

福建高等法院金門分院民事判決

107年度勞上字第1號

上訴人 金門縣公共車船管理處

法定代理人 王垣坤

訴訟代理人 鄭凱鴻律師

複代理人 蘇夏曦律師

被上訴人 陶仁昌

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107年7月31日福建金門地方法院106年度勞訴字第4號第一審判決提起上訴，本院於108年3月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於超過後開第二項、第三項、第四項及該部分假執行之宣告，暨命上訴人負擔訴訟費用之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係至民國一百零六年二月一日止存在。

上訴人應提繳新臺幣柒佰伍拾陸元至被上訴人在勞工保險局之勞工退休金專戶。

上訴人應給付被上訴人如附表「上訴人應付薪資」欄所示之金額，及如「法定遲延利息」欄所示之利息。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由上訴人負擔十分之一，餘由被上訴人負擔。

本判決第四項得假執行。但上訴人以新臺幣壹萬參仟零捌拾元為被上訴人供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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者，不得提起之」，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又「確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。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確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言

，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益」（最高法院52年台上字第1240號判例參照）。被上訴人主張兩造間僱傭關係仍存在，為上訴人所否認，顯示兩造間僱傭關係存否不明確，致被上訴人主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此不安之狀態能以確認判決除去，足認被上訴人起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

二、上訴人金門縣公共車船管理處之法定代理人於本院審理期間變更為王垣坤，有金門縣政府所屬機關主官（管）以上人員異動名冊、金門縣政府令可稽，據其聲明承受訴訟（見本院卷第255至261頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：

（一）伊自民國97年9月1日起正式受僱於上訴人，擔任公車司機，月薪新臺幣（下同）4萬0,118元（下就兩造間之勞動契約稱系爭勞動契約）。因同事王國榮屢在通訊軟體LINE聊天群組嘲笑辱罵伊，伊於105年6月11日上午5時30分許，在金門縣○○鎮○○路○○○○號司機休息室，請王國榮停止其行為，王國榮遂持手機錄影蒐證，伊不滿被拍攝欲阻擋而發生拉扯，致王國榮受有右肩及右手腕挫傷，右上臂及左上臂瘀青，右前臂抓痕等傷害。上訴人於同月間受理通報，進行調查及約談相關人員後，召開人事考績評議會（下稱考績會），於同年6月29日以車人字第1050002018號令將伊記過乙次。嗣伊所涉傷害王國榮刑事案件，經福建金門地方法院於105年12月27日以105年度易字第56號刑事判決判處拘役並確定在案，上訴人竟又以此為由召開考績會，於106年1月23日以車人字第1060000335號令，以伊有勞動基準法（下稱勞基法）第12條1項第2款情形無預警解僱，顯逾勞基法第12條第2項規定所定30日之除斥期間，其終止不合法。況伊上開行為雖屬不當，惟尚難認係基於惡意的暴行意圖所為，客觀上尚不致對其他員工造成一般性之安全威脅或危害，且事發後曾向王

員表達道歉及尋求和解未果，足見伊非全無反省之意，懲處足使伊心生警惕，知所悔改。又伊受僱超過8年期間無任何行政處分之紀錄，考績先後有4年為甲等，工作表現尚稱良好，上訴人僅憑上開偶發事件，且在經過半年後，突襲性的片面終止系爭勞動契約，難謂符合最後手段性原則。而伊於勞資爭議調解時即已向上訴人表達提出繼續提供勞務，如無法繼續服勞務，亦應依法提供資遣費，惟均為上訴人所拒絕，上訴人自應負受領遲延之責。

(二)伊固然於106年1月21日向上訴人發出金門郵局第000015號存證信函表示：「因貴公司有勞動基準法第十四條所定各款情形，本人依法，請貴公司給付資遣費。」（下稱系爭存證信函）。但在系爭存證信函中，沒有終止勞動契約的意思表示存在，不得據此認定伊終止勞動契約。況上訴人收受系爭存證信函之時間為106年2月2日，而伊於106年1月20日致電站務人員陳印銅告知不辭職，並將於同年1月21日銷假上班，已發生撤回意思表示之效力等語。爰依系爭勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例第6條、第14條第1項規定提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)上訴人應自106年1月23日起至被上訴人復職日止，按月提繳2,407元至勞動部勞工保險局設立之被上訴人勞工退休金專戶；(三)上訴人應自民國106年1月23日起至被上訴人復職日止，按月於每月末日給付被上訴人4萬0,118元，及自次月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(四)就上開(三)項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、上訴人則以：

