

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第95號

原告 龔德書

訴訟代理人 趙乃怡律師（法扶律師）

被告 協璿工程股份有限公司

法定代理人 盧振昭

訴訟代理人 余欽博律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國109年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參仟參佰參拾參元，及自民國一百零八年二月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣伍萬元，及自民國一百零八年四月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣貳佰零貳元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國95年5月4日受僱於被告，原約定每月薪資為新臺幣（下同）2萬8,500元，經陸續調整後，約定每月薪資為5萬元，並應於次月5日給付。惟被告於108年1月21日由其廠長曾惠蓮逕自終止勞動契約，並未說明具體理由，是被告上開終止勞動契約並不合法，兩造僱傭關係仍存在，被告應依民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，自108年1月22日起至伊復職之日止，按月給付原告薪資及為原告提撥勞工退休金，並依勞動基準法（下稱勞基法）第29條規定，給付伊107年度年終獎金6萬9,750元。爰依上開規定提起本件訴訟，並聲明：（一）確認兩造僱傭關係存在。（二）被告應給付原告108年1月22至31日薪資1萬6,667元，及自108年2月6日起至清償日止，按年息百分

之5計算之利息；並自108年2月1日起至伊復職之日止，按月於次月5日給付薪資5萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被告應給付原告6萬9,750元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(四)被告應提撥108年1月22至31日之勞工退休金1,012元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，並自108年2月1日起至伊復職之日止，按月於再次月末日提撥勞工退休金3,036元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶（原告聲明經本院行使闡明權後，更正如上，見本院卷第135至136頁）。

二、被告則以：伊並未於108年1月21日終止兩造勞動契約。原告於108年1月23日向被告廠長曾惠蓮表明不願意再回到被告公司工作，且於翌日起即未至被告公司任職，則原告於108年1月23日已終止兩造勞動契約，則原告訴請確認兩造勞動契約存在，並請求伊給付薪資及提撥勞工退休金，為無理由；又原告於107年度有多次職務上疏失，造成被告公司權益受損，則原告請求被告給付107年度年終獎金，亦無理由等語，資為置辯（被告答辯意旨，經本院行使闡明權後，更正陳述如上，見本院卷第145至146、162頁）。並答辯聲明：原告之訴駁回。

三、經查，原告自95年5月4日受僱於被告，其薪資屢經調整後為每月5萬元，並於次月5日給付；被告已給付原告108年1月1日至21日薪資及提撥勞工退休金，並自108年1月22日起即未給付薪資及提撥勞工退休金；上開原告主張之事實，為被告不爭執（見本院卷第161至162頁），是此部分事實堪以認定。原告主張：被告108年1月21日違法將伊解僱，是兩造僱傭關係存在，被告應依民法第487條前段、勞退條例第31條第1項、勞基法第29條規定，自108年1月22日起至原告復職之日止，按月給付原告薪資及為原告提撥勞工退休金，並給付107年度年終獎金等語，為被告否認，並以前揭情詞置辯。是本件應審酌者，在於：(一)原告主張兩造僱傭關係存在，有無理

01 由？(二)原告請求被告給付薪資、提撥勞工退休金、107年度
02 年終獎金，有無理由？爰析述如下。

03 四、就原告主張兩造僱傭關係存在，有無理由部分：

04 (一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
05 即為成立，民法第153條第1項定有明文。次按契約合意終止
06 ，係契約雙方當事人，依合意訂立契約，使原有契約之效力
07 向後歸於無效，亦即以第二次之契約終止原有之契約（第一
08 次之契約），依契約自由原則，契約之雙方當事人得再訂契
09 約，使原屬有效之契約向將來歸於無效，其成立要件應依民
10 法第153條規定定之，依該條規定，當事人對於契約必要之
11 點必須意思一致，契約始能立（參照最高法院99年度台上字
12 第60號裁判意旨）。

13 (二)查，原告主張被告108年1月21日違法解僱，被告則辯稱：伊
14 當日並未解僱原告等語（見本院卷第155頁），雖兩造就被
15 告有無在108年1月21日終止勞動契約乙節互有爭執，然兩造
16 均不爭執是日兩造僱傭關係仍然存在，是此部分事實堪以認
17 定。又兩造108年1月21日僱傭關係既仍存在，則原告就被告
18 終止勞動契約不合法所為論述，及提出新北市政府勞工局陳
19 情案件回覆表（見本院卷第165至166頁）等書證，本院不另
20 論述，併此敘明。

