臺灣高等法院臺南分院民事判決

109年度勞上字第8號

上　訴　人　鍾志平
訴訟代理人　劉芝光律師（法扶律師）
　　李合法律師（法扶律師）
被上訴人　穎漢科技股份有限公司
法定代理人　胡炳南
訴訟代理人　王建強律師
　　王韻茹律師

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109年2月3日臺灣臺南地方法院第一審判決（108年度勞訴字第47號），提起上訴，本院於109年7月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應自民國108年1月16日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人新臺幣肆萬伍仟元，及分別自各該月份應給薪日次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應自民國108年1月起至上訴人復職日止，按月提繳新臺幣貳仟柒佰肆拾捌元至上訴人之勞工保險局勞工退休金個人專戶。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

本判決第三項所命給付，於各期清償期屆至後，得假執行，但被上訴人如以應給付金額預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項所命給付，於各期清償期屆至後，得假執行，但被上訴人如以每期新臺幣貳仟柒佰肆拾捌元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件上訴人主張：伊自民國（下同）104年3月8日起受僱於被上訴人，擔任業務助理，嗣調派伊至品保部門支援，月薪新臺幣（下同）45,000元（下稱系爭勞動契約）。惟被上訴

人以伊造謠譖謗公司為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則之規定，於108年1月17日發函終止系爭勞動契約。然伊對被上訴人之美國代理商業務助理詢問機台進度，如實告以進度延後等情，乃誤以為提問者為被上訴人在美國分公司員工，事後被上訴人已趕工交貨，未受有損失；且伊以通訊軟體傳送訊息予個別同事抒發情緒，係因身體狀況不佳，情緒低落，並無故意違反勞動契約或工作規則之情事，對於公司之營運、內部秩序、勞僱關係亦未造成危害，故被上訴人終止系爭勞動契約不合法，兩造僱傭關係仍屬存在。又被上訴人非法解僱，並拒絕受領伊提供勞務，應自負受領遲延責任，依民法第487條前段之規定，伊無須補服勞務之義務，並得請求被上訴人自108年1月16日起按月給付薪資45,000元，及分別自各該月份應給薪次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項之規定，請求被上訴人自108年1月起至伊復職之日止，按月提繳2,748元至伊之勞工保險局勞工退休金個人專戶等情。為此，爰依民事訴訟法第247條第1項、系爭勞動契約、民法第487條、勞退條例第31條第1項規定，求為(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應自108年1月16日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人45,000元，及分別自各該月份應給薪次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(三)被上訴人應自108年1月起至上訴人復職之日止，按月提繳退休金差額2,748元至上訴人勞工保險局勞工退休金個人專戶之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)求為判決如主文第二、三、四項所示。(三)就判決第三、四項部分，願供擔保請准為假執行之宣告。

二、被上訴人則以：上訴人原擔任伊公司之業務五部助理，負責北美洲地區客戶之聯繫事宜。104年12月21日僅因伊交機進度延後，上訴人即越權向美國代理商，散布伊出貨恐有遲延

之負面消息，伊於105年12月27日公告予以口頭警告，上訴人並簽立悔過書，承認錯誤，伊遂於105年1月18日將上訴人調至品保部門，擔任成車組助理，負責進料之檢驗。詎於106、107年間，上訴人多次以通訊軟體向伊之其他員工，散布對工作內容、長官之指揮及公司營運等負面暨煽動性之不實言論，足以破壞勞資情感、公司經營秩序，對伊造成重大損害，已違反工作規則第9章第4條第6款第11目之規定，客觀上已難採用解雇以外之懲處手段繼續系爭勞動契約。伊已以勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約情節重大」、違反工作規則第9章第4條第6款第11目「張貼、散發煽動性不實文字、圖書，足以破壞勞資感情及本公司經營秩序，致公司蒙受重大損害者」為由，於108年1月15日以口頭通知上訴人終止系爭勞動契約，並於108年1月17日再次發函通知上訴人終止系爭勞動契約。系爭勞動契約業經合法終止，上訴人主張顯無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

(一)上訴人於104年3月8日起任職於被上訴人公司，擔任業務五部助理，負責北美洲地區客戶之聯繫事宜。嗣於105年1月18日，被上訴人公司以組織調整為由，將上訴人調派至品保部門，擔任品保部成車組助理，並於105年1月19日職務異動公告，上訴人部分於備註欄記載有「支援至7/18」（見原審卷第105頁）。

