

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第108號

上訴人 張偉德

被上訴人 陸益企業有限公司

法定代理人 高國民

訴訟代理人 葉恕宏律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國109年4月30日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第307號第一審判決提起上訴，本院於109年12月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國107年2月22日起任職於被上訴人擔任國外業務人員，試用期3個月，試用期間每月薪資新臺幣（下同）4萬2,000元，試用期滿後調薪為每月4萬5,000元（下就該契約稱系爭勞動契約）。伊於107年5月21日試用期滿，已取得正式任用資格，薪資應調整為每月4萬5,000元。詎被上訴人竟於107年7月4日以其轉移熟矽膠、塑膠類產品等業務至國外，業務性質有變更為由，主張依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定終止系爭勞動契約，然被上訴人於同年9月5日及同年月17日刊登與伊工作內容相同之徵才廣告，足認其業務性質並無變更，且未優先為伊安置適當職務，被上訴人終止系爭勞動契約不合法。又被上訴人先主張依勞基法第11條第4款終止系爭勞動契約，嗣臨訟改稱伊因試用期考核未通過而終止系爭勞動契約，其前後主張不同終止事由，有違誠信而無理由，系爭勞動契約關係仍繼續存在。被上訴人既違法終止系爭勞動契約，預示拒絕受領伊給付勞務，伊自得依民法第487條前段規定，請求被上訴人

01 仍按月給付薪資4萬5,000元。另被上訴人尚積欠伊107年6
02 月、同年7月薪資共1萬9,066元（即107年6月薪資短給3,000
03 元、107年7月薪資4萬5,000元，扣除被上訴人已給付資遣費
04 9,334元、預告工資1萬4,000元及107年7月1日至同年月4日
05 期間工資5,600元合計2萬8,934元）。此外，依勞工退休金
06 條例（下稱勞退條例）第14條第1項規定，被上訴人仍應自1
07 07年7月4日起按月提撥2,700元至伊之勞工退休金專戶。爰
08 依系爭勞動契約關係、民法第487條及勞退條例第14條第1項
09 規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間之僱傭關係存
10 在。(二)被上訴人應給付上訴人1萬9,066元，及自起訴狀繕本
11 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上
12 訴人應自107年8月5日起至上訴人復職日止，按月於次月5日
13 給付上訴人4萬5,000元，並自各該應給付日之翌日起至清償
14 日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自107年7月
15 4日起至上訴人復職日止，按月提繳2,700元至上訴人於勞工
16 保險局設立之勞工退休金專戶。(五)願供擔保，請准宣告假執
17 行。

18 二、被上訴人則以：上訴人自107年2月22日起任職伊之國外業務
19 人員，按員工規章第2條規定，新進員工須經3個月試用期，
20 經試用考核後方具正式任用資格，始得適用每月3,000元全
21 勤獎金制度，上訴人到職時即知悉上開規定。伊於107年5月
22 21日上訴人試用期滿後，以「新進員工適任考核表」（下稱
23 系爭考核表）對其工作表現進行考核，雖認上訴人有諸多面
24 向尚待加強，然伊願給予上訴人再次評價機會，乃作成「延
25 長試用3個月」考核結果，經上訴人同意延長試用，故107年
26 5月21日之後3個月仍為試用期間，伊就是否正式僱用上訴人
27 有彈性判斷空間，終止勞動契約無須具備勞基法所定法定終
28 止事由。嗣因上訴人對於熟矽膠、塑膠類產品業務開發毫無
29 進展，伊決定將熟矽膠、塑膠類產品業務完全轉由位於印尼
30 之部門負責處理，已無熟矽膠、塑膠類產品業務，亦無此類
31 業務工作可安置上訴人，乃於107年7月4日依勞基法第11條

01 第4款規定合法終止系爭勞動契約，並依勞基法規定給付上
02 訴人資遣費、預告期間工資及107年7月1日至同年月4日薪資
03 共計2萬8,934元，伊無積欠上訴人薪資，上訴人請求確認兩
04 造間僱傭關係存在，並請求伊按月給付薪資及提繳勞工退休
05 金，均無理由等語，資為抗辯。

