

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第76號

上訴人 李冀苑  
訴訟代理人 楊凱吉律師  
被上訴人 瑞健股份有限公司

法定代理人 費思樂  
訴訟代理人 曾遠豪律師

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3月17日臺灣桃園地方法院111年度勞訴字第95號第一審判決提起上訴，本院於113年6月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回後開第二、三項之訴部分廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應自民國一百十一年五月一日起至上訴人復職日止，按月於每月末日給付上訴人新臺幣玖萬零陸佰參拾伍元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

本判決第三項所命各期給付已到期部分得假執行。但被上訴人如各以每期金額新臺幣玖萬零陸佰參拾伍元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國103年3月3日起受僱於被上訴人，擔任製程工程師（下稱系爭勞動契約），月薪新臺幣（下同）9萬0635元，保障年薪14個月。被上訴人竟在伊無不能勝任工作之情形下，未協助伊調職，以伊拒絕簽署績效改善計畫（下稱PIP計畫），於111年4月21日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告於同月30日終止系爭勞動契約，被上訴人所為解僱不符最後手段性原則，終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，應按月給付伊因通貨膨脹而調

01 升之薪資9萬5167元。爰依系爭勞動契約，請求確認兩造間  
02 僱傭關係存在，及請求被上訴人按月給付9萬5167元，暨自  
03 各期應給付日翌日起算法定遲延利息之判決。原審為上訴人  
04 敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴。上訴聲明：(一)、原判  
05 決廢棄。(二)、確認兩造間僱傭關係存在。(三)、被上訴人應自  
06 111年5月1日起至上訴人復職日止，按月於每月末日給付上  
07 訴人9萬5167元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，  
08 按年息5%計算之利息。(四)、願供擔保，請准宣告假執行。

09 二、被上訴人抗辯略以：上訴人未達成伊於110年初設定NAISA專  
10 案之績效目標，合作同事稱上訴人之報告或簡報無法清楚表  
11 達問題，問題發生時，亦不主動與設計單位合作，需要他人  
12 催促始討論溝通，即便於討論前將討論重點告訴上訴人，其  
13 執行計畫時仍不知道工作進程，有不能勝任工作之事由；另  
14 伊於111年2月10日對上訴人進行PIP計畫，為上訴人安排培  
15 訓，遭上訴人拒絕，上訴人後請求調職，亦未獲得其他調入  
16 單位主管同意，伊僅得依勞基法第11條第5款規定預告終止  
17 勞動契約，已合於解僱之最後手段性，上訴人之請求均無理  
18 由，縱認有理，其月薪未因通貨膨脹而調整，應按原月薪數  
19 額9萬0635元為請求等語。答辯聲明：(一)、上訴駁回。(二)、  
20 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

21 三、兩造不爭執事項（見本院卷一第105頁，並經本院依卷證資  
22 料為部分文字之修正）：

23 (一)、上訴人自103年3月3日起受僱於被上訴人，職稱為製程工程  
24 師（PE，Process Engineer），月薪9萬0635元，保障年薪  
25 14個月。

26 (二)、上訴人於111年2月10日收受被上訴人寄發之PIP計畫通知。

27 (三)、被上訴人於111年3月26日公布上訴人110年度績效考核。

28 (四)、上訴人於111年3月29、30日、同年4月6日拒絕簽名被上訴人  
29 提出之PIP計畫。

30 (五)、被上訴人以上訴人110年度績效考核不及格、拒絕接受PIP計  
31 畫，不能勝任工作，又申請調職未果，於111年4月21日，依

01 勞基法第11條第5款規定，預告於同月30日終止系爭勞動契  
02 約，並給付資遣費、預告工資、年度休假未休工資、按比例  
03 計算獎金共計62萬1845元。

04 四、上訴人主張伊無不能勝任工作，卻遭被上訴人終止僱傭關  
05 係，違反解僱之最後手段性，請求確認兩造間僱傭關係存  
06 在，被上訴人應按月給付調升之薪資，然為被上訴人所否  
07 認，並以前詞置辯。茲就兩造爭點及本院判斷，分述如下：

08 (一)、勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝  
09 任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在  
10 勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客  
11 觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經  
12 濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志。  
13 是該條款所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡  
14 勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務  
15 給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保  
16 護勞工之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契  
17 約，以符「解僱最後手段性原則」。

