

臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第45號

上訴人 金敏達

訴訟代理人 袁曉君律師

被上訴人 偉允閥業股份有限公司

法定代理人 巫美蘭

訴訟代理人 林嫦芬律師

複代理人 吳鴻奎律師

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109年8月28日臺灣桃園地方法院108年度重勞訴字第7號第一審判決提起上訴，並追加起訴聲明及減縮上訴聲明，本院於111年6月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三、四、五項之訴部分，及該部分假執行聲請，暨訴訟費用（確定部分除外）之裁判均廢棄。確認上訴人與被上訴人間僱傭關係自民國一〇七年八月二十三日起迄今存在。

被上訴人應給付上訴人新臺幣貳萬零玖佰陸拾捌元。

被上訴人應自民國一〇八年一月一日起至上訴人復職前一日止，按月於翌月十日給付上訴人新臺幣伍萬元，及自應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被上訴人應提繳新臺幣捌佰肆拾伍元，及自民國一〇八年一月一日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳新臺幣貳仟零壹拾伍元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

被上訴人就本判決主文第三項所命給付，應給付上訴人自民國一〇八年五月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。其餘上訴及其餘追加之訴均駁回。

第一、二審（含追加之訴，但確定部分除外）訴訟費用由被上訴人負擔百分之九十七，餘由上訴人負擔。

本判決主文第三項（含第六項）、第四項所命給付已到期部分得

01 假執行。但被上訴人如分別以新臺幣貳萬零玖佰陸拾捌元、按月
02 各以新臺幣伍萬元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

03 本判決主文第五項前段及後段所命給付已到期部分得假執行。但
04 被上訴人如分別以新臺幣捌佰肆拾伍元、按月各以新臺幣貳仟零
05 壹拾伍元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

06 事實及理由

07 壹、程序方面：

08 一、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但擴張
09 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第44
10 6條第1項、第255條第1項第3款定有明文。本件上訴人於原
11 審依僱傭契約之法律關係請求被上訴人給付民國107年8至12
12 月薪資新臺幣（下同）22萬3,519元，嗣於本院追加請求該2
13 2萬3,519元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百
14 分之5計算之利息（見本院卷第432頁），核其追加請求利息
15 部分，為應受判決事項聲明之擴張，應予准許。

16 二、次按當事人對於第一審判決不服之程度，至第二審言詞辯論
17 終結時為止，得擴張或變更之。又當事人於本案經終結判決
18 後，對不利其部分提起上訴，於上級審減縮上訴聲明，實質
19 上與撤回減縮部分之上訴無異（最高法院107年度台聲字第5
20 44號裁定參照）。本件上訴人上訴聲明第(四)、(五)項原分別為
21 「被上訴人應自108年1月1日起至上訴人復職之日止，按月
22 於翌月10日給付上訴人5萬元，及自翌月10日起至清償日
23 止，按年息百分之5計算之利息。」、「被上訴人應自107年
24 8月23日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,015元至上訴人
25 於勞工保險局設立之勞退專戶。」，嗣於111年6月7日分別
26 減縮上訴聲明為「被上訴人應自108年1月1日起至上訴人復
27 職前1日止，按月於翌月10日給付上訴人5萬元，及自應給付
28 日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」、
29 「被上訴人應自107年8月23日起至上訴人復職之前1日止，
30 按月提繳2,015元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金
31 專戶（下稱勞退專戶）。」（見本院卷第431至432頁），依