(二)被上訴人公司於每月10日發薪，上訴人月薪45,000元，被上訴人公司應於每月提繳2,748元至上訴人之勞工保險局勞工退休金個人專戶，並已提繳至107年12月，被上訴人公司已於108年1月19日將上訴人之勞工保險自被上訴人公司退保（見原審卷第35至37頁，原審補字卷第15、176、29至30、51至53、41頁）。

(三)108年1月15日，被上訴人公司通知上訴人開會，被上訴人公司之總經理胡○○、品保主管楊○○、法務人員紀○○等人與會，上訴人於當場書立悔過書（見原審卷第85頁），被上

訴人公司人事協理陳○○要求上訴人於當日將手提電腦交回，辦理職務交接，離開被上訴人公司。被上訴人公司口頭以上訴人散布不實言論、造謠誹謗公司名譽，依勞基法第12條第1項第4款、工作規則第9章第4條第6款第11目之規定自108年1月15日起，不經預告終止系爭勞動契約。

(四)被上訴人公司於108年1月17日以穎漢科勞字第10801001號函，主旨為向上訴人發終止雙方勞動契約之通知，說明為：「一、緣台端原係本公司之員工，擔任品管組員一職。經查，本公司於108年1月15日發現台端於107年4月間起迄今，即陸續以通信軟體群組向本公司其他員工散佈不實言論，實已毀損本公司名譽，破壞本公司與員工間情感與秩序。二、為此，本公司爰按勞動基準法第12條第1項第4款，及本公司工作規則第九章第四條第1項第6款第11目之規定（張貼、散發煽動性不實文字，致破壞勞資情感、破壞本公司秩序等），向台端發自即日起，不經預告終止雙方勞動契約之通知。三、至台端要求本公司發給台端就業保險法第11條規定之非自願離職書，因台端係違反勞動基準法第12條之規定，於法尚有不符，恕難照辦，尚祈諒察。」，上訴人已收到上開通知（見原審補字卷第37頁）。

(五)上訴人收到前開(四)所示終止系爭勞動契約之通知後，以108年1月21日臺南成功路郵局第116號存證信函覆被上訴人公司，內容為：「（108年）1月15日公司部門主管協同法務人員，拿著LINE截圖內容指伊造謠，要求伊自動離職和開除伊一事，伊必須在此聲明伊絕無任何要傷害一個如此栽培器重伊對伊恩重如山的公司，及伊尊敬的董事長。1月15日當天主管要求伊提手提電腦交回公司辦理交接事項，同時人資主管表達對伊的同情並說會伊跟高層溝通，伊迄今1月21日一直在家裡等待公司的通知，絕對沒有要惡意曠職，由於公司一直沒有通知後續結果，伊必須提出聲明……；LINE的對話紀錄應為去年1月及8月間與部門同事間的對話，經前後文的內容，當時伊身體狀況不佳，情緒低落因過去職場上的經歷

，所抒發的沮喪表達，文中並未提及公司名稱，同時對話人當時未有任何回應，所以對方不知所說為何間公司。LINE對話為非公開性的一對一聊天，截圖行為未經伊對話的另一方同意而公開給第三人以上閱讀，甚至斷章取義的說伊造謠，此行為已對伊名聲造成嚴重損害，更造成伊精神上的折磨……。去年1月、8月的聊天對話內容，當事人當時若覺得有異，為何於1年半後才提出……。」（見原審補字卷第33至35頁）。

(六)被上訴人公司收到前開(五)信函後，以108年1月30日永康王行郵局第9號存證信函回覆：依工作規則第4條第1項第6款第11目、勞基法第12條第1項第4款、刑法第310條誹謗罪之規定，上訴人前函既承認係「情緒低落」而與伊公司員工使用通信軟體對話（即散發、散布），談及伊公司及經營者相關不實言論，實已違反上揭規定，並已涉及刑事誹謗罪，伊援引勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告終止勞動契約，非關上訴人有否無故曠職。另上訴人為申請政府補助之失業給付，請求伊發給非自願離職證明，因恐有涉法，恕難照辦等語（見原審補字卷第43至45頁）。

(七)上訴人收受後旋再以108年1月31日永康崑山郵局第18號存證信函回覆：重申依據勞基法第14條第6款，解雇不合法，要求恢復勞動契約等語（見原審補字卷第39頁）。

