

臺灣雲林地方法院民事判決

114年度勞訴字第5號

原告 沈冠宇  
訴訟代理人 鄭才律師  
複代理人 蕭皓軒律師

被告 利勤實業股份有限公司

法定代理人 洪文耀  
訴訟代理人 王翼升律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國115年1月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間之僱傭關係存在。

被告應於民國114年3月6日給付原告新臺幣59,000元、114年4月6日給付原告新臺幣59,000元、於114年5月6日給付原告新臺幣11,800元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應自民國114年2月1日起至114年4月6日止，按月提繳新臺幣3,648元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

被告應提繳1,008元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔5分之1，餘由原告負擔。

本判決第2項、第3項及第4項得假執行。但如被告以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。

01 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係存否不明  
02 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，此  
03 種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。查原告主張  
04 被告終止兩造間勞動契約無效，被告則爭執兩造間勞動契約  
05 因原告不能勝任工作已合法終止，堪認兩造間就勞動契約法  
06 律關係存否有所爭執，原告法律上地位陷於不安，且此不安  
07 狀態得以本件確認判決除去，揆諸前揭說明，原告提起本件  
08 確認之訴有確認利益。

09 二、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述  
10 者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。  
11 原告起訴時原聲明(三)為：被告應自民國114年2月1日起至復  
12 職日止，按月於每月6日給付原告新臺幣（下同）59,000  
13 元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按週年利率百分之  
14 五計算之利息。（見本院卷第15頁），嗣於本院114年7月28  
15 日審理時變更上開聲明為：被告應自民國114年3月1日起至  
16 復職日止，按月於每月6日給付原告59,000元，及自各期應  
17 給付翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息  
18 （見本院卷第312頁）。核與上開規定相符，應予准許。

19 貳、實體部分：

20 一、原告主張：

21 (一)原告於113年3月4日起受僱於被告，擔任勞工安全衛生課人  
22 員，每月薪資59,000元，被告於114年1月21日，由訴外人即  
23 被告人力資源處員工賴玟瑾等人，以原告不能勝任工作為  
24 由，依勞動基準法第11條第5款規定資遣原告，並提出資遣  
25 同意書交予原告，惟原告並未同意亦未簽署，原告顯未與被  
26 告合意終止勞動關係，被告所為資遣違法。又被告自原告任  
27 職時起，每月經常性薪資應為底薪、伙食津貼及績效獎金，  
28 惟被告並未足額為原告提繳月退休金，是依原告任職期間之  
29 薪資明細表所載，原告請求被告按勞工退休金月提繳分級  
30 表，應按月提繳以每月工資6%計算之金額至被告之勞工退休  
31 金個人專戶，是扣除被告原已提撥之金額，應再提撥1,916

01 元。

02 (二)本件被告所為資遣不合法，業如前述，而原告於114年1月2  
03 1日收受被告終止勞動契約之意思表示後，即於隔日即同年  
04 月22日起至同年月24日止因私事向被告提出請假申請，被告  
05 雖均予以核准，惟原告於同年2月3日欲提出請假卻遭被告以  
06 「已終止僱傭關係」云云駁回，然原告既提出請假申請，足  
07 見原告主觀上不願離職，且有繼續提供勞務之意，而被告既  
08 已提出資遣，應可認被告已預示拒絕受領原告為勞務給付之  
09 意思，並自該時起屬受領勞務遲延，則依民法第487條、第2  
10 34條規定，原告並無補服勞務之義務，且得請求報酬。又  
11 查，原告近三個月平均收入為每月59,000元，依照114年勞  
12 工退休金月提繳分級表標準，被告應按月提撥勞工退休金3,  
13 648元至原告退休金專戶。為此，爰依民事訴訟法第247條、  
14 民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1  
15 項、第31條第1項規定，求為判決確認兩造間之僱傭關係存  
16 在，並命被告應自114年3月1日起至復職之日止，按月於次  
17 月6日給付工資併計付法定遲延利息，以及按月提繳勞工退  
18 休金至勞工退休金專戶。

19 (三)並聲明：

- 20 1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 21 2.被告應提繳1,916元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退  
22 休金個人專戶。
- 23 3.被告應自民國114年3月1日起至復職日止，按月於每月6日給  
24 付原告59,000元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按週  
25 年利率百分之五計算之利息。
- 26 4.被告應自民國114年2月1日起至原告復職之日止，按月提繳  
27 3,648元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專  
28 戶。
- 29 5.原告願供擔保，請准宣告假執行。

