

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第63號

上訴人 汪麗雲

訴訟代理人 涂惠民律師

被上訴人 溱清潔有限公司

法定代理人 艾蓓麗

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111年4月7日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第172號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於112年2月14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、四項之訴部分，及該部分假執行之聲請暨訴訟費用之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新臺幣捌萬肆仟柒佰元，及其中陸萬捌仟貳佰貳拾肆元自民國110年7月24日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並自112年3月1日起至復職日止，按月於次月5日給付上訴人新臺幣貳萬肆仟元。

被上訴人應提繳新臺幣壹萬肆仟玖佰柒拾陸元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶，及自民國112年3月起至上訴人復職日止，按月於次月末日提繳新臺幣壹仟肆佰肆拾元至上開勞工退休金專戶。

其餘上訴駁回。

被上訴人應給付上訴人新臺幣捌佰元，及自民國112年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

其餘追加之訴駁回。

第一審、第二審（含追加之訴）訴訟費用由被上訴人負擔十分之九，餘由上訴人負擔。

本判決主文第三、四、六項所命給付已到期部分得假執行。但被上訴人如分別以新臺幣捌萬肆仟柒佰元、壹萬肆仟玖佰柒拾陸

01 元、捌佰元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

02 事實及理由

03 壹、程序部分：

04 按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減
05 縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條
06 第1項、第255條第1項第3款定有明文。查上訴人請求被上訴
07 人給付薪資部分，原起訴請求被上訴人給付新臺幣（下同）
08 8萬4,800元【即自民國110年3月1日起計3個月又6日之工資
09 （計算式：26,500元×3個月+26,500元÷30日×6日=84,800
10 元）】，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
11 率5%計算之利息，並自110年6月8日起至復職日止，按月於
12 次月5日給付上訴人2萬6,500元（見原審卷第166頁）；嗣於
13 本院追加請求110年6月7日一天之工資（26,500元÷30日），
14 追加後請求被上訴人給付上訴人7萬9,500元【即自110年3月
15 1日起至110年5月31日止計3個月工資（計算式：26,500元×3
16 個月=79,500元）】，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
17 止，按週年利率5%計算之利息，並自110年6月1日起至復職
18 日止，按月於次月5日給付上訴人2萬6,500元（見本院卷第1
19 59頁）。核其所為係擴張應受判決事項之聲明，依上開規
20 定，應准許其追加。

21 貳、實體部分：

22 一、上訴人主張：伊於109年9月1日起至同年12月31日止原受僱
23 於訴外人波阿斯工業工程有限公司（下稱波阿斯公司），於
24 金融監督管理委員會證券期貨局（下稱證期局）從事環境清
25 潔工作；被上訴人自110年1月1日承攬證期局環境清潔工
26 作，並留用伊。兩造約定工作時間為上午6時30分起至下午3
27 時30分止，每月工資為2萬4,000元，如伊每日於工時外另處
28 理資源回收工作，加給清潔津貼3,000元。詎被上訴人法定
29 代理人艾蓓麗（下逕稱其名）於110年2月25日告知伊明日起
30 不要來工作等語，並終止兩造間勞動契約。然伊並無不能勝
31 任工作情形，被上訴人解僱時未告知伊解僱事由，亦違反解

僱最後手段性原則，其終止契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存續。伊遭解僱前6個月平均工資為2萬6,500元，被上訴人自110年2月26日起非法解僱後即拒絕伊提供勞務，惟伊仍有繼續為被上訴人服勞務之意思，自得向被上訴人請求非法解僱期間之工資。另被上訴人本應以月提繳工資2萬7,600元，為上訴人按月提繳勞工退休金1,656元，卻漏未提繳。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第23條、民法第486條本文、第487條規定及勞動契約，及依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第2項、第19條第1項、第31條第1項等規定，起訴聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應給付上訴人8萬4,800元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並應自110年6月8日起至復職日止，按月於次月5日給付上訴人2萬6,500元。(三)被上訴人應自110年3月1日起至上訴人復職日止，按月於次月末日提繳1,656元，至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。(四)第(二)、(三)項請求，請依職權宣告假執行。

