臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第34號

上　訴　人　葉韋成
　　陳怡芳
　　許秋鏵
　　劉建德
　　蘇家民
　　周利芹
　　柯俊榮
　　陳聖穆
　　呂晨瑋
　　林意珠
　　汪慧梅
　　黃久容
　　黃靜慧
　　張佳諭
共　　同
訴訟代理人　張詠善律師
被 上 訴人　聯合再生能源股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　洪傳獻
訴訟代理人　向文英律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年5月25日臺灣新竹地方法院108年度重勞訴字第12號第一審判決提起上訴，本院於111年9月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

二、被上訴人應各按附表一至附表十四所示「應給付薪資日」按月給付上訴人各如附表一至附表十四「扣除後每月實領金額」欄所示之薪資，及各自「薪資利息起算日」欄起，均至清償日

止，按年息百分之五計算之利息。

三被上訴人應各按附表一至附表十四所示按月提撥「扣除後每月應提撥勞退金額」欄所示之勞工退休金至上訴人各設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四其餘上訴駁回。

五第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之二十六，由上訴人負擔如附表甲「負擔比例」欄所示。

六本判決主文第二項、第三項所命給付部分，均得假執行。但被上訴人就主文第二項部分如各以附表十五「乙」欄所示之金額預供擔保；就主文第三項部分如以附表十五「丁」欄所示金額預供擔保後，得免為各該部分之假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：伊等14人係分別受僱於新日光能源科技股份有限公司（下稱新日光公司）、昱晶能源股份有限公司（下稱昱晶公司）及昇陽光電股份有限公司（下稱昇陽公司），新日光公司於民國107年10月間合併昱晶公司與昇陽公司，並改名為「聯合再生能源股份有限公司」即被上訴人，伊等被繼續留用於被上訴人位於新竹縣○○鄉○○○路13號之新竹二廠區（即其中99廠），兩造間有僱傭關係且原有工作年資皆併計，伊等盡心盡力提供勞務之際，被上訴人竟無預警地於108年農曆春節期間，以電話通知且無附加任何理由，要求伊等於年假結束後無需再返回公司上班，於是伊等於年假結束後首日即108年2月11日，即向新竹縣政府勞工處申請勞資爭議調解，被上訴人於翌（12）日以新竹二、三廠區內之86廠及16廠暫停生產為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款及第16條第1項規定，資遣包含伊等在內之數十人，且被上訴人於107年12月18日或108年2月12日即片面將其主張解僱之勞工辦理勞保退保，但上開資遣事由與伊等所屬99廠工作無關，且被上訴人自107年10月間成立至108年2月間辦理前述資遣為止，尚不足5個月，並無長期虧損或業務緊縮之情事，被上訴人僅係為節省營運人事成本，羅織事

由裁減員工，伊等堅持不接受資遣，被上訴人自知理虧，又於108年2月25日第1次勞資爭議調解會議，不合法地追加「虧損」及「業務性質變更」作為資遣事由，雙方歷經數次調解不成立後，伊等於108年4月16日寄發存證信函，要求恢復工作等，此外，被上訴人於自107年1 0月起至108年2月止，每月營收皆達數十億元，年增率最少亦有20%，多則達於150%，營收平穩增長，伊等所屬99廠仍持續正常運作，即使被上訴人之86廠、16廠，祇是暫時停止生產而已，採內部調整人力之方式即可因應，未達於產生人力多餘而須裁員之程度，況被上訴人於108年2月間非法解雇伊等後，還持續要求留任員工於同一廠區加班支援生產量，也曾續為招募新員，被上訴人之解雇不符最後手段性原則，伊等確遭非法解雇，兩造僱傭關係依然存在，伊等亦有提出勞務之準備，爰依兩造間勞動契約約定、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，求為命：㈠被上訴人應自108年2月13日起至111年2月12日止，按月於次月5日給付上訴人各如附表甲「A欄位」所示之金額，及自各該次月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被上訴人應於前項期間內於每年1月5日給付上訴人各如附表甲「B欄位」所示之金額，及各自該年1月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被上訴人應於前項期間內按月分別提繳如附表甲「C欄位」之勞工退休金（下稱勞退金），至上訴人各設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）（原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即命被上訴人應自108年2月13日起至108年4月10日止，按月於次月5日給付上訴人各如附表甲「A欄位」所示之金額，及各自應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；被上訴人應於前項期間內按月分別為上訴人提繳如附表甲「C欄位」之勞退金至系爭勞退專戶，且附條件為准免假執行之宣告，並駁回上訴人之其餘請求與假執行之聲請。上訴人就敗訴部分聲明不服，提起上訴。被上訴人就其敗訴部分則未聲明不

