臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第52號

原　　告　陳詩雅
訴訟代理人　吳存富律師
　　林修平律師
被　　告　威剛科技股份有限公司
法定代理人　陳立白
訴訟代理人　李宗哲律師
　　陳舒妍律師

上列當事人間請求確認僱傭關係(含併請求給付工資)等事件，經本院於民國109年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣貳拾參萬玖仟捌佰貳拾伍元，及其中新臺幣參萬壹仟肆佰參拾伍元，自民國一〇九年二月六日起；其中新臺幣陸萬壹仟貳佰元，自民國一〇九年三月六日起；其中新臺幣貳萬貳仟肆佰肆拾元，自民國一〇九年四月六日起；其中新臺幣壹拾貳萬肆仟柒佰伍拾元，自民國一〇九年五月十四日起，均自清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一〇九年三月二十一日起至原告回復工作之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣貳仟陸佰伍拾陸元，及自各該月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹仟貳佰陸拾元，及自民國一〇八年十二月一日起至原告回復工作之日止，按月提繳新臺幣參仟捌佰貳拾捌元，至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十五，餘由原告負擔。

本判決第二項，得假執行。但被告如以新臺幣貳拾參萬玖仟捌佰貳拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項所命各期已到期部分，得假執行。但被告如以每期新臺幣貳仟陸佰伍拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項所命給付及各期已到期部分，得假執行。但被告如

以新臺幣壹仟貳佰陸拾元、每期新臺幣參仟捌佰貳拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款、第7款分別定有明文。又按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條亦有明文可參。查本件原告起訴時，其訴之聲明原為：「一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。二、被告應自民國108年12月1日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣（下同）6萬5,413元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」等語（見勞專調卷第9頁），嗣於109年5月13日以民事變更聲明暨準備狀將訴之聲明變更後，再於109年7月3日以民事綜合辯論意旨狀將訴之聲明變更為：「先位聲明：一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。二、被告應自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月給付原告6萬1,200元，及自各該月給薪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、被告應給付原告12萬2,400元，及自109年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。四、被告應給付原告2,350元，及自109年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。五、被告應自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月提繳3,828元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。六、被告應提繳1,260元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。七、被告應自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月給付原告2,656元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率

百分之5計算之利息。八、被告應給付原告1萬5,300元，及自本書狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。備位聲明：一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。二、被告應自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月給付原告6萬1,200元，及自各該月給薪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、被告應給付原告12萬2,400元，及自109年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。四、被告應給付原告2,350元，及自109年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。五、被告應自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月給付原告3,828元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。六、被告應提繳1,260元，及自109年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。七、被告應自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月給付原告2,656元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。八、被告應給付原告1萬5,300元，及自本書狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」等語（見本院卷第121頁至第123頁）。經核原告上開所為，或係本於被告違法終止勞動契約致原告受有損害之同一基礎事實，或係擴張應受判決事項之聲明，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，或係未變更訴訟標的，而僅補充其聲明使之完足、明確，於法均核無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠原告自106年7月17日起任職於被告之關係企業即訴外人隆宸星股份有限公司（下稱隆宸星公司），後於107年9月1日轉入被告，擔任資深管理師之職務，每月工資為6萬1,200元（含本薪5萬8,800元、伙食津貼2,400元）。詎料，被告竟以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款事由，於108年11月18日向原告為資遣之預告，且通知原告工作至10

8年11月20日為止，並給付資遣費9萬0,965元予原告收受，原告雖於108年12月11日寄發存證信函向被告表示前揭終止勞動契約為不合法，並請求被告需回復工作及受領勞務等語，被告復於108年12月16日以存證信函向原告表示係以離職前最近2次績效考核結果及其他事證觀察，因而認定原告具有勞基法第11條第5款事由等語，惟被告並未具體敘明原告有何對於工作不能勝任之事由，亦未說明有何通知原告改善工作之行為，應認被告依勞基法第11條第5款事由解僱原告係屬違法，原告自得依民事訴訟法第247條第1項之規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在。