二、被上訴人則以：伊自110年1月1日起承攬證期局環境清潔工作，並留任3名原有清潔人員即上訴人及訴外人盧林惠君、王素蘭等人，清潔人員須負責其所分配樓層公共區域之清潔工作。證期局人員於110年1月11日前，曾通知上訴人其所負責區域之清潔工作不完全，艾蓓麗於110年1月份與上訴人簽約時即告知上訴人若仍有清潔不完全之情形，即會更換清潔人員。其後證期局人員分別於110年1月11日、同年1月20日、同年2月18日通知伊上訴人所負責區域之廁所垃圾桶發臭、走廊有灰塵髒汙、廁所有異味等，艾蓓麗前往了解查看，均當場或事後以LINE通訊軟體通知上訴人改進。嗣因證期局人員對上訴人工作狀況非常不滿意，且多次要求伊替換清潔人員，伊遂以上訴人不能勝任清潔工作為由，於110年2月25日通知上訴人兩造間勞動契約於110年2月28日終止，伊終止契約係屬合法等語，資為抗辯。

01 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並為訴
02 之追加，其上訴及追加聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認上訴人
03 與被上訴人間僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人7萬
04 9,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
05 利率5%計算之利息；並應自110年6月1日起至復職日止，按
06 月於次月5日給付上訴人2萬6,500元。(四)被上訴人應自110年
07 3月1日起至上訴人復職日止，按月於次月末日提繳1,656元
08 至上訴人之勞退專戶。(五)第(三)、(四)項請求，請依職權宣告假
09 執行，或請准供擔保後宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：
10 上訴及追加之訴均駁回。

11 四、兩造不爭執事項（見本院卷第62至63頁）：

12 (一)上訴人於109年9月1日起至同年12月31日止受僱於訴外人波
13 阿斯公司，在證期局從事環境清潔工作；被上訴人自110年1
14 月1日承攬證期局環境清潔工作，並留用上訴人。兩造約定
15 工作時間為上午6時30分起至下午3時30分止；約定每月工資
16 2萬4,000元，如上訴人於約定工時外另每天處理資源回收工
17 作，加給清潔津貼3,000元。

18 (二)被上訴人法定代理人艾蓓麗於110年2月25日下午3時30分許
19 通知上訴人於110年2月28日終止契約。

20 五、本院之判斷：

21 (一)被上訴人於110年2月25日以不能勝任工作為由通知上訴人終
22 止兩造間勞動契約，為不合法，兩造間僱傭關係仍存續：

23 1. 按為保障勞工權益，勞基法第11條第1至5款規定雇主得經預
24 告終止勞動契約之事由，第12條第1項第1至6款規定雇主得
25 無須預告終止勞動契約之事由，雇主非有上開各款之事由，
26 不得任意終止勞動契約，此為民法第71條所稱之禁止規定，
27 如有違反，自不生終止之效力。次按勞基法第11條第5款規
28 定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工
29 終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無
30 法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，不
31 論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，

01 或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手
02 段後，仍無法改善情況下，始應允雇主給付資遣費終止勞動
03 契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度台
04 上字第1157號判決意旨參照）。又當事人主張有利於己之事
05 實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定
06 有明文，是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在
07 乙節，負舉證責任。本件被上訴人主張上訴人有勞基法第11
08 條第5款之法定終止事由而終止兩造間勞動契約，則應由被
09 上訴人就該法定終止事由之存在，負舉證責任。

10 2. 被上訴人主張上訴人不能勝任清潔工作等語，固提出110年
11 度證期局清潔改善通知單影本1紙及以證人盧林惠君之證言
12 為據；惟為上訴人所否認，並抗辯被上訴人之解僱違反解僱
13 最後手段性原則等語。經查：

14 (1) 觀被上訴人所提出之清潔改善通知單影本（見原審卷第10
15 0頁），為電腦打印之表格，第一列自左至右之欄位依序
16 為：「通知日期」、「通知時間」、「待改進處」、「完
17 成時間」、「領班簽名」、「機關管理人員簽名」，第二
18 至四列均係手寫記載，除「領班簽名」欄均空白外，對應
19 上開欄位自左至右之內容分別記載：「元/11，AM10：3
20 0，紙屑桶發臭味，未，盧佳媛」，「元/20，PM3：00，
21 走廊灰塵，桶發臭，未，涂秋玲」，「2/18，PM13：40，
22 廁所異味，未，盧佳媛」，似經證期局人員數次書面通知
23 有須改善清潔之情，然經上訴人聲請本院依該通知單右上
24 角所載「單位：秘書室」，函詢證期局秘書室是否曾於11
25 0年1、2月間製發上開清潔改善通知單予被上訴人等情
26 （見本院卷第79頁），證期局於111年10月21日以證期
27 （秘）字第1110360673號函覆本院稱：「本局於110年度
28 與溱清潔有限公司合約存續期間（110年1月1日至110年12
29 月31日），未曾製發任何『清潔改善通知單』予該公
30 司。」等語（見本院卷第89頁）。則該清潔改善通知單是
31 否真正，已生疑義。

