

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第197號

原告 齊仁科

訴訟代理人 周嘉鈴律師

被告 驛訊電子企業股份有限公司

法定代理人 鄭期成

訴訟代理人 簡榮宗律師

許寶仁律師

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5月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣肆萬貳仟伍佰元，及自民國一百一十二年十二月六日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十二年十二月一日起至原告復職前一日止，按月於次月五日給付原告新臺幣玖萬參仟元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳仟捌佰玖拾捌元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應自民國一百一十二年十二月一日起至原告復職前一日止，按月提繳新臺幣伍仟柒佰玖拾陸元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項得假執行。但如被告以新臺幣肆萬貳仟伍佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行。但如被告按月以新臺幣玖萬參仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項得假執行。但如被告以新臺幣貳仟捌佰玖拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第五項得假執行。但如被告按月以新臺幣伍仟柒佰玖拾陸

01 元為原告預供擔保，得免為假執行。

02 事實及理由

03 壹、程序方面

04 一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者
05 非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256 條定有明文。本
06 件原告訴之聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應
07 自民國112 年11月16日起至原告復職前一日止，按月於次月
08 5 日前給付原告新臺幣（下同）9 萬3,000 元，及自各期應
09 給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(三)被告應自
10 112 年11月16日起至原告復職前一日止，按月提繳5,796 元
11 至原告設於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專
12 戶（下稱原告勞退專戶）（見本院卷第9 頁），嗣為利於計
13 算請求薪資、勞工退休金與確定發薪日，最終修正為：(一)確
14 認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應給付原告4 萬2,500 元，
15 及自112 年12月6 日起至清償日止按年息5%計算之利，暨自
16 112 年12月1 日起至原告復職前一日止，按月於次月5 日給
17 付原告9 萬3,000 元，及自各期應給付日翌日起至清償日止
18 按年息5%計算之利息；(三)被告應提繳2,898 元，及自112 年
19 12月1 日起至原告復職前一日止按月提繳5,796 元，均至原
20 告勞退專戶（見本院卷第439 頁至第440 頁），核屬更正事
21 實上之陳述，非為訴之變更或追加，應予准許。

22 二、第按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
23 益者，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項前段定有明
24 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否
25 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在
26 ，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確
27 認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上
28 利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起
29 （最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號
30 判決要旨參照）。原告主張原受僱於被告擔任產品企劃部高
31 級產品經理，被告竟於112 年10月12日無預警通知依勞動基

01 準法第11條第4 款規定於同年11月15日予以資遣，然於法無
02 據，故請求確認兩造間僱傭關係存在等乙節，則經被告以伊
03 解僱並無違法一情為辯，是兩造間是否仍存有僱傭關係當有
04 爭執，而此不安之狀態，得由原告以對被告為確認判決除去
05 之，堪謂其提起本件訴訟有受確認判決之法律上利益，先予
06 敘明。

07 貳、實體方面

08 一、原告主張：

09 (一)緣其自95年7 月17日起受僱於被告擔任產品企劃部高級產品
10 經理，並約定月薪9 萬3,000 元（含本薪8 萬5,100 元、伙
11 食津貼2,400 元、職務加給5,500 元）於次月5 日發放（下
12 稱系爭契約）。詎被告突於112 年10月12日通知原告依勞動
13 基準法第11條第4 款事由於同年11月15日資遣，其旋迭於翌
14 （16）日、24日口頭或以存證信函等方式為願繼續提供勞務
15 之意思表示，復於同年12月12日申請勞資爭議調解，然兩造
16 於同年月26日調解不成立，被告始終拒絕原告訴求，更於勞
17 資爭議調解、本件訴訟繫屬中追加勞動基準法第11條第2 款
18 終止事由，與誠信原則相悖，自不生效力。縱被告得追加該
19 等事由，惟伊祇提出110 年1 月至112 年10月「淨銷售額」
20 資料而無從得知實際獲利，反觀112 年11月10日法人說明會
21 之財報資料顯示淨利轉虧為盈，至112 年第4 季營業收入與
22 損失均高於同年第3 季，應係管理費用自2,000 餘萬元突增
23 至8,500 餘萬元所致而與虧損無關，原告工作交接清單上之
24 單一專案記載也無從說明產品企劃部專案資訊有連年減少情
25 事，遑論其112 年間尚有5 、6 個開發與維護專案，110 年
26 至112 年考核成績亦符被告預期而持續調升薪資，被告也未
27 對其為各種勞動基準法保護措施，顯與解僱必要性與最後手
28 段性原則不合。另就勞動基準法第11條第4 款事由以觀，被
29 告於112 年6 月16日召開股東會之際，別無業務變更事項之
30 討論，「AI發展處」部門僅係被告考量科技發展所增設，與
31 原告所屬市場行銷處產品企劃部之業務性質變更無涉，其所

