

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第32號

上訴人 科園清潔有限公司

法定代理人 張慶芬

訴訟代理人 龍其祥律師

被上訴人 邱垂周

訴訟代理人 施泓成律師

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113年7月15日臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第112號第一審判決提起上訴，被上訴人並減縮起訴聲明，本院於115年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決（除減縮部分外）關於：(一)主文第四項上訴人應補提繳逾新臺幣37,860元部分、(二)主文第五項命上訴人應按月提繳逾新臺幣1,584元部分，及該部分假執行之宣告，均廢棄。

其餘上訴駁回。

第二審訴訟費用（除減縮部分外）由上訴人負擔。

原判決主文第三項應減縮為：「被告應自民國112年9月10日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告新臺幣28,195元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」。

原判決主文第五項應減縮為：「被告應自民國112年9月1日起，按月提繳新臺幣1,728元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶」。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人原以上訴人短少給付工資、加班費（下合稱薪資）及違法解僱為由，起訴請求上訴人給付違法解僱前不足之薪資及補繳勞工退休金（下稱勞退金），另請求確認兩造間僱傭關係存在，及按月給付薪資本息、提繳勞退金（如總表第

01 (一)欄所示)，經原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決
02 (如總表第(三)欄所示)，被上訴人就其敗訴部分提起一部上
03 訴(如總表第(四)欄所示)後，於民國114年12月17日具狀撤
04 回上訴，嗣又減縮起訴聲明(如總表第(六)欄所示)，上訴人
05 對被上訴人之撤回上訴及減縮起訴聲明，程序上均無意見
06 (見本院卷一第229、241至242、383頁，卷二第28頁)，故
07 被上訴人敗訴未聲明不服、一部上訴後撤回上訴，及減縮起
08 訴聲明部分，均非本院審理範圍，先予敘明。

09 二、又被上訴人起訴請求上訴人自112年7月27日起至其復職日
10 止，按月提繳新臺幣(下同)1,584元(即總表第(一)欄編號
11 5，見原審卷三第43至45、87頁)，原審認定上訴人應自112
12 年7月27日按月提繳1,728元，依此計算112年7月份已足額提
13 繳，應補提繳112年8月份不足之691元〔與原判決附表二所
14 示自任職起至112年7月26日止應補提繳3萬7,313元，合併計
15 算為3萬8,004元(即37,313元+691元=38,004元，即原判
16 決主文第4項)〕，及應自112年9月1日起按月提繳1,728元
17 (如原判決附表四所示)，就112年8月1日提繳逾547元部分
18 〔即①1,728元-1,584元=144元。②691元-144元=547
19 元。③37,313元+547元=37,860元(即原判決主文第4項逾
20 37,860元部分)〕，及自112年9月1日起按月提繳逾1,584元
21 部分，均屬訴外裁判。

22 三、另上訴人於二審提出其於112年7月25日之終止(下稱第一次
23 解僱)若非合法，兩造已於112年10月23日合意終止勞動契
24 約，如無終止合意，其亦於115年1月8日依勞動基準法(下
25 稱勞基法)第12條第1項第4款規定終止勞動契約(下稱第二
26 次解僱)之抗辯(見本院卷一第149、244頁)；被上訴人於
27 二審主張上訴人之第一次解僱違反勞資爭議處理法(下稱爭
28 議處理法)第8條規定(見本院卷一第368頁)。經核上訴人
29 乃是對於兩造間勞動契約業因終止而僱傭關係不復存在之抗
30 辯方法為補充，被上訴人則是就上訴人之第一次解僱違反保
31 護勞工之規定而提出新攻擊方法，均攸關兩造間勞動契約是

01 否終止之判斷，不許提出新防禦及新攻擊方法，對兩造均失
02 公平，依民事訴訟法第447條第1項第3款、第6款規定，應准
03 許兩造提出。

04 貳、實體方面：

05 一、被上訴人主張：伊自109年2月16日起受僱於上訴人，經指派
06 至訴外人世界先進積體電路股份有限公司（下稱世界先進公
07 司）三廠提供勞務，兩造約定以當年度法定最低工資為標準
08 核實計算薪資。惟以伊每月工作15天、每日工時10小時（正
09 常工時8小時及延長工時2小時），按112年度法定最低工資
10 額176元計算之每月薪資應為2萬8,195元（計算式： $176 \times 8 \times 15 + 176 \times 1.34 \times 2 \times 15$ ），上訴人卻未足額給付，亦未依此足額
11 提繳勞退金，並無端通知伊自112年6月29日起暫停進入世界
12 先進公司工作，伊乃於112年7月18日申請勞資爭議調解。詎
13 上訴人於勞資爭議調解期間之112年7月25日，以伊遭他人申
14 訴性騷擾成立且情節重大為由，依勞基法第12條第1項第2款
15 規定終止兩造間勞動契約（即第一次解僱），上訴人之第一
16 次解僱不僅未合於該規定，亦違反爭議處理法第8條規定，
17 不生終止之效力。爰依如總表第(二)欄編號1、3、4、5所示之
18 契約及規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人
19 給付112年7、8月份不足之薪資、自112年9月起之薪資、補
20 提繳自任職起至112年8月止之勞退金，及提繳自112年9月起
21 之勞退金等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)上
22 訴人應給付伊1萬2,995元，及自應給付日之翌日即112年9月
23 11日起至清償止，按週年利率5%計算之利息（下稱1萬2,995
24 元本息），(三)上訴人應自112年9月10日起至伊復職日止，按
25 月於次月10日給付伊2萬8,195元，及自每期應給付日之翌日
26 起至清償止，按週年利率5%計算之利息（下稱2萬8,195元本
27 息）。(四)上訴人應補提繳3萬7,860元至伊設於勞動部勞工保
28 險局之勞退金個人專戶（下稱系爭專戶）。(五)上訴人應自11
29 2年9月1日起至伊復職日止，按月提繳1,584元至系爭專戶
30 〔被上訴人逾上開請求部分，非本院審理範圍（如前壹所
31