06 三、原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服，提起上訴。上訴聲
07 明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間之僱傭關係存在。(三)被上
08 訴人應給付上訴人1萬9,066元，及自起訴狀繕本送達翌日起
09 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自10
10 7年8月5日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付上訴
11 人4萬5,000元，並自各該應給付日之翌日起至清償日止，按
12 週年利率5%計算之利息。(五)被上訴人應自107年7月4日起至
13 上訴人復職之日止，按月提繳2,700元至上訴人於勞工保險
14 局設立之勞工退休金專戶。(六)第3至5項聲明願供擔保，請准
15 宣告假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利
16 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

17 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第74、75頁）

18 (一)上訴人於107年2月22日起任職於被上訴人擔任國外業務人
19 員，兩造約定107年2月22日至同年5月21日之3個月為試用
20 期，試用期間每月薪資4萬2,000元。如試用期滿並經考核通
21 過後每月另加給全勤獎金3,000元（見原審卷第473頁）。

22 (二)被上訴人於107年7月3日以勞基法第11條第4款規定，通知上
23 訴人自同年月4日起終止系爭勞動契約（見原審卷第233、23
24 5、237、239、163頁）。

25 (三)被上訴人於107年7月20日給付上訴人資遣費9,334元、預告
26 工資1萬4,000元及107年7月1日至同年月4日薪資5,600元，
27 共計2萬8,934元（見原審卷第237、241頁）。

28 五、上訴人主張其自107年5月22日起正式任職於被上訴人，每月
29 薪資為4萬5,000元，被上訴人於107年7月4日違法終止系爭
30 勞動契約，兩造間僱傭關係仍然存在，被上訴人應給付薪資
31 差額1萬9,066元，及至其復職之日止按月給付薪資4萬5,000

元本息，及按月提繳2,700元至其勞工退休金專戶等情，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。本件爭點為：(一)系爭勞動契約約定之試用期是否經合法延長3個月？(二)被上訴人於107年7月4日依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約，是否合法？(三)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在、被上訴人應給付薪資差額1萬9,066元本息及自107年8月5日起按月給付薪資4萬5,000元本息、自107年7月4日起按月提撥退休金2,700元至勞工退休金專戶，有無理由？

(一)系爭勞動契約約定之試用期是否經合法延長3個月？

(1)按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法有效（最高法院109年度台上字第2374號判決意旨參照）。又我國勞基法未對試用期間或試用契約制定明文規範，勞雇雙方當得本於締約自由原則自行議定試用期間，若其約定並未違反公序良俗、誠信原則或強制規定，該約定應為合法有效，然審酌試用期間之目的，在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力，屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段，其法律上性質乃附保留終止權之約定，雇主以試用勞工不適格為由行使所保留之終止權，法律上容許較大之彈性，勞工權利不若正式任用受一般勞動契約保護，故試用期間不宜漫無限制，應以足以審認勞工是否具備勝任工作能力必要範圍內為限，3至6個月試用期間應屬合理範疇。查被上訴人員工規章第二條明載試用期間為3個月，該試用期間應未逾審認勞工是否具備勝任工作能力之必要範圍，且被上訴人於

01 107年1月16日寄發錄取上訴人通知，亦載明「上班時間2/2
02 1」、「薪資：NT42,000（試用3個月期滿後再增加全勤獎金
03 3,000）」等語，有錄取通知可據（見原審卷第263頁、本院
04 卷第45、46頁），且為上訴人審認後所接受而受僱，故兩造
05 間所約定3個月試用期間，自屬合法有效約定，有拘束兩造
06 效力。

