

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第110號

原告 楊晉恭

被告

法定代理人 枝松邦茂

訴訟代理人 江振榮

王郁雯

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國114年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提撥新臺幣16,744元至原告在勞工保險局開設之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣16,744元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

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，得以確定判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第2668號判決參照）。查本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在乙節，為被告否認，抗辯兩造間之勞動契約已合法終止等語，故兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益。

二、原告主張：

- 01 (一) 原告自民國99年10月27日起受僱於被告擔任設備工程師，  
02 工作內容為生產設備維護、維修保養、設備異常排除、製  
03 造單位對應及Roll更換等，工作地點在住華科技南科廠，  
04 每月工資新臺幣(下同)68,450元，並於每年6月及12月各  
05 發放乙次年中(終)獎金68,450元，被告並每月依法提撥勞  
06 工退休金4,368元至原告勞工退休金專戶。
- 07 (二) 被告於113年5月22日以原告年度績效考核末位不能勝任工  
08 作為由，依勞動基準法第11條第5款，以口頭及解僱通知  
09 書向原告單方面告知於113年5月25日為終止勞動契約之意  
10 思表示。因違反勞動基準法侵害原告工作權，原告無配合  
11 義務，故於113年5月24日下午寄出存證信函予被告，以表  
12 原告繼續提供勞務之意願。
- 13 (三) 被告單方以勞動基準法第11條第5款終止兩造間勞動契  
14 約，原告主張被告行使此條款進行解僱前，應依據公司績  
15 效管理及發展作業基準書6.7.2.3對原告於績效考核期間  
16 進行通知改善建議並提出工作輔導及改善計畫等積極作  
17 為，惟被告以考核末位淘汰方式逕行終止兩造間僱傭關  
18 係，明顯違反法律原則「解僱最後手段性」，解僱員工  
19 前，雇主必須先採取一切可能的替代方案而不生效力，故  
20 原告主張兩造僱傭關係仍存在，以保工作權利，爰請求判  
21 決如聲明第一項所示。雖被告於本件訴訟進行中表達要讓  
22 原告回去工作，但原告表示拒絕，因為原告是被惡意遣  
23 散，所以想問回去有無保護機制，但是詢問結果並沒有，  
24 如果仍是原主管，對原告會有惡意，所以原告不願意再回  
25 去，但如果法院判決原告可以回去，原告一定會回去。因  
26 被告終止兩造間僱傭關係不合法，兩造間僱傭關係存在，  
27 被告應自113年5月26日起至原告復職之日止，按月給付原  
28 告薪資及提撥勞工退休金至原告之勞工退休金專戶。
- 29 (四) 聲明：
- 30 1. 確認兩造間僱傭關係存在。
- 31 2. 被告應自113年5月26日起至復職日止，按月於當月5日給

01 付原告68,450元，並於每年6月及12月各發放乙次年中  
02 (終)獎金68,450元，及自各期應給付日之次日起至清償  
03 日止按週年利率百分之五計算之利息。

04 3.被告應自113年5月26日起至原告復職日止，按月提撥勞工  
05 退休金4,368元至原告勞工退休金專戶。

06 三、被告抗辯：

07 (一)被告對原告主張任職於被告公司之日期、所擔任職務、工  
08 作內容、工作地點、工資，以及被告按月提撥工退休金之  
09 事實均不爭執。

10 (二)被告雖於113年5月22日以原告年度績效考核末位不能勝任  
11 工作為由，依勞動基準法第11條第5款，以口頭及解僱通  
12 知書向原告告知於113年5月25日為終止勞動契約之意思表  
13 示，惟原告提起本件訴訟後，審理中被告已同意兩造間僱  
14 傭關係存在，並在調解庭結束後請原告返回被告公司工  
15 作，但原告不同意，被告遂於113年9月12日以新市○○○  
16 區○○○○號碼000081號存證信函予原告，通知原告復職  
17 並履行雙方勞動契約之義務；惟原告於113年9月16日寄發  
18 下營郵局存證號碼000021號存證信函予被告，拒絕復職；  
19 被告再於113年9月20日以新市郵局存證號碼000132號存證  
20 信函通知原告其已屬正當理由連續曠職三日，要求其儘速  
21 履行勞動契約之出勤義務；惟原告仍未復職，被告於113  
22 年9月27日以新市郵局存證號碼000138號存證信函，以原  
23 告連續無故曠職達三日以上，依勞動基準法第12條第1項  
24 第6款終止兩造勞動契約，該存證信函已於113年9月30日  
25 送達原告，兩造間僱傭關係終止，原告請求確認兩造間僱  
26 傭關係存在為無理由。

27 (三)又原告之薪資為每月68,450元，雖原告主張每年6月及12  
28 月加發一個月年中(終)獎金云云，惟該獎金非屬定額給  
29 付。原告在打考績時被評價為「C」，依被告公司之規則  
30 不能發給年中(終)獎金。故被告結算原告113年5月26日  
31 到113年9月5日之薪資為248,702元，因被告原先資遣原告

