

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第47號

上訴人 盧彥旭

被上訴人 久昌印刷股份有限公司

法定代理人 吳昌和

訴訟代理人 劉彥君律師

複代理人 張作詮律師

練子立律師

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9月6日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第202號第一審判決提起上訴，本院於114年8月26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。
- 二、確認兩造間僱傭關係存在。
- 三、被上訴人應自民國一一一年五月十四日起至上訴人復職之日止，按月於每月二十日、次月五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、被上訴人應自民國一一一年五月十四日起至上訴人復職為止，按月提撥如附表二「被上訴人應提繳之勞退金數額」欄所示金額至上訴人於勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 五、其餘上訴駁回。
- 六、第一審、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔十分之七，餘由上訴人負擔。
- 七、本判決第三、四項所命給付，已到期部分得假執行，但被上訴人如各以附表一、附表二「被上訴人免供擔保金額」欄所示之每期金額為上訴人預供擔保，得免為假執行。

01 事實及理由

02 壹、程序方面：

03 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  
04 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
05 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  
06 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且  
07 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院  
08 112年台上字第323號判決意旨參照）。本件上訴人主張被上  
09 訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止兩造間  
10 勞動契約（下稱系爭勞動契約），非屬適法，兩造間僱傭關  
11 係應仍存在等語，惟為被上訴人所否認，則兩造間僱傭關係  
12 之存否即屬不明確，上訴人主觀上認其在私法上之地位有受  
13 侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上  
14 開說明，上訴人提起本件訴訟，自具確認利益。

15 貳、實體方面：

16 一、上訴人主張：上訴人自民國111年4月18日起任職於被上訴人  
17 公司，擔任業務人員，月薪為新臺幣（下同）3萬3,000元。  
18 嗣被上訴人以上訴人未能接受指揮，亦無改善工作表現，不  
19 符被上訴人期待為由，於111年5月13日以勞基法第11條第5  
20 款規定無預警資遣上訴人。惟被上訴人所稱終止系爭勞動契  
21 約事由不實，上訴人並無勞基法第11條第5款所列情形，縱  
22 上訴人不適任，被上訴人亦應先採取如溝通、輔導、再教育  
23 等手段，然被上訴人不僅未循序採取較輕微之處置措施，更  
24 於解僱上訴人後對外招聘新人，可知被上訴人不願積極對現  
25 有員工進行教育訓練，並任意以解僱方式代之，其終止系爭  
26 勞動契約之行為係濫用法律之解僱權限，已違反解僱最後手  
27 段性原則與誠信原則而非合法，兩造間僱傭關係仍然存在。  
28 且被上訴人既於111年5月13日任意解僱上訴人，並拒絕上訴  
29 人繼續提供勞務而受領遲延，上訴人自無補服勞務之義務，  
30 被上訴人仍應按月給付上訴人薪資與提撥勞工退休金（下稱  
31 勞退金）至上訴人於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞

01 退專戶)等語。爰依系爭勞動契約，聲明請求確認兩造間僱  
02 傭關係存在，被上訴人並應按月給付上訴人薪資3萬3,000元  
03 本息，與按月提撥勞退金1,998元至上訴人之勞退專戶【原  
04 審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴】。並  
05 上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在；(三)  
06 被上訴人應自111年5月14日起至上訴人復職日止，按月給付  
07 上訴人3萬3,000元，並自各期應給付日之翌日起至清償日  
08 止，按年息5%計算之利息；(四)被上訴人應自111年5月14日起  
09 至上訴人復職為止，按月提撥1,998元至上訴人之勞退專  
10 戶；(五)願供擔保，請准宣告假執行。

11 二、被上訴人則以：被上訴人為印刷公司，因受新冠肺炎疫情影  
12 響生意直落，嚴重入不敷出，遂刊登徵才公告增加業務人員  
13 拓展生意。而上訴人於111年4月18日到職，其於到職後雖出  
14 勤正常，但被上訴人根據工作日報表發現其每日之電話訪問  
15 或電子郵件訪問均低於10筆，且日期、文字多有錯誤，內容  
16 亦無具體進度，遠低於其他員工之工作表現。又上訴人於任  
17 職起至同年5月3日間雖有4筆估價但未成功接案，經被上訴  
18 人法定代理人吳昌和(下逕稱其名)口頭教育後，於111年5  
19 月4日至10日間，上訴人並未取得任何客戶案件進入估價，  
20 遑論向客戶報價磋商而成功達成交易。上訴人雖經吳昌和及  
21 上訴人同事即訴外人吳喬凱、李敏清(下均逕稱其名)之輔  
22 導、教育訓練，然上訴人對於公司業務仍毫無貢獻，且上訴  
23 人在態度上屢有舉止無法配合工作紀律狀況，包含未聽從吳  
24 昌和口頭輔導、爭搶同事已使用之辦公室座位及電腦、無論  
25 天氣狀況攜帶雨傘上班，每日均詢問雨傘要放哪裡等情，使  
26 被上訴人不堪其擾。是上訴人主觀上無意願，客觀上能力也  
27 不適合，顯然無法勝任業務工作，被上訴人不得已，僅能於  
28 111年5月10日告知上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系  
29 爭勞動契約，上訴人當下即同意被上訴人安排，願領取資遣  
30 費後離職，並於隔日返回被上訴人公司收拾私人物品，是兩  
31 造已合意以資遣方式終止系爭勞動契約。縱未達成合意，被