服。是前述原判決命被上訴人給付部分，被上訴人業已敗訴確定，不在本院審理範圍）。並上訴聲明：（一）原判決駁回上訴人後開第二、三、四項部分廢棄。（二）被上訴人應再自108年4月11日起至111年2月12日止，按月於次月5日給付上訴人各如附表甲「A欄位」所示金額，及自各該次月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（三）被上訴人應自108年2月13日起至111年2月12日止，於每年1月5日給付上訴人各如附表甲「B欄位」所示之金額，及自各該年1月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（四）被上訴人應再於第二項期間內按月分別為上訴人提繳各如附表甲「C欄位」之勞退金至系爭勞退專戶。（五）願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：伊未曾於108年農曆春節期間以電話通知上訴人終止僱傭關係，伊僅係請模具主管通知上訴人於108年2月12日開會，而是日開會係由資方向勞方說明，因應政府能源政策轉變，太陽能產業供過於求，新竹湖口模組廠線關閉，公司虧損及業務減縮，依勞基法第11條第2款裁減包括上訴人在內之本國籍勞工39名，繼於108年2月25日第1次勞資爭議調解會議時，再增列勞基法第11條第4款關於業務性質變更併作為解雇事由，此係因近年以來，太陽能光電產業面臨巨大變化，國內業者為求生存拼出一條血路，開發新產品與關鍵技術，包括將重心投入高轉換效能產品與利基型太陽能電池模組暨組織整併，至於新聞稿係經過美化後之數字，伊並非係為減低人事成本而裁員。又伊於107年11月間關閉位於新竹縣○○鄉○○○路18-1號模組86廠，於108年1月新竹縣○○鄉○○○路16號模組16號廠停工，且99廠訂單持續急縮，伊因此於107年12月及108年1月共轉出外籍員工共120名，於108年2月12日始資遣含本件上訴人等在內之本國籍勞工39名，伊因持續艱困經營，解雇上訴人，實乃情非得已，嗣伊固有接到訂單而一時商請留任員工加班，惟此係為擴大生產，降低成本，非係訂單有增加，實際上卻是訂單

逐漸萎縮，於新冠肺炎（COVID-19）疫情前，伊就已經與留任新竹二廠區之勞工協商實施無薪假，確屬有前述解雇事由。而上訴人在伊組織架構中皆隸屬於湖口的新竹二、三廠區（16廠、86廠、99廠），因未即時更新人資單位的組織架構資料，故而人資單位提供的資料會與資遣時的通報員工實際工作地點有出入。伊於108年4月10日亦同意上訴人等依原薪條件恢復僱傭從事外籍員工之工作，但上訴人等卻改要求於原職原單位恢復僱傭，然原職原單位已關廠及停線，此已屬事實不可能之工作回復權，實難認上訴人已有適法提供勞務之情事，是退步言，縱認伊終止兩造間勞動契約係不合法，則上訴人亦拒絕伊釋出職缺之安置，難認上訴人有提供勞務且伊拒絕受領勞務之情事；退萬步言，縱認伊終止勞動契約不合法，且伊有遲延受領之情事，則依民法第487條但書規定，上訴人於自108年2月12日以後期間，轉向他處服務取得之報酬，應予扣除。另上訴人所謂保障年薪，實為年終獎金，非屬經常性給與等語，資為抗辯。並答辯聲明：（一）上訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第129頁）：

