

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第166號

原告 廖怡琇  
訴訟代理人 陳哲瑋律師  
被告 佳杏實業股份有限公司

法定代理人 何育豪  
訴訟代理人 沈以軒律師  
陳建同律師  
高毅律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114年6月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認被告與原告間之僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣22,240元，及自民國113年6月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 三、被告應給付原告自民國113年6月起至原告復職日止，按月於每月五日給付原告新臺幣4萬元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 四、被告應自民國113年5月起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣2,400元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 五、原告其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用由被告負擔。
- 七、本判決第二項得假執行；但被告以新臺幣22,240元供擔保後，得免為假執行。
- 八、本判決第三項得假執行；但被告按月以新臺幣4萬元供擔保後，得免為假執行。
- 九、本判決第四項得假執行；但被告按月以新臺幣2,400元供擔保後，得免為假執行。
- 十、原告其餘假執行之聲請駁回。

01 事實及理由

02 壹、程序方面

03 確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益  
04 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所  
05 謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明  
06 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且  
07 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法  
08 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受  
09 確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52  
10 年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告  
11 主張被告終止兩造勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係應存  
12 在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即  
13 陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義  
14 務之法律上之地位有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件  
15 確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭  
16 關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益。

17 貳、實體方面：

18 一、原告起訴主張：

- 19 (一) 原告於民國102年11月5日起擔任被告業務，每月工資新臺  
20 幣(下同)4萬元，未獲終止僱傭契約之通知，遭被告於1  
21 13年5月17日退出勞保。原告於113年6月11日向新北市政  
22 府申請勞資爭議調解，要求被告恢復僱傭關係，或給付非  
23 自願離職證明、資遣費、預告薪資，並於113年6月20日召  
24 開勞資爭議調解會議。被告負責人於113年6月18日以通訊  
25 軟體Line表示終止勞動關係。被告未於113年5月17日通知  
26 原告終止僱傭契約，且113年6月18日通知終止勞動契約，  
27 違反勞資爭議處理法第8條而無效，僱傭契約仍存在。
- 28 (二) 被告於113年5月31日僅給付17,760元，113年5月短少22,2  
29 40元薪資，及應自113年6月起至原告復職日止，按月給付  
30 原告薪資4萬元。又被告於113年5月17日後未提撥原告之  
31 勞退金，依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1

01 項、第14條第1項，被告應自113年5月起按月提繳2,400元  
02 至原告之勞退專戶。

03 (三) 併聲明：

- 04 1. 確認被告與原告間之僱傭關係存在。
- 05 2. 被告應給付原告22,240元，及自113年5月17日起至清償日  
06 止按年息5%計算之利息。
- 07 3. 被告應給付原告自113年6月起至原告復職日止，按月於每  
08 月五日給付原告4萬元，及自各該月給薪日之翌日起至清  
09 償日止，按年息5%計算之利息。
- 10 4. 被告應自113年5月起至原告復職之日止，按月提繳2,400  
11 元至原告勞退專戶。
- 12 5. 原告願供擔保，請准宣告假執行。

13 二、被告則以：

14 (一) 原告自99年起即擔任地方公職人員迄今，未為被告服勞  
15 務，且被告112年12月至113年5月間給付原告之款項係供  
16 家庭開銷之用，非原告服勞務之對價，兩造間未成立僱傭  
17 關係。被告應原告之要求為其投保勞工保險，無從據此推  
18 認兩造間曾有僱傭關係存在，且被告為無受僱事實之原告  
19 於113年5月17日辦理退保，亦屬正辦。

20 (二) 縱認兩造間有僱傭關係，原告於113年5月9日至被告法定  
21 代理人父母住處，對其等咆哮辱罵實施精神上不法侵害，  
22 經臺北地院核發113年度暫家護字第169號民事暫時保護  
23 令，且從未服勞務，被告已於113年5月17日依據勞動基準  
24 法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、第4款及第6款規  
25 定，終止兩造間之勞動契約，113年6月18日之LINE對話紀  
26 錄僅為重申。又原告向新北市政府申請勞資爭議調解之主  
27 張為「請求恢復僱傭關係，或給付原告非自願離職證明、  
28 資遣費、預告薪資」，顯已知悉被告通知終止勞動契約等  
29 語，資為抗辯。

