

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第36號

原告 莊双恩

訴訟代理人 江錫麒律師

柯宏奇律師

複代理人 王炳人律師

被告 財團法人國家衛生研究院

法定代理人 司徒惠康

訴訟代理人 魏千峯律師

複代理人 林士凱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年2月17日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

一、確認兩造於民國113年1月1日起至113年12月13日止之僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣1,076,830元，及如附表所示遲延利息起算日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

三、被告應提繳新臺幣102,774元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之51；餘由原告負擔。

六、本判決第2項、第3項得假執行；但被告如分別以1,076,830元、102,774元為原告預供擔保，各得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、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，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀

01 態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言  
02 （最高法院52年台上字第2140號判決意旨參照）。本件原告  
03 主張兩造間於民國112年1月1日起至同年12月13日止有僱傭  
04 關係存在，經被告否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，影  
05 響原告是否可依僱傭契約行使權利、負擔義務之法律上地  
06 位，原告私法上地位自有受侵害之危險，而此不安之狀態並  
07 得依確認兩造僱傭關係之判決除去之，原告提起本件確認之  
08 訴，即有法律上利益，故原告自得提起本件確認僱傭關係存  
09 在之訴，合先敘明。

10 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之  
11 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、因情事變  
12 更而以他項聲明代最初之聲明者，不在此限，民事訴訟法第  
13 255條第1項第2、3、4款分別定有明文。經查：

14 (一)本件原告起訴時原聲明：1. 確認原告與被告間僱傭關係存  
15 在。2. 被告應自113年1月1日起至原告復職之日止，按月於  
16 每月月底給付原告新臺幣(下同)167,879元，及均自次月1日  
17 起至清償日止，按年息5%計算之利息。3. 被告應自113年1月  
18 1日起至原告復職日止，按月提繳9,000元至原告在勞動部勞  
19 工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金專戶。

20 (二)原告於113年11月25日以民事追加狀追加及擴張聲明為：1. 確  
21 認原告與被告間僱傭關係存在。2. 被告應自113年1月1日起  
22 至原告復職之日止，按月於每月月底給付原告172,437元，  
23 及均自次月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3. 被  
24 告應自113年1月1日起至原告復職日止，按月提繳9,000元至  
25 原告在勞保局設立之勞工退休金專戶。4. 被告應於前2項期  
26 間，按月提繳6,897元至原告離職儲金帳戶。5. 被告應給付  
27 原告3,000元，及自本民事追加狀送達之翌日起至清償日  
28 止，按年息5%計算之利息。6. 被告應於114年1月20日給付原  
29 告258,656元，及自114年1月21日起至清償日止，按年息5%  
30 計算之利息。7. 被告應於114年1月27日給付原告129,328  
31 元，及自114年1月28日起至清償日止，按年息5%計算之利

01 息。

02 (三)嗣因原告於本院審理時已屆滿強制退休年齡，原告遂於114  
03 年2月11日變更聲明為：1. 確認原告與被告間於113年1月1日  
04 起至113年12月13日止僱傭關係存在。2. 被告應自113年1月1  
05 日起至113年11月30日止，按月於每月月底給付原告172,437  
06 元，及均自次月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。  
07 3. 被告應於113年12月31日給付原告72,312元，及自114年1  
08 月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4. 被告應提繳1  
09 02,774元至原告在勞保局設立之勞工退休金專戶。5. 被告應  
10 給付原告78,759元，及自民事變更暨追加聲明狀送達之翌日  
11 起至清償日止，按年息5%計算之利息。6. 被告應給付原告3,  
12 000元，及自113年11月26日起至清償日止，按年息5%計算之  
13 利息。7. 被告應給付原告258,656元，及自114年1月21日起  
14 至清償日止，按年息5%計算之利息。8. 被告應給付原告129,  
15 328元，及自114年1月28日起至清償日止，按年息5%計算之  
16 利息。9. 被告應給付原告123,939元，及自民事變更暨追加  
17 聲明狀送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

18 (四)核原告所為上開訴之變更及追加，聲明第1至8項係因情事變  
19 更而以他項聲明代最初之聲明及擴張應受判決事項之聲明；  
20 至聲明第9項所為追加之訴與原訴係本於兩造間勞動法律關  
21 係爭議之同一基礎事實，合於上開規定，均應予准許。

## 22 貳、實體方面

### 23 一、原告主張：

24 (一)伊自87年1月1日起受聘於被告擔任專任助研究員，並自91年  
25 10月1日起受聘為專任副研究員，伊自受聘以來每聘期為3年  
26 或5年，期滿續聘新約，每聘期之間無中斷，兩造間勞動契  
27 約(下稱系爭勞動契約)屬不定期勞動契約性質，且依勞動部  
28 公告，伊自99年3月1日起為適用勞動基準法(下稱勞基法)之  
29 人員。伊自87年受聘於被告時起，均全心投入研究，無不能  
30 勝任工作之情事，豈料，被告於112年9月12日函知伊續聘申  
31 請案未獲通過，聘期延長至同年12月31日止，伊曾於112年1