01 上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約亦屬合  
02 法。又上訴人離職後，被上訴人已向新北市政府通報實施無  
03 薪假，僅剩一名業務人員，並無上訴人所稱將其資遣後又另  
04 招募新員工情形，系爭勞動契約既已合法終止，則上訴人之  
05 請求均無理由等語，資為抗辯。

06 三、查上訴人於111年4月18日起任職於被上訴人，擔任業務一  
07 職，約定月薪為3萬3,000元（含外勤油費津貼3,000元），  
08 被上訴人實際支付26日薪資及外勤油費補貼（即支付薪資至  
09 111年5月13日）等節，為兩造所不爭執（見原審卷第65頁至  
10 66頁、181頁、本院卷一第441頁），應堪信為真實。

11 四、至上訴人主張被上訴人本件解僱為不合法，兩造間僱傭關係  
12 仍存在，被上訴人即應按月給付上訴人薪資，並按月提繳勞  
13 工退休金至上訴人之勞退專戶等語，為被上訴人所否認，並  
14 抗辯如前。茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

15 (一)兩造是否合意終止系爭勞動契約：

16 1.按勞雇任一方初基於終止權之發動，片面表示終止勞動契  
17 約，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止  
18 勞動契約之意思表示趨於一致者，始得認合意終止勞動契約  
19 （最高法院111年度台上字第2309號判決意旨參照）。亦即  
20 雇主雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，  
21 惟須經勞雇雙方溝通、協調，就該終止勞動契約之方式達成  
22 共識，雙方意思表示趨於一致時，始得謂合意終止勞動契  
23 約，否則即難謂為合意終止勞動契約。又按勞雇雙方得以合  
24 意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應  
25 由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任（最高法院110  
26 年度台上字第2705號判決意旨參照）。

27 2.查被上訴人就其與上訴人合意終止系爭勞動契約之主張，係  
28 陳稱：其告知上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞  
29 動契約後，上訴人當下同意安排，願領取資遣費後離職，並  
30 於隔日返回被上訴人處收拾私人物品云云。惟依證人即被上  
31 訴人前員工陳景晟（下稱陳景晟）在本院具結證稱：上訴人

01 離職當天，早上知道他要去，有人通知上訴人要離職，上訴  
02 人被通知時很錯愕，當下上訴人有無反對表示伊忘了等語  
03 （見本院卷一第338頁），則依上各節，僅可認由被上訴人  
04 單方告知上訴人須離職，並無相當證據足資證明兩造其後有  
05 何溝通、協調，並對終止勞動契約方式達成共識之舉，縱或  
06 有上訴人領取資遣費，並於隔日返回被上訴人處收拾私人物  
07 品之事，亦與一般勞工遭雇主單方行使終止權後所為後續處  
08 理無異，難以上訴人未當場積極就被上訴人行使勞動契約終  
09 止權之合法性表示爭執，即認上訴人有終止勞動契約之默示  
10 意思表示，而論斷兩造已合意終止勞動契約。此外，被上訴  
11 人復未舉出其他相當之證據證明兩造經溝通、協調結果已達  
12 成共識，而上訴人有明示或默示合意終止系爭勞動契約之事  
13 實，無從認定兩造確已合意終止系爭勞動契約。

14 (二)被上訴人主張依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契  
15 約，是否合法？

16 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  
17 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重  
18 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  
19 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理  
20 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意  
21 志。是所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞  
22 工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給  
23 付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護  
24 勞工之各種手段後，仍無法改善情況，已難期待雇主繼續僱  
25 用，始得終止勞動契約；倘尚有其他途徑可為，即不應採取  
26 終止契約之方式為之，以符「解僱最後手段性原則」。另勞  
27 工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，就  
28 具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過  
29 失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度  
30 等因素，綜合衡量（最高法院114年度台上字第5號判決、11  
31 2年度台上字第2709號判決意旨參照）。

