

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第147號

原告 郭潔倪

訴訟代理人 王通顯律師(法扶律師)

被告 誠邑築建設股份有限公司

法定代理人 沈瑞興

訴訟代理人 廖健智律師

宋羿萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月2月12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、被告應給付原告如附表「原告得請求之薪資數額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應自民國113年2月1日起至民國113年7月31日止及自民國114年2月1日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣2,292元至原告設於勞動部勞工保險局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97%，餘由原告負擔。
- 六、本判決第二、三項所命給付得假執行。但第二項及第三項所命給付，於各給付期日屆至時，如被告依序以附表「原告得請求之薪資數額」欄所示金額、新臺幣2,292元為原告預供擔保，均得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

- (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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明

01 確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得
02 以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第
03 316號裁判意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存
04 在，惟被告否認之，是原告聲明一提起確認兩造間僱傭關係
05 存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

06 (二)按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應
07 受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項
08 第3款定有明文。本件原告原起訴請求：(一)確認兩造間僱傭
09 關係存在。(二)被告應自民國113年2月1日起至原告復職之日
10 止，按月於次月5日給付原告新臺幣(下同)3萬8,000元，及
11 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
12 利息。(三)被告應自113年2月1日起至原告復職之日起，按月
13 提繳2,292元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個
14 人專戶(下稱勞退專戶)。(四)被告應給付原告7萬6,000元，及
15 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
16 利息。嗣變更第二、三項聲明為：(二)被告應自113年2月1日
17 起至113年7月31日止及自114年2月1日起至原告復職之日
18 止，按月於次月5日給付原告3萬8,000元，及自各期應給付
19 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應
20 自113年2月1日起至113年7月31日止及自114年2月1日起至原
21 告復職之日止，按月提繳2,292元至原告之勞退專戶(見本院
22 卷二第67頁至第68頁)。核屬減縮應受判決事項之聲明，依
23 上開規定，應予准許。

24 貳、實體事項

25 一、原告主張略以：原告自112年5月2日任職於被告，擔任財務
26 部助理，月薪為3萬元。嗣於112年8月2日原告通過試用期，
27 正式任職擔任財務部助理，月薪3萬3,000元，嗣於112年11
28 月8日調薪為3萬8,000元。詎料，被告於113年1月17日以原
29 告不能勝任工作為由，依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第
30 5款規定終止兩造間勞動契約。惟原告並無不能勝任工作之
31 情事。退步言之，縱認原告不能勝任工作，被告亦應先給予

01 原告改善之機會，然被告卻未為之，已違反「解僱最後手段
02 性原則」。基上，被告終止勞動契約之行為違法，兩造僱傭
03 關係仍屬存在，被告應自113年2月1日起至原告復職日止，
04 按月於次月5日給付原告3萬8,000元，並按月提繳勞工退休
05 金2,292元至原告之勞退專戶。又原告為了維持生活自113年
06 8月8日起有在他處服勞務，故不再向被告請求113年8月至11
07 4年1月之薪資及勞工退休金提繳。另被告發放之年終獎金為
08 經常性給與，自屬薪資，且就原告所知被告112年度發放之
09 年終獎金數額至少為2個月薪資總額，故原告請求被告給付
10 年終獎金7萬6,000元(計算式：38,000元×2月=76,000元)。
11 為此，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞基法第22條第
12 2項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第14
13 條第1項、第31條第1項規定，提起本件訴訟等語，並聲明：
14 如變更後聲明所示。

15 二、被告則以：原告有下列不能勝任工作之情形：1.對於主管工
16 作指示不服從，與主管之配合度不佳。2.會計方面專業度不
17 足，例如：(1)原告不知道會計科目如何使用，所以傳票之登
18 打都是以複製貼上方式操作。(2)被告公司委任會計事務所報
19 稅，但原告未將公司開立給客戶之65筆銷項折讓單提供給會
20 計師事務所進行申報。(3)原告將匯款憑證遺失。(4)原告時常
21 將帳冊紀錄錯誤。3.基於以上原因，被告難以再信任原告。
22 被告於終止勞動契約前，已指派主管多次約談及指導原告惟
23 其仍未改善，被告方終止勞動契約，被告終止勞動契約並未
24 違反「解僱最後手段性原則」，已生合法終止之效果。原告
25 請求確認僱傭關係存在，及請求每月給付薪資及提繳勞工退
26 休金，均無理由。另被告已給付原告資遣費1萬7,361元，如
27 認兩造間僱傭關係存在，原告受領上開資遣費即屬不當得
28 利，被告就上開金額主張抵銷原告請求按月給付之工資。此
29 外，年終獎金為恩惠性、勉勵性質之給與，並非工資，原告
30 請求被告給付112年度之年終獎金7萬6,000元，亦無理由等
31 語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執之事項（見本院卷一第312頁至第313頁、卷二第
02 69頁）