30 (三) 併答辯聲明：

- 31 1. 原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

01 2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基  
03 礎（見本院卷一第381、382頁）：

04 （一）被告於102年11月5日為原告投保勞工保險，於113年5  
05 月17日辦理退保，退保時之投保薪資為33,300元（原證2  
06 ）。

07 （二）被告分別於112年12月29日、113年1月31日、113年2  
08 月29日、113年3月29日、113年4月3日均給付4萬元  
09 予原告，並於113年5月31日給付17,760元予原告（原證  
10 1）。

11 （三）原告於113年6月11日申請新北市政府勞資爭議調解，於  
12 113年6月20日調解不成立（原證3）。

13 （四）被告於113年6月18日以通訊軟體LINE傳送訊息「廖怡琇  
14 小姐：本人是佳杏實業股份有限公司代表人何育豪，茲通  
15 知廖怡琇小姐，本公司前已於113年5月17日依勞動基準  
16 法第十二條第一項第2、4、6款規定，終止與廖小姐的  
17 勞動關係」予原告（原證4）。

18 （五）原告曾任南投市民代表會第9、10、11屆市民代表（被證  
19 1）。

20 （六）被告法代父母親何志誠、盧鶯錦對原告聲請核發暫時保護  
21 令經台北地院以113年度暫家護字第169號獲准，但通常  
22 保護令遭同院以113年度家護字第741號駁回在案，目前  
23 抗告中。

24 （七）原告對被告法代聲請核發暫時保護令經本院以113年度暫  
25 家護字第658號獲准，並有刑事家暴案件（新北地檢113  
26 年度偵字第49003號）偵查中。

27 （八）原告自108年至112年分別自被告公司受有薪資所得266,  
28 600元、401,600元、527,000元、401,600元、366,300  
29 元（原證18）。

30 四、協商本件爭執事項（見本院卷一第382、383頁）：

31 （一）兩造是否成立僱傭契約？

01 (二) 被告是否有於113年5月17日通知原告欲終止兩造僱傭契  
02 約？

03 (三) 若兩造有成立僱傭契約，被告於113年5月17日依勞動基  
04 準法第12條第1項第2、4、6款規定，終止兩造僱傭契  
05 約，是否合法？

06 (四) 原告請求113年5月薪資短少之22,240元、及自113年6  
07 月起薪資每月4萬元、自113年5月起提撥2,400元至原  
08 告勞退專戶，是否有理由？

09 五、本院得心證之理由：

10 (一) 兩造間是否成立僱傭契約？

11 1. 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內  
12 為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有  
13 明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人  
14 於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工  
15 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。次  
16 按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他  
17 方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之  
18 契約，此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。又勞動契  
19 約之從屬性，具有下列內涵：1. 人格從屬性：即受僱人在  
20 雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給  
21 付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領  
22 者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之  
23 義務。2. 經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動  
24 而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用  
25 指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影  
26 響。3. 組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織  
27 與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。是勞  
28 動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，  
29 關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有  
30 承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台  
31 上字第347號、89年度台上1301號、88年度台上1864號判

01 決意旨參照)。再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款  
02 所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契  
03 約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程  
04 度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給  
05 付之方式，並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第74  
06 0號解釋、最高法院106年度台上字第301號民事判決亦可  
07 參照）。復以勞基法係依憲法第15條保障人民生存權、工  
08 作權及第153條改良勞工生活、實施保護勞工政策之意  
09 旨，立法規範勞工勞動條件之最低標準，基於該法保護勞  
10 務提供者之立法目的，從勞雇關係整體觀察，勞務提供者  
11 對於事業經營者已顯現相當程度之勞雇關係特徵者，縱未  
12 完足全部，仍應定性雙方間之契約關係為勞動契約，依勞  
13 基法予以規範。本件被告公司否認與原告間有成立勞動契  
14 約，依照前述說明，原告自應就兩造間成立勞動契約一  
15 事，負舉證責任。