上開說明，減縮部分已生撤回上訴之效力，業已確定，該部分非本院審理範圍。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自106年6月12日受僱於被上訴人，在被上訴人桃園廠區擔任研發部開發技術課機構工程師，月薪5萬元，於次月10日發薪。於107年8月20日伊直屬主管即被上訴人公司課長張維民口頭向伊表示被上訴人將資遣伊，要求伊於同年月21日上午至公司辦理離職手續，翌日中午，伊、張維民及被上訴人公司人事主管在公司辦公室就伊特別休假天數進行開會討論，在伊無預警情形下，張維民表示要代表公司解僱伊，未告知伊解僱原因，伊問張維民若是解僱何時生效，張維民未置可否，伊當日下午仍有請假，且未交還公司識別證，亦未辦理離職。嗣張維民於當日下午5時9分以LINE通知伊表示被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定解僱伊。惟伊從未有違反工作規則或勞動契約之情形，被上訴人解僱不合法，兩造間僱傭關係仍然存在，伊是遭被上訴人取消進入公司權限才無法給付勞務，並非無意願提供勞務，伊於107年12月10日委請律師寄發存證信函予被上訴人催告受領勞務及給付薪資，遭被上訴人拒絕，爰依勞動契約及民法第487條規定，請求被上訴人給付自107年8月23日起至同年12月31日止之薪資計22萬3,519元，及自108年1月1日起至伊復職前1日止，按月於翌月10日給付薪資5萬元，並依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被上訴人按月提繳勞工退休金2,015元至伊之勞退專戶。

二、被上訴人則以：上訴人與伊已合意終止僱傭契約，在伊向上訴人表明終止僱傭契約後，上訴人要求伊應將其特別休假結清，足見上訴人無意繼續僱傭契約，又上訴人於107年8月22日中午與伊商討時，一心只想趕快離開工作崗位，多次向伊表示其自當天下午起即不再進辦公室，足認兩造於107年8月22日已合意終止僱傭契約。退步言之，即令兩造是否合意終

01 止契約尚有疑義，惟上訴人先於107年6月8日在辦公室內向
02 管理部鄭副理激烈大聲爭吵，罔顧職場倫理且破壞辦公室氣
03 氛，經伊依工作規則即員工獎懲管理辦法4.4.3(18)記上訴人
04 大過1支；又於107年7月30日提交研發委託單時，以高空自
05 由落方式飄到課長桌上，不服糾正而與主管發生激烈口
06 角，再被記大過1支；復因自107年8月13日起至同年月20日
07 止，多次公然使用辦公室電腦觀看網路影片、網拍、新聞、
08 樂譜等之行為，更有同仁目擊上訴人曾於同年6至7月間於上
09 班時間公然觀看世界盃足球賽影片，嚴重影響工作士氣，經
10 伊於107年8月22日再記上訴人大過1支，則伊以上訴人被記3
11 大過為由加以解僱，符合工作規則及勞基法第12條第1項第4
12 款規定等語，資為抗辯。

13 三、除確定部分外，原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上
14 訴，於本院上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人下開第二、
15 三、四、五項之訴部分廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係自107
16 年8月23日起迄今存在。(三)被上訴人應給付上訴人22萬3,519
17 元。(四)被上訴人應自108年1月1日起至上訴人復職前1日止，
18 按月於翌月10日給付上訴人5萬元，及自應給付日翌日起至
19 清償日止，按年息百分之5計算之利息。(五)被上訴人應自107
20 年8月23日起至上訴人復職之前1日止，按月提繳2,015元至
21 上訴人於勞工保險局設立之勞退專戶。追加聲明：被上訴人
22 就上訴人上開(三)所示請求金額應給付自起訴狀繕本送達翌日
23 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被上訴人於本
24 院答辯聲明：(一)上訴及追加之訴均駁回。(二)如受不利判決，
25 願供擔保請准宣告免為假執行。

26 四、爭點整理（見本院卷第433至435頁）：

27 (一)不爭執事項：

28 1. 上訴人自106年6月12日起至被上訴人公司擔任研發部開發技
29 術課機構工程師，每月薪資為5萬元，薪資於次月10日發
30 放。

31 2. 被上訴人公司張維民課長於107年8月20日口頭向上訴人表示

01 被上訴人將終止僱傭契約，雙方開始討論上訴人剩餘特別休
02 假日數（參見原審卷第65至69頁或第199至201頁之上訴人與
03 張維民間於107年8月21日之LINE對話紀錄）。