18 (二)、被上訴人以上訴人110年度績效考核不及格、調任未果、拒  
19 絕接受PIP計畫，認有不能勝任工作情形。然查：

20 1.上訴人於110年之績效考核項目共有兩項，第一項為  
21 Madie3.0D專案，第二項為相關專案之製程交接（Process  
22 Handover），二項績效考核結果，上訴人均自評為二顆星  
23 （總分為四顆星，二顆星為「符合預期」，達成度在75至  
24 110%之間，在績效評估期間，員工達到預期設定的目標以  
25 及工作團隊標準），主管 Jonathan Kearns（下稱  
26 Jonathan）就第一項維持二顆星，惟就第二項認有交接之重  
27 大遲延，主管評估為一顆星（一顆星為「無法達成預期」，  
28 達成度低於75%，整體而言，在績效評估期間，員工沒有達  
29 到預期設定的目標以及工作團隊標準）。細察第二項之績效  
30 目標內容，可知「NAISA專案本應於2021年9月31日前完成過  
31 渡期間的最終移交」，上訴人自評「NAISA TM2、TM3的移

01 交待定至2022/06，因為有兩個CC和兩個CAPA正在進行，需  
02 要關閉」，然主管Jonathan則認定「（上訴人）就NAISA的  
03 表現低於預期，需要Dan和Smart提供幫助與支持。此外，工  
04 程負責人還應與PM和客戶進行充分地溝通。」，有績效評估  
05 審核紀錄及中譯本在卷可查（見原審卷第28至38頁），另輔  
06 以上訴人在本院審理時自承：該NAISA專案雖有遲延，係因  
07 該專案在導入量產後發生問題，又因發生問題係於設計，非  
08 製程開發單位可以解決，伊有開一個變更管制程序，待與美  
09 國設計師改善零件設計，然因美國設計師不斷換人，需要重  
10 頭解釋，到111年最後一位設計師，經溝通後，他認為可以  
11 變更設計等語（見本院卷第237頁），及被上訴人不否認上  
12 訴人所陳，但稱上訴人態度消極、未積極處理，又此項績效  
13 目標係經上訴人同意之考核項目，上訴人卻未積極處理，伊  
14 始決定給上訴人考核不及格等語（見本院卷第237頁），並  
15 參之主管Jonathan就前開績效考核之評論「這對李冀苑（上  
16 訴人）來說是艱難的一年，但我認為他擁有超越目前職位的  
17 所有知識和經驗。我認為我們可以做到這一點，我們需要重  
18 點加強他的英語，提高他的溝通能力。」等內容（見原審卷  
19 第40頁），可知上訴人縱有就NAISA專案遲延事實，致其於  
20 該專案被評價為「一顆星『無法達成預期』、達成度低於  
21 75%」之結果，主管Jonathan仍然肯定上訴人係「擁有超越  
22 目前職位的所有知識和經驗」，不過須加強英語及溝通能力  
23 而已，堪認上訴人應具有該職位本應檢備之客觀能力、學  
24 識、品行及主觀上忠誠勞務給付義務，能否僅因其中一項專  
25 案遲延，即謂有不能勝任工作情形，即非無疑。

26 2. 主管Jonathan雖於前開評論中敘及「我認為我們可以做到這  
27 一點，我們需要重點加強他的英語，提高他的溝通能力。」  
28 等語（見原審卷第40頁），似徵被上訴人認為上訴人就  
29 NAISA之專案遲延，係導因於其英語溝通能力不足，被上訴  
30 人稱伊分別於110年10月12日、111年2月14日，有開立「注  
31 塑成型」及「英文」之訓練課程，提供上訴人受訓機會，希

01 望藉此提升上訴人工作能力與績效，但上訴人均拒絕參加，  
02 有主管Jonathan寄發上訴人所屬PDPE部門全體人員之電子郵件  
03 件在卷可查（見原審卷第10、48至54頁），上訴人就此節辯  
04 稱：伊有參加「注塑成型」課程約20次，但並未參加「英  
05 文」訓練課程等語（見本院卷第73頁），被上訴人在本院審  
06 理時，改稱：上訴人應該確實有參加「注塑成型」課程，但  
07 質疑上訴人仍未參與「英文」訓練課程（見本院卷第113、  
08 179頁），顯見被上訴人確實僅係以上訴人未提升英文溝通  
09 能力，即認上訴人有不能勝任工作情形。