(一)被上訴人毆打同事王國榮之行為，經法院判處傷害罪罪刑確定，自應該當勞基法第12條第1項第2款對共同工作之勞工實施暴行之行為。同條第2項所謂「自知悉其情形之日起」，應以該情形客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。被上訴人於警詢、偵查中始終均否認有何毆打王國榮之犯行，均辯稱只有拉扯而已，並未坦承有何傷害，上

01 訴人於法院判決前，對於被上訴人是否確實有傷害犯行客觀
02 上尚無法確信，於判決後30日內之106年1月23日，依勞基法
03 第12條第1項第2款、工作規則第20條之規定，以車人字第00
04 00000000號令終止系爭勞動契約，並未逾30日之除斥期間，
05 且無最後手段性原則之適用。至上訴人於105年6月29日以車
06 人字第1050002018號令將被上訴人記過乙次，原因為其「在
07 工作場所和同仁發生爭執，影響本處紀律及形象」，法令依
08 據為上訴人工作規則第44條懲罰標準表第73目「吵鬧謾罵有
09 損團體紀律，情節輕微者」，與上訴人因被上訴人毆打同事
10 觸犯傷害罪，於106年1月23日終止系爭勞動契約，二者所依
11 據之事實及法規依據不同，自無違反一事不二罰可言。

12 (二)依106年1月18日上訴人法定代理人與被上訴人等人之對話錄
13 音譯文，可知被上訴人於當日已同意自行離職，其雖於106
14 年1月20日以電話向調度員陳印銅表示不辭職，然陳印銅並
15 非勞基法第2條第2款所稱雇主，且被上訴人亦無委請陳印銅
16 代為向上訴人為不辭職之意思表示，對上訴人自不生效力。
17 退步言之，縱被上訴人有不辭職之意思表示，然其於106年1
18 月18日係以口頭表明自行離職，非屬非對話意思表示，且已
19 到達上訴人法定代理人，發生終止系爭勞動契約之效力，不
20 得再撤回。況被上訴人於106年1月21日寄發系爭存證信函予
21 上訴人，主張依勞基法第14條第1項之規定終止系爭勞動契
22 約，並依同法第18條反面解釋請求給付資遣費，亦可證被上
23 訴人係主張終止系爭勞動契約並請求給付資遣費之意。又上
24 訴人之人事管理員何靜蓉於同日下午致電通知被上訴人參加
25 106年1月23日人評會，被上訴人亦明確表示其已離職，同月
26 22、23日均未上班，也未請假，復於同年3月3日勞資爭議調
27 解中向上訴人請求給付資遣費，足證被上訴人已明確為終止
28 之意思表示，系爭勞動契約業已終止等語，茲為抗辯。並聲
29 明：(一)被上訴人之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如受不利判
30 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

31 三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，上訴人不服提起上訴，聲

01 明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人於原審之訴及假執行之聲請
02 均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

03 四、兩造不爭執事項（見本院卷第198至199頁，為說明之便，文
04 字略作修正）：

05 (一)被上訴人自97年8月1日受僱於上訴人，擔任公車司機，每月
06 薪資4萬0,118元。

07 (二)被上訴人於105年6月11日在上訴人之司機休息室傷害同事王
08 國榮。

09 (三)上訴人於105年6月20日發出考績會開會通知單，開會事由為
10 「本處駕駛員王國榮遭陶仁昌毆打案」，並於105年6月29日
11 核定王國榮與陶仁昌獎懲，以被上訴人在工作場所和同仁發
12 生爭執，影響上訴人紀律及形象，以車人字第1050002018號
13 令對被上訴人記過1次。