03 (一)原告自112年5月2日任職於被告，擔任財務部助理，月薪為3
04 萬元。嗣於112年8月2日原告通過試用期，正式任職擔任財
05 務部助理，月薪3萬3,000元，嗣於112年11月8日調薪為3萬
06 8,000元。被告於次月5日發放薪資。

07 (二)被告於113年1月17日以原告不能勝任工作為由，依勞基法第
08 11條第5款規定終止兩造間勞動契約。

09 (三)被告已給付原告預告期間工資1萬2,670元、特別休假未休工
10 資2,534元及資遣費1萬7,361元。

11 (四)若法院審理後認為原告第一項聲明有理由，則被告每月應提
12 繳至原告勞退專戶之勞工退休金數額為2,292元。

13 四、得心證之理由

14 (一)被告於113年1月17日向原告終止勞動契約，是否合法？

15 1. 勞動契約以不定期為原則，除屬於臨時性、短期性、季節性
16 以及特定性工作得為定期性勞動契約之外，其餘勞動契約屬
17 於繼續性工作，均強制規定為不定期契約，此觀勞基法第9
18 條之規定自明。又勞動契約繼續中，除勞工得依其自由意志
19 自願離職外，雇主非有勞基法第11條、第12條等所規定之法
20 定終止事由外，不得片面終止勞動契約。勞基法第11條、第
21 12條分別定有雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其
22 所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信原則，並基於保
23 護勞工之意旨，應有告知勞工其被解僱事由及法令依據之義
24 務，且基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事
25 由，同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴
26 訟上為變更再加主張，始符「解僱最後手段性原則」，否則
27 即難認解僱為合法（最高法院96年度台上字第1921號、101
28 年度台上字第366號、109年度台上字第1518號判決意旨參
29 照）。

30 2. 查依證人周政儀(即被告管理部副理)於審理時所證稱：我擔
31 任被告公司管理部副理，員工離職相關程序由我負責。我於

01 113年1月17日通知原告終止兩造間勞動契約，當時我有告知
02 原告，其有以下「不能勝任工作」之情況：(1)跟主管間配合
03 度不佳，但具體是如何配合度不佳，因先前公司有約談原告
04 說明，所以我就沒有再具體說明。(2)工作專業度不足，但當
05 時原告情緒很激動，我無法跟原告具體說明其何處專業度不
06 足。(3)原告任職於財務部門，跟公司間須具有一定程度之信
07 任，但公司與原告間信任已經打破，公司無法再信任原告等
08 語(見本院卷一第241頁至第242頁)。又原告與周政儀於113
09 年1月17日之對話內容，詳如原證14(見本院卷一第289頁至
10 第295頁)所示，此為兩造不爭執之事實(見本院卷一第310
11 頁、第311頁)；依原告與周政儀下列對話：

原告：好啊你說。

周政儀：那就是公司這邊就是要跟你預告資遣這樣，那…其實我相信你自己應該知道為什麼！因為我們前天，就是那個勞檢單位就是直接突擊過來；然後請我繳交一些東西，然後對方說一些話，所以我…其實蠻…蠻…我覺得有點訝異，因為我覺得，我們居然沒有達成一個共識這樣，那我覺得這部分會是比較可惜的地方。那我就是今天通知你，那我這邊因為勞基法規定，我是要10天前預告你嘛，那沒關係，我們就是合作到今天。

原告：蛤？

周政儀：那我們就是合作到今天，那我一樣會算你的薪水到月底，我們就是優於勞基法，那我這邊都有寫，你明天就可以不用上班了沒關係。那我們就是薪資計算到31號，已經超過10天了，那這邊也有寫。