(2)又證人陳素秋於112年1月11日在本院準備程序具結證稱：伊在證期局秘書室工作，處理行政事務，（經提示原審卷第70至74頁）伊了解證期局採購契約，就是證期局這棟大樓110年度清潔維護的承攬標案，證期局負責檢查清潔事項的人員是伊，伊檢查的方式是伊有空會隨機去看，在這一年度中，一定有發現改善的情形，伊一般發現需要改善的情形，會直接跟清潔人員說，如果當天清潔人員已下班，伊會在隔天跟清潔人員說請他們去改善；伊曾看過汪麗雲，曾經有跟汪麗雲說清潔工作需要改善的情形，也許是她沒有清乾淨，或是同仁事後弄髒，所以伊如果檢查有看到，會請清潔人員弄乾淨；證期局除了伊口頭告知改善之外，沒有以書面方式通知清潔公司改善；（經提示原審卷第100頁清潔改善通知單）盧佳媛、涂秋玲是證期局的人員，涂秋玲是秘書室的主管，盧佳媛是秘書室負責總務也是標案的採購人員，清潔改善通知單上面的簽名不是盧佳媛、涂秋玲的簽名，因伊收到法院函文之後，有將函文附件清潔改善通知單詢問盧佳媛、涂秋玲，他們都說沒有簽過清潔改善通知單，但也說簽名跟盧佳媛、涂秋玲她們的簽名很像；110年度被上訴人公司總共有3位清潔人員，其中有1位資深清潔人員盧林惠君，目前還在擔任清潔人員，汪麗雲是伊接到法院開庭通知之後，伊去詢問盧林惠君，經過回想才想起來，第3位伊目前已想不起來。伊不曾對溱清潔公司負責人說不要僱用某位清潔人員。因為伊要處理的事情很多，所以伊對汪麗雲的工作表現沒有特別的印象，伊也想不起來她的工作樓層。伊沒有於110年1、2月間要求被上訴人公司要將汪麗雲更換。伊確定這張清潔改善通知單不是證期局發的，而且「待改進處」的字跡與「簽名」的字跡不一樣，且該通知單沒有傳真的時間紀錄等語明確（見本院卷第122至127頁）。按證人陳素秋與兩造並無利害關係，且係經具結後證述，衡情並無偏頗任一方而為虛偽陳述之動機，其上開陳述，堪以採信。可見

01 被上訴人稱因證期局人員對上訴人工作狀況非常不滿意，
02 且多次要求其替換清潔人員云云，並非可信。

03 (3)再者，就證人陳素秋證稱清潔改善通知單不是證期局製作
04 的一節，艾蓓麗於112年1月11日準備程序中先後陳稱：
05 「清潔改善通知單是107年第1次標到時就有這個表格，至
06 於原審卷第100頁的110年度證期局清潔改善通知單是我們
07 公司製作的空白表格，上面手寫字跡是傳真來的，有3次
08 傳真，不是我們公司的人寫的。」、「被上訴人公司是集
09 合這3次的傳真，我們自己寫在清潔改善通知單上，並將
10 這3次的簽名拷貝在這份清潔改善通知單上。」、「傳真
11 原本已經不存在，沒有留底。清潔改善通知單的原本也沒
12 有留存，該清潔改善通知單上的簽名是拷貝那3次的傳真
13 上的簽名，然後再剪貼上去的。」等語（見本院卷第127
14 至129頁），已自承該清潔改善通知單關於盧佳媛、涂秋
15 玲之簽名係被上訴人拷貝其他文件之簽名後剪貼製作，其
16 餘手寫文字部分亦係被上訴人所為，顯非證期局或其職員
17 所製作出具，自不具證據能力；又被上訴人所稱其係依據
18 3次證期局之傳真內容而謄寫云云，不僅未能提出所稱之3
19 次傳真以實其說，且與證人陳素秋證稱證期局沒有以書面
20 方式通知清潔公司改善等語不符，亦不足採。被上訴人所
21 提出之清潔改善通知單既不具證據能力，則其據此主張證
22 期局人員分別於110年1月11日、同年1月20日、同年2月18
23 日通知其上訴人所負責區域之廁所垃圾桶發臭、走廊有灰
24 塵髒汙、廁所有異味等云云，即難採信。

