

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第121號

原告 蕭聖利

訴訟代理人 詹振寧律師

被告 遠東醫電科技股份有限公司

法定代理人 鄧俊男

訴訟代理人 陳憲政律師

複代理人 陳偉強律師

陳孟緯律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年2月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間之僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣(下同)11,710元，及自民國111年11月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應給付原告44,201元，及自111年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 四、被告應自111年12月1日起至原告復職之日前一日止，按月於次月5日給付原告60,500元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 五、被告應提繳330元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 六、被告應自111年11月1日起至原告復職日前一日止，按月提繳3,648元至前開專戶。
- 七、訴訟費用由被告負擔。
- 八、本判決第二項得假執行，但被告如以11,710元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 九、本判決第三項得假執行，但被告如以44,201元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 十、本判決第四項得假執行，但被告如按月以60,500元為原告預

01 供擔保，得免為假執行。

02 □、本判決第五項得假執行，但被告如以330元為原告預供擔
03 保，得免為假執行。

04 □、本判決第六項得假執行，但被告如按月以3,648元為原告預
05 供擔保，得免為假執行。

06 事實及理由

07 壹、程序方面：

08 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
09 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
10 謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
11 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
12 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
13 52年台上字第1240號裁判意旨參照）。查原告主張被告違法
14 解雇原告，兩造間之僱傭契約仍屬有效存在，惟為被告所否
15 認。是兩造間僱傭契約之法律關係是否存在，在原告主觀上
16 認有不安狀態存在，即屬不確定；而此種不確定之狀態復得
17 以本確認判決加以除去，揆諸前揭裁判意旨，原告提起本件
18 確認之訴，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

19 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
20 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，
21 而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追
22 加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第256條分別定有明
23 文。經查，原告起訴時聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存
24 在。(二)被告應自民國111年10月25日起至原告復職日止，按
25 月於每月5日給付原告60,500元，及自各期應給付日之翌日
26 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自111
27 年10月25日起至原告復職日止，按月提繳3,648元，儲存於
28 勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。(四)聲明第2、3項請
29 依職權宣告假執行(見本院卷第9頁)。嗣原告聲明扣除已領
30 取之資遣費，並調整聲明如後述聲明欄所示(見本院卷第185

頁)，則原告縮減應受判決事項之聲明，依前揭說明，自應准許；至其他部分僅更正法律上陳述，非為訴之變更。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於111年3月21日起任職於被告公司，約定原告每月薪資為60,500元，並依被告之錄取通知單所載，試用期為2個月即111年3月21日起算至111年5月21日，於試用期屆滿後，被告公司仍以同一薪資、同一工作內容(稽核人員)之條件，繼續聘僱原告。然原告於111年9月27日因新冠肺炎確診在家隔離進行遠距工作，於111年10月11日返回上班，卻遭被告公司鄧總經理口頭告知資遣原告，要求原告於111年10月25日離職，並於111年11月1日辦理交接，同時由被告公司交付離職證明書，然原告並無被告公司所稱不能勝任工作之情事，被告所為資遣不合法，兩造間之僱傭關係繼續存在。為此，爰依兩造間之僱傭契約、民法第487條、勞動事件法第44條第1項、第2項及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係繼續存在，被告並應給付111年10月未給付薪資11,710元，111年11月薪資44,201元(即月薪60,500元扣除原告已領取之資遣費16,299元)，及自111年12月起至原告復職之日前一日止次月5日給付60,500元；並提繳111年10月差額330元及自同年11月起至原告復職前一日止按月提繳3,648元至原告勞工退休金個人專戶等語，並聲明：(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被告應給付原告11,710元，及自111年11月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告44,201元，及自111年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應自111年12月1日起至原告復職之日前一日止，按月於次月5日給付原告60,500元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)被告應提繳330元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。(六)被告應自111年11月1日起至原告復職之日前一日止，按月提繳3,648元至前開專戶。(七)關於聲明第

