臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第111號

原　　告　李婉華
訴訟代理人　楊貴智律師
被　　告　臺灣珂奧利股份有限公司
法定代理人　梁光洙
訴訟代理人　黃沛頌律師
　　謝瑋玲律師
上　一　人
複　代理人　陳彥廷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國109年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間勞動關係存在。

被告應給付原告新臺幣肆萬捌仟元，及自民國一百零九年五月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零九年五月一日起至原告復職之日止，按月於次月五日前給付原告新臺幣陸萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十七，餘由原告負擔。

本判決第二項於原告以新臺幣壹萬陸仟元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣肆萬捌仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項於原告按月以新臺幣貳萬元為被告供擔保後，得假執行。但被告如按月以新臺幣陸萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：被告為隸屬韓國FSNA集團之子公司，經營網路廣告業務。伊自民國108年1月3日起受僱於被告，擔任財務經理，原約定月薪新臺幣（下同）55,000元，嗣調薪為61,350

元。因被告隸屬跨國企業集團，其業務規模龐大且涉及跨國金流，相關財報之製作十分費工，全公司卻只有聘請伊從事財會工作，致伊長期承受巨大工作壓力，熬夜加班成常態，故伊於109年2月間向被告表示希望能增聘人手，否則將提出辭職。被告法定代理人梁光洙於同年月7日表示伊108年工作表現良好，願調升伊之年薪2.4%，並讓與其持有之母公司股票選擇權5000股予伊，希望伊留在公司繼續服務，伊則表示此加薪幅度不能反映實際工作量，且無法實際解決工作量過大的問題。同年月18日，被告集團總部之主管即訴外人Sanghun Jeong得知伊有意離職，表示將要求被告設法改善，並請訴外人林欣穎前來協助。同年月25日，林欣穎突然告知伊須將工作交接給訴外人陳慕賢，同年月26日，陳慕賢即告知伊不用再來上班，並於翌日提供勞動契約終止預告書（下稱系爭預告書），定於同年3月19日終止兩造間勞動契約。伊不能認同被告解雇行為，向被告詢問解雇原因，被告竟提供兩張離職證明書，理由分別為「自願離職」、「依勞基法第11條第5款」，要伊自己選擇，實令伊無法接受。被告未具體敘明解雇事由，其解雇並不合法，兩造間勞動關係應繼續存在。爰訴請確認兩造間勞動關係存在，並依兩造間勞動契約，請求被告自109年4月7日起按月給付薪資本息。聲明為：　確認兩造間勞動關係存在。　被告應自109年4月7日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告61,350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。　就第　項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以下列情詞置辯：

兩造係基於合意以資遣方式終止勞動契約：

伊為新加坡商FSN Asia Private Limited（下稱FSN公司）之子公司。因FSN公司預計於109年在新加坡上市，全球各地子公司均早已受通知應提前準備相關財務資料以供查核，原告亦於108年6月間知悉此事，斯時伊設立僅約1年多，公司全體雇員約僅6人，相關財務資料並不繁雜。因FSN公司要求

伊於109年3月4日前提供公司簽證報告，伊原訂於109年1月中旬完成相關文件整備，供外部會計師查核出具簽證報告，惟外部會計師109年1月中旬來訪後，表示相關財務資料十分混亂未整理完全，無法進行作業，同年2月4日（農屬年假後），伊復請會計師查核，仍因財務文件備置狀況不佳，雜亂且多有疏漏，遭會計師表示無法進行查核。而因FSN公司所要求之期限即將屆至，原告恐其工作未能如期完成，數次向伊表達其難以勝任現有工作及離職之意。伊體恤原告辛勞，且時值財務整理緊要關頭，僅能以加薪並提供公司股份選擇權慰留原告，但仍遭原告拒絕，表示將於簽證報告作業完成後即行離職，請伊找人交接，梁光洙因而於109年2月10日與原告面談，見仍無法打消其辭意，遂詢問其預計於何時離職，原告答覆大約再給伊2至3個星期交接，伊因恐簽證報告不及完成，請原告再多留點時間，原告即表示其最多做至約3月底。原告有離職之意，於慰留無果後，伊念及原告曾辛勞付出，如依自願離職方式，無資遣費之支領，出於照顧員工之善意，乃提供「自願離職」、「雖自願離職但形式上以資遣方式辦理」兩種方式供原告選擇，原告隨即就資遣費及相關應休未休特休折算提出討論，並選擇以資遣方式處理，伊因此於109年2月27日寄發系爭預告書，並在原告配合下完成工作交接程序，兩造間勞動關係已合法終止。

退步言之，原告有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款無法勝任工作之情事，伊得依法終止兩造間僱傭契約：