01 時已給付資遣費、優惠離職金共528,642元，爰主張抵  
02 銷，經抵銷後，原告尚溢領319,940元。

03 (四) 聲明：原告之訴駁回。

04 四、得心證之理由：

05 (一) 原告主張其自99年10月27日起受僱於被告擔任設備工程  
06 師，每月工資68,450元，及被告於113年5月22日以原告年  
07 度績效考核末位不能勝任工作為由，依勞動基準法第11條  
08 第5款，以口頭及解僱通知書向原告告知於113年5月25日  
09 為終止勞動契約之意思表示等情，為被告所不爭執，此部  
10 分之事實應可認定為真正。

11 (二) 查原告不同意被告於113年5月25日片面終止兩造間僱傭關  
12 係，乃於113年6月7日提起本件確認兩造僱傭關係存在訴  
13 訟，於調解程序進行中，被告已表達「原則上同意原告請  
14 求」之意，但原告不同意成立調解，請求進入訴訟程序  
15 (見調解卷第134頁)，被告於本件進入訴訟程序後，又  
16 於113年9月12日以新市○○○區○○○○號碼000081號存  
17 證信函予原告，通知原告復職並履行雙方勞動契約之義  
18 務，原告已於113年9月13日收受該存證信函，此有該存證  
19 信函、收件回執在卷可本稽(見本院第33-37頁、第109  
20 頁)，原告對此亦不爭執(見本院卷第95頁)，則兩造間  
21 之僱傭關係在113年5月26日之後仍繼續存在已可認定。

22 (三) 惟原告收受上開被告請求履行勞動契約存證信函後，於  
23 113年9月16日寄發下營郵局存證號碼000021號存證信函予  
24 被告，拒絕復職(見本院卷第39-41頁)；被告再於113年  
25 9月20日以新市郵局存證號碼000132號存證信函通知原告  
26 其已屬無正當理由連續曠職三日，要求其儘速履行勞動契  
27 約之出勤義務，惟原告仍未復職，被告於113年9月27日以  
28 新市郵局存證號碼000138號存證信函，以原告連續無故曠  
29 職達三日以上，依勞動基準法第12條第1項第6款終止兩造  
30 勞動契約，該存證信函已於113年9月30日送達原告，此有  
31 各該存證信函及郵件收件回執可參(見本院卷第43-59

01 頁、第111-113頁)。按「勞工有左列情形之一者，雇主  
02 得不經預告終止契約：六無正當理由繼續曠工三日。」勞  
03 動基準法12條第1項第6款定有明文。兩造間之僱傭契約仍  
04 存在，原告即有依約提供勞務之義務，惟原告在113年9月  
05 13日收受通知復職並履行雙方勞動契約之存證信函後，未  
06 履行勞動契約，113年9月16日、18日、19日均未到職（按  
07 17日為中秋節，放假一日）。雖原告主張被告片面要求其  
08 復職於法無據，造成原告精神及身心受迫恐慌，無法接受  
09 云云，然原告以此為由曠工三日，難謂有正當理由。經被  
10 告再次催告原告復職，原告仍未提供勞務，被告依勞動基  
11 準法第12條第1項第6款規定，終止兩造間之僱傭契約為有  
12 理由，兩造間之僱傭契約於113年9月30日終止。從而，原  
13 告訴之聲明第一項請求確認兩造間之僱傭關係存在為無理  
14 由，應予駁回。

15 (四) 原告請求被告應自113年5月26日起至復職日止，按月於當  
16 月5日給付原告68,450元，並於每年6月及12月各發放乙次年  
17 年中(終)獎金68,450元部分，經查：

18 1. 兩造間之僱傭關係在113年5月26日起至113年9月30日之間  
19 仍存在，則原告請求被告給付此期間之薪資應屬有據。查  
20 原告每月工資68,450元，則自113年5月26日起至113年9月  
21 30日止之工資為287,490元（計算式： $68,450 \times 4 + 68,450 \div$   
22  $30 \times 6 = 273,800 + 13,690 = 287,490$ ），原告在此範圍之請  
23 求為有理由。

24 2. 原告又主張：被告公司每年6月及12月各發放乙次年  
25 (終)獎金68,450元，被告應發給等語。查兩造間之僱傭  
26 關係在113年9月30日終止已如前述，則原告在113年6月間  
27 仍在職，自應發給6月的年中獎金68,450元。雖被告抗辯  
28 稱，惟該獎金非屬定額給付，原告在打考績時被評價為  
29 「C」，依被告公司之規則不能發給云云。然查，按勞動  
30 基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之  
31 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現

