

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上字第31號

上訴人 群貿企業股份有限公司

法定代理人 張芳溥

訴訟代理人 胡峰賓律師

複代理人 李進建律師

劉書帆

被上訴人 吳昕璁

訴訟代理人 張博鍾律師

黃婷洳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年6月20日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第224號第一審判決提起上訴，本院於115年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主文

一、原判決關於：(一)主文第2項所命上訴人自民國111年6月1日起至民國114年2月28日止按月給付逾新臺幣5萬1,200元本息、自民國114年3月1日起至復職日止按月給付逾新臺幣4萬9,700元本息，(二)主文第3項所命上訴人給付逾新臺幣92萬6,363元本息，(三)主文第5項所命上訴人自民國114年3月1日起至復職日止按月提繳逾新臺幣3,036元部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、其餘上訴駁回。

四、第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之5，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國108年8月1日起受僱於上訴人，擔任大雅廠主管，月薪新臺幣（下同）8萬元。詎上訴人於110年7月19日透過訴外人○○○告知伊「老闆的意思要讓你做到7月底」，給予伊未勾選離職原因之離職證明書，並於110

01 年7月31日不附理由終止兩造間之勞動契約，惟上訴人終止
02 勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，上訴人受領勞務
03 遲延，伊無補服勞務之義務，扣除伊至訴外人○○○○○○
04 ○○○○○○○○○○（下稱○○○○○○○○）服勞務所得後，
05 得請求上訴人給付自110年8月1日起至111年5月31日之薪
06 資，並自111年6月1日起按月給付薪資，及給付平日延長工
07 時工資25萬8,297元、休息日出勤工資15萬6,066元，並提繳
08 5萬5,364元及自111年6月1日起至伊復職日止按月提繳3,180
09 元至伊勞工退休金專戶（下稱系爭勞退專戶）。如認兩造間
10 僱傭關係已不存在，則伊得請求被上訴人給付資遣費16萬1,
11 985元，及開立非自願離職證明書等情。先位依民事訴訟法
12 第247條第1項、兩造間勞動契約、民法第486條、第487條、
13 勞動基準法（下稱勞基法）第22條、第24條、勞工退休金條
14 例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條規
15 定，求為(一)確認兩造間僱傭關係存在，(二)命上訴人自111年6
16 月1日起至伊復職日止，按月於次月10日給付5萬2,000元，
17 及自各該月給薪日之翌日起加付法定遲延利息，(三)給付94萬
18 2,763元及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息，(四)
19 提繳5萬5,364元及自111年6月1日起至伊復職日止，按月提
20 繳3,180元至系爭勞退專戶。備位依勞退條例第12條第1項規
21 定、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，求為(一)
22 命上訴人給付16萬1,985元，及自起訴狀繕本送達翌日起加
23 付法定遲延利息，(二)開立非自願離職證明書之判決（被上訴
24 人之請求逾上開範圍部分，業受敗訴判決確定）。並答辯聲
25 明：上訴駁回。

26 二、上訴人則以：被上訴人係經訴外人○○○○○○○○○派遣至
27 伊處工作，於109年11月11日起受僱於伊。伊因新冠疫情影
28 響，自109年11月至110年6月間銷售總額持續減少，遂以業
29 務緊縮為由，於110年7月31日依勞基法第11條第2款規定終
30 止與被上訴人間之勞動契約，被上訴人於離職後旋至○○○
31 ○○○○任職，且於勞資爭議調解時要求資遣費，顯無繼續

01 於伊處任職之意，則被上訴人請求確認僱傭關係存在、給付
02 受領勞務遲延期間之報酬、提繳勞工退休金，均無理由。又
03 被上訴人未舉證有平日延長工作、休息日出勤之事實，被上
04 訴人實際平日加班62日，每日延長工時3小時，平日延長工
05 時工資為8萬9,555元；休息日加班4日，休息日出勤工資為
06 5,778元；被上訴人任職未滿1年有3日特休，惟其多休2日，
07 應扣減5,334元；勞工退休金應提繳4萬3,308元，伊於被上
08 訴人離職時已給付38萬2,845元，被上訴人之請求並無理由
09 等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分
10 廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。