述），茲不贅敘〕。

二、上訴人則以：被上訴人經伊派遣至世界先進公司擔任清潔員後，於112年5、6月間女性清潔員傳出遭被上訴人性騷擾情事，伊於112年6月29日通知被上訴人暫停到班，於112年6月27日以性平調查委員進行調查訪談，復於同年7月5日召開性別平等教育委會（下稱性平會），認被上訴人遭申訴性騷擾行為屬實且情節重大，而於同年7月25日依勞基法第12條第1項第2款規定向被上訴人終止勞動契約（即第一次解僱），並未逾30日除斥期間，自屬合法。縱第一次解僱不合法，兩造於112年10月23日達成終止勞動契約之合意，又縱無合意，被上訴人曾對世界先進公司員工施暴、不服從指揮，並有上開性騷擾行為，並違反伊勞動契約或工作規則，伊於115年1月8日以言詞依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約（即第二次解僱），亦屬合法，兩造間僱傭關係仍不存在。被上訴人從未表達復職意願，甚屢屢恫嚇伊要求鉅額離職金，且世界先進公司知悉上開性騷擾事件後，即要求伊改派其他人員，並註銷被上訴人之門禁卡，而伊於桃園地區僅與該公司訂有合約，無法受領被上訴人之勞務即非可歸責於伊，伊自不負受領遲延責任，上訴人無由請求伊給付薪資、提繳勞退金，縱得請求薪資，亦應扣除被上訴人向他處服勞務所取得之利益等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決（如總表第(三)欄所示），即：(一)確認兩造之僱傭關係存在。(二)上訴人應給付1萬2,995元本息。(三)上訴人應自112年9月10日起至被上訴人復職日止，按月於次月10日給付2萬8,195元本息（後續如遇當年度法定基本時薪調整，應依當年度調整後之法定基本時薪乘上實際出勤日數後之金額給付，被上訴人已減縮此部分之起訴聲明，如前壹所述）。(四)上訴人應補提繳3萬8,004元（逾3萬7,860元部分屬訴外裁判）至系爭專戶。(五)上訴人應自112年9月1日起，按月提繳1,728元（逾1,584元部分屬訴外裁判）（後續應依被上訴人每月實際應領薪資計算當月應

01 提繳勞工退休金之金額，被上訴人已減縮此部分之起訴聲
02 明，如前壹所述）至系爭勞退專戶。(六)為依職權及附條件之
03 得免假執行宣告。(七)駁回被上訴人其餘之訴及其餘假執行之
04 聲請。

05 上訴人就敗訴部分提起上訴，並為上訴聲明：(一)原判決不利
06 於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴
07 及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

08 四、兩造不爭執事項（見本院卷一第97至98頁）：

09 (一)被上訴人自109年2月16日起受僱於上訴人，指派到世界先進
10 公司三廠擔任清潔人員，約定次月10日以現金或轉帳支付方
11 式發薪，最後工作日為112年7月26日。

12 (二)世界先進公司三廠夜班之正常工時為晚間7時至翌日7時，扣
13 除2小時休息及用餐後，為10小時。

14 (三)110年7月1日起，世界先進公司三廠將被上訴人工時調整為
15 日班，即每週一至週五為工作日，如逢國定假日仍須出勤，
16 每週六、日則為休息日，每日工時為上午7時至晚間7時，工
17 作內容為防疫工作及園藝工作等，並以匯款方式支付薪資。

18 (四)111年12月1日起，被上訴人工時調整為晚間7時起至翌日上
19 午7時。

20 (五)被上訴人前向桃園市政府勞動局（下稱桃園勞動局）申請勞
21 資爭議調解，經桃園市政府（下稱桃市府）於112年5月24日
22 召開第一次行政調解，但調解不成立。

23 (六)上訴人於112年6月28日將原證三之性騷擾防治辦法發給被上
24 訴人，並於翌（29）日通知世界先進公司三廠禁止被上訴人
25 進入廠區，「科園老闆娘」傳送通訊軟體LINE對話紀錄略以
26 「因為有員工反應問題，造成少數人會上班暫時無法進入場
27 區…並從今天6/29開始算起，暫時無法進入場區…」（見原
28 審卷一第63頁）予被上訴人。

29 (七)上訴人以存證信函通知被上訴人，以被上訴人遭性騷擾申訴
30 而情節重大，依勞基法第12條第1項第2款規定終止勞動契
31 約，被上訴人於112年7月26日收受。

