臺灣臺南地方法院民事判決

107年度重勞訴字第14號

原　　告　王鑑恒
訴訟代理人　劉思龍律師
被　　告　茁壯企業股份有限公司
法定代理人　郭素珍
　　蘇清水律師
　　田杰弘律師
　　魏宏儒律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國108年5月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣204,000元，及自民國107年11月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應自民國107年9月1日起至原告復職之前1日止，按月於次月10日給付原告新臺幣120,000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5計算之利息。

三、被告應自民國108年2月15日起至原告復職之前1日止，於每年2月15日給付原告新臺幣240,000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5計算之利息。

四、被告應自民國107年7月20日起至復職日止，按月提撥新臺幣7,254元，至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第一項於原告以新臺幣68,000元為被告供擔保後，得假執行，惟如被告以新臺幣204,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第二項於原告按月以新臺幣40,000元為被告供擔保後，得假執行，惟如被告按月以新臺幣120,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第三項於原告按年以新臺幣80,000元為被告供擔保後，得假執行，惟如被告按年以新臺幣240,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

九、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國104年8月1日起至105年2月28日止受僱於被告公司，另自105年5月1日再度任職於被告公司，擔任品保部經理，每月薪資新臺幣（下同）120,000元，年終獎金月薪2個月，詎被告公司之董事長郭素珍於107年7月9日以品檢人員離職，品管單位裁撤為由，要求原告於當日離職，原告不得已應被告公司要求填寫離職申請書，並寄發電子郵件予訴外人即被告公司副總施侑廷載明離職之原因，並同年月12日再寄發電子郵件，及於同年月18日以高雄博愛路郵局請求被告撤銷違法解僱行為，回復兩造僱傭關係，惟被告均未獲置理。

（二）被告公司所開立之非自願離職證明記載依勞動基準法第11條第5款，惟原告並無不能勝任工作之情事，被告公司自應舉證證明之。

（三）原告遭非法離職前之每月薪資為120,000元，原告請求起訴前已屆期之107年7月10日起至8月31日止薪資204,000元（計算式：120,000元x 1.7月＝204,000元），及自107年9月1日起至復職日止，按月給付120,000元予原告。

（四）兩造勞動契約約定每年年終獎金為2個月月薪，因每年農曆過年時間不同，概以每年國曆2月15日作為年終獎金發放基準日，請求被告公司應自108年2月15日起至復職日止，於每年2月15日給付240,000元。

（五）原告每月月薪120,000元，依勞工退休金月提撥工資分級表觀之，月提繳工資為120,900元，被告公司每月自應提撥退休金7,254元至勞工退休金專戶。

（六）並聲明：如主文第一、二、三、四項所載，及原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告公司則以：

（一）兩造間之勞動契約於107年7月9日合意終止：

1、郭素珍於107年7月9日與原告討論品保部員工離職之事宜，兩造乃達成合意以資遣方式終止勞動契約，原告並於當日寄發電子信件告知其他公司同事其將離職一事，亦未見如原告所稱不得已之情事。

2、原告於離開被告公司後，持被告公司所開立之非自願離職證明書至高雄就業服務站申請登記求職，同時向被告公司受領資遣費126,500元、預告工資80,000元、特休未休之工資24,000元，倘若無合意以資遣方式終止勞動契約，原告何須要求被告公司確認資遣費、預告工資、特休未休之工資，足見兩造間確實係合意終止勞動契約。

（二）縱本院認兩造之勞動契約非合意終止，被告公司於107年7月9日資遣原告，亦係基於勞動基準法第11條第5款規定終止兩造之勞動契約：

1、被告公司主要產品為化妝品，品質管理及保障極為重要，被告公司所有產品均須集中由品保部進行品質檢視，被告公司原冀望藉由原告之能力管理品保部，維持被告公司產品之品質、出貨之良率，然限於交貨期限，一旦品保期限越久，出貨期間越晚，將導致被告公司遲延出貨之風險。

2、原告明知上情，卻經常性指揮品保部門員工執行無益事項，導致執行品保完成時間延宕，於107年5、6月應進行品質檢視之工作，原告延宕且未完成，導致產品堆疊滿倉。原告經常對品保部門員工為不合理要求，部門員工或有為家計而隱忍、有離職、有調請他單位，原告擔任品保部經理，離職率、調職率飆高不下，郭素珍對此居中協調，並給予原告口頭告誡，促請其檢討為何如此，原告非但不改善，竟推諉給品保部門員工，於107年7月5日最後幾名品保部員工均提出離職申請，顯見原告客觀上之能力、學識、品行均不足以勝任工作，主觀上亦違反忠誠履行勞務給付義務，已無法使被告公司達成任用原告之經濟目的，甚至已嚴重影響被告公司之經濟效益，被告公司以原告不能勝任工作解僱於法有據。

