

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第28號

原告 張簡志偉

訴訟代理人 胡嘉雯律師

被告 鴻準精密工業股份有限公司

法定代理人 呂軍甫

訴訟代理人 魏翠亭律師

陳恩民律師

陳弈宏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月9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。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔80%，餘由原告負擔。

事實與理由

壹、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查被告公司之主事務所雖設於新北市土城區，然原告主張其勞務提供地在被告設於苗栗縣竹南鎮廠區，被告並未予以爭執，是依前開規定，本院自有管轄權，先予敘明。

二、再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

01 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
02 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存
03 在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若
04 縱經法院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，即難認有
05 受確認判決之法律上利益(最高法院52年台上字第1240號判
06 例意旨參照)。本件原告主張與被告間之僱傭關係存在，被
07 告則否認之，是兩造間就其等間是否有僱傭關係存在即不明
08 確，並致原告在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不
09 妥之狀態，得以本件確認判決除去之，揆諸前開判例意旨，
10 應認原告提起本件確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法
11 律上利益，合先敘明。

12 貳、實體方面：

13 一、原告起訴主張略以：

14 (一)原告自民國91年1月起，任職於同屬鴻海科技集團(下稱鴻
15 海集團)之統寶光電股份有限公司(下稱統寶公司)，嗣轉
16 任至鴻海集團之被告公司，迄至113年3月止，擔任被告設
17 於苗栗縣竹南鎮廠區之資源整合推進部副理，主責協助主
18 管掌握產品推展進度、跨部門協調、產品分析及改善等職
19 責，每月薪資新臺幣(下同)92,000元。惟因原告於110年1
20 0月間經鴻海集團之鴻準醫療事業群協理青睞，主動邀約
21 原告轉調該事業之供應鏈主管，原告通過面試取得准予調
22 任後，任用同意書卻因原任職之張姓最高主管拒絕致無疾
23 而終。原告於110年經主管蘇定義評訂考績為良好之B+，
24 然經該事業群主管改以表現不佳之C評等；再於111年、11
25 2年之考績仍無端遭評為C評等。嗣於113年3月6日以原告
26 連續3年考績不佳為由，於同日進行績效改善面談後，在
27 同月15日主張原告不能勝任其工作，依勞動基準法(下稱
28 勞基法)第11條第5款資遣原告，並預告於同月25日為原告
29 最後在職日，及於同年15日由被告收回原告之識別證暨公
30 司門禁卡，原告即無從進入被告公司提供勞務。

31 (二)被告係以(1)原告取得之資料，諸如COST DOWN、良率、成

01 本架構分別為採購、工廠、經管部門產出，故認未達主管
02 要求。(2)原告態度消極，見到長官未打招呼。(3)對於每日
03 工作之工作報告未完成。而認原告112年績效不佳，致連
04 續3年工作績效不佳，而有不適任之情事。惟原告之部門
05 並非生產、業務部門，並無COST DOWN、良率、成本架構
06 之問題，且與長官打招呼並非兩造合意之勞動給付義務，
07 況原告之部門於112年8月間即解散，被告未積極指派工作
08 給原告，原告自無從進行每日之工作報告。是原告並無不
09 適任之情事。

10 (三)縱認原告有不適任之情事，然被告並未依公司規定，對原
11 告進行績效改善面談、進而請求原告提出績效改善計畫。
12 足認被告並未採取對原告進行勸導、教育訓練、職務調整
13 等最後手段之行為，是被告解僱原告亦有違反解僱最後手
14 段性原則。

15 (四)被告資遣原告既無理由，且對於113年3月15日原告不願配
16 合資遣，拒簽離職文件及辦理離職手續之事實，亦不爭
17 執，並於原告請求給付勞務之意思送達後，仍拒絕受領原
18 告之勞務給付。足認可歸責於被告之事由，而陷於受領遲
19 延中。又原告入職時兩造曾明確約定除每月薪資外，尚包
20 含於每年12月31日固定發放之年終獎金，即2個月月薪18
21 4,000元。原告自得依民法第487條之規定，請求被告給付
22 自113年3月26日起每月之工資92,000元，及年終獎金184,
23 000元。

