000000000000000000
法定代理人　李靜
000000000000000000
000000000000000000
上二人共同
訴訟代理人　林婉萱律師
　　李孟軒律師

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7月29日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

確認原告與被告美達特有限公司間之僱傭關係存在。

被告美達特有限公司應自民國一百一十四年四月十日起至原告復職之日止，按月於約定發薪日給付原告每月工資新臺幣參萬肆仟貳佰元，並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。

被告美達特有限公司應自民國一百一十四年四月十日起至原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣貳仟零捌拾捌元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告美達特有限公司負擔百分之五十，餘由原告負擔。

本判決第二項、第三項到期部分得假執行。但被告美達特有限公司如按月分別以新臺幣參萬肆仟貳佰元、新臺幣貳仟零捌拾捌元，為原告預供擔保者，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按有關勞動事件之處理，依本法之規定，本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定；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，勞動事件法第15條、民事訴訟法第247條第1項前段分別定有明文。次按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52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張：被告美達特有限公司及被告邁迪恩企業有限公司（下各稱被告美達特公司、被告邁迪恩公司，合稱二被告公司）終止與原告間之勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在等，為二被告公司所否認，則原告與二被告公司間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在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，揆諸前揭說明，原告請求確認其與二被告公司間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠原告於民國111年9月1日起任職於二被告公司，擔任業務專員乙職，每月工資約為新臺幣（下同）90,000元，雖原告之投保勞件保單為被告美達特公司，然實際上，前述二被告公司均會向原告指派工作，從事定期拜訪各動物醫院、動物診療所、醫美診所、地區醫院及教學研究單位等，藉以推廣行銷二被告公司之產品，並提供產品相關之技術服務支援及建

立或維繫客戶關係等相關工作事宜，且原告亦被納入被告邁迪恩公司內部組織之LINE群組，亦參與被告邁迪恩公司之教育訓練、視訊會議，且二被告公司有共同辦公室（見臺北地方法院114年度勞訴字第378號卷〈下稱北院卷〉第35至109頁）可證明二被告公司間具實質同一性，均為原告之雇主，先予敘明。

㈡嗣當時被告美達特公司之法定代理人謝志陽於114年3月20日以口頭表示要資遣原告，經原告當下表示願繼續於二被告公司提供勞務而未同意其等所提資遣方案（包括給付金額50,000元），原告並於同年月24日提出同意被資遣之方案（資遣費800,000元及預告工資、勞工退休金、失業給付、加班費，共1,058,708元，再加計同年3月份薪資、特休未休薪資、獎金等項目金額），未遭二被告公司同意（見本院114年度勞專調字第366號卷〈下稱勞專調院卷〉第197至199頁），雖被告美達特公司之法定代理人謝志陽於114年3月26日另以「經營考量」為由，口頭向原告提出資遣方案（資遣金額為54,863元），亦未遭原告同意。嗣後，被告美達特公司主管即訴外人邱戎心於114年4月9日當面要求原告接受資遣方案，並表示原告最後工作日為114年4月9日，然原告並不同意，乃於114年4月11日寄發板橋後埔郵局存證信函號碼000117號存證信函予被告美達特公司，表示願意繼續於二被告公司提供勞務，而未同意二被告公司等單方終止勞動契約乙事（見北院卷第121至125頁、勞專調卷第220至224頁），並繼續提供勞務而取得訂單，直至114年5月26日止（見勞專調卷第226至240頁）。然被告美達特公司於114年6月17日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定之勞工有不能勝任工作之情事，以原告之最後工作日為114年4月9日，終止兩造間勞動契約（見勞專調卷第242頁）。然二被告公司提出之業績資料有諸多與事實不符，原告否認之，且二被告公司並未就原告有不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的訂明處理準則或有對於原告施以教育訓練或懲戒

仍無法促成改善而難期待雇主繼續僱用，顯與解僱最後手段性原則不合。故被告美達特公司終止兩造間之勞動契約之舉，顯屬無據，從而，兩造間之勞動契約仍繼續存在，且二被告公司自114年4月10日起拒絕原告繼續提供勞務（見北院卷第121至125頁），應負受領遲延之責，依法仍應給付原告自該日起至復職日前止，按月於約定發薪日給付之工資每月90,000元及其遲延利息。

㈢又原告平日正常工作時間約為上午8時30分至17時30分（含平日午休時間1小時），惟原告常於平日正常下班時間以後仍須延長工作時間1小時以上，方足以持續處理完工作進度，例如在客戶提供服務、撰寫業務報告，或透過工作通訊軟體與主管及同事討論案件進度等，有原告工作日誌、工作群組對話記錄為憑（見北院卷第87至107頁），但被告卻無提供加班申請管道，雖薪資單載有加班時數，但無加班費給付之事實，自111年9月1日起至114年4月9日止，合計加班費2,176,812元（計算式詳見北院卷第129至131頁），退步言之，若以平日延長工時1小時計，延長工時工資亦為286,695元（見勞專調卷第93、99頁），然二被告公司並未依法給付。