01 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常  
02 性給與均屬之。」該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係  
03 指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，  
04 係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是  
05 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之  
06 通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。查原告受僱  
07 於被告時，於錄取通知單上即已約定：平均年薪14個月，  
08 此有該錄取通知單可按。可見該年中（終）獎金，係屬因  
09 工作而獲得之報酬。雖被告抗辯，原告在打考績時被評價  
10 為「C」，被告公司已修改規則，不能發給年中（終）獎  
11 金云云，然兩造在訂立勞動契約時既已約定年薪14個月，  
12 不能片面更改薪資約定。況被告原依勞動基準法第11條第  
13 5款，在113年5月25日為終止勞動契約之意思表示，雖後  
14 來該意思表示不生終止效力，惟被告已製作「資遣費通知  
15 與計算明細」交付原告，交付原告之款項，除了資遣費、  
16 預告工資外，亦包括68,450元之固定獎金，此有該明細表  
17 可按（見本院卷第63頁）。足證原告雖考績被評價為  
18 「C」但仍可領取獎金，故原告主張該獎金屬於薪資應可  
19 採信。原告於113年6月既仍在職，原告請求該獎金薪資  
20 68,450元為有理由。

21 3. 綜上，原告在兩造僱傭關係終止前得向被告請求之金額為  
22 355,940元（計算式：287,490 + 68,450 = 355,940）。按  
23 二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各  
24 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不  
25 能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第  
26 334 條第1 項定有明文。被告因誤以勞動基準法第11條第  
27 5款規定，終止兩造間僱傭關係，乃計算並給付資遣費、  
28 預告工資、固定獎金共568,642元予原告，此有該「資遣  
29 費通知與計算明細」可按，並為原告所不爭執（見本院卷  
30 第30、63頁），因兩造在113年5月26日之後僱傭關係仍繼  
31 續存在，原告受領上開款項，係無法律上之原因而受有利

01 益，致被告受有損害，被告依民法第179條之規定得請求  
02 被告返還。則被告主張其不當得利返還請求權與原告之薪  
03 資債權287,490元主張抵銷，原告之薪資請求權消滅。從  
04 而，原告訴之聲明第二項，請求被告應自113年5月26日起  
05 至復職日止，按月於當月5日給付原告68,450元，並於每  
06 年6月及12月各發放乙次年中（終）獎金68,450元及利  
07 息，為無理由，應予駁回。

08 （五）原告主張：被告應自113年5月26日起至原告復職日止，按  
09 月提撥勞工退休金新臺幣4,368元至原告勞工退休金專戶  
10 部分，經查：

- 11 1. 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
12 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之  
13 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。雇  
14 主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致  
15 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休  
16 金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明  
17 文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定  
18 按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞  
19 工得向雇主請求損害賠償。前開勞工退休金個人專戶內之  
20 本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第  
21 1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該  
22 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損  
23 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損  
24 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞  
25 工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未  
26 足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高  
27 法院101年度台上字第1602號判決參見）。
- 28 2. 查兩造間之僱傭關係在113年9月30日終止，則被告在此之  
29 前應依法為原告提撥退休金。查原告之投保薪資為72,800  
30 元，被告每月應提撥4,368元，此為被告所不爭執，則自1  
31 13年5月1日起至113年9月30日止，共5個月應提撥21,840

01 元，惟被告僅於113年5月提撥3,640元、9月提撥1,456  
02 元，此有原告之勞工退休金個人專戶明細資料可參（見本  
03 院第90頁），尚欠16,744元（計算式：21,840－3,640－  
04 1,456＝16,744）。原告請求被告應提撥16,744元至原告  
05 在勞工保險局開設之勞工退休金專戶應屬有據。

06 3.雖被告主張原告溢領資遣費等，被告對原告之不當得利返  
07 還請求權尚有281,152元（計算式：568,642－287,490＝  
08 281,152），以此主張與應提撥之退休金16,744元抵銷云  
09 云。然查，原告尚未屆退休年齡，不得領取退休金，被告  
10 僅能向原告在勞工保險局開設之勞工退休金專戶為給付，  
11 依債之性質不能抵銷，從而，被告此部分之抗辯為無理  
12 由，被告仍應依法提撥退休金16,744元，原告在此範圍內  
13 之請求為有理由，逾此之請求為無理由。

14 五、綜上所述，原告請求確認兩造僱傭關係存在及請求薪資均無  
15 理由，應予駁回；原告請求被告提撥勞工退休金，在16,744  
16 元之範圍內為有理由，應予准許，逾此之請求為無理由，應  
17 予駁回。

18 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權  
19 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將  
20 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項  
21 定有明文。本判決第一項係就勞工之給付請求所為雇主即被  
22 告敗訴之判決，依上開規定，應依職權為假執行之宣告，並  
23 同時諭知被告預供擔保後得免為假執行。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日  
26 勞 動 法 庭 法 官 張 麗 娟

27 以上正本係照原本作成。

28 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。

29 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日  
31 書 記 官 陳 惠 萍