01 2.被上訴人抗辯上訴人在職期間之工作表現遠低於其他業務人員，顯然欠缺工作能力而無法勝任業務工作云云，雖據提出  
02 被上訴人之估價作業系統資料為證（見原審卷第135頁至139  
03 頁、233頁至241頁），依其內容係記載於111年4月18日至同  
04 年5月10日（即上訴人實際在被上訴人處工作期間），上訴  
05 人在系統內登錄3筆估價單，總金額為24萬3,750元，均未成  
06 交（被上訴人另稱上訴人於111年4月22日有1筆估價未登錄  
07 系統，見原審卷第137頁）；陳景晟有14筆估價單，總金額  
08 為77萬700元，均未成交；李敏清有10筆估價單，總金額為9  
09 2萬2,500元，有4筆成交，固可見上訴人在此段期間之績  
10 效，不及其他業務人員。惟依證人陳景晟證述：被上訴人對  
11 每個業務會要求目標業績，但具體數額伊忘記了，當時為疫  
12 情期間，報價很多間但沒有成交，所以伊也被資遣。伊估價  
13 都沒有變成實際業績，主要是成本偏高，被上訴人設備比較  
14 高檔，在業界品質高，掃街的街邊店大多是將本求利，他們  
15 已經有舊包材的版面，除非要做全新的專案才有機會。伊在  
16 職期間被上訴人一共有4個業務人員，李先生（即李敏清，  
17 下同）、吳先生（即吳喬凱，下同）、伊、還有上訴人，伊  
18 與上訴人應該是同天進去，伊有相關工作經驗，工作性質差  
19 不多，只有李先生跟吳先生有業績等語（見本院卷一第330  
20 頁至334頁），足認上訴人當時估價單較少，亦無實際成交  
21 之業績，尚可能係受其缺乏印刷業務經驗、被上訴人產品與  
22 客戶需求不同，及疫情期間廠商不願為新印刷版面支出等因  
23 素影響，且上訴人在被上訴人處工作期間，迄其遭被上訴人  
24 解僱為止尚不滿1個月，與到職較久之李敏清（依被上訴人  
25 提出李敏清經公證人認證之證人陳述書，記載李敏清自111  
26 年2月22日開始於被上訴人處任職，見原審卷第355頁），或  
27 具相關業務經驗之陳景晟相比，自難立即深入經營客戶而取  
28 得業績，是僅以此短暫期間為觀察，尚難認上訴人客觀上之  
29 能力、學識，不能勝任被上訴人之業務工作。

30  
31 3.被上訴人復辯稱：上訴人就其工作並未認真對待，且未聽從

01 吳昌和指示從事實體業務開發行為，並有無法配合工作紀律  
02 之狀況，屬違反勞工忠誠履行勞務給付義務云云。然查：

03 (1)被上訴人雖執李敏清之證人陳述書所稱：吳昌和對於上訴人  
04 之晨會報告，認其方向有錯，除當面指正，也希望伊與其他  
05 同事私下有空時協助其修正市場開發方向，伊應吳昌和要求  
06 盡力協助上訴人電話業務開發及目標市場設定，但可能他受  
07 高等教育，對伊的開發模式欠缺效率不予認同，執意於網路  
08 部落格及FB線上開發等語（見原審卷第355頁），而認上訴  
09 人未積極開發客戶，且欠缺改善工作方式之意願云云。惟依  
10 證人陳景晟證稱：業務的開發方式，伊是沿街拜訪，李先生  
11 是電訪，因為他以前做證券主管，也是電話開發的，吳先生  
12 做印刷業比較久，把老客戶帶來這間公司，繼續經營客戶，  
13 上訴人照自己的方式開發，他有去看世貿展，蒐集客戶資  
14 料，展場是客戶群聚的地方，上訴人有去展場遞名片，花時  
15 間追蹤客戶，他是打電話或寄郵件報價伊不知道，伊看上訴  
16 人也是蠻認真在開發，他有自己的開發模式，不懂就問資深  
17 業務，他有經常去請教吳先生一些印刷的東西，所有業務都  
18 是以積極主動方式接觸潛在客人，伊認知的開發方式，電話  
19 開發、掃街、寄發電子郵件伊都有做，掃街是最即時，這是  
20 伊個人的經驗，其他2種開發方式伊可能還沒有那麼精進等  
21 語（見本院卷一第336頁至337頁、339頁至340頁），堪認被  
22 上訴人當時之4名業務人員，係各自運用其等之能力、經  
23 驗、人脈等優勢，以不同之方式開發業務，並未限定於在外  
24 拜訪一途。至於上訴人提出與李敏清間之電話錄音譯文，上  
25 訴人固提及至被上訴人處工作前曾遇到有相關工作經驗之  
26 人，其稱開發業務僅能去工業區逐一詢問廠商，看有哪一家  
27 與印刷廠配合出問題才有機會等節（見原審卷第285頁），  
28 然此僅屬該人之經驗談，由證人陳景晟前揭證述，可知逐一  
29 拜訪廠商並非印刷業開發客戶之唯一方法。且由證人陳景晟  
30 所證：反正業務要有業績產出，有問題可以提出跟老闆（即  
31 吳昌和，下同）或其他業務討論，老闆沒有直接禁止用什麼

01 方式開發，他只說要趕快有業績等語（見本院卷一第336  
02 頁），及李敏清陳稱：這方面（按指網路開發）伊有告知公  
03 司最後只看結果，若有產值相信公司是會接受的等語（見原  
04 審卷第355頁），堪認被上訴人僅要求須儘速有業績產出，  
05 並無限制開發客戶之方式。況依卷附上訴人所填載之工作  
06 日報表，可知其仍有實體拜訪或電話聯繫廠商（見原審卷第77  
07 頁至101頁），非僅以電子郵件、個人臉書粉絲專頁等進行  
08 開發，及陳景晟前開證稱上訴人尚會前往世貿展場開發客  
09 戶，並就不懂之處經常請教資深業務等情，則被上訴人指稱  
10 上訴人僅消極、被動開發客戶，亦欠缺改善意願云云，要非  
11 可採。