㈣另二被告公司亦未給付原告114年1月至4月之工作獎金，計55,207元。另原告截至二被告公司於114年4月9日終止與原告間之勞動契約時，原告尚有特休未休之應折現工資差額為38,910元（計算式詳見北院卷第135頁）。再者，二被告公司違法解僱原告，造成原告重大精神痛苦，社會形象及身心接受損，依法請求被告給付精神慰撫金100,000元。故二被告公司應給付原告共計2,370,929元（工作獎金55,207元＋加班費2,176,812元＋特休未休折算工資21,019元＋精神慰撫金100,000元）。又二被告公司並未依原告實際工資足額提繳勞工退休金至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）勞工退休金專戶，而二被告公司僅依原告部分薪資28.800元為原告提繳勞工退休金，致提繳之勞工退休金不足，原告乃

請求二被告公司補提繳自111年9月起至復職日前一日之退休金差額，計206,462元（計算式詳見北院卷第139至141頁）。

㈤為此，爰依民法487條、勞基法第22條第2項、第24條、第32條、第38條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條、民法第195條第1項等規定，提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭契約關係存在與給付積欠工資、加班費、特休未休折算工資、精神慰撫金，並提繳短缺之勞工退休金等，並聲明：1.確認原告與二被告公司間自111年9月1日起存在僱傭契約關係。2.二被告公司應自114年4月10日起至原告實際復職日止，按月於約定發薪日給付原告每月工資90,000元，並自各期之給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.二被告公司應自114年9月起至原告復職前一日止，提繳206,462元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，如未能直接匯入，原告得請求二被告公司逕行給付上開金額，由原告自行提撥。4.二被告公司應自給付原告2,370,929元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠原告於111年9月1日任職被告美達特公司，並於同年月5日簽訂不定期勞動契約書（見北院卷第213至218頁），擔任被告美達特公司之法定代理人謝志陽所領導業務組別為「開業醫組」之業務人員，負責被告美達特公司與其關係企業（即被告邁迪恩公司）等部分產品北部區域之業務推廣、開發與行銷等工作。原告入職日起迄至離職日止，被告美達特公司均為發薪、投保單位，且原告屬被告美達特公司之開業醫組別，自始並未受僱於被告邁迪恩公司。而被告邁迪恩公司僅與被告美達特公司有部分業務上之互相配合，兩者乃屬不同法人格，其等之法定代理人亦非相同，並無同一雇主法理適用之情形，故被告邁迪恩公司自始並非原告之雇主。

㈡原告任職期間除112年間業務成效較穩定外，其餘季度之業

績每況愈下，被告美達特公司之法定代理人謝志陽曾於「開業醫組」團對會議時，共同檢討、指導及勉力業績不佳之情形，被告美達特公司之法定代理人謝志陽亦曾數度私下北上給予原告單獨輔導、溝通，但原告之業績、業務開發長期均未見成長（見北院卷第209頁、第219至221頁），故原告顯有無法勝任業務員工作及任務之情事。再者，被告美達特公司「開業醫組」預計於114年3月縮編人員並解散之考量，被告美達特公司之法定代理人謝志陽乃於114年3月20日北上約見原告就其不適宜續任被告美達特公司業務人員事宜，提出不同方案供原告選擇，經原告表示以非自願離職方式得領取失業給付，故向謝志陽表示欲選擇以「資遣」方式辦理非自願離職，終止兩造間之勞動契約關係，經雙方合意後，被告美達特公司人事單位乃開始辦理原告資遣流程（見北院卷第227、第229頁）。依此，原告與被告美達特公司間達成合意資遣結果後，被告美達特公司即已依資遣方式辦理原告相關資遣、離職事宜完畢，則原告與被告美達特公司間之勞動契約關係應已不存在，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請求二被告公司給付自離職日起至復職日止之每月工資，並無理由。

㈢又原告之每月正常工時工資為34,200元（包含本薪28,800元、伙食費2,400元、交通津貼3,000元），其餘節金、獎金、差旅費、交際費等項目，均非屬經常性給予之性質，並非薪資。其中「膳雜費」乃係業務人員因公出差而按日以600元額外支出差補助補助，其金額每月浮動，並非固定給付，並非勞工提供勞務所得之直接報酬；另「獎金」乃依各該負責區域之團隊每季度業績，並視公司整體營運績效始得計算與發放，乃屬恩惠性給予之紅利概念之獎金、亦非固定金額之獎金，亦不應計入經常性給予之當月薪資。故原告請求二被告公司給付工作獎金55,207元，該獎金之性質已如前述，被告美達特公司有權決定是否發放及發放金額，其原告之此部分請求，亦屬無理由。

