

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第100號

上訴人 應菊秀  
訴訟代理人 陳志寧律師（法扶律師）  
被上訴人 群緯環保工程有限公司  
法定代理人 林錦煌  
訴訟代理人 楊玉綉  
陳佳函律師

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112年5月26日臺灣新竹地方法院111年度勞訴字第46號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮，本院於113年5月21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至五項之訴部分，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。
- 二、確認兩造間僱傭關係自民國一一一年八月二十三日起至一一三年一月十四日止存在。
- 三、被上訴人應自民國一一一年八月二十三日起至一一三年一月十四日止，按月於每月十日各給付上訴人如附表一「被上訴人應付之薪資」欄所示金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 四、被上訴人應給付上訴人新臺幣壹萬肆仟元。
- 五、被上訴人應自民國一一一年八月二十三日起至一一三年一月十四日止，按月提繳如附表一「被上訴人應提繳之勞工退休金」欄所示金額至上訴人之勞工退休金個人專戶。
- 六、其餘上訴駁回。
- 七、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二十八，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

01 一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益  
02 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
03 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明  
04 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且  
05 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院  
06 112年台上字第323號判決意旨參照）。本件上訴人主張被上  
07 訴人於民國111年8月23日依勞動基準法（下稱勞基法）第11  
08 條第5款終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約），非屬  
09 適法，兩造間僱傭關係應仍存在等語，惟為被上訴人所否  
10 認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，上訴人主觀上認  
11 其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以  
12 本判決除去之，按諸上開說明，上訴人提起本件訴訟，自具  
13 確認利益。

14 二、次按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，  
15 但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟  
16 法第446條第1項但書、第255條第1項第3款定有明文。查上  
17 訴人原列上訴聲明第6項、第7項，請求被上訴人應分別向中  
18 央健康保險局、勞動部勞工保險局（下稱勞保局）補辦理上  
19 訴人自111年8月23日起至上訴人復職之日止之全民健康保險  
20 投保與勞工保險投保事宜（見本院卷第66頁）。嗣上訴人於  
21 112年8月31日本院準備程序期日當庭撤回此部分上訴聲明，  
22 核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

23 貳、實體方面：

24 一、上訴人主張：上訴人自110年11月15日起受被上訴人僱用，  
25 擔任被上訴人派駐訴外人台灣積體電路製造股份有限公司  
26 （下稱台積電）廠區清潔員，每月薪資為新臺幣（下同）3  
27 萬元。上訴人雖於111年2月月間因與他人發生車禍受傷，及  
28 於111年8月月間經診斷患有右側乳房纖維腫瘤之病症，仍兢  
29 兢業業完成被上訴人主管之交辦工作。自111年4月起，被上  
30 訴人安排上訴人自台積電P4部門調入P6部門，負責8樓之全  
31 部清潔工作，然於111年5月月24日下午，上訴人於工作時突

01 然身體不適，經緊急送醫治療後，訴外人即被上訴人管理師  
02 林念葳（下逕稱姓名）打電話向上訴人表示明日仍要到班工  
03 作，甚於上訴人工作時為言語暴力。嗣於111年8月23日，訴  
04 外人即被上訴人經理陳嘉玲（下逕稱姓名）無預警以電話告  
05 知上訴人而片面終止系爭勞動契約，並取消上訴人門禁卡感  
06 應。惟上訴人並無任何不能勝任工作之情事，被上訴人所為  
07 亦不符解僱最後手段性原則，其解僱應屬無效，兩造間僱傭  
08 關係仍應存在等語。爰依系爭勞動契約，民法第487條、勞  
09 工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1  
10 項、第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被  
11 上訴人並應按月給付3萬元本息，及於每年農曆春節、端午  
12 節、中秋節、勞動節、國慶日各給付2,000元，暨按月提繳  
13 1,818元至上訴人於勞保局設立之上訴人退休金個人專戶  
14 （下稱勞退專戶）【原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人  
15 不服，提起上訴，並減縮部分上訴聲明】。上訴聲明：(一)原  
16 判決關於駁回上訴人後開第二項至第五項之訴部分，及該部  
17 分假執行之聲請均廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在；(三)被  
18 上訴人應自111年8月23日起至上訴人復職之日止，按月於每  
19 月10日給付上訴人3萬元，及自各期應給付日之翌日起至清  
20 償日止，按年息5%計算之利息；(四)被上訴人應自111年8月2  
21 3日起至上訴人復職之日止，於每年農曆春節、端午節、中  
22 秋節、勞動節、國慶日各給付上訴人2,000元；(五)被上訴人  
23 應自111年8月23日起至上訴人復職之日止，按月提繳1,818  
24 元至上訴人之勞退專戶；(六)願供擔保，請准宣告假執行【上  
25 訴人就減縮聲明之部分業已確定，非本院審理範圍】。

