

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第82號

原告 陳郁嵐

訴訟代理人 練家雄律師

陳貞文律師

被告 淇譽電子科技股份有限公司

法定代理人 許黃月華

訴訟代理人 絲漢德律師

曾益盛律師

上 一 人

複 代 理 人 賴以祥律師

黃郁淳律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年11月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國111年3月7日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告新臺幣11萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應自民國111年3月7日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣6,606元至原告之勞工退休金個人專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二項於到期部分得假執行；但被告如按月以新臺幣11萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第三項於到期部分得假執行；但被告如按月以新臺幣6,606元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國110年4月1日起，擔任被告之「總經室—董事長業務特助」一職，約定月薪為新臺幣（下同）11萬元，工作內容為品牌定位、產品規劃及業務開發，嗣於110

01 年5月14日調整職務為「品牌行銷業務中心協理」。伊試用
02 期滿以A+之成績通過考評，亦於110年年終考績評獲A等。
03 詎被告法定代理人許黃月華於111年2月28日突在公司LINE群
04 組傳送訊息，稱伊遭解僱，惟未敘明具體理由。伊無奈之
05 際，仍於翌日即111年3月1日至公司上班，但被告拒絕伊提
06 出勞務，並要求伊離去。伊難以甘服，向新北市政府勞工局
07 申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，並以中和秀山郵局
08 第32號存證信函請求被告恢復兩造間僱傭關係及受領勞務，
09 於同年月7日寄達於被告。嗣於同年月14日勞資爭議調解期
10 日，被告始明確稱係以伊不能勝任工作云云為由，依勞動基
11 準法（下稱勞基法）第11條第5款規定解僱，復於同年月15
12 日改以伊應徵時隱瞞重要事項及虛偽填寫資料云云為由，依
13 同法第12條第1項第1款規定解僱。惟伊並非不能勝任工作，
14 亦未於訂立勞動契約時為虛偽意思表示致被告受損害之虞，
15 被告終止兩造間僱傭契約誠非合法，應不生終止之效力。爰
16 依民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1
17 項、第31條第1項規定，求為判決如主文第1至3項所示，並
18 就金錢給付部分陳明願供擔保請准宣告假執行等情。

19 二、被告則以：原告為伊之高階主管，任職期間為110年4月1日
20 至111年3月1日。伊於110年5月14日將原告由董事長特助一
21 職改派為品牌行銷業務中心協理，由原告統一領導、調動及
22 分派該中心下所屬職員職務內容、設定年度目標並考核，原
23 告乃得運用指揮性、計畫性或創作性方法，自行裁量決定處
24 理一定事務完成委任目的，故兩造間應為委任關係，而非僱
25 傭關係，伊係依民法第549條第1項規定終止委任契約。縱認
26 兩造間成立僱傭關係，惟原告到職後竟無任何實際作為，對
27 伊既有客戶、合約、產品品項、毛利、行銷客群等重要事項
28 均不了解，不僅無法開拓市場，亦無法擬定行銷策略、制定
29 產品價格，更造成公司業績嚴重落後，顯見原告專業及實務
30 經驗明顯不足。又原告欠缺領導能力，且威脅、欺壓公司員
31 工，多位資深員工陸續離職，造成公司人事動盪。原告對所

01 擔任之工作確不能勝任，伊已給予相當之改善時間，仍未見
02 成效，乃於111年2月28日依勞基法第11條第5款規定終止兩
03 造間僱傭契約，應屬合法。再者，經伊調查後，竟發現原告
04 應徵工作時，刻意隱瞞其於000年00月間受僱於訴外人今周
05 文化事業股份有限公司（下稱今周公司）擔任企劃總監，惟
06 因無法勝任工作，於109年3月13日遭今周公司解僱並衍生勞
07 資糾紛訴訟。原告未告知上情，且於履歷表、應徵人員基本
08 資料表填載自107年9月起任職於訴外人宏正自動科技股份有
09 限公司（下稱宏正公司）「在職中」。伊事後與宏正公司求
10 證，始知原告於108年10月14日即不再任職於宏正公司，且
11 宏正公司係因原告不能勝任工作而終止勞動契約。原告刻意
12 隱瞞上開足以影響伊是否僱用原告之重要事項，且虛偽填寫
13 履歷表、應徵人員基本資料表，致伊誤認原告具有多年穩定
14 擔任主管職之豐富經歷，而誤信原告足以勝任工作而與其訂
15 立僱傭契約，伊於111年3月15日依勞基法第12條第1項第1款
16 規定終止兩造間僱傭契約，亦屬合法等語，資為抗辯。並聲
17 明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如受不利之判
18 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