01 (八)被上訴人又向桃園勞動局申請勞資爭議調解，經桃市府於11
02 2年8月17日召開第二次行政調解，但調解不成立。

03 (九)上訴人曾因未依勞基法標準核算被上訴人任職期間之平日加
04 班費、被上訴人於110年1月加班時數共計52小時、未給付被
05 上訴人109年10月10日國慶日之國定假日加班費，經桃市政
06 府各裁處20,000元罰鍰（見原審卷二第51至53、57至58、61
07 至62頁）。

08 (十)被上訴人曾因在世界先進公司三廠男廁內，涉嫌對A女強制
09 猥褻案件，經臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）檢察
10 官以113年度偵字第8378號為不起訴處分（見原審卷三第37
11 至41頁）。

12 (十一)下列文件及內容之形式真正不爭執：

13 1.被上訴人110年10、12月；111年5至11月；112年1至8月之
14 薪資條（見原審卷一第133至139、353頁）。

15 2.被上訴人填寫之員工離職申請書、棄保切結書、恢復扣薪
16 切結書（見原審卷一第219、221、223頁）。

17 3.被上訴人與上訴人負責人張慶芬分別於112年4月18日、同
18 年6月20日之通訊軟體LINE對話紀錄擷圖（見原審卷一第
19 225、227頁）。

20 4.兩造於110年4月8日簽立之定期勞動契約。

21 5.桃市府勞動檢查處113年3月4日桃檢一字第1130002549號
22 函檢附被上訴人任職期間之出勤表（見原審卷二第47、73
23 至115頁）。

24 五、本院之判斷：

25 (一)上訴人之第一次解僱（於112年7月25日依勞基法第12條第1
26 項第2款規定終止兩造間勞動契約），是否合法？

27 1.按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作
28 之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。勞基法第12條第
29 1項第2款雖有明文。惟勞資爭議係指權利事項及調整事項之
30 勞資爭議；權利事項之勞資爭議，係指勞資雙方當事人基於
31 法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議；調

整事項之勞資爭議係指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議，此觀諸爭議處理法第5條第1款、第2款及第3款規定即明。又勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為，爭議處理法第8條亦有明文，其立法目的旨在保障勞工合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，因而資方受此限制。

2.上訴人抗辯被上訴人有性騷擾行為經調查屬實，兩造間勞動契約業經其於112年7月25日依勞基法第12條第1項第2款規定終止（即第一次解僱），該終止通知於112年7月26日送達被上訴人，應已合法云云，並以申訴書、陳述書、性平會會議紀錄等件，及證人即上訴人離職領班李湘妍之證詞為證（見原審卷一第259至261、263、265、279、147、267至268、283至284、281、247至257頁，本院卷一第371至373頁）；被上訴人則否認有上訴人指訴之情事，並主張上訴人於勞資爭議調解期間進行第一次解僱，違反爭議處理法第8條規定，不生終止之效力等語。查：

(1)依被上訴人所派駐之世界先進公司112年10月4日函文所載：「世界先進公司於2023/6/19收到科園清潔領班回報科園同仁遭到邱員性騷擾，世界先進公司遂即要求科園公司後續處理該案件，科園公司進行訪談兩員受害之科園公司女員工後，科園公司與世界先進公司評估有後續性騷擾相關風險，故於2023/6/29暫停邱員入廠權限，繼續給付邱員薪資，等待科園公司後處理」等語（見原審卷一第141頁）、被上訴人自陳其於112年6月28日接獲訴外人科園人力派遣有限公司（即上訴人相關企業）之工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法（見原審卷一第15、61頁）、上訴人於112年7月5日針對被上訴人有無性騷擾員工召開第1次性平會，會中作成建議開除被上訴人之決議（見原審卷一第247至257頁會議紀

錄）、上訴人法定代理人於112年7月6日通知被上訴人進行性騷擾訪談（見原審卷一第269頁）、上訴人法定代理人於112年6月29日以Line通知被上訴人自該日起暫無法進入廠區工作（見原審卷一第63頁，不爭執事項(六)），以及上訴人於112年6月30日通知被上訴人自112年6月29日起暫停進廠工作之函文表明：「因工作場所同事表示你的行為造成其他人的困擾，自即日起暫停進廠工作請假期間公司會給付薪資」等語（見原審卷一第245頁）等情，可知上訴人自112年6月19日即啟動被上訴人涉有性騷擾行為之申訴與調查程序，並交付前開辦法使被上訴人瞭解性騷擾防治之措施與懲戒之規定，繼於112年7月5日性平會決議建議開除被上訴人後之翌日即112年7月6日對被上訴人進行涉有性騷擾行為之訪談程序。

