臺灣高等法院民事判決

107年度重勞上字第48號

上　訴　人　高啟輔
訴訟代理人　陳文祥律師
被　上訴人　台灣國際商業機器股份有限公司
法定代理人　高璐華
訴訟代理人　魏千峯律師
　　姚妤嬙律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國107年5 月31日臺灣臺北地方法院106年度重勞訴字第28號第一審判決提起上訴，本院於108年4月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項至第五項之訴部分，及其中第三項至第五項部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新臺幣捌萬伍仟伍佰肆拾肆元，及自民國一百零六年二月二日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應自民國一百零六年二月一日起至上訴人復職日止，按月於翌月一日給付上訴人新臺幣壹拾陸萬伍仟柒佰肆拾壹元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應自民國一百零六年二月一日起至上訴人復職日止，按月提撥勞工退休金新臺幣玖仟元至上訴人勞工退休金專戶。

其餘上訴駁回。

第一審、第二審訴訟費用由被上訴人負擔。

本判決第三項於上訴人以新臺幣貳萬捌仟陸佰元供擔保後得假執行，但被上訴人如以新臺幣捌萬伍仟伍佰肆拾肆元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項於上訴人按月以新臺幣伍萬伍仟參佰元供擔保後，得假執行。但被上訴人如按月以新臺幣壹拾陸萬伍仟柒佰肆拾壹元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

本判決第五項於上訴人按月以新臺幣參仟元供擔保後，得假執行。但被上訴人如按月以新臺幣玖仟元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國85年10月1日起受僱於被上訴人擔任系統工程師，於90年1月間擔任業務職，於94年1月升任業務主管，於104年3月調升為全球資訊科技服務事業部（Global Technology Services IBM Taiwan，下稱GTS）經銷通路業務發展經理，月薪新臺幣（下同）16萬5741元。嗣被上訴人軟體部門（Software Group，下稱SWG）總經理賈景光於104年7月間邀伊轉調至該部門，經雙方合意後即進行轉職程序，惟被上訴人於104年10月間突以軟體部門人事凍結（SWG Headcount Freeze）為由終止轉職程序，而伊原任職務卻已由他人補實。伊在被上訴人強勢要求，並暗示性脅迫若不配合將立即喪失工作權，以及賈景光總經理、張榮峯協理承諾會於留職停薪屆滿前協助安排復職之情形下，乃配合被上訴人要求簽署留職停薪之文件，自105年1月18日至同年4月15日止留職停薪。然被上訴人一再拖延安排伊復職，伊不得已再申請延期留職停薪9個月。期間伊曾多次申請轉任各部門釋出之業務職位，均遭被上訴人拒絕。迄伊留職停薪期限將屆，被上訴人卻以伊簽立之留職停薪文件上載有：「留職停薪結束時，公司不保證提供工作機會，若無適當職缺將視為自願離職並配合辦理離職程序」；及被上訴人留職停薪辦法（下稱系爭留職停薪辦法）規定：「若在留職停薪到期時，員工未尋適當職位，公司將會以自願離職處理，離職日為留職停薪終止日，且無資遣費」為由，於106年1月13日通知伊辦理離職手續。惟系爭留職停薪辦法乃被上訴人單方擬定之附合契約，未區分員工可否歸責之事由，及員工未能覓得適當職位原因，一律規定以自願離職辦理，違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條之法定解僱事由，規避資遣費給付，依民法第71條、第148條、第247條之1第1款、第3款