屬部門無內部結構性或實質上變異，亦乏業務種類變動，況被告於112 年有26名新進員工則本應有該等職缺，卻未徵詢原告調任意願即逕自決定無其適合職位，更未提供教育訓練等方式予以安置，甚未列出全數職缺予其討論，反係直接資遣，實與解雇最後手段性原則不合，自不合法，系爭契約應仍持續存續中。

(二)原告既已將準備依系爭契約本旨繼續提供勞務之情通知被告卻未獲置理，抑或獲得表示願受領勞務或為受領給付作必要之協力，實係被告受領遲延，原告迄也未在他處就職，當毋庸補服勞務而仍得請求報酬，是其當請求112 年12月薪資差額4 萬2,500 元及自112 年12月6 日起至清償日止按年息5%算之利息，暨自同年12月1 日起至原告復職前一日止按月於次月5 日給付月薪9 萬3,00元及自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；另原告現尚未符合得自請退休要件，然系爭契約仍繼續存在，其應得請求被告提繳112 年11月勞工退休金差額2,898 元，及自同年12月1 日起至原告復職前一日止按月提繳5,796 元至原告勞退專戶。被告雖抗辯112 年度新進員工所占AI發展處產品經理資格應具AI專業故非得供原告之職缺云云，然此僅係伊臨訟編撰之詞，況伊大可培訓原告使其足以勝任此職務，不應在未尋求其意見下遽為資遣，故伊此部分抗辯，要不足取。爰依民法第487 條、第235 條、第234 條，勞工退休金條例第31條第1 項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應給付原告4 萬2,500 元，及自112 年12月6 日起至清償日止按年息5%計算之利息，暨自112 年12月1 日起至原告復職前一日止，按月於次月5 日給付原告9 萬3,000 元，及自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；3.被告應提繳2,898 元，及自112 年12月1 日起至原告復職前一日止按月提繳5,796 元，均至原告勞退專戶。

二、被告則以：

(一)伊乃公開發行公司且以科技為經營項目，確自95年7 月17日

起僱用原告擔任產品企劃部之產品經理，負責產品規劃與維持等相關工作。惟被告經營項目本須時刻穩定業績、提高市場競爭力以維持營運，伊自110 年9 月起連年虧損，營運持續陷入困境，產品企劃部之專案資訊連年減少，迨112 年6 月之際，原告負責之專案如RM5011 (CM88xx)、RM5026 (CM66xxA) 多已停產，112 年也未開發新案，存貨年年增加，足見有整體業務量業績減縮，有減少人力支出解僱人員之需求，符合勞動基準法第11條第2 款要件；此後被告內部高層於112 年8 月28日會議基於業績衰退、庫存嚴重而決定成立AI部門跟上發展趨勢，並設法節省不必要專案人力等結論，遂於同年10月1 日組織改組新設「AI發展處」增加6 名人力，其餘行政管理類部門員工人數則逐漸減少，基於112 年6 月間原告負責案件多已終止產品及支援，其自110 年起又係同部門人員績效最低卻領有高薪者，有違被告之期待而決議於112 年10月12日通知資遣，堪認伊所營業務內容因而減縮而有結構及實質上重大變異，亦合乎勞動基準法第11條第4 款要件。

(二)又被告曾持續為原告確認被告內部各部門甚或關係企業諸如訴外人驊訊文創科技股份有限公司（下稱驊訊公司）、好音樂文創科技股份有限公司（下稱好音樂公司）有無可資轉調之適合職缺，但被告內部各部門或已滿編，或無類似同種類性質之工作而未果，至所謂112 年間新進員工26人報到日均早於同年10月12日預告日，難以預見尚未資遣時即先將職缺安排予原告，是伊應已善盡安置前置義務及符合解雇最後手段性原則，原告於112 年10月12日接獲通知時也無難以接受而係主動友好，應已證明兩造有合意終止之意。被告雖非自願離職證明書上僅載勞動基準法第11條第4 款，然終止權應得於行使權利時補充之，最高法院見解僅係不得於訴訟上加以變更主張，不妨礙於勞資爭議調解時予以變更主張。基此，被告於112 年10月12日遵守法定期限預告終止系爭契約，應已依勞動基準法第11條第2 款、第4 款為由於112 年11月

01 15日合法終止，縱上述資遣不合法，兩造亦應有合意終止之
02 意，則系爭契約既已終止，原告自無得請求被告給付及提繳
03 112 年11月16日起之薪資與勞工退休金權利，現提起本件訴
04 訟實悖於民法第148 條誠信原則而有權利失效之適用等語，
05 資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