14 (四)被上訴人傷害王國榮上開案件，經福建金門地方法院於105
15 年12月27日以105年度易字第56號刑事判決判處拘役40日，
16 並確定在案。

17 (五)上訴人於106年1月23日召開106年度第2次考績會，以被上訴
18 人犯傷害罪，經上開判決判處罪刑確定，決議依勞基法第12
19 條、上訴人工作規則第20條規定，不經預告終止與被上訴人
20 之勞動契約，並以車人字第1060000335號令通知被上訴人。

21 (六)上訴人於106年3月10日召開106年度第4次考績會，決議撤銷
22 上開(三)獎懲令之對被上訴人記過1次，並於同年月13日，以
23 車人字第1060000812號函通知被上訴人。

24 (七)被上訴人於106年1月21日寄發系爭存證信函予上訴人，內容
25 為「因對公司有勞動基準法第14條所定各款之情形，本人依
26 法，請貴公司給付資遣費」。

27 五、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3
28 款、第3項規定，整理並協議簡化爭點後，兩造同意就本院1
29 08年1月15日準備程序中，兩造協議簡化之爭點為辯論範圍
30 （見本院卷第198至199頁，為說明之便，文字略作修正）。
31 茲就兩造之爭點即：(一)上訴人於106年1月23日依勞基法第12

條第1項第2款終止系爭勞動契約，是否合法？(二)被上訴人於106年1月21日寄發系爭存證信函予上訴人，是否發生單方終止勞動契約之效力？(三)被上訴人請求確認僱傭關係存在，及請求上訴人給付薪資、提繳退休金，有無理由？說明本院之判斷如下：

(一)上訴人於106年1月23日依勞基法第12條第1項第2款規定終止系爭勞動契約，是否生終止之效力？

1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。又上訴人之工作規則（下稱系爭工作規則）第20條第1項規定：員工有勞基法第12條規定情形之一者，得不經預告逕予終止勞動契約（見本院卷第206頁），與上揭勞基法第12條第1項第2款為相同規定。查，被上訴人於105年6月11日上午5時30分，在金門縣○○鎮○○路○○○○號司機休息室，請王國榮停止其行為，王國榮以手機錄影蒐證，被上訴人因不滿被拍攝，竟基於傷害王國榮身體之犯意，與王國榮拉扯，並徒手毆打王國榮，致王國榮受有右肩、右手腕挫傷，右上臂瘀青、左上臂瘀青、右前臂抓痕等傷害，經福建金門地方法院於105年12月27日以105年度易字第56號刑事判決判處拘役40日確定在案，業經本院調閱上開刑事卷核對無訛，且為兩造所不爭執。是核被上訴人所為，業已構成刑法之傷害罪並經判處罪刑確定，自堪認係勞基法第12條第1項第2款及系爭工作規則第20條第1項所稱：對共同工作之勞工實施暴行。

2.雖被上訴人稱其非基於惡意的暴行意圖所為，且非全無反省之意，上訴人片面終止系爭勞動契約，不符合最後手段性原則云云。惟勞基法第12條第1項第2款所謂「實施暴行」行為，不以情節重大為必要，且對於他人為暴行之行為，本為法所禁止，何況對於雇主、其他勞工等工作上有關係之人，因彼此在工作上甚至生活上接觸密切，如繼續和此種施暴之人共同工作，將處於心生畏懼及不安全之工作狀態中，對於工

01 作士氣與業務經營都可能不良影響，故勞基法就此規定允
02 許雇主得不經預告對有施行暴力之人終止勞動契約，不以情
03 節重大為必要。被上訴人前揭對王國榮施行毆打成傷，依上
04 開規定，本不以情節重大為必要，且其行為已然嚴重破壞上
05 訴人對員工秩序管理與安全維護，自會影響業務之發展，上
06 訴人得依勞基法第12條第1項第2款規定，不經預告終止勞僱
07 契約，係合於法律規定，要無優勢者權利濫用之情事及違反
08 解僱勞工之必要性。被上訴人就此所為主張，並非可取。