04 3. 上訴人與被上訴人公司張維民課長、人事主管於107年8月22
05 日中午就上訴人特休假、解僱事宜及資遣條件進行開會（見
06 原審卷第205至227頁之對話錄音紀錄）。

07 4. 被上訴人公司張維民課長於107年8月22日下午5時9分以LINE
08 對上訴人表示被上訴人公司依勞基法第12條第1項第4款規定
09 解僱上訴人（見原審卷第71頁或第201頁之上訴人與張維民
10 間於107年8月22日之LINE對話紀錄）。

11 5. 被上訴人於107年8月28日寄發蘆竹山腳郵局第88號存證信函
12 （內容記載被上訴人已於107年8月20日向上訴人為終止勞動
13 契約之意思表示等）予上訴人（原審卷第75頁），上訴人於
14 翌日收受該存證信函。

15 6. 上訴人於107年12月10日寄發桃園中路郵局第774號存證信函
16 （內容記載上訴人想繼續提供勞務，但被上訴人拒絕受領等
17 語）予被上訴人（原審卷第127至129頁），被上訴人於翌日
18 收受該存證信函。

19 7. 被上訴人於107年12月18日寄發台北光復郵局第1758號存證
20 信函（內容記載被上訴人已於107年8月22日依勞基法第12條
21 第1項第4款終止勞動契約等語）予上訴人（原審卷第133至1
22 35頁），上訴人於翌日收受該存證信函。

23 8. 上訴人在被上訴人公司之最後在職日為107年8月22日。被上
24 訴人公司對上訴人之薪資給付、勞工退休金提撥均至107年8
25 月22日。

26 9. 被上訴人為上訴人辦理勞保投保期間自106年6月12日起至10
27 7年8月22日止（原審卷第21、23頁）。

28 10. 上訴人目前仍持有被上訴人公司之員工識別證、工作規則、
29 員工管理獎懲辦法手冊正本，尚未交回被上訴人公司。

30 (二)爭點：

31 1. 被上訴人主張兩造於107年8月22日已合意終止僱傭契約，有

01 無理由？

02 2. 如否，被上訴人主張其於107年8月22日以上訴人違反勞動契
03 約及工作規則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款解
04 僱上訴人，是否有理由？

05 3. 上訴人請求被上訴人確認兩造僱傭關係自107年8月23日迄今
06 仍存在，並請求被上訴人給付自107年8月23日起至復職前1
07 日止之薪資，並提繳退休金應繳金額至其勞退專戶，有無理
08 由？

09 五、本院之判斷：

10 (一)被上訴人主張兩造於107年8月22日已合意終止僱傭契約，為
11 無理由：

12 按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之
13 辭句，民法第98條定有明文。被上訴人以兩造於107年8月22
14 日開會之錄音譯文、上訴人辦理交接照片，主張上訴人已默
15 示同意終止兩造間勞動契約，此為上訴人所否認。經查：

16 1. 被上訴人公司張維民課長於107年8月20日口頭向上訴人表示
17 被上訴人將終止僱傭契約，雙方開始就上訴人剩餘特休日數
18 為討論；上訴人與被上訴人公司張維民課長、人事主管於10
19 7年8月22日中午就上訴人特休假、解僱事宜及資遣條件進行
20 開會；上訴人目前仍持有被上訴人公司之員工識別證、工作
21 規則、員工管理獎懲辦法手冊正本，尚未交回被上訴人公
22 司，上情為兩造所不爭執（見不爭執事項2、3及10）。