16 2. 經查，被告分別於112年12月29日、113年1月31日、11  
17 3年2月29日、113年3月29日、113年4月3日均給付4  
18 萬元予原告，並於113年5月31日給付17,760元予原告  
19 （見協商兩造不爭執事項(二)），又被告於102年11月5日  
20 為原告投保勞工保險，於113年5月17日辦理退保，退保  
21 時之投保薪資為33,300元（見協商兩造不爭執事項(一)  
22 ），是本件原告提供勞務領有薪資、且被告有為原告投保  
23 勞保、被告公司亦開有扣繳憑單。另原告自108年起至112  
24 年，分別自被告公司受領薪資所得266,600元、401,600  
25 元、527,000元、401,600元、366,300元，有108年起至11  
26 2年原告綜合所得稅各類所得資料清單5份附卷可稽（見本  
27 院卷一第313至321頁，見協商兩造不爭執事項(八)），被告  
28 雖辯稱所給付原告者係家務費云云，惟雇主應置備勞工工  
29 資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總  
30 額等事項記入。工資清冊應保存5年，勞基法第23條第2項  
31 定有明文。原告既已提出自108年至112年間分別自被告公

01 司受領上述薪資所得，被告公司自應提出其所置備之勞工  
02 工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資  
03 總額等事項記入，以明實情。惟經本院113年11月19日言  
04 詞辯論庭期曉諭被告提出迄今，均未見被告公司提出。次  
05 按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提  
06 出之義務；文書之持有人無正當理由不從法院之命提出  
07 者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第  
08 35條、第36條第5項規定甚明。是本件被告於訴訟上受請  
09 求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出  
10 者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其  
11 成立之主張或依文書應證之事實為真實（最高法院111年  
12 度台上字第2070號判決意旨參照）。則本件自應認原告主  
13 張其有自108年至112年間自被告公司受領薪資所得266,60  
14 0元、401,600元、527,000元、401,600元、366,300元之  
15 薪資為真。

- 16 3. 又於111年10月1日被告公司負責人何育豪亦曾單方終止原  
17 告之僱傭關係，並向公司會計人事表示：「1. 有關廖怡琇  
18 所需要製作的任何事項，已生產的繼續完成，未生產的一  
19 律取消，以後有關廖怡琇相關的事情，佳杏一律不處  
20 理。」、「2. 廖怡琇的投保只到9月底，10月開始退保並  
21 且不再支付薪資。懷淑若有任何問題，請直接問我。」，  
22 此有LINE對話紀錄可憑（見本院卷一第171頁），被告法  
23 定代理人並將原告踢出群組，並於當天便將原告退保勞保  
24 與停繳勞退，由此益徵原告有提供勞務。另由何育豪於11  
25 3年6月18日所發送的對話紀錄，陳稱：「廖宜琇小姐：  
26 本人是佳杏實業股份有限公司代表人何育豪，茲通知廖怡  
27 琇小姐，本公司前已於113年5月17日依勞基法第十二條第  
28 一項第2、4、6款規定，終止與廖小姐的勞動關係」，是  
29 被告公司亦已自承原告與被告為勞動關係，僅爭執未提供  
30 勞務而主張於113年5月17日依勞基法第12條第2、4、6款  
31 已終止僱傭關係。

- 01 4. 原告主張其在被告之工作內容為推廣公司業務，挖掘公司  
02 潛在客戶，協助客戶與被告公司接洽、簽約、下訂，以及  
03 產品品檢等；此外亦為公司做簡單記帳與會計、處理新進  
04 員工入職投保勞保等情，已經提出原告與花蓮縣議員謝國  
05 榮、花蓮市民代表謝宜萱服務處之對話紀錄、原告將花蓮  
06 縣議員謝國榮、花蓮市民代表謝宜萱服務處之業務轉交給  
07 原告公司之員工、讓其接手接洽之對話紀錄、游顯立法委  
08 員辦公室之匯款紀錄、社團法人中國國民黨之報價單、及  
09 任職於被告公司之員工林蔡素真、林士群出具之書證等影  
10 本各乙份為憑（見本院卷一第153至169頁），堪信原告確  
11 實有為被告服勞務甚明。另被告公司雖以原告曾任南投市  
12 民代表會第9、10、11屆市民代表為由，陳稱原告未服勞  
13 務，然有無在被告處服勞務本與原告是否為市民代表無  
14 關，況原告擔任者為南投市民代表，為無給職，依照地方  
15 民意代表費用支給及村里長事務補助費補助條例第3條僅  
16 得領取研究費（見本院卷一第151頁）。
- 17 5. 另被告雖提出其公司員工陳師煒、辜欽賢、林尠妍、林沛  
18 緹、謝尠伶所書立之切結書等為證（見本院卷一第87、89  
19 頁、第193至197頁），並證人辜欽賢亦到庭證述在卷（見  
20 本院卷一第412至418頁），然渠等之書證內容已為原告所  
21 否認，且證人鄭丞宏於本院證稱：「可愛馬公司與被告公  
22 司間有10筆訂單，第1筆付款日期是111年3月4日左右，  
23 最後一筆第10筆是113年8月26日，是我們公司之結帳日  
24 期。另外我也介紹原告五股侯友宜競選總部的案件2件，  
25 內容一件是邀請函，另一件是說明會文宣，都由被告公司  
26 承做，整個主導報價的是被告法定代理人及原告，證人辜  
27 欽賢只是接手後續工作，所以證人辜欽賢所述從頭到尾都  
28 是他一人處理是不正確的。」、「（問：就與被告公司間  
29 的歷次訂單，請問問價、議價過程是否會對接廖怡琇？）  
30 其餘訂單基本上要下單前，我會先跟原告說一下，甚至有  
31 時候遇到新的項目之前沒有做過的，都會請原告特別給我

