

臺灣士林地方法院民事判決

108年度重勞訴字第29號

原告 王怡芳 000000

訴訟代理人 張國璽律師

被告 中國文化大學 0000000000000000

法定代理人 徐興慶

訴訟代理人 房彥輝律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年10月18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、被告應自民國一百零八年三月二十九日起至原告復職日止，按月除第一期給付應於次月七日給付原告新臺幣貳拾貳萬柒仟捌佰伍拾元，及其中新臺幣貳拾壹萬玖仟元自次月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，其餘各期給付應於次月七日給付新臺幣貳拾貳萬捌仟捌佰伍拾元，及其中新臺幣貳拾貳萬元自各應給付之翌日即次月八日起至清償日止，及其中新臺幣捌仟捌佰伍拾元自民國一百零九年五月後各自應給付之翌日即次月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應自民國一百零八年三月二十九日起至原告復職日止，按月於再次月末日提繳新臺幣玖仟元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第二項於每月履行期屆至後，得假執行。但被告如就各期給付除第一期給付以新臺幣貳拾貳萬柒仟捌佰伍拾元，其餘各期給付各以新臺幣貳拾貳萬捌仟捌佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第三項於每月履行期屆至後，得假執行。但被告如就各期給付各以新臺幣玖仟元為原告預供擔保，得免為假執

01 行。

02 八、原告其餘假執行之聲請駁回。

03 事實及理由

04 壹、程序部分

05 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
06 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
07 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原
08 告起訴時訴之聲明第二項原為：被告應自民國108年3月29日
09 起至原告復職日止，按月於次月7日給付原告新臺幣(下同)
10 22萬元，及自各應給付之翌日即次月8日起至清償日止，按
11 週年利率百分之五計算之利息。嗣於訴訟進行中具狀擴張該
12 項每月薪資數額，其終聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存
13 在。(二)被告應自108年3月29日起至原告復職日止，按月於次
14 月7日給付原告22萬8,850元，及其中22萬元自各應給付之翌
15 日即次月8日起至清償日止，其中8,850元自109年5月後各自
16 應給付之翌日起即次月8日起至清償日止，按週年利率百分
17 之五計算之利息。(三)被告應自108年3月29日起至原告復職日
18 止，按月於再次月末日提繳9,000元至原告於勞動部勞工保
19 險局設立之勞工退休金個人專戶。(四)第二項聲明願供擔保，
20 請准宣告假執行【見本院卷一第164頁民事訴之變更追加暨
21 準備(一)狀】。經核原告所為訴之追加，係本於同一勞動契約
22 關係之基礎事實而擴張其聲明，於法並無不合，自應准許。

23 貳、實體部分

24 一、原告主張：

25 (一)原告自86年3月1日起任職於被告中國文化大學(下稱被告)，
26 最後工作為擔任被告推廣教育部終身學習群總監，負責終身
27 學習課程企劃、業務等工作，月薪22萬8,850元。又原告於1
28 04年間受時任被告及財團法人華岡興業基金會(下稱華岡興
29 業基金會)董事長張鏡湖之推薦，經華岡興業基金會董事會
30 選任自104年10月起擔任該基金會董事。

31 (二)約莫106年年底，因被告與華岡興業基金會間衍生相關爭

01 議，107年7月5日時任被告推廣教育部代理推廣教育長許惠
02 峰，竟利用了解原告職務之場合，向原告口頭威脅辭去華岡
03 興業基金會董事職務，並意指否則原告將無法在原單位工
04 作。其後，原告原有權限竟無故被陸續轉移或刪除，而許惠
05 峰並委請被告推廣教育部執行長楊馥如與原告商談，於107
06 年11月27日由楊馥如轉達其意見，告知有意調降原告薪資並
07 轉調原告至外分部擔任主管，但因原告認為違反調動五原
08 則，故不予同意，並委請律師函知被告。然楊馥如復於107
09 年12月10日約談原告，竟又告知要轉調原告至長春中心擔任
10 主管，因此舉不僅降調又降薪，侵害原告權益甚鉅，是原告
11 函覆楊馥如表示不合勞基法歉難同意。