25 (4)另證人盧林惠君固於原審證稱：（經提示清潔改善通知
26 單）清潔改善通知單所列第一項紙屑桶發臭味，是原告
27 （按：即上訴人）負責的廁所；第二項走廊灰塵，桶發
28 臭，一定是原告負責的區域，要不然就會解僱伊了；為什
29 麼原告會被辭掉就是因為她做不好，所以伊認為這個單子
30 是指原告，不然如果是伊，陳素秋就會來跟伊說等語（見
31 原審卷第148頁）。惟前述無證據能力之清潔改善通知單

並未記載樓層別，證人盧林惠君作證時亦稱其沒有看過該清潔改善通知單，公司派在現場的清潔人員共3位等語（見原審卷第147、144頁），亦即除證人盧林惠君、上訴人之外，尚有另名清潔人員；而證人盧林惠君卻僅憑作證當時向其提示之清潔改善通知單，即謂該通知單所載內容一定是上訴人負責之區域云云，顯係臆測之詞，為不足採。證人盧林惠君復於原審證稱：「（艾蓓麗問：在今年一月份過年前我有來找你，我問你原告是哪裡做的不好，證期局的窗口陳小姐一直打電話來？）有這件事情，我有聽陳小姐說原告的垃圾桶叫她換她沒換，直到過年以後陳小姐再發現她沒有換，再逼原告做，原告才換。還有一項是電梯，電梯有時候很乾淨有時候很髒，大家來來去去都看得到，電梯是歸四五六樓層的人即原告負責的。」等語（見原審卷第146頁），所陳述之內容乃「聽陳小姐說」之傳聞之詞，且與其所稱：證期局有一個專門在檢查的人，如果有清潔不好的情形會去找負責該樓層的人，如果不是伊負責的樓層就不會來找伊，證期局不會請伊去轉達給老闆說員工做得不好等語（見原審卷第144至145頁）不符，亦即證期局陳素秋如發現上訴人清潔不力，會直接找上訴人，不會將與證人盧林惠君無關之其他清潔事項告知證人盧林惠君，故證人盧林惠君所證，無法作為被上訴人有利之認定。

(5)綜上，被上訴人所舉證據，不足證明上訴人有不能勝任工作之終止事由存在，則被上訴人依勞基法第11條第5款規定片面終止兩造間勞動契約，為不合法。況縱認上訴人任職期間曾有清潔工作缺失或不完備情事，依前開說明，被上訴人亦須於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，惟由證人盧林惠君於原審證稱：「（艾蓓麗問：我過完農曆年後，我跟你說我要去現場檢查，再不行就要換人，因為證期局的陳小姐打電話來？）有，原告在前一天就把垃圾桶的垃圾袋給換了，隔

天被告訴代（按指艾蓓麗）就來看，她來看的時候已經換過了。」等語（見原審卷第146頁），亦可見上訴人有遵照雇主指示改善缺失，則被上訴人未舉證證明其已督促上訴人改善而上訴人仍未改善之情事，逕予解僱上訴人，亦不符合前引「解僱最後手段性原則」。

(6)被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約既不合理，即不生終止之效力；則上訴人主張兩造間僱傭關係存在，應屬有據。

(二)上訴人請求被上訴人給付「7萬9,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並自110年6月1日起至復職日止，按月於次月5日給付上訴人2萬6,500元」，於「8萬5,500元，及其中6萬8,224元自110年7月24日起、其中800元自112年2月15日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並自112年3月1日起至復職日止，按月於次月5日給付上訴人2萬4,000元」之範圍內，為有理由：

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所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；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487條、第235條、第234條分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105年度台上字第675號裁定意旨參照）。

2. 查兩造間僱傭關係仍存在，已認定於前，上訴人在被上訴人

01 110年2月25日違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，並於
02 110年3月30日申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係（見原
03 審卷第23頁），已足認有將準備給付之事通知被上訴人；被
04 上訴人解僱上訴人，即已明示拒絕受領上訴人提供勞務，應
05 認負受領遲延責任。揆諸前揭規定，被上訴人受領勞務遲
06 延，上訴人無補服勞務之義務，仍得請求被上訴人給付薪資
07 報酬，惟應扣除上訴人轉向他處服勞務所取得之利益。