、第4款規定，應屬無效。縱認有效， 因被上訴人仍負有提供具體職缺及找尋具體職務之義務，卻於伊留職停薪期間多次表達復職意願時，隱匿職缺，惡意不安排職務，不提供合理協助，恣意為差別待遇，致伊無法復職，並視為自願離職，顯係以不正當之方法促使條件成就，依民法第101條第2項規定，應視為條件不成就，則兩造間之僱傭關係應仍存在。又被上訴人要求伊辦理離職時，即預示拒絕受領伊提供勞務，伊自得依兩造勞動契約及民法第487條規定 ，請求被上訴人給付106年1月16日至同年1月31日之薪資8萬5544元（165,741元x 16/31＝85,544元，小數點以下四捨五入）本息，暨自106年2月1 日起至伊復職日止按月給付薪資16萬5741元及法定遲延利息。另被上訴人自106年1月16日起即未再依法提繳伊之勞工退休金， 伊亦得依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人應自106年2月1日起按月提繳9000元（150,000元x 6%＝9,000元）至勞工保險局為伊所設立之勞工退休金專戶等語。【原審判決上訴人全部敗訴。上訴人全部聲明不服，提起上訴】。並上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）確認兩造間僱傭關係存在。（三）被上訴人應給付上訴人8萬5544元及自106年2月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。（四）被上訴人應自106年2月1日起至上訴人復職之日止，按月於翌月1日給付上訴人16萬5741元及自各期應給付日次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。 （五）被上訴人應自106年2月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳9000元存入至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。（六）願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人因於原任職GTS 部門不開心又表現平平，乃於104年2月間主動洽詢SWG 部門總經理賈景光尋求轉調部門之機會。 賈景光雖於104年7月通知上訴人SWG部門之後可能會有職缺釋出，惟亦告知轉調事宜仍有變數，並未給予轉調之承諾。嗣因伊國外總部未批准該職缺，上訴人見轉調不成，又不願續留原部門，遂基於個人生涯規劃考量，在

104年12月17日申請留職停薪（期間為105年1月18日至同年4月15日止），復於105年3月25日申請第二次留職停薪（期間為105年4月16日至106年1月15日），藉以等待SWG部門職缺釋出。又伊公司為協助員工進行工作與生活之整合，於員工因家庭照顧、教育、短期工作或其他個人需求而無法提供勞務之情況下，設置恩惠性之留職停薪制度，由員工依系爭留職停薪辦法提出申請，經公司主管同意後，得予留職停薪，惟因公司持續營運，相關職務不能空缺無人處理，乃明定申請留職停薪員工之原工作職位不予保留，員工有責任在留職停薪屆期前找尋復職之職位，若於留職停薪期間屆滿時未尋得適當職位，將以員工自願離職辦理，並無顯失公平或規避勞基法強制規定之處。上訴人任職多年，清楚知悉系爭留職停薪辦法，自願提出申請，並簽署留職停薪文件，應自行承擔無法復職之風險，伊公司並無提供適當職缺予上訴人復職之義務。況伊公司已提供內部職缺，並提醒上訴人登入徵才系統查看職缺，應認已提供合理之協助。惟因無上訴人屬意之適當職位，伊公司遂依系爭留職停薪法及上訴人二次親自簽名之留職停薪文件，認上訴人已於留職停薪終止日即106年1月15日離職，並依公司離職辦法給付離職金203萬8807元，由上訴人於106年2月如數受領，應已默示同意離職。兩造間契約關係既已終止，上訴人各項請求均屬無據等語，資為抗辯。並答辯聲明：（一）上訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、查上訴人於85年10月1日起任職於被上訴人公司，於104年2月轉調至GTS部門，月薪為16萬5741元。上訴人並曾於104年12月17日申請並簽署留職停薪文件，留職停薪期間為105年1月18日至105年4月15日；復於105年3月25日再次申請並簽署留職停薪文件，留職停薪期間為105年4月16日至106年1月15日。被上訴人則於106年1月間通知上訴人：因公司目前並無適當職位可安排上訴人復職，上訴人未於留職停薪期滿前尋得適當職位，兩造間僱傭關係依系爭留職停薪辦法及上訴人