（三）縱兩造間之勞動契約尚非合意終止，且被告公司所為之資遣解僱不符合勞動基準法第11條第5款之規定，原告已於107年8月7日內容略以「勞工自得依勞動基準法第14條第1款第6款『雇主為反勞動契約或勞工法令』終止勞動契約，並得依該條第4項規定『第17條規定於本條終止契約準用之』，要求雇主給付資遣費；貴公司如欲依法給付資遣費，自當依據勞動基準法之規定核計。」另觀原告107年8月6日之信件內容更為明顯，原告對被告公司提出其計算之資遣費金額及請求，原告更於107年8月14日再次要求被告公司依其所計算之差額補發給原告。倘若無以資遣離職意思，何以計算資遣費，並引據法條，進而請求資遣費，更進而要求於何期日前給付，顯然非單純觀念通知，兩造於該日已終止勞動契約。

（四）並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免假執行。

三、兩造不爭執事項：

（一）原告於被告公司任職期間，兩造為僱傭關係，原告為適用勞動基準法之勞工，兩造約定原告月薪為120,000元。

（二）原告自104年8月3日起至105年2月28日止及自105年6月1日起至107年7月9日止受僱於被告公司。

（三）被告公司於105年3月14日匯入125,068元至原告之彰化銀行帳戶。

（四）被告公司於107年8月10日分別匯入資遣費126,500元、預告工資80,000元、7月份薪資及補發48小時特休未休59,391元。107年10月2日匯入1,667元資遣費差額。

四、兩造爭執事項：

（一）兩造間有無合意終止僱傭關係？

（二）若無合意終止僱傭關係，被告公司依勞動基準法第11條第5項規定，以原告對於所擔任之工作確不能勝任資遣解僱，是否合法？

（三）原告有無於107 年8 月7 日以被證15之電子郵件終止兩造

之僱傭關係？

（四）若兩造僱傭關係仍存在，原告請求薪資、年終獎金及勞工退休金部分，有無理由？若有理由，金額若干？

五、得心證之理由：

（一）兩造間有無合意終止僱傭關係？

1、被告公司抗辯兩造已合意終止僱傭關係，無非以證人郭素珍於本院審理中證稱：當天早上我看到證人紀亭羽、莊英蕙的離職書，我前去找原告談話，我問他你底下剩這兩個人，你都沒有慰留就直接同意離職，剩下你一個人怎麼處理公司的產品，他說再請新人就好，我說新人請將近一年，新人你也請不進來，舊人你也不要，怎麼辦？講到最後原告就說：施太太你這樣講的話就是在怪我，那我就辭職好了。我就說，既然你這樣講，你就辭職，原告就問我要做到什麼時候？我說你底下沒有人，也沒有人可以交接，就做到今天，原告說我有一個條件，公司要開非自願離職書、預告工資、資遣費都要給我，我說好就這樣如你的意等語（見本院卷一第422頁），然證人郭素珍為被告公司之法定代理人，其與被告公司利害關係一致，在無其他補強證據之情況下，尚難僅憑證人郭素珍之證述，即認兩造有何有合意終止僱傭關係之事實。

2、原告雖於107年7月9日寄發電子信件與被告公司同事稱「感謝大家同仁過去的協助與配合，個人將於今日離職，離開茁壯團隊，日後如有需求，個人將盡最大能力儘力協助。」（見本院卷一139頁），然由上開電子信件僅是原告告知其他同事其離開被告公司一事，並無敘明離職之原因、自願與否，無法證明原告屬自願離職，況原告於寄送此信件後，立即寄發電子信件告知施侑廷其離職之原因，該信件內容為：「今天一早施太太當面通知，因品管同仁紀亭羽及莊英蕙離職，公司以將品管單位裁撤為由，將身為品保部經理的個人，一併資遣，工作至今日（2018.07.09）為止...。」（見本院卷一第35頁）倘原告為自願離

職，何需再寄發第二封信件與施侑廷。至原告雖於離職後向被告公司請求資遣費、預告工資費及向就業服務站申請求職等情，然無論原告於本院陳述，或證人郭素珍之證述均稱被告公司要給付原告資遣費及預告工資之費用，原告在無法確信是否得回任工作情況下，為維持必要生活支出情況下，本當以現階段無工作情況為基本，向舊公司請求資遣費，並覓尋新工作，此並無違一般常情，且原告於107年7月12日已向被告公司以電子信件表示撤銷解僱原告之違法行為，回復原告之職務，並於107年7月17日已向中華民國勞動法推廣協會申請調解，其調解主張為希望資方回復僱傭關係，亦足見其並無自願離職之意。是被告公司上開所辯，均不足採，難認兩造僱傭關係已合意終止。