19 三、本院之判斷：

20 (一)原告於107年9月17日至108年10月14日任職於宏正公司，擔
21 任資深經理一職；復於110年4月1日起，擔任被告之「總經
22 室—董事長業務特助」一職，並於110年5月14日職務調整為
23 「品牌行銷業務中心協理」，月薪為11萬元等事實，為兩造
24 所不爭執（見本院卷二第128至129頁、第174至175頁），堪
25 信屬實。

26 (二)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
27 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
28 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
29 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，
30 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。原告主
31 張兩造間僱傭關係存在一事，為被告所否認，故兩造間勞動

01 契約之法律關係存在與否不明確，致原告主觀上認為其私法
02 上地位有不安之狀態存在，且此不安之狀態得以本件確認判
03 決加以除去，揆之前揭說明及法條規定，原告自有即受確認
04 判決之法律上利益。

05 (三)原告主張遭被告違法解僱，兩造間僱傭契約仍存在，並請求
06 被告自111年3月7日起按月給付工資及提繳退休金至勞工退
07 休金個人專戶等節，為被告所否認，並以前詞置辯。茲就爭
08 點分述如下：

09 1.兩造間為僱傭關係：

10 (1)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方（即受僱人）於一定或
11 不定之期限內為他方（即僱用人）服勞務，他方給付報酬
12 之契約，此觀民法第482條規定甚明。又受僱人與僱用人
13 間具有從屬性，通常包含：(1)人格上從屬性，即受僱人在
14 僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制
15 裁之義務；(2)親自履行，不得使用代理人；(3)經濟上從屬
16 性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，
17 為該他人之目的而勞動；(4)組織上從屬性，即納入僱用人
18 方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵
19 （最高法院109年度台上字第420號判決意旨參照）。再按
20 提供勞務者與企業主間契約關係之性質，究係僱傭、委任
21 或承攬，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無
22 等為判斷。如仍具從屬性，縱其部分職務具有獨立性，仍
23 應認定屬僱傭關係（最高法院104年度台上字第1294號判
24 決意旨參照）。

25 (2)經查，依被告之內部規定，新進員工適用期為3個月，並
26 於試用期滿須經被告考評，有報到通知單、新進人員試用
27 期滿考評表可稽（見本院卷一第25、49頁）；再佐以原告
28 與訴外人許孝濂（LINE通訊軟體暱稱william）之對話紀
29 錄顯示，原告外出公司必須填載「公出單」，請病假必須
30 向許孝濂報備（見本院卷二第41至47頁）等情以觀，足見
31 原告接受其上級指揮監督，並為被告組織中之一環，具有

01 人格上及組織上之從屬性。另參諸原告之報到通知單第4
02 點規定，原告之薪資結構為每月11萬元固定薪資加上可能
03 之業績獎金，非僅以實際完成工作結果為計算依據，且其
04 工作成果並非全由自己享有，益證原告在經濟上係從屬於
05 被告。被告雖辯稱：原告對「品牌行銷業務中心」有自行
06 裁量決定處理一定事務之權限，不具有從屬性，而與被告
07 間屬於委任關係云云。惟原告為「品牌行銷業務中心」協
08 理，就其主管事務範圍內具有獨立決定權，僅為被告之組
09 織架構下給予原告分層負責之事務範圍內一定程度之自主
10 權，得對其主管職責範圍內下級人員之分層指揮監督權限
11 而已，並無解於原告在被告之組織內，仍受其上級主管指
12 揮監督，而與被告間具有人格上、組織上、經濟上之從屬
13 性。準此，被告抗辯兩造間為委任關係，自無可取，原告
14 主張兩造間屬僱傭關係，堪可認定。

15 2.被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間僱傭契約為不合
16 法：

17 (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
18 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。考其立法意旨
19 重在勞工提供勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達
20 成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合
21 理經濟目的不能達成之原因，應就勞工客觀上之能力、學
22 識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而
23 不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，
24 合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應
25 整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作；且雇
26 主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善
27 之情況，即客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段
28 而繼續其僱傭關係者，雇主方得終止勞動契約（最高法院
29 111年度台上字第2785號判決意旨參照）。