11 三、兩造不爭執事項（見本院卷第161頁）：

12 (一)被上訴人擔任上訴人生產線部門之主管，上下班無須打卡。

13 (二)被上訴人任職上訴人期間每月薪資為8萬元。

14 (三)被上訴人於110年8月1日起至○○○○○○○任職，至114年
15 2月間之薪資為2萬8,800元，同年3至9月之薪資為3萬0,300
16 元。

17 (四)被上訴人於111年1月20日申請與上訴人進行勞資爭議調解，
18 於同年2月10日調解不成立。

19 (五)上訴人曾於110年8月10日給付被上訴人38萬2,845元。

20 四、得心證之理由：

21 (一)兩造間之僱傭關係仍存在，上訴人未合法終止勞動契約：

22 1.按非有虧損或業務緊縮時，雇主不得預告勞工終止勞動契
23 約，勞基法第11條第2款定有明文。次按勞基法第11條規定
24 雇主預告勞工終止勞動契約之事由，為使勞工適當地知悉其
25 所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，並基於
26 保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依據，否則
27 即難認終止勞動契約為合法（最高法院109年度台上字第151
28 8號、109年度台上字第2214號判決參照）。又按雇主依勞基
29 法第11條第2款之業務緊縮為由，固得預告勞工終止勞動契
30 約，惟本諸勞基法保障勞工權益及加強勞雇關係之旨趣，仍
31 應以相當時間持續觀察，從雇主之事業單位近年來營業狀況

01 及盈虧情形綜合加以判斷，自客觀上觀察其整體業務是否有
02 應予縮小範圍之情形及必要。如僅短期營收減少或因其他一
03 時性原因致收入減少，而不致影響事業之存續，或僅一部業
04 務減少而其他部門依然正常運作仍需勞工者，尚不得遽認其
05 得預告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時間業務減縮
06 或適逢淡旺季，生產量及營業額發生波動起伏，即逕予解雇
07 勞工之失衡現象（最高法院106年度台上字第2648號判決參
08 照）。

09 2.查上訴人於110年7月19日透過○○○交付被上訴人之離職證
10 明書並無記載任何具體事由（見原審卷一第41頁），難認已
11 合法告知解僱事由。而上訴人於本院自承其係以業務緊縮終
12 止兩造之僱傭關係，沒有明確告知被上訴人法條及詳細事
13 實，但因為被上訴人就是生產線部門的主管，最清楚該業務
14 問題等語（見本院卷第65頁），堪認上訴人並未明確告知被
15 上訴人終止勞動契約之事由，自不能以被上訴人為生產線部
16 門之主管，即免除上訴人告知終止事由之義務。是上訴人抗
17 辯被上訴人應該知道解僱事由云云（見原審卷一第164
18 頁），不足憑採。

19 3.上訴人復抗辯：因新冠疫情影響，自109年11月至110年6月
20 間銷售總額逐步減少，確有業務緊縮之情，且非僅資遣被上
21 訴人，至111年9月12日資遣生產線員工達56人等語，並提出
22 109年11月至111年6月之營業人銷售額與稅額申報書（即403
23 報表，見原審卷一第182至191頁）、資遣通報名冊（見原審
24 卷一第267至279頁）為證。惟觀諸上開申報書所載銷售總額
25 「109年11、12月143,385,195元」、「110年1、2月105,45
26 5,657元」、「110年3、4月71,524,968元」、「110年5、6
27 月88,222,525元」、「110年7、8月87,435,157元」、「110
28 年9、10月130,873,442元」、「110年11、12月173,065,990
29 元」，足見上訴人110年1至4月之銷售總額雖較109年11、12
30 月少，然110年5、6月則較同年3、4月多，至上訴人資遣被
31 上訴人時之110年7月間並非逐月遞減；且110年11、12月及1

