

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第241號

原告 王心穎

訴訟代理人 張清浩律師

被告 工樂行動科技股份有限公司

法定代理人 黃建睿

訴訟代理人 廖偉真律師

複代理人 方興中律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年3月28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肆萬零壹佰陸拾柒元，及自民國一百一十三年十一月十三日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十三年七月一日起至原告復職日止，按月於次月五日給付原告新臺幣陸萬元，及各自應給付日翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十三年七月一日起至原告復職日止，按月於再次月最末日提繳新臺幣參仟陸佰肆拾捌元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十九，餘由原告負擔。

本判決第二項得假執行。但如被告以新臺幣肆萬零壹佰陸拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行。但如被告按月以新臺幣陸萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項得假執行。但如被告按月以新臺幣參仟陸佰肆拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

01 (一)緣原告自民國112年4月17日起受僱於被告擔任資深業務專
02 員，負責對外開發新客戶與銷售建置系統等營業項目、與客
03 戶溝通協調、分析需求、協助被告技術部門規劃方案等業務
04 工作，約定3個月試用期間每月新臺幣（下同）6萬元、試
05 用期滿成為正式員工時不低於6萬5,000元（下稱系爭契約
06 ），並簽署工樂行動科技僱用契約書（下稱系爭契約書）。
07 惟被告不僅自112年7月17日其試用期滿留任成為正式員工
08 起仍持續給付6萬元為其月薪而未調薪，更先於113年4月
09 2日以其全未達成任何實質簽約業績為由依勞動基準法第11
10 條第5款預告於同年月19日終止，迨其於翌（3）日向臺北
11 市政府申請勞資爭議調解請求恢復僱傭關係、給付短少工資
12 與補繳勞工退休金後，被告竟於同年月12日改稱依勞動基準
13 法第11條第2款事由，並以其無實質業績貢獻為由列為優先
14 資遣對象而預告於同年5月6日終止；因兩造於113年4月
15 26日勞資爭議調解不成立，其僅得自113年9月2日暫至臺
16 北市立萬芳醫院（下稱萬芳醫院）兼職護佐之部分工時工作
17 ，各領有2萬930元、1萬7,180元、1萬6,690元與1萬
18 3,420元。惟若雇主於資遣前後相當合理期間內若有人力需
19 求，應不得以虧損或業務緊縮為由資遣，被告於系爭契約終
20 止前僅原告1名業務員，其於113年5月6日以前仍負責共
21 8案業務工作，被告尚有多項進行之資訊系統建置案，甚
22 於113年3月底至4月初猶對外刊登徵求及面試業務人員、
23 同年6月底徵求專案經理，更陸續徵求UI/UX設計師、秘書
24 行政、JAVA開發工程師、系統網頁工程師等紀錄，不僅難認
25 有減少人力之必要，更屬擴大大人事支出所為；況倘被告於11
26 1年度虧損情形下仍於112年與原告成立系爭契約，更見伊
27 有不受虧損影響之人力需求，應不能執僱用以前存在之虧損
28 為由解僱原告，仍應以僱用後持續相當期間虧損方得依該款
29 終止。是以，被告終止系爭契約並不合法，兩造間僱傭關係
30 應仍繼續存在。

31 (二)基上，原告應得請求被告給付及提繳下列項目金額：

01 1.112年7月17日至113年5月6日每月短少工資5,000元共
02 4萬8,000元、同年7月1日至同年6月30日共11萬7,419元
03 總共16萬5,419元：原告自112年7月17日試用期滿起每
04 月薪資應為6萬5,000元，被告卻仍給付月薪6萬元，是依
05 比例計算後應給付該段期間4萬8,000元、及113年5月7
06 日至同年6月30日每月6萬5,000元工資，遂依民法第487
07 條前段規定，及系爭契約之法律關係為請求。