簽立留職停薪文件之規定，已於106年1月15日終止；被上訴人並於106年2月7 日依該公司退休金優惠提撥辦法匯付離職金203萬8807元予上訴人等情 ，有上訴人名片、存證信函、勞資爭議調解紀錄、 系爭留職停薪辦法、104年12月17日上訴人申請留職停薪文件、105年3月25日上訴人申請留職停薪文件、電子郵件、 離職金匯款明細等件可證（原審卷一第7至9、34至39、38至41、79、121至123頁）， 且為兩造所不爭執（原審卷一第126頁、原審卷二第43頁，本院卷第107頁），應與事實相符。

四、又上訴人主張：被上訴人以伊未於留職停薪期滿前尋得適當職位，依系爭留職停薪辦法及伊簽署之留職停薪文件之約定，視為伊自請離職為由，謂兩造僱傭關係已於106年1月15日終止，且未給付自106年1月16日起之薪資，並不合法，兩造間僱傭關係迄仍存在，被上訴人應自106年1月16日起至伊復職日止按月給付伊薪資及法定遲延利息，並提繳勞退金等語，業據被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。茲查：

（一）被上訴人公司系爭留職停薪辦法「Returning from Unpaid Leave」雖規定有：「2.The Employee is responsible to search for a position prior to completion of the Leave period.IBM management will make all reasonable efforts to place the employee in an open position. 3. If the Unpaid Leave taker refuses to accept the new position offered by IBM. the Unpaid Leave taker will be deemed to have Voluntarily resigned as of the last day of the Unpaid Leave period.There will be no severance payment.4. If no suitable position can be found, the Unpaid Leave taker will also be deemed to have voluntarily resigned as of the last day of the leave of absence period. There will be no severance payment .（2.員工有責任在留職停薪到期前找尋復職之職位，公司亦盡一切合理努

力將員工安置於空缺。3.若在留職停薪期時，員工拒絕接受IBM所提供的職位， 公司將會以自願離職處理，離職日為留職停薪終止日，且無資遣費。4.若在留職停薪到期時，未能尋得適當職位，公司將會以自願離職處理，離職日為留職停薪終止日，且無資遣費）」；「FAQ」：「Q3: Will Ibeguaranteed a job on the completion of my Unpaid Leave? A3：No.45 calendar days before returning to work, manager will assist you in seeking a similar or an alternate positon,but cannot guarantee a role upon return from leave. If the employee does not find or accept a job on the return day, and the Leave has not been extended, the employee is considered to have voluntarily resigned from IBM.（常見問題Q3:在留職停薪結束後，我的工作職位是否被保留？A3:你的工作職位將不被保留， 直屬經理將協助您尋找相似或其他的職位，但無法保證職位。若在留職停薪到期時，員工未尋適當職位或不接受公司提供職位，或未延長休假，公司將會以自願離職處理）」；其後中文版本「復職」則規定：「2.員工有責任在留職停薪到期前找尋復職之職位，公司亦會提供合理協助。3.若在留職停薪期時，員工拒絕接受IBM所提供的職位， 公司將會以自願離職處理，離職日為留職停薪終止日，且無資遣費。4.若在留職停薪到期時，員工未尋適當職位，公司將會以自願離職處理，離職日為留職停薪終止日，且無資遣費。」；「常見問題」：「Q3：當留職停薪結束後，我的工作職位是否被保留？A3：您的工作職位將不被保留，直屬經理將協助您尋找相似或是其他的職位，但無法保證職位。若在留職停薪到期時，員工未尋適當職位，或未延長休假，公司將會以自願離職處理。」等語（原審卷一第35頁背面、第36頁、第38頁背面、第39頁）。另觀諸上訴人簽署之留職停薪文件上亦記載：「4...After your notificatio