- 08 3. 復查兩造約定工作時間為上午6時30分起至下午3時30分止；
09 約定每月工資2萬4,000元，如上訴人於約定工時外另每天處
10 理資源回收工作，加給清潔津貼3,000元等情，為兩造所不
11 爭執（見不爭執事項(一)），關於每月加給清潔津貼3,000元
12 部分，係以如果上訴人於約定工時外另每天處理資源回收工
13 作為前提，且該資源回收工作並非約定工時內之工作內容，
14 又依上訴人主張，其於為被上訴人服勞務期間之110年1月工
15 資為2萬7,000元、同年2月工資為2萬4,000元，有其起訴狀
16 之記載可稽（見原審卷第13頁），可知被上訴人並非每月均
17 有處理資源回收工作而得固定每月領取清潔津貼3,000元，
18 是該清潔津貼係依實際上有無額外從事資源回收工作而定，
19 並非經常性給付，非屬兩造約定之工資，從而被上訴人於兩
20 造僱傭關係存續期間，應每月給付上訴人2萬4,000元。再
21 者，上訴人自承其自110年12月24日起至111年3月29日止於
22 恭隆美護股份有限公司（下稱恭隆公司）任職，每月領取2
23 萬5,200元；自111年4月22日起迄今於財團法人第一社會福
24 利基金會（下稱第一基金會）任職，每月領取2萬6,500元
25 （見本院卷第203頁）；又依上訴人110年度之所得資料（異
26 動日期記載111年5月31日或同年7月4日，見本院個資卷第7
27 至8頁），上訴人於110年度分別自特立潔環保事業股份有限
28 公司、惠群保全股份有限公司、一訂股份有限公司、波阿斯
29 公司受領薪資所得4萬6,044元、1萬8,099元、7萬3,830元
30 （36,915元+36,915元）、2萬6,500元；則上訴人自110年3
31 月1日起至復職日止，扣除至他處服勞務之所得後，得向被

01 上訴人請求之薪資，計至本件言詞辯論終結之112年2月止之
02 部分，如附表一「被上訴人應給付薪資」欄所示共8萬5,500
03 元，及其中6萬8,224元部分自起訴狀繕本送達【起訴狀繕本
04 於110年7月13日寄存送達（見原審卷第35-3頁），依民事訴
05 訟法第138條第2項規定，自寄存之日起經10日即110年7月23
06 日生送達效力】之翌日即110年7月24日起、其中800元部分
07 （即追加請求之110年6月7日一天工資，24,000元÷30日）則
08 自上訴人112年2月4日辯論意旨狀繕本送達被上訴人（上訴
09 人未表明何時送達被上訴人，則應以本院112年2月14日言詞
10 辯論期日即上訴人將追加之意思通知到達被上訴人之日為送
11 達日，見本院卷第200頁）之翌日即112年2月15日起，均至
12 清償日止，按週年利率5%計算之利息；其後並應自112年3
13 月1日起至復職日止，按月於次月5日給付上訴人2萬4,000
14 元。上訴人逾此範圍之請求，則無理由。

15 (三)上訴人請求被上訴人給付「自110年3月1日起至上訴人復職
16 日止，按月於次月末日提繳1,656元至其勞退專戶」，於「1
17 萬4,976元及自112年3月起至上訴人復職日止，按月於次月
18 末日提繳1,440元至其勞退專戶」之範圍內，為有理由：
19 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
20 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
21 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項
22 規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院
23 核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項分有明
24 文。查兩造間僱傭關係既屬存在，被上訴人公司自110年3月
25 1日以後，仍應依上開規定，依提繳工資分級表規定按月為
26 上訴人提繳勞退金。而於被上訴人復職之前，上訴人公司按
27 月應給付被上訴人之工資為2萬4,000元，業如前述，則依勞
28 工退休金月提繳工資分級表，此屬2萬3,101元至2萬4,000
29 元級距，月提繳工資應以2萬4,000元計，故被上訴人依上開
30 規定，應按月為上訴人提繳之勞退金為1,440元（2萬4,000
31 元×6%=1,440元）。又上開規定，目的僅在於填補違法解僱