30 (2)被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間僱傭契約，無
31 非係以：原告管理不佳、不懂公司產品、造成公司損失，

確有不能勝任工作之情事等節，為主要論據，然為原告所否認，自應由被告就終止事由舉證證明之。經查：

①原告於110年年終考績評等為「A」等並領有年終獎金，有被告110年內銷部年終獎金明細表為憑（見本院卷一第53頁）。再稽之證人王家蓁結證稱：伊為行銷業務部之資深專案經理，原告為伊之直屬主管，原告會進行固定業務會議，或做個別業務討論，會一一確認如何、何時處理問題，並持續追蹤；原告與其他組員的互動好像都是和樂融融沒問題；伊不知道為什麼原告會被解僱，事前沒有任何跡象等語（見本院卷二第202頁）；復參以品牌行銷業務中心專員即訴外人陳盈卉（LINE通訊軟體暱稱Dodo緒雅）以LINE簡訊向原告表示：難以理解原告為何突然被解職（見本院卷二第322至326頁）；許孝濂亦以LINE簡訊向原告表示：感謝原告對公司的付出，抱歉沒辦法改變黃董許總的決定（見本院卷二第79頁）各等詞，參互以觀，可認依公司部分成員之觀感，原告之工作表現應屬正常，是否有確不能勝任工作之情形，尚屬有疑。

②證人何崑祥於本院結證稱：伊為被告之業務課長，為原告之下屬，職務內容負責國內地區銷售，內銷事務必須向原告陳報；原告搞不清楚客戶屬性，只知道家樂福、燦坤、全國電子，也不清楚實際維修、退貨流程；原告對產品有部分不熟悉，聽到型號也不知道產品長什麼樣子，且對家樂福出貨為何要派專車接送部分，問了不下10次；原告有時會反覆更改決策，讓業務無法適從；原告對自己招募進來的人比較好，但對較資深業務（例如伊），就會比較針對，曾經全家便利商店對伊說「你們好好做，我要挑你們的毛病很簡單，不然記過記到死，讓你們一毛錢都拿不到」，造成伊生理上不舒服，後來就離職等語（見本院卷二第203至209頁）。證人楊閔名亦於本院結證稱：伊於原告任職期間為業務專員，原告

01 是伊部門的最高主管，伊的直屬主管是何崑祥；據伊了
02 解原告從來沒有拜訪過客戶，也不完全了解公司產品，
03 更不去倉庫了解存貨狀況；原告一下要求開發新客戶，
04 一下又要求不得低於毛利，但沒有說要如何開發業務，
05 提供給業務的新客戶名單都是無效客戶；原告曾經未經
06 查證，就指責抹黑浮報油資之事，打擊業務士氣，也會
07 在每週會議檢討業績表現，但不會誇獎業績好的人；原
08 告到職半年，伊的生理期一直都沒有來，年底有去看醫
09 生，後來伊提離職隔天生理期就來，所以伊很確定是工
10 作關係等語（見本院卷二第236至240頁）。

11 ③被告雖援引上開證人之證述為據，辯稱原告有未善待下
12 屬、決策反覆、不了解公司產品及毛利結構等確不能勝
13 任工作之情事云云。惟拜訪客戶為第一線業務之工作，
14 此為證人楊閔名證述明確（見本院卷二第239頁），原
15 告身為協理，並非第一線業務，縱無親自拜訪客戶，亦
16 難認有怠於執行職務；至於證人何崑祥、楊閔名所為其
17 餘證述內容，則多僅擷取原告偶然片段之行為（例如要
18 求業務銷售不得低於毛利標準，後未再要求等），未詳
19 予說明前後脈絡及具體情節，僅為證人何崑祥、楊閔名
20 主觀上對原告工作之負面評價，充其量只能證明渠等對
21 於上司即原告之指揮監督有所不滿，不足以證明原告客
22 觀上有何確不能勝任工作之情事，反而凸顯原告確有執
23 行職務，亦即嘗試作客戶開發、業績追蹤及團隊管理等
24 管理行為，而未怠於執行職務，更無主觀上能為而不為
25 可言，此參諸原告與何崑祥於110年7月5日之電子郵件
26 往來內容討論產品毛利（見本院卷二第338至341頁），
27 益徵原告確實有盡其業務主管督促、分析業績之職責。
28 況證人何崑祥、楊閔名與原告於工作上本多有齟齬（例
29 如公出里程汽油費報銷等事），此從該2人均於111年1
30 月初自請離職，並於同年2月25日底退出被告之LINE群
31 組（見本院卷二第59頁），且原告於同年2月28日遭被