(2)嗣被上訴人於112年7月18日對上訴人及世界先進公司申請勞資爭議調解，主張：「世界先進憑什麼要我卡導致我無法工作，請恢復我工作權、恢復僱傭關係」（見原審卷一第51頁勞資爭議調解紀錄），上訴人與世界先進公司於112年8月17日調解期日均派員到場說明，調解委員調查並經當事人確認不爭執事項及爭執事項，其不爭執事項第(2)點記載：「資方表示勞方在派至世界先進三廠工作時，有對資方其他女性員工有性騷擾行為，資方科園清潔有限公司業已進行性騷擾調查，認定勞方有在工作場所有性騷擾行為，通知勞方自112年6月29日起暫時不到工作場所，勞方薪水照領，資方科園清潔公司依調查結果認為勞方確有性騷擾女性同事情形，乃於112年7月26日發存證信函給勞方，通知勞方依勞動基準法第12條第1項第2款解雇勞方。」，並於爭執事項第(1)點記載：「資方解雇勞方是否有正當理由」等內容，有勞資爭議調解紀錄可參（見原審卷一第51頁）。被上訴人既在前(1)所述之程序後提出勞資爭議調解，顯見是以上訴人依世界先進公司之要求，禁止其自112年6月29日起工作，並以其有性騷擾行為擬將其解僱，顯非合法，兩造間之僱傭關係繼續存

在，應恢復其工作權之權利事項申請勞資爭議調解。依爭議處理法第8條規定，上訴人於112年7月18日至8月17日之勞資爭議調解期間，即不得以被上訴人涉有性騷擾之勞資爭議事件而終止勞動契約。則上訴人於112年7月25日以被上訴人對同事有性騷擾行為屬實且情節重大為由而終止勞動契約，已違反爭議處理法第8條之強制規定。被上訴人主張上訴人之第一次解僱並非合法等語，應堪採之。上訴人抗辯前開勞資爭議調解並非針對其而為申請，第一次解僱無違反爭議處理法第8條規定云云，乃無足採。

(3)上訴人又辯稱被上訴人申請勞資爭議調解係主張：「從上班開始就用自己時間另外做許多事都沒有算薪資，工資：原本談好薪資每日為200元…加班費：每天用自己時間澆水購買材料一天最少2小時…」，均係金錢爭議，與其於112年7月25日據以終止之性騷擾事由不同，第一次解僱並無違反爭議處理法第8條規定云云（見本院卷二第39頁）。然上訴人上開所稱之勞資爭議調解，是被上訴人於112年4月20日請求上訴人給付薪資，並無提及遭解僱一事，且該次勞資爭議於112年5月24日即調解不成立，有該次勞資爭議調解申請書與調解紀錄可徵（見原審卷一第43至49頁），與112年7月18日申請勞資爭議調解所主張僱傭關係繼續存在及恢復工作權，顯然是不同之爭議事項，上訴人以112年4月20日之薪資爭議調解申請，抗辯其於112年7月18日至8月17日勞資爭議調解期間終止勞動契約應屬合法云云，容有誤會，亦不可採。

(4)是以，上訴人既在112年7月18日至8月17日之勞資爭議調解期間以調解之勞資爭議事由終止勞動契約，已違反爭議處理法第8條規定，其依此於112年7月25日終止勞動契約所進行之第一次解僱自非合法，不生終止之效力。

(二)兩造有無於112年10月23日一審勞動調解時合意終止勞動契約？

1.按勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法亦無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證

01 責任。

02 2.上訴人抗辯兩造於112年10月23日原法院勞動調解期日合意
03 終止勞動契約云云（見本院卷二第44至46頁），為被上訴人
04 所否認。查：被上訴人於112年4月18日傳簡訊予上訴人之法
05 定代理人，表示：「老板娘請教，電話中你告訴我人員太
06 多，我可以不要做，那我請教，你是要資遣喔，我同意」，
07 112年10月23日原法院進行勞動調解時，被上訴人復表示：
08 「第一次相對人（指上訴人）提出55萬元，第二次相對人提
09 出85萬元，但是相對人要求聲請人（指被上訴人）回去，公
10 司簽署確實有性騷擾，所以調解不成立。聲請人目前同意不
11 回去公司上班，就以上次提出的85萬做為調解基礎」，雖有
12 上開簡訊及勞動調解筆錄可證（見原審卷一第227、159
13 頁）。但上開對話與陳述，乃調解程序中為不利己之讓步，
14 復未據上訴人同意被上訴人所提之調解條件，兩造自無於11
15 2年10月23日調解期日達成終止勞動契約之合意，否則本件
16 訴訟業因調解成立而終結。故上訴人基此抗辯兩造間勞動契
17 約已經兩造於112年10月23日合意終止云云，顯乏所據，並
18 不可採，應認兩造間勞動契約尚未經兩造於112年10月23日
19 合意終止。

20 (三)上訴人之第二次解僱（於115年1月8日依勞基法第12條第1項
21 第4款規定終止兩造間勞動契約），是否合法？

22 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
23 預告終止契約，惟應自知悉其情形之日起30日內為之，勞基
24 法第12條第1項第4款、第2 項定有明文。

25 2.上訴人抗辯被上訴人於110年間對世界先進公司員工施暴、
26 不服從指揮，且有上開性騷擾其所屬派遣至該公司員工等情
27 事，違反勞動契約或工作規則情節重大，於115年1月8日依
28 勞基法第12條第1項第4款規定，以言詞終止兩造間勞動契約
29 云云（見本院卷一第151頁(二)、(三)，第244、149頁，卷二第4
30 6至48頁），茲分述之：