㈡被告雖辯稱其自認108年11月18日終止勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係應繼續存在，惟其已於109年3月9日至同年月11日通知原告以相同職位、相同工作條件至原單位復職，竟遭原告拒絕，應認原告已於109年3月11日自願離職等情，為原告所否認。經查：

1.職務說明書（JOB DESCRIPTION）係被告對外招募人才時所會提出之正式文件，例如被告在104人力銀行徵才時會一併附上職務說明書，以便向招募人才說明工作職務範圍，而員工一旦經被告招募進入工作後就不會再使用職務說明書，若是被告需要員工間輪調、交接時所使用者係工作清單（JOB LIST）或是口頭進行交接，而提出工作清單與提出職務說明書所代表的是完全不同的關係，前者係對內工作的轉換、交接，後者係對外的招募、聘用。準此，被告之職務說明書均係於被告對外招募員工時所使用，係屬被告對外發布之正式文書，平時並不會對內部員工或任何人提出。

2.被告係於109年3月9日自認其於108年11月18日終止勞動契約為不合法後，遂於109年3月9日、10日、11日由人資部門人員即訴外人楊素燕與原告聯繫並提供工作給原告，經原告追問被告所提供之會計部工作具體明確內容後，楊素燕復於109年3月10日以通訊軟體LINE傳送職務說明書予原告，惟職務說明書係被告用以招募員工、建立新的僱傭關係所

使用之文書，已如前述，顯見被告於109 年3 月10日向原告提出職務說明書之行為係向原告提出建立新僱傭關係之要約，而非係要求原告復職之意思表示。況職務說明書所載工作內容，與原告先前之工作內容截然不同，實難認被告所提職務說明書所載之工作內容係要求原告復職。是以，被告於109 年3 月10日所提供之職務說明書所載者係另一新的職務，係屬被告向原告所提另一新工作之要約，而非如被告所述係要求原告復職，原告於109 年3 月11日予以拒絕，僅係拒絕被告所提之新工作之要約，而非係為自願離職之意思表示。

㈢又被告既已自認其於108 年11月18日所為終止勞動契約為不合法，且原告亦無自願離職之情形，堪認兩造間僱傭關係仍屬存在，則原告所得向被告請求之項目及數額，分述如下：

1.給付工資：

被告自違法解僱時起拒絕受領原告所提供之勞務，原告亦無補服勞務之義務，原告自得請求被告給付自違法解僱之時即108 年12月1 日起至復職之日止，按月給付原告工資6 萬1,200 元。

2.年終獎金：

原告於107 年營業年度終了時，以績效考核結果「C 」仍得請領相當於2 個月工資之107 年度年終獎金，而原告於108 年度之績效考核結果亦為「C 」之情況下，應亦得依被告之工作規則第23條規定，請求相當於2 個月工資之108 年度年終獎金12萬2,400 元。

3.團體獎金：

⑴業績獎金：

被告於每年4 、7 、10月時均會於發放工資之同時發放業績獎金，此業績獎金為被告按季發放之經常性給付，性質為激發勞工工作士氣，獎勵工作績效所發放之團體獎金，難謂與勞工工作無關，應可認係按季經常發放之工資，而非臨時性之發給，係屬勞基法所定之工資，原告自得請求被告給付2,350 元。

⑵端午節獎金：

被告於每年端午節時均會於端午節前發放端午節獎金，端午節獎金為被告按年發放之經常性給付，考其性質為激發勞工工作士氣，獎勵工作績效所發放之團體獎金，難謂與勞工工作無關，應可認係按年經常發放之工資，而非臨時性之發給，係屬勞基法所定之工資，原告自亦得請求被告給付端午節獎金1萬5,300元。