- 09 3. 上訴人固得依勞基法第12條第1項第2款及系爭工作規則第20
10 條第1項，不經預告終止系爭勞動契約，然此項終止契約，
11 應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第2項
12 定有明文。所謂「知悉其情形」，係指雇主對勞工有上開得
13 終止契約事由有所確信者而言。查，上訴人為查明確認被上
14 訴人有無毆打王國榮之行為，定於105年6月21日召開第2次
15 考績會，而於105年6月20日發出開會通知單，觀諸該開會通
16 知單之內容，開會事由已載明「本處駕駛員王國榮遭陶仁昌
17 毆打案」，受通知出席、列席人員除考績委員、稽查人員、
18 產業工會理事長外，尚包括被上訴人與王國榮，有開會通知
19 單可據（見原審卷第45頁），且為兩造所不爭執。而上訴人
20 於105年6月21日召開第2次考績會會議，以被上訴人在工作
21 場所和同仁發生爭執，影響上訴人紀律及形象，決議對被上
22 訴人記過1次，並於105年6月29日核定該獎懲，有上訴人之
23 車人字第1050002018號令、系爭工作規則第44條懲罰標準表
24 可參（見原審卷第35頁，本院卷第205至233頁），亦為兩造
25 所不爭執。自堪認上訴人至遲於105年6月29日核定獎懲時，
26 即已知悉被上訴人有對王國榮實施暴行之傷害行為，蓋上訴
27 人之考績會會議經完足調查程序，應已掌握具體事證而已得
28 相當之確信，否則豈會決議對被上訴人為記過之懲處。惟上
29 訴人遲於106年1月23日始以同一事由，以車人字第00000000
30 00號令不經預告終止與被上訴人勞動契約之意思表示，顯已
31 逾30日除斥期間，其終止權消滅，應不生終止之效力。是被

- 上訴人主張上訴人之解僱已逾30日，應非合法，尚非無據。
4. 至上訴人雖抗辯105年6月21日之考績會決議懲處與106年1月23日終止系爭勞動契約所依據之事實及法規依據不同，其係於刑事案件判決後，方確信被上訴人確實有傷害犯行，而於判決後30日內之106年1月23日終止系爭勞動契約，並未逾30日之除斥期間云云。然查，上訴人之考績會係依照考試院頒定之「考績委員會組織規程」設置，業據其具狀陳明在卷（見本院卷第201頁）。依該組織規程第6條規定：考績委員會之會議紀錄，應記載下列事項。但依案件性質無庸記載者，不在此限：一、會議次別、日期及地點。二、出席委員姓名。三、主席及紀錄人員姓名。四、受考人數及其姓名、職務、官職等級及俸（薪）點。五、備詢人姓名及詢答要點。六、決議事項。七、考績清冊等其他附件名稱及數量。而上訴人為金門縣政府所屬機關，其公文流程及文件保管本有一定之規範依循，就105年6月21日之考績會諒有做成會議紀錄，倘提出會議紀錄，即可查知開會之事由、詢答要點等重要事項，憑以判明開會依據、認定之事實等重要事項，然上訴人雖經本院於準備程序曉諭提出該次考績會會議紀錄，均未見其提出到院，而上訴人該次考績會會議，其開會事由即為「本處駕駛員王國榮遭陶仁昌毆打案」，業如前述，與106年1月23日終止系爭勞動契約所依據之事實，顯屬同一，上訴人僅空言兩次考績會依據之事實等不同云云，要非可採。
5. 綜上，上訴人於106年1月23日終止系爭勞動契約，已逾30日除斥期間，其終止權消滅，應不生終止之效力。
- (二) 被上訴人於106年1月21日寄發系爭存證信函予上訴人，是否發生單方終止勞動契約之效力？
1. 按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、

01 雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作
02 之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。五、雇主不依勞
03 動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之
04 工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工
05 權益之虞者。第17條規定於本條終止契約準用之。」；「雇
06 主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：
07 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於
08 一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或
09 工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計
10 。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。
11 」，勞動基準法第14條第1項、第4項、第17條定有明文。次
12 按非對話而為意思表示者，其意思表示以通知達到相對人時
13 ，發生效力，民法第95條第1項定有明文。所謂達到，係指
14 意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其
15 內容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上字第715號判例
16 參照）。