12 (2)又依上訴人之工作日報表，對照卷附由陳景晟、李敏清填報  
13 者（見原審卷第103頁至127頁），雖可見上訴人有日期未正  
14 確記載、未填載下一個工作日預定行程，及活動內容較簡略  
15 且有錯字等情形。然依證人陳景晟證述：被上訴人有要求填  
16 載工作日報表，依照格式填寫，每天都要交，最主要用途是  
17 讓老闆知道業務有沒有開發到同一客戶還有開發方向，追蹤  
18 進度，伊日報表寫到跟其他業務同一間客戶，老闆有跟伊說  
19 這個客戶是其他業務有開發過，要跟另一個業務溝通，看是  
20 誰去經營，老闆會每天看日報表提醒如何修正開發行業別或  
21 客戶群，伊的認知是成果跟效率要看有無報價跟成交，一開  
22 始伊用比較簡單的寫法，老闆有讓伊參考李先生的日報表，  
23 但伊沒有印象老闆有無說沒有按照格式寫要如何處罰等語  
24 （見本院卷一第331頁、335頁、337頁至339頁），足見填報  
25 工作日報表之目的，係供被上訴人掌握業務人員開發客戶情  
26 形與進度，特別係避免業務人員間重複接觸同一客戶，並適  
27 時調整開發行業方向，俾能提升業務開發之效率。而上訴人  
28 所填載之工作日報表，雖有記載較簡略之情形，然依其所填  
29 資訊，已具備客戶名稱及需求等事項，仍能達成填報工作  
30 日報表之目的，尚不得以上訴人之工作日報表填載未臻詳盡，  
31 遽論上訴人之行為已達違反勞工忠誠履行勞務給付義務，而

01 屬不能勝任之程度。

02 (3)另依證人陳景晟證述：上訴人沒有搶過伊的電腦，伊與上訴  
03 人入職時，伊先到先選位置，上訴人跟伊選同一個位置，後  
04 來老闆有安排好，那時本來上訴人缺電腦，後來有再裝1台  
05 電腦給上訴人，讓每個人有電腦可以做事，伊的印象是沒有  
06 什麼衝突等語（見本院卷一第334頁、338頁）；及上訴人與  
07 李敏清間之電話錄音譯文，係記載李敏清陳述略以：沒有上  
08 訴人搶其電腦、桌子，或雨傘亂放之情形等語（見原審卷第  
09 283頁），均未見有被上訴人所稱上訴人爭搶同事已使用之  
10 辦公室座位及電腦、無論天氣狀況攜帶雨傘上班，每日均詢  
11 問雨傘要放哪裡等無法配合工作紀律之情事，是被上訴人此  
12 部分抗辯，亦不足為有利於其之認定。

13 4.是以，被上訴人就其所主張上訴人不能勝任工作之各事由，  
14 均未能舉證以實其說，且上訴人縱或有不能勝任工作之情  
15 形，被上訴人亦未舉證其曾使用勞基法所賦予其如申誡、記  
16 過、減薪、調職等懲戒方式，以促使上訴人改善，即與解僱  
17 最後手段性原則不符。至被上訴人辯稱當時營運受疫情影  
18 響，無法使用調職、減薪等手段云云，然公司營運狀況不  
19 佳，並非即無解僱最後手段性原則之適用，否則將無法適當  
20 保護勞工之權益。從而，被上訴人以上訴人有不能勝任工作  
21 之情形，而於111年5月10日依勞基法第11條第5款規定終止  
22 系爭勞動契約，即非合法。

23 (三)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  
24 1年5月14日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人3萬3,0  
25 00元及自各期應給付日之翌日至清償日止，加付法定遲延利  
26 息，暨自111年5月14日起至上訴人復職為止，按月提繳1,99  
27 8元至上訴人之勞退專戶，是否有據？

28 1.兩造並未於111年5月10日合意終止系爭勞動契約，又被上訴  
29 人於111年5月10日依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動  
30 契約，並非合法，業經認定如前。從而，上訴人主張兩造間  
31 僱傭關係仍繼續存在等語，應屬可採。被上訴人固辯稱：上

01 訴人已於111年5月17日受僱於振悵機械有限公司（下稱振悵  
02 公司），顯見上訴人亦認為兩造間已合意終止勞僱關係，且  
03 因此已無與上訴人續行勞動契約之可能云云，惟此係因上訴  
04 人遭被上訴人非法解僱，為其生計考量而轉至他處謀職，至  
05 多僅得適用民法第487條但書規定，而自被上訴人應給付報  
06 酬內扣除上訴人轉向他處服勞務所取得利益（詳後述），不  
07 得執此認為兩造間之僱傭關係已不存在。