10 3.此外，Jonathan因上訴人之110年度績效考核結果，於111年  
11 2月10日以電子郵件告知上訴人，被上訴人將對其進行績效  
12 改善計畫即PIP計畫，上訴人收受該郵件後，以同月15日電  
13 子郵件回覆Jonathan稱其有看到公司內部工作機會，欲申請  
14 封裝組件工程師職缺（Packaging Component Engineer），  
15 Jonathan則回稱：沒有問題，並請上訴人告知申請調職之進  
16 展情況，有前開往返之電子郵件在卷可查（見原審卷第92至  
17 98頁），可知上訴人與其外籍主管Jonathan間確有存在溝通  
18 不佳情形，而自行請調，被上訴人雖曾於000年0月間，欲對  
19 上訴人進行PIP計畫，惟因上訴人請求內部調職、轉調其他  
20 部門職缺，即同意暫緩績效改善計畫，同意上訴人轉調其他  
21 職缺之申請。

22 4.被上訴人雖同意上訴人內部調職之請求，然伊人資或其他部  
23 門僅有交付上訴人履歷資料與其他部門，未行積極主導或提  
24 供協助安排面試、協調討論工作內容、職位、或討論調整薪  
25 酬等可能性，逕由各該部門主管率行否決上訴人之轉調可能  
26 性等節，有下開證言為證：

27 (1)證人陳建誠即產品開發部（Product development）助理總  
28 監證稱：伊為該部門最高主管，被上訴人之人資部門曾將上  
29 訴人履歷轉交給伊，問伊可否轉調至伊部門，但伊看完上訴  
30 人履歷後，覺得他不適合伊部門，就向人資部門拒絕上訴人  
31 之申請，印象中，上訴人曾經申請兩次，均遭伊拒絕，上訴

01 人第一次於111年3月9日直接寫MAIL給伊跟人資，申請資深  
02 設計師的職缺，伊請上訴人走正常流程，即向人資提出申  
03 請，故上訴人第二次透過人資單位詢問伊，但伊仍拒絕他的  
04 轉調申請。至於為何上訴人不適合伊部門，係因為上訴人先  
05 前是製程部門，伊是設計部門，上訴人之設計作品與伊部門  
06 目前作法不同，不符合伊部門之需求，故伊係於每週的電話  
07 會議中，向人資單位表示拒絕上訴人之申請，至於上訴人所  
08 屬之PDPE部門先前有人轉調至伊部門，係申請轉調至伊部門  
09 之專案管理職缺，但上訴人申請當時，僅有設計師職缺，故  
10 否決上訴人申請（見本院卷第333至335頁）。

11 (2)證人王維均即製造工程部（MFME）之部門主管證稱：伊先前  
12 為製造工程部（MFME）主管，人資部門曾經寫信給伊詢問有  
13 無將上訴人調職至伊部門之可能性，但伊部門工作狀態比較  
14 特殊，且因為美國建廠、工作項目較多，故伊部門工作需面  
15 對國外員工居多，英文能力需要很強，經評估上訴人之英文  
16 能力後，始以電子郵件回覆拒絕人資部門之請求。至上訴人  
17 所處之PDPE部門，前有一名員工Garry轉調至伊之MFME部  
18 門，他是協助做客訴問題分析，不需要英文能力，但伊不確  
19 定該員工之轉調時間是否與上訴人轉調時間相近等語（見本  
20 院卷第335至337頁）。

21 (3)證人張簡文龍即製造部門主管證稱：上訴人之主管Jonathan  
22 曾詢問伊部門有無職缺、有無適合上訴人的職位，但伊回稱  
23 因與上訴人合作不多、也不熟，故需要詢問其他部門同事，  
24 但經詢問結果，其他同事都認為沒有適合上訴人的職位，故  
25 伊即回絕了Jonathan。在詢問過程中，伊下面之主管稱上訴  
26 人溝通方式與工作態度不夠積極，但伊沒有詢問到他們是否  
27 曾與上訴人合作過，又因為伊拒絕Jonathan上訴人之調職，  
28 伊建議Jonathan按原來規劃對上訴人進行內部績效改善計畫  
29 等語（見本院卷第337至338頁）。