08 2.自113年7月1日起至原告復職日止按月給付6萬5,000元
09 ；因被告終止不合法，系爭契約猶繼續存在，原告主觀上並
10 無任意去職之意，客觀上也於113年4月26日勞資爭議調解
11 中表示繼續提供勞務之意願，是被告應負受領遲延責任，其
12 應得依民法第487條前段規定，及系爭契約之法律關係，請
13 求伊繼續給付6萬5,000元至復職日止。

14 3.被告應補提繳1萬923元，及自113年7月1日起至原告復
15 職日止按月於再次月最末日提繳4,008元至原告設於勞工保
16 險局之勞工退休金個人專戶（下稱原告勞退專戶）：原告於
17 112年7月17日起月薪既已調升為6萬5,000元，月提繳工
18 資應為6萬6,800元而提繳4,008元，然被告卻僅以6萬80
19 0元作為月提繳工資提繳3,648元，至其受有損害，故依勞
20 工退休金條例第31條第1項規定，就112年7月17日至113
21 年5月6日共應補提繳1萬923元（其中112年7月實際工
22 資應為6萬2,419元、月提繳工資為6萬3,800元），及自
23 113年7月1日起至其復職日止，按月於再次月末日提繳4,
24 008元至原告勞退專戶。

25 (三)爰依上開各項目請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明：

26 1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應給付原告16萬5,419
27 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之
28 利息；3.被告應自113年7月1日起至原告復職日止，按月
29 於次月5日給付原告6萬5,000元，及自應給付日翌日即次
30 月6日起至清償日止按年息5%計算之利息；4.被告應提繳1
31 萬923元至原告勞退專戶；5.被告應自113年7月1日起至

01 原告復職日止，按月於再次月最末日提繳4,008元至原告勞
02 退專戶；6.聲明第二至五項，請依職權宣告假執行。

03 二、被告則以：

04 (一)原告係被告首次僱用之業務人員，兩造自112年4月17日起
05 成立系爭契約，約定由原告拜訪、開發新客戶，及向潛在客
06 戶推銷客製化軟體為其主要工作，且於系爭契約存續期間，
07 僅原告與被告法定代理人2人專職負責業務工作。系爭契約
08 書原約定試用期月薪6萬元、試用期滿月薪6萬5,000元，
09 然原告於試用期間全未達成「至少有1個總價超過50萬元的
10 案子進入洽談階段」之約定工作目標，被告本不願留用，經
11 原告再三請求後方同意維持月薪6萬元繼續僱用，此至113
12 年4月12日預告終止之際原告也全未異議或以此為由終止系
13 爭契約，是無變更成月薪6萬5,000元之情事可言，原告主
14 張被告應給付薪資差額4萬8,000元及提繳相對應月提繳工
15 資之勞工退休金，實屬無理。

16 (二)原告於系爭契約存續期間月領6萬元薪資擔任「資深業務」
17 ，卻始終未曾有洽談成功之案件，所稱8件進行案件也全於
18 113年4月前確認別無簽約可能性，原告未達成任何實質上
19 績效，誠屬欠缺一般人對該職位之合理期待水準，經被告安
20 排其他員工共同協助或一再調整業績目標均未果，原告實不
21 能勝任其工作；被告又連續2年虧損（111年虧損277萬5,
22 088元、112年虧損608萬7,069元）持續擴大而有精簡人
23 力需求，也無其他合適職務可供安置，為免影響伊自身營運
24 且延誤原告職涯發展，遂於113年4月12日以電子郵件通知
25 依勞動基準法第11條第2款、第5款事由，預告於同年5月
26 6日終止系爭契約，並於同年5月5日將同年4月1日至同年
27 5月6日薪資7萬2,000元、特休未休折算工資1萬9,000
28 元、資遣費3萬2,000元，扣除原告勞健保自負額後給付共
29 12萬738元予原告。系爭契約終止後至今，始終僅由被告法
30 定代理人單獨負責業務工作，113年3月固曾欲對外徵求業
31 務人員取代始終毫無業績之原告，但早於同年4月即關閉該