07 (2)被上訴人抗辯上訴人於107年5月21日試用期滿後，其以系爭
08 考核表為「延長試用3個月」考核結果之情，業據被上訴人
09 提出上訴人系爭考核表（見原審卷第115、117頁）為證，經
10 檢視系爭考核表有「工作效能」、「態度表現」之考核項
11 目，「工作效能」項目更有諸如「工作效率」、「工作精
12 確」、「知識技能」、「命令貫徹」、「工作意願」、「溝
13 通協調」、「工作認知」等考核要項，「態度表現」項目則
14 有「品德涵養」、「忠誠度」、「學習成果」、「人格特
15 質」、「團隊意識」等考核細項，考核者即主管、人事、總
16 經理對上訴人之考核評語為「積極度尚待加強」、「團隊精
17 神需尚待加強」、「沒有開發新產品的概念、團隊精神尚待
18 加強」等語，任用評論為「延長試用3個月」。而證人即被
19 上訴人業務經理劉曼萍證述：上訴人是伊面試錄取，伊於面
20 試時已告知薪水為4萬2,000元，試用期3個月，3個月屆滿後
21 會加3,000元全勤獎金，3個月期間屆滿時由伊及人事部門劉
22 玉雅及總經理高國禎3人填寫考核表，考核之後決定再試用3
23 個月，同時面試進公司者有李亦文，同樣延長試用期，但
24 在試用期滿後隨即自行離職，107年5月25日主管會議結束
25 後，伊與人事部員工劉玉雅召集上訴人、李亦文2人到小會
26 議室，當場告知延長3個月試用期，當時上訴人與李亦文沒
27 有表示同不同意等語（見原審卷第466、467、639、640
28 頁）。證人即被上訴人人事部職員劉玉雅亦證述：107年2月
29 22日到同年5月中旬，被上訴人董事長請伊等評估上訴人是
30 否有試用考核通過的可能性，但經過主管的考核後，考核結
31 果決議延長試用3個月，伊有參與考核會議，會議討論期

01 間，上訴人考核成績沒有符合期待，但伊等覺得還是給上訴
02 人一個機會，所以延長試用3個月，是在當日會議後請上訴
03 人及李亦文到會議室為告知，當時除上訴人、李亦文外，還
04 有伊與劉曼萍，考核會根據上訴人2月至5月的工作態度及老
05 闆認為上訴人是否有開發矽膠及塑膠產品之可能性來判斷，
06 因為這是新部門需要上訴人的開發能力，但一直到5月上訴
07 人都沒有開發的成效，其中包括沒有開發新的客戶，有沒有
08 成交任何一筆訂單等情，所以伊等希望再給上訴人一次延長
09 試用3個月等語（見原審卷第640至642頁）。上開證人已證
10 述因上訴人考核結果沒有符合期待，所以延長試用3個月等
11 語，核與系爭考核表所載考核評語所載「積極度」及「團隊
12 精神」均「尚須加強」等語相符。而被上訴人所抗辯另一員
13 工李亦文同時延長試用期間事實，亦據被上訴人提出李亦文
14 系爭考核表（見原審卷597、599頁）為證，檢視上訴人、李
15 奕文之系爭考核表，不僅考核者即主管、人事、總經理均相
16 同，李亦文考核評語為「個性較急躁，工作態度尚佳」、
17 「個性急躁，邏輯及組織能力尚加強，工作態度有，但常常
18 有多此一舉瞎忙的感覺」、「企劃能力尚佳，講話較直接」
19 等語，任用評論為「延長試用3個月」，該考核評語、任用
20 評論核與證人證述考核結果與上訴人一樣延長試用期3個月
21 情狀相符。是足證被上訴人抗辯曾對上訴人考核，因考核結
22 果「工作積極度」、「團隊合作精神」尚待加強，而為延長
23 試用3個月事實應屬可採。

24 (3)上訴人雖否認被上訴人曾告知延長試用期間，亦未經其同意
25 云云。然查，證人劉曼萍已證述：上訴人面試時希望待遇是
26 4萬5,000元，伊告知薪水是4萬2,000元，試用期間3個月，3
27 個月屆滿後會加3,000元全勤獎金等語（見原審卷第466
28 頁），被上訴人錄取上訴人之通知，亦載明「薪資：NT42,0
29 00（試用3個月期滿後再增加全勤獎金3,000）」等語，有錄
30 取通知可據（見原審卷第263頁、本院卷第45、46頁），證
31 人劉曼萍上開證述內容及錄取通知，核與被上訴人員工規章