㈣又被告美達特公司於辦理原告資遣時，僅漏發原告於114年2月8日「休息日」之加班費7.5小時，計1,691元【計算式：（本薪28800元＋伙食費2400元＋交通津貼3000元）÷30÷8×（2時×1.34＋5.5時×1.67）＝1691元】，已於114年7月16日補發（見北院卷第255頁），此乃因該日為行政院人事行政局調移假日之補班日，而被告美達特公司慣常依政府公告之休假日辦理員工休假事宜，因未符合勞資會議法令規範應召開並通過彈性工時之適用，導致遭認定為應給付加班費之情形（見北院卷第247至253頁）。至原告起訴狀所述附表1所記載之「本月加班總時數」乃原告薪資單上所載之「加班費基數」，而非加班時數，其係用以記載若原告有加班情形時之計算欄位而已，原告於此顯有誤解。況依原告與被告美達特公司之勞動契約第9條第2項約定，業務人員如有加班必要，應事前告知主管申請之，惟原告並未曾申請加班，自不得請求加班費。再觀原告所呈原證2對話記錄內容（見北院卷第87至107頁），多為公告事項，並未見被告美達特公司或主管有要求或同意原告加班，是原告顯未舉證加班事實，亦未證明有加班必要，且原告所舉之業務行程表光碟內容（見北院卷第231頁），亦未有其他休息日或平日延長工時之情事，故原告請求加班費2,176,812元及其遲延利息，亦無理由。

㈤原告112年至114年特休未休日數分別為4天、4.5天、10天，應給付特休未休工資分別為4,560元、5,130元、11,400元，已分別於113年1月、114年1、5月給付之，原告請求被告美達特公司給予特休未休工資38,910元，為無理由。另原告每月工資為34,200元，已如前述，經彙整被告美達特公司應捕提繳之勞退金金額，應如被告美達特公司「應提繳勞工退休金差額計算表」所示金額11,520元（見北院卷第211頁），此經勞保局電話聯繫被告美達特公司確認應補繳之金額，亦經被告美達特公司已於114年10月1日由勞保局自動扣繳補提48,371元完畢（見本院卷第63、65頁）。又原告與被告美達

特公司間為合意資遣，且無非法惡意資遣之情事，自未對原告造成精神上或身心上重大痛苦及損害，故原告請求非財產上損害100,000元，為無理由等語，資為抗辯。

㈥並聲明：1.原告之訴駁回。2.二被告公司如受不利判決，願供擔保請准免予假執行。

三、兩造間所不爭執之事實：

㈠原告於111年9月1日起與被告美達特公司簽訂不定期勞動契約書（見北院卷第213至219頁），擔任業務專員一職，負責被告美達特公司於臺北市與鄰近區域之業務推廣、開發與行銷等工作。

㈡原告於114年4月7日、同年月11日分別以板橋後埔郵局000091號、111117號存證信函通知被告美達特公司，說明略以：「因未收到當季分派業務區域，立即詢問主管後，表示應有自己的區域繼續完成業務工作如訂貨、講解產品，卻沒有得到回應，…只好繼續提供勞務給上一季分派區域內的訂單訂購，待公司給予新的分派區域」、「台端（美達特公司）於114年4月10日起，無正當理由拒絕本人提供勞務，並無不能勝任工作、或任何勞基法第12條所定各項終止契約事由，…請台端違法解僱之翌日起，儘速恢復本人原職務並通知到班。…」等情（見北院卷第119至125頁）。

㈢台北市政府勞動局於114年5月15日對於被告美達特公司實施勞動檢查，發現被告美達特公司於114年2月8日休息日工作7.5小時，此部分未給予原告加班費；另於113年度給付原告特休未休折算工資尚不足4.5日特休未休折算工資，並於114年7月10日以北市勞動字第1146087275號函通知被告美達特公司陳述意見（見北院卷第247至253頁）。經被告美達特公司於114年7月16日匯款特休未休工資1,691元予原告（見北院卷第255頁）。

㈣於原告任職期間，被告美達特公司於112年12月給付原告特休未休折算工資4,560元、於113年12月給付原告特休未休折算工資5,130元、於114年4月給付原告特休未休折算工資11,

400元（見北院卷第240、244、246頁）。

㈤依據「114年7月勞工退休金計算名冊—雇主提繳」、被告美達特公司之臺灣銀行苓雅分行活期存簿內頁所示，被告美達特公司轉帳自動轉帳勞退費（即勞工退休金）79,205元，其中原告部分為8,371元（見勞專調卷第63、65頁）。

四、得心證之理由：

原告主張：二被告公司均為原告之雇主，且原告並無同意二被告公司之合意資遣，亦無二被告公司所指摘之符合勞基法第11條第5款規定之不能勝任工作之情形；且二被告公司亦積欠原告工作獎金、加班費、特休未休折算工資並未給付，及未足額為原告提繳勞工退休金，並請求精神慰撫金100,000元等情，均為二被告公司所否認。則本件爭點厥為：㈠被告邁迪恩公司是否為原告之雇主？㈡兩造間之勞動契約是否已合法終止？㈢原告請求二被告公司按月給付至復職日止之工資90,000元及其遲延利息，有無理由？㈣原告請求二被告公司給付工作獎金55,207元、加班費2,176,812元、特休未休折算工資38,910元等項，有無理由？㈤原告請求二被告公司提繳勞工退休金206,462元，有無理由？㈥原告請求二被告公司給付精神慰撫金100,000元，有無理由？