㈠被上訴人前身為新日光公司、昱晶公司、昇陽公司，經合併後為被上訴人，且被上訴人轄下有位於苗栗縣的竹南A廠、竹南B廠，及位於新竹市的竹科廠，與位於新竹縣○○鄉○○○路的新竹一、二、三廠，還有位於臺南市的台南廠（詳見原審卷一第81頁表格），且兩造於本件訴訟中均同意毋庸處理總公司或分公司的問題，也就是上訴人與被上訴人間均曾有僱傭關係，上訴人最後工作的地點是在新竹二廠（新竹縣○○鄉○○○路16之1號）。

㈡被上訴人於108年2月12日通知上訴人，以依勞基法第11條第2款為由，終止兩造間之前開僱傭關係；被上訴人又於108年2月25日通知上訴人加列勞基法第11條第4款終止事由。

㈢兩造對於上訴人勞保明細（見原審卷一第129至160頁）、新

竹縣政府109年2月10日府勞資字第1090007569號函及附件108年2月25日、108年3月15日、108年3月26日、108年4月10日資料（見原審卷一第163至213頁），及新竹縣政府109年3月17日府產商字第1090013686號函暨附件（見原審卷二第5至9頁）、臺南市政府經濟發展局109年3月20日南市經商字第1090344289號函覆資料（見原審卷二第13至14頁）、科技部新竹科學園區管理局109年4月8日竹商字第1090010090號函覆工廠登記資料（見原審卷二第15至18頁），其形式之真正均不爭執。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠兩造間之僱傭關係是否存在？

1.按有虧損或業務緊縮、或業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之情事者，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第11條第2款、第4款定有明文。次按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則而言。是爭點效之適用，必須前後兩訴訟當事人同一，且前案就重要爭點之判斷非顯然違背法令，及當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷等情形始足當之（最高法院99年度台上字第781號裁判要旨參照）。

2.查被上訴人於108年2月12日、108年2月25日有無合法終止兩造間勞動契約，為本件上訴人可否請求被上訴人給付108年2月13日起之薪資之前提要件，並成為原審兩造攻防之重要爭點之一，嗣經原審判決就此爭點判斷被上訴人前述終止兩造間勞動契約不合法，兩造間勞動契約仍存在等（見原審判決第15頁），而該判斷非顯然違背法令，且被上訴人未提出新訴訟資料足以推翻該判斷（詳後述），則揆諸前揭最高法院

裁判意旨，被上訴人不得再為相反之主張，即不得主張其已合法終止兩造間勞動契約，本院亦不得作相反之判斷，合先敘明。

3.按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號、100年度台上字第2024號、109年度台上字第2214號判決意旨參照）。次按，雇主依勞動基準法第11條第2款規定，以業務緊縮為由，預告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞工，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅一部歇業，而他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱用勞工時，即不得依上開規定終止勞動契約（最高法院100年度台上字第2024號裁判要旨參照）。

4.查本件上訴人主張被上訴人於108年2月10日、於108年2月12日、108年2月25日終止兩造間勞動契約均不合法，不生終止效力等語，茲分述如下：

⑴上訴人主張被上訴人於108年2月10日以電話逐一告知包含上訴人在內之40餘名員工，年假後無須再回公司上班，完全無附任何法定事由，該終止契約之對話意思表示已到達上訴人，但不生終止效力等語，被上訴人辯稱其未於該日為終止契約之意思表示等語。查上訴人雖就其前開主張提出其於翌日即108年2月11日向新竹縣政府申請勞資爭議調解之調解書為證（見原審卷二第171頁），然被上訴人於該次解雇依上訴人主張既全未告知解雇之事由，則依前揭最高法院判決意旨，不生終止之效力。

