

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第58號

原告 趙勃軒
被告 金門玻璃廠股份有限公司

法定代理人 顧正德
訴訟代理人 顧哲維
林淑娟律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國113年10月22日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣壹萬玖仟肆佰參拾柒元，及自民國一百一十二年十月十一日起，按週年利率百分之五計算之利息；暨應自民國一百一十二年十一月七日起至原告復職日止，按月於次月十日給付原告新臺幣捌萬參仟參佰元，及自各應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹仟壹佰柒拾伍元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；暨應自民國一百一十二年十一月七日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣伍仟零參拾肆元至原告於勞動部勞工保險局設立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十分之九，餘由原告負擔。

本判決第二項、第三項各期清償期屆至後，得假執行；但被告就第二項部分如按期以新臺幣捌萬參仟參佰元，就第三項部分如按期以新臺幣伍仟零參拾肆元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查，本件原告起訴時原訴之聲明

01 係請求：「(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自民
02 國112年9月19日起至原告復職日止，於112年10月18日，給
03 付原告新臺幣（下同）8萬3300元及提撥勞退金4998元，及
04 自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算
05 之利息。(三)被告應給付原告30萬元。」（見本院卷第7
06 頁）；嗣於113年5月14日言詞辯論期日變更訴之聲明如後
07 貳、一、(二)所述（見本院卷第335至336頁），乃除原請求
08 確認僱傭關係、給付薪資及提撥勞工退休金外，另追加請求
09 給付雇主依法應提撥之勞保健保費，並擴張請求勞工退休金
10 之金額，及減縮精神慰撫金之部分。既係植基於兩造間僱傭
11 關係原因所由生，核屬社會基礎事實同一，及擴張、減縮應
12 受判決事項聲明之情形，揆諸首開規定，自應准許。

13 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
14 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
15 文。而該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關
16 係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，
17 而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法
18 院42年度台上字第1031號判決意旨參照）。查本件原告主張
19 兩造間僱傭關係存在乙節，為被告所否認，抗辯兩造間之勞
20 動契約自始即未生效，故兩造間僱傭關係之存否即屬不明
21 確，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起
22 本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益，合先敘明。

23 貳、實體部分：

24 一、原告主張：

25 (一)原告於112年9月19日與被告簽訂勞動聘僱合約（下稱系爭契
26 約），約定於同日起即為上班日，受僱於被告擔任會計主管
27 ，且因相關工作設備尚未準備完善，需俟同年10月1日始需
28 進公司，工作內容為財務會計暨股票公開發行上櫃及從頭建
29 立各部門制度體系與導入ERP資訊系統等項，每月薪資則約
30 定為8萬3300元。詎被告法定代理人丙○○（下逕稱其名）
31 因新建工廠之消防設計未符安全規定，致原已趨近完工且進

口機器設備已進駐之新建工廠將因消防安檢事宜有所延宕，並增加成本等情形，有所不滿，竟於112年9月25日違法終止系爭契約，且明確拒絕受領原告繼續提供勞務。而原告原係面試逸品興業股份有限公司，錄取後卻突襲改以被告名義簽訂系爭契約，簽約當下被告公司並無任何受僱員工領薪，亦無營收與營業活動紀錄，原告需從頭負責建立公司ISO四級制度體系流程表單與導入ERP資訊系統並完善公司所有部門運營機制、文件，且於半年期限內申請股票公開發行與上櫃完畢，後續再轉上櫃與上市等工作。原告自受僱之日起，即持續提供專業勞務並逐項完成包含洽詢證券商與ERP供應商等工作清單，並無無法勝任工作之情，專業能力亦經相關會計師肯認，又被告解僱原告後仍於求職網站招聘同職位之人，顯無減少員工之必要，則被告未善盡雇主安置義務，恣意違反最後手段性原則，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4、5款之規定。系爭契約已於112年9月19日經雙方書面簽訂成立，契約亦明定生效日，雇主不得任意收回錄取通知終止契約，且被告終止系爭契約顯基於錯誤事實，其終止自不合法，兩造間僱傭關係仍存在。又丙○○於簽約後持續以高權統治者之姿動輒以髒話大聲量辱罵原告，並反覆不定時壓迫管理工作進度，致使原告精神心理上備感壓力，因而受有焦慮、失眠、便秘、難以呼吸等病症，長期遭受職場霸凌，且違法解僱後復遭被告濫訴，致原告受有非財產上之損害，應賠償精神慰撫金。原告得依系爭契約關係、民法第486條、第487條前段、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項等請求被告給付工資、賠償雇主應為勞工強制加保勞保健保之負擔比例費用暨法定遲延利息、以及提撥勞工退休金至原告之勞工退休金個人帳戶（下稱勞退專戶），並依民法第184條、第188條、第195條請求精神慰撫金等語。