4.勞工退休金：

⑴被告自原告任職以來均按月提繳3,828元至原告於勞工保險局設立之退休金個人專戶，惟被告自108年12月1日起即未有按月提繳3,828元至原告於勞工保險局設立之退休金個人專戶之行為，足認被告應為該行為而不為之行為，對於原告而言自108年12月1日起按月受有3,828元之損害，足認被告按月受有3,828元之利益，原告自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，請求被告自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月提繳3,828元，儲存至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶內。

⑵原告於108年4月起調漲工資，調漲後被告按月應提繳至原告於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶之金額應由3,648元調高為3,828元，惟被告有於108年4月至108年10月按月短少提繳180元至原告於勞工保險局設立之退休金個人專戶之行為，則就此短少提繳之金額足認被告共受有1,260元之利益，而原告受有1,260元之損害，原告亦得依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳1,260元，儲存至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶內。

⑶倘認原告不得依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳前揭款項至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶內，惟原告亦得依民法第184條、第179條規定為前開請求。

5.勞工保險費：

原告於108年12月1日遭被告非法解僱後，原告為繼續參加保險，遂依勞工保險條例（下稱勞保條例）第9條之1規定

，申請以個人義辦理參加普通事故保險，並依同條例第15條第5款規定，自行負擔百分之80，餘由中央政府補助，是原告每月多支出2,656元。被告因係違法解僱原告，依前揭規定，仍有於108年12月1日迄今為原告投保並給付百分之70勞工保險費之義務，卻未依法給付前揭保險費，致由原告代被告負擔應支付勞工保險局之百分之60保險費之債務，則顯已使被告受有利益，並使原告受有損害，原告自得請求被告自108年12月1日起至回復原職之日止，按月給付超過其原本應負擔百分之20保險費以外部分即2,656元。

㈣並聲明：

1.先位聲明：

⑴確認原告與被告間之僱傭關係存在。

⑵被告應自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月給付原告6萬1,200元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑶被告應給付原告12萬2,400元，及自109年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑷被告應給付原告2, 350元，及自109年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑸被告應自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月提繳3,828元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

⑹被告應提繳1,260元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

⑺被告應自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月給付原告2,656元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑻被告應給付原告1萬5,300元，及自民事綜合辯論意旨狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑼原告願供擔保請准宣告假執行。

⑽訴訟費用由被告負擔。

2.備位聲明：

⑴確認原告與被告間之僱傭關係存在。

⑵被告應自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月給付原告6萬1,200元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑶被告應給付原告12萬2,400元，及自109年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑷被告應給付原告2, 350元，及自109年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑸被告應自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月給付原告3,828元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑹被告應提繳1,260元，及自109年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑺被告應自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月給付原告2,656元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑻被告應給付原告1萬5,300元，及自民事綜合辯論意旨狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

⑼原告願供擔保請准宣告假執行。

⑽訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

㈠原告於106年7月17日起任職於被告之關係企業隆宸星公司，後於107年9月1日轉入被告擔任資深管理師，屬於會計部門，每月工資為6萬1,200元。而資深管理師之主要工作內容即如工作內容及細節描述表所示，且除該表所示之例行性事務外，如公司遇有短期專案財務會計工作需處理時，亦會將專案分配給個別的資深管理師負責。原告於107年9月1日轉入被告擔任資深管理師，即係從事前開資深管理師工作內容，因當時適逢隆宸星公司將進行清算，故被告將短期之隆宸星公司內部帳務結算工作分配予原告負責，惟該短期

專案已於108年11月間結束。

㈡又被告於108年11月18日以符合勞基法第11條第5款規定為由，通知原告終止勞動契約且工作至108年11月20日，並已給付原告至108年11月30日止之工資及資遣費，嗣被告因自認前揭終止為不合法，故於109年3月9日由人資部門人員鄭素燕通知原告至原單位復職，並告知工作條件均與之前工作條件相同，並於109年3月10日、109年3月11日再以通訊軟體LINE向原告說明，並提供3個復職日期予原告選擇，並表明被告將補償中斷期間工資至原告選擇復職之日期，經原告於109年3月11日回覆拒絕復職。準此，被告既已自認108年11月18日終止勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係即應繼續存在，惟原告於109年3月11日表明拒絕復職，應認係原告自願離職，故兩造間僱傭關係已於109年3月11日已經合意終止，或業經原告單方終止。