01 徵才啟事並陸續取消應徵者面試，並未另行僱用其他業務人員，自非無虧損或業務緊縮之事由可言，伊所為終止自屬合法。縱被告終止系爭契約不合法、系爭契約繼續存在，但因原告自113年9月2日至114年1月1日已在萬芳醫院任職，自應依民法第487條規定扣除其向他人服勞務所得報酬共6萬8,220元等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、兩造不爭執事實（見本院卷第318頁至第319頁，並依判決格式修正或刪減文句）

10 (一)兩造於112年4月17日簽立系爭契約書，約定原告自同日起受僱於被告擔任業務專員對外開發、拜訪客戶銷售被告營業項目系統；薪資於次月5日發放（即系爭契約）。系爭契約書第5條、第10條第1項約定：原告試用期為報到日起3個月，若試用期滿由被告留任即成為正式員工，試用期每月報酬不低於6萬元，升任正式員工後每月月報酬不低於6萬5,000元等文字。

17 (二)原告自112年4月17日起至遭被告終止時止，被告每月給付薪資6萬元。

19 (三)依原告勞就保與職保等歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細所載，被告於112年4月17日至113年5月6日任投保單位為原告投保。嗣自113年9月2日由萬芳醫院為原告加保部分工時勞保至同年12月31日止，原告並各領得2萬930元、1萬7,180元、1萬6,690元、1萬3,420元。

24 (四)依原告勞退專戶明細資料所載，被告除112年4月提繳1,702元、113年5月提繳730元外，其餘各月均提繳3,648元至原告勞退專戶。

27 (五)被告法定代理人於113年4月2日以寄送員工資遣預告通知電子郵件與同日員工資遣預告通知書予原告，預告依勞動基準法第11條第5款事由於同年月19日終止系爭契約。

30 (六)被告法定代理人於113年4月12日再次寄送員工資遣預告通知電子郵件與同日員工資遣預告通知書予原告，預告依勞動

01 基準法第11條第2款事由於同年5月6日終止系爭契約。

02 (七)原告於113年4月3日向臺北市政府申請勞資爭議調解；嗣
03 兩造於同年月26日於中華民國勞資關係協進會行勞資爭議調
04 解不成立。

05 (八)原告以113年5月6日文山興隆路郵局存證號碼80號郵局存
06 證信函寄予被告表示仍欲提供勞務，並同日送達。

07 四、原告另主張自112年7月17日起月薪即調整為6萬5,000元
08 ，且被告於113年5月6日終止系爭契約不合法，系爭契約
09 法律關係仍持續存續中，被告應給付積欠工資差額及自112
10 年7月1日起至其復職日止月薪、提繳勞工退休金等情，則
11 為被告所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點厥為：(一)被
12 告自112年7月17日起與原告間工資約定是否應依系爭契約
13 書約定調升為月薪6萬5,000元？或另達成維持月薪6萬元
14 之意思表示合致？(二)兩造間僱傭關係是否仍存在？1.被告為
15 終止系爭契約意思表示時所憑據之事由為何？除不爭執事實
16 (六)所載勞動基準法第11條第2款外，有無包含勞動基準法第
17 11條第5款？2.承上，被告所為終止之事由是否合乎要件？
18 3.被告所為終止是否符合解雇最後手段性原則？(三)原告請求
19 被告給付112年7月17日至113年5月6日工資差額共4萬
20 8,000元、113年5月7日至同年6月30日工資11萬7,419
21 元，共計16萬5,419元及法定遲延利息，有無理由？是否應
22 扣除原告於萬芳醫院之薪資？(四)原告請求被告自113年7月
23 1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告6萬5,00
24 0元，及自應給付翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，
25 有無理由？(五)原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請
26 求被告提繳112年7月至113年6月勞工退休金差額1萬92
27 3元，及自113年7月1日起至原告復職日止，按月於再次
28 月最後一日提繳4,008元至原告勞退專戶，有無理由？(見
29 本院卷第319頁至第320頁，且依論述先後、妥適性及全辯
30 論意旨調整順序內容)茲分述如下：

