

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第49號

原告 朱泓璋

訴訟代理人 李衣婷律師

王振宇律師

被告 第一金人壽保險股份有限公司

法定代理人 楊棋材

訴訟代理人 謝玉琳

林宏政律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣貳萬零玖佰陸拾陸元，及自民國一一四年二月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一一四年二月二十五日起至一一四年十二月二十四日止，按月於次月二十五日給付原告新臺幣貳萬捌仟伍佰玖拾元，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。

被告應給付原告新臺幣貳萬玖仟貳佰玖拾伍元，及自民國一一五年一月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一一五年一月二十五日起至原告復職日之前一日止，按月於次月二十五日給付原告新臺幣貳萬玖仟伍佰元，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。

被告應提繳新臺幣壹仟肆佰捌拾陸元，及自民國一一四年三月一日起至一一四年十二月三十一日止，按月提繳新臺幣壹仟柒佰壹拾伍元至原告設於勞動部勞工保險局之個人勞工退休金專戶。

01 被告應自民國一一五年一月一日起至原告復職日之前一日止，按
02 月提繳新臺幣壹仟柒佰柒拾元至原告設於勞動部勞工保險局之個
03 人勞工退休金專戶。

04 原告其餘之訴駁回。

05 訴訟費用由被告負擔百分之九十五，餘由原告負擔。

06 本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬零玖佰陸拾陸元
07 為原告預供擔保，得免為假執行。

08 本判決第三項得假執行。但被告如每期分別以新臺幣貳萬捌仟伍
09 佰玖拾元為原告預供擔保，各得免為假執行。

10 本判決第四項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬玖仟貳佰玖拾伍
11 元為原告預供擔保，得免為假執行。

12 本判決第五項得假執行。但被告如每期分別以新臺幣貳萬玖仟伍
13 佰元為原告預供擔保，各得免為假執行。

14 本判決第六項得假執行。但被告如以新臺幣壹仟肆佰捌拾陸元，
15 暨每期分別以新臺幣壹仟柒佰壹拾伍元為原告預供擔保，各得免
16 為假執行。

17 本判決第七項得假執行。但被告如每期分別以新臺幣壹仟柒佰柒
18 拾元為原告預供擔保，各得免為假執行。

19 原告其餘假執行之聲請駁回。

20 事實及理由

21 一、原告起訴主張：原告於民國114年1月9日、同年月15日陸續
22 至被告處接受「保險商品說明/銷售人員」職缺之面試，並
23 於114年1月17日接受被告公司電話面試，同日下午經被告人
24 資以電子郵件寄發錄取通知予原告，約定由原告於114年2月
25 3日至被告公司高雄電銷通訊處報到並提供勞務，每月固定
26 工資為新臺幣(下同)28,590元，另有不固定之業績獎金。原
27 告嗣於114年1月20日前往第一銀行三民分行開設薪資轉帳帳
28 戶，並前往邱外科醫院進行勞工健康檢查，是原告於接獲錄
29 取通知後，為配合被告新進人員報到通知書上所載事項，已
30 有為相關必要程序，足見兩造間於114年1月17日已合意成立
31 勞動契約。詎被告公司人資廖俊詒於114年1月23日以電話通