31 (1)上訴人雖提出世界先進公司員工王淑盈、黃建生，及其員工

01 藍志榮分別於112年6月21日、27日所出具敘明被上訴人於世
02 界先進公司晶圓廠任職期間衝突情形之書面報告（見原審卷
03 一第237、239頁），以證明被上訴人任職世界先進公司晶圓
04 廠時有違反勞動契約或工作規則之情事。惟世界先進公司副
05 理黃建生所出具之書面記載：「…經公司決定安排邱員工作
06 崗位調動，將邱員調到辦公區域擔任清潔員」（見原審卷一
07 第237頁），證人黃建生於原審亦具結證稱被上訴人與世界
08 先進公司員工約於110年秋冬時在工作上發生爭執，有請上
09 訴人更換人員，乃調整被上訴人之工作，將被上訴人從無塵
10 室調到非無塵室，被上訴人在109年2月至110年大約秋冬時
11 間，作夜班推晶圓作業，110年秋冬到111年12月做日班防疫
12 清潔工作等語（見原審卷二第24至25、22頁），世界先進公
13 司於113年1月9日就被上訴人任職期間之職務異動，另函覆
14 原法院略以：「110年間於工作中與本公司員工發生爭執並
15 作勢襲擊他人，故基於安全考量，科園公司將其調整作業至
16 日班防疫清潔工作」（見原審卷一第301頁），上訴人復自
17 陳將上訴人調派至辦公室擔任清潔員等語（見原審卷一第20
18 7頁，本院卷二第49頁）。稽此足認上訴人於110年秋冬之際
19 即知悉被上訴人之上情，且已依調查結果而於該年秋冬進行
20 調職，藍志榮與黃建志前開報告，應是112年6月間所製作，
21 無法據以認定上訴人於此時始行知悉。故上訴人於115年1月
22 8日以此事由依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契
23 約，應已逾同法第2項所定之30日除斥期間，依上規定，此
24 次終止自非合法。

25 (2)至上訴人於112年7月25日以被上訴人遭申訴性騷擾員工之行
26 為屬實且情節重大之事由，依勞基法第12條第1項第2款規定
27 終止兩造間勞動契約，既有存證信函可稽（見原審卷一第65
28 頁），上訴人並稱112年7月5日性平會調查完竣後而為終止
29 之決定（見本院卷二第48頁），顯見上訴人於112年7月5日
30 即已知悉此項事由，且為上訴人自陳在卷（見本院卷二第57
31 頁），上訴人於115年1月18日始依勞基法第12條第1項第4款

規定終止勞動契約，顯逾同法第2項規定之30日除斥期間，
上訴人之終止，亦非合法。

3.是以，上訴人於115年1月8日以言詞終止勞動契約進行之第二次解僱，因已逾勞基法第12條第2項規定之除斥期間，並非合法，自不生終止之效力。

(四)被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求上訴人給付薪資1萬2,995元本息、按月給付薪資2萬8,195元本息、補提繳勞退金3萬8,004元、按月提繳勞退金1,728元（即總表第(三)欄編號1、3、4、5），有無理由？

1.請求確認僱傭關係存在部分（即總表第(三)欄編號1）：

查上訴人之第一次解僱違反爭議處理法第8條規定，應非合法，不生終止之效力，兩造亦未於112年10月23日合意終止勞動契約，上訴人之第二次解僱已逾勞基法第12條第2項除斥期間而不合法，仍不生終止之效力，均如前述，兩造間勞動契約即未終止，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，自有理由。

2.請求給付薪資1萬2,995元本息、按月給付薪資2萬8,195元本息部分（即總表第(三)欄編號3）：

(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；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條前段、第235條、第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。

(2)查被上訴人於112年7月18日申請勞資爭議調解，主張世界先進公司無由取消其門禁卡，其與上訴人間之僱傭關係繼續存在，並請求上訴人恢復工作權，已於前述，可見被上訴人主觀上並無任意去職之意思，且已將準備提供勞務之意思通知

01 上訴人，但上訴人於前開調解期日堅稱：「於112年7月26日
02 發存證信函給勞方，通知勞方依勞動基準法第12條第1項第2
03 款解雇勞方」（見原審卷一第51頁勞資爭議調解紀錄），上
04 訴人顯當場拒絕被上訴人服勞務，上訴人自應負受領遲延之
05 責，依上說明，被上訴人自得請求上訴人給付自112年7月27
06 日（不爭執事項(七)，第一次解僱終止意思表示於112年7月26
07 日到達被上訴人）起之薪資。