（二）並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自112年9月19日起至原告復職日止，按月於當月10日給付原告8萬3300

元，及自各應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自112年9月19日起至原告復職日止，按月給付原告3847元，及自各應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應自112年9月19日起至原告復職日止，按月給付原告3881元，及自各應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5.被告應自112年9月19日起至原告復職日止，按月提繳5034元至原告勞退專戶。6.被告應給付原告10萬元。

二、被告則以：

(一)兩造間無僱傭關係存在，被告毋須給付原告薪酬、提撥勞工退休金：

1.兩造於112年9月19日於被告辦公室簽訂系爭契約擔任被告公司之會計主管一職，工作內容為原告任職初期，需遵行安永聯合會計事務所（台中所）會計師事務所（下稱安永事務所）之要求，逐步完成被告113年IPO之公開發行，及股票代號，興櫃成功；雙方於簽訂之時，口頭約定原告到職日為112年10月1日，嗣同年9月19日被告即將原告加入被告與安永事務所之工作聯絡群組，雖被告希望原告提前上班，然原告因故無法提早到職，基上，兩造之僱傭關係確約定於112年10月1日開始。惟因原告職務內容本與安永事務所相關，被告亟希望原告共同參與112年9月27日之會議，然112年9月25日原告未於與被告法代丙○○約定時間內回覆電話，且對丙○○回話之態度、溝通等種種問題，令丙○○深覺原告應無法勝任此一職務所需抗壓、協調及溝通能力等之要求，遂於該日口頭告知原告終止系爭契約，原告亦已退出工作群組，並傳訊通知合作之安永事務所會計師甲○○，是兩造間之僱傭關係自始即未開始，原告請求確認僱傭關係存在，及相關薪酬給付、提撥勞工退休金等，即無所據。

2.倘如原告主張兩造之僱傭關係於雙方簽約之日（112年9月19日）即已生效，何以原告原告於應聘日後未依全職人員之規定到職，亦無踐行請假之程序，被告公司也未催促原告給付

勞務，而原告於112年9月25日亦係在醫院進行就診及針灸之行為，上情均顯與原告主張已到職之行為悖離，益徵原告明知自己尚非被告公司之員工，尚無需依據被告公司之規定進行到職、請假等事宜之必要。

3.兩造之僱傭契約自始未開始，自無職場霸凌之事由，及有何職場霸凌請求精神上之損害賠償可言。原告與丙○○僅是言語上之爭執，原告是否有因所謂丙○○之高權高壓霸凌等造成身心受創，導致焦慮、難以入眠、頻尿、冒汗等症狀，二者間無顯然之因果關係，況原告本即有精神疾病且未舉證該精神損害之損害因果關係及請求之依據，故其請求本不足採。再者，被告進行者為IPO創櫃流程，惟原告提出之已完成工作清單均係上市櫃公司必備文件，非屬創櫃所需文件，也非被告所需文件，此亦經甲○○會計師證稱正常創櫃流程需至工廠現場且需時3至5週，足證原告提出之工作檔案均非被告公司所需，甚而相關文件亦抄襲其他公司之網路資料，更徵原告之財會專業能力不符被告所需。

(二)縱認系爭契約已生效，被告法代丙○○單方終止系爭契約並無受勞基法適用之限制：

1.原告於112年10月1日提出勞務前，被告即主張原告不適合該工作有取消勞動契約之意，此應與日本僱傭內定期間之法律性質相接近，是以兩造權利義務關係尚未開始，雇主要終止僱傭契約，必須客觀上有合理性，社會通念亦認為相當即可，無須完全按照勞基法規定。

2.又審酌因勞工提供勞務義務之履行，牽涉到其與同事間以及雇主間之人際互動，尤其不定期勞動契約之締結，象徵著往後長期持續人際相處互動關係的開展，為求勞動關係運行順遂，一般企業均甚看重勞工個人因素，在人事實務上形成透過履歷、面談、甄試等程序來選任員工的徵才作法，用以確保與其締結勞動契約之勞工具有一定人力素質。由於履歷自傳、面試訪談等方式，多屬靜態資料審視或是短時間的問答觀察，對勞工未來實際工作態度、能力，乃至於與人互動、