01 知原告，因原告未誠實告知原告與訴外人國泰人壽保險股份
02 有限公司(下稱國泰人壽公司)間前有民事訴訟(即本院112年
03 度勞訴字第51號、臺灣高等法院高雄分院113年度勞上字第2
04 0號案件，下稱另案訴訟)，故被告決定取消原告之錄取資
05 格。原告於收受被告公司人資廖俊詒前開取消錄取資格之通
06 知後，立即於電話中對被告單方終止勞動契約之意思表示表
07 達異議，並於同日以Line通訊軟體向被告公司人資廖俊詒表
08 達拒絕接受被告單方終止勞動契約，且仍會在114年2月3日
09 至被告高雄電銷通訊處報到並提供勞務，然被告公司人資廖
10 俊詒均置之不理，嗣原告於114年2月3日至被告公司高雄電
11 銷通訊處報到時，原告致電予被告公司人資廖俊詒，然遭其
12 拒絕原告報到，故原告於同日即向高雄市政府勞工局提出勞
13 資爭議調解，兩造於114年2月14日在高雄市政府勞工局召開
14 調解會議，惟調解結果不成立。被告雖依勞動基準法(下稱
15 勞基法)第12條第1項第1款規定終止勞動契約，然該款事由
16 之要件除須勞工有虛偽意思表示外，亦要求須被告有受損害
17 之虞，始得依該規定終止勞動契約，而原告於另案訴訟係經
18 一審判決勝訴，二審調解成立，顯然原告係正當主張前雇主
19 違法解雇，實無因原告未告知被告有另案訴訟，而導致被告
20 受有損害之具體風險存在；況且，原告於另案訴訟之二審調
21 解成立時簽有保密條款，且有違反保密條款之懲罰性違約金
22 100萬元之約款，故於被告詢問原告是否有與國泰人壽公司
23 間有民事訴訟在案時，原告因受前開保密條款約定之拘束而
24 無法主動向被告告知，並非原告有意欺瞞被告而為虛偽之
25 意思表示。倘若被告認為求職者與曾經任職之單位間是否有涉
26 及民事訴訟案件，屬其決定是否錄取求職者至關重要之因
27 素，自應列為徵才條件要求之一，或於與原告締結勞動契約
28 前善盡其查證義務，然被告在104人力網站刊登「保險商品
29 說明/銷售人員」之徵才廣告，對於職缺之條件要求均登載
30 「不拘」，且被告於決定錄取原告前亦完全未就此部分為查
31 證，足見被告自始即未將「是否有涉及民事訴訟案件」一節

01 列為徵才之重要標準或考量因素。準此，被告之解雇並不合
02 法，且被告拒絕原告提供勞務，依民法第487條規定仍有給
03 付報酬之義務，是被告自應按月給付原告薪資及提繳勞工退
04 休金至原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。再
05 者，被告於徵才廣告中清楚載明：年終獎金，保障2個
06 月。」，足見被告有保障2個月之年終獎金，核屬經常性給
07 予之工資，則原告應得請求被告給付114年度之年終獎金，
08 而以原告於114年在職天數為332天(即自114年2月3日起算至
09 114年12月31日止)之比例計算，被告所應給付之114年度年
10 終獎金金額為52,010元(計算式：28,590元 $\times$ 2 $\times$ 332 $\div$ 365=52,0
11 10元)。為此，爰依兩造間之勞動契約、民法第487條、勞基
12 法第22條第2項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1
13 項、第14條第1項及第31條第1項等規定提起本訴等語。並聲
14 明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告20,966
15 元(即自114年2月3日至114年2月24日之工資)，及自114年2
16 月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告
17 應自114年2月25日起至114年12月24日止，按月於次月25日
18 給付原告28,590元之工資，及自各期應給付日之翌日起至清
19 償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應給付原告81,
20 305元(即自114年12月25日起至115年1月24日止之工資29,29
21 5元及114年度年終獎金52,010元)，及自115年1月26日起至
22 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)被告應自115年1
23 月25日起至原告復職日之前一日止，按月於次月25日給付原
24 告29,500元之工資，及自各期應給付日之翌日起至清償日
25 止，按週年利率5%計算之利息。(六)被告應提繳1,486元(即1
26 14年2月3日至28日應提繳之金額)，及自114年3月1日起至11
27 4年12月31日止，按月提繳1,715元至原告設於勞動部勞工保
28 險局之個人勞工退休金專戶。(七)被告應自115年1月1日起至
29 原告復職日之前一日止，按月提繳1,770元至原告設於勞動
30 部勞工保險局之個人勞工退休金專戶。