㈢原告雖辯稱職務說明書係提供完全不同之職務，屬於新工作要約云云，惟職務說明書所呈現者，乃係工作內容概括性之描述，而原告所提工作清單，則係包含在職務說明書「細節描述」內的「個案」、「具體」工作，原告既不否認其職務為資深管理師，亦不否認該職務說明書為資深管理師之工作說明，且亦已自承該職務說明書所列工作為其工作內容，僅係缺少其工作清單2至6項等情，並非如原告所述係完全不同之職務，

㈣對於原告主張之項目及數額，表示意見如下：

1.給付工資部分：

兩造間之勞動契約因原告自願離職而於109年3月11日合法終止，被告願給付原告自108年12月1日起至109年3月11日止，按每月工資6萬1,200元計算，共計20萬6,040元。

2.年終獎金部分：

被告之年度年終獎金之發放月數，應依照員工該年度上、下半年度之考績結果綜合評比計算。原告107年度所以可領取2個月年終獎金，係因原告107年度上半年考績為B＋，並

與下半年考績C 綜合評比而來。然107 年度與108 年度情境並不相同，原告108 年度上半年度考績為C ，且108 下半年度原告之工作績效表現已被列入資遣名單，經綜合評比後，108 年度年終獎金理應不超過1 個月。故原告逕以其107 年度考績為C 而被告仍核發2 個月年終獎金，作為108 年度仍得請求2 個月之論理依據，顯忽略年終獎金發放標準需依原告上、下半年度考績綜合評比計算，與被告發放年終獎金之實際情形不同。惟倘原告同意僅請求相當於1 個月工資之108 年度年終獎金即6 萬1,200 元，被告則仍願給付之。

3.團體獎金部分，被告同意給付團體獎金2,350 元。

4.端午節獎金：

依據勞基法施行細則第10條第3 款規定，端午節獎金非經常性給與，非屬工資，原告應不得請求，況原告係在端午節前之109 年3 月11日即已自請離職，亦無從請求端午節獎金。

5.勞工退休金部分：

被告願給付自108 年12月1 日起至109 年3 月11日止，按月應提繳至原告勞工退休金專戶金額3,828 元，金額共計為1萬2,887.6 元。另被告願給付勞工退休金提撥金額之差額1,260 元與原告。

6.勞工保險費：

倘原告確係於108 年12月1 日起即自費投保，則被告願給付自108 年12月1 日起至109 年3 月11日止，按原告每月自費投保保費之差額2,656 元計算，金額共計8,941.87元。

7.被告於108 年11月18日終止勞動契約固不合法，惟原告嗣後已於109 年3 月11日自願離職，則被告應無給付資遣費之義務，依據不當得利法理，原告應返還被告前已給付之資遣費9 萬0,965 元，是被告以前開金額抵扣原告所得請求金額，則原告請求超過19萬9,365 元部分，即無理由。

㈤並聲明：

1.先位聲明：

⑴原告之訴駁回。

⑵訴訟費用由原告負擔。

2.備位聲明：

⑴原告之訴駁回。

⑵訴訟費用由原告負擔。

三、得心證之理由：

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號判決可資參照）。原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告否認，可認兩造間僱傭關係存在與否不明確，致原告得否主張勞動契約所生權利之法律上地位有不安之狀態，且該不安狀態得以本件確認判決除去，原告提起本件確認之訴有即受確認判決之法律上利益。