01 11年1、2月甚至較109年11、12月之銷售總額高，則僅因短
02 期營業數額之起伏或其他一時性原因致收入減少，未影響事
03 業之存續時，尚不得遽認上訴人得預告終止勞動契約。另上
04 訴人提出之111年7月至9月16日通報資遣名冊，與其於110年
05 7月間終止與被上訴人之勞動契約時間差距1年餘，亦難證明
06 上訴人於110年7月間有因業務緊縮而需解僱被上訴人，上訴
07 人雖稱縮編人力係採先主管、後普通之兩階段原則（見本院
08 卷第143頁），然此尚乏證據證明。則上訴人於110年7月31
09 日終止兩造間之勞動契約，不合於勞基法第11條第2款規
10 定，其解僱被上訴人即非合法，被上訴人請求確認兩造間僱
11 傭關係存在，即屬有據。

12 4.至被上訴人雖於離職後之110年8月1日起至○○○○○○○
13 任職，且於111年1月20日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議
14 調解時請求資遣費，及於退出上訴人公司工作群組時稱「一
15 天和尚一天鐘，敲好敲滿，小弟先行告退，未來就辛苦大家
16 了」等節（見原審卷一第72、193至195頁），均無從認定被
17 上訴人無繼續在上訴人處任職之意，上訴人此部分所辯，均
18 無可採。

19 (二)被上訴人請求上訴人自111年6月1日起至復職日止按月給付
20 薪資部分：

21 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
22 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
23 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
24 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
25 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人
26 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
27 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
28 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
29 分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之
30 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
31 領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞

01 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
02 裁定參照）。

03 2.查上訴人未合法於110年7月31日終止兩造間之勞動契約，不
04 生終止勞動契約之效力，但已足徵上訴人預示拒絕受領被上
05 訴人勞務之表示。被上訴人在上訴人違法解僱前，主觀上並
06 無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，故被上訴人已將
07 準備給付之事情通知上訴人，但為上訴人所拒絕，則上訴人
08 拒絕受領後，即應負受領遲延之責，被上訴人無補服勞務之
09 義務，亦無須催告上訴人受領勞務，而上訴人於受領遲延
10 後，既未再對被上訴人表示受領勞務之意或就受領給付為必
11 要之協力，依民法第234條及第235條規定，應認上訴人已經
12 受領勞務遲延，依民法第487條規定應給付薪資予被上訴
13 人。

14 3.上訴人非法解僱被上訴人，兩造間僱傭關係仍存在，而被上
15 訴人每月薪資為8萬元，為上訴人所不爭執（見本院卷第160
16 頁）。又被上訴人於110年8月1日起至○○○○○○○○任
17 職，至114年2月止之薪資為2萬8,800元，114年3至9月之薪
18 資為3萬0,300元等情，有○○○○○○○○114年10月21日函
19 可稽（見本院卷第97頁），依民法第487條但書規定，被上
20 訴人至○○○○○○○○任職取得之薪資應予扣除。是被上訴
21 人請求上訴人自111年6月1日起至114年2月28日止按月給付5
22 萬1,200元，自114年3月1日起至復職日止按月給付4萬9,700
23 元，於法有據，應予准許。逾此部分之請求，則屬無據。

24 (三)被上訴人請求上訴人給付94萬2,763元（含110年8月1日至11
25 1年5月31日積欠薪資52萬8,400元、平日延長工時工資25萬
26 8,297元、休息日出勤工資15萬6,066元）部分：

27 1.110年8月1日至111年5月31日積欠薪資：

28 上訴人於110年7月31日終止兩造間之勞動契約不合法，兩造
29 間僱傭關係仍然存在，已如前述。被上訴人自得請求上訴人
30 給付自110年8月1日起至111年5月31日止每月薪資8萬元，合
31 計80萬，惟被上訴人於110年8月1日起至○○○○○○○○任