1.原告擔任財務經理，於至少提早半年餘知悉有簽證報告出具之任務下，卻無法彙整相關財務資料供外部會計師查核，且外部會計師到訪後，發現財務資料雜亂無章且諸多錯誤，無參考價值而須重整帳目，又發現原告於例行財務帳冊之製作與稅捐申報亦有出錯，致使伊溢繳稅款80餘萬元，如非有另委請外部人員協助，將徒生80餘萬元損失。

2.此外，相關財會外部人員後續協助完成審計報告時，原告卻擅自刪除及更動電腦會計軟體後台財務資料，致相關人

員所整理資料難以核對勾稽平衡，需重新進行勾稽比對整理，勞務成果付諸東流，此外，原告或因擔心被發現作業錯誤，屢次拒絕配合相關財會人員作業，常發生爭吵，更有在辦公室上班時間開放空間高聲唱歌之舉，此等異常行為已嚴重影響FSN公司之上市計畫，對於一財務人員而言，原告之行為已違背應有之職業能力及品德。

原告請求之薪資給付包含通訊津貼每月1,350元。惟伊對於經理級以上之員工，為免員工以自身金錢支應公務需要電話聯繫，且手機通話費各電信公司並非依實際通話時間收費，係採統一月費率收費，為簡化內部報帳作業，乃採取統一每月補助1,350元之固定金額，然此並非因勞務對價所給予之經常性給付工資，而屬業務所需費用，員工如無實際執行業務，即無補貼之必要。原告現已無為伊執行任何業務，自無該費用補助之需要，故其請求伊按月給付1,350元通訊津貼，並無理由。

ŋ 聲明為：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

兩造是否合意以資遣方式終止勞動契約？

1.按當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證責任，民事訴訟法第277條定有明文；主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證責任；民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，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能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院89年度台上字2061號判決、17年上字第917號判決要旨可參）。被告抗辯「兩造間達成以資遣方式終止勞動契約之合意」，為原告所否認，自應由被告就兩造達成合意之事實負舉證責任。

2.被告雖聲請訊問法定代理人梁光洙，梁光洙並陳稱：伊收

到原告109年2月7日寄發之電子郵件後，於同年月10日與原告面談，伊請原告留著繼續上班，但原告想離開，伊請原告找人交接，留下來2、3個月，但原告說這部分財報交接好就要離開，沒有明確的說時間，但是就是工作交接跟財報完成為止，最晚3月底，那時沒有談到是否用資遣方式等細節。後來由陳慕賢與原告溝通，陳慕賢寄電子郵件給伊，告知原告想要一些補償內容，如果以非自願方式去處理，包含特休、20日不用上班，這樣的方式公司是否同意，伊同意按照這個方式去和原告溝通，後來是2月27日下午6時57分把通知【即甲證8】寄出去，通知一定會經過伊審核，陳慕賢應該是這之前向伊報告其與原告之合意等語在卷（見本院卷第148-151頁）。然依原告提出其與梁光洙109年2月10日LINE對話紀錄：「（梁光洙）16：00無法開會嗎？幾點回來呢？還有明天會計他們幾點來我們公司呢？（原告）Mailed to Lucy CPA already and wait for her reply Tks（梁光洙）OK。晚上我有約等等下班～我們的週報明天早上10：00是否可以呢？你一上班就聊一下～我可能比較早一點到公司的。」（見本院卷第170頁），可見梁光洙指稱於109年2月10日與原告面談乙節，應屬有誤，是難遽認被告主張於斯日與原告達成合意等語為可採。又依原告與Sanghun Jeong於109年2月18日之對話紀錄：「（Sanghun Jeong）I heard that you plan to quit the Cauly Taiwan, is it right?（原告）Yes. the salary is too low.and the workload is too heavy.」（見本院109年度勞專調字第41號卷【下稱勞專調卷】第55頁），Sanghun Jeong使用「plan」（計畫、打算）乙詞，可見原告之離職於斯時應尚未成定數。再對照陳慕賢與原告間電子郵件，109年2月26日下午10時19分原告表示「I wonder why you want me to take my companya nnual leave 12 days to deduct company promises to give me the vested right?(2/27-3/31 paid leave??).

..I absolutely do not TOTALLY agree with it!!....I DO NOT ACCEPT IT..!You can tell FSNA Head quarter that Cauly Taiwan/Jacky fires me directly～Please just follow Taiwan laws to treat me accordingly,Daisy does not accept this dishonest kind of favor!!~」（見本院卷第80頁），表明不接受被告開出之自願離職條件，要求被告直接依法解雇，109年2月27日下午6時57分被告寄送予原告之系爭預告書上亦記載：「主旨：終止勞動契約」、「依據：勞動基準法第十一條及相關規定辦理」（見勞專調卷第56頁）」，陳慕賢於系爭預告書發送予原告後，並寄送電子郵件予原告稱：「你詢問的問題我並不清楚也沒有立場說明，所以沒辦法回覆你，不過依照妳來信表達的意願所以我請欣穎以公司名義發一份資遣預告通知的mail給你，方便公司日後依照法定程序作業，請你見諒。但是這段期間若你仍有考慮原來的方案，我會再跟Jacky討論，若你同意的話我會試著跟Jacky再爭取一些獎勵補償，總之以你的意願為主，希望你能知道。」（見本院卷第83頁），顯見兩造實未達成終止勞動契約之合意，而係被告單方依勞基法第11條規定向原告為終止意思表示，故被告抗辯兩造係合意以資遣方式終止勞動契約，難認可採。