01 0月11日申請重新審議續聘案，被告再於同年12月7日以伊有  
02 勞基法第11條第5款不能勝任工作之事由，預告兩造系爭契  
03 約於112年12月31日終止，被告片面終止系爭契約，與勞基  
04 法第11條第5款之規定有違，應屬無效，為此請求確認兩造  
05 間僱傭關係存在。

06 (二)因伊已於113年12月13日屆滿65歲，達法定強制退休年齡，  
07 是伊得請求以下項目：

08 1. 確認兩造間於113年1月1日起至113年12月13日止之僱傭關  
09 係存在。

10 2. 113年1月1日至12月13日之薪資共1,969,119元：

11 被告違法終止勞動契約，其受領勞務遲延，伊無補服勞務  
12 之義務，伊得請求被告給付自113年1月1日起至同年12月1  
13 3日伊屆滿65歲達法定退休年齡止之薪資，伊於112年12月  
14 31日離職時月薪為167,879元，113年起調薪4%，因本薪與  
15 專業加給金額相當，是整體調薪2%，另伊112年度考績甲  
16 等晉薪0.5級，次年度應加薪1,200元，故伊自113年起之  
17 月薪應以172,437元計算【計算式： $167,879 \times 1.02 + 1,200$   
18  $= 172,437$ (四捨五入至整數)】。是被告應自113年1月1日  
19 起至113年12月13日止，按月於每月月底給付伊172,437  
20 元，其中113年12月薪資則按實際服務日數比例計算，並  
21 均自次月1日起至清償日止之法定遲延利息。

22 3. 提繳勞工退休金102,774元：

23 伊每月薪資為172,437元，依勞工退休金月提繳分期表應  
24 以150,000元計算月提繳工資6%，自113年1月1日起至113  
25 年12月13日止，被告共應提繳102,774元至伊勞工退休金  
26 專戶。

27 4. 離職儲金78,759元：

28 依財團法人國家衛生研究院人員退休撫恤及資遣要點（下  
29 稱退撫及資遣要點）第3點第1項，被告人員每月提撥薪資  
30 4%作為離職儲金，故被告應以伊月薪172,437元計算，自1  
31 13年1月1日起至113年12月13日止，按月提繳6,897元至伊

01 離職儲金帳戶，共計78,759元，因伊於113年12月31日屆  
02 滿強制退休年齡，符合請領離職儲金之條件，故被告應給  
03 付原告78,759元及自民事變更暨追加聲明狀送達之翌日起  
04 至清償日止之法定遲延利息。

05 5. 三節獎金3,000元:

06 被告於春節、端午、中秋三節均會發給各1,000元獎金，  
07 故請求被告給付113年度之三節獎金共3,000元。

08 6. 年終獎金258,656元:

09 被告於每年農曆春節前1周左右，均會發給1.5個月薪資計  
10 算之年終獎金，故兩造間勞動契約關係存在，被告於114  
11 年農曆春節前一周應發給伊1.5個月薪資計算之年終獎  
12 金，故請求被告給付年終獎金258,656元。

13 7. 考績獎金129,328元:

14 被告於每年農曆春節前，均會依上一年度之考核結果發給  
15 考績獎金。伊於112年度考績甲等，考績獎金為0.75個  
16 月，故兩造間勞動契約關係存在，伊於113年度之考核有  
17 獲得甲等之可能，故請求被告給付考績獎金129,328元。

18 8. 勞保老年年金給付損害賠償123,929元:

19 伊於113年12月3日提出勞保老年年金給付申請，經勞工保  
20 險局核付每月24,115元之勞保老年年金，倘伊於被告違法  
21 終止系爭勞動契約期間繼續投勞保，伊之投保年資會增加  
22 1年，老年年金應為每月24,910元，故原告每月受有795元  
23 之勞保老年年金給付損害，每年即9,540元，原告於申請  
24 勞保老年年金給付時為65歲，平均餘命為17.84年，依霍  
25 夫曼計算法扣除中間利息合計金額為123,929元。

26 (三)爰依系爭契約法律關係及勞退條例第14條第1項、系爭退撫  
27 及資遣要點第3條第1項、勞工保險條例第72條第1項、民法  
28 第184條第2項等規定提起本件訴訟等語，並聲明:

29 1. 確認兩造間於113年1月1日起至113年12月13日止僱傭關係  
30 存在。

31 2. 被告應自113年1月1日起至113年11月30日止，按月於每月

01 月底給付原告172,437元，及均自次月1日起至清償日止，  
02 按年息5%計算之利息。

03 3. 被告應於113年12月31日給付原告72,312元，及自114年1  
04 月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

05 4. 被告應提繳102,774元至原告在勞動部勞工保險局設立之  
06 勞工退休金專戶。

07 5. 被告應給付原告78,759元，及自民事變更暨追加聲明狀送  
08 達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

09 6. 被告應給付原告3,000元，及自113年11月26日起至清償日  
10 止，按年息5%計算之利息。

11 7. 被告應給付原告258,656元，及自114年1月21日起至清償  
12 日止，按年息5%計算之利息。

13 8. 被告應給付原告129,328元，及自114年1月28日起至清償  
14 日止，按年息5%計算之利息。

15 9. 被告應給付原告123,939元，及自民事變更暨追加聲明狀  
16 送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