01 職，依民法第487條但書規定應予扣除。查被上訴人於110年
02 8月1日起至111年5月31日間自○○○○○○○領取之薪資為
03 28萬8,000元（計算式： $28,800 \times 10 = 288,000$ ），經扣除
04 後，被上訴人得請求上訴人給付110年8月1日至111年5月31
05 日止之薪資51萬2,000元（計算式： $800,000 - 288,000 = 51$
06 2,000），逾此數額之請求，則屬無據。

07 2. 平日延長工時工資、休息日出勤工資：

08 (1) 按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計
09 算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5
10 年。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，勞基法第23
11 條第2項、第30條第5項定有明文。又按勞工請求之事件，
12 雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。當事人無
13 正當理由不從法院之命提出文書者，法院得認依該證物應
14 證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項亦有
15 明文。上訴人依法應備置勞工工資清冊，惟其抗辯因被上
16 訴人為主管，無須打卡，無法提出被上訴人之工資清冊、
17 出勤紀錄（見原審卷一第291、296頁），則上訴人所辯之
18 被上訴人實際平日加班、休息日加班日數，尚屬無憑，難
19 以採認。

20 (2) 被上訴人主張其任職於上訴人之2年期間，每日均延長工
21 時3小時，休息日需加班8小時等語（見原審卷一第25頁、
22 本院卷第192頁），經原審依勞工保險被保險人投保資料
23 表（見原審卷一第252頁）認定上訴人係於109年11月11日
24 始受僱於上訴人，未據被上訴人聲明不服（見本院卷第18
25 8頁），故應認109年11月11日為被上訴人任職起始日。又
26 證人即曾任上訴人人事助理之邱絜榆於原審證述：上訴人
27 生產線運作時間為早上8點到12點、下午1點到5點、下午5
28 點半到晚上8點半；上訴人員工加班是常態，包含星期
29 六；因為被上訴人需要設定保全系統，故被上訴人是最後
30 一個下班的；通常我加班到晚上8點半時，被上訴人都還
31 在公司，有時候是跟被上訴人一起下班，大概是晚上9點

01 半；被上訴人若有加班，基本上會到晚上9點半等語（見
02 原審卷一第340至347頁），證人即曾任上訴人品管之○○
03 ○於原審證稱：上訴人表定上下班時間為8點到5點10分，
04 我大概都加班到8點半，9點離開公司時，被上訴人都還在
05 公司；公司加班是常態，星期六也會加班等語（見原審卷
06 一第348至353頁）。足見被上訴人主張其每日均需加班3
07 小時、休息日需加班8小時乙節，應堪採信。

08 (3)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
09 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平
10 日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在
11 2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇
12 主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以
13 內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以
14 上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另
15 再加給1又3分之2以上，勞基法第24條第1項第1、2款、第
16 2項定有明文。查被上訴人每小時工資333元（計算式：8
17 0,000元÷30日÷8小時=333元，元以下四捨五入），自109
18 年11月11日至110年7月31日止，平日共179日，平日延長
19 工時工資為258,297元（計算式：333元×2小時×4/3×179日
20 =158,952元，333元×1小時×5/3×179天=99,345元，158,
21 952元+99,345元=258,297元），故被上訴人得請求上訴
22 人給付平日延長工時工資為25萬8,297元。又被上訴人任
23 職期間周六加班天數為37日（扣除110年2月20日為補班
24 日），休息日出勤工資為15萬6,066元（計算式：333元×2
25 小時×4/3×37日=32,856元，333元×6小時×5/3×37日=12
26 3,210元，32,856元+123,210元=156,066元），是被上
27 訴人得請求上訴人給付休息日出勤工資為15萬6,066元。

28 3.綜上，被上訴人得請求上訴人給付110年8月1日至111年5月3
29 1日積欠薪資51萬2,000元、平日延長工時工資25萬8,297
30 元、休息日出勤工資15萬6,066元，共計92萬6,363元。又被
31 上訴人雖主張於請求金額中扣除上訴人已於110年8月10日給