24 (五)被告終止兩造之僱傭關係既非適法，於兩造僱傭關係存續
25 中，被告自有依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1
26 項規定，按月提繳原告勞工退休金之義務。被告自113年3
27 月25日即非法將原告退保，並自同月26日起未再為原告提
28 繳勞工退休金，原告自得依勞退條例第6條第1項、第31條
29 第1項規定，請求被告損害賠償並回復原狀。

30 (六)並聲明：(1)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(2)被告應
31 自113年3月26日起至原告復職之日止，按月於每月10日給

01 付92,000元、按年於每年12月31日給付184,000元，及自
02 各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
03 息。(3)被告應自113年3月26日起至原告復職之日，按月提
04 撥5,526元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專
05 戶。

06 二、被告答辯略以：

07 (一) 被告歷年均依公司規定評定原告績效(考績)，原告於107
08 年度經其主管總評：「責任心待加強、持續改善能力待提
09 升、工作應變能力待提升、專業能力強、協調能力強」初
10 核主管評定：「主動積極能力尚有改善機會、解決問題能
11 力尚有改善機會、顧客導向能力尚有改善機會、有能力但
12 是心態需調整」；於108年度其初核主管總評：「能力
13 強，調整心態，各方面皆可成就」、「自信心特質表現
14 突出、溝通表達特質表現突出、主動特質尚有改善機會、
15 責任感特質尚有改善機會、成就需求特質尚有改善機會。
16 調整心態，可以多方面表現長才；於111年度因不配合出
17 差而考核為C；於112年度其主管總評：「持續改善能力待
18 提升、專業能力強、協調能力強」、「主動積極能力尚有
19 改善機會、解決問題表現突出、制定計畫能力尚有改善機
20 會」可知原告雖具專業能力，然多年來有因責任心與積極
21 度不足而怠於提出制定計畫、改善計畫、應變能力不足，
22 遂遭其主管一再要求「須調整心態，以提高其責任心、改
23 善其主動積極度及持續改善計畫、應變能力」，堪認原告
24 多年來主觀上確有能為而不為，可以做而無意願做等違反
25 勞工應忠誠履行勞務給付義務之情。

26 (二) 被告於110年及111年間因疫情原故，未使用線上評核系統
27 進行員工考核作業，是111年間僅有員工績效考核成績彙
28 整表(台幹)供參。原告在該年度經考核為C級，工作表現
29 並註明「不配合出差」。是原告自110年起連續3年之績效
30 考核遭評定為C級(即表現不佳)，且係層層遞交上級主管
31 綜合評定員工績效，並無原告所稱事業群最高主管無瑞更

01 改評等之事。況原告並未依績效改善面談記錄表所載，於
02 面談之日起3日內提出績效改善計畫，被告基於績效與人
03 事管理之必要，始認原告有不能勝任之情事，而依勞基法
04 第11條第5款規定資遣原告，自屬於法有據。

05 (三) 原告所屬部門於112年8月裁撤，鑑於被告因應社會經濟環
06 境變動，本有調整業務與組織變動之必要，為謀勞雇關係
07 和諧與善盡社會責任，被告自得統整既有人力資源，請求
08 員工重新規畫工作內容，並尋求集團其他單位之工作機
09 會。所以被告於原告所屬部門裁撤後，即一再請求原告重
10 新規畫工作內容，以調整職務，有被告公司113年4月29日
11 113鴻準字第002號函(下稱系爭被告函文)可憑。但原告遲
12 至數月仍無法依囑重新規畫其工作內容，被告始依規定於
13 113年3月6日啟動員工績效改善計畫(PIP)，惟原告嗣未依
14 請求提出績效改善計畫，被告已符解聘最後手段性原則，
15 被告始於同年月15日發給資遣通知。

16 (四) 並聲明：原告之訴駁回。

17 三、兩造不爭執及爭執事項：

18 (一) 不爭執事項：

- 19 1、原告自91年1月間起任職於鴻海集團之統寶公司，其後均
20 任職於鴻海集團，迄至113年3月止受被告僱用，擔任被告
21 設於苗栗縣竹南鎮廠區之資源整合推進部副理，主責協助
22 主管掌握產品推展進度、跨部門協調、產品分析及改善等
23 職責，每月薪資92,000元，年終獎金為2個月之月薪。
- 24 2、被告於113年3月6日以原告連續3年考績不佳為由，於同日
25 進行績效改善面談後，在同月15日主張原告不能勝任其工
26 作，依勞基法第11條第5款資遣原告，並預告於同月25日
27 為原告最後在職日；及於同月15日由被告收回原告之識別
28 證暨公司門禁卡，原告即無從進入被告公司提供勞務。
- 29 3、原告於113年4月18日寄發新竹東園郵局000070號存證信函
30 (下稱系爭存證信函)，通知被告其隨時維持提供勞務之準
31 備，並請求被告受領勞務。被告已於113年4月19日收受系