17 10. 訟費用由被告負擔。

18 11. 願供擔保請准宣告假執行。

19 二、被告則以：

20 (一)伊係我國政府為加強醫藥衛生之研究，以增進國人之健康福  
21 祉，所特別捐助設立之財團法人，伊之設立及運作有其特殊  
22 性，聘任研究人員係為增進國人之健康福祉、配合政府醫藥  
23 衛生政策進行研究，具有高度公益性目的，非在提供一個永  
24 久、排他、獨佔、持續之工作，與勞基法所定繼續性工作人  
25 員之性質不同，原告歷次升等、續聘亦明知存有聘期，聘期  
26 屆滿須透過審查，否則不續聘，而非不定期限契約，故兩造  
27 間應為定期勞動契約。原告之聘期原為109年10月1日至112  
28 年9月30日，原告於聘期屆滿前，經續聘評審小組認定其不  
29 符合續聘標準中關於發表論文數之要求，決議不予續聘，而  
30 將其聘期延至112年12月31日止，並以勞基法第11條第1項第  
31 5款不能勝任工作為由，終止勞動契約。

01 (二)縱認兩造間成立不定期勞動契約，原告雖於109年獲續聘，  
02 惟伊依照國家衛生研究院研究單位及人員學術評鑑作業要點  
03 第2點之規定對原告進行學術評鑑，評鑑委員認為原告所研  
04 究之領域競爭非常激烈，為保持競爭力，原告應重新評估目  
05 前之研究，並加快研究生產力與影響力，鼓勵其採用更新的  
06 技術方法等，評鑑委員認為原告之研究成果與專業知識並未  
07 達資深研究員應有之水準，且原告於110年度學術評鑑僅獲  
08 得High Average之分數於癌研所全所24位研究人員中敬陪末  
09 座。原告缺乏研究競爭力及生產力，確實有不能勝任工作之  
10 情事。

11 (三)至解僱最後手段性原則於本件並無適用，乃因專業研究員之  
12 專業知識養成不易，需時間及無數實驗之累積，無法短時間  
13 內達成，故一般之輔導在研究員之適用，在實踐上確有困  
14 難，不應一概而論，且考量前已多次給予原告機會而同意續  
15 聘且歷次之續聘審查及學術評鑑審查意見均已指出原告亟需  
16 改善之處，然原告遲遲未能改善致112年續聘審查未達應聘  
17 期間發表論文數之標準，故不予續聘，原告除有主觀上不能  
18 勝任工作之事由外，客觀表現亦不符合伊之續聘標準，業經  
19 伊多次促請原告改善未果，且伊亦曾思及協助原告媒合或其  
20 他單位或職務，然確實有實務上之困難，因原告將屆退休年  
21 齡，且其他單位是否有適當職缺，應聘人的心態是否有意願  
22 轉調都成障礙，因此亦難為原告安排任何安置措施，伊僅得  
23 依勞基法第11條第5款終止系爭勞動契約。

24 (四)又伊係以原告不能勝任工作為由，以資遣方式終止系爭勞動  
25 契約。是縱認兩造僱傭關係自113年1月1日起仍存在，伊仍  
26 得對原告記過、減薪、調職等各種手段，以促使原告改善，  
27 其職級及薪資即非與原職相同，原告自不能以原有之職級及  
28 薪資計算113年度之薪資。又原告請求之三節獎金、年終獎  
29 金、年度考核獎金皆屬恩惠性給與，原告自無請求權。另原  
30 告追加請求勞工保險老年年金給付差額部分，其追加不合  
31 法。

01 (五)另伊終止與原告之聘僱關係後，於113年1月5日給付原告資  
02 遣費1,007,274元及同年月12日給付原告預告期間工資33,57  
03 6元，共計1,040,850元，若兩造之僱傭關係於113年1月1日  
04 以後仍存在，則原告受領資遣費及預告期間工資即無法律上  
05 之原因，而屬不當得利，伊得向原告請求不當得利部分主張  
06 抵銷等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費  
07 用由原告負擔。3.如受不利判決，願供擔保請准免予假執  
08 行。

### 09 三、兩造不爭執事項：

10 (一)原告自87年1月1日起受雇於被告擔任助研究員，嗣於91年10  
11 月1日通過升等為副研究員，於109年間再通過續聘審查，聘  
12 期至112年9月30日。被告於112年9月12日以衛研癌字第1120  
13 007870號函通知原告續聘申請案未獲通過，聘期延長至112  
14 年12月31日止。

15 (二)被告於112年12月7日以電子郵件通知原告，依勞基法第16條  
16 第1項第3款預告，將於112年12月31日以勞基法第11條第1項  
17 第5款規定為由，以資遣方式終止勞動契約。

18 (三)原告於110年考核乙，不予晉薪，給予0.5月薪總額之獎金，  
19 111年、112年度考核結果為佳(甲)，晉薪0.5級並給予0.75  
20 個月薪總額之獎金。

21 (四)原告於被告資遣前之薪資為每月167,879元，勞工退休金月  
22 提繳分級表所載第11組61級，應以150,000元計算月提繳金  
23 額9,000元。