06 三、首查，兩造間自95年7 月17日起成立系爭契約，原告於系爭
07 契約遭終止前係擔任產品企劃部高級產品經理，負責半導體
08 專案開發與維護，如技術文件編寫、產品規格定義、專案規
09 劃管理、產品量產維護及與外部廠商溝通協調等工作，月薪
10 9 萬3,000 元、按月應提繳5,796 元勞工退休金至原告勞退
11 專戶；俟被告於112 年10月12日通知依勞動基準法第11條第
12 4 款於同年11月15日終止系爭契約並給付此段期間以前之工
13 資、勞工退休金，以及資遣費70萬6,470 元，原告除以112
14 年11月24日存證信函通知仍欲提供勞務外另於同年12月12日
15 申請勞資爭議調解，兩造則於同年月26日調解不成立等事實
16 ，為兩造所不爭（見本院卷第242 頁、第441 頁），且有原
17 告112 年10月薪資明細表、非自願離職證明書、勞資爭議調
18 解紀錄、112 年11月24日臺北六張犁郵局存證號碼441 號郵
19 局存證信函暨收件回執、原告勞保最新異動紀錄、原告勞退
20 專戶明細、勞動契約終止預告通知、勞工退休金給付通知書
21 與支票影本，原告勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、
22 健保歷史投保明細，勞保局114 年4 月10日保退五字第1141
23 3122390 號函暨原告勞退專戶明細，及原告112 年各月薪資
24 單等附卷可稽（見本院卷第19頁至第26頁、第51頁至第52頁
25 、第129 頁至第131 頁、第261 頁至第290 頁、第335 頁至
26 第353 頁、第357 頁至第363 頁、第413 頁），是此部分事
27 實，首堪認定。

28 四、得心證之理由

29 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
30 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
31 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙

事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

(二)被告應係以勞動基準法第11條第4款為系爭契約112年11月15日之終止事由，而不得於事後補充及於同條第2款：

1.按為使勞工適當知悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基於誠信原則，雇主應明確告知勞工被解僱之具體事由，不得隨意改列，亦不得將原先通知之解僱事由，於訴訟上變更其內容加以主張（最高法院113年度台上字第888號判決要旨參照）。

2.查被告開立予原告之非自願離職證明書（見本院卷第18頁），業已明載：「依據勞動基準法第11條第4款，業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」，故於112年11月15日終止等文字；被告於同年10月12日交予原告之勞動契約終止預告通知上，亦載以：「……因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置……」一情（見本院卷第129頁），均屬勞動基準法第11條第4款之終止事由無訛。基於終止權為形成權，於終止意思表示到達對方時即生效力，縱被告於勞資爭議調解中方「補充追加」勞動基準法第11條第2款虧損或業務緊縮之事由（見本院卷第19頁），揆之前揭要旨，當不得隨意改列補充其他事由，是被告自勞資爭議調解、本件訴訟繫屬之際，始抗辯終止事由除勞動基準法第11條第4款外尚涵蓋同條第5款，實違背誠信原則而不可採，應予認定。

(三)依現有卷內證據資料，無從認定有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可安置原告等要件，核與勞動基準法第11條第4款要件不合：

1.按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，此觀勞動基準法第11條第4款自明。至雇主依勞動基準法第11條第4款規

01 定減少勞工要件之「業務性質變更」，於雇主出於經營決策
02 或因應市場競爭條件及提高產能、效率之需求，採不同經營
03 方式，致該部分業務發生結構性及實質性改變者，亦屬之；
04 易言之，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類
05 （質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡
06 業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機
07 關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之；倘雇主並無內
08 部結構性或實質上之變異，或業務種類之變動，僅係調整勞
09 工之工作地點等，自非屬「業務性質變更」，而無前揭規定
10 之適用（最高法院107 年度台上字第1951號、109 年度台上
11 字第1396號、112 年度台上字第2394號判決要旨參照）。再
12 依該條款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，應
13 先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工
14 。該所謂「適當工作」，指在資遣當時或資遣前後相當合理
15 期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之
16 能力可勝任並勞工願意接受者而言；且為保障勞工之基本勞
17 動權，加強勞雇關係，防止雇主以法人之法律上型態，規避
18 不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可
19 將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人，亦無適當
20 工作可供安置之情形併予考慮在內（最高法院112 年度台上
21 字第1221號、111 年度台上字第833 號判決要旨參照）。