23 2. 又張維民於109年3月17日在原審具結證稱：伊在8月20日對
24 上訴人表達公司要提供資遣，因為上訴人不符合機構工程師
25 的要求，上訴人並沒有提出反對，因雙方就特別休假剩餘日
26 數有歧見，當天沒有結果；8月22日想要再跟上訴人第2次資
27 遣協商，希望以資遣的名義，讓上訴人拿到資遣費，讓雙方
28 好聚好散，但還是破局，上訴人對於其特別休假天數與伊等
29 認知不同等語（見原審卷第464、465頁），可知被上訴人自
30 107年8月20日之初係向上訴人表示欲以提供資遣費之方式終
31 止兩造僱傭契約，惟因兩造就上訴人剩餘特別休假天數無共

識，故未達成終止僱傭契約之合意。

3. 再觀上訴人、張維民、被上訴人公司人事主管於107年8月22日中午會議中之如下對話內容：「張維民：好。那所以，金先生提案，那公司不接受，那公司這邊的第一個提案，那金先生也不同意嘛？」、「上訴人：是的、是的。」、「張維民：ok，那就... 只能走... 呃公司這邊會提出解僱的這個流程...。」、「...」「上訴人：那這樣子就是... 因為我原來吼是預期吼，就是不管我們談的結果如啦吼。」、「張維民：恩。」、「上訴人：就算我是，10天也好，就算我是6.8天也好，就算我是... 只有5天或者是多少也好，那我本來是想說，今天... 那個下午就休息。」、「張維民：恩。」、「上訴人：我有特休，我就請特休，如果沒有特休，我就... 我就請事假。那如果你的解僱是從今天中午生效，那我下午就不用請假。」、「張維民：恩。」、「...」「上訴人：那我先跟你說明喔張科長，如果我今天下午請了0.5天吼，如果你弄出來的解僱吼。」、「張維民：恩。」、「上訴人：是從今天中午生效的話，那我這0.5天，我要我要銷減、我要銷掉喔，我要銷假喔。」、「張維民：恩。」、「上訴人：因為我不可能在你解僱之後還請假啊。」、「張維民：恩，對啊。」、「上訴人：對啊。」、「張維民：是的。」、「上訴人：所以這個部份就是要先跟你說明。」、「張維民：恩。」、「上訴人：我雖然請了，是因為我請的時候，你並沒有給我解僱的通知。」、「張維民：是，對、對。」、「上訴人：那如果我請了以後，你給我解僱通知，那這個假必須要把它銷掉。」、「張維民：恩。」、「上訴人：這你了解吧。」、「張維民：了解。」、「上訴人：好。」、「張維民：ok，同意。」、「上訴人：那我是先請0.5天你覺得怎麼樣，如果明天要續請的話，我用line跟你回答。」、「張維民：ok。」、「上訴人：你用line跟我確定以後我再來補請。」、「張維民：ok，沒問題。」、「上訴人：好不好？那這樣子就麻煩不要算曠職，因為在line上

面已經有紀錄了。」、「張維民：ok，沒問題，是的。」、...「上訴人：那明天要不要請的話，我們就、就line上面。」、「張維民：好，那金先生下午吧、下午會跟您做一個、一個...。」、「人事主管：你這一本可以方便先還我嘛？」、「上訴人：呃我先留著。」、「人事主管：你先留著？」、「上訴人：我，離職的時候會繳回，跟識別證會一起繳回。」、「人事主管：喔，好。」、「上訴人：嘿，我先留著，因為...我目前還在職嘛...我目前還在職嘛...。」、「人事主管：好。」、「張維民：恩、恩。」、「上訴人：對啊我先留著。」、「張維民：是。」、「上訴人：那確定是那個離職，不管任何方式離職啦吼，那我再繳回。」、「人事主管：喔，好。」、「上訴人：該辦的東西我再辦這樣子。」、「張維民：ok，好。」、「張維民：那我們今天就，這個會議就到這邊，謝謝喔，謝謝大家。」等語（見原審卷第205、209、219、221、225頁），可知在會議中，上訴人之提案不為被上訴人所接受，被上訴人之第一個提案亦不為上訴人所接受，張維民遂表示被上訴人後續將通知解僱，應是當日下午會透過Line通知上訴人，又因被上訴人尚未正式通知解僱，而上訴人欲於當日下午休息，故向張維民表示當日下午請假。果若兩造間於當日中午會議中已達成終止僱傭契約之合意，上訴人自無需向張維民表示當日下午要請假，另於被上訴人人事主管要向上訴人取回員工相關文件時，上訴人並未繳回，而表示因其「目前還在職」而先留著。是由上開對話內容，探求上訴人之真意，難認兩造已有終止僱傭契約之明示或默示意思表示合意。至於上訴人當時表示：「那確定是那個離職，不管任何方式離職啦吼，那我再繳回」，僅係表示將來會再繳回員工相關資料，尚無從解為無論何種方式之終止契約其均同意。