⑵上訴人主張被上訴人於108年2月12日於人力調整說明會中制作簡報，表示終止兩造間勞動契約，終止事由依其簡報所載：「近來各國政府能源政策轉變，使太陽能產業供過於

求，導致新竹模組廠模組3樓（F16及F86產線）暫停生產，不得不進行內部人力調整，依勞基法第11條第2款，終止勞動契約」等語，並提出該簡報為憑（見原法院108年度竹司勞調字第44號卷，下稱調字卷，第130頁），是依其所持「產量供過於求」、「模組產線暫停生產」之終止事由，勾稽勞基法第11條第2款終止事由之「虧損」、「業務緊縮」之文義，可見被上訴人當時所指終止事由核屬為該條第2款後段之「業務緊縮」事由，未見有以「虧損」為終止事由之端倪，是被上訴人辯稱其於108年2月12日也有以虧損為終止事由之意思，只是當時漏列，故於108年2月25日調解時補充虧損等終止事由云云（見本院卷二第328頁），然被上訴人當時既未表示以「虧損」為終止事由，揆諸前揭最高法院判決意旨，不得於事後再為補充增加終止事由，因此，被上訴人前開所辯，應屬無據。又上訴人雖原配置在86廠等，然因86廠於107年10月間關廠，而於107年11月以後已改任至99廠乙情，為被上訴人所不爭執（見本院卷二第328頁），則被上訴人於108年2月12日以16及86產線暫停生產為終止事由，顯與上訴人所當時任職之99廠無關，被上訴人雖稱係因其人資單位未即時更新上訴人所任職之廠線所致云云，並未舉證以實其說，已難採信，且證人林昆志於本院具結證稱：伊目前在被上訴人竹科廠區擔任模組廠總廠長，從109年6月擔任總廠長，108年是99廠副廠長。99廠從107年持續到108年2月是屬於降產的狀態，但從108年3月開始由於公司經營高層的決議將99廠產能提升，所以99廠於108年3月到4月是正常生產中。被上訴人在108年3月將99廠產能恢復正常運作，一直到108年8月，9月又開始降產，11月、12月停產，109年恢復正常生產迄今等語（見本院卷二第494、498頁），且上訴人提出99廠於108年3月至6月之加班名單、109年3月至10月之加班名單（見調字卷第190至214頁，本院卷一第275至299頁），足見99廠雖於108年2月間有降產，但於上訴人在107年11月改任至99廠時即是如此，且僅是短暫現象，99廠於10

8年3月至8月、109年迄今是正常運作，至於99廠正常運作之原因為何，並不影響99廠於前述時間是正常運作狀態，因此，上訴人所任職之99廠雖於108年2月間有降產，但隨即於於108年3月至8月、109年迄今恢復正常運作，揆諸前揭規定及最高法院裁判意旨，尚難認有產生多餘之人力，從而，被上訴人於108年2月12日以業務緊縮為由終止契約，亦不合法。

⑶按「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」，勞資爭議處理法第8條定有明文。查被上訴人於108年2月25日兩造第一次勞資爭議調解期日時，表示依勞基法第11條第2款「虧損及業務緊縮」及第11條第4款「業務性質變更」，資遣包括上訴人在內之勞工30餘人等（見調字卷第145頁），違反前開勞資爭議處理法第8條之強制規定，該次終止不生效力。

5.綜上，被上訴人未合法終止兩造間勞動契約，因此，兩造間之僱傭關係仍存在乙節，洵堪認定。

㈡被上訴人有無自108年4月11日起受領遲延之情事？

1.按「債務人非依債務本旨實行提出給付者，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債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。」；「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」，民法第235條、第234條分別定有明文。又按債權人拒絕受領或於債務人履行債務前，已預示拒絕受領之意思表示，或債務人之給付兼需債權人之行為而不行為，債權人即負受領遲延之責任。且債權人遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，受領遲延之狀態，始因滌除而告終了（最高法院98年度台上字第1821號判決要旨參照）。

2.查被上訴人於108年2月終止兩造間勞動契約不合法，應認其

有拒絕受領上訴人提供勞務之受領勞務遲延，原審判決已認定被上訴人於108年2月13日至108年4月10日拒絕受領上訴人提供勞務，仍應給付報酬，合先敘明。又兩造於108年4月10日進行第四次勞資爭議調解時，被上訴人表示「1.公司目前確實有僱用外勞，如同仁願意擔任外勞工作職務，歡迎大家回任，公司已協調各廠區安排職缺(包含新竹/竹科/竹南共25名)，並安排交通車。2.因為原單位已關廠及停工，無法完全安排回復原職原單位，作二休二則有竹南廠可安排，並安排交通車，車程約30分鐘，與至竹科廠相當。」等語，然因上訴人要求原職原單位且作二休二而調解不成立之情，有該調解紀錄可稽（見調字卷第145頁），此雖為被上訴人於調解時所提出之和解方案，然兩造間之僱傭關係既然存續，則仍不失為被上訴人所為調職之意思表示，且被上訴人並未因兩造調解不成立而「撤回」同意上訴人「回任」之意思表示，自可採為裁判之基礎，至於被上訴人於本件訴訟中為勞動契約終止之答辯，僅係訴訟上之攻防，被上訴人亦有為終止不合法時已無受領遲延之答辯，從而，可認被上訴人已再次表示受領上訴人勞務之意思，依據前開最高法院裁判要旨，堪認被上訴人之受領遲延之狀態，於108年4月10日後已經終了。