24 (五)被告已於113年1月5日以「資遣費」之名義，匯款至原告帳  
25 戶1,007,274元、預告工資33,576元。

26 (六)原告00年00月00日生，其於113年12月13日屆滿65歲，符合  
27 勞基法強制退休年齡。

### 28 四、得心證之理由：

29 (一)原告主張其並無不能勝任工作情事，被告解僱應屬違法，兩  
30 造間僱傭契約自113年1月1日起仍屬存在，被告現已達法定  
31 強制退休年齡，請求該期間之薪資、離職儲金、三節獎金、

01 年終獎金、考核獎金及勞工保險老年年金給付差額，並應提  
02 繳退休金等情；則為被告所否認，並以前詞置辯。是本件應  
03 審酌者厥為：(一)系爭勞動契約屬定期勞動契約或不定期之勞  
04 動契約？(二)被告依勞基法第11條第5款規定，終止系爭勞動  
05 契約是否合法？(三)原告請求確認兩造間於113年1月1日起至1  
06 13年12月13日止之僱傭關係存在，是否有理由？(四)原告已達  
07 法定強制退休年齡，請求上開期間之薪資、離職儲金、三節  
08 獎金、年終獎金、考核獎金及勞工保險老年年金給付差額  
09 等，有無理由？(五)被告以其對原告之不當得利債權1,040,85  
10 0元抵銷後，原告得請求被告給付之金額？(六)原告請求被告  
11 應提繳102,774元至原告之勞工退休金專戶，有無理由？

12 (一)系爭勞動契約屬定期勞動契約或不定期之勞動契約？

13 1. 被告雖辯稱：其聘任研究人員係為增進國人之健康、配合  
14 政府醫藥衛生政策進行研究，具有高度公益性目的，而非  
15 在提供永久、排他、獨佔、持續工作，與勞基法之繼續性  
16 工作性質大相逕庭。其性質上屬具特定性目的導向之醫藥  
17 衛生研究機構，兩造間聘書內容已記載本件屬定期契約  
18 ，其並未保證於契約期滿後與原告續約之承諾，原告通過  
19 不次續聘審查，符合續聘資格，每次均有重新發予聘書，  
20 足證兩造間聘僱關係存在，非基於繼續性契約本質而來，  
21 故系爭勞動契約應屬特定性之定期契約等語。

22 2. 按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期  
23 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作  
24 應為不定期契約。定期契約屆滿後，雖經另訂新約，惟  
25 其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間  
26 未超過30日者，視為不定期契約，勞基法第9條第1項、第  
27 2項第2款定有明文。

28 3. 經查：

29 (1)依被告聘書記載：「敬聘莊雙恩先生任本院專任副研究  
30 員。」、「一、聘期自中華民國109年10月1日起至112  
31 年9月30日止。」（見調解卷第35頁），並未明確載明

01 工作內容係屬特定性之工作。且被告亦未先有提出特定  
02 之研究計畫，始聘雇原告就該特定之計畫進行研究，於  
03 該計畫結束後，其勞動契約即終止之約定，故依上開聘  
04 書尚難認係特定性勞動契約。

05 (2)原告自87年1月1日起受雇於被告擔任助研究員，嗣於91  
06 年10月1日通過升等為副研究員，被告先後發給原告多  
07 次聘書，聘期自91年10月1日至96年9月30日止、自97年  
08 10月1日至100年9月30日、自100年10月1日至103年9月3  
09 0日、103年10月1日至 106年9月30日、106年10月1日至  
10 109年9月30日、109年10月1日至 112年9月30日（屆滿  
11 前再延長至112年12月31日），此有被告聘書附卷可稽  
12 （見調解卷第25至37頁），且為兩造所不爭執，是兩造  
13 多次聘約均連續而未中斷，依前揭規定，應視為不定期  
14 契約。

15 (3)又兩造最後一次聘約係109年10月1日起至112年9月30日  
16 止，原告因續聘審查未通過，被告乃於112年9月12日通  
17 知原告聘期延長至112年12月31日，此有被告衛研癌字  
18 第1120007870號函附卷可稽（見調解卷第73頁）。原告  
19 係因續聘審查未通過，而不予續聘，被告延長聘期，並  
20 非因特定性工作未完成而予以延長聘期。又系爭勞動契  
21 約如係特定性之定期契約，於契約期滿兩造之僱傭關係  
22 即為終止，被告又何須多此一舉依勞基法第11條第5款  
23 以原告不能勝任工作為由，終止系爭勞動契約。是兩造  
24 之勞動契約應為不定期契約，被告所辯，不足採信。

25 (二)被告依勞基法第11條第5款規定，系爭勞動契約是否合法？

26 1. 原告主張其任職期間均表現良好，並無任何不能勝任工作  
27 之情形，被告112年續聘審議過程認定事實有誤，其申請  
28 重新審議卻未獲院長同意，剝奪其接受院內外人士公平審  
29 議之機會，被告終止勞動契約，亦與最後手段性原則不符  
30 等語；被告則辯稱原告並未於規定時間內送交審查資  
31 料，且其所送交審查之資料亦不符續聘審查之形式要件，