31 二、被告則以：原告前於114年1月1日主動投遞履歷欲應徵被告

電話行銷人員職務，被告於同年月9日與原告進行面試時，依面談紀錄表詢問原告：「是否與之前任職的公司發生衝突或不悅情形(例如：至勞動局申訴)?」等語，原告回答：「否」，而被告再依面談紀錄表詢問原告：「是否與公司有爭議?」等語，原告仍回答：「否」，然而，嗣後被告竟獲悉原告與前所任職之國泰人壽公司有訴訟糾紛，遂於114年1月24日再次主動聯繫原告，並多次詢問其是否有與前所任職之公司發生衝突或不悅情形、是否與公司有爭議等情事，惟原告依舊未誠實告知而回答：「否」，是以，原告既與前所任職之公司有訴訟糾紛，卻對於被告之上開問題一再為虛偽之陳述，顯然已不符合被告對於招募新進人員誠信之要求。衡以保險業之從業人員，尤其是保險業務員於招攬過程中會知悉客戶基本資料(至少包括姓名、性別、出生年月日、身分證字號及聯絡方式)、財務狀況(繳交保險費之資金來源及繳費方式，例如：銀行帳戶號碼、信用卡號碼、有效期限等)等，且因保險業電話行銷通路之特性，主要銷售保險商品為健康醫療保險為主，電話行銷人員甚至須詢問客戶過往就醫紀錄或身體健康狀況等涉及特種個人資料，前述招攬過程所接觸之客戶個人資料及財務狀況資訊，若遭不當利用，將嚴重損害客戶權益，且對保險公司除造成聲譽上之影響外，可能尚須負連帶損害賠償責任。是以，保險業之從業人員應具備誠信品格，實屬最重要且最基本之要求，亦即，各保險公司於招募人員時，皆會將前來應徵者是否具備誠信的品德，作為錄取與否之基本要件，而原告既不具備前開資格，被告於114年1月23日依勞基法第12條第1項第1款終止契約，並請原告無須於114年2月3日報到，自應為法之所許。況且，被告所詢問之「是否與之前任職的公司發生衝突或不悅情形(例如：至勞動局申訴)?」、「是否與公司有爭議?」等問題，其原因在於除了可以了解求職者與前雇主間之勞雇關係是否和諧外，亦可知悉求職者與前同事之相處情形(例如：依性別工作平等法第13條、職業安全衛生法第6條

第2項第3款之規定，雇主於職場霸凌或職場性騷擾等情事，可能有法律上之責任)，而原告所應徵之電話行銷人員之職務，須與同事長時間相處，亦須互相支援協助，故求職者與前同事及上級之相處情形，並非與原告應徵之工作無關，被告所詢上開問題，當屬與就業有關之資訊，自屬合理。再者，原告主張其與前雇主之另案訴訟業已成立和解，並約定保密條款，故並非有意欺瞞被告云云，惟細繹原告所述之保密條款，其係約定原告與國泰人壽公司對「成立和解」、「和解過程」、「和解結果」負保密責任，但被告之前開問題係在詢問：「是否與之前任職的公司發生衝突或不悅情形(例如：至勞動局申訴)?」、「是否與公司有爭議?」等，並非要求原告說明另案訴訟「成立和解」、「和解過程」、「和解結果」之情事，亦即被告所詢之問題核與原告所謂之「保密條款」無涉，若原告據實回答被告所詢問之問題，並不會因此違反保密義務，然原告卻蓄意欺瞞被告而一再為虛偽意思表示，現復以前開所謂「保密條款」意圖推卸責任，實無足取。又原告所應徵之被告電話行銷人員職務，於就業環境中並非難以尋覓之工作，且被告公司之待遇亦屬一般，未優於其他同業，故原告應可輕易應徵到相似之職務及待遇之工作，是原告所行使之本件權利所得利益顯然甚微，而原告將近一年之期間皆未找尋工作亦未工作，坐令珍貴之人力資源徒然流逝將近一年之期間，對於國家社會之損失甚大，且對於被告公司造成職位懸缺、訴訟勞費之損失亦大，是原告之本件請求係屬權利濫用。另被告於與原告面談時已有告知試用期制度，且原告亦表示可以接受，是以兩造間係有試用期之規範，雖兩造間尚未簽訂書面勞動契約，然依我國現行實務，公司於口試或面試時並不會提出詳細之書面勞動契約及工作規則、請假規則等等供應徵者當場逐條審視，關於詳細之勞動契約內容，皆係於報到時方由雙方簽立詳細之書面勞動契約，如報到之新進員工不同意勞動契約之內容，雙方勞動契約應即失其效力，因而公司請新進員工報到之意思

