

臺灣高等法院臺南分院民事判決

111年度勞上字第8號

上訴人 楊翠茵
訴訟代理人 許世烜律師
楊家明律師
葉賢賓律師
被上訴人 睿寶光電股份有限公司

法定代理人 陳重源
訴訟代理人 王建強律師
王韻茹律師
陳膺仁

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110年12月29日臺灣臺南地方法院110年度勞訴字第52號第一審判決提起上訴，本院於111年12月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新臺幣193,200元及自民國110年7月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。另自民國110年7月1日起至上訴人復職日之前一日止，按月於次月5日給付上訴人新臺幣27,600元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被上訴人應自民國109年12月5日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳新臺幣1,656元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

本判決第三項、第四項得假執行，但被上訴人分別以新臺幣193,200元，及依序各以每期金額新臺幣27,600元、1,656元，為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：伊經被上訴人之人事審查甄選錄取，受被上訴人聘任，並自民國109年8月25日起擔任助理管理師，約定試用期3個月，每月薪資為新臺幣（下同）27,600元。任職期間伊表現良好、工作積極認真，與同事相處融洽。詎109年11月25日下午即接到部門主管林俊光以LINE通訊軟體之留言，代被上訴人轉達已將伊解僱，隔天不用上班的訊息。然被上訴人完全沒有經過考核或任何溝通，甚至在109年11月25日上午，伊仍與總經理討論公司之工作安排，下午就接到同事以通訊軟體傳達解僱訊息，被上訴人以伊於試用期間經考核有不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止兩造間僱傭契約，惟伊並無被上訴人所稱不能勝任工作之情形，被上訴人終止僱傭契約自有權利濫用，其終止雙方僱傭契約不合法，兩造間之僱傭契約依然存在，被上訴人應按月給付上訴人薪資及提繳勞退金至上訴人勞退專戶。爰依僱傭契約之法律關係及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條，請求確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人應給付109年12月至110年6月間共計7個月之薪資合計193,200元本息，及自110年7月1日起至伊復職日之前1日止，按月於次月5日（被上訴人薪資發放日）各給付伊27,600元本息。並請求被上訴人應自109年12月5日起至上訴人復職之前1日止，按月提繳1,656元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶之判決（原審為上訴人敗訴判決，上訴人不服，提起上訴），上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認上訴人與被上訴人間之僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人193,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被上訴人並應自110年7月1日起至上訴人復職日之前1日止，按月於次月5日給付上訴人27,600元，及自各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)被上訴人應自109年12月5日起至上訴人復職日之前1日止按月為上訴人提繳1,656元至上訴人在

01 勞工保險局設立之勞工退休金專戶。(五)就第三、四項聲明上
02 訴人願供擔保，請准宣告假執行。

03 二、被上訴人則以：上訴人收受錄取通知書後，於同年8月25日
04 報到任職。惟上訴人於試用期間常於上班時間接私人來電，
05 且無法與同仁有效溝通，經過3個月試用期之觀察評估，因
06 上訴人個性較不適合人事行政職務，加上對於人事法規依舊
07 不甚專精，遂而通知上訴人不適任，予以終止雙方僱傭關
08 係。關於上訴人不能勝任之認定，絕非單純主觀臆測，係
09 基於上訴人試用期間與同仁互動及工作上表現進行考核評
10 估，始認為上訴人不能勝任應聘之職務及不適合公司文化，
11 且於109年12月9日給予離職證明書，顯見非無理由，亦無濫
12 用僱主職權，自屬合法終止勞動契約等語，答辯聲明：(一)上
13 訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執
14 行。

15 三、兩造不爭執事項為：

16 (一)上訴人係經由被上訴人之人事審查甄選錄取，受被上訴人聘
17 任，自109年8月25日起擔任助理管理師（三職等二級），薪
18 資為月薪27,600元。