30 (四)對被告答辯所為之陳述：

- 31 1.原告受僱於被告公司擔任職安人員，對於被告稱原告不適任

01 之例舉，補充回應如下：

- 02 (1)染助劑SDS更新事件：原告在發信拒收前，已多次向該單位  
03 主管及承辦人員溝通SDS資料更新問題，且原告已明確告知  
04 何種情形下方需更新相關資料，然該承辦人員仍我行我素，  
05 反覆提出僅修改版次與日期而內容完全相同之資料，無視部  
06 門間協力義務及分工而執意傳遞無效資料，致原告不得已以  
07 堅定之措辭向該部門及其承辦人員反應，且原告就此事件亦  
08 不曾以辱罵或威脅等激烈措辭與其他同仁溝通。
- 09 (2)廢水廠槽車輸送化學品事件：原告巡檢時發現廠內有諸多勞  
10 安重大缺失（如槽車未使用輪檔、人員未著防護具、未設置  
11 三角錐示警等），恐致爆炸或火災。而全球製造主管紀延政  
12 堅持「生產效能優先」，罔顧廠房同仁之生命安全及廠房災  
13 害之公共安全，更將重大違規視若無物。原告之處置係為防  
14 止職業災害，協助被告公司強化職業安全衛生相關法令之遵  
15 循及維護公司利益，並非無理指責。
- 16 (3)勞安巡廠事件：原告發現廠內高空通道皆未設護欄，有墜落  
17 危險，違反職業安全衛生相關法令。原告已提供配套措施供  
18 廠房配合改善，然廠務人員竟無視該等危害，全球製造主管  
19 反覆以「量能不足」為由合理化該等危害。原告就此事已提  
20 供充分之安全技術指導，原告之堅持係為履行職安人員職  
21 責，確保同仁作業安全。
- 22 (4)勞動檢查改善通知事件：會議中未針對各項勞動缺失有具體  
23 討論，導致改善成效不彰而遭主管機關裁罰。原告遂提出具  
24 體解決方案，並說明各項缺失之問題及後續改善方案。主管  
25 賴玟樞指責原告為「外顯吹哨者」，即證該等勞安缺失始終  
26 未曾改善，相關部門遲未有改善作為，原告不得已才以強硬  
27 態度面對卸責人員，此乃堅守同仁安全之最後一道防線。
- 28 (5)勞工保險申請文件及員工公傷處理事件：此事件係因人資部  
29 門未依先前制定之完善職災處理流程進行所致，並非原告疏  
30 漏。原告本於職責分析職災事故相關書面資料之意義與必要  
31 性，係為避免公司職災處置流於形式，並保障公司利益與受

01 傷員工權益，絕無將法律風險推至極致之情，原告已依自身  
02 專業就本事件為妥善辦理。

03 (6)涉職場不法侵害事件：原告除協助職災員工就醫，更積極與  
04 會、訪視，並協助公司評估其是否能返回職場工作，然該員  
05 始終消極配合作業，原告為此僅能將該員之狀況回報公司人  
06 資部門，並持續依公司流程進行後續處置，實無任何不適任  
07 之情形。所謂「玩笑」係因人資對該員工抱持敵意（認為裝  
08 病），原告為緩和對立氣氛、安撫員工情緒所為之幽默對  
09 談，並非惡意騷擾或霸凌。

10 2.退萬步言，縱原告有言論不當等無法勝任工作之情（僅為假  
11 設，原告嚴正否認之），被告公司逕以解僱之最嚴厲手段而  
12 終止兩造間勞動契約，亦已違反「解僱最後手段性原則」無  
13 疑（臺灣高等法院臺中分院110年度重勞上字第6號民事判決  
14 意旨參照）。被告所提出之主管對話紀錄（如賴玟瑾、紀延  
15 政之電子郵件或LINE），內容僅係關於「日後工作或合作模  
16 式之溝通」，並非口頭告誡或具體指正，更不具備懲戒之效  
17 力。是被告公司於此期間顯然未為任何不同程度之處置措施  
18 （即被告公司實未採行任何輔導、協助機制，或積極性措施  
19 以積極改善原告工作表現，而被告公司實際上僅有消極口頭  
20 通知之行為），故被告公司實係逕對原告採取「最嚴厲且唯  
21 一之解僱處置」，違反「解僱最後手段性原則」至明，自不  
22 生合法終止勞動契約關係之效力，本件兩造間僱傭關係應繼  
23 續存在。