01 告解僱後，該2人旋於同年3月7日復職並升職（見本院
02 卷二第61頁）等情益明，自堪認證人楊閔名、何崑祥對
03 原告之證詞非無偏頗之可能，不足以據此認定原告有何
04 確不能勝任工作之情事。

05 ④證人吳季陸雖於本院結證稱：伊是被告產品管理部經
06 理，111年初公司再重編組，伊改隸另一個智慧醫材部
07 門經理，與原告屬不同單位，無上下隸屬關係；伊有在
08 醫療智慧音箱、AI電子聽診器上與原告合作過，原告都
09 找一般3C通路，但畢竟與醫材相關，原告沒有找到適合
10 的通路，嗣後沒有達到公司的預想目標，伊認為原告不
11 稱職等語（見本院卷二第234頁）。惟商業產品是否得
12 以開拓市場，並非單取決於業務之行銷、通路，尚與產
13 品之功能、品質、服務、後勤、價格等因素高度相關，
14 除非得以證明產品銷售通路不佳，乃純粹肇因於業務之
15 怠惰，否則單憑產品未達公司預期目標，要難遽予推認
16 原告有確不能勝任工作之情形。又AI電子聽診器於原告
17 112年2月28日被解僱前，仍處於研發測試階段，產品部
18 門要負責前端的調查，此為證人吳季陸證述明確（見本
19 院卷二第235頁），足見此產品處於投入市場之初始階
20 段，難以預測後續發展，實無法將產品初期之不確定性
21 因素歸咎於原告。

22 ⑤被告另以：原告誤判情勢，使被告專案「園展科技」業
23 績損失，遭記小過，確不能勝任工作云云。惟查，「園
24 展科技」專案於原告任職品牌行銷業務中心協理前已存
25 在，前係由訴外人蘇睿宏負責，嗣因蘇睿宏離職，先轉
26 由何崑祥代理負責，被告於110年5月13日組織改變，才
27 由原告擔任何崑祥之上司，在此期間迭經轉手負責，此
28 觀何崑祥與原告之LINE簡訊對話紀錄即明（見本院卷二
29 第115至117頁），能否將該專案之業績損失單獨歸咎於
30 原告之失職，已非無疑。復細繹被告110年8月17日DS00
31 000000號簽呈所示，原告係「自請」處分小過，且就專

案損失內容提出檢討報告，並提出改善方案等（見本院卷二第69頁），益證原告並無怠於承擔責任，且主動有提出重新調配人力、修正明年度業績預估等因應措施，自難認原告有違反其主觀上之勞動給付義務。

⑥被告又以：原告上任後之業績較去年即109年同期大幅減少，確不能勝任工作云云，並提出109年5至12月間之利潤紀錄與110年5至12月間之利潤紀錄作為比較（見本院卷二第408至409頁）。然企業經營實務複雜，情況瞬息多變，更受環境、時機等不可抗力等因素影響，前後年度之業績、毛利（率）高低比較，雖為評估公司經營及員工表現優劣之重要指標，惟究非絕對之單一指標，仍須詳予交叉分析比較以為斷，要難將業績減少或利潤下滑之結果，遽予歸因於單一事件或單一人員。細繹被告所提出之利潤比較資料，因缺乏同期間與其他業務業績表現比較、同質產品年度業績比較、銷貨收入來源細項等交叉分析資料，不足以排除尚有其他影響業績減少或利潤下滑之因素存在，自不能將原告認定是造成此結果之單一原因。抑有進者，公司營運良好與否，本為董事會之權責，倘任由企業主任意挾業績未達標為由，即推認員工確不能勝任工作而解僱員工，實與勞基法保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法意旨相違。