19 (二)上訴人之部門主管林俊光於睿寶光電股份有限公司新進人員
20 試用期滿考核表(下稱系爭考核表)109年11月23日作成試用
21 期初核結果，初核成績為88分，部門主管林俊光並已勾選
22 「試用合格，建請正式僱用」並且在部門主管評語填寫「該
23 員樂觀活潑，與同事相處融洽，具有團隊帶動力，惟對人事
24 法規等更深入研究將屬完整」。總經理陳膺仁於109年11月
25 26日作成評語如下「個性外顯不適任人事工作，個人意見未
26 與團隊充分溝通，勾選試用不合格」。

27 (三)被上訴人於109年11月25日解僱上訴人後，始於109年11月26
28 日作出覆核成績及評語。

29 (四)上訴人之直屬主管為部門主管林俊光，最終主管為總經理陳
30 膺仁。

31 (五)兩造於109年11月26日調解不成立。

01 (六)被上訴人執有填表日期為109年12月4日之非自願離職證明書
02 一紙，離職原因為勞基法第11條第5款。

03 四、爭執事項：

04 (一)上訴人與被上訴人間有無僱傭關係存在？

05 (二)若兩造間僱傭關係存在，上訴人依僱傭契約請求被上訴人應
06 給付上訴人193,200元之本息，有無理由？

07 (三)若兩造間僱傭關係存在，上訴人依僱傭契約請求被上訴人自
08 110年7月1日起至其復職日之前一日止，被上訴人應按月給
09 付上訴人27,600元之本息，有無理由？

10 (四)若兩造間僱傭關係存在，上訴人依勞退條例第31條請求被上
11 訴人應自109年12月5日起至上訴人復職日之前1日止，按月
12 為上訴人提繳1,656元至上訴人在勞工保險局設立之勞工退
13 休金專戶，有無理由？

14 五、本院得心證之理由：

15 (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
16 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
17 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
18 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
19 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
20 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
21 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
22 年台上字第1240號判決參照）。查本件上訴人主張被上訴人
23 於試用期滿後終止雙方僱傭契約，為權利濫用，為被上訴人
24 所否認，則被上訴人有無權利濫用，兩造間是否仍有僱傭關
25 係存在，即陷於不明確之狀態，致上訴人可否依僱傭契約行
26 使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種
27 狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，上訴人提
28 起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

29 (二)本件上訴人主張：伊於109年8月25日受僱於被上訴人擔任人
30 事人員，職稱為助理管理師，每月工資27,600元，約定試用
31 期3個月等情，為被上訴人所不爭執，並有錄取通知書在卷

01 可稽（見原審卷第65頁），自堪信為真實；上訴人另主張被
02 上訴人於109年11月25日，以伊不能勝任工作為由，依勞基
03 法第11條第5款規定，終止兩造間僱傭關係，並非適法，有
04 權利濫用，該終止不生效力乙節，則為被上訴人所否認，並
05 以前揭情詞置辯，是本件所應審究者為：上訴人有無不能勝
06 任被上訴人公司工作之情事？被上訴人主張依勞基法第11條
07 第5款規定，終止兩造間僱傭契約，有無權利濫用？

08 1.經查，我國勞基法並未就試用期間或試用契約制定明文規
09 範，而一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳之
10 學、經歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工是否能勝任
11 工作，因此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉
12 以評價新進勞工之職務適格性與能力，作為雇主是否願與之
13 締結正式勞動契約之考量，而勞工於試用期間內，亦得評估
14 企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業，基
15 於契約自由原則，倘若勞工與雇主間有試用期間之合意，且
16 依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試用之必要，自應承認
17 試用期間之約定為合法有效。按勞動契約附有合理試用期間
18 之約款者，雇主於試用期間內，觀察試用勞工之業務能力、
19 操守、適應企業文化及應對態度，本於具體之事實而為合
20 理、具體與客觀之評價，判斷該勞工如不適格，雇主於試用
21 期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終
22 止勞動契約始具正當性（最高法院109年度台上字第3189號
23 民事判決意旨參照）。再按雇主得否以勞工對於所擔任之工
24 作確不能勝任為由，依勞基法第11條第5款規定，預告終止
25 與勞工間之勞動契約，應就勞工之工作能力、身心狀況、學
26 識品行等積極客觀方面；及其主觀上是否有「能為而不
27 為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，為綜合之考
28 量，方符勞基法在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進
29 社會與經濟發展」之立法本旨（最高法院98年度台上字第11
30 98號民事判決意旨參照）。