- 17 2. 查被上訴人於106年1月21日寄發系爭存證信函予上訴人，主
18 張「因貴公司有勞動基準法第14條所訂各款之情形，本人依
19 法，請貴公司給付資遣費。」之意思表示，上訴人於106年2
20 月2日收受系爭存證信函，有系爭存證信函及其上上訴人收
21 文章戳可據（見原審卷第283至284頁），且為兩造所不爭執
22 。觀諸系爭存證信函記載內容，被上訴人雖未載明辭職之旨
23 ，然依首揭說明，勞基法第14條乃勞工得不經預告終止契約
24 之規定，而勞工依該規定終止勞動契約，依同條第4項準用
25 同法17條規定，得請求雇主依計算標準給付資遣費，足見給
26 付資遣費之前提，乃系爭勞動契約經勞工不經預告予以終止
27 ，倘未依法終止，自無請求雇主給付資遣費之可言，被上訴
28 人既以系爭存證信函主張上訴人有違反勞基法第14條之情形
29 ，並請求給付資遣費，足見其係為辭職之意思表示。又被上
30 訴人於106年1月21日寄發系爭存證信函後，於同年月22日、
31 23日即未到班，亦未請假，業據證人即上訴人之人事人員何

靜蓉於原審證述明確（見原審卷第356至359頁），亦可窺見被上訴人寄發系爭存證信函係向上訴人為辭職之意思表示。再者，被上訴人於106年1月25日向金門縣政府勞工處申請與上訴人為勞資爭議調解，該處於同年3月3日召開調解會議，被上訴人親自到場，主張要旨：(一)上訴人違反勞基法規定非法解僱。(二)上訴人因遭被上訴人檢舉違法行政缺失，致上訴人遭勞委會裁法，其法定代理人挾怨報復。(三)上訴人違反勞基法工時計算方式，致司機無法休息。(四)上訴人偽造休假紀錄，侵害工作權。(五)上訴人違反勞基法特休假之計算。復重申其依勞基法寄發存證信函，要求上訴人給付資遣費及相關權益損失等語（見原審卷第59至66頁）。而按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，前揭勞基法第14條第6款定有明文。則依被上訴人於調解會議之陳述，乃主張上訴人有該款所定情事，因此損害其權益，顯已明確表達其終止系爭勞動契約之意，益徵系爭存證信函係向上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示，而系爭存證信函已於106年2月2日到達上訴人，則系爭勞動契約，應已於106年2月2日終止。被上訴人雖主張在系爭存證信函中，沒有終止勞動契約的意思表示存在云云，要非可採。

3. 至上訴人抗辯：被上訴人已於106年1月18日係以口頭表明自行離職，已到達上訴人法定代理人，發生終止系爭勞動契約之效力，不得再撤回云云。惟查，被上訴人與上訴人原法定代理人許一傑、受僱人顧克亞等人於106年1月18日，在許一傑辦公室會談討論被上訴人去留問題，雙方係談論被上訴人如經考績會決議終止系爭勞動契約或自行離職，兩者之利弊影響，被上訴人僅係向許一傑、顧克亞等人詢問如其自行離職，其特休假、未領薪資、國民旅遊卡補助等處理方式，並未向許一傑為辭職之意思表示，且其數度表示需請教其友人、律師，業據本院勘驗明確，有勘驗筆錄可參（見本院卷第126至140頁）。可見被上訴人於106年1月18日僅係向許一傑

01 等人詢問倘其選擇自行離職，其相關休假及權益保障問題，
02 並未向上訴人為辭職之意思表示，上訴人所辯亦非可採。

- 03 4.另被上訴人抗辯其於106年1月20日致電站務人員陳印銅告知
04 不辭職，並將於1月21日銷假上班，已發生撤回系爭存證信
05 函意思表示之效力云云。然查，被上訴人於106年1月18日與
06 許一傑等人詢問如自行離職，其相關休假及權益保障問題，
07 業如前述，其於106年1月20日固有致電上訴人調度員陳印銅
08 ，告知其不辭職，業據陳印銅於原審證述明確（見原審卷第
09 353至356頁），則被上訴人應係於106年1月18日會談後，經
10 過考慮不辭去職務，而電告負責排班之陳印銅，要係對於該
11 次會談所為。況且，被上訴人寄發系爭存證信函之時間為
12 106年1月21日，既係在電聯之後，則於其先前電聯時，系爭
13 存證信函既尚未存在，該次電聯顯非針對系爭存證信函而為
14 ，甚為明確，要無以先前電聯撤回在後之系爭存證信函之意
15 思表示之可言，所辯顯非可採。