30 (4)綜以前開即被上訴人產品開發部、製造工程部、製造部門主  
31 管等證言情形，可知Jonathan雖同意上訴人轉調其他部門，

01 然被上訴人之資部門實係將上訴人之履歷資料交付其他部  
02 門，任憑各該部門主管參酌內部情形、詢問下屬意見後，即  
03 率行回絕上訴人之調職請求，被上訴人或各該部門主管竟無  
04 行任何面試、未給與上訴人其他口頭或書面澄清說明或討論  
05 機會，未給與上訴人協調任何可能之職位、工作內容或薪酬  
06 調整機會，亦無確認或統籌上訴人有無其他可堪任職部門相  
07 關職缺之可能性，未積極介入主導，甚或施予輔導轉調其他  
08 部門職位，給予試用機會、再依轉調試用之結果，據以考核  
09 是否確有不能勝任情形，始符最後手段性原則，審以上訴人  
10 直接主管Jonathan在前開績效考核評論中既肯認上訴人「擁  
11 有超越目前職位的所有知識和經驗」，而被上訴人係從事醫  
12 療器材製造業「瑞健集團（SHL）」之轄下公司，員工高達  
13 5000人，部門分工細緻，有被上訴人公司徵才資料在卷可查  
14 （見本院卷第317頁），故以被上訴人所屬集團及公司規  
15 模，若確有積極協助上訴人調職，上訴人應可順利調職於其  
16 他部門，是難論被上訴人已經使用勞基法所賦予保護勞工之  
17 各種手段後仍無法改善始行解僱，或謂被上訴人之解僱已合  
18 於「解僱最後手段性原則」。

19 (5)被上訴人雖以內部員工及組織異動作業指導書，證明被上訴  
20 人內部員工若申請內部轉調，應同時取得原部門主管與需求  
21 部門主管同意，謂伊對於上訴人請求轉調無置喙其他主管否  
22 決之餘地，並提出該指導書為證（見本院卷第309頁）。然  
23 查，該指導書列載「內部轉調：內部轉調人員須於原職務任  
24 職1年以上年資，且績效成績於最近一年至少需達『符合預  
25 期』等級，並應同時取得原部門主管與需求部門主管的同  
26 意，為評估內部轉調之適當性，應以該人員的工作表現及對  
27 符合新職務應具備之必要技能、資格與權責做為主要評估標  
28 準，且該轉調人員過去一年之主管皆屬於內部轉調評估之徵  
29 詢對象。」等內容（見本院卷第309頁），規範欲申請內部  
30 轉調人員之績效成績，應在最近一年至少達「符合預期」等  
31 級，始得申請內部轉調。惟觀之上訴人於110年度績效考核

01 結果總結係1.5顆星，有績效評估審核紀錄及中譯本在卷可  
02 查（見原審卷第28至38頁），本即未達「符合預期」（兩顆  
03 星）等級之標準，被上訴人在上訴人未達前開等級標準，仍  
04 允諾上訴人可行轉調，即徵上訴人申請轉調乙事，與前開規  
05 範之一般常規內部轉調情形有別，而係有輔導轉介不適任人  
06 員性質之特殊轉調，而此等轉調應無適用前開常規內部轉調  
07 規範，被上訴人既認伊已窮盡所有勞基法賦予保護勞工之各  
08 種手段，自應更積極協調其他部門單位主管或主導上訴人之  
09 調職申請，上開各部門主管既屬被上訴人之下屬分支單位，  
10 被上訴人自有指揮監督之權，其竟以無法干涉各單位主管用  
11 人權限為由，拒不協調主導上訴人之調職輔導安置事宜，脫  
12 免自身身為雇主，於解僱勞工前，應先行協助勞工在機構內  
13 另覓有無合適職缺之輔導安置義務，應無可取，而有未盡解  
14 僱最後手段性原則之義務甚明。

15 5.被上訴人除了上訴人之110年度績效考核結果不佳、上訴人  
16 轉調工作失敗外，尚以上訴人多次拒絕績效改善計畫為由，  
17 迫於無奈終止契約（見本院卷第281至283頁），然被上訴人  
18 以上訴人拒絕績效改善計畫為終止契約，並無理由：

19 (1)上訴人之110年度績效考核結果雖不佳，然主管Jonathan仍  
20 認上訴人「擁有超越目前職位的所有知識和經驗」，堪認上  
21 訴人應無不能勝任工作情形。而上訴人之所以轉調不成，係  
22 因被上訴人未積極輔導或協助溝通所致，已如前述，自難論  
23 可歸責於上訴人。