## 24 二、被告略以：

25 (一)原告於113年3月4日起受僱於被告，擔任勞工安全衛生課人  
26 員，主要職務內容為定期巡視被告公司之不同廠區、確認工  
27 作現場職業安全衛生狀況、函覆主管機關函文、提出相關書  
28 面申請等。惟原告於首三個月試用期內，因與其他部門互動  
29 常有紛擾，考核未達任用標準，遂延長試用期兩個月，並要  
30 求原告改善作為。嗣因原告於延長試用期間內工作表現略有  
31 改善，經評估後通過試用期。

01 (二)原告身為職安人員，但溝通態度惡劣、固執己見，於處理工  
02 作事務時總是對同事「單方下令」而非「平等溝通」，經主  
03 管屢次提醒其溝通方式與態度不良、並提出具體建議要求改  
04 善，卻始終拒絕檢討，導致不同部門間關係緊張、公司為此  
05 付出極大之溝通成本。具體違失包括：(1)染助劑SDS更新事  
06 件拒收資料：公司同仁其因相關文件內容有更動，誤以為有  
07 送請勞安室審查之必要，並因廠內有外籍移工而委請勞安室  
08 協助翻譯事宜，原告於信件態度強硬地稱「此次提供SDS拒  
09 收不予更新，煩請提供資料給我前請事先審閱」；(2)廢水  
10 廠槽車作業直接發信指責他部門主管：原告至廠房巡廠，見  
11 現場之外部供應商有未穿戴護具與設置三角錐警示等違失行  
12 為，直接寫信予動能部主管許美雅稱「爾後我這邊到廠後見  
13 到違規事項直接開罰，超過三次，禁止槽車灌充，請動能部  
14 同仁自行叫桶裝藥劑，人工手動倒料。」；(3)勞安巡廠時  
15 語帶威脅稱由各廠自行承擔責任：原告至廠內巡檢時，發現  
16 廠內尚有缺失項目未完成，原告未進一步理解場區之實際困  
17 境並提出具體協助，或設定可行之改善期程，直接寄送email  
18 語帶威脅稱「你們討論看看，如果同意，我就放掉你們這  
19 廠區業務，有關於相關環安衛（包含人員傷亡），由貴廠主  
20 管自行承擔。」，甚至直接以主管機關之角度稱「我這邊也  
21 會協助主管機關依法辦理。」；(4)勞檢改善會議後發信指  
22 責會議無建設性：公司收到中區勞動檢查改善通知，生產部  
23 因此召開會議討論。原告會後極具攻擊性地直接發e-mail給  
24 董事長及各廠主管稱「爾後如果要找我召開會議，可否提出  
25 有意義即有建設性之提案，昨天會議上我完全聽不懂。」；  
26 (5)拒絕配合人資作業流程辦理勞保文件：人資主管陳珮玉  
27 因希望能加快通勤職災傷病補助之核撥程序，讓員工能獲更  
28 及時之照顧，而於向主管機關確認無須檢附交通事故初判表  
29 後（約於車禍後一個月始能申請），轉達上開資訊並希望原  
30 告能先行協助申請。原告未能換位思考不同部門不同立場之  
31 考量，僅稱「我提出風險問題三問題是公司可接受之風險，

01 就修改程序書」；(6)拒絕優先處理工傷調查：承上，員工  
02 於通勤事故後已檢附初判表，人資主管遂詢問原告何時可以  
03 完成事件調查。原告指摘稱「鑒於廠端管理鬆散及給予安全  
04 事務尚有諸多未給予回覆」，拒絕優先處理工傷調查，而要  
05 求人資工廠優先處理其他與上開工傷無關之事宜，處理完畢  
06 後才願意送件工傷案件；(7)涉嫌職場霸凌：職災員工張淑  
07 芬於勞資爭議調解稱原告態度惡劣，且反應自己腳傷無法順  
08 利如廁時，原告稱「那就用叉車把你叉進去上廁所」原告不  
09 僅對自己之態度不佳無所認識、亦不願意檢討其溝通模式，  
10 更認為其對職員之霸凌行為僅係幽默。據此，原告確實有工  
11 作不適任之情，被告依勞動基準法第11條第5款規定終止勞  
12 動契約。