⑦被告再以：原告之新進人員試用期滿考評表由總經理手寫敦促（見本院卷一第49頁），被告曾記原告小過（見本院卷一第99頁），年終考核時對原告有所期許（見本院卷二第51頁），且被告終止兩造僱傭契約時，無其他主管職缺，而認終止勞動契約已符合最後手段性云云。惟原告是否有確不能勝任工作之情事，尚有未明，業如前述，縱認原告之工作表現不佳，依被告所舉之上開事例以觀，除原告自請處分之小過外，其餘實與一般企業上司指示、勉勵、督促員工表現之措辭舉動無異，既未

01 指摘原告有何具體應改進之事項，亦未具體提出管制或
02 幫助原告工作表現提升之方式或手段，難見被告有為輔
03 導改善原告工作表現之措施，縱已無其他主管職，亦無
04 不能以減薪、調職或降職等方式，作為原告工作表現之
05 處理，自堪認被告逕以勞基法第11條第5款規定終止兩
06 造間僱傭契約，已有違反解僱之最後手段性原則。

07 (3)準此，被告對於原告確不能勝任工作之情事，舉證尚有未
08 足，亦不符合解僱最後手段性，其依勞基法第11條第5款
09 規定終止兩造間僱傭契約，自屬無據。

10 3.被告依勞基法第12條第1項第1款規定終止兩造間僱傭契約為
11 不合法：

12 (1)按勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而
13 有受損害之虞者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12
14 條第1項第1款固有明文。惟所謂虛偽意思表示，係指勞方
15 於應聘時有積極虛構、杜撰事實，而使雇主誤信與之訂立
16 勞動契約，或勞方明知而故意隱瞞，致使雇主因不知而誤
17 為同意訂立勞動契約，且使雇主有受損害之虞，方屬之。

18 (2)被告依勞基法第12條第1項第1款規定終止兩造間僱傭契
19 約，無非係以：原告未填載宏正公司之離職日期，亦隱匿
20 曾在今周公司擔任企劃總監且有勞資糾紛之經歷，而於應
21 徵人員基本資料表、人事資料卡填載不實，使其有受損害
22 之虞等情，為主要論據，然為原告所否認，自應由被告就
23 終止事由舉證以實其說。經查：

24 ①被告依勞基法第12條第1項第1款事由終止兩造間僱傭契
25 約，係於111年3月15日寄發標題「解僱通知」之電子郵件
26 通知原告，與被告法定代理人於111年2月28日以LINE
27 簡訊通知解僱原告，乃不同之意思表示，經核並非於解
28 僱通知後，再行改列解僱事由，應無違反誠信原則之
29 虞。又被告於111年3月11日方收受宏正公司回信，確認
30 原告任職宏正公司期間為107年9月17日至108年10月14
31 日（見本院卷一第113頁），是被告於111年3月15日向

原告寄發電子郵件終止勞動契約，自未超過勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，合先敘明。

②原告於107年9月17日至108年10月14日任職於宏正公司擔任資深經理之事實，為兩造所不爭執，業如前述；嗣於108年11月4日起任職今周公司擔任企劃總監乙節，亦有臺灣高等法院109年度勞抗字第85號裁定可稽（見本院卷一第101至108頁）。故原告於應徵人員基本資料表工作經歷欄未填載宏正公司之離職日期（見本院卷一第109頁），亦於人事資料卡經歷欄填載其任職宏正公司至110年4月止（見本院卷一第111頁），均與實際離職日108年10月14日有異，且未於應徵人員基本資料表、人事資料卡填載其於108年11月4日起至今周公司擔任企劃總監，堪認原告於締約時之表示確有與實際不相符之處。是以次應審究者，即是被告是否因前揭不實記載或消極未告知之事項，而有受損害之虞？

③被告雖辯稱：伊係看中原告工作經歷有穩定豐富之主管職才僱用原告云云。惟被告倘認原告之工作經歷至關重要，衡諸事理常情，理應於面試原告或締結僱傭契約前善盡查證義務，諸如請原告提供離職證明、主動聯繫先前任職公司確認原告之工作狀況等作為，似無執行上之困難或成本過高可言。被告未先查證，遲至原告於111年3月10日對被告提起勞資爭議調解後，才向宏正公司詢問（見本院卷一第114頁），應可合理推認兩造間僱傭契約成立時，被告對於原告之工作經歷實無高度嚴謹之要求，自難認原告未充分揭露其全部工作經歷，使被告有生損害之虞。況被告並未否認原告曾於107年9月至000年00月間在宏正公司擔任主管及於103年11月至107年8月在鴻海科技股份有限公司擔任主管之真實性（見本院卷二第391頁），則原告確有主管之經歷，且合計至少4年10月，縱認原告提供之經歷與實際略有差異，但未達嚴重不實之程度，難認對被告判斷原告是否適任