㈡原告主張其自106年7月17日起任職於被告之關係企業即隆宸星公司，後於107年9月1日轉入被告，擔任資深管理師之職務，每月工資為6萬1,200元（含本薪5萬8,800元、伙食津貼2,400元），被告於108年11月18日以勞基法第11條第5款事由向原告為資遣預告之意思表示，並通知原告工作至108年11月20日為止，且於108年11月30日將原告退保，又被告業已給付原告資遣費9萬0,965元等情，為被告所不爭執，且有隆宸星公司、被告公司之商工登記公示資料查詢服務之網路資料、原告薪資單、被告出具之資遣書、服務證明書、勞工保險退保申報表等件影本在卷可查（見勞專調卷第31頁至第47頁），應堪予認定。

㈢被告自承其於108年11月18日以勞基法第11條第5款事由向原告終止勞動契約，於法未合，是兩造間僱傭關係應仍存在。被告雖辯稱：因伊已自認前揭終止兩造間勞動契約係不合法，故於109年3月9日至同年月11日通知原告以相同職位、相同工作條件至原單位復職，惟遭原告拒絕，是原告於10

9年3月11日自願離職而為單方終止勞動契約，且經被告同意而合意終止兩造間勞動契約云云，則為原告所否認，觀諸原告與被告人力資源部職員楊素燕間LINE通訊軟體對話紀錄（見勞專調卷第133頁），原告於109年3月10日詢問楊素燕回去會計部工作之具體明確工作內容後，經楊素燕傳送工作內容及細節描述表並於其下記載「您也知道公司皆安排於每週一統一進行報到程序，於下列週一之報到日期，請您回覆可以復職的日期？2020/03/16或是2020/03/23或是2020/03/30」等語（見本院卷第75頁），復經原告多次詢問工作內容後，楊素燕即於109年3月10日、11日表示復職之後之工作條件與之前一樣等語後，原告於109年3月11日則表示「因威剛提供的工作內容並非原職，所以不會回去。請知悉」等語，可知原告係因被告提供其復職之工作內容是否為原職，有所爭執，並無自請離職之意思甚明，亦無與被告達成合意終止兩造間勞動契約之文義內容，本院自難僅憑被告所提前揭證據而認定原告已於109年3月11日向被告自請離職。此外，被告復無提出相關證據證明原告有自請離職或兩造間合意終止勞動契約之事實。從而，原告請求確認兩造間僱傭契約存在，應屬有據。

㈣原告依兩造間勞動契約約定，請求被告自108年12月1日起至原告回復原職之日止，按月給付原告工資6萬1,200元，是否有理由？

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條前段、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（最高法院92年度台上

字第1979號判決意旨參照）。本件被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約不合法，且原告並無自請離職或合意終止勞動契約之意思，已如前認定，則兩造間僱傭關係仍存在，而被告前揭終止行為雖不生終止契約之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，為其所拒絕。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告公司受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告於108 年12月1 日起已經受領勞務遲延，仍應給付工資與原告。

2.查被告於109 年3 月9 日至同年月11日通知原告復職，原告則於109 年3 月11日以非原職而拒絕到職等情，為兩造所不爭執，並有前揭對話紀錄、工作內容及細節描述表在卷可參（見勞專調卷第133 頁、本院卷第75頁），則被告既於109 年3 月9 日至同年月11日業以電話、通訊軟體通知原告回復工作，足認被告已向原告請求提供勞務之意思表示，而原告於109 年3 月11日向被告拒絕到職之行為，雖無終止勞動契約之意思表示，然客觀上已有拒絕提供勞務之行為，則原告請求109 年3 月12日起至其回復工作之日止之每月工資，應屬無據。原告雖陳稱：被告於109 年3 月9 日起至同年月11日通知原告復職之工作內容，並非原職，而為另一新的工作要約等情，然查，證人楊素燕於本院審理時到庭證稱：109 年3 月9 日伊打電話給原告，說明被告想要妳回來上班，有3 個日期，3 月16日、3 月23日、3 月30日，請她選擇回來的時間，被告會補償中斷期間之工資……伊當時有跟她說工作內容一樣，是在財務處會計部上班。109 年3 月10、11日LINE裡面對話就是如勞專調卷第133 頁所示，伊有傳本院卷第75頁之工作內容及細節描述表給原告，這張表就是職務說明書資深管理師的崗位職責，原告開始在被告公司工作，就