13 (三)原告擔任之職位為具高度專業性之勞工安全衛生人員，屬於  
14 專業性職位，本公司內部並無其他符合其專業之合適職位可  
15 供轉調安置，參照高等法院99年度勞上字第29號民事判決即  
16 明確指出：「勞動基準法第11條第4款就雇主得預告勞工終  
17 止勞動契約之情形，規定為：『業務性質變更，有減少勞工  
18 之必要，又無適當工作可供安置時』，而第5款則為：『勞  
19 工對於所擔任之工作確不能勝任時』。由字義觀之，明顯可  
20 見第5款之要件，未如第4款定有『又無適當工作可供安置』  
21 之情形，自應與第4款為不同之解釋，即不得據『又無適當  
22 工作可供安置』為雇主依第5款規定行使終止權之限制。」  
23 因此，被告公司即便在客觀上未能提供其他職位供原告轉  
24 調，亦不影響依勞動基準法第11條第5款資遣之合法性。

25 (四)原告業於114年1月21日下班前主動繳回員工識別證，並於11  
26 4年1月22日上午8時29分透過系統申請三日謀職假，依上行  
27 為說明足證，原告主動繳回員工識別證與申請謀職假之行  
28 為，依民法意思表示之客觀解釋原則，已足以構成對公司預  
29 告終止勞動契約事實的承認。嗣因原告申請之謀職假超過法  
30 定範圍，公司請其重新申請並調整假別，並提供資遣同意書  
31 說明資遣補償權益等事項。然原告未予簽署，並於114年1月

01 22日22時39分又重新改申請1月22日至1月24日為三日事假。  
02 為兼顧雙方情誼，公司仍核准其中2日為有薪謀職假（公  
03 假），餘一天為事假。

04 (五)按被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位  
05 應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在  
06 當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險  
07 人。其調整均自通知之次月一日生效，勞工保險條例第15條  
08 第2項定有明文。於113年3月，因原告係113年3月4日到職，  
09 法定提撥額本應按實際在職天數比例計算，原告請求全額提  
10 撥顯無依據；113年4月至7月，依上開規定投保單位僅須於  
11 每年8月底及2月底調整投保薪資，又原告前三個月（5月至7  
12 月）之薪資，其平均月薪為54,604元，仍落在原投保薪資5  
13 5,400元之級距範圍內，故依法無需調整；113年8月至12  
14 月，因尚未屆至次年2月底調整時點，被告繼續以原級距提  
15 撥亦屬適法，故被告並無短提退休金之情事。綜上，本件被  
16 告公司依法履行資遣程序及進行通報並提供10日預告期，11  
17 4年1月31日為原告最後工作日，薪資與資遣費用均依法計算  
18 支付在案，並透過存證信函通知其相關法定權益，揆諸法律  
19 規定尚無不合。並聲明：原告之訴駁回。

### 20 三、不爭執事項：

21 (一)原告於113年3月4日起受僱於被告，職屬勞工安全衛生室，  
22 擔任勞工安全衛生課人員，約定於三個月試用期通過後每  
23 月薪資59,000元，每月5日為發薪日。原告於113年3月4日開  
24 始勞保投保於被告，於114年1月31日退保（見限閱卷）。

25 (二)兩造於受僱時有約定試用期為3個月（即113年3月4日至113  
26 年6月4日，下稱第一階段試用期），第二階段兩造有合意  
27 延長試用期至113年8月4日（即113年6月5日至113年8月4日  
28 ，下稱第二階段試用期，見本院卷第68頁）。被告歷次對  
29 原告之評核情形：