被告抗辯因原告有勞基法第11條第5款無法勝任工作之情事，其得依法終止兩造間僱傭契約，是否有理由？

1.訊之梁光洙陳稱：「（提示甲證9，問：為什麼會有這兩張離職證明書）？我一開始認知原告是自願離職，陳慕賢跟原告溝通之後，我們是為了原告，我大概知道如果非自願離職他可以領失業補助金，我們善意是兩項都給你你拿來用，你要哪個用就看你自己。」、「（提示甲證16，問：這一封是原告寄給陳慕賢的信，上面寫到『為什麼要把勞基法的權利包含在自願退休的交換條件』，當時是否有跟原告討論自願退休的條件？）這是原告直接寄給陳慕賢

，因為是有交給外包財務公司一個財報表要出來，另外一個跟原告的工作交接好，相對的原告要離職，希望以和善的方式處理，陳慕賢跟原告他們兩個私底下溝通我不知道，最後原告和陳慕賢合意方式給我報告是有，這封信我之前沒有看到。（你說最後有跟你報告原告和陳慕賢的合意，請問是誰跟你報告？）陳慕賢寄電子郵件給我，原告想要一些補償內容，如果這樣非自願的方式去處理，還有包含特休，加上那20日不用上班，這樣的方式公司是否同意，我是同意直接按照這個方式去和原告溝通。」等語（見本院卷第150-151頁），可見不論被告發給原告系爭預告書或兩張不同事由之離職證明書時，均無行使勞基法第11條之意思。

2.又按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於誠信原則，雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解僱事由，亦不得將原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更為以他項事由，解雇勞工（最高法院100年度台上字第2024號判決參照）。本件被告於109年2月27日寄送系爭預告書予原告，告知依勞基法第11條及相關規定，勞動契約將於109年3月19日終止時，並無表明原告究有何合於勞基法第11條所定情形之具體事由，是其於本件訴訟中所稱原告逾期未能彙整資料、例行財務帳冊及稅捐申報出錯、擅自刪除及更動電腦資料、與財會人員發生口角等，應屬臨訟之詞，自不能准許其於訴訟中任意增列。故被告解雇原告之行為，於法不合。

兩造間勞動關係是否仍存在？原告請求確認兩造間勞動關係存在，並請求被告按月給付薪資，是否有理由？

1.兩造非合意以資遣方式終止勞動契約，且被告解雇原告之行為並不合法，均已如前述，兩造間勞動關係自仍存在，原告請求確認兩造間勞動關係存在為有理由。

2.按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487條本文、第235條及第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之義務，仍得請求報酬。查：

被告之解雇行為雖不合法，但已足認被告有為預示拒絕受領原告勞務之意思表示，依前揭說明，被告即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務。故原告請求被告應自109年4月7日起至原告復職之日止按月給付薪資，即為可取。

兩造就本薪60,000元部分並無爭執。至通訊津貼1,350元部分，訊之原告陳稱：「公司只有一部電話，就是總機，梁光洙要求每個人打電話都要用自己的手機，不管在公司內的職位是多少，大小，每個月都會支付，這個部分在請的時候，每個月都會發放，但是不用憑證，名義就是通訊津貼。」等語（見本院卷第144頁），可見該等項目係員工以自己手機撥打公務電話之執行業務費用，為簡化請領流程，故不需憑證，以固定數額於每月發放，當非勞務之對價，非工資之一部，原告如未提供勞務，無撥打公務電話需求時，即無請求之權利。故原告請求被告按月給付薪資部分，於60,000元之範圍內應予准許，逾此部分則應予駁回。

再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項分別定有明文。依兩造

簽署之聘僱約定書第5條第3項：「甲方（即被告）應於每月5日發放前月1日至前月31日之工資，如遇例假或休假則延後發放」（見勞專調卷第178頁），可見被告之薪資給付義務訂有期限即每次月5日，故原告就109年4月7日至30日之薪資48,000元（計算式：60,000÷ 30× 24=48,000，元以下四捨五入）部分，併請求自109年5月6日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；另請求被告自109年5月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日前給付原告60,000元，及自各期應給付次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

四、從而，原告請求：確認兩造間勞動關係存在，被告應給付原告109年4月7日至30日之薪資48,000元，及自109年5月6日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，被告應自109年5月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日前給付原告60,000元，及自各期應給付次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均有理由，應予准許。逾此部分則無理由，應予駁回。

五、本判決金錢給付勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不

命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　8　　日

書 記 官　陳怡文