01 且其提出申請重新審議之資料為前幾次審議後新增，未構  
02 成重新審議標準。被告並非要求原告於短時間內提交研究  
03 成果，原告仍無法提出符合要求之研究成果，難認原告足  
04 以勝任被告之研究工作。被告雖有意協助原告媒合其他單  
05 位及其他職務，惟執行上確有困難等語。

06 2. 按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不  
07 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意  
08 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約  
09 所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造  
10 成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行  
11 為及主觀意志。是所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝  
12 任」，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反  
13 忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用  
14 勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況，  
15 已難期待雇主繼續僱用，始得終止勞動契約；倘尚有其他  
16 途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之，以符「解僱  
17 最後手段性原則」（最高法院114年度台上字第5號判決意  
18 旨參照）。又雇主於工作規則就勞工工作表現所訂考評標  
19 準，就雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，  
20 若未低於勞基法就勞動條件規定之最低標準，勞資雙方自  
21 應遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管  
22 理，法院亦應予以尊重。是工作規則以勞工工作表現績效  
23 未達一定標準作為解僱事由者，仍應具體檢視是否該當勞  
24 基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」  
25 之要件，即基於勞工客觀上之能力、學識、品行或主觀上  
26 能為而不為，其所提供之勞務已無法達成雇主透過勞動契  
27 約所欲達成客觀合理之經濟目的，且須具備「解僱最後手  
28 段性原則」，即雇主於其使用勞基法所賦予保護勞工之各  
29 種手段後，仍無法改善情況，已難期待雇主得繼續僱用，  
30 方符合勞基法保障勞工權益之立法旨趣（最高法院112年  
31 度台上字第2714號判決意旨參照）。

01 3. 經查：

- 02 (1)兩造勞動契約為不定期契約，已如前述，而被告制定  
03 「財團法人國家衛生研究院人員進用及升等作業要點」  
04 （下稱進用及升等作業要點）、「國家衛生研究院助研  
05 究員以上人員續聘作業說明」（下稱續聘作業說明）、  
06 「國家衛生研究院專任副研究員及助研究員續聘原則注  
07 意事項」、「國家衛生研究院癌症研究所研究人員續聘  
08 原則」（見調解卷第139至155頁），其中就有關每3年  
09 續聘審查部分，應認為係被告就所屬人員是否勝任工作  
10 所為之定期考核，審查未通過，即應認為對於所擔任之  
11 工作確不能勝任。而上開作業要點、作業說明、注意事  
12 項、續聘原則所為之規定，就是否勝任工作，係組成專  
13 家之審議小組認定，而非由主管一人決定，其認定標準  
14 及作業程序堪稱完備。且就研究人員是否勝任工作，涉  
15 及高度之專業知識，被告既有上開完備之審查規定，如  
16 審議程序符合上開程序，法院應尊重審議小組之認定，  
17 不宜過度介入。
- 18 (2)依續聘作業說明，助研究員以上人員續聘，於聘期屆滿  
19 前12個月，人事室以書面通知需辦理續聘之研究人員；  
20 候聘人於聘期屆滿前11個月，續聘申請人備齊申請資料  
21 （詳細學經歷文件、受聘期間所完成之研究成果、未來  
22 預計研究計畫、著作清單及代表著作抽印本、申請人推  
23 薦院外舉行審查專家名單及利益回避揭露書），送交研  
24 究單位主管（見調解卷第145頁）。原告之前多次申請  
25 續聘作業，均依上開規定完成續聘審查，可見原告對上  
26 開續聘審查相關規定知之甚詳；而此次續聘作業被告人  
27 事人員於111年9月14日原告聘期前屆滿前一年即通知原  
28 告，被告卻遲至112年8月7日聘期屆滿前2月詢問人事室  
29 是否應再提續聘申請（見本案卷第175頁），可推論否  
30 因僅剩1年餘即將滿65歲退休年齡，主觀上無繼續從事  
31 研究工作之意願；否則豈會歷次申請續聘作業，均依規

01 定完成審查，僅在最後一次將屆退休時，未能於聘期前  
02 11個月提出相關資料。

03 (3)原告續聘案經被告評審小組於112年8月10日決議：

04 「三、本次人事續聘申請案投票結果，同意票數未超過  
05 出席投票人數三分之二，最終未通過其續聘的申請。由  
06 於審查委員認為申請人的研究成果未達續聘申請標準，  
07 也就沒有進一步討論外審委員名單。」（見調解卷第15  
08 1頁）原告對該決議提出申復，評審小組於112年8月17  
09 日決議：「三、本次人事續聘申復案投票結果，同意票  
10 數未超過出席投票人數三分之二，最終未通過其續聘的  
11 申復。由於此次申復仍未通過，也就沒有進一步討論外  
12 審委員名單。」（見調解卷第157頁）嗣被告癌症研究  
13 所於112年8月28日召開所務會議就被告續聘案決議：

14 「本次人事續聘申請案的投票結果，申請案未獲得出席  
15 投票人數超過三分之二的同意票數，該申請案經所務會  
16 議票決為不通過，將彙整相關審查意見及申請文件，經  
17 送院方簽辦不續聘事宜，並正式行文通知當事人。」