01 一個好價格，所以老實說被告公司給我的價格是蠻好  
02 的。」等語（見本院卷一第444至446頁），並有原告協力  
03 之可愛馬公司之總經理出具之證明書以及先前訂單及可愛  
04 馬公司交易明細表等為證（見本院卷一第231至237頁、第  
05 451至457），而被告公司亦不爭執業績已占公司總額部分  
06 比例、亦已占公司部份業務量，公司亦將該業績開立發  
07 票、所得納入財務報表，益證原告確有為被告公司提供勞  
08 務。而證人辜欽賢現仍任職於被告公司，受被告公司指揮  
09 監督，前已開具切結書為意見表達，難以確保辜欽賢所為  
10 證詞為真實而不受被告公司影響。另被告公司雖辯稱；被  
11 告公司業務代表辜欽賢方為代表被告公司與可愛馬公司接  
12 洽之人，是由辜欽賢負責報價、請款，原告僅負責轉介云  
13 云，固據提出社團法人中國國民黨全球資訊網第21屆中央  
14 委員頁面擷取畫面、Facebook粉絲專頁「新北市政府市政  
15 顧問 鄭丞宏」上傳之名片圖檔擷取畫面、被告員工與鄭  
16 丞宏及可愛馬公司員工間LINE群組成員擷取畫面、辜欽賢  
17 與鄭丞宏間LINE對話紀錄擷取畫面、證人辜欽賢告知被告  
18 法定代理人上、下班時間之LINE訊息畫面、被告111年度  
19 至113年度業務分析表內證人辜欽賢之頁面、被告會計人  
20 員於111年3月、6月、7月、11月、112年5月、10月、12月  
21 寄送業務分析表之電子郵件、證人鄭丞宏洽請被告製作之  
22 收款紀錄及歷次訂單、LINE群組「可愛馬-廠商佳杏印  
23 刷」之成員及對話紀錄畫面、被告113年度業務分析表內  
24 被告法定代理人之頁面乙份、證人辜欽賢名片照片各乙份  
25 為證（見本院卷一第331至353頁、本院卷二第67至215  
26 頁）。然原告以為文書為被告事後所製作，均為原告所否  
27 認，且上述文書亦無法反證原告並無服務之事實，且就可  
28 愛馬公司之訂單一開始皆為原告處理，由鄭丞宏聯繫原  
29 告、由原告負責報價、確認規格等，亦有LINE對話紀錄附  
30 卷可參（見本院卷一第425至429頁），復已經證人鄭丞宏  
31 證述如前。僅日後於111年3月3日，因其他因素而非由原

01 告繼續負責此部分業務後，方才轉交給被告公司負責人何  
02 育豪，再由何育豪交給辜欽賢處理，此亦有LINE對話紀錄  
03 可參（見本院卷一第431至433頁）。是被告前開所辯，尚  
04 不足憑採。且依據最高法院92年台上字第2361號判決，僅  
05 需有部分從屬性，即足成立勞動契約，是依上開證據原告  
06 確任職於被告公司，且具有人格上從屬性。