原告：那請問你是基於什麼…理由？

周政儀：這邊有寫。

原告：怎樣的不能勝任工作？

周政儀：你的主管不是跟你說明了？

原告：說明什麼？

周政儀：不是都已經跟你說！我今天沒有跟你討論這個，因為我就是對你…

原告：可是可是…你上面這個工作，所擔任之工作不能勝任…

周政儀：你知道勞動局怎麼跟我說嗎？他說我連這個都不用出給你，我直接口頭跟你說就好了，口頭跟你預告。但我不希望這樣，因為我希望你是清清楚楚的。

原告：喔！我覺得應該不是這樣喔！

周政儀：沒關係那我就是這麼做！因我連我們的律師都問了！

原告：沒關係，因為「所擔任之工作不能勝任」這個有點含糊喔！

周政儀：對就是這個沒錯！

原告：但是我的工作…就是這樣子，我不曉得我怎樣的不能勝任？你要拿出具體的證明說我不能勝任啊！

周政儀：那你有沒有投訴公司嘛？

原告：我有投訴公司。

周政儀：對啊對啊！

原告：

跟我沒有勝任是另外一回事吧！

周政儀：

因為你身處財務部，是公司一個很機密很核心的單位。

原告：

然後呢？

周政儀：

因為你做這件事，你覺得你跟公司還有信任感嗎？我們是應該最相信你的，可是你卻做了這個動作。

可知周政儀於113年1月17日雖有告知原告以不能勝任工作為由終止兩造間勞動契約，惟當原告進一步詢問具體有何不能勝任事由時，周政儀表示：「那你有沒有投訴公司嘛？」、「（原告：我有投訴公司。）對啊對啊！」、「因為你身處財務部，是公司一個很機密很核心的單位。」、「因為你做這件事，你覺得你跟公司還有信任感嗎？我們是應該最相信你的，可是你卻做了這個動作。」等語，足認周政儀於113年1月17日未以原告與主管配合度不佳、原告會計專業不足

01 等不能勝任工作事由向原告終止兩造間勞動契約。周政儀上
02 開證述與當天對話內容不符，自不可採。且依上開實務見
03 解，被告自不得於訴訟中變更改列其解僱事由。依前揭對話
04 內容，足認被告係因原告向勞檢單位對其提出申訴，致被告
05 對原告產生不信任感，遂以原告不能勝任工作為由，向原告
06 終止勞動契約。然該理由與原告是否能勝任工作間並無關
07 聯，是被告於113年1月17日終止兩造間勞動契約，不符合勞
08 基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」
09 之要件，並非合法，不生終止之效力，兩造間僱傭關係仍然
10 存在。

11 (二)原告請求被告自113年2月1日起至113年7月31日止及自114年
12 2月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告3萬8,
13 000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率
14 5%計算之利息，有無理由？

15 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
16 請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
17 之效力；但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
18 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
19 出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
20 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第23
21 4條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領
22 之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其
23 受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服
24 勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979
25 號判決意旨參照）。經查：

26 1.被告未合法終止兩造間之勞動契約，兩造間僱傭關係仍屬存
27 在，已如上述。雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提
28 供勞務之受領勞務遲延。勞工無補上開期間服勞務之義務，
29 並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台
30 上字第1405號判決意旨參照）。原告主張：被告拒絕受領原
31 告之勞務提供，且自113年2月1日起即未再給付原告薪資，

01 被告應自113年2月1日起至回復原告復職之日止，按月於次
02 月5日給付原告薪資3萬8,000元等情。被告抗辯：被告於113
03 年1月17日向原告終止勞動契約，應屬合法等情，確有拒絕
04 原告提供勞務之意。且本件原告在被告違法解僱前，主觀上
05 並無去職之意，被告則自始即認兩造間之勞動契約業已終
06 止，堪認被告自113年1月17日終止雙方間之勞動契約後，已
07 拒絕受領原告繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事，揆
08 諸上開說明，原告並無補服勞務之義務。原告於112年11月8
09 日調薪為3萬8,000元，被告於次月5日給付薪資等情，為兩
10 造所不爭執(見不爭執事項(-))，自堪認定。則原告請求被告
11 自113年2月1日起至113年7月31日及自114年2月1日起至原告
12 復職之日止，按月於次月5日給付原告3萬8,000元，自屬有
13 據。

14 2.又按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
15 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條第1
16 項前段定有明文。被告抗辯如認兩造間僱傭關係存在，被告
17 已給付原告資遣費1萬7,361元，即屬原告之不當得利，被告
18 就上開金額主張抵銷原告請求按月給付之薪資等語。被告已
19 給付原告資遣費1萬7,361元，兩造均不爭執(見不爭執事項
20 (三))，堪認為真實。又兩造間之僱傭關係仍然存在，業如前
21 述，是被告並無給付原告資遣費之義務，然被告給付原告資
22 遣費1萬7,361元，是原告受領此部分給付即屬於無法律上之
23 原因，致被告受有損害，被告自得依民法第179條規定請求
24 原告將該利益即1萬7,361元返還。被告主張就上開1萬7,361
25 元抵銷原告請求按月給付之薪資，因同屬金錢給付，並均屆
26 清償期，其抵銷應有理由。從而，原告所得請求被告給付之
27 薪資，即如附表「原告得請求被告給付之薪資數額」欄所示
28 金額，扣除附表「被告主張抵銷之數額」欄所示金額後所得
29 數額。