01 爭存證信函。

02 4、被告於113年4月29日以113年鴻準字第002號函(即系爭被
03 告函文)，否認兩造間之僱傭關係繼續存在，原告並於113
04 年4月30日收受上開函文。

05 (二) 爭執事項：

06 1、被告依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間之勞動契約
07 是否合法？

08 2、原告請求被告自113年3月26日起至原告復職之日止，按月
09 於每月10日給付原告薪資92,000元，及自各期應給付日之
10 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

11 3、原告請求被告自113年3月26日起至原告復職之日止，按年
12 於每年12月31日給付原告184,000元，及自各期應給付日
13 之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

14 4、原告請求被告自113年3月26日起至原告復職之日止，按月
15 提撥5,526元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休
16 金個人專戶，有無理由？

17 四、得心證之理由：

18 (一) 原告主張其自91年1月間起任職於鴻海集團之統寶公司，
19 其後均任職於鴻海集團，迄至113年3月止受被告僱用，擔
20 任被告設於苗栗縣竹南鎮廠區之資源整合推進部副理，主
21 責協助主管掌握產品推展進度、跨部門協調、產品分析及
22 改善等職責，每月薪資92,000元，年終獎金為2個月之月
23 薪；被告於113年3月6日以原告連續3年考績不佳為由，於
24 同日進行績效改善面談後，在同月15日主張原告不能勝任
25 其工作，依勞基法第11條第5款資遣原告，並預告於同月2
26 5日為原告最後在職日；及於同月15日由被告收回原告之
27 識別證暨公司門禁卡，原告即無從進入被告公司提供勞
28 務，有績效改善面談記錄表、非自願離職證明書、系爭存
29 證信函、系爭被告函文、薪資約定表等在卷可憑(見勞專
30 調卷第35至53頁)。並為被告所不爭執，堪信原告此部分
31 之主張為真實。

01 (二) 被告依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間之勞動契約
02 是否合法？

03 1、被告於113年3月6日與原告討論績效改善，告知原告(1)於1
04 12年之考績為C級，其負責之業務沒有達到主管的標準，
05 所取得的資料皆為其他部門給出來的資料，並無有利公司
06 的價值，不管是cost down(為採購提供)、良率(為工廠提
07 供)、成本架構(為經管提供)，或其他資料來源皆相關其
08 他單位產出，因此認為沒達到主管要求。(2)業務單位是需
09 要態度積極的，並且對內外都處理好人際關係，很多長官
10 反應原告見到長官都沒有打招呼，而這正是業務單位所需
11 要的特質，但是明顯不符合部門需求。(3)對於目前的工作，
12 必須做每日的工作報告。討論結果，原告於3日內提出
13 績效改善計畫，有績效改善面談紀錄表在卷可憑(見勞
14 專調卷第35頁)。嗣被告通知原告依勞基法第16條第1項第
15 3款預告，將於113年3月25日以勞基法第11條第5款「勞工
16 對於所擔任之工作確不能勝任時」為由，以資遣方式終止
17 勞動契約，有非自願離職證明書在卷可稽(見勞專調卷第3
18 7頁)。是被告確以原告不適任為由，通知原告終止兩造之
19 勞動契約。

20 2、原告歷年在被告公司之績效考核如下：

21 (1)107年度經原告直屬主管蘇定義，於107年10月20日評為A
22 級、覆評1主管則於107年10月22日評為B級，而蘇定義對
23 原告之評語為：責任心待加強、持續改善能力待提升、工
24 作應變能力待提升、專業能力強、協調能力強。領導能力
25 發展綜評為：主動積極能力尚有改善機會、解決問題能力
26 尚有改善機會、顧客導向能力尚有改善機會、有能力但是
27 心態需調整，有年度績效評核表在卷可稽(見本院卷第3
28 5、85至87頁)。由蘇定義上開評語可知，其雖先將原告評
29 為A，再被複評為B。然原告專業能力及協調能力雖強，但
30 其責任心待加強、持續改善能力待提升、工作應變能力待
31 提升，總結為有能力但是心態需調整，並有多項能力尚待