31 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，

01 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
02 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
03 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
04 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
05 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
06 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

07 (二)兩造間自112 年7 月17日起雖試用期滿，但應另達成維持月
08 薪6 萬元之意思表示合致而為契約變更：

09 原告固以系爭契約書第10條第1 項僱用報酬規定，作為其主
10 張兩造約定自其112 年7 月17日試用期滿後已合意約定月薪
11 改為6 萬5,000 元之依據（見本院卷第22頁）。惟觀同條第
12 5 項亦約以：「乙方（按：即原告）升任正式員工後之報酬
13 ，甲方（按：即被告）得每半年評估一次乙方整體表現並與
14 乙方協議後調整報酬以為獎懲」等情，足見要非全以月薪6
15 萬5,000 元而無保留空間，自不待言。衡之兩造間錄音譯文
16 、原告與被告法定代理人間電子郵件內文（見本院卷第189
17 頁至第194 頁、第153 頁至第154 頁），被告法定代理人實
18 已列舉各業績目標約定期限及「達成目標後給予雇用契約正
19 職之薪資待遇」等文字，核與原告與被告法定代理人113 年
20 1 月2 日錄音譯文呈現原告同以爭取得案件來源者即調薪5,
21 000 元為其請求主張之事實相合。輔以原告自112 年7 月17
22 日起至113 年3 月期間每月持續領取6 萬元，且每月發薪時
23 均悉被告實際發放扣繳金額、以6 萬800 元為其月投保工資
24 投保，卻直至同年4 月3 日申請勞資爭議調解時方主張兩造
25 「離職前」約定一節，有勞資爭議調解紀錄、所得清單等附
26 卷可稽（見本院卷第25頁至第39頁），不僅與系爭契約書第
27 10條約定係試用期滿等情不合，益見原告前後主張不一，礙
28 難憑採，兩造自112 年7 月17日試用期滿起仍維持月薪6 萬
29 元之意思表示，洵堪認定。

30 (三)被告應係勞動基準法第11條第2 款為系爭契約113 年5 月6
31 日之終止事由，而不及於同法第5 款：

01 1.按為使勞工適當知悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基於
02 誠信原則，雇主應明確告知勞工被解僱之具體事由，不得隨
03 意改列，亦不得將原先通知之解僱事由，於訴訟上變更其內
04 容加以主張（最高法院113 年度台上字第888 號判決要旨參
05 照）。

06 2.查被告於113 年4 月12日二度以電子郵件通知原告依勞動基
07 準法第11條第2 款規定預告於同年5 月6 日終止，並明確表
08 示先前同年月2 日電子郵件所載內容有誤，所附資遣預告通
09 知書亦載依勞動基準法第11條第2 款為終止事由，並以同年
10 5 月6 日為最後工作日乙情（見本院卷第47頁至第49頁），
11 其預告期間（即113 年4 月12日至同年5 月6 日）與勞動基
12 準法第16條規定大致相符，是被告終止系爭契約意思表示應
13 係於113 年4 月12日以勞動基準法第11條第2 款為事由，預
14 告於同年5 月6 日終止，就前一電子郵件則以錯誤為由撤銷
15 無訛。被告雖抗辯兼含同條第5 款為伊終止事由，僅係追加
16 同條第2 款同為事由云云，惟究伊113 年4 月12日信件內文
17 ，明確記載同年月2 日電子郵件寄出之「預告資遣說明有誤
18 ，故在此做一下調整通知並已同步向主管機關提出變更……
19 」等語，顯否認伊同年月2 日之資遣事由，且衡諸常情，被
20 告前既曾以113 年4 月2 日預告依勞動基準法第11條第5 款
21 於同年月19日終止一情，如不爭執事實(五)所示，顯悉有不能
22 勝任工作終止系爭契約之事由，卻速更替為同法第2 款而未
23 將同法第5 款同列在終止事由上，是113 年4 月12日電子郵
24 件所附員工資遣預告通知書資遣理由欄所載：「優先資遣對
25 象為到職已滿或快滿週年且無任何實質業績貢獻之業務人員
26 」等文字，至多僅為被告判斷資遣員工先後順序之理由，難
27 謂係兼含勞動基準法第11條第5 款之意，揆諸上開要旨，被
28 告臨訟方抗辯終止事由涵蓋勞動基準法第11條第2 款、第5
29 款，實違背誠信原則，自不足採。