18 （見調解卷第159至160頁）是原告是否續聘經評審小組  
19 及所務會議3次召開會議，均未通過續聘審查，應認其  
20 已不能勝任副研究員工作。原告主張其無不能勝任工作  
21 乙節，不足採信。

22 (4)原告確有不能勝任副研究員工作之情形，已如前述；惟  
23 原告係適用勞基法人員，雖其不能勝任工作，被告應使  
24 用勞基法所賦予保護勞工之各種手段（例如降職、降  
25 級、降薪、輔導等）後，仍無法改善情況，已難期待被  
26 告繼續僱用，始得終止系爭勞動契約，以符「解僱最後  
27 手段性原則」；而本件原告於續聘審查未獲通過，被告  
28 即延長原告之聘期3個月後終止系爭勞動契約，尚不符  
29 合「解僱最後手段性原則」。是被告依勞基法第11條第  
30 5款規定，終止系爭勞動契約並不合法。

31 (三)原告請求確認兩造間自113年1月1日起至113年12月13日止之

01 僱傭關係存在，是否有理由？

02 被告依勞基法第11條第5款規定於112年12月31日終止系爭勞  
03 動契約並不合法，已如前述，則兩造間之僱傭關係自113年1  
04 月1日起繼續存在；惟被告為00年00月00日生，於113年12月  
05 13日年滿65歲而達勞基法強制退休年齡，是原告請求確認兩  
06 造間自113年1月1日起至113年12月13日止之僱傭關係存在，  
07 即屬正當。

08 (四)原告已達法定強制退休年齡，請求自113年1月1日起至113年  
09 12月13日期間之薪資1,969,119元、離職儲金78,759元、三  
10 節獎金3,000元、年終獎金258,656元、考核獎金129,328元  
11 及勞工保險老年給付減少之金額123,929元等，有無理  
12 由？

13 1. 薪資1,969,119元部分：

14 (1)原告主張其離職時之薪資為每月167,879元，113年起整  
15 體調薪2%，另其112年度考績甲等晉薪0.5級，次年度應  
16 加薪1,200元，故113年起之月薪應以172,437元計算，1  
17 13年1月1日起至113年12月13日止之薪資共1,969,119元  
18 等語；被告則辯稱縱兩造僱傭關係存在，原告不能勝任  
19 工作，被告亦得對其減薪等處置，其職級及薪資即非與  
20 原職相同，自無法請求原有之薪資等情。

21 (2)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，  
22 仍得請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付  
23 者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或  
24 給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事  
25 情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，  
26 拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民  
27 法第487條、第235條及第234條分別定有明文。再債權  
28 人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作  
29 必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始  
30 得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，  
31 仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決參

01 照)。

02 (3)查被告112年12月31日違法解僱原告，已預示拒絕受領  
03 原告提供勞務，原告並無去職之意，且原告遭被告解僱  
04 後，旋於113年3月27日提起本件訴訟，請求確認僱傭關  
05 係存在及給付工資等，被告於收受起訴狀繕本後仍認其  
06 解僱合法而未安排原告返回工作，有起訴狀、送達證書  
07 及被告答辯狀在卷可憑（見調解卷第11至19頁、第111  
08 至123頁），堪認原告有繼續為被告提供勞務之意願，  
09 且已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，揆  
10 諸前開說明，應認被告已處於受領勞務遲延之狀態。又  
11 原告經審議小組認定不能勝任工作，僅因被告解雇不符  
12 合最後手段性原則，始認僱傭關係繼續存在，已如前  
13 述，兩造僱傭關係如繼續存在，被告本可對原告降職、  
14 降級、降薪等處分，是原告113年1月以後之薪資，仍應  
15 以112年12月離職時之薪資計算較為合理，而不應加計  
16 加薪及晉級部分。而原告112年12月之薪資為167,879  
17 元，是原告請求113年1月1日起至113年12月13日止之薪  
18 資共1,917,070元【計算式： $(167,879\text{元} \times 11\text{月}) + (1$   
19  $67,879\text{元} \times 13/31\text{月}) = 1,917,070\text{元}$ 】，核屬正當；逾  
20 此範圍之請求，則非正當。

21 (4)又給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延  
22 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請  
23 求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利  
24 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，  
25 民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別  
26 定有明文。查原告主張被告係於各月末日發放各月之薪  
27 資等情，為被告所不爭執，則其請求自113年1月1日起  
28 至113年12月13日止，各期應給付之工資，其給付定有  
29 確定期限，被告如未按時給付，應自期限屆至後負遲延  
30 責任，則原告請求之各期薪資給付係定有確定期限，被  
31 告如未按時給付，應自期限屆滿時起負遲延責任。是原

01 告請求自次月1日起至清償日止，按年息5%計算之法定  
02 遲延利息，亦屬有據。

03 2. 離職儲金78,759元部分：

04 (1)原告主張依退撫及資遣要點規定，被告應每月為員工提  
05 撥其薪資之百分之4，作為離職儲金，於離職時請領，  
06 系爭勞動契約關係自113年1月1日起至113年12月13日止  
07 繼續存在，被告於該期間，應依上開規定按月依月薪17  
08 2,437元之百分之4提撥6,897元，共78,759元，原告已  
09 達強制退休年齡，原告應依上開要點給付等語。