改善，則其評等應未達A級。

(2)108年度原告直屬主管蘇定義，於108年11月13日評為B級、覆評1主管亦為蘇定義，於108年11月14日評為B級，然其評語為：能力強，調整心態，各方面皆可有所成就。工作特質發展綜評為：自信心特質表現突出、溝通表達特質表現突出、主動特質尚有改善機會、責任感特質尚有改善機會、成就需求特質尚有改善機會。調整心態，可以多方面表現長才，有年度績效評核表在卷可稽(見本院卷第35、91至93頁)。由蘇定義上開評語可知，原告能力雖強，但其主動特質、責任心、成就需求均有待改善，總結為調整心態，可以多方面表現長才，則其評等B級。

(3)111年度因原告不配合出差而考核為C，有員工績效考核成績彙整表(台幹)在卷可憑(見本院卷第79頁)。顯見原告被考評為C級，係因未能主動積極任事所致。又原告於110年至112年均遭考評為C級，亦有2023年績效評核及職等晉升作業在卷可稽(見本院卷第39頁)。再被告於110年及111年間因疫情原故，未使用線上評核系統進行員工考核作業，業據被告陳明在卷，是被告未能提出原告110年及111年之年度績效評核表，尚屬合理。又由原告自107、108、112年度(112年度詳下述)之考核觀之，由其主管蘇定義對其評語為：專業能力及協調能力雖強，但其責任心待加強、持續改善能力待提升、工作應變能力待提升等情。顯見原告確自107年度起，其積極度、持續改善能力、工作應變能力均有待提升，則被告雖未能提出110、111年度之考核表，然其後之112年度亦有相同之情事，是被告於110、111年度亦給予C級之考核，尚係綜觀原告之表現所為之考核。

(4)112年度其直屬主管蘇定義，於112年11月24日評為A級，然其評語為：持續改善能力待提升、專業能力強、協調能力強。領導能力發展綜評為：主動積極能力尚有改善機會、解決問題能力表現突出、制定計畫能力尚有改善機

會，有年度績效評核表在卷可稽(見本院卷第37、105至107頁)。由蘇定義上開評語可知，其雖將原告評為A，然原告專業能力及協調能力雖強，但其持續改善能力待提升，總結為主動積極能力尚有改善機會、解決問題能力表現突出、制定計畫能力尚有改善機會，可見原告雖具專業、協調能力，但其持續改善能力待提升，且其主動積極能力及制定計畫能力尚需改善，則其評等應未達A級。況證人蘇定義亦證稱：員工考核還是要看評語為主。是原告既有多項尚需改善提升，則經被告參酌證人蘇定義之評語，而評為C級，尚屬合理。

3、證人蘇定義證稱：我是原告的主管，考績是按照員工在過去一年工作績效，幾個同事來排比，從工作能力、態度、表現等評比。我只是初評，上面還有複評，複評是可以改變初評的結論，績效改善面談記錄表的內容，是我與原告討論後的回覆，問題是擬好的，就把這些問題跟原告討論，請原告表示意見。公司有開放員工自行查詢績效，有些遇到有問的話就會講，原告能力是有，就是積極度要提高，平常我也有提醒原告；考績還是要看評語為主等語(見本院卷第57至59、64頁)。由證人蘇定義前開證述可知，原告雖有能力，但積極度不高而有改善之必要，且證人蘇定義對原告所為之考績評定僅為初評，尚應經上級為複評，且上級有更改初評之權利，其更改考核結論，應係參酌證人蘇定義所為之評語，自不能僅以證人蘇定義之初評，即認定原告之績效考核結果。

4、原告擔任之職務為協助主管掌握產品推展進度、跨部門協調、產品分析及改善等項，此為兩造所不爭執。查人際關係良好與否，在一般職務上，並不會影響其工作效能，惟原告既負有協助主管掌握產品推展進度、跨部門協調之職責，則其工作態樣之服務態度即應積極，而在對內外之人際關係亦應相對的處理好，始能順利推展其業務。然其主管蘇定義已對其評語為雖具專業、協調能力，但其持續改