24 (2)被上訴人在上訴人申請調職未果後，於111年3月26日公布上  
25 訴人110年度績效考核，旋於同月29、30日、同年4月6日與  
26 上訴人溝通PIP計畫，然均遭上訴人拒絕，有被上訴人111年  
27 3月30日會議記錄、PIP計畫各1份在卷可查（見調解卷第33  
28 至35頁、原審卷第100至106頁、本院卷第56至58頁），上訴  
29 人坦承確有三次拒絕被上訴人提出績效改善計畫乙節事實，  
30 但稱：伊係因被上訴人提出績效改善內容就英文程度之要求  
31 不合理（即要求伊於90天內達到C1高級英文水平）始拒絕PI

01 P計畫，惟伊就該計畫其他部分，均有按公司要求進度進  
02 行，並提出伊自製之附表為證（見本院卷第74頁、57至58  
03 頁），被上訴人則不爭執確實於PIP計畫要求上訴人應於90  
04 天內達到C1之高級英文水平（見本院卷第75頁）。

05 (3)審以兩造均不爭執上訴人於任職期間職稱為製程工程師  
06 (PE, Process Engineer)，工作內容係就外國設計產品進  
07 入臺灣後，協助製造化該產品，與廠商進行模具開發、開發  
08 可能性評估，確認製程產品順利於臺灣量產（見本院卷第71  
09 至72頁），而證人卓于鈞即前與上訴人同處同部門、同樣職  
10 稱之工程師在本院證稱：伊前與上訴人係在同部門PDPE（專  
11 案開發部門）、同職稱（即專案工程師），但伊等係負責不  
12 同專案、即負責不同之注射器，被上訴人公司並無要求工程  
13 師之英文程度均應達到C1程度，伊沒有特別被公司要求，伊  
14 先前年度考多益成績為650分（對照多益成績為B1、中級英  
15 文程度），伊並未遭公司要求進行PIP計畫等語（見本院卷  
16 第147至149、229至230頁），復參酌上訴人於任職期間之英  
17 文能力已達多益成績770分程度（對照多益成績為B1、中級  
18 英文程度），有多益成績證明書附卷可查（見調解卷第43  
19 頁），被上訴人既無全面要求PE工程師之英文標準，卻獨於  
20 上訴人之PIP計畫中，要求上訴人應於90天內（即1個半  
21 月），將原本B1中級英文水平（多益成績550至784分）提升  
22 至C1高級英文水平（多益成績945分以上），係要求上訴人  
23 在短時間內馬上提升將近200分之多益成績，從B1中級英文  
24 程度跳躍B2中高級英文程度，躍升至C1高級英文水平，僅係  
25 其外籍主管Jonathan個人特殊溝通需求，顯屬強人所難，而  
26 欠缺合理正當之規範目的，上訴人因而拒絕被上訴人PIP計  
27 畫就此等不合理要求，自非無據，難以歸咎，被上訴人亦不  
28 得僅以其曾提出PIP改善輔導計畫，即謂其已盡最後手段性  
29 原則之義務。

30 (4)被上訴人未行積極輔導或協調上訴人調職其他部門，又以不  
31 合理之PIP計畫要求上訴人，復無提出其他可行之協調方

01 案，即於與上訴人第三次協調（111年4月6日），被上訴人  
02 拒絕簽署績效改善計畫後之一個月內，率於同月21日，即行  
03 預告依勞基法第11條第5款規定，於同月30日終止系爭勞動  
04 契約，難認所為已合於雇主解僱之最後手段性原則，被上訴  
05 人之解僱應不合法。

06 6.從而，上訴人無不能勝任工作事由，被上訴人又無善盡勞基  
07 法賦予保護勞工之各種手段，輔導安置勞工義務，不符雇主  
08 解僱最後手段性原則，即率依勞基法第11條第5款規定，終  
09 止兩造間系爭勞動契約，並非適法，不生合法終止效力。

10 (二)、被上訴人終止系爭勞動契約不合法，系爭勞動契約仍然存  
11 在，上訴人請求給付每月薪資9萬0635元，應有理由：

12 1.被上訴人依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間系爭勞動  
13 契約不合法，兩造間僱傭關係仍然存在，上訴人請求確認兩  
14 造僱傭關係存在，應有理由。