表示，成立之勞動契約，應屬附停止條件之勞動契約，亦即新進員工如不同意詳細之書面勞動契約，勞動契約即失其效力。再依被告公司電話行銷人員勞動契約之規定，如該電話行銷人員年終獎金之發放日並未在職者，則被告公司即無須發放年終獎金，是以，被告公司電話行銷人員之年終獎金，並非制度上全未設有條件而得以一律領取之情況，即非屬勞工提供勞務之對價，故年終獎金係屬恩惠性給予之性質，並非約定之薪資內容，原告請求被告應發給114年度之年終獎金，亦無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告依原證8之徵人廣告，於114年1月9日、同年月15日陸續至被告處接受「保險商品說明/銷售人員」職缺之面試，並於114年1月17日有接受被告公司電話面試，同日下午經被告人資以電子郵件寄發錄取通知予原告，約定由原告於114年2月3日至被告公司高雄電銷通訊處(高雄市○○區○○○路000號3樓)報到並提供勞務，每月固定工資為28,590元，另有不固定之業績獎金，兩造間成立僱傭關係。

(二)原告前與訴外人國泰人壽公司有另案訴訟，經本院一審判決原告勝訴(案號：本院112年度勞訴字第51號)，嗣經國泰人壽公司上訴後而和解成立，並訂有和解內容之保密條款(案號：臺灣高等法院高雄分院113年度勞上字第20號)。被告公司人資於114年1月23日以電話通知原告，因原告未誠實告知其與訴外人國泰人壽公司間前有訴訟在案而依勞基法第12條第1項第1款規定取消錄取資格，經原告表示反對及仍會於114年2月3日至被告處提供勞務等語。嗣於114年2月3日，原告至被告處，惟遭被告拒絕報到。

四、得心證之理由：

(一)被告以勞基法第12條第1項第1款事由，於114年1月23日終止兩造間之僱傭關係，有無理由？

1、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。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。本件原告主張其與被告間現尚存在僱傭關係，然此為被告所否認，則雙方間之僱傭關係是否存在，即屬現在之法律關係存否不明確，且此種不安之狀態，能以本件確認判決除去之，依前開規定及說明，應認原告提起本件訴訟，有即受確認判決之法律上利益。

2、次按勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第1款固有明文。惟所謂虛偽意思表示，係指勞方於應聘時有積極虛構、杜撰事實，而使雇主誤信與之訂立勞動契約，或勞方明知而故意隱瞞，致使雇主因不知而誤為同意訂立勞動契約，且使雇主有受損害之虞，方屬之。

3、本件被告依勞基法第12條第1項第1款規定終止兩造間僱傭契約，係以：原告隱瞞其與前雇主間之民事糾紛，不具備電話行銷人員所應具備之誠信品德等情，為主要論據，然此為原告所否認，並主張其與前雇主間之民事糾紛，非被告錄取員工與否之至關重要因素，且其係因另案訴訟之調解契約有約定保密條款，方未告知被告有關另案訴訟之民事糾紛等語（參本院卷第206頁至第207頁）。而查：

(1) 原告前與訴外人國泰人壽公司有勞資糾紛，經本院一審判決原告勝訴（案號：本院112年度勞訴字第51號），嗣經國泰人壽公司上訴後而和解成立，並訂有和解內容之保密條款（案號：臺灣高等法院高雄分院113年度勞上字第20號）一節，業據兩造不爭執如前（即上開不爭執事項二），參本院卷第298頁），堪以認定。而被告於面試時詢問原告有關「是否與之前任職的公司發生衝突或不悅情形（例如：至勞動局申訴）？」、「是否與公司有爭議？」等情，均經原告為否定之回覆，且被告嗣於114年1月22日再次以電話詢問原告，亦

01 仍據原告為否定之回應等情，有被告所提出之錄音光碟及譯
02 文(參本院卷第177頁至第183頁)等為證，亦堪認定，足認原
03 告於締約時之表示確有與實際不相符之處。是以應審究者，
04 乃被告是否因前揭不實告知之事項，而有受損害之虞？