12 (三)詎料，被告竟以108年3月28日校廣字第1080001156號函（下
13 稱系爭免職函）以原告於華岡興業基金會董事會中就討論被
14 告105及106學年度「人才培育與推廣計劃」請求華岡興業基
15 金會支付款項乙案時表示反對（下稱系爭議案），致使系爭議
16 案不予通過，而顯然損害被告之利益為由，違反中國文化大
17 學推廣教育部工作守則責任與義務（下稱系爭工作守則）第
18 5款第5.1目及5.7目，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1
19 項第4款規定，自108年3月29日零時起將原告予以免職。惟
20 被告將原告免職之事由並不構成解僱之理由，蓋因系爭議案
21 早已因為四票反對票而不予通過，而原告之投票均不影響系
22 爭議案不予通過之結果，且原告於收受系爭免職函前，從未
23 見過、亦未曾簽署與同意系爭工作守則，則被告依系爭工作
24 守則第5款第5.1目及5.7目及勞基法第12條第1項第4款規定
25 免除原告職務，洵屬違法解僱，為此原告即寄發存證信函表
26 示異議，並要求回復原職與原有待遇，然被告均置之不理，
27 嗣經原告向臺北市勞工局申請勞資爭議調解，但兩造仍無法
28 達成共識故調解不成立，不得已爰提起本訴。

29 (四)被告雖抗辯兩造為委任關係，惟原告工作內容僅係負責終身
30 學習課程企劃、業務等工作，本身並無決策權，而單在被告
31 推廣教育部內，原告上層尚有執行長、推廣教育長，其內部

01 簽呈尚須執行長、推廣教育長簽核與決策，更遑論如依校內
02 簽核流程，在推廣教育部上尚有校長與其他視業務需求而應
03 會辦之相關科室，可見原告屬於勞動契約或僱傭關係上之勞
04 工。又原告自任職以來，並未曾簽署過任何委任契約，而被
05 告以系爭免職函解僱原告時，亦已載明依「勞基法第12條第
06 1項第4款」規定免職，足見被告亦自承兩造為僱傭或勞動關
07 係。

08 (五)為此依兩造間勞動契約法律關係提起本訴等語，並聲明：1.
09 確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自108年3月29日起至原
10 告復職日止，按月於次月7日給付原告22萬8,850元，及其中
11 22萬元自各應給付之翌日即次月8日起至清償日止，其中8,8
12 50元自109年5月後各自應給付之翌日起即次月8日起至清償
13 日止，按週年利率百分之五計算之利息。3.被告應自108年3
14 月29日起至原告復職日止，按月於再次月末日提繳9,000元
15 至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下
16 稱勞退專戶）。4.第二項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一)原告自101年9月17日起即擔任被告推廣教育部終身學習群
19 「總監」，月薪22萬8,850元，負責之項目包括擬定發展方
20 向及經營規劃、負責人力規劃及績效評估、管理行政事務及
21 預算編列執行、考核產品品質及生產能力、評估整體產品之
22 業務推廣及行銷成效、開發數位創意策略及市場競爭力、協
23 調跨部門之流程進行及專案合作、督導對外之專案開發及異
24 業結盟、處理組織之臨時交辦事項等。原告於被告任職終身
25 學習群總監期間，對於被告之重要事務如課程、招生、業
26 績、營收等，依分層授權之原則，已具有高度自主決策權
27 限，與被告之實質上關係，實已高於一般公司之經理人，而
28 接近業務總經理階級。又以原告薪資22萬餘元之數額，即使
29 在企業界亦非一般受僱員工得以領取之薪資，若參照政府機
30 關部會首長之薪資，亦僅為19萬6,320元，更可見領取此一
31 高薪者必有一定之決策權無疑。再以學校體制觀之，校長之

01 薪資已屬最高階，原告受領薪資遠高於校長，且於推廣教育
02 部之終身學習課程，身為業務「總監」，於其職務範圍內之
03 事項有高度之自主性以及決策權限，自非一般受僱之勞工所
04 可比擬。原告除擔任文化大學推廣教育部終身學習群總監
05 外，尚因而擔任以輔佐被告之辦學及文教事業發展為其設立
06 目的之附屬機構即華岡興業基金會之董事，顯見其非單純地
07 受被告指揮監督之人，其職務之重要性及決策權，絕非一般
08 之受僱員工，雙方間為委任關係甚明。