4. 被上訴人復提出107年8月20日上訴人辦理交接照片（被上證1），欲證明上訴人已合意終止契約。惟依張維民前揭證

01 述，被上訴人於107年8月20日向上訴人表示終止契約係以資
02 遣方式為前提，且兩造最後因就剩餘特休假天數無共識而未
03 達成終止契約之合意，自難以上訴人依被上訴人之指示辦理
04 業務交接，即逕認上訴人具有終止僱傭契約之合意。

05 5. 綜上，被上訴人主張兩造於107年8月22日已合意終止僱傭契
06 約，為無理由。

07 (二)被上訴人主張其於107年8月22日以上訴人違反勞動契約及工
08 作規則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款解僱上訴
09 人，為不合法：

10 1. 按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
11 預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30
12 日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。所
13 謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂
14 工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須
15 勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解
16 僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與
17 勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之
18 「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故
19 意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關
20 係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行
21 為是否達到應予解僱程度之衡量標準（最高法院110年度台
22 上字第1932號判決參照）。

23 2. 被上訴人主張上訴人①於107年6月8日在辦公室內向管理部
24 鄭副理激烈大聲爭吵，罔顧職場倫理且破壞辦公室氣氛，違
25 反員工獎懲管理辦法第4.4.3(18)「對主管或公司之裁決不滿
26 不按規定陳述呈報而以他法攻訐辱罵、侮辱同事、主管、公
27 司，經勸告後仍不聽從者」規定，②於同年7月30日提交研
28 發委託單時，以高空自由落方式飄到課長桌上，不服糾正
29 而與主管發生激烈口角，同違反員工獎懲管理辦法第4.4.3
30 (18)規定，③自同年8月13日起至同年月20日止，多次公然使
31 用辦公室電腦觀看網路影片、網拍、新聞、樂譜等，更曾於

01 同年6至7月間於上班時間公然觀看世界盃足球賽影片，嚴重
02 影響工作士氣，違反員工獎懲管理辦法第4.4.3(1)「擅離職
03 守，致發生變故使公司蒙受損害」規定，經其分別記上訴人
04 3大過予以解僱，符合勞基法第12條第1項第4款規定，上訴
05 人均否認。經查，被上訴人指稱上訴人①於107年6月8日與
06 副理激烈大聲爭吵事件，依人事獎懲公告所載事由（見原審
07 卷第273頁），雖記載有激烈大聲爭吵，惟未見有員工獎懲
08 管理辦法第4.4.3(18)所規定「辱罵、侮辱同事、主管、公
09 司，經勸告後仍不聽從」之情事（見原審卷第119頁），則
10 被上訴人主張上訴人上開行為違反工作規則，難認有據。被
11 上訴人指稱上訴人②於同年7月30日不服課長糾正並與其激
12 烈口角之事件，經張維民於109年3月17日在原審具結證稱：
13 7月30日時，上訴人有一個委託其他部分的委託單，要主管
14 簽核，而上訴人到伊的座位時，沒有帶簽呈夾，就把委託單
15 用高空落下方式飄到伊的桌上，伊就立刻站起來斥責上訴
16 人，要求上訴人去拿簽呈夾，上訴人就跟伊爭辯，並說他不
17 是故意的，通常這個情況，如果上訴人是不小心的，小聲跟
18 伊講一下抱歉，伊就不會追究這個事情不放等語（見原審卷
19 第470至471頁），可知上訴人縱有未妥善交付文件及與主管
20 爭執之情事，然其事後已表示非故意所為，縱有發生爭吵，
21 亦未有何辱罵、侮辱主管之情事，違規情節尚未達於重大之
22 程度，實難作為解僱之重大事由。被上訴人指稱上訴人③事
23 件中關於107年6至7月間在上班時間公然觀看世界盃足球賽
24 影片一節，經上訴人否認，而被上訴人未提出積極證據以實
25 其說，即難採信；關於上訴人自107年8月13日起至同年月20
26 日止多次公然使用辦公室電腦觀看網路影片一節，業據被上
27 訴人提出瀏覽網站照片為證（見原審卷第185至195頁），復
28 經張維民於109年3月17日在原審具結證稱：這些照片是伊上
29 班時段看到的，因為伊的座位在上訴人左後方，伊站起來就
30 能看到上訴人位置，這些照片是伊拍的，有些是上午8點多
31 及10點多；因為上班時間不容許做與工作無關的事情，所以