26 二、被上訴人則以：上訴人到職後，一開始負責台積電F12廠區P  
27 4部門健身房之清潔工作，即經常收到來自台積電的客訴，  
28 後上訴人轉調負責同部門之早班機動組人員，仍未改善，但  
29 被上訴人考量招工不易，希望輔導上訴人改善，兩造協調後  
30 將上訴人調往面積較小的P6部門8樓，從事該樓層辦公室之  
31 清潔工作，然上訴人之工作狀況依舊故我，甚反嗆林念葳稱

01 其已經做得很好，不要故意找其麻煩；又訴外人即被上訴人  
02 經理蔡淑貞勸導上訴人，如不適合留在台積電工作，不如轉  
03 至其他案場，上訴人竟直接對其拍桌、謾罵、咆哮。可知就  
04 被上訴人之經營而言，如使上訴人繼續任職，其他員工無法  
05 接受與上訴人共事，台積電亦表明如被上訴人無法改善，將  
06 影響能否繼續承攬明年之清潔工作，此將影響被上訴人於台  
07 積電F12廠區派駐約80名員工之生計，被上訴人不得已，方  
08 於111年8月23日由陳嘉玲經理以電話通知解僱上訴人，該解  
09 僱已符合解僱最後手段性，應屬合法，上訴人主張均無理由  
10 等語。並答辯聲明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔  
11 保請准宣告免為假執行。

### 12 三、兩造不爭執事項（見本院卷第60頁）：

13 (一)上訴人自110年10月15日受僱於被上訴人，職務為經被上訴  
14 人指派至台積電晶圓F12廠區擔任清潔人員。

15 (二)上訴人經被上訴人解僱前每月薪資為3萬元。

16 (三)上訴人每日工作時間為7時至16時。

17 (四)上訴人原先係擔任P4部門清潔人員，後來有調往P6部門8樓  
18 進行清潔工作。

### 19 四、本院之判斷：

20 (一)被上訴人於111年8月23日依勞基法第11條第5款規定終止系  
21 爭勞動契約，是否合法？

22 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能  
23 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重  
24 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成  
25 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理  
26 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意  
27 志。是該條款所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，  
28 舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行  
29 勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦  
30 予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞  
31 動契約，以符「解僱最後手段性原則」；又工作規則中就勞

01 工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動契約所欲達  
02 成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未低於勞基  
03 法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均應尊重並遵  
04 守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管理（最高  
05 法院112年度台上字第244號判決、112年度台上字第2709號  
06 判決意旨參照）。

07 2.上訴人受僱於被上訴人之提供勞務情形，經查：

08 (1)林念葳經上訴人聲請，而在本院以證人身分具結證稱：伊是  
09 上訴人的主管，負責管理廠區及督促員工，伊分配給上訴人  
10 P6部門8樓清掃工作，上訴人沒有盡責任，比如說她把工具  
11 車推到辦公室，人卻沒有在辦公室做清潔工作，或者在洗窗  
12 戶時，工具放到窗戶邊，做到一半人就不見了，伊9點半逐  
13 層巡檢，到樓下再上來時，工具車還在那邊，人不在該地點  
14 工作，或辦公室地板有咖啡滴到，伊請上訴人去清潔拖地，  
15 她卻覺得那不是她該做的。上訴人如果犯錯，伊就會在告誡  
16 書上寫時間、日期，都有拿給上訴人看，請她簽名，但她拒  
17 簽等語（見本院卷第110頁至113頁）。另依被上訴人所提出  
18 之「群緯告誡書」及「員工告誡單」，亦有關於上訴人之  
19 「9：20巡檢A門入口辦公室走道，飲料黑點多已告知，14：  
20 40巡檢未處理」、「辦公室飲料黑點告知清潔，回答：為何  
21 要我做，應該由中班地板清潔」、「多次勸導工具間維持整  
22 潔、私人物品放置櫃內依然雜亂」、「員工投訴8F更換清潔  
23 人員後只有清潔廁所和收垃圾，都沒有掃地和拖地」等記載  
24 （見原審卷第119頁至121頁）；上訴人雖否認有看過前開告  
25 誡書云云，惟林念葳所為證述與告誡書上之記載均相同，且  
26 原審依職權向台積電函詢有無員工反映上訴人清潔不到位之  
27 情形，經台積電以112年5月12日積電字第1120060910號書函  
28 回覆以：111年8月15日本公司總機接獲員工匿名反映晶圓十  
29 二廠（誤載為十六廠）P6八樓斜遮陽簾區清潔不確實，經查  
30 為上訴人負責區域等語（見原審卷第321頁），亦與員工告  
31 誡單記載上訴人遭投訴之情形相符，堪認前開「群緯告誡