n of your willingness to return, the Company will try to offer you a position in the Company which you can assume after Unpaid Leave period.However, if there is no suitable position available or if you are not willing to take the offer, you agree and acknowledge that you and the Company will be mutually separated upon the last day of Unpaid Leave period.（於你通知公司有意回來後，公司將嘗試提供你可勝任之職位，但如無合適職位可提供或者你不願接受，你同意並確認與公司間雙方合意以留職停薪終止日為離職日）」、「6.The responsibility of finding a position will rest on you. The company will assist in finding and offering you a position.However, a position cannot be guaranteed.（尋找職位之責任在你，公司會協助尋找與提供職位，但不保證職位）」；且該留職停薪文件所附檢查表（Check Point）並以中文標示「留職停薪結束時，公司不保證提供工作機會，若無適當職缺將視為自願離職並配合規定辦理離職程序」，有上訴人簽署之留職停薪文件可稽（原審卷一第34、40頁）。然查：

1.按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限；又依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，免除或減輕預定契約條款之當事人之責任，或使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利，或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，民法第71條、第247條之1第1款、第3款、 第4款分別定有明文。次按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定勞基法；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準， 此觀勞基法第1條規定即明。故除非有法律明文規定得排除適用外，勞雇雙方均應

遵守勞基法之規定。蓋勞工相較於雇主，為經濟上之弱勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除勞基法規定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨。申言之，勞動關係之規範，無法單從私法自治及契約自由之原則來檢視，而應本於勞動關係之特殊性，依誠信原則審視勞動契約之內容是否公平、對等，使勞動條件之公平性及勞資關係之利益均足以獲得確保。再按現行勞基法關於勞動契約之終止係採法定事由制，勞工非有勞基法第11條所定之事由，雇主不得預告終止勞動契約； 勞工非有同法第12條第1項所定之事由，雇主不得未經預告終止勞動契約。依第11條規定終止勞動契約者，雇主應依第17條規定發給勞工資遣費。上開規定均係保障勞工權益之規定，屬民法第71條所稱強制禁止之規定，雇主與勞工之勞動契約所約定之勞動條件自不得抵觸以上規定，否則依法應屬無效。又雇主片面預先擬訂之勞動契約條款內容，有使勞工拋棄權利或限制其行使權利者，或其他於勞工有重大不利益者，按其情形顯失公平者，依前揭民法第247條之1規定，亦屬無效，殆無疑義。

2.據上，則上訴人雖自承知悉系爭留職停薪辦法之內容（原審卷二第43頁背面）；然審酌留職停薪制度既僅使勞雇雙方分別暫停提供勞務及給付工資，兩造間勞動契約並未間斷，是於留職停薪目的消失或約定期間終了時，勞工即得本於尚存續之勞動契約請求復職，乃事理所當然。則系爭留職停薪辦法及上訴人所簽署之留職停薪文件前揭條款，要求留職停薪之員工負有在留職停薪到期前找尋復職職位之責任，並規定留職停薪員工於留職停薪期滿未尋適當職位復職，即以自願離職處理云云，顯然已於現行勞基法關於勞動契約終止之法定事由以外，另行以訂定工作規則及約定勞動契約之方式創設契約終止事由；此與勞基法前揭強制規定，顯然有違。且上開條款乃雇主單方擬制，必須依賴雇主提供工作機會以換取工資維持生計之弱勢勞工難

有對等協商之空間；該等條款既將雇主本於勞動契約應提供勞工職務之義務，轉為應由勞工自行尋覓職務始能復職，已加重勞工在勞務契約下所負之義務；而被上訴人為雇主，既掌握人事任用決定權，顯然實質控制員工復職與否，嚴重侵害勞工受憲法第15條保證之工作權，自屬顯失公平。系爭留職停薪辦法及系爭條款既違反勞基法之強制規定，且屬定型化契約條款而有減輕被上訴人責任、加重上訴人責任之顯失公平之情事，依民法第71條及第247條之1規定，自不能認為有效。則除上訴人另有與被上訴人合意終止契約，或有勞基法所規定法定終止事由外，被上訴人逕行援引上開辦法及條款，抗辯：上訴人於留職停薪期滿未尋得適當職位復職，應以自願離職處理而使契約終止云云，已難採取。