08 (3)雖上訴人抗辯因被上訴人有性騷擾行為而遭禁止進入世界先
09 進公司工作，其又無其他桃園之工廠可派遣被上訴人前往工
10 作，其就被上訴人之無法提供勞務無可歸責事由，自不負遲
11 延責任而無須給付薪資；縱應給付，亦應扣除被上訴人轉向
12 他處服勞務所取得之利益云云。查被上訴人係由上訴人派遣
13 至工廠工作，為兩造所不爭，被上訴人勞務之給付，即兼需
14 上訴人之行為。上訴人既自陳其尚有新竹之工廠可供派遣勞
15 工前往工作，被上訴人亦表示願意前往新竹工作（見本院卷
16 一第368至369頁），上訴人卻拒絕派遣，被上訴人之無法提
17 供勞務，顯係上訴人所造成，上訴人仍應負遲延受領之責。
18 依上說明，被上訴人無庸補服勞務，即得請求上訴人給付薪
19 資。故上訴人上開抗辯並不足採。又自112年7月27日起，被
20 上訴人並未轉向他處服勞務，有上訴人未爭執形式真正之被
21 上訴人勞保投保紀錄（附於限閱卷）可證（見本院卷二第58
22 頁），上訴人徒以被上訴人故意不投保之詞抗辯被上訴人有
23 在他處任職獲取報酬而應扣除云云，卻未為任何舉證，此項
24 抗辯亦非可採。

25 (4)至被上訴人得請領之薪資數額，被上訴人原主張兩造約定時
26 薪200元，並保障每月排班工作天數至少20日，已遭上訴人
27 否認，被上訴人又未能舉證證明之，已難憑採。但工資數額
28 若未低於勞動部所核定之基本工資及以基本工資為基準計算
29 出之延長工時工資之總和，勞雇雙方即應受此合意之拘束。
30 依兩造不爭執之被上訴人任職期間之出勤表、每日上班10小
31 時（見不爭執事項(二)5.、(二)）、轉為清潔人員後每月工作15

天（見原審卷二第20至21頁），及勞動部所頒訂之基本工資計算，扣除上訴人已給付之薪資（見原審卷一第139、353頁，卷三第73頁112年07月、08月三廠外圍薪資條），被上訴人於上訴人112年7月25日終止勞動契約後，得請求上訴人給付112年8月份薪資不足額1萬2,995元（上訴人對此數額亦無意見，見本院卷三第351、359頁），及自112年9月1日起，按月於次月10日給付2萬8,195元（如附表二即原判決附表三所示）。

(5)是以，被上訴人依兩造間之勞動契約及民法第487條規定，請求上訴人給付112年8月份之不足額薪資1萬2,995元，及自112年9月11日（即應給付日之翌日）起算之法定遲延利息（即1萬2,995元本息），暨自112年9月10日起至復職日止，按月於次月10日給付2萬8,195元，及各期應給付日之翌日起之法定遲延利息（即2萬8,195元本息），為有理由。

3.請求補提繳勞退金3萬7,860元、按月提繳1,524元部分（即總表第(三)欄編號4、5）：

(1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。次按第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之，勞退條例第14條第5項亦有明定。

(2)查本件依勞保局113年3月8日保退二字第11313050670號函檢附被上訴人之勞退專戶明細資料（見原審卷二第39至43頁）所載之已提繳勞退金，及勞動部分別於109年1月1日、110年1月1日、111年1月1日（112年適用）公布生效之勞退金月提繳分級表（見原審卷三第105至111頁），計算被上訴人109年2月間任職起至112年7月26日離職日止，扣除上訴人已提繳數額，上訴人尚應補提繳部分詳如附表三「合計」欄所示之3萬7,313元，；上訴人對此數額並無意見（見本院卷三第351、359頁），被上訴人之此部分請求，為有理由。

01 (3)又112年7月27日起至112年8月31日止，依附表二所認定之每
02 月薪資2萬8,195元及勞退金月提繳分級表（見原審卷三第11
03 1頁），上訴人原應按月提繳1,728元，惟112年7月已提繳1,
04 728元，並無不足（如附表四編號1所示），112年8月起，因
05 被上訴人僅請求按月提繳1,584元（見原審卷三第45、87
06 頁），被上訴人就112年8月之勞退金，僅得請求被上訴人補
07 提繳547元（即請求提繳1,584元－已提繳1,037元＝547元，
08 如附表四編號2所示），自112年9月1日起，則得請求按月提
09 繳1,524元（如附表四編號3所示）。

10 (4)是以，被上訴人依勞退條例第6條、第14條第1項規定，請求
11 上訴人補提繳3萬7,860元〔即109年2月任職起至112年8月31
12 日止之勞退金不足額（計算式：37,313元（即附表三「合
13 計」）＋547元（即附表四編號2）＝37,860元〕，及自112
14 年9月1日起至復職日止，按月提繳1,584元，為有理由。

15 六、綜上所述，被上訴人依總表第(二)欄編號1、3、4、5所示契約
16 及規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求上訴人給付
17 1萬2,995元本息、自112年9月10日起至復職日止，按月於次
18 月10日給付2萬8,195元本息、補提繳3萬7,860元（即109年2
19 月任職起至112年8月31日止之勞退金不足額）至系爭專戶、
20 自112年9月1日起至復職日止按月提繳1,584元至系爭專戶，
21 於法有據，應予准許。原審就上開部分為上訴人敗訴之判
22 決，並為得、免假執行宣告，所持理由雖與本院部分不同，
23 但結論並無二致，仍應予維持。上訴意旨指摘原判決該部分
24 不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又被上訴
25 人於原審僅請求自112年7月27日起至復職日止，按月提繳1,
26 584元至系爭專戶，原審認定上訴人應按提月繳1,728元，主
27 文第4項判命上訴人應提繳逾3萬7,860元、第5項判命上訴人
28 應按月提繳逾1,584元部分，已逾被上訴人聲明之範圍，屬
29 訴外裁判（如壹程序方面二所述），自有未洽。上訴人雖未
30 指摘及此，然原判決此部分既有可議，爰由本院予以廢棄，
31 惟毋庸另為駁回之諭知。又上開廢棄部分，原審認屬附帶請