08 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  
09 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
10 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  
11 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領  
12 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條  
13 及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再  
14 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給  
15 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人  
16 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上  
17 字第1979號判決意旨參照）。查被上訴人於111年5月10日終  
18 止系爭勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係迄今仍繼續存  
19 在，已如前述，又上訴人於被上訴人單方終止系爭勞動契約  
20 後，旋於111年7月13日向新北市政府聲請勞動調解，主張被  
21 上訴人終止系爭勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存  
22 在，惟經被上訴人主張不同意上訴人復職（見原審卷第23  
23 頁），顯然上訴人已將準備依勞動契約本旨提供勞務之情通  
24 知被上訴人，惟為被上訴人預示拒絕受領上訴人提供勞務之  
25 意思表示，且上訴人在被上訴人違法解僱前，主觀上並無任  
26 意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務。揆諸前揭規定，被上  
27 訴人自應負受領遲延之責任，上訴人無補服勞務之義務，並  
28 仍得請求被上訴人給付薪資報酬。

29 3.又按受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所  
30 取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除  
31 之，民法第487條但書定有明文。經查：

01 (1)上訴人每月工資為3萬3,300元(含交通津貼3,000元)乙  
02 節,為兩造所不爭執,業如前述,足見上開各項給付均由被  
03 上訴人固定給與,係屬上訴人提供勞務之對價,而經常可獲  
04 得之報酬,性質上自屬工資。又兩造不爭執薪資給付日為每  
05 月20日發放同月份1至15日(即上半月)薪資,次月5日發放  
06 上月16日之後(即下半月)薪資,及上訴人實際領取被上訴  
07 人薪資至111年5月13日等事實(見本院卷一第129頁、305  
08 頁、441頁),是上訴人自得請求被上訴人給付自111年5月1  
09 4日起至上訴人復職日止,按月於各應給付月份之20日與次  
10 月份5日,各給付上訴人1萬6,500元(計算式:3萬3,000元÷  
11 2=1萬6,500元)。

12 (2)惟上訴人曾先後於111年5月至8月在振悵公司、111年9月至1  
13 1月在精英人力資源有限公司(下稱精英公司)、111年10月  
14 在瑪思活動創意有限公司(下稱瑪思公司)、112年6月在寒  
15 舍餐旅管理顧問股份有限公司信義分公司(下稱寒舍公  
16 司)、112年7月至8月在驛宏資通股份有限公司(下稱驛宏  
17 公司)、112年7月及113年12月在動員創意股份有限公司  
18 (下稱動員公司)、112年9月至11月在巨龍保全股份有限公  
19 司(下稱巨龍公司)、113年2月至4月在北螢保全股份有限  
20 公司(下稱北螢公司)113年3月及5月在首信保全股份有限  
21 公司(下稱首信公司)、113年6月在維德保全股份有限公司  
22 (下稱維德公司)、113年9月至10月在安維斯汽車租賃股份  
23 有限公司(下稱安維斯公司)、113年12月至114年1月在桃  
24 園市立迴龍國民中小學(下稱迴龍中小學)任職,並受領報  
25 酬,有上訴人之勞保投保資料(見本院限閱卷)、勞退專戶  
26 明細資料(見本院卷一第505頁至506頁),及上開各公司或  
27 機構回函暨附件(見本院卷一第211頁至221頁、257頁至261  
28 頁、263頁、267頁至271頁、273頁至279頁、431頁至433  
29 頁、435頁、卷二第21頁至23頁、27頁至29頁、31頁、33  
30 頁、35頁至36頁、41頁至43頁、45頁至69頁)可考,上述所  
31 得既屬上訴人轉向他處服勞務所取得,即應依法自被上訴人

01 應給付報酬內扣除之。從而，上訴人原得向被上訴人請求之  
02 薪資債權，經扣除上訴人至他處服勞務已領取之報酬後，應  
03 給付各期薪資之數額即分別如附表一「被上訴人應付之薪  
04 資」欄所示，逾上開範圍之請求，即乏所據，應予駁回。至  
05 於上訴人於111年9月至112年6月間，雖曾於臺北市立聯合醫  
06 院擔任勞動部安心即時上工計畫人員，並受領工作津貼，固  
07 有該院113年11月29日北市醫文創字第1133073652號函暨附  
08 件可查（見本院卷一第225頁至255頁），惟依112年7月1日  
09 廢止前之安心即時上工計畫第7點第1項，已明定用人單位與  
10 進用人員於該計畫執行期間為「公法救助關係」，第14點並  
11 規定勞工領取失業給付、多元開發就業方案、培力就業計  
12 畫、臨時工作津貼、職場學習及再適應計畫或其他政府機關  
13 相同性質之補助或津貼期間，不得同時申請參加安心就業計  
14 畫（見本院卷一第511頁至513頁），堪認上訴人受領此部分  
15 工作津貼之性質，係與失業給付等社會救助相同，非屬至他  
16 處服勞務所領取之報酬，即不在依民法第487條但書規定得  
17 由僱用人自報酬額內扣除之列，一併敘明。