01 2、3、4、5項部分，請求依職權宣告假執行。

02 二、被告則答辯：原告於111年3月21日任職於被告公司負責稽查
03 工作，約定試用期為2個月必要時得延長或縮短，而原告於
04 試用期間表現不佳，被告公司本得以原告未通過試用期之考
05 核而終止與原告之勞動關係，惟仍給原告機會，經原告同意
06 後延長原告試用期，嗣原告於延長試用期內仍無法達被告公
07 司考核標準，最終被告公司即以原告於試用期內未達公司考
08 核標準而終止與原告間之勞動契約，故兩造僱傭關係已不存
09 在。縱認被告公司未於原告試用期間終止兩造勞動契約，惟
10 原告於111年10月11日向被告公司申請於同年月25日離職，
11 經被告公司核准並於同年月26日給予原告離職證明，原告亦
12 進行交接，故兩造間之勞動契約業經合意終止。退步言，原
13 告於111年9月27日確診新冠肺炎在家休養，應於同年10月5
14 日隔離解除後回復上班，然原告竟因雙十假期將至，於同年
15 10月4日晚上9時向主管以咳嗽嚴重為由，直接休假至雙十假
16 期過後始上班，經主管於隔日早上回復原告需依公司規定請
17 假，然原告未依規定請假，即原告自111年10月5日未到被告
18 公司提供勞務，已有勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項
19 第6款無正當理由繼續曠工3日之情形，被告依法得終止兩造
20 間之勞動契約。再者，原告於在職期間，其工作成效一直處
21 於差評狀態未積極改進，且於時常無理由或以非必要理由休
22 假或提早下班，顯見原告對其擔任工作確不能勝任，亦符合
23 勞基法第11條第5款之規定，原告依法向原告終止勞動契
24 約，且已給付原告資遣費、預告期間之工資等費用，兩造僱
25 傭關係已不存在等語，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請
26 均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

27 三、兩造不爭執事項(見本院卷第143至144頁)：

28 (一)原告於111年3月21日任職於被告公司擔任稽核人員，兩造當
29 時約定薪資為60,500元，另錄取通知單記載：「試用期：二
30 個月(必要時得延長或縮短)」(原證1)。

31 (二)111年9月27日原告因新冠肺炎確診在家隔離。

01 (三)原告確診新冠肺炎後，於111年10月11日返回被告公司上
02 班。

03 (四)被告於000年00月間向原告提出終止兩造僱傭契約之意思表
04 示，原告最後工作日為111年10月25日，被告已發給原告資
05 遣費16,299元。

06 (五)被告於111年11月1日發給原告非自願離職證明書，記載離職
07 原因為勞動基準法第11條第5款（原證2）。

08 (六)原告於111年11月7日、同年11月8日寄發存證信函予被告，
09 表明：被告終止契約不合法、確認兩造僱傭關係存在、仍願
10 繼續提供勞務及請求被告按月給付工資60,500元，被告已收
11 受上開存證信函（原證3）。

12 (七)原告於111年11月10日申請勞資爭議調解，兩造於同年11月2
13 2日、12月14日二次調解不成立（原證4、5）。

14 四、得心證之理由：

15 (一)兩造間僱傭關係是否仍然存在部分：

16 1.被告抗辯兩造間之勞動契約仍處於試用期部分：

17 原告於111年3月21日起入職，兩造並約定原告之試用期為2
18 個月，必要時得延長或縮短（見不爭執事項(一)），是依上開
19 約定原告之試用期原應於同年5月20日期滿。被告則陳稱因
20 原告試用期間表現不佳之故而延長試用期間等語，查依原告
21 之試用期滿考核表記載，有勾選「延長試用期2個月後重作
22 考核」，另就「可否正式任用」欄位，勾選「可」、「維持
23 原薪」，「維持原薪」之上方則手寫「new7/18」（見本院
24 卷第73頁）；又原告於新北市政府勞資爭議第一次調解時，
25 亦主張原告試用期係到111年7月18日（見本院卷第29頁），
26 是稽上可認原告之試用期至遲業於111年7月18日屆至。則被
27 告於該年00月間以原告未通過試用期為終止兩造間僱傭關係
28 之前提，尚無可採；原告於經被告終止兩造間僱傭關係時，
29 已非試用期間，堪以認定。

30 2.被告抗辯兩造為合意終止勞動契約之部分：

31 被告又稱原告於111年10月11日向被告公司提出申請於同年

01 月25日離職，經被告公司核准並給予離職證明，原告亦辦理
02 工作交接，故兩造間為合意終止僱傭關係等語，並提出原告
03 之離職申請單為證（見本院卷第75頁）。然被告於111年11
04 月1日所發給原告非自願離職證明書，離職原因記載為「非
05 自願離職」，及勞動基準法第11條第5款（見不爭執事項
06 五）。且原告111年10月11日之離職申請單係記載：「申請
07 原因」勾選其他，並填載「資遣」，原因說明亦為「資遣」
08 （見本院卷第75頁）。則足認原告所主張其於111年10月11
09 日返回上班後，被告公司鄧總經理口頭告知要資遣原告，要
10 求原告於111年10月25日離職等語，為可採。被告辯稱：原
11 告係自願申請離職，並經被告同意，兩造為合意終止勞動契
12 約等語，並無可採。