30 1.113年5月23日OP新任試用期衡量表（觀察者），內容如本  
31 院卷第70-72頁所示。

- 01 2.填表日期113年6月7日OP新任試用期衡量表（綜合結論），  
02 於綜合結論之衡量結果為延長試用至113年8月4日（見本院  
03 卷第68頁）
- 04 3.OP新任試用期衡量表（觀察者潘欣如），個人結論為：勞安  
05 專業度足夠，可提供公司助益，個人態度可再調整（見本院  
06 卷第74-76頁）。
- 07 4.填表日期113年6月17日與談紀錄表（見本院卷第78-80頁）
- 08 5.填表日期113年8月6日OP新任試用期衡量表（自評）（見本  
09 院卷第94頁）
- 10 6.填表日期113年8月14日OP新任試用期衡量表（觀察者朱思  
11 柔）（見本院卷第90-92頁）
- 12 7.填表日期113年8月15日OP新任試用期衡量表（觀察者龔育  
13 玄）（見本院卷第86-88頁）
- 14 8.填表日期113年8月27日OP新任試用期衡量表（綜合結論）  
15 於綜合結論之衡量結果為通過（見本院卷第82-84頁）。
- 16 9.114年1月3日2024年末評核結論個報（見本院卷96-98頁）
- 17 10.114年1月17日2024年末績效評核結論會議紀錄，於討論總  
18 結：因人員（即原告）於公司核心價值（誠實透明/相互尊  
19 重）方面無法符合公司要求，第一次試用期未通過後雖然短  
20 暫改善，但維持時間不佳，且經過多次溝通及訪談仍無法適  
21 任，預定於下周進行法定資遣流程及通報程序。（見本院卷  
22 第100頁）
- 23 (三)被告於114年1月21日以勞動基準法第11條第5款事由通知資  
24 遣原告，最後上班日為114年1月31日（見本院卷第35、102  
25 頁），被告已給付資遣費26,878元及114年1月份薪資（見本  
26 院卷第108頁）。
- 27 (四)被告於原告受僱期間已提撥退休金情形如附表所示（均為113  
28 年度）。
- 29 (五)原告任職於被告公司的職安人員，所屬單位為勞工安全衛生  
30 室，主要職務內容為定期巡視被告公司的不同廠區，確認工  
31 作現場、職業安全衛生情形，函覆主管機關函文（例如勞檢

01 改善通知)、提出相關書面申請(例如公司員工職災保險給  
02 付)。

03 (六)原告在114年4月7日投保於亞福儲能股份有限公司。

04 四、兩造爭執事項：

05 (一)被告以原告不能勝任工作為由，主張依勞基法第11條第1項  
06 第5款規定終止勞動契約，有無理由？

07 (二)原告請求自114年2月1日起至復職日止，按月於當月6日前給  
08 付薪資59,000元，及各期應給付翌日起至清償日止，按年息  
09 百分之五計算之利息，有無理由？

10 (三)原告請求被告應自114年2月1日起至復職日止，按月提繳3,6  
11 48元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶有無理  
12 由？

13 (四)原告請求被告應提撥勞工退休金差額1,916元，有無理由？

14 五、本院之判斷：

15 (一)、被告終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在：

16 1.、按勞動基準法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確  
17 不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意  
18 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所  
19 欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此  
20 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  
21 觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝  
22 任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反  
23 忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞  
24 基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終  
25 止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」(最高法院109  
26 年度台上字第1399號判決意旨參照)。

27 2.、查本件被告依勞動基準法第11條第5款規定，以原告「不能  
28 勝任工作」為由終止系爭契約，所提之事實及理由分論如  
29 下：

30 (1)被告抗辯原告於①染助劑SDS更新事件拒收資料、②勞安巡  
31 廠時語帶威脅稱由各廠自行承擔責任、③勞檢改善會議後發

01 信指責會議無建設性公司、④拒絕配合人資作業流程辦理勞  
02 保文件等事件中，有溝通態度惡劣、固執己見與態度不良等  
03 情，惟僅提出原告回覆同仁或主管之對話略以：「此次提供  
04 SDS拒收不予更新，煩請提供資料給我前請事先審閱」、

05 「你們討論看看，如果同意，我就放掉你們這廠區業務，有  
06 關於相關環安衛（包含人員傷亡），由貴廠主管自行承  
07 擔。」、「爾後如果要找我召開會議，可否提出有意義即有  
08 建設性之提案，昨天會議上我完全聽不懂。」、「我提出風  
09 險問題三問題是公司可接受之風險，就修改程序書」等事  
10 實，惟上開用語尚難認定原告之回覆已達溝通態度惡劣、固  
11 執己見與態度不良之程度。

12 (2)又被告抗辯原告因⑤廢水廠槽車作業直接發信指責他部門主  
13 管、⑥拒絕優先處理工傷調查之事件，而認有不能勝任工作  
14 之部分，經查，原告就此二事件回覆動能部主管許美雅稱

15 「爾後我這邊到廠後見到違規事項直接開罰，超過三次，禁  
16 止槽車灌充，請動能部同仁自行叫桶裝藥劑，人工手動倒  
17 料」及人資主管稱「鑒於廠端管理鬆散及給予安全事務尚有  
18 諸多未給予回覆」，拒絕優先處理工傷調查等情，雖措辭用  
19 語及應對之態度屬強硬，然原告之職位為勞安人員，督導、  
20 檢視並改善現場工作環境之安全為其主要職責，並背負所有  
21 工作同仁人身安全之重責大任，如遇廠區同仁有違反勞安之  
22 情形，要求同仁改善時態度強硬堅定乃在所難免，實難以原  
23 告要求同仁改善勞安環境之態度不良，即認為原告有不能勝  
24 任工作之情形。