第2條規定：「凡新進員工均應經三個月之試用期並經試用考核後，具正式任用資格」，及被上訴人出勤管理規章第三條第六款規定：「全勤：全勤獎金為新台幣三千元整；全月未有遲到、早退、事假、病假、曠職、忘記刷卡及特休每月未超過一天以上者」相符，有員工規章（見原審卷第85頁）、出勤管理規章可稽（見原審卷第91頁），足認上訴人任職被上訴人時即知悉兩造約定勞動條件為試用期間薪資每月4萬2,000元，試用期滿後方增加全勤獎金3,000元。而上訴人自任職被上訴人時起，未曾領取全勤獎金事實，為上訴人所不否認，且有員工薪資條可據（見原審卷第129至137頁），上訴人並陳述：「因被上訴人表示有遲到就沒有3,000元全勤獎金，且勞保級距是用45,000元計算」等語（見本院卷第77頁），然上訴人於原審起訴狀已自陳：「非法扣薪，民國107年2/22到職前錄取告知有試用期，投保級距卻是在45000，隨後六月左右又說要延長試用期，所以要再扣薪3000，六月份薪水少拿三千…。」等語（見原審卷第9頁），嗣經本院詢問上開起訴狀所載文義，是否被上訴人曾告知延長試用期，上訴人則陳述：「我的意思是，我告知之後，被上訴人才告訴我要延長試用期…」等語（見本院卷第118頁），不僅前後陳述歧異，且果如上訴人所述，其係因遲到而未曾領取3,000元全勤獎金，又何以有上訴人所述被上訴人告知延長試用期扣薪3,000元情事，且被上訴人如未曾於試用期滿告知延長試用3個月情事，乃迄至107年6月間方告知上訴人因延長試用期間未能領取3,000元全勤獎金，何以上訴人竟無動於衷繼續任職迄至被上訴人終止勞動契約，此即與常情不符。是審酌系爭考核表所載、證人劉曼萍、劉玉雅證詞及起訴狀所載內容等情狀，足認被上訴人確曾於3個月試用期滿後告知上訴人延長試用期間事實。

(4)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。民法第153條第1項定有明文。而明示與默示之分，前者乃表意人將其所欲發生之效果意思表示於外，後者

則由表意人之某項舉動或其他情事間接推知其企圖發生何私法效果之意思所在（最高法院95年度台上字第151號判決、90年度台上字第2038號判決意旨參照）。查被上訴人確於上訴人試用期間3個月期滿後告知考核結果為延長試用期間3個月，已如前述，且為上訴人所未反對，上訴人並繼續任職於被上訴人迨至被上訴人主張終止勞動契約時止，足見上訴人顯有默示同意延長試用3個月情事，是被上訴人抗辯兩造間曾合意延長試用3個月，自屬可採。

(5)雖被上訴人員工規章第二條明載試用期間為3個月，並無延長試用期間規定，然上訴人於試用期滿經考核延長試用期間3個月，既係被上訴人審視上訴人試用期間表現所為判斷，又經被上訴人告知並為上訴人所同意，該延長試用期間又未違法律強制規定，況且試用期間延長，不僅上訴人免除立即失業困境，上訴人有改善考核弱項獲得正式錄用機會，且該延長試用期間為3個月，加計原試用期3個月，尚在試用期3至6個月合理試用期間，並無延長試用期間不合理情狀，加以延長期間內權利義務仍比照前3個月試用期間，尚未使上訴人蒙受更不利益情事，依此判斷，被上訴人延長試用期間3個月決定，尚無權利濫用情形，亦無違反公序良俗、誠信原則情事，該延長試用期間3個月不因被上訴人員工規章未規範而受影響，仍屬合法有效，有拘束兩造效力。

(二)被上訴人於107年7月4日依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，是否合法？

(1)次按勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權利之情形下，其終止勞動契約應具正當性（最高法院109年台上字第2205號判決意旨參照）。是試用期間之法律上性質既為附保留終止權之約定，雇主於試用期間拒絕與勞工繼續維持勞動契約，通常採較寬鬆之認定標準，除非雇主有權利濫用之情

01 事，例如解僱事由顯與職業適格性或勞務內容並無關連者，
02 否則即應容許雇主在試用期間內享有較大之彈性，不以嚴格
03 符合勞基法所明定終止事由之要件為必要，如無權利濫用，
04 其終止勞動契約即屬正當。