09 (二)被告與華岡興業基金會曾於102年6月間由被告之代理校長即
10 訴外人吳萬益代表被告與華岡興業基金會簽訂長達10年之不
11 合理之「人才培育與推廣計畫合約書」（下稱人培合約），
12 觀該人培合約之內容部分，其約定由被告負責推廣招生、代
13 收報名費用及開立收據、提供研習證明書等項目，處理將近
14 90%之工作，然卻必須給付華岡興業基金會95%之學費共計6.
15 36億元；而就履行人培合約之部分而言，被告除負責上開契
16 約規定之工作項目外，尚提供教學場地及設備、負擔場地經
17 常支出（如水電、保全、清潔及修繕等）以及營運管理之人
18 事成本等多項費用，卻僅於106年7月31日向華岡興業基金會
19 申請105學年度文化新勢力印刷費、台中及高雄分部場租、
20 信用卡刷卡手續費及實習材料經費代墊款項993萬7,000元，
21 致雙方收入拆分情形顯與合約規定不符，且顯失合理，該人
22 培合約之締結，進而導致文化大學之校產自102年起，每年
23 皆以不合理之方式移轉於華岡興業基金會。

24 (三)被告董事會為針對上開不合理之資金移轉進行調查，遂於10
25 7年4月23日第18屆第7次董事會中決議通過成立專案調查小
26 組，調查之過程中，發現同時身兼被告董事會董事及華岡興
27 業基金會常務董事之訴外人張冠群，疑似利用其董事之職
28 權，於華岡興業基金會下設諸多轉投資公司，疑似係為了將
29 華岡興業基金會自人培合約所得之收入，利用該些轉投資公
30 司逐一匯出，導致被告之校產遭其一步步地掏空，包括：於
31 101年10月30日由華岡興業基金會轉投資8,000萬元成立之長

01 泰事業股份有限公司（下稱長泰公司），該公司由華岡興業
02 基金會百分之百持股並擔任董事；於104年1月15日由長泰公
03 司轉投資資本額為5,000萬元之長昱事業股份有限公司（下
04 稱長昱公司），該公司由張冠群擔任董事長；於104年3月12
05 日由長昱公司百分之百出資成立之悠達天下股份有限公司
06 （下稱悠達公司）；疑似於104年11月11日成立薩摩亞商維
07 德思全球股份有限公司（下稱薩摩亞公司）並擔任董事長一
08 職；更於長泰公司下設ACE GALAXY LIMITED公司（下稱ACE
09 公司），且於未經華岡興業基金會決議之情形下，由ACE公
10 司轉投資於中國大陸，設立之上海定昌投資諮詢有限公司。
11 而教育部已明確要求被告釐清與華岡興業基金會間所締結之
12 不合理人培合約，並就款項予以追回，而原告身為被告推廣
13 教育部之業務總監對於上開不合理之營運及拆分方式，自難
14 諉稱不知情而卸責。

15 (四)又原告身為被告推廣教育部終身學習群總監，竟同時擔任涉
16 嫌掏空被告校產之悠達公司之董事，原告明知教育部來函及
17 被告董事會皆要求向華岡興業基金會追回因人培合約之締結
18 而產生之支出之前提下，卻基於使張冠群保有其利用設立子
19 公司、孫公司而獲得被告校產之不法利益，而於華岡興業基
20 金會108年2月25日第13次第12屆董事會中，「以華岡興業基
21 金會董事之身分，對於追回款項之決議投出反對票」，而被
22 告因原告此等違背其擔任被告推廣教育部終身學習群總監職
23 務之行為，致無法順利依教育部函文之指示，向華岡興業基
24 金會追回因人培合約而得請求之款項，原告本應投票支持被
25 告之要求，始符合受任人之忠實義務，豈料，原告竟投反對
26 票，影響被告對華岡興業基金會債權之實現，顯然有損被告
27 之利益甚明，此舉已違反系爭工作守則，被告不得不終止與
28 原告之委任關係，原告提起本訴顯無理由等語資為抗辯。並
29 聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣
30 告免為假執行。

31 三、本院之判斷：

01 (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
02 者，不得提起之。民事訴訟法第247 條第1 項前段定有明
03 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
04 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存
05 在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若
06 縱經法院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，即難認有
07 受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判
08 決先例意旨可參）。原告主張兩造間有僱傭關係存在，既為
09 被告所否認，可認兩造間僱傭關係是否存在不明確，致原告
10 得否主張僱傭關係所生權利之法律上地位有不妥之狀態存
11 在，是原告提起本訴訟具有確認利益，應予准許。