善能力待提升，且其主動積極能力及制定計畫能力尚需改善等情，足認其積極性不足而有改善之必要。且原告並不否認其與各單位長官間之交流，見到面並不打招呼，如此自會影響其協助主管掌握產品推展進度，及跨部門協調之工作。

5、原告任職之部門，被告於112年8月間已裁撤，此為兩造所不爭執。又原告主張其任職之部門裁撤後，被告並未指派其他工作，亦為被告所不爭執。則被告既未指派其他工作，即無對目前的工作，須每日做工作報告之情事。

6、綜上，原告雖無違反每日須做工作報告之事，然確於110年至112年度，連續3年遭被告考核為C級，且其工作態度之主動積極度、人際關係尚需改善，足以影響其協助主管掌握產品推展進度，及跨部門協調之工作，而有不適任之情事。

7、原告主張縱其有不適任之情事，然被告以勞基法第11條第5款規定解僱原告，亦有違解僱最後手段性原則等語。經查：

(1)按勞基法第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「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，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基法所賦予保護勞工之各種手段後，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112年度台上字第244號判決意旨參照）。是雇主在以不適任為由終止勞動契約時，應使用勞基法所賦予勞工如申誡、記過、減薪、或調職等各種手段，以促使勞工改善，如勞工仍未改善，而得終止勞動契約，始符合

「解僱最後手段性原則」。

(2)被告集團員工績效考核作業辦法(下稱績效考核辦法)第8點第1項前段規定：對績效考核等級為丙等(C)及丁等(D)之同仁，應由直屬主管與員工進行績效改善面談共同擬定績效輔導改善計劃(見附件5)，由單位安排指導與協助，評估檢討績效改善狀況(評估改善期至少一個月)。第3項規定：關鍵人才考核等級若為乙(B)、丙(C)、丁(D)，請事業單位人資協助向用人單位瞭解原因並檢討改善，中央人資將其列為事業單位人資的稽核項目。第9點第3項規定：針對績效考核等級為丙(C)、丁(D)的員工進行培訓或者調整工作崗位，針對績效好的員工給予晉升發展的機會，放到重要的崗位歷練培養。第6項規定：無法勝任工作員工之處理：針對績效落後，經輔導後仍無法有足夠改善，確實無法勝任工作者，應依公司相關規定進行處理，有系爭績效考核辦法在卷可按(見本院卷第181頁)。由上開系爭績效考核辦法規定，被告員工經考核為C級或D級時，應由直屬主管進行績效改善面談，並擬定輔導改善計劃，或進行培訓或調整工作崗位，需待經輔導後仍無法有足夠改善時，始得依公司相關規定處理予以解聘。

(3)查原告自107、108年度均考核為B級，110至112年度雖均考核為C級，然被告並未對原告有何施以輔導、改善計畫，或予以培訓，或以申誡、記過、減薪、或調職等各種手段，以促使原告改善，此為被告所不否認。顯見被告有違前開系爭績效考核辦法之規定，且未使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，即為資遣原告，而有不符「解僱最後手段性原則」。

(4)被告雖以被告函文，通知原告可自行找尋集團內其他單位之工作機會等情，而認已符解僱最後手段性原則等語置辯。惟查：

1.被告函文說明三內容略以：「張簡志偉先生原屬部門單位於2023年8月因組織變更遭到解散，當時本公司曾通知其

01 需重新規劃工作內容，亦可自行找尋集團其他單位之工作
02 機會，但其並未給予任何回應。．．．」有該函在卷可按
03 (見勞專調卷第49頁)。是由被告函文內容觀之，被告並未
04 詢問其集團其他單位，是否有符合原告要求之職缺，更遑
05 論係提供原告可轉調之職務。

06 2.原告縱至鴻海集團其他單位尋找工作機會，然仍需經審核
07 面試，被告既未指派原告任何工作，仍難認原告於主觀上
08 有拒絕提供勞務之情事。縱認原告遲未向鴻海集團其他單
09 位尋找工作機會，係屬主觀上能為而不為，為不能勝任工
10 作，然被告並未證明此將造成其職場秩序、業務運作上之
11 重大困難或具體損失，難謂其情節已達無法達成被告透過
12 勞動契約，所欲達成客觀合理之經濟目的之程度，被告亦
13 未對原告未為尋找其他單位工作機會之行為為任何表示，
14 復未對原告施以輔導改善、培訓後，再將原告調派至合適
15 之其他職務，即逕予終止系爭勞動契約，顯不符解僱最後
16 手段性原則。是被告前開所辯，並無可採。