05 (2)證人劉曼萍已證述：公司因為要將印尼廠所生產的橡膠矽膠
06 產品推銷到其他歐美國家，所以需要徵人，上訴人是面試者
07 之一，伊有告知業務是推銷矽膠、塑膠的相關業務，因為上
08 訴人有國外業務經驗，所以才錄取等語（見原審卷第466
09 頁），核與被上訴人於107年1月間徵才廣告所載：「職類：
10 國貿人員、通路開發人員」、「職務說明：拓展熟矽膠、塑
11 膠產品出口業務」、「其他條件：需有矽膠產品貿易經驗」
12 文字相符（見原審卷第231頁），上訴人亦因該徵才廣告經
13 應徵面試而錄取（見本院卷第45、47頁）之情相符，且被上
14 訴人107年2月修訂之業務組織圖，比較107年1月業務組織
15 圖，確實增加「矽塑傢俱」業務，上訴人、李亦文2人為負
16 責人員，則有業務組織圖可稽（見原審卷第499、501頁），
17 被上訴人更提出產品明細表（見原審卷第507至561頁）、銷
18 貨明細表（見原審卷第563至596頁），佐證被上訴人所銷售
19 產品為木器傢俱事實，而上訴人對於被上訴人於107年2月才
20 成立矽膠、塑膠部門，由其負責推銷矽膠、塑膠產品不否認
21 （見本院卷第49、118頁），足證被上訴人確實因於107年2
22 月間增加「矽塑傢俱」業務而僱用上訴人負責該推銷商品業
23 務。

24 (3)證人劉曼萍更證述：因為請上訴人來的目的是賣由印尼廠所
25 生產的矽膠、塑膠產品，但試用上訴人5個月期間，上訴人
26 並沒有實際成績出來，所以決定終止勞動契約，被上訴人法
27 定代理人高國民認為上訴人沒有做出任何成效，被上訴人決
28 定還是由印尼廠自己去行銷及開發相關產品銷售，關於該國
29 外行銷及開發部門，目前在被上訴人並沒有這個單位的配
30 置，當然在被上訴人還是有業務部門的設置，但是並沒有開
31 發及銷售橡膠、矽膠產品的業務，而是國外關於傢俱銷售的

業務等語（見原審卷第467、468頁）。證人劉玉雅證述：上訴人是因為工作不符合期待，所以公司開會討論之後，於107年7月4日解僱上訴人，被上訴人法定代理人說上訴人的部門沒有發展可能性，所以要請上訴人離職，因為新部門需要上訴人的開發能力，但上訴人一直到5月都沒有成交任何1筆訂單等情，我們希望再給上訴人一次延長試用3個月，但到7月老闆詢問上訴人之開發進度，所以高層決定解僱上訴人等語（見原審第640、641頁）。上訴人亦自陳：當初錄取時，被上訴人說會做很多產品讓伊賣，但一直到伊離職為止，很多產品都沒有開發，只叫伊去向別的公司拿產品轉售，且要加30%的利潤，以致於沒有客戶有興趣買，伊發的1000多封推銷EMAIL都有轉寄給劉曼萍，表示公司給的價格及產品沒有競爭力，當初伊進公司時，公司沒有要伊開發客戶，只有說公司有很多產品可以賣等語（見本院卷第118頁）。足認被上訴人抗辯上訴人所負責熟矽膠、塑膠產品業務自107年2月起至107年7月沒有成交1筆訂單，未達成開發新業務目標，被上訴人乃將熟矽膠、塑膠產品業務轉由國外廠負責之情，應屬可採。被上訴人將上訴人原負責之熟矽膠、塑膠產品業務轉由國外廠負責，既係出於經營決策所必要，客觀上亦無明顯不合理及恣意之情形，乃被上訴人對其部門原有業務種類（質）之變動，自屬業務性質變更而有減少勞工必要，被上訴人據此於延長試用期間終止系爭勞動契約，並無權利濫用之情，其終止系爭勞動契約自屬合法。