21 (三)被告辯稱：原告於108年1月23日向被告廠長
22 曾惠蓮表明不願意再回到被告公司工作，且於翌日起即未至
23 被告公司任職，則原告於108年1月23日已終止兩造勞動契約
24 ，原告訴請確認兩造勞動契約存在，為無理由等語，並舉證
25 人即被告廠長曾惠蓮為證；原告否認其在108年1月23日終止
26 勞動契約（見本院卷第146頁）。查，證人曾惠蓮證稱：原
27 告在108年1月17日早上有來上班，被告法定代理人盧振昭問
28 伊不是要請原告休息幾天，他為什麼又來了，伊就請原告到
29 2樓詢問為何來上班，原告說他已經休息2天，來公司看看公
30 司要伊休息幾天，伊說會跟盧振昭確認後再告知，原告就將
31 他桌上的東西看了一下就離開了；後來陸續在108年1月21、

23日跟原告見面，伊在108年1月21日原告見面，只有安撫原告，並沒有講到什麼事情；108年1月23日伊有與盧振昭問到原告的後續的部分，盧振昭的意思是說，原告發生這麼多的錯誤，且造成公司損失，盧振昭要伊請原告回來工作，但工作的部分重新調整及安排，薪水調降5千元，維持半年，伊就轉述盧振昭上開意思給原告，原告說事情已經鬧成這樣子，回來的意願也不高，而且有廠商在幫他找工作了，所以原告不願意回來，伊和原告在108年1月23日談完之後，原告就沒有回來公司上班，也沒有請假等語（見本院卷第123至124頁）。衡以被告原舉證人曾惠蓮欲證明被告於108年1月21日合法終止兩造勞動契約（見本院卷第41頁），惟由證人曾惠蓮上開所證既無法證明被告原欲抗辯之事實，且原告復未舉證其與證人曾惠蓮有何恩怨仇隙，況證人曾惠蓮業已具結在案，可知證人曾惠蓮上開所述，乃親自見聞而為真實，原告空言否認證人曾惠蓮上開證述（見本院卷第132頁），自不足取。依證人曾惠蓮證述，原告既於108年1月23日向曾惠蓮表示沒有意願再提供勞務，且在翌日即未至被告公司上班，足見原告係以拒絕至被告公司工作之行動，作為其終止勞動契約之意思表示，而被告復未要求原告提供勞務，默示同意原告上開所為終止勞動契約之意思表示，兩造就終止勞動契約之意思表示互為一致，揆諸前開說明，應認兩造已於108年1月23日合意終止勞動契約。準此，原告請求確認兩造僱傭關係存在，為無理由，不應准許。

五、就原告請求被告給付薪資、提撥勞工退休金、107年度年終獎金，有無理由部分：

(一)查，被告自108年1月22日起至同月23日兩造勞動契約終止之日止，並未給付原告薪資，且未為原告提撥勞工退休金，此為兩造不爭執（見上開三），則原告請求被告給付上開2日薪資3,333元（即：5萬元÷30日〈此參原告提出之計算式，見本院卷第136頁〉×2日=3,333元，元以下四捨五入），並按原告每月薪資5萬元、月提繳工資為5萬0,600元（見本

院卷第167頁），為原告提撥勞工退休金202元（即：3,036元〈即：5萬0,600元×6%=3,036元〉÷30日〈此參原告提出之計算式，見本院卷第136頁〉×2日=202元，元以下四捨五入），即屬有據，應予准許。另兩造勞動契約已於108年1月23日合意終止，已如前述，則原告請求對被告給付108年1月24日起至原告復職之日止之薪資及提撥勞工退休金，即乏其據，不應准許。

(二)就原告請求被告給付107年度年終獎金部分：

1.按勞基法旨在規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀該法第1條之規定自明。次按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利，此據勞基法第29條規定即明，則事業單位依本條規定決定以盈餘分配員工紅利，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具備分配紅利之要件，對符合上述要件之勞工，事業單位非可任意不予發給（參照最高法院103年台上字第588號裁判意旨）。易言之，事業單位依勞基法第29條規定，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具領取年終獎金之要件，對符合上述條件之勞工，事業單位即不可藉詞不予發給年終獎金，此亦有內政部74年2月27日（74）台內勞字第290597號函文意旨可稽。

2.經查，原告主張其107年營業年度終了時（即107年12月31日）在職，且其全年度無過失，則被告應給付107年年終獎金予原告等語（見本院卷第151頁）。被告對於原告主張其107年營業年度終了時（即107年12月31日）在職乙節，並未爭執，是原告此部分主張即為可採。其次，被告不爭執其有發給員工107年年終獎金（見本院卷第163頁），足見被告於107年營業年度終了時，確實有盈餘可供發給員工年終獎金。被告辯稱：原告107年度有多次職務上疏失，造成公司權益