30 (四)依現有卷內證據資料，無從認定有虧損或業務緊縮之情事：

31 1.按非有虧損或業務緊縮時，雇主不得預告勞工終止勞動契約

01 ，此觀勞動基準法第11條第2款自明。又勞動基準法第11條
02 第2款所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不
03 佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍
04 而言；易言之，本諸勞動基準法保障勞工權益及加強勞雇關
05 係之旨趣，仍應以相當時間持續觀察，從雇主之事業單位近
06 年來營業狀況及盈虧情形綜合加以判斷，自客觀上觀察其整
07 體業務是否有應予縮小範圍之情形及必要；所謂「虧損」，
08 雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企
09 業整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個
10 別營業項目之經營狀態為斷。如僅一部門業務虧損，而其他
11 部門依然正常運作而仍有所獲利，甚至仍需勞工者，尚不得
12 遽認其得預告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時間生
13 產量及營業額，或一部門業務發生波動起伏，即逕予解僱勞
14 工之失衡現象。又雇主資遣勞工，必以其無從繼續僱用勞工
15 ，符合解僱最後手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權
16 益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之
17 （最高法院109年度台上字第1907號、106年度台上字第26
18 48號、109年度台上字第1518號判決要旨參照）。

19 2.被告抗辯系爭契約有勞動基準法第11條第2款所稱虧損或業
20 務緊縮之情形，固提出被告111年、112年資產負債表，並
21 有財政部臺北國稅局114年1月17日財北國稅徵資字第1140
22 001884號函暨被告111及112年度損益及稅額計算表、資產
23 負債表等件為佐（見本院卷第155頁至第166頁、第261頁
24 至第266頁）。但觀之上開文件，被告雖於111年、112年
25 累積盈虧各277萬5,088元、608萬7,069元，姑不論各期
26 稅後損益分別為負331萬1,981元、368萬8,061元而無大
27 幅赤字變化，反係薪資支出自597萬9,989元提升至849萬
28 4,718元，租金支出也自14萬3,050元提升至47萬1,000元
29 ，營業收入復自553萬3,833元成長為916萬6,185元，營
30 業淨利率並從-59.17%改善成-41.60%等顯有持續成長、員
31 工人數需求增加之事實，原告既係112年4月17日方受僱於

01 被告，足見112 年間仍有人力需求，本應以此後被告相當合
02 理期間之營運狀況為判斷，至為明灼。然被告僅提出111 年
03 、112 年資產負債表而無各月損益表、綜合損益表用以逐月
04 判斷趨勢，更稱113 年度仍為虧損但尚未編製，直至言詞辯
05 論終結前仍未提出（見本院卷第267 頁），自難僅以上揭11
06 1 年、112 年資產損益表為已符虧損或業務緊縮事實之認定
07 ，自不待言。