㈠被告邁迪恩公司是否為原告之雇主？

1.按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞基法第57條定有明文，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照）。又所謂實體同一性，是指在法律上名義不同、各自獨立的兩個法人或事業單位，若在財務管理、資金運用、營運方針、人事管理或薪

資給付等之實質管理權或實質實施者具備控制從屬關係，而具操控權之公司有無持續性地給予受操控公司給予指導、建議、指示等實質影響力，進而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，而適度擴張上開勞基法之雇主概念，且為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的。

2.經查，原告主張：被告邁迪恩公司自111年9月1日起存在僱傭契約關係，乃因其雖係由被告美達特公司所僱用並負責勞健保之投保及提繳勞退金，然因被告美達特公司與被告邁迪恩公司係共同經營業務，且二公司之辦公室同址，人事管理與薪資發放亦均由二被告公司共同決定，而由被告邁迪恩公司負責指派每月任務及管理聲請人等語。惟依據勞基法第2條第2款規定之雇主，係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，並不包括與實際雇主共同合作業務之其他法人或自然人。而觀諸原告提出之不定期勞動契約、薪資單、勞保投保個人網路身保及查詢作業、勞工退休金個人專戶明細資料及離職證明書所示（見北院卷第35至85頁、第109至117頁、第213至218頁），原告之雇主均僅記載為「美達特公司」，則被告美達特公司似為原告之雇主無疑；再細繹被告邁迪恩公司之公司址為高雄市○○區○○○路00號11樓（見勞專調卷第187頁），顯與被告美達特公司遷移至新址之臺北市○○區○○○路○段00號9樓之3前之公司址為高雄市○○區○○○路00號5樓之2（見勞專調卷第183頁、185頁），已不相同；復依原告於114年4月7日及同年月11日所寄發之存證信函所示，其「並未收到任何新的工作指派或業務區域分配」、「表明不同意被資遣之立場」之通知對象，亦僅為被告美達特公司（見北院卷第119至125頁），亦與被告邁迪恩公司無關。是被告邁恩特公司至多僅為與美達特公司共同合作業務之法人，二被告公司間並無實體上之同一性，尚難認為被告邁迪恩公司係原告之

雇主。則原告基於與被告邁迪恩公司間之勞僱關係，而請求確認與被告邁迪恩公司間之僱傭關係存在，及請求被告邁迪恩公司各項給付（包括給付工資、加班費、特休未休折算公司、提繳勞工退休金及精神慰撫金等）均無依據，委無可採，先予敘明。

㈡兩造間之勞動契約關係是否已合法終止？

1.按勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任；又雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約（最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照）。次按倘負舉證責任之一方所證明之間接事實，尚不足以推認要件事實，縱不負舉證責任之一方就其主張之事實不能證明或陳述不明、或其舉證猶有疵累，仍難認負舉證責任之一方已盡其舉證責任，自不得為其有利之認定(最高法院91年度台上字第1613號判決意旨參照)。再按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是以，所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，須雇主於勞基法賦予保護勞工之各種手段，仍無法改善情況，已難期待雇主繼續僱用時，方得終止勞動契約；倘尚有其他途徑，即不應採取終止契約之方式為之，俾符合解僱最後手段性原則（最高法院115年度台上字第518號民事判決）。

2.經查，被告美達特公司固辯稱：其與原告間之勞動契約已於114年3月20日達成終止勞動契約之合意，並於同年4月9日之

20日預告期間期滿而生效，僅原告事後反悔等語，惟為原告所否認，參諸前旨，被告美達特公司自應就兩造是否合意資遣乙情，負舉證責任，自不待言。惟被告美達特公司法定代理人謝志陽僅謂略以：其北上約見原告，欲談論、協商原告不適宜續任被告美達特公司業務人員之事宜，提出原告若願意離職，被告美達特公司提出二種方案供原告選擇，其一為採「自願離職」，除離職當月薪資外，將額外多給予一個月薪資；其二為以「不能勝任工作」為由辦理非自願離職之資遣流程，並依法計算資遣相關費用，原告經考慮後，當場向被告美達特公司之法定代理人謝志陽表示欲選擇以資遣方式辦理離職等語（見本院卷第47頁）。然觀諸被告美達特公司與原告於114年3月20日之LINE對話截圖略以：「謝志陽：錢都付了，洗頭都洗一半了，就別想太多！ 祈禱順利完成就好！」、「（原告：志陽哥你幾點到，10點幾分？）謝志陽：我看一下！其實不急，就找妳而已。」、「（原告：好）」、「謝志陽：表定是10：29啦！（原告：好喔）。」、「謝志陽：不過，我們在車站裡就好，還是妳要在外面？（原告：都可以耶，那我等等找一下吃的，你會想去走走嗎，我車子修好了啦。）」、「謝志陽：就車站裡就好吧！（原告：好，待會見）。謝志陽：跑來跑去還要找停車位，麻煩」、「（原告：田嘉程雙胜胺 如果一開始來的病人會打胺基酸，但胺基酸容易覺得胸悶，需要一直喝水，打的地方會感覺脹脹的…推打雙胜胺會很有感，詢問櫃臺小姐，南光的跟我們的打起來，還是有差別，還是我們的比較順。」等情（見勞專調卷第191至195頁），僅能證明確實於當日見面準備面談而已，尚無從得知原告於當日已同意被告美達特公司所提出之資遣條件；另依被告美達特公司提出其與原告於114年3月24日、同年月26日之LINE對話截圖記載略以：「原告提出之附表：預告工資 54,000、勞退6% 74,000、失業給付 61,200元 平常日加班費789,508 合計1,058,708。」、「原告：志陽哥再補加上3月薪水、特休薪水、獎