12 (二)原告主張自86年3月1日起任職於被告處，最後工作為擔任推
13 廣教育部終身學習群總監，月薪22萬8,850元，於次月7日領
14 取，並自104年10月起擔任華岡興由基金會董事，嗣於108年
15 3月28日經被告以系爭免職函自108年3月29日零時起免職等
16 情，為被告所不爭執，原告此部分主張應堪信為真實。惟就
17 原告主張兩造間為僱傭關係一節，則為被告所否認。被告除
18 抗辯兩造間係委任關係外，並以前詞置辯。

19 (三)按所謂僱傭契約，依民法第482條規定，係指當事人約定，
20 受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給
21 與報酬之契約，其與委任契約固均約定以勞動力之提供作為
22 契約當事人給付之標的，惟僱傭契約係當事人之一方，在從
23 屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，與委任契約非基於
24 從屬關係且可能無償者不同。僱傭契約之從屬關係，通常具
25 有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從
26 僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬
27 性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為
28 該他人之目的而勞動。(3)組織上從屬性，即納入僱用人方生
29 產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。是兩
30 造間究為委任關係或勞動關係，應視是否基於從屬性而提供
31 勞務及其受領報酬與勞務提供間之關連綜合判斷。經查：

01 1.依(1)證人薛文輝於審理中證稱：原告是伊的主管，很多事項
02 要跟他回報，學校事務很多，很難界定重要事項為何，由原告
03 直接做決策的事項比如說開課人數，基本上因為伊是區域
04 主管，開課人數由伊定案，除非受限策略上因素，未達開課
05 人數有時會向原告報告討論，基本上討論完就會尊重伊的意見，
06 因為開課人數是區域主管的權責，推廣教育部的課程規劃基本上
07 先看各系所相關，會與講師討論，由老師做課程大綱，由課程承辦人
08 與老師做討論，經區域主管看過後陳報上去，中南部有許多課程臺北
09 已經推，就直接洽詢老師是否願意到中南部開課，課程的內容安排基本上
10 由區域主管安排擬定，需要做陳報的部分，每二個月會以開會形式作業務
11 報告，在場參與有業務主管、行銷部門主管、教育服務主管，由原告
12 擔任主持人，陳報相關的主管事項，若牽涉採購等都依據學校程序進行
13 採購，例如採購要更換電子設備，就必須層層上報，例如伊的主管是原告，
14 伊提採購案，要陳報教育長再陳報學校總務處，經過校長核可，又例如
15 人事聘用，會依學校人事組規範去辦理，若無人轉調，就會對外增聘、
16 填寫人員需求表單，經地區主管陳報給原告，原告再陳報給執行長，
17 再陳報給教育長，教育長確認完後，再依校本部相關規範正式聘用，
18 關於課程合作契約，簽呈的流程事由課程負責人填寫契約合約一式三份，
19 經學校律師核可無誤後，簽呈給伊第一關審核，再上呈到台北給業務主管
20 即原告，再上呈給執行長或教育長，再上呈給主秘，再經校長核可無誤後
21 給文書組蓋大小關防等語（見本院卷二第9、11、12頁筆錄）。(2)證人楊和平
22 於審理中證稱：在組織設計上原告是伊的主管，但因與原告共識多年，
23 很多事原告都必須要知道，也因如此有培養出相當默契，所以不應該說
24 大大小小的事情都需向原告回報，只是有特別重大事項需向原告報告後，
25 再由其向上級陳報，才能作決策，課程擬定是區域主管的職權，關於
26 課程設計或是與外部廠商合約的擬定，伊向原告報告後，就可繼續往下
27 進行，但是本校內部系統依舊有其內部程

01 序需進行，往後的程序必須往上，往上還有財務中心、執行
02 長、校長，只要有一方不核准，還是可以否決，採購、課程
03 合約流程第一是部門專員去經這些課程，簽呈上呈由伊進行
04 第一關審查，第二關是伊的主管，過去是原告，這當中第一
05 關及第二關間還會經法務審核用字遣詞，第三關是教育長，
06 第四關是財務中心，之後若要進行用印還要經過校長那一
07 關，至於人事流程，由伊提出申請，第二關是伊的主管，過
08 去是原告，第三關是教育長，最後會送到人力資源中心人事
09 組審核過，就可進行招募等語（見本院卷二第15至17頁筆
10 錄）。從上述證人薛文輝、楊和平證述內容，關於課程內容
11 之擬定屬區域主管之範圍，至於對外課程、採購合約或人事
12 招募事宜，相關簽呈雖需上呈原告，但經原告簽核後，仍須
13 逐步上呈執行長、教育長及校本部相關主管核可後，始得施
14 行。可知原告被納入組織體系中，與其同僚間居於分工合作
15 之狀態，而與被告間具有組織上之從屬性。