05 (2) 被告雖辯稱原告與其前雇主即國泰人壽公司間有無民事糾紛
06 ，係其考量求職者與前同事及上級之相處情形而決定是否錄
07 取電話行銷人員之重要因素等情。惟衡以勞工與雇主間之勞
08 資糾紛，並非全係因勞工有與雇主或同事相處上之問題所
09 致，尚包含雇主是否有遵守勞動相關法令，或勞資間是否合
10 法終止等爭議，且原告與國泰人壽公司間之另案訴訟，乃原
11 告訴請確認僱傭關係存在，並經本院一審判決原告勝訴，此
12 經原告陳述在卷及本院一審判決為佐(參本院卷第207頁、第
13 385頁至第395頁)，是尚難認原告未揭露其與國泰人壽公司
14 間之民事糾紛，將可能導致原告與被告公司人員間產生相處
15 問題而有致生被告損害之虞。

16 (3) 被告另辯稱原告不具電話行銷人員所需具備之誠信品德，將
17 導致被告日後可能受有須連帶賠償之損害云云，然原告則主
18 張其係因另案訴訟之調解筆錄約定保密條款，其恐違反保密
19 條款方未告知其與國泰人壽公司間曾有民事糾紛，並非未具
20 誠信品德等語。而查：

21 ① 依原告與國泰人壽公司於另案訴訟之調解筆錄有約定保密條
22 款，保密之內容包含「成立和解」、「和解過程」及「和解
23 結果」等均須保密，如有違反即應給付懲罰性違約金100萬
24 元(參本院卷第212頁)，而衡以原告非具法律專業之人士，
25 自難期其能準確辨明倘告知被告有另案訴訟之存在，是否將
26 導致違反上開保密內容而受有違約金之不利益，且觀被告所
27 提出之電話錄音譯文內容：「廖(即被告公司人資)：了解，
28 但因為我們有查到就是你和前公司就是國泰人壽那邊就是有
29 民事的判決，對，那這邊總公司有通知就是因為你沒有誠實
30 告知啊，所以就是。原告：我跟公司有簽保密條款」等語
31 (參本院卷第183頁)，亦足徵原告係因顧忌保密條款之約定

而無法透漏，則被告徒以原告未告知有另案訴訟此節遽稱其
不具備誠信品德，恐嫌速斷。

② 被告雖辯稱原告所應徵之電話行銷人員，於招攬過程會接觸
客戶個人資料及財務狀況資訊，若遭不當利用，將嚴重損害
客戶權益，且對被告公司除造成聲譽上之影響外，可能尚須
負連帶損害賠償責任云云。然查，原告係因顧慮保密條款之
約定方未誠實告知有另案訴訟，已如前述，且原告前曾任職
於被告及國泰人壽公司，有勞保投保紀錄為佐(參本院卷第1
16頁至第123頁)，被告並於114年1月間致電國泰人壽公司詢
問有關原告之工作及同事相處情形，經該公司人員表示原告
之工作表現、態度及相處上均佳等語(參本院卷第271頁至第
272頁)，復無證據顯示原告先前在職期間曾發生有何因洩漏
或不當利用客戶資訊致公司遭受主管機關裁罰或連帶賠償等
情事，則被告僅以原告未告知另案訴訟一情，逕推論其可能
導致公司受有損害云云，難認有據。

4、又被告雖辯稱兩造間有約定試用期，並據其提出面試紀錄表
、勞動契約範本等為證(參本院卷第315頁、第275頁至第278
頁)。惟查，依面試紀錄表所載，原告於面試時，被告雖曾
告知：「我們在新人班的最後一天會安排商品上總銷售通關
訓練、有兩次通關的機會，如果第二次未通過通關測驗依公
司規定無法下Team並中止聘僱合約。」，並經原告表達可接
受等語(參本院卷第315頁)，然原告所同意者乃被告仍有賦
予勞工有關訓練、通關之機會，若未能通過即中止聘僱合
約，難認原告對此即為試用期之約定、及試用期間究為多長
等必要之點均已為明瞭，是被告辯稱兩造間已有試用期之約
定，尚非可採。況兩造間並未簽訂書面之勞動契約，復無證
據顯示原告已知悉該勞動契約內有關試用期具體內容及試用
期間為何等節，自亦無從認定兩造間就試用期已達成合意。
至被告另辯稱其與新進員工間應屬附停止條件之勞動契約，
如新進員工不同意詳細之書面勞動契約，勞動契約即失其效
力，故應認兩造間已有試用期之約定云云(參本院卷第307