31 2.本件兩造在勞動契約中約定試用期間，依前開說明，試用之

01 目的，既旨在評價上訴人之職務適格性及能力，作為試用期
02 滿後被上訴人是否繼續維持僱傭契約之考量，故考核能否勝
03 任，應以上訴人試用期間之表現為依據；又被上訴人於試用
04 期間內，觀察試用上訴人之業務能力、操守、適應企業文化
05 及應對態度，本於具體之事實而為合理、具體與客觀之評
06 價，判斷上訴人如不適格，被上訴人於試用期間或期滿後終
07 止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約始具
08 正當性。又民事訴訟當事人主張有利於己之事實者，就其事
09 實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。是被
10 上訴人主張上訴人個性較不適合人事行政職務，其對於人事
11 法規依舊不甚專精，不能適任其所擔任之工作為由，依勞基
12 法第11條第5款規定，終止雙方勞動契約，即應由被上訴人
13 就上訴人有其所指情形負舉證責任。

- 14 3.被上訴人主張上訴人於試用期間對人事法規不甚專精，未見
15 查詢資料自我進修且未辦理員工工作講習課程等節，固以證
16 人即被上訴人公司副理林俊光所證稱之：「...，至於系爭
17 考核表是要完整去看，分前後兩段，前面是樂觀活潑這沒
18 錯，但是後段是我認為人事法規等要深入研究」、「（問：
19 關於總經理對原告的評語，證人是否認為合適？）我認為最
20 終由總經理決定。...，我認為原告對於人事法規知識不
21 足，至於總經理這樣認定我予以尊重。」等語為憑（見原審
22 卷第168頁），然證人林俊光於原審亦證稱「...，人事大部
23 分是由原告（指上訴人）與陳總經理討論，因主要是關於人
24 事機密，所以我介入機會其實不大」等情，此核與卷附上訴
25 人所提出之與同事、總經理之LINE對話內容（見原審卷第19
26 9至第200頁、本院卷第189頁）相符，可知被上訴人公司員
27 工有關請假等人事相關事項均與上訴人聯繫，並由上訴人直
28 接回報被上訴人公司總經理，上訴人並無另向證人林俊光匯
29 報，顯見證人與上訴人就人事相關業務並無接觸或聯繫，其
30 所證稱上訴人人事法規要深入研究之考評具體事由為何，未
31 見其為說明，是其證稱上訴人法規知識不足是否屬實，殆非

無疑，再被上訴人雖稱上訴人未辦理員工工作講習課程，有怠於工作云云，然依上訴人所提供之工作週報（見本院卷第161頁至187頁），其中除有建檔人事資料、出勤資料及瞭解勞基法與員工規範有無抵觸、衝突、與總經理開會討論有關年底績效考核制度，病假、事假、遲到、早退等獎懲之人事相關事務外，其中並有進行公司員工之青年就業旗艦計劃訓練、臺北創睿的青年就業旗艦專業專案處理，參與工務部柯副理太陽光電課程、瞭解工務部太陽光電設置基礎內容，以利工作職掌製作等，並向勞動部就109年度「青年就業旗艦計畫」工作崗位訓練申請補助經費（本院卷第219頁至第222頁），顯見上訴人於試用期間積極參與公司人事勞基法規事項、員工講習及公司業務項目熟悉課程，被上訴人所稱其僅向新報到員工介紹工作環境，未規劃辦理員工講習，怠於工作等節，自不可採，另被上訴人復主張上訴人僅完成部分教育訓練項目，未依規定交由上級主管人員審核，並以其人事工作權限，將其完成教育訓練文件逕予歸檔，其工作態度有疏忽怠惰一節，雖提出教育訓練課程表1件為憑（見原審卷第249頁），然其未提出相關事證證明其有開設公文寫作課程，而上訴人拒不參加之情事，則其前開所指，亦不可採，本院審酌上訴人於試用期間既有前開所述之積極瞭解勞基法及人事法規與公司員工規範相關問題，並有辦理員工講習、勞動部相關補助申請及參與工務部公司業務太陽光電課程、瞭解工務部太陽光電設置基礎內容等積極作為，尚難認有何被上訴人所稱人事法規不甚專精，未見查詢資料自我進修且未辦理員工工作講習課程等節，被上訴人所辯前節，自不足採。