16 2.依被告檢送之推廣教育部臺中分部與臺中市政府申辦「早期
17 療癒班課程」、「長青學苑」課程（見本院卷一第310
18 頁），其中文件編號「Z000000000」之部分，於原告審核完
19 成後，尚需財務中心、執行長辦公室、推廣教育部審核；文
20 件編號「Z000000000」之部分，於原告審核完成後，尚需推
21 廣教育部與校本部秘書室審核；文件編號「Z000000000」之
22 部分，於原告審核完成後，尚需推廣教育部與校本部秘書室
23 審核；文件編號「Z000000000」之部分，於原告審核完成
24 後，尚需推廣教育部與校本部會計室、秘書室審核；文件編
25 號「Z000000000」之部分，於原告審核完成後，尚需推廣教
26 育部與校本部秘書室審核；文件編號「Z000000000」、「Z0
27 000000000」、「Z000000000」等部分，於原告審核完成後，
28 尚需財務中心、推廣教育部與校本部會計室、秘書室審核；
29 文件編號「Z000000000」、「Z000000000」等部分，於原告
30 審核完成後，尚需財務中心、推廣教育部與校本部會計室、
31 秘書室審核（本院卷一第357至373頁）。對於部分課程契

01 約、計畫、經費核銷，原告並非有最終決策權，仍須呈請上
02 單位核准，足見原告與被告間具有組織上之從屬性。

03 3.原告任職推廣教育部終身學習群總監期間，每月領取報酬22
04 萬8,850元，為被告所不爭執（見本院卷一第228、229頁筆
05 錄），並有薪資明細表在卷可參【108年度士勞調字第7號卷
06 （下稱士勞調卷）第99頁】。關於推廣教育部對外招生，有
07 無因招生人數影響報酬一節，證人楊和平證稱：業績壓力就
08 是年度目標，例如招生多少人，在每年7月會有績效獎金發
09 放，向來績效獎金依據就是業績，沒聽說過未達標要扣薪等
10 語（見本院卷二第18頁筆錄）。由此觀之，原告每月領取固
11 定數額報酬，縱因業績達標而領有業績獎金之鼓勵，但亦不
12 因業績未達標而遭受減薪之處分，是原告於任職期間領取之
13 薪資具有相當之固定性，原告應係為被告之業務而勞動，並
14 非為自己之業務而勞動，否則薪資數額不至於具有相當固定
15 性之特徵，其與被告間應具有經濟上之從屬性。

16 4.再依系爭免職函中記載：『按中國文化大學推廣教育部工作
17 守則，責任與義務第5款5.1目規定：員工「破壞團隊精神與
18 組織共識者。」本推廣部將予以免職。』、『另按中國文化
19 大學推廣教育部工作守則，責任與義務之第5款第5.7目規
20 定：「嚴重破壞本部重要制度或蓄意損毀本部形象者。」
21 （士勞調卷第27頁）。係以原告之行為有違中國文化大學推
22 廣教育部工作守則（士勞調卷第52頁）而為免職處分。而系
23 爭工作守則係就員工「試用期」、「離職」、「薪資與福
24 利」、「責任與義務」、「輪值與假勤規定」而為規範，是
25 被告主觀上認知原告有受其考核獎懲之情形，堪認原告提供
26 勞務，於職務上受被告監督，而具有人格上之從屬性。

27 5.依上所述，原告就其職務與被告間具有從屬性，兩造間應屬
28 僱傭契約，被告抗辯兩造間屬委任契約云云，並無足採。

29 (四)勞基法第11、12條分別定有雇主終止勞動契約之法定事由，
30 為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主
31 基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護