25 (3)至被告抗辯原告在職災員工張淑芬於勞資爭議調解，反應自  
26 己腳傷無法順利如廁時，原告稱「那就不用叉車把你叉進去上  
27 廁所」等語，涉嫌職場霸凌等情。經查，原告以上開用語回  
28 應員工張淑芬確實有不妥之處，然依被告自陳此事件發生在  
29 113年12月23日，距離被告決定解僱原告之時間，尚未滿1個  
30 月，有被告公司2024年末績效評核結論會議紀錄在卷可稽  
31 （本院卷第100頁），而此段期間亦未見被告公司對原告有

01 為任何之書面告誡、懲處及輔導改善措施，即直接採取最嚴  
02 厲之手段解僱原告，並不符合「解僱最後手段性原則」。

03 (4)更何況，依照被告公司OP新任試用期衡量表（日期分別為11  
04 3年8月15日、113年8月14日）顯示，觀察者對原告之綜合回  
05 饋略以：「勞安專業度足夠，可提供公司助益」、「工作經  
06 驗豐富且均能有效運用於現行推展的項目中，面對需要協調  
07 或討論事項，亦能冷靜溝通與討論...」、「相信以冠宇的  
08 學識及溝通能力，各種內稽、外稽，能順利完成各種查核資  
09 料提供...」（本院卷第76頁、第88頁、第92頁），足認原  
10 告勞安專業能力應足以勝任勞安人員之工作，被告亦未舉證  
11 原告於被告公司擔任勞安人員期間，有何職務上疏失而發生  
12 勞工安全事件，尚難認原告符合勞基法第11條第5款規定，  
13 有不能勝任工作而雇主得終止勞動契約之情形。

14 3.綜上所述，原告客觀上之能力、學識、品行並無不能勝任工  
15 作之情形，而被告舉證之上開二、(二)(1)至(7)之事件，均屬原  
16 告與同仁或主管間之溝通不良及用字遣詞之問題，且縱使原  
17 告於任職期間曾有上開工作上的問題，依首開說明，被告亦  
18 須於使用勞動基準法所賦予之各種手段後，仍無法改善之情  
19 況下，始得終止系爭契約。然本件被告並未舉證公司有何懲  
20 處、督導或輔助改善原告工作之措施，則被告於114年1月31  
21 日逕予解僱原告，不符前述解僱最後手段性原則。因此，被  
22 告依勞動基準法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，為  
23 不合法，原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在，應屬有據。

24 (二)原告請求被告應自114年3月1日起至復職日止，按月於每月6  
25 日給付原告工資59,000元，有無理由：

26 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  
27 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
28 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  
29 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提  
30 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自  
31 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條、第23

01 4條分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領  
02 勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延  
03 後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催  
04 告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在  
05 此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105年度台  
06 上字第675號裁定意旨參照）。

07 2.查兩造間僱傭契約仍存在，已如上述。原告雖於114年1月21  
08 日在被告表明解僱原告時，主動繳回員工識別證，並透過系  
09 統請3日謀職假，然於被告交付資遣同意書給原告時，原告  
10 並未簽署，且於翌（22）日更改謀職假為事假等情，為被告  
11 所不爭執，足認原告主觀上並無任意去職之意，其後亦表明  
12 願意提供勞務，要求恢復僱傭關係，已足認有將準備給付之  
13 事通知被告；被告明示拒絕受領原告提供勞務，應負受領遲  
14 延責任，且被告最後一次係給付原告114年1月份之工資，則  
15 原告依前開規定請求被告應給付自114年2月1日起之工資，  
16 為有理由。

17 3.至原告請求被告應按月給付59,000元至復職日止部分，被告  
18 抗辯原告於離開被告公司後不久即另在他公司任職上班等  
19 語。按民法第487條但書規定：受僱人因不服勞務所減省之  
20 費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，  
21 僱用人得由報酬額內扣除之。而原告確實於114年4月7日起  
22 投勞保於亞福儲能股份有限公司，投保之薪資額為69,800元  
23 等情，為原告所不爭執，並經本院調取原告之勞保資料核閱  
24 屬實（本院限閱卷），足認原告於114年4月7日起即受僱於  
25 亞福儲能股份有限公司，且每月領有69,800元之薪資，故此  
26 部分經被告主張扣除後，原告並無剩餘得請求之金額，是原  
27 告僅得請求被告給付114年2月1日起至4月6日止之薪資【即  
28 原告於114年3月6日、114年4月6日分別得受領59,000元、於  
29 114年5月6日得受領11,800元（計算式： $59000 \div 30 \times 6 = 11800$ ）  
30 之薪資】，暨自各期應給付工資之日起至清償日止，按  
31 週年利率5%計算之利息，逾此部分請求金額，則無理由。