01 書」及「員工告誡單」上之記載，應屬實在。則被上訴人主  
02 張上訴人負責清潔工作未能盡責，而有未能忠誠履行勞務給  
03 付義務之主觀上不能勝任工作情形，應係可採。

04 (2)上訴人雖主張係遭被上訴人不公平對待與刁難，致無法負荷  
05 工作，並無不能勝任工作情事云云。然依證人即台積電公共  
06 設施服務部工程師蔡嚴鋒在本院證述：伊之前在台積電第12  
07 廠P6，是被上訴人在台積電執行清潔業務上的窗口。上訴人  
08 曾跟伊說清潔管理師分派的工作負擔太重，她無法負荷，伊  
09 第一時間查證上訴人的工作量有無比別人來的多，經查明之  
10 後認為沒有，那時候一個清潔人員幾乎都要做到1層樓半，  
11 甚至有人到2層樓，上訴人負責1層樓，每一層樓的面積是相  
12 同的，伊詢問上訴人原因，上訴人說是因為她個人身體因  
13 素，腳比較不舒服，因為台積電當時正在疫情當中，清潔人  
14 員非常短缺，伊就請上訴人顧好該樓層即可。伊有跟管理師  
15 討論，當下管理師也同意讓上訴人把8樓顧好即可，但伊有  
16 講一個但書，如果上訴人身體好轉，應該也是要負擔到1樓  
17 半的工作量。至於上訴人的工作是否有比原來增加伊不清  
18 楚，因為清潔人員的工作都是管理師在安排，伊只提需求，  
19 不清楚上訴人是否曾被安排打掃1層樓半。伊聽過上訴人反  
20 應在工作上跟林念葳發生不愉快，具體而言上訴人曾經反應  
21 林念葳增加她的工作量，或是態度有比較強勢一點，但伊都  
22 無法證實等語（見本院卷第196頁、198頁至200頁），並對  
23 照被上訴人所提出之「F12P6工作區域劃分-日班」表格（見  
24 原審卷第201頁），顯示當時被上訴人派駐至台積電之清潔  
25 人力，確有部分人員需負責打掃1層樓半或2層樓之情形，而  
26 上訴人僅需負責1層樓，難認其工作負擔較其他人員為重而  
27 無法負荷，或有何遭刻意刁難之情事。

28 3.然依上說明，上訴人縱有違反勞工忠誠履行勞務給付義務，  
29 被上訴人所為解僱，尚須符合解僱最後手段性原則方得為  
30 之。經查：

31 (1)依兩造間所簽立之定期聘雇契約書第3條約定：「乙方（即

01 上訴人，下同)從事之聘僱工作，應遵守甲方(即被上訴  
02 人，下同)所訂定之工作規則及各種管理規章，並服從甲方  
03 所指定管理人員監督、指揮、調配、克盡職責，如有違背，  
04 依甲方之相關規定辦理，其情節重大者，甲方得據以中止  
05 (應為「終止」之誤)本契約，乙方絕無異議。」等語(見  
06 原審卷第115頁)；再依被上訴人工作規則(下稱系爭工作  
07 規則)，則明揭「有下列情事之一，經查證屬實者，填寫告  
08 誡單，得予以警告，告誡單達三張時，需接受公司安排調度  
09 轉調其他廠區，情節重大者無條件免職」之規範(見本院卷  
10 第183頁)。另被上訴人派駐台積電清潔人員考核表之考核  
11 辦法，則規定「經開立告誡單三張者，無條件終止勞動契約  
12 或轉調其他非台積電廠區繼續工作」等語(見本院卷第184  
13 頁至192頁)，足見被上訴人已於系爭工作規則及考核規定  
14 中，就派駐台積電之員工訂有考評標準與處理準則，除非有  
15 違反工作規則情節重大之情形，應先以轉調其他非台積電廠  
16 區工作之懲戒手段代替解僱。