18 (3)再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
19 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
20 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約  
21 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、  
22 第233條第1項、第203條分別定有明文。查上訴人請求被上  
23 訴人給付之工資，乃定有確定期限，被上訴人如未按時給  
24 付，應自期限屆滿後負遲延責任，是上訴人就前開請求被上  
25 訴人給付薪資部分，併請求自各應給付月份之21日、次月份  
26 6日起加計法定遲延利息，即屬有理（各期薪資之遲延利息  
27 起算日，詳附表一「利息起算日」欄所示）。

28 4.另按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工  
29 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  
30 專戶；雇主每月提繳金額不得低於勞工每月工資6%；雇主未  
31 依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有

01 損害者，勞工得向僱主請求損害賠償，勞退條例第6條第1  
02 項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。查兩造間僱  
03 傭關係既仍有效存在，而上訴人任職期間每月薪資3萬3,000  
04 元，已如前述，自應適用3萬1,801元至3萬3,300元之級距，  
05 而按月依3萬3,300元提繳6%即1,998元至上訴人之勞退專  
06 戶。又上訴人因被上訴人受領勞務遲延，而有於他處工作，  
07 並經他公司或機構提繳如附表二「上訴人於他處服勞務，由  
08 他處提繳之勞退金數額」欄所示之勞退金，有上訴人之勞退  
09 專戶明細資料可憑（見本院卷一第505頁至506頁），此部分  
10 之提繳金額既係上訴人轉向他處服勞務所取得，則被上訴人  
11 於上開期間每月應提繳之勞退金，自應逐月扣除由他公司或  
12 機構提繳之金額。從而，上訴人依勞退條例第6條第1項、第  
13 14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人自111年5月14  
14 日起至上訴人復職為止，按月提繳如附表二「被上訴人應提  
15 繳之勞退金數額」欄所示金額，為有理由，應予准許，至逾  
16 上開範圍之請求，尚乏所據，應予駁回。

17 五、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約、勞退條例第6條第1項、  
18 第14條第1項、第31條第1項規定請求：(一)確認兩造間僱傭關  
19 係存在；(二)被上訴人應自111年5月14日起至上訴人復職日  
20 止，按月於各應給付月份之20日與次月份5日，各給付上訴  
21 人如附表一「被上訴人應付之薪資」欄所示金額，及各自如  
22 附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%  
23 計算之利息；(三)被上訴人應自111年5月14日起至上訴人復職  
24 為止，按月提撥如附表二「被上訴人應提繳之勞退金數額」  
25 欄所示金額至上訴人之勞退專戶之範圍內，均為有理由，應  
26 予准許；逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。原審就上  
27 開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論  
28 旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由  
29 本院廢棄改判如主文第2項至第4項所示。至於上訴人請求不  
30 應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，經核並無不合，上  
31 訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，

01 應駁回此部分之上訴。再本院就上訴人如主文第3至4項所示  
02 之給付請求，為被上訴人敗訴之判決，爰依勞動事件法第44  
03 條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，定  
04 相當擔保金額，宣告被上訴人得供擔保免為假執行。

05 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  
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
07 逐一論列，附此敘明。

08 七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如  
09 主文。

10 中 華 民 國 114 年 9 月 23 日

11 勞動法庭

12 審判長法 官 黃雯惠

13 法 官 林佑珊

14 法 官 宋泓璟

15 正本係照原本作成。

16 上訴人不得上訴。

17 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  
18 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  
19 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  
20 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  
21 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  
22 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  
23 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 114 年 9 月 23 日

25 書記官 陳韋杉

26 附表一：（幣別：新臺幣）

27

薪資年月	應給付日	上訴人原得請 求之薪資	上訴人轉向他 處服勞務取得 之利益	被上訴人應付 之薪資（元以 下四捨五入）	利息起算日	被上訴人免供 擔保金額
111年5月上 半月(111年	111年5月20日	2,200元 (1萬6,500元 －被上訴人已	0元	2,200元	111年5月21日	2,200元

(續上頁)