(八)上訴人於108年1月21日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，主張被上訴人解雇不合法，請求恢復勞動契約，被上訴人主張已依勞基法第12條第1項第4款不經預告終止系爭勞動契約，勞資雙方於108年2月1日經調解不成立。

(九)被上訴人工作規則第9章第4條第6款第11目規定：「員工有下列情形之一者，本公司得不經預告逕予解僱之，不給付預告期間之工資及資遣費：……六、違反勞動契約或有下列情事之一，經查證屬實或有具體事證且情節重大，並符合勞動基準法第12條規定法定解僱事由者：……11.張貼、散發煽動性不實文字、圖書，足以破壞勞資情感及本公司經營秩序

，致公司蒙受重大損害者。」（見原審卷第74、75頁）。

(十)下列通訊軟體訊息紀錄截影均為真正：

1.上訴人提出之(1)108年1月8日之品保課群組LINE訊息（見原審補字卷第31頁）。(2)107年8月13日之上訴人與鍾○○間LINE訊息（見原審補字卷第47頁）。(3)107年4月20日、107年3月13日之上訴人與品管課同事倪○○間LINE訊息（見原審卷第95至97頁）。(4)105年1月至2月、105年12月至106年1月之上訴人與被上訴人總經理胡炳南間WE CHAT訊息（見原審卷第131至133、139頁）。(5)105年12月21日之上訴人與000 USA公司業務助理Marparet He之LINE訊息（見原審卷第135至136頁）。(6)105年12月21日之上訴人與000 USA公司負責人胡○○之LINE訊息（見原審卷第137頁）。

2.被上訴人提出之上訴人與品管課同事鍾○○LINE訊息紀錄、LINE訊息「離開」關鍵字搜尋紀錄（見原審卷第77至81、83至84頁）。

四、兩造爭執之事項：

(一)被上訴人抗辯因上訴人有違反工作規則第9章第4條第6款第11目之情形，已於108年1月15日依勞基法第12條第1項第4款之規定，不經預告而口頭終止系爭勞動契約，並於108年1月17日再次發函通知上訴人，終止系爭勞動契約，是否合法？

(二)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有據？上訴人請求被上訴人應自108年1月16日起至復職之日止，按月給付45,000元本息，有無理由？

(三)上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人應自108年1月起至上訴人復職之日止，按月提繳2,748元至上訴人之勞工保險局勞工退休金個人專戶，有無理由？

五、得心證之理由：

(一)被上訴人抗辯因上訴人有違反工作規則第9章第4條第6款第11目之情形，已於108年1月15日依勞基法第12條第1項第4款之規定，不經預告而口頭終止系爭勞動契約，並於108年1月17日再次發函通知上訴人，終止系爭勞動契約，是否合法？

1.按「員工有下列情形之一者，本公司得不經預告逕予解僱之，不給付預告期間之工資及資遣費：……六、違反勞動契約或有下列情事之一，經查證屬實或有具體事證且情節重大，並符合勞動基準法第12條規定法定解僱事由者：……11.張貼、散發煽動性不實文字、圖書，足以破壞勞資情感及本公司經營秩序，致公司蒙受重大損害者。」，被上訴人工作規則第9章第4條第6款第11目定有明文（見原審卷第74、75頁）。次按「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止勞動契約。」，固為勞基法第12條第1項第4款所明定。而判斷是否符合情節重大之要件，應就勞動之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護、勞僱間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。所謂勞工違反工作規則情節重大，不得僅就雇主所訂工作規則之名目，條列是否列為重大事項作為決定之標準，必須勞工違反工作規則之具體事由，導致勞動關係進行受到干擾，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，有賦予雇主立即終止勞動關係權利之必要，而受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費，且必以雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為，在程度上相當，始足當之。又勞基法第11、12條規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更再加以主張。

2.查，被上訴人主張依勞基法第12條第1項第4款、工作規則第9章第4條第6款第11目之規定，不經預告終止系爭勞動契約，依兩造不爭執之事項(三)、(四)所示，108年1月15日、108年1月17日係分別以「上訴人散布不實言論、造謠誹謗公司名譽」、「107年4月間起迄今，即陸續以通信軟體群組向本

公司其他員工散佈不實言論，實已毀損本公司名譽，破壞本公司與員工間情感與秩序」之事由，口頭或發函通知終止系爭勞動契約。由上可知，被上訴人主張不經預告終止系爭勞動契約之事由，應為「上訴人自107年4月間迄今，陸續以通信軟體群組向被上訴人公司其他員工散布不實言論、造謠誹謗被上訴人公司名譽」，被上訴人於本件訴訟主張解僱之事由，即應以上開事由為據。