17 (2)查本件雖得認定上訴人有卷附「群緯告誡書」上所載之違規  
18 事實，已如前述，固堪認為上訴人應有系爭工作規則所列  
19 「工作怠惰，屢經糾正而不改正者」、「上班時間內，偷閒  
20 怠惰，或未在指定地點工作者」等情事，然依各該告誡書  
21 「建議懲處」欄，均經填載「予以調職處分」，或「經管理  
22 人員勸導多次均未改善，擬依公司規章調職處理」等語(見  
23 原審卷第119頁至121頁)，此亦與系爭工作規則第29條所訂  
24 「在廠內如不服從主管指揮調度或對主管言語及態度不佳  
25 者，予以調廠處分」(見本院卷第183頁)之處理方式相  
26 符。被上訴人雖稱：台積電曾就上訴人工作缺失暗示再不改  
27 進恐影響來年續約云云。惟依證人蔡嚴鋒證以：有員工反應  
28 清潔不確實對伊來講不是太大問題，我們員工反應比例很  
29 高，多的時候一天4、50通，但伊不會苛責任何人，只會透  
30 過管理師請他再加強，把問題處理好就好，不會直接找當事  
31 清潔人員，當時確實人員不足，伊不會因為台積電員工的反

01 應，而改變對於個別清潔人員的評價，伊留他們都來不及  
02 了，怎麼還會責怪他們等語（見本院卷第200頁、202頁至20  
03 3頁），顯見當時因新冠肺炎疫情因素，致清潔人員人力短  
04 缺未能補足，則台積電應無僅因個別清潔人員工作不力，即  
05 影響下年度續約意願之理。是以，上訴人雖有不能勝任工作  
06 之情事，然尚未達客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處  
07 手段而繼續其僱傭關係之程度。

08 (3)至被上訴人辯稱：上訴人不願意轉任其他廠區工作，只能資  
09 遣處理云云，並提出111年8月22日駐廠員工告誡書1紙在卷  
10 為憑，上雖記載上訴人之違規情形為「先前有告誡是群緯員  
11 工，有任何需找公司管理師溝通，而不是找台積承辦人溝  
12 通，因再次找台積承辦人，進廠溝通時對管理師嚴厲批評，  
13 對公司經理不敬，還霸氣說“叫局長來也一樣”，言行不檢  
14 態度惡劣（拍桌、咆哮）」，懲處方案係「安排調派其他廠  
15 區卻遭拒，資遣處理」等語（見原審卷第145頁），然上訴  
16 人否認有被上訴人安排上訴人調派其他廠區，卻遭上訴人拒  
17 絕之事（見本院卷第266頁）。查上揭駐廠員工告誡書並無  
18 上訴人簽名，雖見證人林念葳簽名於上，惟此顯與其在本院  
19 證稱：伊聽公司告知解僱上訴人，但不是伊處理的，伊沒有  
20 參與本件解僱上訴人的事宜處理，但公司有打電話告訴上訴  
21 人等語（見本院卷第110頁至111頁）之情形不符，則上揭駐  
22 廠員工告誡書應難作為認定上訴人拒絕調廠處分之依據。又  
23 被上訴人另稱其透過電話解僱上訴人時，係告知上訴人工作  
24 不確實，主管講了又不服從，請她到別的廠區也不願意，只  
25 能用資遣處理云云（見本院卷第153頁），然依被上訴人所  
26 提出之111年8月23日上訴人與陳嘉玲之通話錄音光碟及譯文  
27 【經本院勘驗認譯文與光碟內容大致相符，見本院卷第203  
28 頁】，其中相關之部分係記載為：「陳（即陳嘉玲）：菊  
29 秀，沒關係啦，說實在的，我們能跟妳講的都跟妳講了，說  
30 實在的，公司我們也給妳選擇，如果那個環境妳不喜歡，做  
31 得很痛苦，那要給妳去別的地方妳也不願意」、「應（即上



01 訴人)：我沒有說做得很痛苦啊，我並沒有這樣講，我以工  
02 作為快樂啊」等語（見本院卷第175頁），亦無從認定被上  
03 訴人所稱其有安排調派上訴人至其他非台積電廠區工作遭拒  
04 絕之事為真，是被上訴人未用盡勞基法所賦予之各種手段，  
05 即逕解僱上訴人，應未符「解僱最後手段性原則」。