15 2.僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請  
16 求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之  
17 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  
18 為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。  
19 債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出  
20 時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條及第234條  
21 分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之  
22 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受  
23 領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞  
24 務之義務，仍得請求報酬。查兩造間系爭勞動契約關係仍存  
25 在，被上訴人抗辯伊終止系爭勞動契約無不當，迄未給付上  
26 訴人自111年5月1日起迄今薪資，應認已預示拒絕受領上訴  
27 人勞務表示，上訴人主觀上無去職意思，被上訴人拒絕受  
28 領，應負受領遲延之責，上訴人無須催告被上訴人受領勞  
29 務，被上訴人於受領遲延後，未再對上訴人表示受領勞務之  
30 意或為受領給付為必要之協力，依民法第234條、第235條規  
31 定，應認被上訴人已經受領勞務遲延，依民法第487條規定

01 應給付薪資予上訴人。

- 02 3.上訴人離職前每月薪資為9萬0635元，為兩造所不爭執（即  
03 兩造不爭執事項(一)）。上訴人雖主張被上訴人前有全面調整  
04 員工薪資5至10%，應按月給付通貨膨脹後調升薪資9萬5167  
05 元，並以伊之歷年薪資及調薪表、被上訴人調薪資訊公告及  
06 證人卓于鈞證言為證明（見調解卷第21頁、本院卷第46、  
07 121至123頁）。然查，上訴人不否認伊先前任職期間，於  
08 107年調薪幅度為1.0001%，於108年調薪幅度為2.0004%，  
09 於109年調薪幅度為2.8790%，於110年調薪幅度為1.4552%  
10 （見本院卷第146頁、調解卷第21頁），均未達伊所主張之  
11 薪資漲幅5至10%，另參之證人卓于鈞證稱：被上訴人公司  
12 沒有每年固定調薪5至10%，伊不清楚每位員工之調薪幅  
13 度，不知道別人薪水多少、調薪幅度若干，而公司政策是不  
14 能討論薪資多少，亦不能討論調薪事宜，伊只知道自己的狀  
15 況，伊於兩年前調薪幅度差不多2至3%，沒有固定，除非當  
16 年度有職位升等，調薪幅度才可能超過3%，但伊也不記得  
17 確切幅度，但沒有每年固定被調薪5至10%。伊先前雖然有  
18 看到被上訴人於111年3月間之調薪公告，但不知道每個人調  
19 薪幅度，伊去年則係被調薪8%等語（見本院卷147至150  
20 頁），及被上訴人調薪資訊公告內載被上訴人除按法令調整  
21 基本工資外，係就過去幾年度持續展現高績效的員工，始行  
22 重點獎勵、結構性調薪該等員工等內容（見本院卷第123  
23 頁），堪認被上訴人之年度調薪應僅針對持續高績效員工之  
24 重點特別獎勵措施，尚非如上訴人主張係因應通貨膨脹而普  
25 遍全面調薪5至10%情形。故上訴人請求被上訴人按月給付  
26 離職前每月約定薪資為9萬0635元，應有理由，逾前開範圍  
27 請求被上訴人給付因通貨膨脹調升之月薪9萬5167元，難認  
28 有據，不應准許，
- 29 4.給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，負遲延責  
30 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
31 定利率計算之遲延利息。民法第229條第1項、第233條第1項

01 分別定有明文。被上訴人每月薪資係於當月末日給付，為雙  
02 方所不爭執，而薪資債權為定有期限之給付，上訴人請求被  
03 上訴人自111年5月1日起至上訴人復職日止，按月於每月末  
04 日給付上訴人9萬0635元，暨自各期應給付日之翌日起至清  
05 償日止，按年息5%計算之利息，應有理由。

06 五、綜上，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴  
07 人自111年5月1日起至上訴人復職日止，按月於每月末日給  
08 付上訴人9萬0635元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日  
09 止，按年息5%計算之利息為有理由，應予准許。逾此部分  
10 之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為  
11 上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分  
12 不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文  
13 第2至3項所示。至於上訴人請求不應准許部分，原審為上訴  
14 人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上  
15 訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
17 與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，附此敘明。

18 七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴  
19 訟法第450條、第449條第1項、第79條、勞動事件法第44條  
20 第1項、第2項，判決如主文。

21 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日  
22 勞動法庭

23 審判長法官 朱耀平

24 法官 王唯怡

25 法官 湯千慧

26 正本係照原本作成。

27 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  
28 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  
29 （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  
30 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  
31 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

01 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  
02 者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日

04 書記官 陳奕仔