01 付之38萬2,845元（見本院卷第195至196頁），惟此筆款項
02 業經原判決於被上訴人敗訴之請求中扣除（見原判決第12
03 頁），即無庸重複扣除。

04 (四)被上訴人請求補提繳勞工退休金5萬5,364元，及自111年6月
05 1日起至被上訴人復職日止，按月提繳3,180元至系爭勞退專
06 戶部分：

07 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
08 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
09 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
10 6；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
11 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退
12 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
13 文。

14 2.查兩造自109年11月11日起成立僱傭契約，被上訴人每月薪
15 資8萬元，加計平日延長工時工資、休息日出勤工資後，對
16 照勞工退休金月提繳分級表，計算上訴人應提繳被上訴人10
17 9年11月至110年7月間之勞工退休金如原判決附表所示，而
18 上訴人對於原判決附表之計算式無意見（見本院卷第68
19 頁），是上訴人於此期間應為被上訴人提繳之勞工退休金為
20 6萬7,824元。又上訴人於前開期間已為被上訴人提繳1萬2,4
21 60元，有系爭勞退專戶明細資料可參（見原審卷一第72、30
22 頁），則上訴人尚應補提繳5萬5,364元（計算式：67,824元
23 -12,460元=55,364元）至系爭勞退專戶。

24 3.至被上訴人請求上訴人自111年6月1日起至被上訴人復職日
25 止，按月提繳3,180元至系爭勞退專戶部分，因被上訴人此
26 期間另至○○○○○○任職，得請求上訴人自111年6月1
27 日起至114年2月28日止按月給付5萬1,200元，自114年3月1
28 日起至復職日止按月給付4萬9,700元，均如前述。5萬1,200
29 元、4萬9,700元依勞工退休金月提繳分級表之月提繳工資分
30 別為5萬3,000元、5萬0,600元（見原審卷一第63頁），是以
31 被上訴人得請求上訴人自111年6月1日起至114年2月28日止

01 按月提繳3,180元，自114年3月1日起至復職日止按月提繳3,
02 036元，逾此部分之請求，則屬無據。

03 (五)被上訴人先位之訴既有理由，則其備位依勞退條例第12條第
04 1項規定、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請
05 求上訴人給付資遣費16萬1,985元本息並開立非自願離職證
06 明書之部分，即無庸審酌。

07 五、綜上所述，被上訴人依民事訴訟法第247條第1項、兩造間勞
08 動契約、民法第486條、第487條、勞基法第22條、第24條、
09 勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條規定，先位請
10 求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人自111年6月1日
11 起至114年2月28日止，按月於次月10日給付5萬1,200元、自
12 114年3月1日起至復職日止，按月於次月10日給付4萬9,700
13 元，及自各期應給付之翌日起加付法定遲延利息，暨請求上
14 訴人給付92萬6,363元本息，提繳5萬5,364元及自111年6月1
15 日起至114年2月28日止按月提繳3,180元、自114年3月1日起
16 至復職日止按月提繳3,036元至系爭勞退專戶，為有理由，
17 應予准許；逾上開範圍之請求，為無理由。原審就上開不應
18 准許之部分，為上訴人敗訴之判決，並命供擔保後分別為
19 准、免假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決此部
20 分不當，求予廢棄改判，為有理由。爰由本院予以廢棄，改
21 判如主文第2項所示。原審就上開應准許部分，為上訴人敗
22 訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求
23 予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 七、據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由，一部無理由，
28 爰判決如主文。

29 中 華 民 國 115 年 1 月 28 日

30 勞動法庭 審判長法官 陳得利

31 法官 莊宇馨

法官 廖欣儀

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

正本係照原本作成。

上訴人得上訴。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

書記官 陳慈傳

12 中 華 民 國 115 年 1 月 28 日