

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度重勞訴字第5號

原告 高承豪

訴訟代理人 徐嘉明律師

被告 晟峰精密工業股份有限公司

法定代理人 趙武長

訴訟代理人 鄭仁壽律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣226,094元，及自如附表所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告應提繳新臺幣16,931元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第二、三項得假執行；但被告如以新臺幣226,094元（本判決第二項）、新臺幣16,931元（本判決第三項）為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。原告起訴時係聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）56,105元，及自民國108年1月31日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。嗣於本院審理中變更上開聲明如後開原告訴之聲明所示（重勞訴卷第13、頁），經核原告新、舊訴均係基於原告主張兩造間僱傭關係存在之同一基礎事實，並擴張應受判決事項之聲明，

01 合於上開規定，應予准許。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張：原告自107年6月19日起任職於被告，職稱為助

04 理，月薪45,000元加計職務津貼5,000元，合計5萬元。被

05 告於108年1月16日表示要調整原告薪資結構，但原告不同

06 意，被告隨即表示原告可以選擇離職，但原告並未同意，詎

07 被告於108年1月18日向桃園市政府通報資遣原告及於108

08 年1月25日要求原告離開公司，兩造於108年1月31日調解

09 不成立，爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487

10 條前段規定請求被告按月給付原告薪資，及依勞工退休金條

11 例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告提繳勞工退

12 休金等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應

13 自108年2月1日起至原告復職日止，按月於次月15日給付

14 原告5萬元，及自各應給付日翌日起至清償日止，按年息5

15 %計算之利息。(三)被告應自108年2月1日起至原告復職日

16 止，按月提繳2,748元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退

17 休金專戶。(四)第2、3項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

18 二、被告則以：原告自107年6月19日起任職於被告，原擔任助

19 理，後來擔任品牌經理，負責銷售鹽燈，但原告任職期間銷

20 售業績低於去年同時間兼職員工的銷售金額，且未開發新客

21 戶，工作不力，顯然不能勝任工作。被告先與原告協商將原

22 有保障薪資改為績效制，但原告拒絕，表示現在不努力就可

23 以領到薪資，為何要改為績效制。因原告無法勝任工作，故

24 被告於108年1月21日依勞動基準法第11條第5款規定，預

25 告於108年1月31日終止兩造間勞動契約，被告並已給付原

26 告108年1月薪資及資遣費，兩造間勞動契約已於108年1

27 月31日終止，原告之訴為無理由。縱認兩造間勞動契約未合

28 法終止，被告於108年8月2日發函催告原告回公司履行工

29 作義務，原告於108年8月5日收受，卻回函表示拒絕履行

30 ，則原告已陷於給付遲延，被告即無須給付自108年8月6

31 日起至其復職為止之工資。又原告自108年5月2日起在其

他公司任職之薪資應予扣除等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查：(一)原告自107年6月19日起任職於被告，月薪5萬元。(二)原告自108年5月2日起至108年12月26日止在別處任職，領有薪資196,853元（未加計健保及勞保費用），為兩造所不爭執（重勞訴卷第263、264頁），自堪信為真實。

四、原告主張兩造間僱傭關係存在，並請求被告按月給付薪資及提繳勞工退休金等情，為被告所否認，並以前詞置辯，故本件爭點為：(一)被告以不能勝任工作為由，終止兩造間勞動契約有無理由？兩造間僱傭關係是否繼續存在？(二)原告請求被告自108年2月1日起至原告復職日止，按月於次月15日給付原告5萬元薪資有無理由？(三)原告請求被告自108年2月1日起至原告復職日止，按月提繳2,748元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶有無理由？分述如下：

(一)被告終止兩造勞動契約不合法，兩造間僱傭關係存在。

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，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，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，且須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號民事判決意旨參照）。

2.被告辯稱原告於107年7月至12月間銷售鹽燈總金額為857,058元，低於106年7月至12月間原告尚未任職前、由被告兼職人員銷售之總金額894,265元，且原告未開發新客戶，顯然不能勝任工作，因而解僱原告云云，

01 固據被告提出106年度、107年度7至12月鹽燈營業額
02 總表在卷可稽（重勞訴卷第41頁）。惟查，原告於107
03 年7月甫受僱於被告，資歷尚淺仍待歷練，且銷售額自
04 894,265元下滑至857,058元，約4.2%，差額未達4
05 萬元，能否謂客觀上原告即不能勝任工作？況被告未曾
06 提出兩造間契約條款，證明兩造曾約定原告銷售金額應
07 達若干金額始符被告之要求，更未約定以銷售金額作為
08 考核原告之唯一基準，此亦有證人即被告總經理趙偲吟
09 於本院審理中具結證稱略以：面試時董事長沒有提出具
10 體數字要求原告要增加百分之幾的銷售量，也沒有特別
11 考核原告績效等語可明（重勞訴卷第156、157頁），
12 故原告於任職期間，被告從未提出營業額總表要求原告
13 改善，嗣於原告不同意變更薪資結構時逕以原告銷售金
14 額低於去年銷售金額為由解僱原告，顯已違反「解僱最
15 後手段性原則」，應認被告終止兩造間勞動契約不合法
16 。

17 3.被告雖辯稱改變薪資結構就是給予原告改善的機會云云
18 ，然所謂給予改善機會應係指給予原告一段時間去努力
19 是否能夠達到合理的銷售金額，而非片面要求原告接受
20 改變薪資結構，故被告所辯，並不可採。