求性質而未併算上訴之訴訟標的價額（見原審卷三第149頁），是原審關於訴訟費用分擔之裁判，尚無併予廢棄之必要。另被上訴人於本院減縮自112年9月10日起按月給付薪資、自112年9月1日起按月提繳勞退金至系爭專戶之請求，爰由本院將原判決主文第3、5項所命給付減縮如主文第4、5項所示。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 115 年 8 月 25 日
勞動法庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 吳燁山

法 官 許純芳

正本係照原本作成。

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（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，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 8 月 25 日
書記官 郭晉良

總表						
編號	(一) 訴之聲明/金額(新臺幣) (見原審卷三第43至44、87至88頁)	(二) 請求權基礎(訴訟標的) (見本院卷二第56頁)	(三) 一審判決	(四) 被上訴人上訴 (原上訴聲明，見本院卷一第49至51頁)	(五) 上訴人上訴 (敗訴部分全部上訴)	(六) 被上訴人減縮起訴聲明 (本院卷二第57頁)

				頁；嗣已撤回上訴)		
1	確認兩造間僱傭關係存在	兩造間之勞動契約	確認兩造間僱傭關係存在	×	√	×
2	上訴人應給付被上訴人62萬2,662元，及47萬6,054元自起訴狀繕本送達翌起暨其餘14萬6,608元自民事準備(四)狀繕本送達翌日起，均至清償日止之法定遲延利息	勞動基準法(下稱勞基法)第24條第1項、第39條	0元(如原判決附表一)	上訴人應給付被上訴人60萬9,667元本息	×	×
3	上訴人應自112年7月27日起至被上訴人復職日止，於次月10日前給付被上訴人3萬2,000元，及各期應給付日翌日起至清償日止之法定遲延利息	兩造間之勞動契約，民法第487條規定	(1)上訴人應給付112年7月27日起至112年8月31日止之薪資1萬2,995元(如原判決附表三編號2)，及自112年9月11日起至清償日止之法定遲延利息。 (2)上訴人應自112年9月10日起至被上訴人復職日止，按月於次月10日給付2萬8,195元(後續如遇當年度法定基本時薪調整，上訴人則應依當年度調整後之法定基本時薪乘上被上訴人實際出勤日數後之金額給付予被上訴人)，及自各期應給付日之翌日起至清償日止之法定遲延利息	上訴人應自112年9月10日起至被上訴人復職日止，按月於次月10日再給付被上訴人3,805元本息	√	(1) × (2) 不請求「後續如遇當年度法定基本時薪調整，上訴人則應依當年度調整後之法定基本時薪乘上被上訴人實際出勤日數後之金額給付予被上訴人」
4	上訴人應補提繳8萬6,650元至被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶(下稱系爭專戶)(計算式：見原審卷三第29頁)	勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條、第14條第1項	上訴人應提繳3萬7,313元(如原判決附表二「合計」3萬7,313元)至系爭專戶 【原判決主文第4項應提繳3萬8,004元，是加計原判決附表四編號2之691元(即本件編號5(1))；逾3萬7,860元部分為訴外裁判】	上訴人應再提繳4萬8,646元至系爭專戶	√	×
5	上訴人應自112年7月27日起至被上訴人復職日止，按月提繳1,	勞退條例第6條、第14條第1項	(1)上訴人應提繳691元(如原判決附表四編號1、2)至系爭專戶 (2)上訴人應自112年9月1	×	√	不請求「後續依被上訴人每月實際應領薪資計

(續上頁)

01

	584元至系爭專戶		日起至被上訴人復職日止，按月提繳1,728元（逾1,584部分為訴外裁判）（後續依被上訴人每月實際應領薪資計算提繳至系爭專戶）			算提繳至系爭專戶」
--	-----------	--	---	--	--	-----------

02

附表二：法院計算被上訴人得請求按月給付薪資之期間及金額

編號	年月	(A)法定最低工資額	(B)112年5月起轉為清潔人員，每月工作15天 (原審卷二第20至21頁)	(C)平日工資及加班費 $C = (8\text{時} \times A \times B) + (2\text{時} \times A \times B \times 1.34)$	(D)被告已給付薪資 (原審卷一第139、353頁，卷三第73頁)	(E)合計 $E = C - D$
1	112/7	176元	15	28,195元	28,500元	-305元
2	112/8	176元	15	28,195元	15,200元	12,995元
3	112/9	176元	15	28,195元	0元	28,195元