01 (三)原告請求被告應自114年2月1日起至復職日止，按月提繳3,6  
02 48元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶有無理  
03 由？

04 1.查系爭契約未經被告合法終止，兩造間僱傭關係仍繼續存  
05 在，被告仍應給付原告114年2月1日起至114年4月6日止之工  
06 資，已如前述，故被告即有依勞退條例第14條第1項、第31  
07 條第1項規定，為原告提撥勞退金至系爭專戶之義務。而依  
08 勞動保險局中華民國112年10月18日勞動部勞動福3字第1120  
09 153650號令修正發布，自113年1月1日起生效之勞工退休金  
10 月提繳工資分級表（本院卷第25頁），原告月薪59,000元屬  
11 第8組第41級距，月提繳工資應以60,800元計，則被告依法  
12 應按月提繳3,648元【計算式：60,800元×6%=3,648元】至  
13 系爭專戶。原告依上開規定，請求被告自114年2月1日起，  
14 按月提繳3,648元至系爭專戶，應予准許。

15 2.至原告請求被告應按月提繳3,648元之勞工退休金準備金直  
16 至原告復職日為止部分，經查，被告於114年1月31日將原告  
17 退保後，原告又於114年4月7日受僱並投保於亞福儲能股份  
18 有限公司，此有原告勞保資料可佐（本院限閱卷），足見原  
19 告已轉向他處服勞務並已有提撥勞工退休金，故原告請求被  
20 告自114年2月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,648元至  
21 系爭專戶，於114年2月1日起至114年4月6日止之部分為有理  
22 由，逾此範圍則難認有據，不應准許。

23 (四)原告請求被告提撥勞工退休金差額1,916元，有無理由？

24 1.按於同一雇主或依第七條第二項、前條第三項自願提繳者，  
25 一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇  
26 主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自  
27 通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一  
28 位為限。又勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主  
29 應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如  
30 在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保  
31 局，其調整均自通知之次月一日起生效，勞退條例第15條第

01 1、2項定有明文。而該條項之立法理由則是為避免雇主所提  
02 繳超過法定最低標準之提繳率及自願提繳者之提繳率變動次  
03 數過多，造成困擾，並為便於計算應提繳之金額，於第一項  
04 明定調整提繳率之次數、程序及其生效日期。又勞工之工資  
05 如每月均有變動，雇主均需依規定每月申報調整提繳工資，  
06 實有不便，如遇有疏漏未申報調整，即涉罰鍰問題，亦增加  
07 雇主之作業困擾。爰比照勞保條例第十四條之規定，訂定申  
08 報之期限，以利執行。

09 2.經查，原告於被告公司任職時每月支領之薪資及被告已提撥  
10 勞退準備金之情形，係如附表「原告主張」欄位所示等情，  
11 有原告任職期間薪資明細表在卷可稽（本院卷第37頁），此  
12 部分事實堪以採信。然兩造對於應提撥之金額仍有爭執，則  
13 本院認定如下：

14 (1)113年3月份部分：原告於113年3月份之工資為51,800元，  
15 對應之勞保級距為53,000元，但原告係於113年3月4日起  
16 始任職於被告公司，故扣除113年3月1日至3日應提撥之勞  
17 退準備金，被告於該月份應提撥之金額為2,862元（計算  
18 式：53,000元 $\times$ 0.06=3,180元；3,180元 $\div$ 30日 $\times$ 27日=2,8  
19 62元），而被告已為原告提撥2,992元，並無不足額之情  
20 形。

21 (2)113年4月份至6月份部分：原告於113年4月份至6月份之薪  
22 資部分雖有些微調整，但對應之級距均為投保薪資第7組4  
23 0級即57,800元之範圍內，故依法應提撥之金額為3,468元  
24 （計算式：57,800元 $\times$ 0.06=3,468元），惟被告僅提撥3,  
25 324元，故113年4月份至6月份部分有差額共432元【計算  
26 式：（3,468元-3,324元） $\times$ 3=432元】未提撥。