- 16 5.綜上，系爭勞動契約業經被上訴人單方於106年2月2日以系
17 爭存證信函合法終止。

18 (二)被上訴人請求確認僱傭關係存在，及請求上訴人給付薪資、
19 提繳退休金，有無理由？

- 20 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
21 請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
22 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
23 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出
24 。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提
25 出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條及第234條分
26 別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，
27 或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲
28 延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之
29 義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決
30 參照）。再按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提
31 繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本

條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法取代前項規定之勞工退休金制度。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞工退休金條例第6條、第14條第1項分別定有明文。

2. 查上訴人於106年1月23日終止系爭勞動契約並不合法，不生終止契約之效力；另被上訴人於106年2月2日終止系爭勞動契約，合於勞基法第14條第1項第6款規定，發生終止契約之效力。則上訴人自106年1月23日起至同年2月1日間，拒絕被上訴人繼續給付勞務，業陷於受領遲延，依上開說明，被上訴人自106年1月23日起至106年2月1日止，縱使實際未給付勞務，仍得請求上訴人給付薪資。又被上訴人月薪4萬0,118元，為兩造所不爭，該月薪依勞工退休金月提繳工資分級表所示，屬第6組第32級級距，月提繳工資為4萬2,000元。揆諸前開說明，上訴人應以4萬2,000元之6%按月為被上訴人提繳勞工退休金。從而，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係至106年2月1日止仍然存在，並應給付被上訴人如附表「上訴人應付薪資」欄所示之薪資、如附表「法定遲延利息」欄所示之利息，及提繳106年1月23日起至106年2月1日共計756元之勞工退休金至其勞工退休金專戶（按依勞工退休金條例施行細則第22條第1項、第2項規定，勞工退休金自勞工到職之日即申報開始提繳日起計算至離職當日止，不分大小月份，每個月以30日計算，退休金金額以元為單位，角以下4捨5入。則其中106年1月23日至同月31日為672元《計算式 $42,000 \div 30 \times 8 \text{日} \times 6\% = 672$ 》，106年2月1日為84元《計算式 $42,000 \div 30 \times 1 \text{日} \times 6\% = 84$ 》，共計756元），為有理由，逾此部分之請求，為無理由。

六、綜上所述，被上訴人依系爭勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例第6條、第14條第1項規定，請求(一)確認兩造間僱傭關係至106年2月1日止存在。(二)上訴人應提繳756元至被上訴人之勞工保險局勞工退休金專戶。(三)上訴人應給付被上訴

人如附表「上訴人應付薪資」欄所示金額，及如附表「法定遲延利息」所示之利息，均有理由，應予准許，爰就被上訴人勝訴部分，諭知如主文第二項、第三項、第四項所示。被上訴人逾此部分之請求，無理由，應予駁回，其敗訴部分，假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。原審就超過上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第五項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另本判決主文第四項所命給付部分，被上訴人雖陳明願供擔保請准宣告為假執行，惟本案所命之給付未逾50萬元，爰由本院依民事訴訟法第389條第1項第5款規定職權宣告准為假執行，並依上訴人聲請酌定擔保金為免假執行之宣告。

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，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第389條第1項第5款、第390條第1項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 4 月 2 日

民事庭審判長法官 洪曉能

法官 廖立頓

法官 許志龍

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（詳附註）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 108 年 4 月 2 日

書記官 李麗鳳

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

附表：被上訴人於民國106年1月23日至106年2月1日止得請求之薪資及法定遲延利息表（均為新臺幣，元以下四捨五入）

月份	上訴人應付薪資	法定遲延利息
106.01.23～ 106.01.31	11,647元（計算式：40,118× 9/31= 11,647.16元）	自106年2月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
106.02.01	1,433元（計算式：40,118× 1/28= 1,432.78元）	自106年3月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息