頁)，惟觀被告所給予原告之新進人員報到通知書，其上並未記載兩造間之勞動契約係以完成報到或簽立書面勞動契約為停止條件(參本院卷第41頁)，且復無相關證據顯示兩造間所成立之勞動契約係附有該等停止條件，故被告此部分所辯礙難憑採。

5、再被告辯稱原告經遭被告解雇後皆未找尋工作亦未工作，對國家社會及被告公司造成損害，故原告之本件請求係屬權利濫用云云(參本院卷第306頁)。而按，民法第148條係規定行使權利，應依誠實及信用方法，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的，若當事人行使權利，雖足使他人喪失利益，倘非以損害他人為主要目的，亦無違反誠實及信用之方法，即難謂係違反誠信原則或權利濫用(最高法院108年度台上字第753號判決意旨可資參照)，惟原告係主張遭被告違法解雇而請求確認兩造間僱傭關係存在等，此乃屬其權利之正當行使，且勞工遭違法解雇後是否另覓其他工作，亦屬勞工自主決定其工作之範疇，是難認原告負有須另覓工作以減輕被告負擔之義務，故原告提起本件訴訟尚非係以損害他人為目的或違反誠實信用之方法，被告辯稱原告構成權利濫用云云，並非可採。

6、從而，被告依勞基法第12條第1項第1款事由於114年1月23日終止兩造間之僱傭關係，於法不合，自不生終止勞動契約之效力，是原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，核屬有據。

(二)承上，如有理由，則原告請求被告按月給付薪資、114年度之年終獎金及提繳勞工退休金，有無理由？

1、按工資由勞雇雙方議定之；但不得低於基本工資。工資應全額直接給付勞工，勞基法第21條第1項、第22條第2項分別定有明文。次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，民法第487條亦載有明文。又於僱傭關係存續期間，不僅雇主有發放勞工薪資之義務，且其發放有確定期限，並自各期期限屆滿時起，即負遲延責任(最高法院110年度台上字第3156號裁判意旨參照)。復按，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233條第1項前段、第203條分別載有明文。

2、經查，兩造間僱傭關係仍屬存在，業經本院認定如前，而原告遭被告公司於114年1月23日違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，且客觀上仍有赴被告公司報到之行為，惟被告拒絕其報到(即上開不爭執事項(二)，參本院卷第298頁)，足見被告已預示拒絕原告提供勞務，揆諸前揭規定，應認被告已受領勞務遲延，且被告於受領遲延後，並未再恢復原告之原職或請原告仍依原職提供勞務，原告自無從依原職向被告提供勞務，是原告並無補服勞務之義務，則原告請求被告給付自114年2月3日起至復職日止，依基本工資所計算之薪資報酬，即屬有據。

3、而依勞動部公告114年之基本工資為28,590元、115年之基本工資為29,500元，且兩造均不爭執每月為25日發放上月25日起至當月24日止之薪資一節(參本院卷第357頁、第363頁)，則原告請求被告給付：(1)自114年2月3日起至24日止之薪資20,966元(計算式：28,590元 $\div$ 30 $\times$ 22=20,966元)，及自114年2月26日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；(2)自114年2月25日起至114年12月24日止按月於次月25日給付原告28,590元之薪資，及自各期應給付日之翌日(即次月26日)起至清償日止按週年利率5%計算之利息；(3)自114年12月25日起至115年1月24日止之薪資29,295元(計算式：28,590元 $\div$ 31 $\times$ 7+29,500元 $\div$ 31 $\times$ 24=29,295元)，及自115年1月26日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；(4)自115年1月25日起至原告復職日之前一日止，按月於次月25日給付原告29,500元之工資，及自各期應給付日之翌日(即次月26日)起至清償日止按週年利率5%計算之利息，均有理由。