- 4.被上訴人主張上訴人試用期間與同仁無法有效溝通，經與其2次面談仍未見改善及常於上班時間打電話處理自家房屋興建等節，固以證人林俊光於原審證述之原告（指上訴人）打電話處理房屋興建的事情，打電話不是中午休息時間，...，但我知道的是上班時間有打電話處理房屋興建的

01 事，是原告撥打電話出去處理，很多人都知道，我們事後都
02 議論紛紛等詞為憑（見原審卷第166頁至第167頁），被上訴
03 人並自陳證人林俊光座位在原告對面，他們兩個人的位置就
04 是在總經理辦公室出門口第一個位置，證人對於原告的觀察
05 是最瞭解的等語（見原審卷第165頁），然證人林俊光於系
06 爭考核表之工作態度、工作能力及工作績效等評比項目，依
07 部門主管身份就前開項目給予具體初核分數，對上訴人初核
08 總分給予88分（滿分為100分），並勾選試用合格，建請正
09 式僱用之選項，且如被上訴人前開所述，證人林俊光既為受
10 指派管理上訴人之部門主管，衡諸常情，於上班時間，應與
11 上訴人有頻繁接觸，則就上訴人之工作表現自有所認知，又
12 依系爭考核表上所載，就上訴人之工作態度、工作能力及工
13 作績效等評比項目，證人以部門主管身份，對上訴人初核填
14 載時間為109年11月23日14：08，緊臨試用期屆滿3月之際，
15 顯見證人填載系爭考核表之際，係依上訴人之工作表現為詳
16 實記載，其評分應係經過實際考核之結果，具有相當公正及
17 客觀性，且依其對上訴人之評語上並有與同事相處融洽之內
18 容，與被上訴人所稱之上訴人與同事無法有效溝通之語意相
19 違，被上訴人就此，亦未提出其他相關證據證明，則其上開
20 所稱，是否屬實，殆非無疑。又依證人林俊光於原審所證稱
21 上訴人上班時間講私人電話，大家都議論紛紛等不當行徑，
22 若果為真，應非偶一行為，然證人身為上訴人部門主管，竟
23 未見其有何勸導或指正行為，且亦未登載於系爭考核表，核
24 與常情有違，則證人於完成系爭考核表後，始於原審證稱上
25 訴人上班時間講私人電話處理自家房屋興建等詞，尚難採信
26 為真實。

- 27 5.至被上訴人所主張其與同仁無法有效溝通，經與其2次面談
28 仍未見改善，工作態度非屬積極，上訴人有怠於工作、不能
29 勝任應聘之職務及不適合公司文化，非單純主觀上臆測，係
30 基於上訴人試用期間與同仁互動及工作上表現進行考核評估
31 一節，並以系爭考評表之總經理之覆核主管評語為據，然系