3.按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞基法第10條之1定有明文。查上訴人所任職之99廠於108年3月至8月間正常運作，且需輪值加班之情事，故已難認99廠於108年4月間有多餘人力，而有調動之必要，詳如前述，且證人林昆志亦證稱被上訴人於108年4月10日提供之職缺非上訴人原從事之模組廠，而是安排前往電池廠區等語（見本院卷二第499

頁），更難認有將上訴人調動從事該等外勞之工作之必要性，則被上訴人復未舉證證明其前述調動上訴人是基於企業經營上所必須，因此，上訴人主張前述調動不符合勞基法第10條之1規定，應屬有據。

4.按雇主違法調職者，勞工固無接受之義務，惟勞工如未依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約而選擇繼續留任時，自應繼續提供勞務；除雇主拒絕受領勞工提出之勞務給付，或勞工因調職致客觀上無法提供勞務等情形，勞工因此未服務，可認有正當理由外，尚不可因此逕不到職（最高法院109年度台上字第2250號判決要旨參照）。查被上訴人前述調動雖不符合勞基法第10條之1規定，然被上訴人於108年4月10日後已無預示拒絕受領之意思，即滌除受領遲延之狀態，揆諸前揭最高法院判決意旨，上訴人仍應到99廠提供勞務，始符債之本旨，則上訴人僅以108年4月16日存證信函向被上訴人要求恢復原職等、原薪資、原工作內容、原工作地點之職務，未到99廠提供勞務，難認依債務本旨實行提出給付者，故不生提出之效力，被上訴人自無受領遲延可言。

5.惟上訴人於本院109年10月7日、109年11月18日準備程序時表明不要求原職務，只要被上訴人通知就會去工作等語（見本院卷一第130、253頁），然被上訴人於109年11月18日準備程序時表示現在讓上訴人回去工作有困難等語（見本院卷一第253頁），亦即預示拒絕受領上訴人勞務之意思，惟證人林昆志已證述99廠自109年正常運作迄今明確，已如前述，是被上訴人再次預示拒絕受領，難認有正當理由，因此，依據前揭規定，被上訴人自109年11月19日起再度處於受領遲延之狀態。

㈢上訴人依兩造間勞動契約及民法第487條約定，請求被上訴人應自108年4月11日起至111年2月12日止，按月於次月5日給付上訴人各如附表甲「A欄位」所示之薪資及法定遲延利息，有無理由？

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。但受僱人因不服勞務，轉向他處服勞務所取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」，民法第487條定有明文。其立法意旨為「僱用人怠於領受受僱人所服勞務，與受僱人無故不為服務不同，故無論受僱人已否服畢，應以已為服務論，均應有請求報酬之權。然受僱人因此所得之利益，乃屬不當利益，故對於受僱人因不服勞務所節省之費用，或轉向他處服勞務所取得之利益，及可取而不取之利益，均許僱用人自其報酬額內扣除之，以昭平允。」，是依其文義及立法意旨，凡勞工另外服勞務所獲取之所得，不論其名目為何，均在扣除之列。準此，上訴人稱其等於他處取得之全勤獎金、久任獎金、交通津貼、伙食津貼、輪班津貼、工作津貼、加班費等不應扣除云云，難認有據。