30 3.復按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
31 得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他

01 處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬
02 額內扣除之，民法第487條有所明文。原告自113年8月8日起
03 任職於訴外人億軒企業有限公司(下稱億軒公司)，且億軒公
04 司以月投保薪資3萬8,200元為原告投保勞工保險，嗣於114
05 年1月1日改以月投保薪資4萬0,100元，為原告投保勞工保
06 險，且於本院言詞辯論終結前迄未退保等情，有原告勞工保
07 險投保資料附卷可稽(見限閱卷)，且為兩造所不爭執，足堪
08 認定。復依114年之勞工投保薪資分級表，員工月薪資總額
09 尚為3萬8,201元至4萬0,100元，則月投保薪資為4萬0,100
10 元。億軒公司自114年1月1日以月投保薪資4萬0,100元為原
11 告投保勞工保險，足認原告自114年1月1日在億軒公司服勞
12 務所取得之利益，高於被告每月應給付予原告之薪資3萬8,0
13 00元，且億軒公司於本院言詞辯論終結前迄未將原告退保。
14 原告關於該等給付既係其轉向他處服勞務所取得，則依民法
15 第487條第1項但書規定，於原告向億軒公司服勞務期間被告
16 應給付之薪資數額，自得扣除原告自億軒公司服勞務所取得
17 之利益。基上，本件原告請求被告給付如附表「原告得請求
18 之薪資數額」欄所示薪資，於法有據，應予准許；逾此部分
19 之請求，則屬無據，不應准許。

20 4.另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
21 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
22 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
23 約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
24 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第233
25 條第1項、第203條亦有明文。原告每月薪資係於次月5日給
26 付，已如前述，足見本件薪資債權為有確定期限之給付，則
27 原告主張被告所應給付如附表「原告得請求之薪資數額」欄
28 所示金額，及各自該附表「利息起算日」欄所示日期起算之
29 法定遲延利息，有理由；逾此部分之請求，則無理由，不應
30 准許。

31 (三)原告請求被告自113年2月1日起至113年7月31日止及自114年

01 2月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,292元至原告之勞
02 退專戶，有無理由？

03 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
04 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
05 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之
06 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
07 勞工得向僱主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條
08 第1項、第31條第1項分別定有明文。兩造間之勞動契約未經
09 被告合法終止仍繼續存在，業如前述，被告自應依前揭規定
10 為原告提繳勞工退休金。本件原告自112年11月8日起月薪為
11 3萬8,000元，依勞退月提繳工資分級表，其月提繳薪資為3
12 萬8,200元，每月應提繳之6%勞工退為休金數額為2,292元等
13 情，為兩造所不爭執(見不爭執事項(一)、(四))。則原告依前揭
14 規定，請求被告自113年2月1日起至113年7月31日止及自114
15 年2月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,292元至原告之
16 勞退專戶，核屬有據，應予准許。

17 (四)原告請求被告給付112年度年終獎金7萬6,000元，有無理
18 由？

19 1.所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
20 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
21 金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條
22 第3款定有明文。足見勞基法第2條第3款所規定之「工
23 資」，係指勞工因工作而獲得之報酬。該所謂「因工作而獲
24 得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言。所謂「經常
25 性之給與」者，則係指在一般情形下經常可以領得之給付。
26 判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應
27 依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問
28 (最高法院100年度台上字第801號裁判要旨參照)。又按勞
29 基法第2條第3款規定屬工資之其他任何名義之經常性給與，
30 並不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎
31 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金、春

01 節、端午節、中秋節給與之節金等在內，勞基法施行細則第
02 10條第2款、第3款亦定有明文。是工資係勞工勞動之對價且
03 為經常性之給與，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係
04 事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧
05 損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，因該項給與
06 既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，
07 非雇主經常性支出之勞動成本，自不得列入工資範疇。