（二）若無合意終止僱傭關係，被告公司依勞動基準法第11條第5項規定，以原告對於所擔任之工作確不能勝任資遣解僱，是否合法？

1、按「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：…五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」勞動基準法第11條第5款定有明文。次按勞動基準法第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，亦包含勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務之情形，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」。然本諸勞動基準法第1條所揭示保障勞工權益，加強勞雇關係之立法意旨，解釋上開「確不能勝任工作」要件時自應衡平兼顧勞

工處於經濟弱勢之勞動權與雇主因應市場競爭之人事權，是認定勞工是否具有「確不能勝任工作」之情形，無論客觀上不能勝任工或主觀上有怠忽所擔任之工作，致不能完成、能為而不為之情事，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，均仍需具備無法透過勞動契約達成客觀合理之經濟目的之具體事證可佐，否則此款解僱事由將易流於恣意，無從落實上開勞動基準法之立法意旨。

2、按主張法律關係存在之當事人，僅須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證之責任，至於他造主張有利於己之事實，應由他造舉證證明，最高法院48年台上字第887號判例闡釋甚詳。本件原告於107年7月9日以前原任職於被告公司擔任品管部經理等情，為兩造所不爭執，揆諸上開說明，被告公司既抗辯其係合法終止系爭勞動契約，自應由被告公司舉證證明其解雇原告符合「確不能勝任工作」之要件。查被告公司雖一再指稱因原告導致品管產品速度慢、品管人員不斷離職云云，然查證人紀亭羽於本院審理中證稱：107年7月前品管課因為廠區搬廠導致許多產品未檢驗，我原本請產假，還在6月底前提前回來上班，在我未請產假前，也是會有許多產品未檢驗的狀況，但當時各部門的人可以互相支援，所以沒有像我請產假剛回來那麼多，新廠區品管課的員工幾乎都是新人，對產品不熟，無法做相關的檢驗工作，產品又一直生產出來，沒有人去檢驗，後來新廠區的產品也有部分運回舊廠區來檢驗，當時舊廠區品管課員工只有我、證人莊英惠、劉文琪、陳淑美總共4人，原告除管理舊廠區外，還有管理新廠區的品管課，我會撤回離職，有一半的原因是因為原告離職，加上負責人與我們懇談後，我就願意留下來等語（見本院卷一第427頁至第430頁）；證人莊英惠於本院審理中證稱：107年就有很多東西要一直檢驗，產品堆很多，因為人手不足，與換廠區有無關係我不清楚，我是因為原告離職，加上負責人有幫我加薪才留下來的等語（見本院卷一第

431頁、第432頁），由上開證人所述，原告所管理之品管課除舊廠區外，尚有新廠區，且於107年7月9日舊廠區員工並非僅剩證人紀亭羽、莊英惠，還有其餘兩名員工，其餘舊員工之離職是否與原告獨斷有關，被告公司亦未能舉證證明。又品管產品堆貨，係因為產品生產量大、新進品管人員部分經驗不足、品管人員總額不足所導致，然被告公司增加新廠房，增加產量，勢必導致舊有品管人員工作量增加，縱新聘員工亦有訓練員工之問題，此乃被告公司在擴廠之際本應考量之事情，原告雖為部門主管，然對於被告公司員工之薪資、福利、工作量、工作環境，並非原告一人得以改變，仍受被告公司政策之限制，倘原告得任意高薪聘用人才，亦不受員工人數之限制，豈可能發生品管課產品堆積檢驗不及之問題，自難單純將產品堆積檢驗不及一事歸責於原告。實際上，原告除聘請新人至新廠區外，對於證人紀亭羽、莊英惠之離職，原告亦曾慰留二人，有電子信件可佐（見本院卷二第47頁至第50頁），足見原告在管理人員上亦無不妥處理。又被告公司亦未能舉證原告有何專業能力、學識或品行不足之處，依上開說明，難認原告客觀上有無法勝任之情事。況且，縱被告公司認原告有不能勝任之情事，其未以降職或減薪等方式，警惕原告，逕以解僱之方式，亦未符合最後手段性原則。是以，被告公司以原告違反勞動基準法第11條第5款之規定解僱原告，乃屬違反解僱。