22 2.被告係依勞動基準法第11條第4 款為系爭契約之終止事由，
23 業如前述。然參伊歷來經濟部商工登記公示資料查詢結果（
24 見本院卷第15頁、第39頁至第40頁、第299 頁至第320 頁）
25 ，所營事業項目均未更替，且自被告官網公司簡介、重大紀
26 事與最新消息等列印、112 年12月27日股東會年報節本以觀
27 （見本院卷第421 頁至第435 頁、第157 頁），被告雖於11
28 0 年10月間曾發佈AI毫米波手勢控制智能耳機方案產品，惟
29 也未全數摒棄最初發跡之小型IC設計、音效晶片技術、音質
30 與線上音樂服務等業務，於113 年12月4 日猶發佈以標題為
31 伊所持音效技術在Intel 架構上實現性能與效力最佳化為伊

01 最新消息，股東會上也祇係年度營業報告、決算表冊報告、
02 分派現金股利報告、私募發行普通股情形與董事酬金報告，
03 甚欲討論董事與所代表法人競業禁止限制事宜，難謂係針對
04 原告原任職所屬經營項目有結構性及實質性改變之情事可言
05 。被告固提出名片資料、112 年8 月28日手寫摘要與譯文，
06 及系統會議排程擷圖（見本院卷第185 頁至第195 頁），然
07 此部分至多祇能證明伊等決定成立AI部門、欲將非重要或必
08 要之計畫專案結束以節省不必要人力等方向，至多祇得認定
09 係減縮人事成本但無針對何部門、原因之具體規劃，無從認
10 定與被告業務性質變更相關，自不待言。

11 3.徵以被告歷來組織圖、各部門名稱數量與員工人數文件所示
12 （見本院卷第117 頁、第125 頁、第379 頁至第411 頁），
13 伊自109 年1 月1 日以來至114 年4 月1 日期間，產品企劃
14 部雖自「營運長」下「IC事業群（研發中心）」下之「技術
15 市場處」，改直接隸屬於「市場行銷處」，所屬人數僅於10
16 9 年5 月8 日至110 年7 月31日期間為3 名員工，其餘時間
17 各為4 至5 名員工，市場行銷處其餘部門縱有變更、減縮部
18 門結構之情事也與產品企劃部無涉，而係新設AI發展處，並
19 將行政管理處、法務暨人力資源處等合併成「管理中心」之
20 客觀事實，同經兩造均不否認原告任職被告期間之產品企劃
21 部加計主管在內有5 名員工、目前人數亦有4 名等節（見本
22 院卷第242 頁、第367 頁），則該部門實仍存在，礙難認定
23 被告為終止系爭契約之考量與勞動基準法第11條第4 款相合
24 ，洵堪認定。

25 4.此外，據原告人事資料卡、員工職務異動明細表所載（見本
26 院卷第375 頁至第377 頁），其具電子科系之智識學歷，除
27 受僱於被告期間持續調薪、職等異動外，亦有於其他公司研
28 發部門、產品策略部任職之經驗甚明，此同經兩造均不否認
29 原告任職期間全係加薪而無減薪情事在卷（見本院卷第441
30 頁），堪謂其提供勞務之質量與被告需求尚屬相合，且有再
31 經訓練培養提供除產品企劃部高級產品經理外工作內容之可

01 能性。被告雖抗辯已盡安置義務、符合解雇最後手段性原則
02 云云，然觀伊近4 年度員工新進及離職人數變化情形，及11
03 2 年度新進員工到職日與部門別、勞保加保申報表，以及10
04 4 人力銀行網頁列印、職缺清單等件（見本院卷第123 頁、
05 第127 頁、第201 頁至第219 頁、第291 頁至第296 頁、第
06 417 頁至第419 頁），伊112 年間仍持續有人員離職與新進
07 ，至今與驛訊公司間也有各類產品工程師、專員、業務經理
08 、專案經理，甚或毋庸特殊專業之倉管人員、櫃臺行政人員
09 等職缺，至為明灼。倘依被告所言，伊於112 年8 月28日會
10 議為人力節省方向之決議，猶有相當期間為職缺調查、安排
11 事宜，但衡所謂詢問有無適合原告職缺之證明（見本院卷第
12 133 頁至第139 頁），僅止於112 年10月5 日、6 日以既定
13 表格要求被告各部門主管或驛訊公司、好音樂公司主管或負
14 責人就「如會議所述，因應公司政策調整，貴單位是否有合
15 適職務提供原任職『市場行銷處/ 產品企劃部』員工（齊仁
16 科）擔當？其所學及職務經歷（如附件）」之問題，為「有
17 ，可適用_____部門」或「無合適職缺」之勾選爾，別無何
18 具體判斷情形，更不論被告自承毫無與原告協商或提供相關
19 職缺瀏覽、判斷在案（見本院卷第369 頁），當不足認有何
20 無適當工作可供安置之要件，堪以認定。