17 (5)綜上，原告主張縱其有不適任之情事，然被告解僱原告
18 前，並未為培訓、調職或施予輔導等措施，有違解僱最後
19 手段性原則，尚堪可採。

20 8、揆諸前揭說明，被告依勞基法第11條第5款規定，終止兩
21 造間之勞動契約，未符解僱最後手段性原則，是其對原告
22 終止勞動契約，並不合法。是原告請求確認兩造間之僱傭
23 關係存在，應予准許。

24 (三)原告請求被告自113年3月26日起至原告復職之日止，按月
25 於每月10日給付原告薪資92,000元，及自各期應給付日之
26 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

27 1、被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，
28 雖不合解僱最後手段性，而為不合法解僱，兩造間之僱傭
29 關係雖仍存在，已如前述。然原告確有不適任之情事，亦
30 如前述。則原告就原職有不適任之情事，被告使用勞基法
31 所賦予勞工如申誡、記過、減薪、或調職等各種手段，以

促使原告改善，其職級及薪資即非與原職相同，而低於原有之職級及薪資。

2、又被告係於113年3月6日進行績效改善面談後，在同月15日以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為由，以資遣方式終止勞動契約，並預告於同月25日為離職日，已如前述。顯見被告係認定自113年3月25日起，原告有對所擔任之工作確不能勝任之情事，則兩造間之僱傭關係雖仍存在，然原告自113年3月26日起，其職級及薪資即非與原職相同，而低於原有之職級及薪資，故無法請求原有之薪資，而應以其後兩造議定之職級及薪資為計算。

3、綜上，原告請求被告自113年3月26日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告薪資92,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，即無理由，不應准許。

(四) 原告請求被告自113年3月26日起至原告復職之日止，按年於每年12月31日給付原告184,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

1、按年終獎金屬恩惠性給予，且係在雇主之營運有所獲利時發給，此為一般人所周知，則雇主是否發給年終獎金，端看其當年度是否有所獲利而定。又兩造雖有約定年終獎金為2個月月薪(見勞專調卷第53頁薪資約定表)，惟原告自113年3月26日起，其職級及薪資即非與原職相同，而低於原有之職級及薪資，已如前述，而應以其後兩造議定之職級及薪資為計算。且年終獎金屬恩惠性給予，係在雇主之營運有所獲利時發給，此為一般人所周知，則雇主是否發給年終獎金，端看其當年度是否有所獲利而定。是原告之職級及薪資已非原有之職級及薪資，尚應由兩造議定新的職等及薪資，則其年終獎金已非原來之金額，且因其職級及薪資已低於原有之職級及薪資，並應另行約定年終獎金之金額，被告能否獲利而發給年終獎金尚不能確定，故無

01 法請求原薪資2個月之年終獎金。

02 2、綜上，原告請求被告自113年3月26日起至原告復職之日
03 止，按年於每年12月31日給付原告年終獎金184,000元，
04 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之
05 利息，即無理由，不應准許。

06 (五)原告請求被告自113年3月26日起至原告復職之日止，按月
07 提撥5,526元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休
08 金個人專戶，有無理由？

09 1、原告自113年3月26日起，其職級及薪資即非與原職相同，
10 而低於原有之職級及薪資，已如前述，而應以其後兩造議
11 定之職級及薪資為計算。則原告自113年3月26日起之薪資
12 已非92,000元，是原告請求按月提撥上開金額6%，即不可
13 採。

14 2、是原告請求被告自113年3月26日起至原告復職之日止，按
15 月提撥5,526元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退
16 休金個人專戶，為無理由，不應准許。

17 五、從而，原告依勞動契約之法律關係，請求確認原告與被告間
18 僱傭關係存在，為有理由，應予准許。逾此部分之請求為無
19 理由，應予駁回。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據經審
21 酌後，於判決結果不生影響，爰不另一一論駁，附此敘明。
22 據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法
23 第79條，判決如主文。

24 中 華 民 國 113 年 12 月 23 日
25 勞動法庭 法 官 陳秋錦

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 12 月 23 日
30 書記官 張智揚