08 2.原告雖主張：被告刊登在人力銀行之徵才訊息表明有年終獎
09 金之福利，且訴外人劉婉君為公司人資，依其傳送予原告之
10 人事管理規章(下稱系爭110規章)第六章「工資與獎金」第5
11 條規定年終獎金為經常性給與。基上，被告給付之年終獎金
12 為經常性給與，自屬工資。又依原告所知，被告112年度所
13 核發之年終獎金至少為兩個月薪資數額，原告月薪3萬8,000
14 元，被告應給付原告年終獎金7萬6,000元等語，並提出被告
15 刊登在人力銀行之徵才訊息截圖、系爭110年規章等件為證
16 (見本院卷一第19頁、第145頁至第170頁)。被告否認原告前
17 開主張，辯稱：被告係依各建案之銷售盈餘狀況、個人績效
18 決定年終獎金之發放，其性質非屬工資，僅為恩惠性、勉勵
19 性之給與。另原告所提出之系爭110年規章，被告否認其形
20 式上真正，蓋因劉婉君並非公司人資，其傳送系爭110年規
21 章予原告時為董事長特助，自無從代表被告公司傳送人事管
22 理規章，且系爭110年規章雖經被告放在雲端供員工閱覽，
23 然卻未經被告正式簽核通過，被告目前仍使用109年之人事
24 管理規章(下稱系爭109年規章)，系爭109規章未將年終獎金
25 列為經常性給與等語。衡情，系爭110年規章如未經被告正
26 式簽核通過，被告為何將其放在雲端供員工閱覽？為何劉婉
27 君將其傳送予原告？被告抗辯系爭110年規章未經式簽核通
28 過，目前公司係使用系爭109年規章等語，顯與常情有違，
29 要難採信。

30 3.勞基法施細則第10條第2、3款雖明定中秋節金、年終獎金非
31 經常性給與，然依上開實務見解，本件被告所給付之年終獎

01 金，法院應法院實質判斷是否具「勞務對價性」及「給與經
02 常性」，而不能僅以給付名義逕認定非屬工資。查，系爭11
03 0年規章第六章工資與獎金第5條(經常性給與)記載：「…年
04 終獎金由董事長/總經理依公司每年盈利狀況制定…」(見本
05 院卷一第156頁)。系爭110年規章雖將年終獎金列為經常性
06 給與，惟觀其內容可知年終獎金係董事長、總經理依每年盈
07 利狀況決定發放與否，是公司是否每年度均有發放而為經常
08 性給與，尚非無疑。又年終獎金既與被告每年盈利狀況有所
09 關聯，自難認原告有提供勞務則必然會獲得年終獎金，而具
10 有勞務對價性。另觀被告刊登在人力銀行之徵才訊息(見本
11 院卷一第19頁)，其僅記載「其他福利：年終獎金」，無從
12 憑此認定年終獎金即具有勞務對價性及為經常性給與，況該
13 徵才訊息僅為邀約之引誘，並非兩造間之契約內容。綜上，
14 被告所發放之年終獎金僅為恩惠性、勉勵性之給與，非屬工
15 資。原告主張其為工資，請求被告給付112年度年終獎金7萬
16 6,000元及遲延利息，洵屬無據，不應准許。

17 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、勞退條例第6條第1
18 項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭
19 關係存在，被告應給付原告如附表「原告得請求之薪資數
20 額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起
21 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並應自113年2月1
22 日起至113年7月31日止及自114年2月1日起至原告復職之日
23 止，按月提繳2,292元至原告之勞退專戶，為有理由，應予
24 准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

25 六、本判決第2、3項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求為雇主
26 敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣
27 告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額，宣告
28 被告供擔保後，得免為假執行。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
30 不生影響，爰不逐一論述。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

02 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 顏 淑 惠

03 法 官 陳 佳 伶

04 法 官 陳 宥 愷

05 以上正本係照原本作成。

06 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕
07 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

09 書 記 官 邱 芮 俞

10 附表：

11

應給付薪資 月份	原告得請求 被告給付之 薪資數額	原告轉向 他處服勞 務所得	被告主張 抵銷之數 額	原告得請求 之薪資數額	利息起算日
113年2月	38,000元	0元	17,361元	20,639元	113年3月6日
113年3月	38,000元	0元	0元	38,000元	113年4月6日
113年4月	38,000元	0元	0元	38,000元	113年5月6日
113年5月	38,000元	0元	0元	38,000元	113年6月6日
113年6月	38,000元	0元	0元	38,000元	113年7月6日
113年7月	38,000元	0元	0元	38,000元	113年8月6日
114年2月至 114年12月	每月38,000 元	每月逾38, 000元	0元	0元	
115年1月至 原告復職之 日	每月38,000 元	0元	0元	每月38,000 元	次月之6日

註：自115年1月至原告復職之日，每月應給付薪資為本院言詞辯論終結後所發生事實，原告有無轉向他處服勞務事實未確認，故未扣除原告轉向他處服勞務所取得報酬。