01 爭考核表有初核與覆核二次考核，證人林俊光考核上訴人之
02 部門主管評語中之「該員樂觀活潑.與同事相處融洽.具團隊
03 帶動力」，係就上訴人個性、與同事相處情況及其在團體影
04 響力等具體特質予以載明，並勾選「試用合格，建請正式僱
05 用之選項」（見原審卷第73頁），然總經理覆核主管評語僅
06 記載「個性外顯不適任人事工作.個人意見未與團隊充分溝
07 通」並勾選「試用不合格，不予僱用」，未見具體事由，而
08 林俊光系爭考核表所載之「與同事相處融洽」之內容，與上
09 訴人所提出之與公司同事以LINE通訊軟體對話（見原審卷第
10 195頁、第197頁至第198頁），未見彼此之間有何抱怨或不
11 滿情緒，甚者，有「他（應指總經理）昨天跟我稱讚你很認
12 真然後又熱心什麼的」、「你一直很熱心還主動幫忙呀」、
13 「陳總有說您很優秀」、「有跟我聊過.....他一直很稱讚
14 你」、「怎麼會這樣」之對話內容相符，且林俊光所為初
15 核，既經本院認定該評分應係經過實際考核之結果，具有相
16 當公正及客觀性（詳前述），再被上訴人公司總經理覆核僅
17 載明「個性外顯不適任人事工作.個人意見未與團隊充分溝
18 通」，然未見其所評價之具體事由為何，且依該覆核主管評
19 語係於109年11月25日終止兩造僱傭關係後所為登載，有系
20 爭考核表總經理陳膺仁職章及手寫登載時間及日期可證，則
21 該覆核主管評語究否為事後臨訟所為，亦非無疑，是系爭考
22 核表之總經理之覆核意見，既有前開諸多疑點，且未敘明事
23 由，自難採信為真實。

24 6.至被上訴人主張上訴人於上班時間瀏覽線上購物、娛樂新聞
25 等非工作業務之網頁及將公司電腦之人事出勤資料刪除一
26 節，固提出電腦網頁（見原審卷第115頁至第158頁）及證人
27 即臺南市勞工局委員陳雅芬之證訊內容為憑（見本院卷第29
28 6頁至第298頁），然為上訴人否認，並辯稱無法確定該電腦
29 網頁資料來源，且公司電腦大家都可使用，並無密碼等語，
30 而被上訴人就其提出之前開電腦網頁內容，是否為上訴人所
31 為之關連性，未提出證據證明之，自難僅以前開電腦網頁即

認定上訴人所為，又證人陳雅芬於本院之證述僅證稱「大概109年11月、12月的時候，我接到睿寶公司總經理陳膺仁打來的電話，他是詢問我一些勞基法的問題，當時陳膺仁是請教我們如果離職員工，把電腦裡面的人事資料刪除的話，就是相關出勤記錄被刪除，他們可否向我們先行報備有這件事，因為勞工局若去稽查的時候，公司要能提出，所以陳膺仁擔心如果這些資料被刪除，而日後勞工局來檢查而提不出時，是否會受到處分」、「我現在是工程委員，不會第一線處理這種勞資糾紛的案子，所以我後來就沒有處理」等語（見本院卷第296頁至第297頁），係轉述與被上訴人總經理接觸時之單方陳述之內容，難以證明被上訴人所稱上訴人將公司電腦之人事出勤資料刪除一節，且依卷附之上訴人與被上訴人總經理陳膺仁之工作聯繫對話內容，均未見總經理對上訴人之工作有何勸導、指正等情（見本院卷第189頁至第191頁），甚者，於被上訴人透過部門主管林俊光以通訊軟體方式通知上訴人終止雙方僱傭關係（見本院卷第363頁）之當日，上訴人仍與被上訴人之總經理以通訊軟體之方式為工作匯報（見本院卷第249頁），仍亦未見總經理以其直屬長官身份表示終止雙方僱傭關係之內容，又被上訴人所稱因上訴人與同仁無法有效溝通與其2次面談及總經理曾與上訴人就不適任工作之事由約談一節（見本院卷第91頁），業經上訴人否認在卷，被上訴人迄今未提出相關事證，則就其指摘部分，尚難採信為真。

7. 綜上所述，被上訴人既未舉證證明上訴人於任職期間有何不適任該人事職務工作或怠與同事互動充分溝通等之情事，自與勞基法第11條第5款規定所稱之預告終止與勞工間之勞動契約，應就勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等積極客觀方面及主觀上是否有「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，為綜合之考量之立法本旨相違，從而，被上訴人僅透過林俊光以LINE之通訊軟體資遣通知為終止契約之意思表示，顯係權利之濫用，並非合法，自不生終

01 止系爭勞動契約之效力。

02 (三)上訴人依兩造間僱傭契約，請求被上訴人給付109年12月至1
03 10年6月之薪資193,200元之本息，另自110年7月1日起至上
04 訴人復職日前1日止，每月27,600元薪資本息，為有理由。