10 (2)查依退撫及資遣要點第3點第1項第1款規定：「自九十  
11 九年三月一日起適用勞工退休金條例（新制）或勞基法  
12 （舊制），本院每月皆為其提撥公提離職儲金，提撥之  
13 基礎與比例如下：(一)公提儲金：本院人員每月提撥其薪  
14 資之百分之四，作為離職儲金。於符合第4點及及第五  
15 點之離職請領資格時，則可請領之。」、第4點第4款規  
16 定：「本院研究人員九十九年三月一日起提撥之離職儲  
17 金及非研究人員提撥之離職儲金依下列標準請領：…(四  
18 在本院服務滿九年以上者，發給百分之百公、自提儲金  
19 本息。」而兩造自113年1月1日起至113年12月13日止僱  
20 傭關係既繼續存在，且月薪應依167,879元計算，已如  
21 前述，則被告每月應提撥6,715元（計算式：167,879元  
22  $\times 4\% = 6,715$ 元）作為原告之離職儲金，則於此期間被告  
23 應為原告提撥之離職儲金共76,681元【計算式：（6,71  
24 5元 $\times 11$ 月）+（6,715元 $\times 13/31$ 月）=76,681元】。而  
25 被告於113年12月13日達法定強制退休年齡，其自87年  
26 起受僱於被告，服務已逾9年，依上開退撫及資遣要點  
27 規定，原告請求被告給付離職儲金76,681元，及自民事  
28 變更暨追加聲明狀送達之翌日即114年2月13日起至清償  
29 日止，按年息百分之5計算之利息，核屬有據，逾此部  
30 分之請求，則屬無據。

31 3. 三節獎金3,000元、年終獎金258,656元、考核獎金129,32

01 8元部分：

02 (1)按勞動基準法第2條第3款固規定：「工資：謂勞工因工  
03 作而獲得之報酬，包括工資、薪金、及按計時、計日、  
04 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼、及  
05 其他任何名義經常性給與均屬之」。惟查所稱之其他任  
06 何名義之經常性給與，並不包括年終獎金、春節給與之  
07 節金在內，該法施行細則第10條第2款、第3款分別定有  
08 明文。是上開獎金核屬恩惠性質之給與。且被告三節並  
09 非發放每人1,000元獎金，有被告提出福委會公告附卷  
10 可稽（見本案卷第227至229頁）。是原告請求被告給付  
11 三節獎金3,000元、年終獎金258,656元，尚非正當。

12 (2)被告固定有「財團法人國家衛生研究院人員考核評估要  
13 點」，並規定按考核結果給與不同金額之獎金；惟原告  
14 於113年度並未實際提供勞動，被告自亦無從考核，則  
15 原告請求被告給付考核獎金129,328元部分，亦非正  
16 當。

17 4. 勞保老年年金損害賠償123,929元：

18 (1)原告主張被告於112年12月31日終止系爭勞動契約，其  
19 任職實際投保勞工保險年資為30年4月，每月領取勞工  
20 保險老年年金24,115元（見本案卷第195頁），如兩造  
21 僱傭關係繼續存在至113年12月13日，則其投保年資將  
22 增加1年，即有31年4月，依此計算老年年金給付，應為  
23 每月24,910元，故其受有每月795元之損害，每年即9,5  
24 40元。其於申請勞保老年年金給付時為65歲，依台灣地  
25 區簡易生命表，尚有平均餘命17.84年，依霍夫曼計算  
26 法扣除中間利息，其共損失123,929元，爰依勞工保險  
27 條例第72條第1項、民法第184條第2項規定，請求擇一  
28 判決給付等語。

29 (2)按符合第58條第1項第1款及第5項所定請領老年年金給  
30 付條件而延後請領者，於請領時應發給展延老年年金給  
31 付。每延後1年，依前條規定計算之給付金額增給百分

01 之4，最多增給百分之20；投保單位違反本條例規定，  
02 未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至  
03 參加保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金  
04 額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單  
05 位依本條例規定之給付標準賠償之，勞工保險條例第58  
06 條之2第1項、第72條第1項分別定有明文。

07 (3)查被告於112年12月31日終止系爭勞動契約時，原告勞  
08 工保險投保年資為30年4月，加計延後請領增給12%，每  
09 月領取老年年金24,115元（計算式： $45,800 \text{元} \times 31.33 \times$   
10  $0.0155 \times 1.12 = 24,910 \text{元}$ ）；如兩造僱傭關係存續至113  
11 年12月13日，則原告之投保年資將為31年4月，依此計  
12 算老年年金給付，每月應為24,910元，則每月受有795  
13 元之損害（計算式： $24,910 \text{元} - 24,115 \text{元} = 795 \text{元}$ ），  
14 每年即有9,540元之損害（計算式： $795 \text{元} \times 12 \text{月} = 9,540$   
15  $\text{元}$ ）；而原告為48年生，申請勞保年金給付時為65歲，  
16 依台灣地區簡易生命表，台灣地區65歲男性之平均餘命  
17 為17.84年，則依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期  
18 給付不扣除中間利息）核計其金額為123,929元（計算  
19 式：如附表二所示）。是原告依勞工保險條例第72條第  
20 1項請求被告賠償123,929元，及自民事變更暨追加聲明  
21 狀送達之翌日即114年2月13日起至清償日止，按年息百  
22 分之5計算之利息，核屬正當。