07 6. 而被告將原告所領取之工資列報為薪資所得，足見原告並  
08 非為自己之營業而勞動，而是從屬於被告，為該被告之印  
09 刷業務為目的而勞動，原告不能以指揮性、計劃性或創作  
10 性方法對自己所從事工作加以影響，亦具有經濟上之從屬  
11 性。又以原告工作內容為推廣公司業務，挖掘公司潛在客  
12 戶，協助客戶與被告公司接洽、簽約、下訂，以及產品品  
13 檢，此外亦為公司做簡單記帳與會計、處理新進員工入職  
14 投保勞保等情，亦與被告具有組織上之從屬性。

15 7. 綜上所述，兩造間之契約，具有經濟上、人格上、組織上  
16 從屬性，核與勞基法關於勞工之定義相符，堪認兩造間之  
17 契約關係，應屬勞動契約，被告抗辯兩造並無僱傭關係，  
18 自非可取。

19 （二）被告是否有於113年5月17日通知原告欲終止兩造僱傭契  
20 約？

21 1. 按非有勞基法第11條、第12條第1項所定各款事由，雇主  
22 不得任意終止勞動契約，而勞基法第11條、第12條雖分別  
23 規定雇主之法定解僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及  
24 地位弱勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解  
25 僱勞工，雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事  
26 由之義務，使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關  
27 法律關係之變動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解  
28 僱勞工，雇主更不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同  
29 理，雇主亦不得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上  
30 再加以變更或增列主張，或將解僱後所發生之事由於訴訟  
31 中併為主張（最高法院101年度台上字第366號判決、95

01 年度台上字第2720號判決意旨可資參照)。是雇主於解僱  
02 勞工時，基於勞動契約之誠信原則，應告知勞工被解僱之  
03 具體事由，且不得隨便改列其解僱事由，以供法院審查雇  
04 主之解僱行為是否合法有據。

05 2. 第按「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之  
06 責任。」民事訴訟法第277條本文定有明文。查被告抗  
07 辯：兩造間僱傭關係業經其於113年5月17日通知依勞基法  
08 第12條第1項第2、4、6款終止，則就兩造間僱傭關係業已  
09 終止而不存在之事實，自應由被告負舉證責任。次按對話  
10 人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效  
11 力。又非對話人為意思表示者，其意思表示以通知達到相  
12 對人時，發生效力，分別為民法第94條、第95條第1項前  
13 段所明定。本件被告陳稱係以口頭告知原告上述終止事  
14 由，原告雖提出被告於113年6月18日以通訊軟體LINE傳  
15 送訊息「廖怡琇小姐：本人是佳杏實業股份有限公司代表  
16 人何育豪，茲通知廖怡琇小姐，本公司前已於113年5月  
17 17日依勞動基準法第十二條第一項第2、4、6款規定，  
18 終止與廖小姐的勞動關係」予原告（見本院卷一第35  
19 頁），然原告否認有於113年5月17日有收到被告公司之通  
20 知，則僅憑上述訊息內容，實無法證明被告確實有於113  
21 年5月17日口頭通知被告終止僱傭關係之具體內容及事  
22 實，實無法為有利被告之認定，另原告雖於113年6月20日  
23 向新北市政府申請勞資爭議調解之主張為「對造人於113  
24 年6月18日告知本人終止僱傭關係，請求恢復僱傭關係，  
25 請求工資差額」等情（見本院卷一第33頁），而依其內容  
26 亦無從證明原告確有於113年5月17日受告知上述勞基法第  
27 12條第1項第2、4、6款終止勞動契約之具體內容。準此，  
28 依現有證據實無法判定被告確實有於113年5月17日通知原  
29 告依勞基法第12條第1項第2、4、6款終止兩造僱傭契約。  
30 而被告指稱原告113年5月9日有勞基法第12條第1項第2、4  
31 款之情事，惟被告係遲於113年6月18日始通知原告上開訊

01 息，則顯已逾勞基法第12條第2項30日之除斥期間，被告  
02 終止本件勞動契約，亦非合法。

03 (三) 若兩造有成立僱傭契約，被告於113年5月17日依勞動基準  
04 法第12條第1項第2、4、6款規定，終止兩造間僱傭契約，  
05 是否合法？

06 查本件兩造有成立僱傭關係，業已認定如前，又被告於11  
07 3年5月17日依勞基法第12條第1項第2、4、6款規定終止本  
08 件勞動契約，因未合法通知原告，均非適法，已如前述，  
09 從而，原告主張確認兩造僱傭關係存在，自屬有據。