08 3.衡以被告於終止系爭契約前後期間，確在104 人力銀行網站
09 上張貼徵求1 至2 名業務專員之徵才廣告，且一度安排於11
10 3 年3 月18日、同年月21日與同年4 月10日對徵求者進行面
11 試乙節，有104 人力銀行網頁列印、被告行事曆擷圖等在卷
12 可參（見本院卷第71頁至第76頁、第195 頁至第196 頁）。
13 被告雖提出104 網頁列印，抗辯於113 年4 月10日已關閉職
14 缺云云（見本院卷第157 頁），惟亦不否認「於113 年3 月
15 間對外徵求業務人員，本係有意以其他適合人選，取代始終
16 未能達成任何業績之原告……」等情（見本院卷第148 頁）
17 ，則是否有虧損及業務緊縮之要件，誠有疑義。且據證人即
18 被告員工鍾珮汝於本院中證稱：伊於113 年4 月底，藉由10
19 4 人力銀行徵才廣告應徵，或因被告欣賞伊有10餘年行政相
20 關事務經驗而受僱於被告擔任管理部經理，工作內容涵蓋行
21 政方面、公司採購、人事、人資與總務等，伊下轄之美工（
22 設計師）、秘書因未必各工作日均有本業事項處理，故會依
23 伊指示處理行政相關工作。目前客戶拜訪事宜均由被告法定
24 代理人自行處理，若有陪同或幫忙需求，會由伊或秘書一同
25 前往；至潛在客戶拜訪及開發、介紹被告產品及服務、需求
26 規劃與提供報價單討論等事宜，因非伊工作內容而不清楚是
27 否正確，但伊認知均是法定代理人負責，如目前客戶有新需
28 求時原則上會由技術部門人員與客戶窗口接洽等語（見本院
29 卷第372 頁至第376 頁），亦未見有何業務緊縮、巨幅虧損
30 影響公司運作之情事可言。質之被告於104 人力銀行曾刊登
31 之徵才廣告，「業務專員」刊載至114 年4 月10日上午6 時

01 52分許、「專案經理」刊載至113年6月30日晚上9時13分
02 許、「行政助理」刊載至114年12月3日上午10時18分許募
03 得員工為止，且持續有招募工程師或分析師等事實，有一零
04 四資訊科技股份有限公司114年3月5日一資字第20253LA0
05 3004號函暨被告職缺異動資料列印等存卷可證（見本院卷第
06 351頁至第357頁），益徵確仍有與原告原工作內容相類或
07 可能得從事之職務，卻別無被告曾提供予原告但遭拒絕之客
08 觀證據，此自被告自述：管理部之行政助理、秘書行政等職
09 務薪資遠較原告為低，工作內容也與原告在職期間負責業務
10 工作未盡相同等語亦悉（見本院卷第349頁），揆之前開規
11 定及要旨，亦難認符合上揭要件，自不待言。

12 4.被告既未能使本院就伊有虧損或業務緊縮之事實達確信之心
13 證，難認伊依勞動基準法第11條第2款事由於113年5月6
14 日終止系爭契約之行為合法，系爭契約當屬繼續存在，堪以
15 認定。

16 (五)原告於扣除自萬芳醫院獲取工資6萬8,200元後，應得請求
17 自113年5月7日至同年6月30日薪資4萬167元，及自11
18 3年7月1日起至原告復職日止按月於次月5日給付6萬元
19 ：

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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
22 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
23 內扣除之，民法第487條定有明文。

24 2.兩造間系爭契約仍繼續存在，然兩造間約定月薪應為6萬元
25 ，業經本院認定如上，是無得請求112年7月17日至113年
26 5月6日期間每月5,000元薪資差額之情。但依不爭執事實
27 (八)所示，原告已於113年5月6日郵局存證信函通知被告其
28 仍欲提供勞務之意願，參之該存證信函內文記載原告於同年
29 4月19日晚上7時50分收受被告法定代理人告知解除進入辦
30 公室權限之電子郵件，其於同年月22日上午起持續至被告辦
31 公室但均無法提供勞務乙情（見本院卷第51頁至56頁）；佐

01 以被告同不否認伊自同年4月20日起即禁止原告任意進出辦
02 公室（見本院卷第145頁、第268頁），堪謂原告本已提出
03 勞務、通知準備給付之情事，是其毋庸補服勞務，應得請求
04 自113年5月7日至同年6月30日薪資差額10萬8,387元（
05 計算式： $【60,000 \div 31 \times 25】 + 60,000 = 108,387$ ），及自
06 同年7月1日起至復職日止，按月於次月5日給付6萬元。