01 工作造成嚴重之影響。至於被告抗辯宏正公司終止與原
02 告間之僱傭契約，係起因於原告不能勝任工作云云，未
03 舉證以實其說，要難採為有利於被告之認定。

04 ④況原告與被告管理部課長間曾以電子郵件就任用與否及
05 職稱為何討論略以：「（原告）目前內外部職稱為何？
06 三個月過後是否會有計畫調職（管理職）及職稱」、
07 「（課長）三個月後調管理職」等詞（見本院卷一第93
08 至94頁），可見被告僱用原告時，係以「董事長特助」
09 為先，並非直接將被告派任主管職，尚保留3個月之試
10 用期間，供被告考核原告之工作能力，而於試用期滿後
11 認原告表現及格且為「A」評等，方才將被告調任「品
12 牌行銷業務中心協理」之主管職位，足見被告並非單以
13 原告之歷年經歷判斷其工作能力，自可認原告未完全照
14 實陳述工作經歷之缺失，對被告並非嚴重，難認有對被
15 告產生損害之虞。

16 (3)準此，被告招聘時既未明示主管職年資之要求，亦未於面
17 試及締結僱傭契約前妥適查證，且經3個月試用期後方調
18 整原告職務至主管職，自無從認定原告未完整揭露其工作
19 經歷之行為，有對被告產生損害之虞，是其依勞基法第12
20 條第1項第1款規定終止兩造間僱傭契約，亦非合法。

21 4.原告之請求為有理由：

22 (1)兩造間僱傭關係存在：

23 原告自110年4月1日起受僱於被告，且被告先後於111年2
24 月28日以勞基法第11條第5款規定、同年3月15日以勞基法
25 第12條第1項第1款規定終止兩造間僱傭契約均不合法，則
26 兩造間僱傭關係自屬有效存在。原告訴請確認兩造間僱傭
27 關係存在，應為可採。

28 (2)原告得請求被告給付自111年3月7日起之薪資及法定遲延 29 利息：

30 ①按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，
31 仍得請求報酬，民法第487條前段定有明文。又債權人

於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。

②查兩造間僱傭關係仍存在，原告於112年3月1日至公司上班，然為被告所拒，原告復於112年3月7日以中和秀山郵局第32號存證信函催告被告恢復職務等事實，有證明書、存證信函暨收件回執為憑（見本院卷一第35頁、第39至43頁），足認被告受領勞務遲延，依上說明，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬。又原告月薪為11萬元，發薪日為次月5日等情，為被告所不爭執（見本院卷二第497頁），故原告請求被告自111年3月7日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告11萬元，當屬有據。

③再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件薪資債權為定有期限之給付，則原告請求被告自各期薪資應給付日之翌日起給付法定遲延利息，亦屬有據。

(3)原告得請求被告提繳自111年3月7日起之退休金至原告之勞工退休金個人專戶：

①按雇主應為適用勞退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%；雇主未依勞退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。

②查兩造間僱傭關係仍存在，揆之前揭法條規定，被告自有按月為原告提撥退休金之義務。參諸勞保局111年1月1日起生效之勞工退休金月提繳工資分級表（見本院卷一第55頁），原告之月薪11萬元屬第10組第53級級距，月提繳工資應以11萬0,100元計算，亦即被告應按月提繳6,606元【計算式：110,100×6%=6,606】。故原告請求自111年3月7日起至原告復職之日止，按月提繳6,606元至原告之勞工退休金個人專戶，自應准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、民法第487條前段規定及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求判決如主文第1至3項所示，為有理由，應予准許。又本判決第2、3項命給付金錢部分，係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額宣告被告得供擔保免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 12 月 22 日
勞動法庭 法 官 賴彥魁

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 12 月 22 日
書記官 蔡佩珊