是擔任資深管理師，其工作內容本來就包括職務說明書資審管理師崗位職責裡之工作內容及細節描述。伊在LINE對話中所提到之「復職」就是請原告回復資深管理師之工作等語（見本院卷第142 頁至第144 頁），可知被告於109 年3 月9 日起至同年月11日係以與之前相同工作內容及條件通知原告復職，擔任職務仍為資深管理師，工作地點及部門仍為原單位即被告財務處會計部；且參以被告當時以LINE通訊軟體方式傳送之工作內容及細節描述表內容（見本院卷第75頁），工作內容為會計帳務作業、管理辦理及專案執行等業務，均為資深管理師之職務範疇內，原告僅以上開表格為職務說明書內容而認被告向其提出新的工作要約，應無可取。再者，原告雖自行製作之工作比較表（見本院卷173 頁），並認被告提出之工作內容僅有涵蓋隆宸星公司之部分，原告其他原本工作均已移交其他同事或是結束，故認被告所提出工作內容與其原職不同云云，然該工作比較表並無法證明被告有提出與原告原職應負責之工作內容不同之處，且被告已依原工作條件通知原告復職，則依兩造間勞動契約，被告於原告應負責之職務範疇內，本可對其為指揮、監督之權利，實無由原告自行選擇工作內容，是原告此部分所述，仍非可採。

3.基此，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付其自108 年12月1 日起至109 年3 月11日止，按兩造不爭執之每月工資6 萬1,200 元計算，共計20萬6,040 元（計算式：61,200元×3 月＋61,200元÷30×11＝206,040 元），即屬有據；逾此範圍之請求，則非可採。

㈤原告依兩造間勞動契約約定，請求被告給付年終獎金12萬2,,400元、團體獎金2,350 元、端午節獎金1 萬5,300 元，是否有理由？

1.按所謂「工資」，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、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、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞基法第2 條第3 款規定即明。而所謂「其他任何名義之經

常性給與」，係指年終獎金、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暨春節、端午節、中秋節給與之節金以外之給與，勞基法施行細則第10條第2款、第3款亦有明定。又工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，倘雇主為改善勞工生活而給付非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非因勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，即非為勞工之工作給付之對價，自非勞基法第2條第3款所指工資，應不得列入工資之範疇（最高法院79年台上字第242號判決、91年度台上字第897號判決意旨參照）。查依被告工作規則第17條、第23條分別規定「員工薪資分為本薪、伙食津貼、職務加給及主管加給或其他經常性給予等各項」、「本公司於營業年度終了結算，依同仁年度考績給予年終獎金，如有盈餘除繳納稅捐、彌補虧損及提列公積金外，對表現優異者，另有紅利獎金」，足見被告將其他經常性給予認為屬於工資無誤，而其中除紅利獎金部分，需被告公司營收有盈餘，且為繳納稅捐、彌補虧損及提列公積金後，始依照員工表現而給予，顯非必然發放，亦無一定確定之數額，故非屬勞務對價之工資外，年終獎金部分僅約定公司於營業年度終了結算，依同仁年度考績給予，而未有前揭關於盈餘之內容，其餘獎金包含端午節獎金部分則無任何約定發放之依據，又兩造對於該年終獎金、端午節獎金每年均有按時給付員工等情均無爭執，故本院依照卷內證據資料認該等獎金應與勞務之提供具對價性而屬工資，先予說明。

2.原告主張因被告非法資遣，致其未領取108年度之年終獎金2個月共計12萬2,400元等情，為被告否認，且辯稱：年終獎金之發放月數，應依照員工該年度上、下年度之考績結果綜合評比計算，原告108年度上半年考績為C、下半年之工作績效表現被列入資遣名單，經綜合評比，108年度年終獎金不應超過1個月，故僅同意給付原告年終獎金1個月6萬