23 5. 綜上，兩造自113年1月1日起至113年12月13日止僱傭關  
24 係存在，原告得向被告請求上開期間之薪資1,917,070  
25 元、離職儲金76,681元、勞保年金差額損害123,929  
26 元，共計2,117,680元，及如附表一所示之遲延利息。

27 (五)被告以其對原告之不當得利債權1,040,850元，抵銷原告之  
28 請求金額有無理由？

29 1. 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其  
30 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同；二  
31 人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得

01 以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第179條、第3  
02 34條第1項分別定有明文。

03 2. 查被告於112年12月31日終止系爭勞動契約時，曾先後給  
04 付原告資遣費及預告工資共1,040,850元，為兩造所不爭  
05 執，茲被告終止系爭勞動契約既屬不合法，兩造之僱傭關係  
06 繼續存在，已如前述，則原告所領得之上開資遣費及預告工  
07 資，即屬無法律上之原因，致被告受有損害，而屬不當得  
08 利，應返還被告。是被告以對原告之上開不當得利債權，自  
09 113年1月起逐月抵銷原告之薪資債權，抵銷後被告尚應給付  
10 原告1,076,830元。

11 (六)原告請求被告提繳102,774元至原告之勞工保險專戶，有無  
12 理由？

13 1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休  
14 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月  
15 負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞  
16 工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同  
17 條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳  
18 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇  
19 主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所  
20 有，僅於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規  
21 定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳  
22 或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金  
23 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條  
24 第1項規定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之  
25 情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至  
26 其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1  
27 602號判決參照）。

28 2. 查兩造間僱傭關係於113年1月1日起至113年12月13日止仍  
29 繼續存在，原告每月薪資167,879元，既如前述，被告即有  
30 依上揭規定為原告提撥勞工退休金至原告勞退專戶之義務。  
31 原告工資既為167,879元，應依勞工退休金月提繳分級表第1

01 1組61級，以167,879元計算月提繳工資，被告應每月提繳之  
02 勞工退休金數額為9,000元。是原告請求被告自113年1月1日  
03 起至113年12月13日止，共應提繳102,774元【計算式：(9,  
04 000元×11月) + (9,000元×13/31) = 102,774元】至原告在  
05 勞保局設立之勞工退休金專戶，洵屬有據。

06 五、綜上所述，原告請求確認兩造間自113年1月1日起至113年12  
07 月13日止之僱傭關係存在，被告並應給付原告於該段期間薪  
08 資、離職儲金、勞工保險老年年金差額之損害，經原告抵銷  
09 後共1,076,830元，及如附表一所示利息起算日起至清償日  
10 止，按年息百分之5計算之利息；暨請求被告應提繳102,774  
11 元至原告在勞保局設立之勞工退休金專戶，均為有理由，應  
12 予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

13 六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職  
14 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或  
15 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2  
16 項定有明文。準此，本件如主文第2至4項所示部分，係屬就  
17 勞工之給付請求而為雇主敗訴者，本院應依職權就宣告假執  
18 行，並同時宣告被告供擔保後得免為假執行，而酌定相當之  
19 擔保金額。兩造雖分別陳明願供擔保請准宣告假執行、免為  
20 假執行，僅係促請本院職權宣告之發動，是均不另為准駁之  
21 諭知。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所附麗，應予  
22 駁回。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經核  
24 與本院所為上開認定不生影響，自毋庸再予審酌，附此敘  
25 明。

26 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 114 年 5 月 19 日  
28 勞 動 法 庭 法 官 宋 國 鎮

29 以上正本係照原本作成

30 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  
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 附表一：  
 04

編號	項目	金額（新臺幣）		遲延利息起算日	備註
1	薪資	113年1月	0元		被告對原告之不當得利債權1,040,850元，抵銷1至7月份原告薪資，餘134,303元
2		113年2月	0元		
3		113年3月	0元		
4		113年4月	0元		
5		113年5月	0元		
6		113年6月	0元		
7		113年7月	134,303元	113年8月1日	
8		113年8月	167,879元	113年9月1日	
9		113年9月	167,879元	113年10月1日	
10		113年10月	167,879元	113年11月1日	
11		113年11月	167,879元	113年12月1日	
12		113年12月	70,401元	114年1月1日	
13	離職儲金	76,681元		114年2月13日	
14	損害賠償	123,929元		114年2月13日	老年年金差額損害
合計				1,076,830元	

05 附表二：

06 依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）核  
 07 計其金額為新臺幣123,929元【計算方式為：9,540×12.00000000

01  $+(9,540 \times 0.84) \times (13.00000000 - 00.00000000) = 123,928.00000000$   
02 0。其中12.00000000為年別單利5%第17年霍夫曼累計係數，13.0  
03 00000000為年別單利5%第18年霍夫曼累計係數，0.84為未滿一年  
04 部分折算年數之比例(17.84[去整數得0.84])。採四捨五入，元  
05 以下進位】。