03

附表三：法院計算被上訴人得請求補提繳勞退金之金額

年月	(A)應領工資(扣除勞動節、端午節、春節、年度結算、介紹費等獎金) (原審卷一第133至139、215、217、353頁，卷三第57至73頁)	(B)應補加班費 (如原判決附表一)	(C)應領薪資 $C = A + B$	(D)應提繳勞退金工資	(E)應提繳勞退金額 $E = D \times 6\%$	(F)雇主已提繳勞退金金額 (原審卷一第111至114、177至185頁，卷二第41至43頁)	(G)短提繳勞退金額 $G = E - F$
109/2 (16日到職)	23,140元	—	23,140元	23,800元	689元 (23,800元 $\times 0.06 \times 14/29$)	714元	-25元
109/3	49,810元	—	49,810元	50,600元	3,036元	1,428元	1,608元
109/4	47,880元	—	47,880元	48,200元	2,892元	1,891元	1,001元
109/5	49,810元	—	49,810元	50,600元	3,036元	2,634元	402元
109/6	47,880元	—	47,880元	48,200元	2,892元	2,011元	881元
109/7	47,880元	—	47,880元	48,200元	2,892元	3,036元	-144元
109/8	47,880元	—	47,880元	48,200元	2,892元	3,036元	-144元
109/9	44,020元	—	44,020元	45,800元	2,748元	3,036元	-288元
109/10	47,880元	—	47,880元	48,200元	2,892元	1,995元	897元

(續上頁)

01

109/11	44,020元	—	44,020元	45,800元	2,748元	1,557元	1,191元
109/12	45,950元	—	45,950元	48,200元	2,892元	0元	2,892元
110/1	52,000元	—	52,000元	53,000元	3,180元	0元	3,180元
110/2	46,000元	138元	46,138元	48,200元	2,892元	0元	2,892元
110/3	50,000元	—	50,000元	50,600元	3,036元	0元	3,036元
110/4	50,000元	—	50,000元	50,600元	3,036元	0元	3,036元
110/5	48,000元	—	48,000元	48,200元	2,892元	0元	2,892元
110/6	50,000元	—	50,000元	50,600元	3,036元	0元	3,036元
110/7	30,400元	2,067元	32,467元	33,300元	1,998元	702元	1,296元
110/8	35,200元	2,394元	37,594元	38,200元	2,292元	950元	1,342元
110/9	28,800元	1,958元	30,758元	31,800元	1,908元	950元	958元
110/10	27,200元	1,850元	29,050元	30,300元	1,818元	950元	868元
110/11	33,600元	2,285元	35,885元	36,300元	2,178元	950元	1,228元
110/12	35,200元	2,394元	37,594元	38,200元	2,292元	950元	1,342元
111/1	34,200元	—	34,200元	34,800元	2,088元	950元	1,138元
111/2	22,500元	—	22,500元	23,100元	1,386元	950元	436元
111/3	41,400元	—	41,400元	42,000元	2,520元	2,088元	432元
111/4	41,400元	—	41,400元	42,000元	2,520元	2,088元	432元
111/5	37,800元	—	37,800元	38,200元	2,292元	2,088元	204元
111/6	37,800元	—	37,800元	38,200元	2,292元	2,088元	204元
111/7	37,800元	—	37,800元	38,200元	2,292元	2,088元	204元
111/8	41,400元	—	41,400元	42,000元	2,520元	2,088元	432元
111/9	37,800元	—	37,800元	38,200元	2,292元	2,292元	0元
111/10	36,000元	—	36,000元	36,300元	2,178元	2,292元	-114元
111/11	39,600元	—	39,600元	40,100元	2,406元	2,292元	114元
111/12	30,600元	—	30,600元	31,800元	1,908元	1,604元	304元
112/1	38,000元	3,353元	41,353元	42,000元	2,520元	2,088元	432元
112/2	36,100元	1,494元	37,594元	38,200元	2,292元	2,088元	204元
112/3	43,700元	—	43,700元	43,900元	2,634元	2,292元	342元
112/4	41,800元	—	41,800元	42,000元	2,520元	2,292元	228元
112/5	28,500元	—	28,500元	28,800元	1,728元	2,292元	-564元
112/6	24,700元	—	24,700元	25,250元	1,515元	1,728元	-213元
112/7 (26日離職)	28,500元	—	28,500元	28,800元	1,449元 (28,800 元×0.06× 26/31)	1,728元	-279元
合計							37,313元
備註：到職日及離職日未滿1個月，當月「應提繳勞退金額」欄之金額按天數計算。							

02

附表四：法院計算被上訴人得請求按月提繳勞退金之期間及金額

編號	年月	(A)應領平日 工資及加 班費 (如附表三)	(B)應提繳 勞退金 工資	(C)應提繳勞 退金金額 C=B×6%	(D)被上訴 人請求 提繳金 額	(E)雇主已提繳 勞退金額 (原審卷二第4 1至43頁)	(F)合計 F=D-E
----	----	---------------------------------	---------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------------------	----------------

(續上頁)

01

1	112/7	28,195元	28,800元	1,728元	1,584元	1,728元	-144元
2	112/8	28,195元	28,800元	1,728元	1,584元	1,037元	547元
3	112/9	28,195元	28,800元	1,728元	1,584元	0元	1,584元
備註：上訴人應補提繳112年7月27日至同年月31日之勞退金為279元(計算式:28,800元×0.06×5/31)，惟其當月已提繳足額(見附表三「112/7」(F)欄所示)。							