01 受損，遂不發給原告107年年終獎金云云（見本院卷第162頁
02 ）,復稱：原告有工作態度不佳，且對被告法定代理人盧振
03 昭多次言詞上侮辱，且原告承辦被告承攬仁美國中、大龍市
04 場、楊梅永聯物流公工程案中，因定料錯誤造成被告依序受
05 有21萬4,218元、56萬0,102元、17萬2,743元之損失，且在
06 大龍市場鋁窗案中，未積極協助風雨試驗相關事宜，足見原
07 告107年度有多次職務上疏失云云，並提出原告自書之文書
08 、訂購單、張翠蓮書寫之說明書、工程圖說、出貨單等文書
09 為證（見本院卷第33、55至103頁）。再查：

- 10 (1)原告不爭執其於108年1月14日書立「本人龔德書因管理督導
11 不善加上言語頂撞盧董，自請處份，扣職務加給（研發津貼
12 3000元）3個月」之文書（見本院卷第33、107至108頁），
13 主張：伊係在不得已的情況下，書寫上開文書自行處分等語
14 （見本院卷第108頁），佐以原告自陳被告核發原告108年1
15 月1至21日薪資，仍係以每月薪資5萬元計付，並未扣職務加
16 給3千元，且為被告未爭執（見本院卷第163頁），可知被告
17 並未依上開文書調整原告薪資，而依證人曾惠蓮、張翠蓮所
18 證內容，均未能證明原告對被告法定代理人盧振昭言語頂撞
19 、言詞侮辱情事（見本院卷第122、128頁），則被告僅憑上
20 開文書，辯稱原告職務疏失，尚無足取。
- 21 (2)被告辯稱原告承辦被告承攬仁美國中、大龍市場、楊梅永聯
22 物流公工程案中，有定料錯誤之疏失，且在大龍市場鋁窗案
23 中，未積極協助風雨試驗相關事宜等節，固據證人曾惠蓮證
24 述在卷（見本院卷第121至122頁），惟證人曾惠蓮證稱：10
25 8年1月23日伊有與盧振昭問到原告的後續的部分，盧振昭的
26 意思是說，原告發生這麼多的錯誤，且造成公司損失，盧振
27 昭要伊請原告回來工作，但工作的部分重新調整及安排，薪
28 水調降5千元，維持半年等語（見本院卷第124頁），可知被
29 告欲以調整原告職務、調降薪水半年作為懲處手段，並未以
30 不發給原告107年年終獎金茲為懲處，則被告再以此拒絕發
31 給原告107年年終獎金，已嫌無據。另細繹被告提出之訂購

單、張翠蓮書寫之說明書、工程圖說、出貨單等文書，難認被告因上開所述原告疏失，造成其受有21萬4,218元、56萬0,102元、17萬2,743元之損失，且證人曾惠蓮亦證被告並未因原告未積極協助風雨試驗相關事宜造成損失（見本院卷第125頁），則被告空言辯稱其因原告職務疏失，造成權益受損云云，亦無為理。

(3) 此外，被告復未再舉證原告有何過失而可拒絕發給107年年終獎金，則原告依勞基法第29條規定，請求被告給付107年年終獎金，即為有理。

3. 又查，原告雖主張被告應給付107年年終獎金之數額為6萬9,750元，惟原告並未舉證此等數額如何計算得出，佐以證人張翠蓮證稱：伊領得1個月薪資之年終獎金等語（見本院卷第127頁），則原告請求被告發給相當於1個月薪資之107年年終獎金5萬元，為有理由，逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

六、從而，原告依民法第487條前段、勞基法第29條、勞退條例第31條第1項規定，請求：(一)被告應給付108年1月22、23日薪資3,333元，及自108年2月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(二)被告應給付107年年終獎金5萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日即108年4月23日（本件起訴狀繕本於108年4月22日送達於被告，有送達證書可稽，見本院簡字卷第73頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(三)被告應提撥108年1月22、23日之勞工退休金202元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。本件所命被告給付部分，未逾50萬元，爰依職權宣告假執行。末本件事證已臻明確，兩造其餘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，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款，判決如主文。

01 中 華 民 國 109 年 2 月 14 日
02 民事勞工法庭 法官 陳心婷

03 以上正本係照原本作成

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 109 年 2 月 19 日
07 書記官 鄭竣仁