（二）又上訴人主張：伊係因擬自被上訴人GTS部門轉調SWG部門，被上訴人卻稱公司人事凍結，無法完成轉調，伊原職務又由訴外人王俊隆遞補，始先後二次申請留職停薪等情，核與證人即曾任職於被上訴人公司之許堯睿證稱：伊知道上訴人原本預計104年10月從GTS轉調至SWG部門 ，所以上訴人在GTS職缺先空出來， 由另一位員工王俊隆來補實等語（本院卷第198頁）；及證人即於104年間擔任被上訴人SWG部門下IBM Commerce部門經理之張榮峯證稱 ：伊有跟上訴人討論過留職停薪原因，也聽上訴人說過，因為他無法轉職到我們部門，才會先辦留職停薪，伊有跟上訴人提過105年3、4月間SWG可能會有職缺釋出之情形等語（原審卷一第164頁）； 以及證人即於104年間擔任SWG總經理之賈景光證稱：原部門有給上訴人一些壓力，簡訊內容跟印象中上訴人跟伊說的沒有太大出入，後來討論應該是要以留職停薪來解決爭議，伊並未參與上訴人跟原部門洽談，伊得到的資訊是透過上訴人電話簡訊轉述原部門給他壓力，但伊這個部門職缺還沒確定，中間的過渡時間就只能透過留職停薪的方式等語（原審卷一第131頁背面至第133頁

），悉相符合。再參酌張榮峯於104年9月17日寄發主旨為「New blood coming soon」，內容為：「Leo will join us starting from Oct」之電子郵件（原審卷第80頁），及上訴人於104年12月2日 、同年月9日傳送予賈景光之簡訊分別記載：「昨天RICK很明確的告訴我，一月份開始GTS就會將我除名，也就是說如果我沒辦法解決落腳處 ，明年初就得離開IBM。此次轉換部門...至今卻變成我可能失去工作，被迫離開IBM。這樣的處置方式， 實在令人難以接受...」（原審卷一第30頁）；「Titan，有關我申請轉換部門至SWG，因人事凍結而造成GTS的困擾，經過連日來多方討論，目前看來只有LOA可以暫時解決問題...」等語（原審卷一第33頁），以及上訴人於104年12月9日寄發賈景光及張榮峯之電子郵件記載：「After several discussion, since myinternal transfer to SWG commerce team was pending by headcount freeze issue and it can't be solved shortly. However,it has impacted GTS successor's on boarding date.After fully communication, we all understood and agreedthat LOA（Leave of Absence）is the only way to solve this issue in near term」等語（原審卷一第33頁）。 併佐以被上訴人亦自承：上訴人原職務已尋得內部人員王俊隆來遞補，於上訴人留職停薪開始前即於105年1月1日接任等語（ 原審卷一第144頁）。堪認上訴人係因欲轉職之被上訴人SWG部門人事凍結，無法順利轉職， 原任職之GTS部門職位又已由他人遞補，不得已才申請留職停薪。上訴人留職薪停之目的既係為等待職缺，顯然並無於留職停薪屆期未取得職缺時，即與被上訴人合意終止勞動契約之意至明；此並應為被上訴人知悉無疑。至於被上訴人雖已依公司離職辦法將離職金203萬8807元匯入上訴人帳戶；然上訴人早於106年1月13日即以存證信函表達並無離職意願 ，並要求協助復職等語，有存證信函可稽（原審卷一第8頁）； 上訴人

另聲請勞資調解，亦請求復職繼續提供勞務乙節，則有調解紀錄可按（原審卷一第9頁）， 自不能認為有何默示同意離職之情事。從而被上訴人徒以上訴人前已簽署留職停薪文件，嗣又已受領離職金等情，抗辯：兩造已於留職停薪屆期合意終止契約云云，亦乏所據。