07 3.惟原告自113年9月2日曾由萬芳醫院任投保單位以部分工
08 時投保勞健保，並領得薪資共6萬8,220元乙節，如不爭執
09 事實(三)所示，且有萬芳醫院薪資給付明細表附卷可徵（見本
10 院卷第167頁、第285頁）；復被告於本案言詞辯論終結前
11 除前開萬芳醫院任職所得薪資外，別無其他扣除或抵銷抗辯
12 之主張（見本院卷第244頁、第317頁至第318頁），是依
13 上開規定扣除後，原告僅得請求被告給付113年5月7日至
14 同年6月30日4萬167元（計算式： $108,387 - 68,220 = 40,$
15 167 ），及自113年7月1日起至復職日止，按月於次月5
16 日給付6萬元。

17 (六)原告請求自113年5月7日至同年6月30日提繳6,566元，
18 及自同年7月1日起至其復職日止按月於再次月最末日提繳
19 3,648元至原告勞退專戶，應屬有據：

20 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
21 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
22 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
23 資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
24 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工
25 退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項各
26 有明文。

27 2.原告始終月薪為6萬元而非6萬5,000元，業經本院認定如
28 前，是被告按月本應依6萬800元之月提繳工資6%即3,648
29 元。又被告最末於113年5月僅提繳730元至原告勞退專戶
30 乙節，有其勞退專戶明細存卷足考（見本院卷第123頁至第
31 141頁），是原告請求被告提繳6,566元（計算式： $3,000$

01 -000 +3,648 =6,566)，及自113年7月1日起至其復
02 職日止按月於再次月最末日提繳3,648元至其勞退專戶，為
03 有理由。

04 (七)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
05 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
06 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203條及第23
07 3條第1項各有明文。又勞動基準法第23條第1項、勞動基
08 準法施行細則第9條規定，工資之給付除當事人有特別約定
09 或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終
10 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告應給付予
11 原告上開薪資金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，
12 就每月薪資應各於給付日翌日負遲延責任，原告就113年5
13 月7日至同年6月30日薪資係以起訴狀繕本送達翌日為起算
14 利息，而書狀係於113年11月12日送達被告由伊法定代理人
15 收受一情，有本院送達回證可資佐證（見本院卷甲第13頁）
16 ，揆諸前揭規定，原告請求被告給付4萬167元，及自113
17 年11月13日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

18 五、綜上所述，兩造間約定自試用期滿後仍維持月薪6萬元，被
19 告未能證明勞動基準法第11條第2款事由之存在，是伊所為
20 113年5月6日終止意思表示並不合法，兩造間僱傭關係仍
21 繼續存在，原告應得請求扣除其於萬芳醫院薪資後之差額，
22 及至復職日止之月薪及法定遲延利息。從而，原告依民法第
23 487條前段、勞工退休金條例第31條第1項規定，及系爭契
24 約之法律關係，請求：(一)被告應給付原告4萬167元，及自
25 113年11月13日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告
26 應自113年7月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給
27 付6萬元，及各自應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算
28 之利息；(三)被告應提繳6,566元，及自113年7月1日起至
29 其復職日止按月於再次月最末日提繳3,648元至原告勞退專
30 戶，為有理由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，
31 應予駁回。

01 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
02 44條第1項、第2項規定，就主文第二項至第四項依職權宣
03 告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相
04 當之金額。

05 七、本件事證已臻明確，被告雖聲請傳喚法定代理人行當事人訊
06 問欲證明兩造約定試用期滿後月薪仍為6萬元（見本院卷第
07 148頁至第149頁），惟當事人訊問與否依民事訴訟法第36
08 7條之1第1項係由法院職權決定是否訊問，本院依現有卷
09 證資料業已認定兩造合意試用期滿月薪仍為6萬元如上，自
10 無調查之必要；至兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經
11 本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列
12 ，併此敘明。

13 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 114 年 5 月 6 日

15 勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 5 月 7 日

20 書 記 官 李 心 怡