06 4.從而，上訴人雖有不能勝任工作之情形，但依其情節及系爭  
07 工作規則，被上訴人並非不得以其他懲戒手段如調職等代替  
08 解僱而達懲處之效果，然被上訴人卻逕解僱上訴人，應認有  
09 違「解僱最後手段性原則」，揆諸上開判決意旨，被上訴人  
10 於111年8月23日依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契  
11 約，即非合法。

12 (二)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自11  
13 1年8月23日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人3萬元  
14 及自各期應給付日之翌日至清償日止，加付法定遲延利息，  
15 另於每年農曆春節、端午節、中秋節、勞動節、國慶日各給  
16 付上訴人2,000元，暨自111年8月23日起至上訴人復職之日  
17 止，按月提繳1,818元至上訴人之勞退專戶，是否有據？

18 1.被上訴人於111年8月23日依勞基法第11條第5款規定終止系  
19 爭勞動契約，並非合法，業經認定如前。從而，上訴人主張  
20 兩造間僱傭關係自該日起仍繼續存在等語，應屬可採。惟上  
21 訴人於本院113年5月21日言詞辯論時陳稱：伊從113年1月15  
22 日開始到豆府公司薪資是3萬5,500元，伊有這份工作，不想  
23 回去被上訴人公司，因為回去會被刁難等語，並提出豆府股  
24 份有限公司113年1月至4月薪資單附卷（見本院卷第278頁至  
25 279頁、281頁、283頁、285頁、287頁、289頁），且為被上  
26 訴人所不爭執（見本院卷第278頁），則上訴人之真意應係  
27 自113年1月15日起已無為被上訴人服勞務之意思，而無意繼  
28 續與被上訴人間之僱傭關係，並當庭為自113年1月15日起終  
29 止系爭勞動契約之意思表示，則上訴人請求確認兩造間僱傭  
30 關係自111年8月23日起至113年1月14日止仍屬存在，為有理  
31 由；逾此範圍之請求，應屬無據。

- 01 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  
02 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
03 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  
04 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領  
05 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條  
06 及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再  
07 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給  
08 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人  
09 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上  
10 字第1979號判決意旨參照）。查被上訴人於111年8月23日終  
11 止系爭勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係迄113年1月14日  
12 止繼續存在，已如前述，又上訴人於被上訴人單方終止系爭  
13 勞動契約後，旋於111年8月30日向原審聲請勞動調解，主張  
14 被上訴人終止系爭勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍繼續  
15 存在（見原審卷第7頁至12頁、49頁至50頁、本院卷第58  
16 頁），惟經被上訴人主張不同意上訴人復職（見原審卷第67  
17 頁、本院卷第58頁），顯然拒絕上訴人恢復僱傭關係之請  
18 求，上訴人已將準備依勞動契約本旨提供勞務之情通知被上  
19 訴人，惟為被上訴人拒絕，足徵被上訴人有為預示拒絕受領  
20 上訴人提供勞務之意思表示，且上訴人在被上訴人違法解僱  
21 前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務。揆  
22 諸前揭規定，被上訴人自應負受領遲延之責任，上訴人無補  
23 服勞務之義務，並仍得請求被上訴人給付薪資報酬。
- 24 3.又按勞基法第2條第3款規定之工資，指勞工因工作而獲得之  
25 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金  
26 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給  
27 與均屬之。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞  
28 務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情  
29 形下經常可以領得之給付（最高法院110年台上字第2704號  
30 判決意旨參照）。查上訴人每月工資為3萬元乙節，為兩造  
31 所不爭執（見不爭執事項(二)），且上訴人在本院陳述被上訴

01 人至111年8月23日前之薪資2萬3,000元都有給齊等語（見本  
02 院卷第59頁），亦有被上訴人所提出之郵政存簿儲金薪資存  
03 款團體戶存款單、資遣產生各項費用明細表存卷可佐（見原  
04 審卷第167頁、169頁）；另上訴人主張歷年於農曆春節、端  
05 午節、中秋節、勞動節、國慶日均有發放獎金，經被上訴人  
06 表示：是有這個獎金等語（見本院卷第276頁）而不為爭  
07 執，堪認此亦屬兩造依系爭勞動契約所約定之給付。從而，  
08 上訴人請求被上訴人給付自111年8月23日起至113年1月14日  
09 止，按月於各應給付月份之10日給付上訴人3萬元（應給付  
10 各期薪資之數額分別如附表一「被上訴人應付之薪資」欄所  
11 示），及請求被上訴人於該段期間內之每年農曆春節、端午  
12 節、中秋節、勞動節、國慶日各給付上訴人2,000元，總計1  
13 萬4,000元（各節日應給付獎金情形，詳如附表二所示）之  
14 範圍內，即屬有據；逾上開範圍之請求，即乏所據，應予駁  
15 回。