- 21 5.基此，依現有卷內證據資料，無從認定有勞動基準法第11條
22 第4 款之終止事由，業經本院認定如上，兩造間僱傭關係當
23 仍繼續存在。至被告一度抗辯若前開終止之意思表示不合法
24 ，亦有合意終止之意云云，惟比對非自願離職證明、勞資爭
25 議調解紀錄臺北六張犁郵局存證號碼441 號郵局存證信函、
26 勞動契約終止預告通知、工作移交清冊等呈現之時序經過（
27 見本院卷第18頁至第23頁、第123 頁、第129 頁至第131 頁
28 ），原告於112 年10月12日接獲被告預告通知、翌（13）日
29 進行工作移交後，即屢屢表示提供勞務之意願，並於同年12
30 月12日申請勞資爭議調解，被告於勞資爭議調解上仍持續為
31 已依勞動基準法第11條終止之意見，自難認兩造就系爭契約

有何合意終止之意思表示合致，更難謂原告有違反誠信原則之情形，是伊此部分所辯，當難採認。

(四)原告得請求被告給付112年11月薪資差額4萬2,500元、自112年12月1日起至其復職前一日止，按月於次月5日給付9萬3,000元，及提繳112年11月勞工退休金差額2,898元暨自112年12月1日起至其復職前一日止按月提繳5,796元至原告勞退專戶：

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條定有明文。又雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項各有明文。

2.系爭契約法律關係既仍繼續存在，且原告主張其於112年11月16日即系爭契約遭被告終止後翌日仍前往提供勞務遭拒，於同年月24日亦以存證信函通知主觀上仍欲提供勞務之意願並於同年月27日送達等節，有112年11月24日臺北六張犁郵局存證號碼441號郵局存證信函暨收件回執等在卷足證（見本院卷第21頁至第23頁、第363頁），堪認其已提出勞務、通知準備給付之情事，被告卻受領遲延之，原告又未達得自請退休要件，是其毋庸補服勞務，依前開規定，得請求被告給付報酬與提繳勞工退休金。另倘系爭契約持續存續中，被告對原告請求給付、提繳之金額及期間並無意見（見本院卷第241頁），佐以原告迄未與他人成立僱傭契約提供勞務，且其112年11月僅經被告提繳2,898元至其勞退專戶乙節，有上揭勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細，及原告勞退專戶明細等存卷可徵（見本院卷第277頁至第290頁、第335頁至第353頁、第51頁至第52頁），原告自毋庸補服勞務，其請求被告給付112年11月薪資差額

01 4 萬2,500 元、自112 年12月1 日起至其復職前一日止，按
02 月於次月5 日給付9 萬3,000 元，及提繳112 年11月勞工退
03 休金差額2,898 元暨自112 年12月1 日起至其復職前一日止
04 按月提繳5,796 元至原告勞退專戶，應屬有理。

05 (五)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
06 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
07 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第23
08 3 條第1 項各有明文。又勞動基準法第23條第1 項、勞動基
09 準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當事人有特別約定
10 或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終
11 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告應給付予
12 原告上開薪資金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，
13 每月薪資應各於次月5 日給付，故於隔（6 ）日負遲延責任
14 ，是原告請求每月薪資自各期應給付日翌日起至清償日止按
15 年息5%計算之利息，應屬有據。

16 五、綜上所述，被告所為系爭契約終止之意思表示祇以勞動基準
17 法第11條第4 款為伊事由，然難謂符合該等要件，是系爭契
18 約應仍存續，被告並應負有給付報酬與提繳勞工退休金之義
19 務。從而，原告依民法第487 條、第235 條、第234 條，勞
20 工退休金條例第31條第1 項等規定，請求：(一)確認兩造間僱
21 傭關係存在；(二)被告應給付原告4 萬2,500 元，及自112 年
22 12月6 日起至清償日止按年息5%計算之利息，暨自112 年12
23 月1 日起至原告復職前一日止，按月於次月5 日給付原告9
24 萬3,000 元，及自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%
25 計算之利息；(三)被告應提繳2,898 元，及自112 年12月1 日
26 起至原告復職前一日止按月提繳5,796 元，均至原告勞退專
27 戶，為有理由，應予准許。

28 六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件
29 法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣
30 告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，

01 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
02 列，併此敘明。

03 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 114 年 6 月 3 日

05 勞動法庭 法 官 黃鈺純

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 6 月 3 日

10 書記官 李心怡