金，麻煩謝謝你。」、「謝志陽：靜瑩（原告），我大約9：30到臺北車站！你慢慢來，我早點到，時間充裕！。（原告：收到，志陽哥我停好車 ，你在哪？」、「（原告：月薪制加班費試算系統之試算附表。」、「謝志陽：4月薪資：10260元、特休：待列、預告工資：0元、勞退：0元、失業給付：0元、員工到職日：2022／09／01、資遣預告日：2025／03／20（預告日20天，自2025／04／09起計算）、謀職假：截止至2025／04／09共可休6天謀職假（帶薪假）、薪資34200元（投保薪資28800＋伙食2400＋津貼3000）乙節（見北院卷第229、233頁、勞專調卷第197至199頁），可見，原告與被告美達特公司於114年3月26日前，尚對於勞動契約是否終止，與雇主所應給付之項目與金額，並未達成意思合致，若雙方已達成合意資遣，依常理而言，被告美達特公司之法定代理人謝志陽至遲即應在114年3月26日北上與原告見面洽談時要求原告填寫同意非自願離職聲請書或相關證明文件，以資證明，但觀被告美達特公司所製作之離職證明書上，並無原告之簽名（見北院卷第117頁），益徵，原告並未就合意資遣乙節與被告美達特公司達成意思合致；況原告亦分別於114年4月7日、114年4月11日以板橋後埔郵局000091號、111117號存證信函通知被告美達特公司，告知略以：「因未收到當季分派業務區域，立即詢問主管後，表示應有自己的區域繼續完成業務工作如訂貨、講解產品，卻沒有得到回應，…只好繼續提供勞務給上一季分派區域內的訂單訂購，待公司給予新的分派區域」、「台端（美達特公司）於114年4月10日起，無正當理由拒絕本人提供勞務，並無不能勝任工作、或任何勞基法第12條所定各項終止契約事由，…請台端違法解僱之翌日起，儘速恢復本人員職務並通知到班。…」等情，可知，原告已明確表明被告美達特公司並未繼續安排工作，及要求繼續提供勞務。足認，原告並未與被告美達特公司於114年3月20日已就資遣一事達成合意。

3.次查，被告美達特公司復謂：原告自111年9月1日任職起，其歷年季度業績因遲未進步，有原告業績明細記錄與附表1業績曲線圖可憑（見北院卷第220、209頁），且其已窮盡教學、輔導之手段，原告仍未提升產品銷售與推廣，已不符合其聘僱業務人員之合理經濟目的等語。惟原告已否認被告美達特公司所提出業績紀錄之證明力？並舉其與被告美達特公司歷年來經由LINE回報各季度之業績金額均有呈現整體趨勢向上為依據（見本院卷第389至590頁）；再觀諸被告美達特公司所彙整如綜合辯論意旨暨聲請調查證據狀所載之業績明細記錄與附表1業績曲線圖（見北院卷第220、209頁）所示，僅記載原告個人之業績資訊，並無提出其他業務人員之同時期之業績評量等相關參考資料供本院比對，則原告任職時之業績表現究否未達被告美達特公司之要求，尚難遽認；縱認原告或有客觀上長期業績不佳，而未達成被告美達特公司對業務人員之合理經濟目的之情事，然被告美達特公司亦僅泛言：其已窮盡教學、輔導之手段，原告仍未提升產品銷售與推廣等語，並未能證明被告美達特公司已對原告個人為適當之警告、懲戒或輔導，是尚難認被告美達特公司已無其他方法可資使用而符合具備最後手段性之要件。

4.再查，被告美達特公司復抗辯略以：原告亦有違反勞動契約情節重大，且悖於忠實義務、誠信原則之情事，諸如：業務行程填報不實與浮報相關停車費請款等事宜等語，惟按勞基法第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，並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（最高法院101年度台上字第366號裁判意旨參照）。經細繹被告於114年3月25日之離職證明書離職原因欄所記載之非自願離職選項，係勾選勞基法第11條第5款，別無勾選其他各款事由（見北院卷第117頁），依前開說明，被告美達特公司公司自不得於訴訟中再改列或增加其他解僱事由，縱