（三）至於勞基法第11條雖規定雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止契約。被上訴人並抗辯：伊於上訴人留職停薪期間已多次發信提醒上訴人注意公司人力網站上之職缺資訊，被上訴人將協助相關面談流程，已提供合理協助，上訴人未覓得職缺，乃依前揭留職停薪相關規定以自願離職辦理，並未違法云云，且提出電子郵件、刊登於人事徵才系統之職缺名單（原審卷一第33、34、42、43、84至87、121、122頁，本院卷第293至297頁）為證。然據證人即曾任職被上訴人公司許堯睿證稱：伊三次轉換的職缺，都沒有刊登在公司內部人力網站上，IBM 的內部職缺都是口耳相傳為主，或者是主管主動找人，或因職業生涯想要轉換，主動向主管表達想要轉換的意願，請主管留意合適的職缺；通常主管職位或較高職等的業務類職缺，都是主管先行找人，請公司內部的同事互相推薦或是外部應徵，除非是找不到合適的人，才會請人力資源部刊登在網站上，伊任職被上訴人公司期間，幾乎沒有在公司內部人力網站上看過主管職缺等語（本院卷第195至197頁）。另證人即曾申請留職停薪之被上訴人數位商務事業群總經理林玉梅亦證稱：留職停薪期間是可以透過公司內部網頁查看公司開缺狀況，郵件信箱也可以收受郵件，但郵件內容並非公司開缺之全部狀況，因為公司職缺開出來時，如果公司答應要補這個職缺，會告知要外聘還是找公司內部人員，確定要外聘才會在內部網頁或郵件上等語（本院卷第407頁）。 足見被上訴人公司高職等之業務類職缺未必會在IBM徵才系統公告 。又查上訴人於105年7月即請求被上訴人安排復職，並於10

5年12月28日以電子郵件告知：眾所周知，IBM並非所有職缺都會在IBM徵才系統公告，請公司儘速安排伊至SWG任職，或恢復伊在GTS原有職務， 如果以上兩個部門職務安排都有困難，請被上訴人主動協助安排合適的職缺，伊願意配合相關的面談流程等語（原審卷一第43、83至85頁）；復於106年1月3日以電子郵件告知 ：未收到任何面試安排通知，因時間急迫請加速進行，且請協助詢問業務單位提供未在IBM 徵才系統公告之內部業務相關職缺資訊並安排面試等語（原審卷一第42頁背面）。被上訴人則於106年1月13日告知：公司已以電郵方式多次公告現有職缺，並也協助你尋找職缺，但遺憾目前並無適當職位可提供給你等語（原審卷二第121頁）。 堪認上訴人於留職停薪期滿前，已多次促請被上訴人提供未在被上訴人網站公告之內部業務相關職缺資訊並協助安排面試以利其復職，被上訴人卻未積極提供相關職務，僅以無適當職位回覆。然據證人許堯睿證稱：上訴人於原審提出之107年1月18日調查證據聲請狀附件2（原審卷一第265頁） 中編號1-3之轉職，係發生在上訴人申請留職停薪期間， 就伊所知，這3位轉職係內部推薦，主管接洽而找到，沒有刊登在公司內部人力網站上等語（本院卷第199頁）。及被上訴人對於附件2中編號2、3、7之職位係8職等以上，且係在上訴人留職停薪期間曾釋出之職位乙節，亦無爭執（ 本院卷第500頁）。上訴人並已表達合適職缺均可接受之意願，已如前述。堪認被上訴人並非無適當工作可供安置上訴人。且被上訴人既未提供該等職缺資訊予上訴人，自難認已盡其合理協助義務。被上訴人空言抗辯：該等職缺並非上訴人表達唯一屬意之SWG部門職位云云，自不足取。據上，堪認被上訴人主張：伊公司因無適當職缺，依系爭留職停薪辦法及上訴人簽署之留職停薪文件之約定，應以上訴人自願離職處理云云，核與勞基法前揭法定終止契約之事由並不相符，不能認為有效。且縱認該等條款仍屬有效，然被上訴人既