1,200 元云云，然查，被告並無提出被告公司就年度年終獎金就考績評比計算發放月數之相關規則或依據，且原告108年度下半年因遭被告非法資遣而無相關考績、評比之資料，故被告所稱經綜合評比後，原告108 年度年終獎金應少於1個月等情，已非無疑。再者，被告既已自認其於108 年11月間以原告不能勝任工作為由而資遣原告係屬不合法，則其再以原告108 年度下半年工作績效表現列入資遣名單為由，僅給予原告年終獎金1 個月，復無提出其他積極證據以實其說，其所述前後矛盾，實難採信。況證人楊素燕於本院審理時證稱：被告就年終獎金之發放標準是會依照每個人考績之表現去擬定規則，主管再依照表現做調整，不是每年都一樣，也會依照當年度發放額度做調整。年終獎金發放與考績考核結果會有影響，但重點還是主管包含部級主管、處級主管、董事長都可以做調整，所以考績相同，年終獎金也可能不同，每個人考績都會經過層層主管簽核做出結果等語（見本院卷第146 頁至第147 頁），可徵被告發放年終獎金除考績外，尚須經過各層主管之調整、簽核而決定發放月數，而被告並無提出任何原告經過考績考核或主管調整、簽核後所認定應發放之年終獎金數額等資料，本院即自無從逕以被告上開所辯而為原告不利之認定，是被告抗辯原告僅得請求年終獎金1 個月云云，尚乏所據，並無可採。又兩造對於原告107年度年終獎金發放金額為2 個月工資等情並無爭執，而被告亦無提出原告108 年度年終獎金僅得領取1 個月工資之相關證據資料到院，故原告主張其108 年度年終獎金應按照107年度核發金額即工資2 個月，尚屬有理，則原告請求被告給付年終獎金12萬2,400 元（計算式：61,200元x 2 月＝122,400 元），即屬可採。至原告請求被告給付109 年6 月端午節獎金1 萬5,300 元部分，因原告已於109 年3 月11日向被告為拒絕提供勞務之意思表示，則其復請求拒絕提供勞務後之工資對價即109 年6 月之端午節獎金1 萬5,300 元，難認有理。

3.另被告同意給付原告團體獎金2,350 元（見本院卷第188 頁），故原告請求被告給付年終獎金12萬2,400 元、團體獎金2,350 元，共計12萬4,750 元，應屬有據。

㈥原告主張其108 年11月間遭被告違法解雇後，被告已於108 年11月30日將其退保，其為繼續參加保險，依勞保條例第9 條之1 規定申請以個人名義參加普通事故保險，並依同條例第15條第5 款規定自行負擔保險費百分之80，餘由中央政府補助，是原告因此每月均支付投保薪資4 萬5,800 元之勞保保險費3,664 元，扣除原告任職被告期間每月勞保保險費自負額1,008 元後，致原告每月額外支付2,656 元（計算式：3,664 元－1,008 元＝2,656 元）等情，據其提出勞動部勞工保險局保險費繳款單及清單等件附卷為證（見本院卷第81頁至第87頁），被告固不爭執原告因被告未為其投保，導致原告每月額外支付2,656 元之事實，惟辯稱：原告係於109 年3 月21日始加保，故自108 年12月1 日起至108 年3 月20日即無原告所述差額之情形；且兩造勞動契約於109 年3 月11日業已終止，被告於該日後亦無給付原告差額之義務等語，查原告於本院審理時自承其確於109 年3 月21日始開始加保（見本院卷第65頁），且觀諸前揭繳款單資料，亦無原告於109 年3 月21日前之繳款紀錄，則原告請求108 年12月1 日起至109 年3 月20日每月因其向勞工保險局繳納勞工保險費而額外支付之2,656 元，實屬無憑。又原告於109 年3 月11日並無自請離職、兩造於該日亦無合意終止勞動契約之事實，是兩造間僱傭關係仍存在，業經本院認定如前，則被告因係違法解雇原告，依勞保條例之前揭規定，仍有為原告投保且給付勞工保險費之義務，卻未依法給付該保險費，致由原告以個人名義向勞工保險局繳納3,664 元保險費，顯已使被告受有利益，並使原告受有損害，則原告請求被告應自109 年3 月21日起至其回復工作之日止，按月給付2,656 元，應屬有據；逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。