被告美達特公司提出抗辯：原告任職期間有業務行程與請款不實等語，並提出原告於112年度、113年度業務行程與請款不實彙整與憑證，具有勞基法第12條第1項第4款規定之違反勞動契約或工作規則，情節重大者之情形，自非可採，亦無審酌之必要，是被告美達特公司以原告不能勝任工作為由而終止契約，並無理由。

5.是以，被告美達特公司逕向臺北市政府勞動局為資遣通報而獲該局已即時通回應（見北院卷第227頁），雙方勞動契約於同月20日終止云云，並不合法，自不生解僱之效力，故其辯稱：雙方勞動契約已於114年3月20日終止，亦屬無據。進而，原告主張：其與被告美達特公司間之僱傭關係存在，即屬有據。

㈢原告請求二被告公司按月給付至復職日止之工資90,000元及其遲延利息，有無理由？

1.按勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，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，暨其他任何名義經常性給與均屬之，是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資，主管機關唯恐不明確，特於勞基法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外，規定「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一紅利。二獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三春節、端午節、中秋節給與之節金。…」等語，故所謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，換言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，應不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上

字第1342號判決意旨參照）。

2.經查，原告主張：其平均月薪為90,000元等語，惟為被告美達特公司抗辯：原告之每月正常工時工資應為34,200元（含本薪28,800元、伙食費2,400元及交通金津貼3,000元）等語，經觀諸原告任職期間之每月薪資明細表（見北院卷第235至245頁），其給付科目分為：「工資」、「加班費」及「津貼費用」三大科目，又其「工資」科目項下有「本薪」、「伙食費」、「其他」等項；「加班費」科目項下有：「平日」、「休息日」、「休假日」、「特休未休工資」、「其他」等項；「津貼費用」科目項下有：「膳雜」、「交通津貼」、「雜項津貼」、「主管特支補助」、「交際費」、「差旅費」、「節金」、「獎金」、「其他」等項。

⑴其中「本薪」為定額28,800元、「伙食費」為定額2,400元部分，既經被告美達特公司列為工資科目項下，顯見，被告美達特公司已認定為勞工提供勞務對價之經常性給予，而為工資之範疇，自不待言；另「津貼費用」科目所轄之「交通津貼」定額3,000元部分，被告美達特公司亦於本件訴訟中自承為工資之一部分（見本院卷第59頁），且原告任職後均每月固定領取定額3,000元，可推知，上開交通津貼乃被告美達特公司有意以津貼為名義，實質上仍為勞工提供勞務對價之經常性給予，自不應「津貼」等名義，而否認具有工資之性質。另原告薪資單所列之「膳雜」部分，乃被告美達特公司依業務人員實際因公出差日數，每日以固定金額600元，額外給予之出差車輛耗損補助；而「差旅費」部分，乃被告美達特公司依據原告之每月行程報表上所記載支出差地點，提供停車費、加油費等單據以實報實銷方式，核計差旅支出（見本院卷第67至367頁），均係用以補貼員工因公出差接洽客戶時所產生之額外支出，實質上為出差人員與外勤人員在外活動所生交通、膳食之差旅補貼，並非勞工提供勞務之對價；且細繹原告之每月薪資單，原告每月領取膳雜

費、差旅費之金額均不相同，膳雜費部分少則9,600元(112年1月、113年2月，見北院卷第237、241頁），多則14,400元(112年3月，見北院卷第237頁），而差旅費少則2,858元，多則13,559元（見北院卷第235、237頁），堪認，被告美達特公司所述上開費用其乃補助原告每月出差之恩惠性給予，即非無據。

⑵次查，原告薪資表上所列之獎金，被告美達特公司辯稱：依據每季度（每3個月）整體公司營運之盈收，並參考各個勞工所負責不同區域業務之績效為計算，且該獎金之發放需員工仍在職始可發放等語。經觀諸原告任職期間歷次薪資表上之獎金欄，原告約每隔三個月始領取工作獎金，其餘月份並無發放，且其所領獎金數額每季度亦不相同，少則10,207元(113年10月，見北院卷第244頁），多則61,386元(111年12月，見北院卷第236頁），可徵，被告美達特公司確係依據企業經營之盈虧與各組業務人員績效表現而調整其支付獎金數目，並無固定分配工作獎金之給付標準，難謂有勞務對價性及給予之經常性可言，堪認，被告美達特公司所述：其核發工作獎金之目的係為激勵業務人員積極開發業務，並鼓勵業務員繼續留任工作所支付具有獎勵性、恩惠性之給與等語，並非無據。則被告美達特公司所核發之工作獎金，自難謂屬工資之範疇。

3.基上，原告之每月正常工時工資為34,200元（計算式：本薪28800元＋伙食費2400元＋交通津貼3000元＝34200元），而依被告美達特公司片面終止與原告間勞動契約之行為，可認被告美達特公司有預示拒絕受領原告提供勞務之意思，且原告已依114年4月7日、同年月11日板橋後埔郵局000091號、000117號存證信函通知被告美達特公司表達繼續提供勞務之意思（見北院卷第119至125頁），而未經被告美達特公司同意，堪認，原告業以準備給付情事通知被告美達特公司，以代提出，惟被告拒絕受領，則原告主張：其自114年4月10日起即陷於受領勞務遲延，原告無須補服勞務，仍得請求報酬