10 (四) 原告請求113年5月薪資短少之22,240元、自113年6月起薪  
11 資每月4萬元、自113年5月起提撥2,400元至原告勞退專  
12 戶，是否有理由？

13 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍  
14 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生  
15 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債  
16 權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人  
17 以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受  
18 領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第2  
19 35條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延  
20 後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催  
21 告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此  
22 之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬，最高  
23 法院92年度台上字第1979號判決要旨參照。

24 2. 查被告於113年5月17日終止系爭勞動契約，並不合法，已  
25 如前述，被告之上開終止契約，雖不生終止契約之效力，  
26 但已足徵被告有為預示拒絕受領原告勞務之意思表示，而  
27 原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀  
28 上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被  
29 告，但為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲  
30 延之責，原告無須催告被告受領勞務，而被告於受領遲延  
31 後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要

01 之協力，依上開規定，應認被告已經受領勞務遲延，並應  
02 給付薪資與原告。則原告依仍然有效之勞動契約請求被告  
03 給付薪資，及預為請求尚未到期之報酬，應認有理。而  
04 查，被告分別於112年12月29日、113年1月31日、113  
05 年2月29日、113年3月29日、113年4月3日均給付4  
06 萬元予原告，並於113年5月31日給付17,760元予原告  
07 （見協商兩造不爭執事項(二)），因此，原告請求被告給付  
08 113年5月薪資短少之22,240元，及被告應自113年6月起至  
09 回復原告職務之日止，按月於5日給付原告4萬元，即屬  
10 有據。又給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負  
11 遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律  
12 可據者，週年利率為百分之五。民法第229條第1項、第20  
13 3條分別定有明文。本件薪資給付有確定期限，揆之前開  
14 規定，原告主張每月5日給付薪資，則原告請求自各該給  
15 付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲  
16 延利息，洵為正當。至原告請求22,240元及自113年5月17  
17 日起算法定遲延利息，因被告係於113年5月31日給付原告  
18 5月份薪水17,760元，則原告請求被告自113年6月1日起算  
19 法定遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，即屬無  
20 據，應予駁回。

- 21 3. 末按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲  
22 存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負  
23 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6  
24 ，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同  
25 條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳  
26 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇  
27 主請求損害賠償。然兩造間之系爭勞動契約關係因系爭終  
28 止行為無效而仍繼續存在，依法被告自仍應依上開說明繼  
29 續為原告提繳，則原告依上開法條請求被告將應提繳而未  
30 提繳之金額，匯入原告個人勞工退休金專戶，自有理由。  
31 查被告於113年5月起即為被告停繳勞退金，此有勞工個人

01 專戶明細資料乙份可參（見本院卷一第37頁），是原告請  
02 求自113年5月起至復職日止，由被告按月為提繳2,400元  
03 （被告原提繳金額按照勞工退休金月提繳工資分級表，為  
04 33,300元，惟原告主張其薪資為40,000元，按照勞工退休  
05 金月提繳工資分級表，為40,100元，每月提繳金額應為2,  
06 406元，但原告僅請求按月提繳2,400元）至原告之勞保局  
07 退休金專戶，基於處分權主義，應屬有據，自應准許。

08 六、綜上所述，被告公司依勞基法第12條第2、4、6款為由，終  
09 止與原告間之勞動契約，為不合法，應認兩造間之僱傭關係  
10 仍屬存在。從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及請  
11 求被告公司應給付原告22,240元，及自113年6月1日起至清  
12 償日止，按年息5%計算之利息，及被告應給付原告自113年6  
13 月起至原告復職日止，按月於每月五日給付原告4萬元，及  
14 自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利  
15 息，暨被告應自113年5月起至原告復職之日止，按月提繳2,  
16 400元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，  
17 應予准許，逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

18 七、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  
21 項定有明文。查本件原告勝訴應給付部分，依前開規定，本  
22 院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔  
23 保後免為假執行。至於原告確認兩造僱傭關係存在之訴訟不  
24 宜宣告假執行，及原告敗訴部分，其假執行之聲請則失所附  
25 麗，應併予駁回。

26 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據資料，核  
27 與判決結果不生影響，無一一詳予論述之必要，附此敘明。

28 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 114 年 7 月 18 日

30 勞動法庭 法官 吳幸娥

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 114 年 7 月 18 日

05 書記官 黃靜鑫