01 伊拍攝這些照片，要向公司上層提報懲處等語（見本院卷第
02 462至463頁）明確，固可認上訴人曾於上班時間利用辦公室
03 電腦資源從事私人事務之未恪盡職守之情，惟尚未符員工獎
04 懲管理辦法第4.4.3(1)「擅離職守，致發生變故使公司蒙受
05 損害」之記大過要件（見原審卷第119頁），且張維民身為
06 上訴人主管，於107年8月13日首次發現上訴人有利用公家資
07 源從事私人事務之情即應及時加以制止，卻未立即制止（見
08 原審卷第464頁張維民之證述），被上訴人經由張維民之報
09 告知悉上訴人前揭行為後，亦可採用解僱以外之懲處手段而
10 繼續僱傭關係，然被上訴人卻逕予解僱，其所為之解僱與上
11 訴人之上開違規行為在程度上並不相當，非屬第12條第1項
12 第4款規定之「情節重大」。

- 13 3. 綜上，被上訴人指稱上訴人之違反工作規則之行為，或無證
14 據足認違反工作規則，或其違反工作規則之情節非屬重大，
15 是被上訴人於107年8月22日以上訴人違反勞動契約及工作規
16 則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款解僱上訴人，
17 為不合法，不生終止契約之效力。

18 (三)上訴人請求被上訴人確認兩造僱傭關係自107年8月23日迄今
19 仍存在為有理由；上訴人請求被上訴人給付自107年8月23日
20 起至復職前1日止之薪資及提繳勞工退休金，於107年12月19
21 日迄今之範圍內為有理由：

- 22 1. 兩造間僱傭契約未經兩造合意終止，且被上訴人於107年8月
23 22日依勞基法第12條第1項第4款解僱上訴人為不合法，已認
24 定於前，則上訴人主張兩造僱傭關係自107年8月23日迄今仍
25 存在，為有理由。
- 26 2. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
27 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
28 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
29 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
30 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
31 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提