等語，即屬有據。從而，被告以原告每月工資為本薪28,800元、伙食費2,400元、交通津貼3,000元，合計34,200元，則原告請求被告給付自114年4月10日起至復職日前止，按月於每月發薪日工資34,200元及其遲延利息，應屬有據，然原告逾上開範圍之請求，委無可採。

㈣原告請求二被告公司給付工作獎金55,207元、加班費2,176,812元、特休未休折算工資38,910元等項，有無理由？

1.工作獎金55,207元部分：

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，勞基法第22條第2項定有明文。經查，原告固主張：被告美達特公司並未給付114年1月至4月之工作獎金，共計55,207元等語，惟被告美達特公司所發放之工作獎金，其性質並非工資，僅為恩惠性與勉勵性之給與，已如前述。是以，於被告美達特公司拒絕給付前提下，原告依上開規定，請求被告美達特公司給付工作獎金55,207元，即無理由。

2.加班費2,176,812元部分：

原告主張：其任職期間常於平日正常下班時間以後仍須延長工作時間1小時以上，方足以持續處理完工作進度，例如在客戶提供服務、撰寫業務報告，或透過工作通訊軟體與主管及同事討論案件進度等，有原告工作日誌、工作群組對話記錄為憑（見北院卷第87至107頁），但被告卻無提供加班申請管道，雖薪資單載有加班時數，但無加班費給付之事實，自111年9月1日起至114年4月9日止，合計平日加班費2,176,812元（計算式詳見北院卷第129至131頁），若以平日延長工時1小時計，延長工時工資亦為286,695元（見勞專調卷第92至93頁），然被告美達特公司並未給付。依據原告所指任職期間之每月薪資單所示，其於111年9月起至112年11月之每月加班時數為120小時、112年12月至113年12月止之每月加班時數為142.5小時、114年1月至114年3月之每月加班費時數為120小時、114年4月之加班時數為42.8小時，共計應領

加班費為2,176,812元等語。然經細繹原告任職期間之每月薪資單，原告上開所述之每月加班時數乃分別記載於「加班費基數（本薪/30日/8HR）：120」、「加班費基數（本薪/30日/8HR）：142.5」、「加班費基數（本薪/30日/8HR）：42.8」，此乃指當月可供加班之基數，亦即被告美達特公司所自行計算之每小時加班費之基數，並非原告已經加班之時數，顯然，原告對於本身在平日工作時間有無加班及加班時數，尚未釐清；再觀諸原告所述之LINE對話截圖，僅有一則112年4月28日（星期五）記錄時間自17時26分至17時36分，雙方對話略以：「對方（老闆-Cynthia LI)：jin後來妳去講DUO客戶反應如何？然後你今天是何晉豪約在Where？我參考一下 還有下周一要開會，除了我們要討論新產品，妳們邀針對衛福部公告的可以執行麻醉的機構那個清單報告區域的狀況。妳要好好準備。清單我們會一家一家討論。」、「原告：老闆，等我一下喔。不好意思剛在高速公路上。」、「對方：沒問題沒問題」，細繹對話內容，尚無從得知原告是否須及時處理，亦難證明原告下班時間仍要辦理公司業務（見北院卷第95頁），復細繹其餘對話框所顯示時間，大抵並無超過下午5時30分之對話記錄（見北院卷第87至107頁）；另原告之業務行程報表所示之工作時間欄所排定之工作時間，亦無下班時間之工作進度（見本院卷第67至186頁、229至340頁），則原告所稱：其每日上班至少加班1小時等語，亦無所據；末以原告並未提出其他有加班情事相關資料供參。則原告所主張：其常於平日正常下班時間以後仍須延長工作時間1小時以上，方足以持續處理完工作進度云云，尚無憑信。是以，原告請求被告美達特公司給付平日加班費2,176,812元乙節，委無可採。

3.特休未休折算工資38,910元部分：

原告主張：其任職期間累積之特休未休之天數為20日，平均工資為90,000元，每日工資為3,000元，合計為60,000元，扣除被告美達特公司已經給付之金額21,090元（112年12月