2.查兩造間勞動契約關係既仍存在，業經認定於前，上訴人在被上訴人違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，且被上訴人自109年11月19日起再度處於受領遲延之狀態，已如前述，揆諸前揭規定，上訴人無補服勞務之義務，仍得請求被上訴人給付薪資報酬。又上訴人主張其等每月工資各如附表甲「A欄位」所示，為被上訴人所不爭執（見原審卷一第218至219頁），而上訴人葉韋成、許秋鏵、周利芹、林意珠、汪慧梅、黃久容、黃靜慧、張佳諭於109年11月19日至111年2月12日期間，並未至他處任職而獲得利益，此有其等之勞工保險投保資料查詢及稅務電子閘門財產所得調件明細表可憑（見本院一卷第373至407、453至460、499至512、535至586、625至631、645至648、657至693、715至718頁），是其等可請求之每月薪資詳如詳如附表一、附表三、附表六、附表十、附表十一、附表十二、附表十三、附表十四「平均月薪資」欄等於「扣除後每月實領金額」欄所示；另上訴人陳怡芳、劉建德、蘇家民、柯俊榮、陳聖穆、呂晨瑋於109年11月19日至111年2月12日在他處任職之所得、與原每月工資之逐月之差額即可請求之薪資數額、所任職公司之回函（未回覆部分，以上個月金額為準）及稅務電子閘門財產所得調

件明細表，詳如附表二、附表四、附表五、附表七、附表八、附表九「在他處領得薪資」、「扣除後每月實領金額」、「本院卷證物位置」欄所示。

3.按「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。」、「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。」，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查上訴人當月薪資，被上訴人係於次月5日給付，此為被上訴人所不爭執，足見本件薪資債權為定有確定期限之給付，又被上訴人未按時給付，應自該日起負遲延責任，從而，上訴人請求被上訴人應自各期薪資應給付日翌月5日之次日即自翌月6日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，於法自無不合，詳如附表一至十四之「應給付薪資日」、「薪資利息起算日」欄所載。

4.綜上，上訴人依兩造間勞動契約及民法第487條約定，請求被上訴人應自109年11月19日起至111年2月12日止，各按附表一至附表十四所示「應給付薪資日」按月給付上訴人各如附表一至附表十四「扣除後每月實領金額」欄所示之薪資，及各自「薪資利息起算日」欄起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由；逾此部分，即屬無據。

㈣上訴人依兩造間勞動契約及民法第487條約定，請求被上訴人應自108年2月13日起至111年2月12日止，於每年1月5日給付上訴人各如附表甲「B欄位」所示金額本息，有無理由？

1.上訴人主張依兩造間勞動契約約定及民法第487條，保障年薪14個月（名義上是年終獎金，但實際上是保障年薪14個月，此部分是另外2個月的薪水），故被上訴人應自108年2月13日起至111年2月12日止，於每年1月5日給付上訴人各如附表B欄位所示金額即2個月薪資本息等語。被上訴人否認有前述保障年薪14個月之約定，並稱實際上就是年終獎金，非經常性給與等語。

2.上訴人就其前開主張，提出被上訴人之108、109年招才廣告各1份為證（見調字卷第218至224頁），然此非上訴人任職時之招才廣告，上訴人所提前開廣告不足以證明該廣告內容成為兩造間勞動契約之內容，且被上訴人提出其年終獎金發放辦法及昇陽公司年終獎金發放辦法，均規定「原則上2個月薪資」係屬年終獎金，且其發放與金額視獎懲或考績而定（見原審卷一第108、111頁），足見非屬保障年薪性質，而依勞基法施行細則第10條第2款規定，年終獎金非屬經常性給與，因此，上訴人依兩造間勞動契約及民法第487條約定，請求被上訴人應自108年2月13日起至111年2月12日止，於每年1月5日給付上訴人各如附表甲「B欄位」所示金額，及自各該年1月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為無理由。

㈤上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人應自108年4月11日起至111年2月12日按月各提繳如附表甲「C欄位」之勞退金至系爭勞退專戶，有無理由？

1.按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六」，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。再者，勞工因雇主受領遲延，轉向他處服勞務，他處

為勞工提繳勞退金，亦屬勞工轉向他處服勞務所取得之利益，雇主得依民法第487條但書規定，就應為勞工提繳之勞退金予以扣除（最高法院110年度台上字第26號判決意旨參照）。