01 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
02 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條、第234條
03 分別定有明文。兩造僱傭關係固自107年8月23日迄今仍存在，
04 惟由上訴人於107年8月22日會議中陳稱其當日下午想休息而請假，
05 如果沒有特休假就請事假，及表示在收到被上訴人解僱通知前其就是會請假等語（見原審卷第209頁）以
06 觀，上訴人在被上訴人違法解僱前，主客觀上並未向被上訴人
07 表明有繼續為被上訴人提供勞務以獲取薪資報酬之意思，
08 又其於原審先稱其是遭被上訴人取消進入公司權限才無法給
09 付勞務等語（見原審卷第507頁），復於本院坦承其自107年
10 8月23日起至107年12月10日寄發存證信函予被上訴人止之期
11 間未曾前往被上訴人公司處所表示要提供勞務（見本院卷第
12 417至418頁），則應認上訴人直至107年12月10日寄發存證
13 信函予被上訴人時方將準備依兩造僱傭契約本旨繼續提供勞
14 務之情通知被上訴人，被上訴人於翌日收受該存證信函（見
15 不爭執事項6.）後，再於107年12月18日寄發存證信函予上
16 訴人表示兩造僱傭契約業經其依勞基法第12條第1項第4款終
17 止（見不爭執事項7.），亦即表明拒絕受領上訴人所欲提出
18 之勞務，則被上訴人應自該表示拒絕受領勞務之存證信函送
19 達上訴人之日即107年12月19日起負受領遲延之責任，是上
20 訴人自107年12月19日起無須補服勞務，仍得請求報酬。從
21 而，上訴人請求被上訴人給付自107年8月23日起至復職前1
22 日止之薪資，並提繳勞工退休金至其勞退專戶，於自107年1
23 2月19日至復職前1日止之薪資及勞工退休金之範圍內為有理由，
24 亦即：上訴人得請求被上訴人給付107年12月份薪資2萬
25 0,968元（計算式：5萬元×13日/31日＝2萬0,968元，小數點
26 以下四捨五入）、提繳退休金845元（計算式：2,015元×13
27 日/31日＝845元），及自108年1月1日起至上訴人復職前1日
28 止，按月於翌月10日給付上訴人5萬元及按月提繳2,015元至
29 上訴人之勞退專戶。逾此範圍之請求，則無理由。

30
31 3. 又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

01 任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
02 週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第203條分別定有
03 明文。上訴人任職期間之每月薪資於次月10日發放，此為兩
04 造所不爭執（見不爭執事項1.），是本件薪資給付有確定期
05 限，則依前開規定，上訴人關於上開准許部分，就107年12
06 月薪資2萬0,968元部分，追加請求自起訴狀繕本送達翌日即
07 108年5月16日（於同年月15日送達，見附民字卷第165頁）
08 起；就108年1月起各期薪資部分，請求自應給付日翌日起，
09 均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均有理由。

10 六、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭契約自107年8月23日
11 起迄今仍存在，並請求被上訴人給付107年12月份薪資2萬0,
12 968元、自108年1月1日起至上訴人復職前1日止按月於翌月1
13 0日給付上訴人5萬元本息、提繳107年12月份勞工退休金845
14 元、自108年1月1日起至上訴人復職前1日止按月提繳2,015
15 元至上訴人之勞退專戶，均為有理由，應予准許；逾此部
16 分，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分，判決上
17 訴人敗訴（確定部分除外），尚有未洽，上訴論旨指摘原判
18 決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改
19 判如主文第2至5項所示。上開不應准許部分，原審判決上訴
20 人敗訴，於法並無不合，上訴論旨指摘原判決此部分不當，
21 求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。上訴人追加之訴，於
22 請求被上訴人給付107年12月份薪資2萬0,968元自起訴狀繕
23 本送達翌日即108年5月16日起算至清償日止之法定遲延利息
24 部分，為有理由，逾此部分之請求，則不能准許。另就主文
25 第3至6項命被上訴人給付已到期部分，依勞動事件法第44條
26 第1項依職權宣告假執行，並按同條第2項宣告被上訴人得供
27 擔保免為假執行；被上訴人聲請供擔保免為假執行，為無必
28 要，併此敘明。

29 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
30 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
31 逐一論列，附此敘明。

01 八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為一部有理由，一部無理
02 由，爰判決如主文。

03 中 華 民 國 111 年 6 月 21 日
04 勞動法庭

05 審判長法 官 陳慧萍

06 法 官 沈佳宜

07 法 官 戴嘉慧

08 正本係照原本作成。

09 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
10 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
11 （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
12 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
13 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
14 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，
15 應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 111 年 6 月 22 日

17 書記官 莊昭樹