01

5月14日至15日)		給付之1萬4,300元)				
111年5月下半月	111年6月5日	1萬6,500元	6,497元 (振悞公司)	1萬3元	111年6月6日	1萬3元
111年6月上半月	111年6月20日	1萬6,500元	6,500元 (振悞公司)	1萬元	111年6月21日	1萬元
111年6月下半月	111年7月5日	1萬6,500元	1萬2,500元 (振悞公司)	4,000元	111年7月6日	4,000元
111年7月上半月	111年7月20日	1萬6,500元	6,779.5元 (振悞公司)	9,721元	111年7月21日	9,721元
111年7月下半月	111年8月5日	1萬6,500元	5,779.5元 (振悞公司)	1萬721元	111年8月6日	1萬721元
111年8月上半月	111年8月20日	1萬6,500元	1萬2,280元 (振悞公司)	4,220元	111年8月21日	4,220元
111年8月下半月	111年9月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	111年9月6日	1萬6,500元
111年9月上半月	111年9月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	111年9月21日	1萬6,500元
111年9月下半月	111年10月5日	1萬6,500元	3,410元 (精英公司)	1萬3,090元	111年10月6日	1萬3,090元
111年10月上半月	111年10月20日	1萬6,500元	2,718元 (精英公司712元+瑪思公司2,006元)	1萬3,782元	111年10月21日	1萬3,782元
111年10月下半月	111年11月5日	1萬6,500元	1,246元 (精英公司)	1萬5,254元	111年11月6日	1萬5,254元
111年11月上半月	111年11月20日	1萬6,500元	3,850元 (精英公司)	1萬2,650元	111年11月21日	1萬2,650元
111年11月下半月	111年12月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	111年12月6日	1萬6,500元
111年12月上半月	111年12月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	111年12月21日	1萬6,500元
111年12月下半月	112年1月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年1月6日	1萬6,500元
112年1月上半月	112年1月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年1月21日	1萬6,500元
112年1月下半月	112年2月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年2月6日	1萬6,500元
112年2月上半月	112年2月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年2月21日	1萬6,500元
112年2月下半月	112年3月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年3月6日	1萬6,500元
112年3月上半月	112年3月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年3月21日	1萬6,500元
112年3月下半月	112年4月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年4月6日	1萬6,500元
112年4月上半月	112年4月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年4月21日	1萬6,500元
112年4月下半月	112年5月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年5月6日	1萬6,500元

(續上頁)

01

半月						
112年5月上半月	112年5月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年5月21日	1萬6,500元
112年5月下半月	112年6月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年6月6日	1萬6,500元
112年6月上半月	112年6月20日	1萬6,500元	2,800元 (寒舍公司)	1萬3,700元	112年6月21日	1萬3,700元
112年6月下半月	112年7月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年7月6日	1萬6,500元
112年7月上半月	112年7月20日	1萬6,500元	495元 (動員公司)	1萬6,005元	112年7月21日	1萬6,005元
112年7月下半月	112年8月5日	1萬6,500元	1萬2,133元 (驛宏公司)	4,367元	112年8月6日	4,367元
112年8月上半月	112年8月20日	1萬6,500元	1萬267元 (驛宏公司)	6,233元	112年8月21日	6,233元
112年8月下半月	112年9月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年9月6日	1萬6,500元
112年9月上半月	112年9月20日	1萬6,500元	2萬700元 (巨龍公司)	0元 (負4,200元)	112年9月21日	0元
112年9月下半月	112年10月5日	1萬6,500元	2萬4,900元 (前期扣除後尚餘4,200+巨龍公司2萬700元)	0元 (負8,400元)	112年10月6日	0元
112年10月上半月	112年10月20日	1萬6,500元	2萬82元 (前期扣除後尚餘8,400元+巨龍公司1萬1,682元)	0元 (負3,582元)	112年10月21日	0元
112年10月下半月	112年11月5日	1萬6,500元	1萬5,264元 (前期扣除後尚餘3,582元+巨龍公司1萬1,682元)	1,236元	112年11月6日	1,236元
112年11月上半月	112年11月20日	1萬6,500元	375元 (巨龍公司)	1萬6,125元	112年11月21日	1萬6,125元
112年11月下半月	112年12月5日	1萬6,500元	375元 (巨龍公司)	1萬6,125元	112年12月6日	1萬6,125元
112年12月上半月	112年12月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	112年12月21日	1萬6,500元
112年12月下半月	113年1月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	113年1月6日	1萬6,500元
113年1月上半月	113年1月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	113年1月21日	1萬6,500元
113年1月下半月	113年2月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	113年2月6日	1萬6,500元
113年2月上半月	113年2月20日	1萬6,500元	9,600元 (北螢公司)	6,900元	113年2月21日	6,900元
113年2月下半月	113年3月5日	1萬6,500元	9,600元 (北螢公司)	6,900元	113年3月6日	6,900元

(續上頁)

01

113年3月上半月	113年3月20日	1萬6,500元	1萬4,200元 (北螢公司4,000元+首信公司1萬200元)	2,300元	113年3月21日	2,300元
113年3月下半月	113年4月5日	1萬6,500元	1萬4,200元 (北螢公司4,000元+首信公司1萬200元)	2,300元	113年4月6日	2,300元
113年4月上半月	113年4月20日	1萬6,500元	3,200元 (北螢公司)	1萬3,300元	113年4月21日	1萬3,300元
113年4月下半月	113年5月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	113年5月6日	1萬6,500元
113年5月上半月	113年5月20日	1萬6,500元	2,550元 (首信公司)	1萬3,950元	113年5月21日	1萬3,950元
113年5月下半月	113年6月5日	1萬6,500元	2,550元 (首信公司)	1萬3,950元	113年6月6日	1萬3,950元
113年6月上半月	113年6月20日	1萬6,500元	1萬4,116.5元 (維德公司)	2,384元	113年6月21日	2,384元
113年6月下半月	113年7月5日	1萬6,500元	1萬4,116.5元 (維德公司)	2,384元	113年7月6日	2,384元
113年7月上半月	113年7月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	113年7月21日	1萬6,500元
113年7月下半月	113年8月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	113年8月6日	1萬6,500元
113年8月上半月	113年8月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	113年8月21日	1萬6,500元
113年8月下半月	113年9月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	113年9月6日	1萬6,500元
113年9月上半月	113年9月20日	1萬6,500元	5,627.5元 (安維斯公司)	1萬873元	113年9月21日	1萬873元
113年9月下半月	113年10月5日	1萬6,500元	5,627.5元 (安維斯公司)	1萬873元	113年10月6日	1萬873元
113年10月上半月	113年10月20日	1萬6,500元	1萬3,970元 (安維斯公司)	2,530元	113年10月21日	2,530元
113年10月下半月	113年11月5日	1萬6,500元	1萬3,970元 (安維斯公司)	2,530元	113年11月6日	2,530元
113年11月上半月	113年11月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	113年11月21日	1萬6,500元
113年11月下半月	113年12月5日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	113年12月6日	1萬6,500元
113年12月上半月	113年12月20日	1萬6,500元	0元	1萬6,500元	113年12月21日	1萬6,500元
113年12月下半月	114年1月5日	1萬6,500元	7,695元 (動員公司1,837元+迴龍中	8,805元	114年1月6日	8,805元