2.查上訴人受僱被上訴人期間，被上訴人本應依勞退條例規定，按月依月提繳工資分級表規定為上訴人提繳退休金，然上訴人自108年4月11日起至109年11月18日，未依債之本旨提出勞務，被上訴人亦無受領遲延情事，已如前述，則上訴人於該段期間因無提供勞務即無薪資報酬，故被上訴人亦無從提撥勞退金至系爭勞退專戶之義務，因此，上訴人得請求被上訴人提撥勞退金之期間應為109年11月19日至111年2月12日。又被上訴人每月應為上訴人提繳之金額各如附表甲「C欄位」所示，此為被上訴人所不爭執（見原審卷二第202頁），從而，上訴人葉韋成、許秋鏵、周利芹、林意珠、汪慧梅、黃久容、黃靜慧、張佳諭於109年11月19日至111年2月12日可請求之提撥之勞退金詳如附表一、附表三、附表六、附表十、附表十一、附表十二、附表十三、附表十四「每月應提撥勞退金額」欄等於「扣除後每月應提撥勞退金額」所示，又上訴人陳怡芳、劉建德、蘇家民、柯俊榮、陳聖穆、呂晨瑋於109年11月19日至111年2月12日在他處任職之所提撥之勞退金、與原每月應提撥金額之逐月之差額如即「扣除後每月應提撥勞退金額」所示，此有勞保局檢送之勞退金個人專戶明細可證（未回覆部分，以上個月金額為準，見本院卷二第295至323頁），詳如附表二、附表四、附表五、附表七、附表八、附表九「在他處已提撥勞退金額」、「扣除後每月應提撥勞退金額」、「本院卷證物位置」欄所示。從而，上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人應自109年11月19日起至111年2月12日止，各按附表一至附表十四所示按月提撥「扣除後每月應提撥勞退金額」欄所示之勞退金至系爭勞退專戶，為有理由；逾此部分，即屬無據。

五、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約及民法第487條約定，請求被上訴人應各按附表一至附表十四所示「應給付薪資日」按月給付上訴人各如附表一至附表十四「扣除後每月實領金額」欄所示之薪資，及各自「薪資利息起算日」欄起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；以及被上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人應各按附表一至附表十四所示按月提撥「扣除後每月應提撥勞退金額」欄所示之勞退金至系爭勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二、三項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又上訴人上開請求勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項規定職權宣告假執行及宣告被上訴人得供擔保免為假執行。

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。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　27　　日

勞動法庭

審判長法　官　李媛媛

法　官　陳筱蓉

法　官　賴秀蘭

正本係照原本作成。

如不服本判決，合併上訴利益額逾新臺幣150萬元應於收受送達後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，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　3　　日

書記官　林淑貞

附表甲：(金額均為新臺幣)

編號	姓名	A 欄位	B 欄位	C 欄位	到職日與最後職稱	負擔比例
1	葉韋成	32,163元	64,326元	1,998元	95/09/22，技術員	4%
2	陳怡芳	32,387元	64,774元	1,998元	100/7/18，技術員	6%
3	許秋鏵	40,041元	80,082元	2,406元	99/05/10，品撿員	5%
4	劉建德	35,954元	71,908元	2,178元	102/7/15，技術員	6%
5	蘇家民	40,745元	81,490元	2,520元	106/5/22，技術員	5%
6	周利芹	35,835元	71,670元	2,178元	105/5/03，技術員	4%
7	柯俊榮	46,689元	93,378元	2,892元	104/01/26，組長	8%
8	陳聖穆	52,543元	105,086元	3,180元	99/08/23，技術員	8%
9	呂晨瑋	41,681元	83,362元	2,520元	106/5/15，技術員	7%
10	林意珠	34,472元	68,944元	2,088元	107/4/10，品檢員	4%
11	汪慧梅	34,357元	68,714元	2,088元	99/06/14，技術員	4%
12	黃久容	38,637元	77,274元	2,406元	96/08/01，技術員	5%
13	黃靜慧	33,017元	66,034元	1,998元	99/05/24，技術員	4%
14	張佳諭	28,228元	56,456元	1,728元	102/11/21,技術員	4%