4、又原告主張被告應依徵人廣告所載，給予114年度保障2個月之年終獎金52,010元云云。而按，所謂工資，係指勞工因工

01 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按時、計日、計月、計
02 件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
03 經常性給與均屬之，此觀勞基法第2條第3款規定即明。而所
04 謂其他任何名義之經常性給與，係指年終獎金、競賽獎金、
05 研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎
06 金及其他非經常性獎金暨春節、端午節、中秋節給與之節金
07 以外之給與，勞基法施行細則第10條第2款、第3款亦有明
08 定。又按民法第487條規定：僱用人受領勞務遲延者，受僱
09 人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，此所謂「報酬」，與
10 民法第482條規定：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定
11 或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約所稱
12 「報酬」相同，為服勞務之對價，就勞工而言，應指勞動基
13 準法所規定之工資，其他非屬工資之所得，即非民法第487
14 條所規定勞工之工作報酬。經查，被告係於徵人廣告上記
15 載：「年終獎金，保障2個月。」（參本院卷第62頁），即已
16 明確標明該2個月是保障年終獎金，而非工資項目，足認被
17 告給付原告之工資為按月給付之基本工資，此屬因工作而獲
18 得之報酬，並為經常性之給與，核屬勞基法第2條第3項所規
19 定之工資；至其餘2個月年終獎金之給付，並非係基於勞務
20 之對價，非屬因工作而獲得之報酬，而係雇主為激勵員工士
21 氣所為恩惠性給與，故原告請求被告給付114年度之年終獎
22 金52,010元，要非可採。

- 23 5、再按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
24 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每
25 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之
26 6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別載有明
27 文。而依前所述，原告得請求被告給付上開薪資，則被告自
28 應依行政院勞動部發布之勞工退休金月提繳分級表所示之組
29 級距按月為原告提繳之退休金，是原告請求被告提繳114年2
30 月3日起至同年月28日此段期間之勞工退休金1,486元（即投
31 保級距28,590元，應提繳之退休金為 $28,590 \text{元} \times 6\% \times 26/30 =$

01 1,486元)，及自114年3月1日起至114年12月31日止，按月提
02 繳1,715元(投保級距為28,590元，應提繳之退休金為28,590
03 元 $\times 6\%$ =1,715元)，並自115年1月1日起至原告復職日之前一
04 日止，按月提繳1,770元(投保級距為29,500元，應提繳之退
05 休金為29,500元 $\times 6\%$ =1,770元)之勞工退休金至原告設於勞
06 動部勞工保險局之個人退休金專戶，洵屬有據。

07 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告
08 給付自114年2月3日至114年2月24日之工資20,966元，及自1
09 14年2月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；自
10 114年2月25日起至114年12月24日止，按月於次月25日給付
11 原告28,590元之工資，及自各期應給付日之翌日起至清償日
12 止，按週年利率5%計算之利息；自114年12月25日起至115
13 年1月24日止之工資29,295元及自115年1月26日起至清償日
14 止，按週年利率5%計算之利息；自115年1月25日起至原告
15 復職日之前一日止，按月於次月25日給付原告29,500元之工
16 資，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率
17 5%計算之利息；暨請求被告提繳1,486元(即114年2月3日至
18 28日應提繳之金額)，及自114年3月1日起至114年12月31日
19 止，按月提繳1,715元、自115年1月1日起至原告復職日之前
20 一日止，按月提繳1,770元，至原告設於勞動部勞工保險局
21 之個人勞工退休金專戶，均有理由，應予准許；至逾此範圍
22 之請求，則無理由，應予駁回。

23 六、本件為勞動事件，就主文第2項至第7項勞工即原告勝訴部
24 分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假
25 執行；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免
26 為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附
27 麗，應併予駁回。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經
29 審酌後，認與本件判決結果並無影響，爰不一一論列，附此
30 敘明。

31 八、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 115 年 4 月 2 日
02 勞動法庭 法 官 呂佩珊
03 以上正本係照原本作成。
04 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 115 年 4 月 2 日
07 書記官 解景惠