(續上頁)

01

			小學5,858元)			
114年1月上 半月	114年1月20日	1萬6,500元	1萬1,572元 (迴龍中小 學)	4,928元	114年1月21日	4,928元
114年1月下 半月	114年2月5日	1萬6,500元	1萬1,572元 (迴龍中小 學)	4,928元	114年2月6日	4,928元
114年2月起 至上訴人復 職日止	上半月於當月2 0日	每期1萬6,500 元	0元	每期1萬6,500 元	上半月於當月2 1日	每期1萬6,500 元
	下半月於次月5 日	每期1萬6,500 元	0元	每期1萬6,500 元	下半月於次月6 日	每期1萬6,500 元
備註：上訴人在他處所取得之報酬數額，如能依相關資料判斷係該月份上半月或下半月服勞務所領取，即於該期扣除；倘無法判斷時則平均列計於該月份各期內為扣除。						

02

附表二：(幣別：新臺幣)

03

上訴人請求被 上訴人應提繳 月份	上訴人原得請 求被上訴人按 月提繳之勞退 金額	上訴人於他處 服勞務，由他 處提繳之勞退 金數額	被上訴人應提 繳之勞退金數 額	被上訴人免供 擔保金額
111年5月	1,331元 (1,998元－被 上訴人已提繳 之667元)	0元	1,331元	1,331元
111年6月	1,998元	1,320元 (振悵公司)	678元	678元
111年7月	1,998元	1,320元 (振悵公司)	678元	678元
111年8月	1,998元	352元 (振悵公司)	1,646元	1,646元
111年9月	1,998元	128元 (精英公司)	1,870元	1,870元
111年10月	1,998元	155元 (精英公司128 元＋瑪思公司2 7元)	1,843元	1,843元
111年11月	1,998元	81元 (精英公司)	1,917元	1,917元
111年12月	1,998元	0元	1,998元	1,998元
112年1月	1,998元	0元	1,998元	1,998元

(續上頁)

01

112年2月	1,998元	0元	1,998元	1,998元
112年3月	1,998元	0元	1,998元	1,998元
112年4月	1,998元	0元	1,998元	1,998元
112年5月	1,998元	0元	1,998元	1,998元
112年6月	1,998元	175元 (寒舍公司)	1,823元	1,823元
112年7月	1,998元	771元 (驛宏公司749元+動員公司22元)	1,227元	1,227元
112年8月	1,998元	634元 (驛宏公司)	1,364元	1,364元
112年9月	1,998元	1,601元 (巨龍公司)	397元	397元
112年10月	1,998元	1,656元 (巨龍公司)	342元	342元
112年11月	1,998元	1,091元 (巨龍公司)	907元	907元
112年12月	1,998元	0元	1,998元	1,998元
113年1月	1,998元	0元	1,998元	1,998元
113年2月	1,998元	1,440元 (北螢公司)	558元	558元
113年3月	1,998元	2,606元 (北螢公司1,440元+首信公司1,166元)	0元 (負608元)	0元
113年4月	1,998元	752元 (前期扣除後尚餘608元+北螢公司144元)	1,246元	1,246元
113年5月	1,998元	318元	1,680元	1,680元
113年6月	1,998元	2,371元 (維德公司)	0元 (負373元)	0元
113年7月	1,998元	373元 (前期扣除後尚餘373元)	1,625元	1,625元

(續上頁)

01

113年8月	1,998元	0元	1,998元	1,998元
113年9月	1,998元	1,576元 (安維斯公司)	422元	422元
113年10月	1,998元	1,818元 (安維斯公司)	180元	180元
113年11月	1,998元	1,273元 (安維斯公司)	725元	725元
113年12月	1,998元	382元 (迴龍中小學360元+動員公司22元)	1,616元	1,616元
114年1月	1,998元	1,261元 (迴龍中小學)	737元	737元
114年2月起至復職日止	每期1,998元	0	每期1,998元	每期1,998元