(4)上訴人雖主張被上訴人於107年9月間另外招募員工，可見被上訴人尚有其他職務可安置上訴人，且被上訴人先主張依勞基法第11條第4款終止系爭勞動契約，嗣臨訟改稱因試用期考核未通過而終止系爭勞動契約，其前後主張不同終止事由，有違誠信而無理由云云，並提出被上訴人徵才廣告網頁截圖為證（見原審卷第165、167頁）。然被上訴人係於上訴人試用期間終止系爭勞動契約，且其終止並無權利濫用之情，已如前述，揆諸上開說明，法律上既容許雇主於試用期

間有較大之彈性，行使其所保留之終止權，雇主於試用期間終止勞動契約，不以嚴格符合勞基法所定法定終止事由之要件為必要，是被上訴人縱未先行選擇安置上訴人，仍無礙於被上訴人勞動契約終止權行使。再者，被上訴人係以上訴人所負責熟矽膠、塑膠類產品業務開發毫無進展，乃決定將熟矽膠、塑膠類產品業務完全轉由位於印尼之部門負責處理，已無熟矽膠、塑膠類產品業務，而於107年7月4日依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，既屬合法有據，被上訴人於本件訴訟另以上訴人試用期考核未通過為終止系爭勞動契約已合法終止之抗辯，即毋庸再以審酌。

(5)據上所述，被上訴人於上訴人延長試用期間終止系爭勞動契約，既無權利濫用之情，是系爭勞動契約已於107年7月4日經合法終止，應堪認定。

(三)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在、被上訴人應給付薪資差額1萬9,066元本息及自107年8月5日起按月給付薪資4萬5,000元本息、自107年7月4日起按月提撥退休金2,700元至勞工退休金專戶，有無理由？

(1)查系爭勞動契約既經被上訴人於107年7月4日合法終止，兩造間已無僱傭關係存在，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應自107年8月5日起按月給付薪資4萬5,000元及法定遲延利息，暨自107年7月4日起按月提繳勞工退休金2,700元至上訴人之勞工退休金專戶，自屬無據。

(2)上訴人另主張其自107年5月21日試用期滿已具正式任用資格，107年6月薪資應為4萬5,000元，被上訴人僅給付該月薪資4萬2,000元，尚積欠薪資3,000元，加計107年7月未付薪資4萬5,000元，扣除被上訴人前已給付之資遣費等費用2萬8,934元，尚應給付上訴人1萬9,066元云云。然上訴人試用期間薪資既為4萬2,000元，且兩造合意延長試用期間3個月，試用期間應至107年7月21日為止，則上訴人於107年6月份時尚屬試用期間，每月薪資應為4萬2,000元，被上訴人自無短少給付該月薪資之情；又被上訴人於107年7月4日終止

01 系爭勞動契約，係以每月薪資4萬2,000元計算107年7月1日
02 至同年月4日之薪資共5,600元給付與上訴人，有資遣通知
03 書、華南商業銀行活期性存款存款憑條（收據）在卷為證
04 （見原審卷第237頁、第241頁），被上訴人自無積欠107年7
05 月份薪資之情。是上訴人此部分請求，亦屬無據。

06 六、綜上所述，系爭勞動契約既於107年7月4日合法終止，上訴
07 人仍本於系爭勞動契約關係、民法第487條及勞退條例第14
08 條第1項規定，請求：(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被
09 上訴人應給付上訴人1萬9,066元，及自起訴狀繕本送達翌日
10 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應自
11 107年8月5日起至上訴人復職日止，按月於次月5日給付上訴
12 人4萬5,000元，並自各該應給付日之翌日起至清償日止，按
13 週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自107年7月4日起至
14 上訴人復職日止，按月提繳2,700元至上訴人於勞工保險局
15 設立之勞工退休金專戶，均非有據，不應准許。原審為上訴
16 人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予
17 廢棄改判，為無理由。

18 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
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
20 逐一論列，附此敘明。

21 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
22 項、第78條，判決如主文。

23 中 華 民 國 109 年 12 月 15 日
24 勞動法庭

25 審判長法 官 方彬彬

26 法 官 周群翔

27 法 官 陳杰正

28 正本係照原本作成。

29 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
30 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
31 （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

01 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
02 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
03 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
04 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 109 年 12 月 15 日
06 書記官 林雅瑩

07 附註：

08 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

09 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
10 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

11 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
12 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
13 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。