05 1.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
06 得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，
07 不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需
08 債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人
09 以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
10 能受領者，自提出時起，負遲延責任。」，民法第487條前
11 段、第235條及第234條分別定有明文。又按「給付有確定期
12 限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。」、「遲延之
13 債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
14 之遲延利息。」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦
15 無法律可據者，週年利率為5%。」，民法第229條第1項、第
16 233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。

17 2.查兩造間勞動契約既仍存在，業經認定於前，上訴人在被上
18 訴人違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，且上訴人在遭
19 違法解僱後，即於翌日即109年11月26日向臺南市政府勞工
20 局申請勞資爭議調解，而表示願意繼續提供勞務（但經被上
21 訴人拒絕）等情，有該勞資調解紀錄在卷可參（見原審卷第
22 25頁至第26頁），足認上訴人已將準備依勞動契約本旨提供
23 勞務之情通知被上訴人，惟為被上訴人所拒。揆諸前揭規
24 定，被上訴人應負受領遲延之責任，上訴人無補服勞務之義
25 務，仍得請求被上訴人給付薪資報酬。又上訴人每月工資為
26 27,600元，因此，上訴人依兩造間之僱傭契約，請求被上訴
27 人給付109年12月至110年6月薪資193,200元及自起訴狀繕本
28 送達翌日（110年7月7日）起至清償日止，按週年利率百分
29 之5計算之利息，另自110年7月1日起至上訴人復職前1日
30 止，按月於次月5日（被上訴人薪資發放日）各給付27,600
31 元及自各期薪資應給付日即翌月5日之次日起至清償日止，

01 按年息5%計算之法定遲延利息，洵屬有據。

02 (四)上訴人主張依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人自1
03 09年12月5日起至上訴人復職前1日止，按月提繳1,656元至
04 上訴人勞退專戶，為有理由。

05 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
06 保局設立之勞退金個人專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳
07 率，不得低於勞工每月工資6%，雇主未依本條例之規定，
08 按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工
09 得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1
10 項、第31條第1項分別定有明文。

11 2.查上訴人受僱被上訴人期間，被上訴人應依勞退條例規定，
12 按月為上訴人提繳退休金。又上訴人每月工資為27,600元，
13 已如前述，以雇主每月負擔之提繳率6%計算，被上訴人每月
14 應為上訴人提繳之金額為1,656元（ $27,600 \times 6\% = 1,656$ ）。
15 被上訴人所為系爭解僱既不合法，兩造間僱傭關係仍存續，
16 已如前述，則被上訴人即有依上揭規定為上訴人提撥勞退金
17 之義務。上訴人自得請求被上訴人自109年12月5日起至上訴
18 人復職前1日止，按月提繳1,656元至上訴人勞退專戶。

19 六、綜上所述，上訴人依雙方僱傭關係、勞退條例第31條第1項
20 之規定，請求確認兩造間僱傭關係存在。被上訴人應給付上
21 訴人193,200元及自110年7月7日起至清償日止，按年息百分
22 之5計算之利息。另自110年7月1日起至上訴人復職前1日
23 止，按月於次月5日給付上訴人27,600元，及自各該月給薪
24 日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被上
25 訴人應自109年12月5日起至上訴人復職前1日止，按月提繳
26 1,656元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，為
27 有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，
28 上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由
29 本院廢棄改判如主文第2至4項所示。又兩造雖分別陳明願供
30 擔保請予宣告准免假執行，惟本件為勞動事件，應依勞動事
31 件法第44條第1項之規定，依職權宣告假執行，上訴人之聲

請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另併依同條第2項之規定，依職權宣告被上訴人得供擔保而免為假執行。

七、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 1 月 18 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 藍 雅 清

法 官 王 雅 苑

法 官 顏 淑 惠

上為正本係照原本作成。

被上訴人如不服本判決，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日內向本院補提出理由書狀（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（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

上訴人不得上訴。

中 華 民 國 112 年 1 月 18 日

書記官 盧建元

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

01 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
02 為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
03 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
04 民事訴訟法第466條之2第1項：
05 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
06 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。