給付4,560元、113年12月給付5,130元、114年4月給付11,400元），被告美達特公司尚應給付38,910元（計算式：60000元－21090元＝38,910元）等語。而被告美達特公司合計已給付原告特休未休折算工資21,090元，為雙方所不爭執。又原告任職期間共計2年以上未滿3年，累積之特休未休天數為20日（分別為3日、7日、10日）。惟被告美達特公司自112年1月1日起就原告之特休假計算，共給予25天，已優於原告主張之20日，即原告自112年1月1日起至112年12月31日止之特休假7日，已休3日，尚餘4日未休，經被告美達特公司給付4,560元、自113年1月1日起至113年12月31日止之特休假8日，原告已休3.5日，尚餘4.5日未休，經被告美達特公司給付5,130元（含兩造所不爭執之事項㈢之1,691元）、自114年1月1日起至114年12月31日止之特休假10日，原告已休0日，尚餘10日未休，經被告美達特公司給付11,400元，此有被告美達特公司提出之原告請假明細及特休明細表可稽（見北院卷第257、259頁）。又原告任職期間之每月工資為32,400元，已如前述，則原告尚未休畢之特休假共計18.5日，應受領之特休未休折算工資應為21,090元（計算式：34200元÷30日×18.5日＝21090元），則被告美達特公司已給付上開金額（計算式：112年12月給付4,560元＋113年12月給付5,130元＋114年4月給付11,400元＝21090元）。從而，原告請求被告給付特休未休折算工資部分，並無依據。

㈤原告請求二被告公司提繳勞工退休金206,462元，有無理由？

1.經查，原告與被告美達特公司間之僱傭關係存在、原告每月正常工時工資為34,200元，且無加班而無加班費，已如前述，則依據勞工月提繳工資分級表所示，原告應適用之月提繳工資應為34,800元，是被告美達特公司每月為原告提繳之勞退金額應為2,088元（計算式：34800元×6%＝2088元）。又原告請求被告美達特公司為其提繳自114年4月10日起至復職前一日止，按月於每月發薪日提繳2,088元之勞工退休金

至其個人退休金專戶，自屬有據。

2.次查，原告另主張：被告美達特公司自原告任職日起有短繳勞工退休金，應補繳納206,462元乙情，惟原告每月正常工時工資為34,200元，並非90,000元，被告美達特公司應為原告每月提繳之勞退金額為2,088元，且因無加班而無加班費，已如前述，則原告請求被告美達特公司為其補提繳206,462元，即非正確。又被告美達特公司自111年9月1日起至113年4月止，共計32個月，應為原告提繳勞退金差額額為11,520元【計算式：（2088元－雇主原提繳勞退金額1728元）x32個月＝11520元】。又被告美達特公司已依據勞保局所計算之「114年7月勞工退休金計算名冊—雇主提繳」自動轉帳勞退費（即勞工退休金）79,205元，其中原告部分為48,371元，此有上開名冊及被告美達特公司之臺灣銀行苓雅分行活期存簿內頁可憑（見勞專調卷第63、65頁）【詳參勞保局115年3月31日保退五字第11513114190號函所檢附原告勞退金個人專戶明細資料，得知原告自110年9月起至112年2月之雇主提繳金額均為1,908元、自112年3月起至112年8月之雇主提繳金額均為3,828元、自112年9月起至113年8月之雇主提繳金額均為3,648元、自113年9月起至114年3月之雇主提繳金額均為3,324元、114年4月之雇主提繳金額為997元（見勞專調卷第43至54頁）】。顯見，被告美達特公司為原告所補提繳之勞工退休金48,371元，已逾應補提繳之金額11,520元，進而，原告請求被告美達特公司為其補提繳勞工退休金部分，洵屬無據。

㈥原告請求二被告公司給付精神慰撫金100,000元，有無理由？

原告主張：被告美達特公司違反勞基法規定，違法終止兩造間勞動契約，致原告痛失收入來源而受有精神上痛苦等語。惟雇主主張終止勞動契約，要屬與勞方本於契約自由原則所為或雇主基於勞基法所賦行使法定終止權之規定所為，縱令其終止勞動契約不合法，僅勞動契約應繼續存在而已；勞動

契約繼續存在之期間內，勞工除因雇主拒絕受領勞動給付，並拒絕給付薪資報酬，得依債務不履行之相關規定，向雇主主張權利請求給付報酬外，不得以雇主終止契約不合法為由，而要求雇主負侵權行為之損害賠償責任。而被告美達特公司解僱原告之程序縱有可議致而雙方產生爭執，惟被告美達特公司僅告知解僱原告，別無其他侵害之情狀，原告亦未舉證證明被告美達特公司如何以不法手段侵害其人格權法益而情節重大之情事，致其精神上受有痛苦等情，依前揭說明，原告依民法第195條第1項前段規定，請求被告美達特公司給付精神慰撫金100,000元，並無理由，不應准許。

五、綜上，原告依據勞動契約關係、民事訴訟法第247條、民法第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定等規定，請求確認其與被告美達特公司間僱傭關係存在；請求被告美達特公司應自114年4月10日起至原告復職之日止，按月於每月發薪日給付34,200元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；請求被告美達特公司自114年4月10日起至原告復職之日前一日止，按月提繳2,088元至原告設於勞保局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。然逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本判決主文第2、3項命給付金錢部分，係法院就勞工即原告之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行；另依同條第2項同時宣告被告美達特公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，亦與本件爭點無涉，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　30　　日

民事勞動法庭　法　官　姚葦嵐

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　　30　　日

書記官　李孟珣