未協助公告職缺，拒絕提供合理協助，則上訴人主張：被上訴人以不正當行為促成條件成就，依民法第101條第2項規定，視為條件不成就，被上訴人不得依系爭留職停薪辦法及上訴人簽署之留職停薪文件之約定以自願離職辦理等語，亦屬有據。從而，上訴人主張：兩造間之僱傭關係仍屬存在等語，自堪採取。

（四）又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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；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 、第235條及第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（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。查兩造間勞動契約仍繼續存在，既經認定。而上訴人主觀上並無任意去職之意，並於106年1月13日以存證信函要求被上訴人提供職務協助伊復職，已足認有將準備給付之事通知被上訴人。被上訴人於收受通知後，並未通知上訴人復職，自係拒絕受領勞務，並應負受領遲延之責。且被上訴人於受領遲延後，並未再對上訴人表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被上訴人已經受領勞務遲延，上訴人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，惟應扣除上訴人轉向他處服勞務所取得之利益，可堪認定。又兩造均不爭執上訴人於留職停薪前月薪為16萬5741元，於次月1日發薪等情。且上訴人並未於他處服勞務， 有上訴人勞保投保資料可參（本院卷第223、225頁）。則上訴人請

求被上訴人給付自106年1月16日起至106年1月31日之薪資8萬5544元（165,741元x 16/31），暨自106年2月1日起至上訴人復職日止按月給付薪資16萬5741元，自屬有據。

（五）另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工退休金個人專戶；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%； 雇主未依勞退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，勞工得向僱主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。查被上訴人自106年1月16日起至復職之日止，仍應給付上訴人前述薪資，既如前述，則被上訴人即有依上揭規定為上訴人提撥勞退金之義務，洵無疑義。又上訴人任職期間月薪為16萬5741元，依行政院勞工委員會勞工退休金月提繳工資分級表（原審卷一第11頁）規定，屬分級中第11組第61級，月提繳薪資應為15萬元，被上訴人應依15萬元每月為上訴人提繳6%之退休金即9000元 （150,000× 6%），被上訴人就該金額計算，亦不爭執（ 本院卷第290頁）。從而， 上訴人請求被上訴人應自106年2月1日起至復職之日止，按月提撥勞退金9000元至上訴人勞退專戶，於法亦無不合。

五、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，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5%；又以日、星期、月或年定期間者，其始日不算入，民法第229條第1項 、第2項、第233條第1項前段、第203條及第120條第2項分別定有明文 。本件薪資債權為定有期限之給付；則上訴人主張被上訴人應自各期薪資應給付日之次日起給付遲延利息，於法自無不合。從而，上訴人依

系爭勞動契約，請求被上訴人就前揭8萬5544元薪資應自106年2月2日起至清償日止； 另自106年2月1日起至被上訴人復職之日止按月於翌月 1日給付之薪資應自各期應給付日次日起至清償日止；均按週年利率5%加付利息，應予准許； 逾此範圍，則應予駁回。

六、綜上所述，上訴人請求確認其與被上訴人間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付8萬5544元，及自106年2月2日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；並應自106年2月1日起至上訴人復職之日止， 按月於翌月1日給付被上訴人16萬5741元， 及自各期應給付日次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；暨按月提繳9000元至上訴人退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾此部分，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許之部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回其就金錢部分假執行之聲請，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，改判如主文第2、3、4、5項所示，並依聲請就金錢給付部分分別酌定相當擔保為准、免假執行之宣告。至於逾上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

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，附此敘明。

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449條第1項、第450條、第79條、第463條、 第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　8　　日

勞工法庭

審判長法　官　李瑜娟

法　官　蕭清清

法　官　沈佳宜

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　　5　　月　　8　　日

書記官　蕭麗珍

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。