01 勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦
02 不得於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（最高法院95年度台上字第2720號裁判意旨參照）。
03 系爭免職函關於原告遭免職之原因記載：『台端前於108年2
04 月25日出席財團法人華岡興業基金會第13屆董事會第12次會
05 議，會中討論：「同意支付中國文化大學106學年度及105學
06 年度，因「人才培育推廣計畫」，應向本會請求支付之款
07 項．．．」乙案時，台端表示反對，致使華岡興業基金會應
08 向中國文化大學支付款項案，不予通過，台端行為顯然損害
09 中國文化大學之利益。』係以原告於華岡興業基金會董事會
10 中就系爭議案持反對意見，而終止兩造之僱傭契約。則被告
11 於訴訟中另主張悠達公司涉嫌掏空被告資產，原告擔任悠達
12 公司董事，為讓悠達公司保有不法之利益，而投票反對系爭
13 議案云云。就原告是否設涉有掏空被告或華岡興業基金會財
14 產一事，未據被告提出證據佐證。再依華岡興業基金會會議
15 紀錄（士勞調卷第136頁）所載，該議案案由為：『同意支
16 付中國文化大學106學年度及105學年度，因「人才培育與推
17 廣計畫」，應向本會請求支付之款項．．．』其中董事袁興
18 夏：「因此議案顯不利於本基金會，將致本基金會造成重大
19 損害，故本人反對，並代表蔣作恭投反對票」。原告表示：
20 「我也反對這個議案，並代表曾文昌董事投反對票。」是原
21 告以該項議案對華岡興業基金會有損害之虞而投票反對，既
22 與悠達公司無涉，被告於審理中追加此部分解僱事由，與系
23 爭免職函所載事由無關，則被告此部分抗辯自無足採。
24
25 (五)關於華岡興業基金會董事選任方式，依該基金會捐助及組織
26 章程第5條第2款規定：「第二屆後董事之任期為三年，由前
27 一屆董事會遴聘之。任期屆滿之七月份改選，連選得連任」
28 （見本院卷一第117頁）。被告雖抗辯董事一職依慣例向由
29 與被告具有重要關係之人事擔任等語（見本院卷一第45頁筆
30 錄、第55頁民事答辯二暨證據調查聲請狀）。但參酌被告所
31 提工作執掌清冊（士勞調卷第98頁），原告擔任推廣教育部

01 終身學習群總監，工作內容計有「擬定本處之發展方向及經
02 營規劃」、「負責本處之人力規劃及績效評估」、「管理本
03 處之行政事務及預算編列執行」、「考核本處之產品品質及
04 生產能力」、「估整整體產品之業務推廣及行銷成效」「開
05 發本處之數位創意策略及市場競爭力」、「協調跨部門之流
06 程進行及專案合作」、「督導對外之專案開發及專案合
07 作」、「處理組織之臨時交辦事項」等，並不包含擔任華岡
08 興業基金會董事一職。原告縱因被告推薦，而受華岡興業基
09 金會聘任董事，原告與華岡興業基金會間存有董事委任關
10 係，但該董事一職與推廣教育部終身學習群總監職務互不隸
11 屬相關，原告於華岡興業基金會董事會上所為議決，係本諸
12 董事委任關係所為，本應注意華岡興業基金會之利益考量，
13 要與推廣教育部終身學習群總監職務無關，被告以非屬推廣
14 教育部終身學習群總監職務之行為，主張終止僱傭契約，自
15 屬無據。原告主張兩造間僱傭契約繼續存在，為有理由。

16 (六)原告請求被告給付自108年3月29日起至復職日止之每月薪資
17 22萬8,850元，有無理由？

18 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
19 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
20 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
21 內扣除之。民法第487條定有明文。本件被告終止兩造間僱
22 傭契約不合法，已如前述，故兩造間之僱傭關係仍存在。原
23 告前以台北青田郵局第137號存證信函請求被告回復工作及
24 按時給付薪資，再於108年5月2日在臺北市政府勞動局進行
25 勞資爭議調解，亦調解不成立，此有存證信函及調解紀錄等
26 件可稽（見士勞調卷第29至38頁），是被告拒絕受領勞務已
27 構成受領遲延。而原告每月薪資22萬8,850元，原告請求被
28 告於兩造僱傭關係存在期間即自108年3月29日起，按月於次
29 月7日給付22萬8,850元，為有理由。