16 4.另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
17 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
18 定利率計算之遲延利息。民法第229條第2項前段、第233條  
19 第1項本文分別定有明文。查上訴人請求被上訴人給付之工  
20 資，乃定有確定期限，被上訴人如未按時給付，應自期限屆  
21 滿後負遲延責任，是上訴人就前開得請求被上訴人給付薪資  
22 部分，併請求自各應給付月份之11日起加計法定遲延利息，  
23 即屬有理（各月份薪資之遲延利息起算日，詳附表一「利息  
24 起算日」欄所示）。

25 5.再按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於  
26 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月提繳金額  
27 不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定按月提  
28 繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向僱主請  
29 求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條  
30 第1項分別定有明文。查兩造間僱傭關係既迄113年1月14日  
31 止仍有效存在，而上訴人任職期間每月薪資3萬元，已如前

01 述，自應適用2萬8,801元至3萬300元之級距，而按月依3萬3  
02 00元提繳6%即1,818元至上訴人之勞退專戶。則上訴人請求  
03 被上訴人應自111年8月23日起至113年1月14日止，按月提繳  
04 1,818元至上訴人之勞退專戶（應提繳各期勞工退休金之數  
05 額分別如附表一「被上訴人應提繳之勞工退休金」欄所  
06 示），為有理由，應予准許，逾此範圍則屬無據。

07 五、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約、民法第487條、勞退條  
08 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求：(一)確  
09 認兩造間僱傭關係自111年8月23日起至113年1月14日止存  
10 在；(二)被上訴人應自111年8月23日起至113年1月14日止，按  
11 月於每月10日各給付上訴人如附表一「被上訴人應付之薪  
12 資」欄所示金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之  
13 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並於上開期間內之  
14 每年農曆春節、端午節、中秋節、勞動節、國慶日各給付上  
15 訴人2,000元，總計1萬4,000元；(三)被上訴人應自111年8月2  
16 3日起至113年1月14日止，按月提繳如附表一「被上訴人應  
17 提繳之勞工退休金」欄所示金額至上訴人勞退專戶之範圍  
18 內，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，  
19 不應准許。原審就上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判  
20 決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄  
21 改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項至第5項所  
22 示。至於上訴人請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判  
23 決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予  
24 廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又本件判決所  
25 命給付，兩造上訴第三審所得受之利益未逾150萬元，不得  
26 上訴第三審，本院判決後已告確定，毋庸再為假執行之宣  
27 告，是原審就此部分駁回上訴人假執行之聲請，結論尚無不  
28 符，應予維持。

29 六、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如  
30 主文。

31 中 華 民 國 113 年 6 月 18 日

01 勞動法庭

02 審判長法官 黃雯惠

03 法官 林佑珊

04 法官 宋泓璟

05 正本係照原本作成。

06 不得上訴。

07 中華民國 113 年 6 月 19 日

08 書記官 簡素惠

09 附表一：（單位／新臺幣）

10

編號	薪資年月	被上訴人應付之薪資	利息起算日	被上訴人應提繳之勞工退休金
1	111年8月 (111年8月23日至111年8月31日)	7,000元 (計算式：3萬元－被上訴人已給付之23,000元＝7,000元)	111年8月11日	528元 (計算式：1,818元÷31×9＝528元，元以下四捨五入)
2	111年9月至112年1月2月	每月3萬元	各月11日	每月1,818元
3	113年1月 (113年1月1日至113年1月14日)	1萬3,548元 (計算式：3萬元÷31×14＝1萬3,548元，元以下四捨五入)	113年1月11日	821元 (計算式：1,818元÷31×14＝821元，元以下四捨五入)

11 附表二：

12

編號	節日名稱及年份	日期	被上訴人應付之獎金（單位：新臺幣）
1	111年中秋節	111年9月10日	2,000元
2	111年國慶日	111年10月10日	2,000元
3	112年農曆春節	112年1月22日	2,000元
4	112年勞動節	112年5月1日	2,000元
5	112年端午節	112年6月22日	2,000元

(續上頁)

01

6	112年中秋節	112年9月29日	2,000元
7	112年國慶日	112年10月10日	2,000元
總計			1萬4,000元