01 期間，勞退金帳戶內未能依原有勞動條件，獲得足額退休準
02 備利益而設。倘勞工另行就業，新雇主已有部分之提繳，則
03 其原有退休準備利益之損失即已減少，當不得於新雇主提繳
04 之金額內，再要求原雇主重複提繳，而讓勞工獲得超過原勞
05 動契約條件之額外利益。復查上訴人自110年12月24日起至1
06 11年3月29日止任職恭隆公司期間，恭隆公司原係以2萬5,20
07 0元為投保薪資，後自111年1月1日起以2萬5,250元為投保薪
08 資；上訴人自111年4月22日起任職第一基金會後，第一基金
09 會原係以2萬7,600元為投保薪資，後自112年1月1日起以3萬
10 0,300元為投保薪資，有上訴人之勞保投保資料可稽（見本
11 院個資卷第33至34頁），依勞退條例第14條第1項規定，恭
12 隆公司及第一基金會應於上訴人任職期間依法按月提繳上述
13 投保薪資乘以6%之勞退金，則於恭隆公司及第一基金會應
14 提繳範圍內，上訴人即免再予提繳之責。從而，自110年3月
15 起計至112年2月止，被上訴人應提繳1萬4,976元至上訴人之
16 勞退專戶（計算詳附表二），其後並應自112年3月起至上訴
17 人復職日止，按月提繳1,440元至上訴人之勞退專戶。上訴
18 人逾此範圍之請求，則無理由。

19 六、綜上所述，上訴人依勞基法第23條、民法第486條本文、第4
20 87條規定、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第2項、第
21 19條第1項、第31條第1項等規定，請求：「(一)確認兩造間僱
22 傭關係存在；(二)被上訴人應給付薪資8萬5,500元（包括追加請
23 求之110年6月7日一天工資800元），及其中6萬8,224元部分
24 自110年7月24日起、其中800元部分自112年2月15日起，均
25 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並自112年3月1日
26 起至復職日止，按月於次月5日給付上訴人2萬4,000元；(三)
27 被上訴人應提繳1萬4,976元至上訴人之勞退專戶，及自112
28 年3月起至上訴人復職日止，按月於次月末日提繳1,440元至
29 其勞退專戶」之範圍，為有理由，應予准許；逾此範圍之請
30 求，則無理由，不應准許。原審就上開應准許部分（追加部
31 分除外），為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘

01 原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰將原判決此部
02 分改判如主文第二至四項所示。又原審就上開不應准許部
03 分，為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並無違
04 誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理
05 由，應駁回其上訴。上訴人追加之訴部分【即請求110年6月
06 7日一天之工資（26,500元÷30日）本息】，於「800元及自1
07 12年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
08 息」之範圍內為有理由，逾此部分之請求，則無理由，應予
09 駁回。另就主文第三、四、六項命被上訴人給付已到期部
10 分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，並按同
11 條第2項宣告被上訴人得供擔保免為假執行。

12 七、本件事證已臻明確，被上訴人雖另聲請通知訊問證人汪林月
13 娥，惟被上訴人自承證人汪林月娥係109年度在證期局擔任
14 工作領班，在110年沒有在證期局工作等語（見本院卷第129
15 頁），證人汪林月娥既未曾於110年1、2月間在證期局與上
16 訴人共事，即無從親身見聞上訴人110年1、2月間之工作狀
17 況，是被上訴人此項調查證據之聲請，核無必要。兩造其餘
18 之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不
19 足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

20 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，追加之訴
21 亦為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

22 中 華 民 國 112 年 3 月 7 日
23 勞動法庭

24 審判長法 官 黃雯惠
25 法 官 林佑珊
26 法 官 戴嘉慧

27 正本係照原本作成。

28 上訴人不得上訴。

29 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
30 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
31 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
32 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

01 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
02 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
03 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 112 年 3 月 8 日