21 4.被告又辯稱原告同意被告解僱原告云云，然查，原告主
22 張其雖曾於108年1月18日找人事人員，嗣人事人員拿
23 非自願離職證明書給原告，原告不同意離職原因記載為
24 不能勝任工作，故原告未同意離職等語，業據提出原告
25 與趙偲吟之訊息記錄可明（重勞訴卷第91頁），亦與證
26 人趙偲吟於本院審理中具結證稱略以：因開非自願離職
27 單需記載離職原因，被告寫不能勝任，但原告無法接受
28 此原因，故不同意以資遣方式等語相符（重勞訴卷第15
29 4頁），且原告隨即於108年1月18日申請勞資爭議調
30 解，主張確認僱傭關係存在（桃勞簡卷第13頁），更可
31 證明原告並未同意終止勞動契約，從而，原告主張兩造

01 間僱傭關係仍然存在，自屬可取。

02 (二)原告得請求被告給付自108年2月1日起至108年8月5
03 日止之薪資。

04 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，
05 仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或
06 轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用
07 人得由報酬額內扣除之，民法第487條定有明文。又僱
08 用人拒絕受領勞務，固應負受領遲延之責，受僱人無須
09 催告僱用人受領勞務，惟受僱人服勞務之義務並不因而
10 消滅，僱用人如再表示受領，請求受僱人服勞務，其受
11 領遲延之狀態即為終了，倘受僱人無正當理由而未為給
12 付，自不得依該民法規定請求報酬（最高法院100年台
13 上字第1808號民事判決意旨參照）。

14 2.原告主張僱傭關係存在，被告則辯稱兩造間契約已於10
15 8年1月31日終止，於108年1月31日調解時拒絕原告
16 復職請求，應認被告受領勞務遲延，則原告請求自108
17 年2月1日起之薪資，即屬有據。

18 3.惟被告業於108年8月2日發函催告原告回公司履行工
19 作義務，原告於108年8月5日收受，卻回函表示已進
20 入訴訟，應靜待法院判定結果等語，有存證信函及回證
21 附卷可參（重勞訴卷第225、227、229頁）。被告既
22 已表示願受領勞務給付，原告以現正訴訟為由拒絕履行
23 ，自屬無正當理由而未為給付，不得依民法第487條規
24 定請求自108年8月6日起之報酬。

25 4.原告雖稱被告未提及是否回復原職原薪，故應以法院判
26 決為準云云，然兩造僱傭關係存在，原告即有服勞務之
27 義務，被告縱有調整職務、薪資之情形，如未違反勞動
28 契約或勞工法令，仍屬合法，原告空言臆測並拒絕提供
29 勞務，自屬無正當理由。

30 5.兩造不爭執原告月薪5萬元及原告自108年5月2日起
31 至108年12月26日止在別處任職，領有薪資196,853元

(未加計健保及勞保費用)等情，則原告得請求之薪資應扣除上開在別處任職之薪資，且應加計勞、健保費用(屬薪資之一部分)。故原告得請求自108年2月1日起至108年8月5日止之薪資即308,065元(計算式：5萬元×6個月+5萬元×5/31=308,065元，元以下四捨五入)，扣除原告自108年5月2日起至108年8月5日止在別處任職之薪資即81,971元【(108年5月實發22,202元+勞健保848元)+(108年6月實發27,134元+勞健保866元)+(108年7月實發25,684元+勞健保866元)+(108年8月實發26,234元+勞健保866)×5/31=81,971元，元以下四捨五入，重勞訴卷第253至256頁】，為226,094元(計算式：308,065元－81,971元=226,094元)，逾此範圍，為無理由。

(二)原告得請求被告提繳自108年2月1日起至108年8月5日止之勞工退休金。

1.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6%。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。

2.原告主張以底薪45,000元計算，依勞工退休金月提繳工資分級表之月提繳工資為45,800元，每月應提繳2,748元，則原告得請求被告提繳自108年2月1日起至108年8月5日止之勞工退休金為16,931元(計算式：2,748元×6個月+2,748元×5/31=16,931元，元以下四捨五入)，逾此範圍，為無理由。

五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。又遲延之債務，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；而應付利息之債務，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2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付薪資為定有期限之給付，原告主張為次月15日給付，則自次月16日起被告應負給付遲延責任，是原告就上述得請求之金額，併請求自如附表所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦屬有據。

六、綜上所述，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。原告另依民法第487條前段規定及依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告給付如主文第2項所示金額及提繳如主文第3項所示金額至勞工退休金專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。

七、本判決主文第2、3項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被告預供擔保，得免為假執行；原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 5 月 22 日
民事勞工法庭 法官 吳佩玲

附表、利息起算日

項 目	金 額	利 息 起 算 日
108 年 2 月 薪 資	5 萬 元	108 年 3 月 16 日
108 年 3 月 薪 資	5 萬 元	108 年 4 月 16 日

(續 上 頁)

108 年 4 月 薪 資	5 萬 元	108 年 5 月 16 日
108 年 5 月 薪 資	5 萬 元	108 年 6 月 16 日
108 年 6 月 薪 資	26,094 元	108 年 7 月 16 日

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 5 月 22 日

書記官 龍明珠