3.次查，依兩造不爭執之事項(三)所示，上訴人固有於108年1月15日在總經理胡○○、品保主管楊○○、法務人員紀○○等人前，書立悔過書（見原審卷第85頁），其上記載：「我曾經在沮喪及心情低落時與同事間表達了一些對公司有些失望及難過的情緒，其中內容似乎在後續引起了某些（因同事間的談論）負面的影響，對此伊深感深感自責與抱歉，對於這些年伊不經意的言語造成如此大的影響，真的深深的對不起，我也為此鄭重的道歉及保證，未來會對於自己的言語對話慎重不會再有任何負面情緒的表達，我以後不會再犯類似這樣的情形」乙節，坦認曾向同事間表達對公司失望及難過的情緒，引起同事間討論，造成負面影響，然此係於上訴人經被上訴人於當日口頭不經預告終止系爭勞動契約前，基於主管之要求，為保全工作而書立，且未承認有工作規則第9章第4條第6款第11目所定「張貼、散發煽動性不實文字、圖書，足以破壞勞資情感及本公司經營秩序，致公司蒙受重大損害者」之情事，尚難以此悔過書之簽立，遽以此為上訴人不利之認定。

4.又查，依兩造不爭執之事項(十)所示，上訴人自107年4月間起迄至108年1月17日被上訴人發函終止系爭勞動契約為止，上訴人於通訊軟體與被上訴人公司其他員工之對話訊息如下：(1)108年1月8日之品保課群組LINE訊息（見原審補字卷第31頁）。(2)107年8月13日之上訴人與鍾○○間LINE訊息（見原審補字卷第47頁，原審字卷第77至81頁）。(3)107年4月20日上訴人與品管課同事倪○○間LINE訊息（見原審卷第

95至96頁）。(4)上訴人與品管課同事鍾○○LINE以「離開」關鍵字搜尋紀錄（部分）（原審卷第83至84頁）。然查：(1)108年1月8日之品保群組LINE訊息內容，盧○○：「鍾志平你來體驗進料檢驗員，再來發信發言……請不要發未經部門主管同意的不實內容……你自己的工作進度都如期嗎……」，上訴人：「如果您覺得有任何問題，請直接跟總經理說，我只是遵照指示。同時這樣的報告，我每週都在發，你也都有收到，那之前您怎麼沒說？這我就完全不明白你的意思是什麼呢？我只是例行的報告而已」、「那你請直接跟總經理說吧，是總經理要我直接跟他報告，因為尊重所以我會同時把mail CC給二位。未來我會直接跟總經理約時間當面報告」、「對不起打錯字回收」、「更抱歉的，您要在群組詢問，我就只能在這會回覆。如打擾到各位請大家包容見諒」，下午8：25盧○○已讓上訴人退出群組（見原審補字卷第31頁）。

(2)107年8月13日之上訴人與鍾○○間LINE訊息內容，上訴人：「你知不知道我們假帳做很大的事……」、「出去的車子，目前已經有3-4成都是"塞貨"做帳的，一直持續增加中，這是很可怕的事……姊姊我在台北見太多了……看到怕了……我只想平安的離開，這不是唱衰喔……這是真的很可怕的事……」（見原審補字卷第47頁，原審字卷第79至81頁）。

(3)107年4月20日上訴人與品管課同事倪○○間LINE訊息內容，上訴人：「我從現場聽來，我們目前的產能是一個月生2台CNC90……不是趕不出來，一個月2台是因為沒有料……」、「這會不會太誇張了，那20台，要做一年喔！！！」、「好可怕，胡家是開銀行的嗎？沒進帳的錢，卻有錢發薪水，花百萬做媽祖生意（線民報給我的），2-30個人去德國參展！他們的前是多到富可敵國喔？？？」（見原審卷第95至96頁）。