05 書記官 莊昭樹

06 附表一、上訴人得請求薪資表（計至112年2月部分）
07

薪資月份	上訴人按月得請求之薪資（A）	上訴人在他處服務務所取得薪資（B）	被上訴人應給付薪資（A-B）	備註
110年3月	2萬4,000元	0元	2萬4,000元	上訴人請求自110年3月1日起至110年5月31日期間計3個月工資自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
110年4月	2萬4,000元	0元	2萬4,000元	
110年5月	2萬4,000元	0元	2萬4,000元	
110年6月	2萬4,000元	0元	2萬4,000元	
110年7月	2萬4,000元	0元	2萬4,000元	上訴人自110年12月24日起至111年3月29日止於恭隆美護股份有限公司任職，領取月薪2萬5,200元
110年8月	2萬4,000元	0元	2萬4,000元	
110年9月	2萬4,000元	0元	2萬4,000元	
110年10月	2萬4,000元	0元	2萬4,000元	
110年11月	2萬4,000元	0元	2萬4,000元	
110年12月	2萬4,000元	6,503元 (計算式： $25,200 \times 8 / 31 \div 6,503$)	1萬7,497元	
110年度合計			23萬3,497元	
110年度扣除其他薪資所得後合計 (見本院個資卷第7至8頁)			6萬9,024元 (計算式： $223,497 - 46,044 - 18,099 - 36,915 - 36,915 - 26,500 = 69,024$)	
111年1月	2萬4,000元	2萬5,200元	0元	
111年2月	2萬4,000元	2萬5,200元	0元	
111年3月	2萬4,000元	2萬3,574元 (計算式： $25,200 \times 29 / 31 \div 23,574$)	426元	

(續上頁)

01

111年4月	2萬4,000元	7,950元 (計算式： $26,500 \times 9 / 30 = 7,950$)	1萬6,050元	上訴人自111年4月22日起迄今於財團法人第一社會福利基金會任職，領取月薪2萬6,500元
111年5月	2萬4,000元	2萬6,500元	0元	
111年6月	2萬4,000元	2萬6,500元	0元	
111年7月	2萬4,000元	2萬6,500元	0元	
111年8月	2萬4,000元	2萬6,500元	0元	
111年9月	2萬4,000元	2萬6,500元	0元	
111年10月	2萬4,000元	2萬6,500元	0元	
111年11月	2萬4,000元	2萬6,500元	0元	
111年12月	2萬4,000元	2萬6,500元	0元	
112年1月	2萬4,000元	2萬6,500元	0元	
112年2月	2萬4,000元	2萬6,500元	0元	
110年3月至112年2月合計			8萬5,500元 (計算式： $69,024 \text{ 元} + 426 + 16,050 = 85,500$)	

02

附表二、上訴人得請求提繳勞退金數額表（計至112年2月部分）

03

應提繳月份	被上訴人得請求按月提繳之勞退金數額	轉向他處服勞務，應由他單位提繳之勞退金數額 (小數點以下四捨五入)	扣減後得請求提繳之勞退金數額
110年3月	1,440元		1,440元
110年4月	1,440元		1,440元
110年5月	1,440元		1,440元
110年6月	1,440元		1,440元
110年7月	1,440元		1,440元
110年8月	1,440元		1,440元
110年9月	1,440元		1,440元
110年10月	1,440元		1,440元
110年11月	1,440元		1,440元
110年12月	1,440元	$25,200 \text{ 元} \times 0.06 \times 8 / 31 = 390 \text{ 元}$	1,050元

(續上頁)

01

111年1月	1,440元	$25,250 \text{ 元} \times 0.06 = 1,515 \text{ 元}$	0元
111年2月	1,440元	$25,250 \text{ 元} \times 0.06 = 1,515 \text{ 元}$	0元
111年3月	1,440元	$25,250 \text{ 元} \times 0.06 \times 29/31 = 1,417 \text{ 元}$	23元
111年4月	1,440元	$27,600 \text{ 元} \times 0.06 \times 9/30 = 497 \text{ 元}$	943元
111年5月	1,440元	$27,600 \text{ 元} \times 0.06 = 1,656 \text{ 元}$	0元
111年6月	1,440元	$27,600 \text{ 元} \times 0.06 = 1,656 \text{ 元}$	0元
111年7月	1,440元	$27,600 \text{ 元} \times 0.06 = 1,656 \text{ 元}$	0元
111年8月	1,440元	$27,600 \text{ 元} \times 0.06 = 1,656 \text{ 元}$	0元
111年9月	1,440元	$27,600 \text{ 元} \times 0.06 = 1,656 \text{ 元}$	0元
111年10月	1,440元	$27,600 \text{ 元} \times 0.06 = 1,656 \text{ 元}$	0元
111年11月	1,440元	$27,600 \text{ 元} \times 0.06 = 1,656 \text{ 元}$	0元
111年12月	1,440元	$27,600 \text{ 元} \times 0.06 = 1,656 \text{ 元}$	0元
112年1月	1,440元	$30,300 \text{ 元} \times 0.06 = 1,818 \text{ 元}$	0元
112年2月	1,440元	$30,300 \text{ 元} \times 0.06 = 1,818 \text{ 元}$	0元
小計		1萬4,976元	