（三）原告有無於107年8月7日以被證15之電子郵件終止兩造之僱傭關係？

原告於107年8月7日寄發與被告公司人事部李建璋之電子信件記載「2.雇主『無故遲退』勞工，若不符合勞動基準法第11、12條規定之情事，則解僱應屬違法。故雇主『無故辭退』勞工，應屬違法勞動契約與勞工法令，勞工自得依勞動基準法第14條第1項第6款『雇主違反勞動契約或勞工法令』終止勞動契約，並得依該條第4項規定『第17條

規定於本條終止契約終止之』，要求雇主給付資遣費；貴公司如欲依法給付資遣費，自當依據勞動基準法之規定核計。」上開內容似僅在說明法律規定，是否有終止兩造間之僱傭關係仍應探求當事人之真意，然承上所述，原告自遭被告公司資遣後，一再主張為違法解僱，其欲回復原職，甚至於107年8月16寄送與李建璋之信件仍記載「日前本人已以EMAIL通知貴公司該二筆款項給付日期與計算基準不合法規要求，本應於獲知貴公司匯入後即時通知貴公司領回，但因個人屬受薪階級，家庭日常開銷泰半靠薪水支用。今遭貴公司違法解僱，依持頓失，僅得暫予領用，要為解燃眉之急，以濟生活之資。故本次雖暫予領用本人帳戶內共計206,500元之二筆款項，無關本次勞動契約繼續之爭議。按本件係因貴公司行使雇主單方面之解僱權，顯無合意終止之意思表示存在，貴公司自行匯入二筆款項之意思表示，並非合意終止，先予序明。本人謹此通知貴公司，將於今日起取用本人帳戶內該二筆款項，且本人取用之行為非有合意或同意終止兩造間勞動契約之意思。貴公司如不同意本人領用該二筆款項，或欲取回該二筆款項，亦請於107.08.1717：00PM前以書面通知本人，本人將會準備該二筆款項金額，以便貴公司取回。」再次顯現原告仍主張兩造僱傭關係存在，自得認定原告並無以上開電子郵件終止兩造間勞動契約之意思表示。

（四）若兩造僱傭關係仍存在，原告請求薪資、年終獎金及勞工退休金部分，有無理由？若有理由，金額若干？

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，民法第487條定有明文。原告遭被告公司於107年7月9日非法解僱後，其於107年7月17日即向中華民國勞動法推廣協會申請調解，顯見原告於兩造未終止契約前，主觀上有繼續服勞務之意，僅因被告均拒絕受領勞務，而無法給付勞務，被告公司自有受領勞務遲延，且亦無再表示得受領之意，依上開規定及兩造契約之約定，原告

請求自107年7月10日至107年8月31日之薪資204,000元（計算式：120,000元x 1.7月＝204,000元）、自107年9月1日起至復職日止，按月給付120,000元，及自108年2月15日起至復職日止，於每年2月15日給付240,000元之年終獎金，為有理由，應均予准許。

2、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%；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，勞工退休金條例第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，而被告公司對於原告月薪120,000元依法應按月提撥7,254元亦不爭執（見本院卷一第385頁），則原告主張被告公司應自107年7月20日起至復職日止，按月提撥新臺幣7,254元，至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，為有理由，應予准許。

（五）末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，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；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、第203條分別定有明文。本件依員工薪資明細（見本院卷一第135頁）可知被告公司員工薪水係於次月10日給付，而年終獎金依常情均係於農曆過年前給付，歷來農曆過年均係在2月15日前，故原告以每年2月15日作為年終獎金請求之基準日，尚屬合理。被告公司經原告請求給付上開積欠之薪資，迄未給付，原告就起訴時已屆期之薪資204,000元，請求自起訴狀繕本送達翌日起即107年11月17日加付法定遲延利息，及就起

訴前未屆期之薪資及年終獎金，請求自應付薪資之日之翌日起加付法定遲延利息，為有理由，均予准許。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項請求被告公司給付薪資，及依法提撥勞工退休金，均為有理由，應予准許。兩造陳明就主文第一項至第三項願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，經核原告勝訴部分，合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；另本判決主文第四項命被告應自民國107年7月20日起至復職日止，按月提撥新臺幣7,254元，至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，為命被告為一定行為之請求，並非為財產上之請求，與民事訴訟法第389條第1項規定得為假執行宣告應為財產上之請求不合，自不能准許。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為與本件判決結果不生影響，爰不予逐一論列，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　28　　日

勞工法庭　法　　官　陳協奇

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　108　　年　　5　　月　　28　　日

書　記　官　曾美滋