(4)上訴人與品管課同事鍾○○LINE以「離開」關鍵字搜尋紀錄（部分），107年7月5日：「好想馬上離開……想很久了」

、107年7月27日：「今年九月前一定要離開這」（見原審卷第84頁）。

(5)依上，上訴人108年1月8日於品管群組所發之報告，因被上訴人未舉證證明，難認確為未經主管同意之不實內容，至上訴人其餘陳述，僅為上訴人或有越級報告，違反職務倫理而已，尚與「散發煽動性不實文字」之情形有別；又上訴人於107年8月13日、107年4月20日、107年7月5日、107年7月27日並非於通訊軟體群組散佈不實言論，而係與個別同事之私人LINE訊息對話，固有隨意指稱被上訴人公司塞貨、做假帳、產能缺料、沒進帳的錢卻有錢發薪水、花好幾百萬元做媽祖生意，或訴說想離開乙情，然依前開所述綜合觀之，上訴人係出於個人情緒在私人對話中，分別與特定同事鍾○○、倪○○就公司及工作為不公開之評論或陳述，其言論或有不實、消極、負面，惟尚不具「張貼、散發煽動性不實文字、圖書」之要件。

5.被上訴人主張：上訴人所傳送之訊息，造成品管部門異常檢出率降低，工作效率低落，致生重大損害乙情，固據其提出104年下半年度至108年上半年度進料檢出率評比表並引證人楊○○之證言為證（見原審卷第183、144至152頁），為上訴人所否認，經查：依被上訴人提出之104年下半年度至108年上半年度進料檢出率評比表所示，其異常檢出率自105年度至107年度雖有降低，然檢出率之高低與機台運作、檢驗標準、客戶要求、人員士氣等各項因素均有相關，自難僅歸於單一之原因；且上訴人自107年4月起分別傳訊至品管群組及兩名同事，107年下半年之檢出率並無重大起伏，顯見該等訊息與影響公司員工造成檢驗率降低間，並無因果關係。又依證人楊○○（被上訴人公司品管課課長）於原審證述：「原告（即上訴人，下同）對其他同事說一些公司並沒有做的事情，例如：公司很有錢，有時會贊助廟宇的活動，我認為是公司的事情，不然就說老闆很有錢，常常會口頭講老闆怎麼樣，很多事情不是原告講的這樣，例如：廟會贊助、機

台出機，原告常常會說我們機台賣不好、機台品質不好之類，我認為是要改善，而不是散布攻擊公司的訊息，那是屬於管理階層的問題，不是我們的職責，原告常講逾越其職責的事，原告常會講公司的發展性不好，所以當公司同事拿他與原告的對話給我看，我才知道原告常跟公司同事講這些話，所以我才拿這些對話去跟高層反應」、「問：（提示被證二、三、四、五）這些是否同事反應給你的，原告與同事間的對話？答：對。我認為這些對話不是在原告的權責範圍？。」、「問：傳這些訊息後，對公司造成何實質損害，有人因而離職或公司喪失客戶嗎？答：同事間向心力明顯下降很多，認為原告講的都是事實。」、「問：向心力下降很多造成什麼實質損害？答：品保課的檢驗效率有降低。」、「倪○○、鍾○○二人都是比較偏文書作業，工作內容跟檢驗效率比較無關，原告影響的都是線上的檢驗人員，因為我問他們為何零件檢驗沒有依時間檢查完，他們回答我直接講再怎麼做都是這樣，公司不是都沒有訂單，為何要一直要求檢驗效率。」等語（見原審卷第145至146、150、151頁），亦難證明檢驗效率降低與上訴人傳送訊息間之關連性，且上訴人私訊之同事鍾○○、倪○○，均為文書作業人員，與檢驗效率無關，被上訴人縱有檢驗率低落等情，亦難歸因於上訴人傳送訊息所致。

6.此外，被上訴人復未提出其他證據證明上訴人所為「足以破壞勞資情感及本公司經營秩序，使公司蒙受重大損害者」，即未能舉證證明對於被上訴人之營運、內部秩序、勞僱關係造成何等實質重大損害。則被上訴人抗辯：上訴人自107年4月間迄今，陸續以通信軟體群組向被上訴人公司其他員工散布不實言論、造謠誹謗被上訴人名譽，顯違反工作規則第9章第4條第6款第11目規定，且情節重大云云，即難採信。

7.被上訴人又抗辯：上訴人擔任業務助理時，常越權向美國代理商散布負面消息，經伊口頭警告，於105年1月6日調至品保部門，擔任品保人員，又於106、107年間，多次以通訊軟