27 (3)113年7月份至8月份部分：原告於113年7月及8月之薪資均  
28 為55,000元，對應之勞保級距為55,400元，被告依法應提  
29 撥3,324元（計算式：55,400元 $\times$ 0.06=3,324元），且被  
30 告已足額提撥，此部分亦無不足額情形。

31 (4)113年9月份至113年12月份部分：原告於113年9月份起雖

01 有調薪至59,000元之情形，然依勞退條例第15條第2項規  
02 定，原告於113年8月至114年1月之薪資，被告於114年2月  
03 月底前通知勞保局調整投保薪資即可。故依該條項之規定，  
04 原告113年9月份至113年12月份之薪資調漲，尚未屆至應  
05 通知勞保局調整投保薪資之時間，故得以原投保薪資計算  
06 即可。準此，原告於113年8月份之前3個月（即113年5月  
07 至7月）之平均月薪為56,170元【計算式： $(56,170+57,$   
08  $340+55,000) \div 3=56,170$ 】，勞保級距落在投保薪資第7  
09 組40級即57,800元之級距範圍內，故依法應提撥之金額為  
10 3,468元（計算式： $57,800 \text{元} \times 0.06=3,468 \text{元}$ ），但被告  
11 僅提撥3,324元，故113年9月份至12月份部分有差額共576  
12 元【計算式： $(3,468 \text{元}-3,324 \text{元}) \times 4=576 \text{元}$ 】未提  
13 撥。

14 (5)綜上，原告請求被告提撥勞工退休金準備金1,916元之差  
15 額，於1,008元（計算式： $432+576=1008$ ）之範圍內為有  
16 理由，逾此範圍則無理由，應予駁回。

17 六、再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
18 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依  
19 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約  
20 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，此觀民法第229條第1  
21 項、第233條第1項前段、第203條規定甚明。本件被告並未  
22 爭執原告每月薪資係於當月6日給付，足見本件薪資債權為  
23 定有期限之給付，被告如未按時給付，應自應給付日翌日起  
24 加計法定遲延利息，則原告就薪資部分，併請求自各期應給  
25 付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定利息，即無  
26 不合。

27 七、綜上所述，原告依系爭勞動契約、民法第487條規定、勞工  
28 退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，  
29 請求：(一)確認兩造間之僱傭關係存在，為有理由，應予准  
30 許；(二)被告於114年3月6日、114年4月6日應分別給付原告5  
31 9,000元、於114年5月6日給付原告11,800元，及自各期應給

01 付日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；  
02 (三)被告應自114年2月1日起至114年4月6日止，按月提繳3,64  
03 8元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專  
04 戶；(四)被告應提繳1,008元至原告於勞動部勞工保險局設立  
05 之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之  
06 請求，為無理由，應予駁回。又本件係勞動事件，就勞工即  
07 原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，  
08 依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得以相當金額供擔保  
09 免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依據，  
10 不予准許。

11 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
12 核均與判決結果無影響，爰不一一論列，附此敘明。

13 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

15 勞 動 法 庭 法 官 黃 珮 婷

16 以上正本係照原本作成。

17 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  
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

20 書 記 官 林 惠 鳳

21 附表：

22

編 號	月 份	原告主張（本院卷第29頁）					被告主張（本院卷第115頁）		
		當 月 工 資	對 應 之 勞 退 級 距	應 提 撥 金 額	被 告 已 提 撥 金 額	差 額	當 月 工 資	對 應 之 勞 退 級 距	被 告 已 提 撥 金 額
1	3月份	51,800	53,000	3,180	2,992	188	52,680	55,400	2,992
2	4月份	55,585	57,800	3,468	3,324	144	54,659	55,400	3,324
3	5月份	56,170	57,800	3,468	3,324	144	56,170	55,400	3,324
4	6月份	57,340	57,800	3,468	3,324	144	57,340	55,400	3,324
5	7月份	55,000	55,400	3,324	3,324	0	50,302	55,400	3,324
6	8月份	55,000	55,400	3,324	3,324	0	55,000	55,400	3,324
7	9月份	59,000	60,800	3,648	3,324	324	67,000	55,400	3,324
8	10月份	59,000	60,800	3,648	3,324	324	57,033	55,400	3,324
9	11月份	59,000	60,800	3,648	3,324	324	59,000	55,400	3,324

(續上頁)

01

10	12月份	59,000	60,800	3,648	3,324	324	59,000	55,400	3,324
		原告主張提繳差額1,916元							