30 2.被告抗辯原告於108年3月29日離職後後，自他處服勞務而受
31 報酬，其中自華岡興業基金會以董事身分領取薪資16萬元、

01 自法鼓山金會領取之車馬費1,000元，此部分應自請求之薪
02 資中予以扣除等語（見本院卷二第186頁民事綜合言詞辯論
03 意旨狀）。查原告依華岡興業基金會董事身分先後於108年6
04 月25日、同年7月30日、同年8月2日、同年10月16日、同年1
05 1月8日、109年1月3日、同年5月25日、同年12月3日出席董
06 事會，每次領取2萬元，總計16萬元。另109年8月7日因錄製
07 財團法人法鼓山人文社會基金會廣播節目領取車馬費1,000
08 元等情，有華岡興業基金會、財團法人法鼓山人文社會基金
09 會回函在卷可參（本院卷二第54、86頁）。其中華岡興業基
10 金會部分，原告自104年10月起經被告推薦而受聘擔任華岡
11 興業金會董事一職，原告於108年3月29日遭非法解僱前，除
12 自身擔任被告推廣教育部終身學習群總監外，亦兼任華岡興
13 業基金會董事，並就其每次出席華岡興業基金會董事會而領
14 有報酬，此與被告怠於領受勞務期間，原告因不服勞務始轉
15 向他處服務所取得之利益無關。故原告於108年3月29日以後
16 自華岡興業基金會領取之董事出席費用總計16萬元，被告抗
17 辯應予扣除云云，要無足採。至原告於109年8月7日自財團
18 法人法鼓山人文社會基金會領取之報酬1,000元，因係原告
19 遭非法解僱後，另向他處服務所取得之報酬，被告抗辯應予
20 扣除，則有理由。

21 (七)原告請求被告按月提繳9,000元至其勞退專戶，有無理由？

22 1.按雇主應為適用勞工退休條例（下稱勞退條例）之勞工，按
23 月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專
24 戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月
25 工資6%，雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳
26 款單於次月二十五日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前
27 繳納。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第19條第1項分
28 別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例
29 之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害
30 者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收
31 益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退

01 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月
02 提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本
03 金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條
04 第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情
05 形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退
06 休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號
07 判決意旨參照）。

08 2.原告受僱於被告，每月薪資22萬8,850元，則被告自應依勞
09 退條例第6條第1項、第14條第1項規定，及按勞工退休金月
10 提繳工資分級表所定第61級之月工資數額15萬元為基準，按
11 月提繳9,000元勞工退休金至原告勞退專戶，是原告此部分
12 主張，應屬有據。

13 (八)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
14 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
15 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
16 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條
17 第1項、第233條第1項本文及第203條分別定有明文。被
18 告就原告每月薪資應於次月7日給付，屬有確定期限之給
19 付，則原告請求自108年3月29日起，其中每期22萬元部分應
20 自次月8日起，及自109年5月起，其中每期8,850元部分應自
21 次月8日起，均按週年利率百分之5計算之遲延利息，為有理
22 由。

23 四、綜上所述，原告基於僱傭契約及勞退條例第31條第1項規
24 定，於扣除自他處服務取得之報酬1,000元後，請求：(一)確
25 認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自108年3月29日起至原告
26 復職日止，按月除第一期給付應於次月7日給付原告22萬7,8
27 50元，及其中21萬9,000元自次月8日起至清償日止，按週年
28 利率百分之五計算之利息，其餘各期給付應於次月7日給付2
29 2萬8,850元。及其中22萬元自各應給付之翌日即次月8日起
30 至清償日止，及其中8,850元自109年5月後各自應給付之翌
31 日即次月8日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利

01 息。(三)被告應自108年3月29日起至原告復職日止，按月於再
02 次月末日提繳9,000元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞
03 工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。至原告逾上開範
04 圍之請求，則無理由，應予駁回。

05 五、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行。就主
06 文第二、三項原告勝訴部分，依勞動事件法第44第1項規
07 定，應依職權宣告假執行。本院並依同條第2項規定，定被
08 告以相當金額供擔保後，得免為假執行；至原告敗訴部分，
09 其假執行之聲請因失所附麗，應併予駁回之。

10 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援
11 用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
12 果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

13 七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
14 訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主
15 文。

16 中 華 民 國 110 年 11 月 15 日

17 勞動法庭

18 法 官 辜 漢 忠

19 以上正本係照原本作成。

20 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
22 命補正逕行駁回上訴。

23 中 華 民 國 110 年 11 月 15 日

24 書記官 潘 盈 筠