13 3.被告抗辯依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約
14 之部分：

15 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
16 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
17 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
18 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
19 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
20 志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」
21 者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠
22 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
23 所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞
24 動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度
25 台上字第1399號判決意旨參照）。被告抗辯：原告在職期
26 間，其工作之處理、品質、成果、意願、態度、責任、判斷
27 能力一直處於差評狀況，未曾改進，原告除未曾積極改善其
28 工作表現，於在職期間休假次數異於常人，時常無理由或以
29 非必要理由，要求休假或提早下班，可見原告對其所擔任之
30 工作確不能勝任等語，並提出試用期滿考核表及通訊軟體對
31 話紀錄、原告休假整理表（見本院卷第73頁、第79至87頁、

01 第133至135頁)為佐。然前揭試用期考核表僅為原告試用期
02 間之考核，且適用期考核表之評核項目「工作成果、進取
03 心、責任感、判斷能力、學習能力、專業能力、人際關係、
04 團體合作態度、溝通協調能力、發展潛力」皆屬空泛，並無
05 列記具體事蹟，遑論其中6個項目皆勾選「尚可」，並無從
06 認定原告在職期間有工作能力欠缺、無法勝任工作之情形。
07 又被告所指原告於111年6月8日至10月7日間請假情形，總計
08 請假「家庭照顧假」共13小時，事由略為帶小孩接種疫苗、
09 照顧確診家人、家人隔離結束清潔等，「事假」共2天14小
10 時，事由略為帶小孩旅遊、家中有事、帶小孩打新冠疫苗
11 等，「病假」8天為新冠肺炎確診隔離及休息，「病假」3.5
12 小時為脖子不舒服看醫生（見本院卷第133至135頁）。惟原
13 告皆有跟被告先行告知請示，而被告亦未有表示不允許之情
14 形；於111年10月4日原告表示雖已解除隔離，然因咳嗽嚴重
15 要繼續休息時，則向原告表示：「相關請假規定，會請人事
16 再通知這邊假別，謝謝」，亦未表示不予准假（見本院卷第
17 79至85頁）。而勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請
18 假；勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計
19 不得超過14日；受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之
20 疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請
21 假日數併入事假計算，全年以7日為限，勞動基準法第43
22 條，勞工請假規則第7條，性別平等工作法第20條第1項定有
23 明文，是原告依法本得請假，且自原告上開請假情形，尚並
24 無從認定原告已達主觀上能為而不為，而有主觀上違反忠誠
25 履行勞務給付義務，或客觀上能力、身心狀況不能勝任工作
26 之情形。是被告抗辯原告對於所擔任之工作不能勝任，無法
27 憑採。再者，即使原告有不能勝任工作之情形，被告亦無提
28 出其是否已為其他可能之手段後，仍無法改善情況之證據資
29 料，亦不符合「解僱最後手段性原則」。據上，被告以勞基
30 法第11條第5款「不能勝任工作」之規定終止兩造間勞動契
31 約，並不合法，為無理由。

01 4.按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞
02 工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠
03 信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之
04 意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於
05 原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張
06 （最高法院96年度台上字第1921號、95年度台上字第2720
07 號判決意旨參照）。查被告抗辯原告有勞基法第12條第1項
08 第6款所規定之無正當理由繼續曠工3日之情形，故被告得不
09 經預告即終止兩造間之勞動契約，惟此一事由並未記載於原
10 告之離職證明書（見本院卷第23頁），原告亦否認遭解僱時
11 被告係表示原告有繼續曠工3日之情形（見本院卷第108頁），
12 是被告於本件訴訟中始主張此項解僱原因，自無庸加以審
13 酌。

14 5.綜上所述，被告於000年00月間向原告終止僱傭契約，並不
15 合法，兩造亦無合意終止僱傭契約之情形，則兩造間之僱傭
16 契約當繼續存在，應堪認定，原告請求確認兩造間之僱傭關
17 係存在，即屬有據。