體向伊之其他員工，散布對工作內容、長官之指揮及公司營運等負面暨煽動性之不實言論，客觀上已難採用解雇以外之懲處手段繼續與上訴人間之勞動契約云云。惟查，依兩造不爭執之事項(十)(4)105年1月至2月、105年12月至106年1月之上訴人與被上訴人總經理胡炳南間WE CHAT訊息（見原審卷第131至133、139頁）、(5)105年12月21日之上訴人與000 USA公司業務助理Marparet He之LINE訊息（見原審卷第135至136頁）、(6)105年12月21日之上訴人與000 USA公司負責人胡○○之LINE訊息（見原審卷第137頁），上訴人確有機台因進度延後，未遵守公司程序及主管職權，直接通知美國代理商副總，影響公司秩序之行為，經被上訴人於105年12月27日公告予以警告一次，有人事獎懲公告可稽（見原審卷第107頁），且經證人楊○○（被上訴人公司品管課課長）於原審證述明確（見原審卷第144至152頁）。惟此行為與被上訴人主張終止系爭勞動契約之事由，係上訴人於107年4月間起迄今以通信軟體群組向公司其他員工散佈不實言論，毀損公司名譽，破壞公司與員工間情感與秩序，顯有不同，實非被上訴人據以解僱上訴人之事由。足認被上訴人並未就上訴人違反於工作規則第9章第4條第6款第11目之規定，且情節重大乙節，舉證以實其說，業如前述，自難認其抗辯為可採。

8.依上，被上訴人主張上訴人違反工作規則第9章第4條第6款第11目規定，依勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契約，即非合法。

(二)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有據？上訴人請求被上訴人應自108年1月16日起至復職之日止，按月給付45,000元本息，有無理由？

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；又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，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提

出；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。再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。另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。

2.查，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款之規定終止系爭勞動契約，並非合法，兩造間之僱傭關係仍屬存在，如前所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係仍然存在，應屬有據。

3.次查，依兩造不爭執之事項(三)至(八)所示，被上訴人於108年1月15日口頭不經預告終止系爭勞動契約，上訴人無法於被上訴人處工作後，旋108年1月21日以臺南成功路郵局第116號存證信函覆被上訴人，否認違反工作規則及勞基法之規定，並於108年1月21日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，主張被上訴人解雇不合法，請求恢復勞動契約，惟未獲被上訴人同意乙節，足認上訴人經被上訴人預示拒絕受領其勞務，仍無去職之意，且已將準備給付之事通知被上訴人。揆諸前揭規定及說明，自應由被上訴人負受領遲延之責任，且上訴人無補服勞務之義務，即得請求被上訴人給付報酬。又依兩造不爭執之事項(二)所示，被上訴人公司於每月10日發薪，上訴人月薪45,000元，從而，上訴人依系爭勞動契約，請求被上訴人應自108年1月6日起至上訴人復職之日止，按月給付薪資45,000元，及分別自該月份應給薪日次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，亦屬有據。

(三)上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人應自108年1月起至上訴人復職之日止，按月提繳2,748元至上訴人之

勞工保險局勞工退休金個人專戶，有無理由？

1.按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。」，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，於勞工尚不得請領退休金之情形，自得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金個人專戶，以回復原狀。

2.查，被上訴人自108年1月起並未按月足額提繳其每月工資之百分之6至上訴人於勞動部勞保局設立之勞工退休金個人專戶，上訴人自得請求被上訴人提繳未提繳之退休金；又依兩造不爭執之事項(二)所示，上訴人得請求被上訴人提繳之勞退金為2,748元。則上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人應自108年1月起至上訴人復職日止，依法按月提繳2,748元至上訴人之勞工保險局勞工退休金個人專戶，核屬有據。

六、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條第1項、系爭勞動契約、民法第487條、勞退條例第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人應自108年1月16日起至上訴人復職之日止，按月給付被上訴人45,000元，及分別自各該月份應給薪日次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並自108年1月起至上訴人復職日止，依法按月提繳2,748元至上訴人之勞工保險局勞工退休金個人專戶，自屬正當，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並駁回上訴人假執行之聲請，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項、

第3項所示。並就命給付金錢部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被上訴人供擔保免為假執行。

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，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由，依勞動事件法第15條，民事訴訟法第450條、第78條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　30　　日

勞動法庭　審判長法　官　吳森豐

法　官　林逸梅

法　官　郭貞秀

上為正本係照原本作成。

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日內向本院補提出理由書狀（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。

上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　30　　日

書記官　江佳穎

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴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。

⑵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。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。