㈦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。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5 。民法第229 條第1 項、第2 項、第233 條第1 項前段、民法第203 條分別定有明文。查本件原告任職被告時係於每月5 日支領工資（見本院卷第62頁），被告亦未爭執此事實，是原告請求各月工資部分，自應給付日翌日（即每月6 日）起至清償日止計付法定遲延利息；勞工保險費差額按月於次月5 日給付2,656 元部分，自各該月應給付之翌日（即每月6 日）起至清償日止計付法定遲延利息；以及年終獎金、團體獎金共計12萬4,750 元部分，應自109 年5 月13日民事變更聲明暨準備狀繕本送達被告翌日起（即109 年5 月14日，被告並不爭執其收受日為109 年5 月13日，見本院卷第62頁）至清償日止計付法定遲延利息，均屬有據，應予准許。

㈧再按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334 條第1 項前段定有明文。另按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，同法第179 條前段亦有明定。查原告前已受領被告給付之資遣費9 萬0,965 元等情，為兩造所不爭執（見本院卷第65頁），惟依前述，被告終止兩造間之勞動契約並不合法，兩造之僱傭關係仍然存在，則原告受領上開資遣費，即無法律上之原因，致被告受有損害，故被告依不當得利之法律關係，自得請求原告返還，又原告對於被告請求原告上開請求金額應扣除前揭資遣費9 萬0,965 元之抵銷抗辯亦無爭執，是以被告辯稱以上開資遣費9 萬0,965 元，與本院所認被告積欠原告之工資抵銷，於法有據，應予准許。經抵銷後，原告108 年12月工資債權業已消滅，所

餘2 萬9,765 元（計算式：90,965元－61,200元＝29,765元），仍不足抵充原告109 年1 月份工資債權61,200元，亦即原告109 年1 月份工資債權尚餘3 萬1,435 元未獲給付（計算式：61,200元－29,765元＝31,435元），則原告於上開應抵銷金額範圍內之請求，則無理由。

㈨按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6 ；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項、第31條第1 項分別定有明文。查兩造僱傭關係仍存在，已如前述，而被告對於原告主張其依法應按月提撥3,828 元，及108 年4 月起至108 年10月短少提繳共計1,260 元等情並不爭執，並表示同意給付，則原告主張被告應提繳1,260 元，及自108 年12月1 日起至其回復工作之日止，按月提撥3,828 元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，洵屬有據。

四、從而，原告依勞動契約之法律關係，先為聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，並就工資部分請求被告給付11萬5,075 元，及其中3 萬1,435 元自109 年2 月6 日起、其中6 萬1,200 元自109 年3 月6 日起、其中2 萬2,440元自109 年4 月6 日起，均至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息；就獎金部分請求被告給付12萬4,750 元，及自109 年5 月14日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息；就勞保費差額部分請求被告自109 年3 月21日起至原告回復工作之日止，按月於次月5 日給付原告2,656 元，及自各該月6 日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，均無理由，不應准許。另原告依勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項、第31條第1 項規定，請求被告提繳1,260 元，及自108 年12月1 日起至原告回復工作之日止，按月提繳3,828 元至原告於勞工保險局設

立之勞工退休金個人專戶，亦有理由，應予准許。另先位之訴有理由時，備位之訴即毋庸裁判。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至本判決主文第1項部分乃確認之訴，無宣告假執行可言，又原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

六、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，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。

七、據上論結，原告之訴一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　1　　日

勞動法庭　法　官　潘曉玫

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　　109　　年　　9　　月　　1　　日

書記官　王元佑