18 (二)原告請求被告給付自111年10月26日起至復職日止之薪資、
19 按月提繳勞工退休金部分：

20 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
21 請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
22 出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人
23 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
24 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
25 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
26 分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之
27 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
28 領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞
29 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
30 判決意旨參照）。經查，被告於000年00月間向原告提出終
31 止兩造僱傭契約之意思表示，表示最後工作日為111年10月2

01 5日（見不爭執事項(四)），並不合法，兩造間僱傭契約仍屬
02 有效存在。然被告自始即認兩造間之僱傭契約業經其於111
03 年10月25日終止，自難期待被告再續為僱傭關係等情，佐
04 以，原告於111年11月7日、同年11月8日寄發存證信函予被
05 告，表明：被告終止契約不合法，兩造僱傭關係存在，仍願
06 繼續提供勞務及請求被告按月給付工資60,500元（見不爭執
07 事項(六)），原告於111年11月10日申請勞資爭議調解，於調
08 解中表示被告終止勞動契約為不合法，請求回復原告之僱傭
09 關係及給付違法解僱迄今之工資（見本院卷第29至37頁），惟
10 被告仍拒絕原告勞務之提供，堪認原告已提出勞務給付之準
11 備，惟被告於兩造間之僱傭契約終止後，即拒絕受領原告繼
12 續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，原
13 告並無補服勞務之義務，其自得請求被告自終止勞動契約後
14 之111年10月26日起按月給付薪資。而原告於111年10月時之
15 薪資為60,500元，又如認原告之主張有理由，原告得向被告
16 請求之薪資數額為：①111年10月未給付薪資11,710元（計算
17 式：60,500元 \div 31 \times 6日=11,710元，元以下四捨五入），②11
18 月薪資44,201元（即11月薪資60,500元扣除被告已給付原告
19 資遣費16,299元。被告終止勞動契約為不合法，原告受領資
20 遣費，自屬無法律上之原因，被告可請求原告返還。又被告
21 就上開資遣費，已行使抵銷之意思表示，且兩造均同意自11
22 月薪資扣除。見本院卷第141、142頁），及③自111年12月1
23 日起至原告復職之日前一日止，按月於次月5日之薪資60,50
24 0元，且上開數額為兩造所不爭執（見本院卷第141、142、1
25 85、186頁），則原告向被告請求上開薪資均為有理由。另
26 原告所請求法定遲延利息及其起息日，亦均為被告所不爭執
27 （見本院卷第186頁），亦應允許。

28 2.再按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
29 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每
30 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；
31 前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行

01 政院核定；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工
02 退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，
03 勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第2項及第31條第1項
04 規定參照。查原告薪資額為60,500元，依據60,800元之級
05 距，應按月提繳勞工退休金3,648元（見本院卷第39頁），另
06 被告就111年10月已提撥3,318元，有原告之勞工退休金個人
07 專戶明細資料可查（見本院卷第161頁）。是原告請求被告提
08 撥10月不足額330元（計算式：3,648元-3,318元），及自11
09 1年11月1日起至原告復職前一日止，按月提撥3,648元至勞
10 工退休金個人專戶，為有理由，且上開數額計算亦為被告所
11 不爭執（見本院卷第186頁）。

12 五、綜上所述，原告本於兩造間之僱傭契約，主張(一)確認兩造間
13 之僱傭關係仍然存在；(二)被告應給付原告11,710元，及自11
14 1年11月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)
15 被告應給付原告44,201元，及自111年12月6日起至清償日
16 止，按週年利率5%計算之利息；(四)被告應自111年12月1日
17 起至原告復職之日前一日止，按月於次月5日給付原告60,50
18 0元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%
19 計算之利息。(五)被告應提繳330元至勞動部勞工保險局設立
20 之原告勞工退休金個人專戶。(六)被告應自111年11月1日起
21 至原告復職日前一日止，按月提繳3,648元至前開專戶，為有
22 理由，應予准許。

23 六、本件係屬勞動事件法，並為勞工即原告勝訴之判決，爰依勞
24 動事件法第44條第1、2項規定，就主文第2至6項職權宣告假
25 執行及同時酌定相當之金額，宣告雇主即被告得供擔保而免
26 為假執行。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
28 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

29 八、據上論結，原告之訴為有理由，爰判決如主文所示。

30 中 華 民 國 113 年 3 月 7 日
31 勞 動 法 庭 法 官 黃 愛 真

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 3 月 7 日

05 書記官 林姿儀