01 敬業精神等與勝任工作相關因素，不見得能夠有全面獲知足
02 夠的判斷資訊。是以企業常經由短暫性、試驗性的試用期間
03 約定，使企業有充分時間觀察、考核、挑選比較切合企業需
04 求之勞工。尤其經營者承擔經營獲利風險，雇主終止僱傭契
05 約受勞基法第11、12條等限制，是以在試用期內雇主以試用
06 勞工不適格為由行使所保留之解僱權，法律上應容許較大之
07 彈性，讓雇主認定勞工是否能勝任工作。

08 3.本件被告法代丙○○與原告進行觀念溝通時，過程亦與試用
09 期間係用來觀察、考核、挑選適合企業需求之人才相符，且
10 本件職務係需有高度溝通、協調能力之管理職主管人員，丙
11 ○○於原告到職前交代後續工作處理之資訊內容，其真意應
12 認與試用期間意旨相近。故認原告尚未開始依僱傭契約提供
13 勞務，被告即以原告之人格特質不適合服務業終止系爭契
14 約，並無權利濫用之情事，具有合理性，符合社會通念，應
15 屬合法等語。

16 (三)並聲明：原告之訴駁回。

17 三、經查，兩造於112年9月19日在被告辦公室簽訂系爭契約，約
18 定由被告聘僱原告擔任被告會計主管乙職，月薪為8萬3300
19 元，於次月10日發給，依系爭契約第3條約定之工作內容
20 為：「乙方（按即原告，下同）職務之初期，乙方遵行在安
21 永（台中所）會計師事務所之要求，逐步完成甲方（按即被
22 告，下同）明年113年IPO之公發，及股票代號，興櫃成
23 功」，被告法代丙○○並於同（19）日將原告加入被告公司
24 與安永事務所之LINE工作群組（下稱金玻工作群組）；嗣於
25 同年月25日丙○○口頭向原告告稱不用到職，原告復於同
26 （25）日以LINE訊息向甲○○會計師告稱：「顧總剛剛已經
27 通知我不用去上班了」等情，有系爭契約書、LINE對話紀錄
28 截圖附卷可稽（見本院卷第221至231、595頁），復為兩造
29 所不爭執（見本院卷第7、85、211至213、345頁），堪信為
30 真實。

31 四、得心證之理由：

原告主張系爭契約已於112年9月19日成立生效，被告嗣於112年9月25日片面解僱原告之行為並不合法，雙方僱傭關係仍繼續存在，原告並因丙○○之職場霸凌受有非財產上損害，是被告應給付其自112年9月19日起至復職日止之薪資、賠償勞健保費、提撥勞退金至其勞退專戶、以及賠償精神慰撫金等情，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點厥為：(一)系爭契約是否成立生效？(二)倘系爭契約已生效，兩造間之僱傭關係是否業經被告合法終止？(三)原告請求被告按月給付自112年9月19日起至復職日止之薪資、賠償其任職期間之勞健保費、及提繳自112年9月19日起至復職日止之勞工退休金至原告勞退專戶，暨請求賠償職場霸凌所生之精神慰撫金，有無理由？若有理由，數額應為若干？茲分述如下：

(一)系爭契約業已成立生效，被告謂系爭契約未曾開始，為無理由：

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。第按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。當事人締結之契約一經合法成立，其在私法上之權利義務，即應受契約之拘束，不能任意否認或撤銷（最高法院106年度台上字第2534號判決意旨參照）。查原告於投遞履歷表並於112年8月29日、同年9月1日等日經面試後，由被告法代丙○○於同年9月11日、13日以LINE通訊軟體分別傳送「0000000-0乙○○金玻聘僱合約書」、「0000000乙○○金玻聘僱合約書」檔案予原告、同月9月18日再傳訊原告稱：「Mars（按即原告），你這兩天哪一天有空？到公司來簽約，請盡速回應。」，而屬要約意思表示之事實，有原告履歷表及上開原告與丙○○LINE對話紀錄截圖附卷足憑（見本院卷第84、86、459、609、627頁），堪以認定。嗣經兩造就上開聘僱合約書草稿內容磋商修訂後，於112年9月19日簽訂正式之系爭契約書，業如前述為兩造所不爭執，其中第1條載明：「本聘僱

01 合約書經甲乙雙方簽署後生效，惟如乙方實際受僱日期早於
02 本合約簽署日者，雙方同意本合約溯及乙方實際受僱日期生
03 效」、第2條約定：「甲方聘僱乙方擔任會計主管」、第3條
04 為前開所述之約定工作內容，第4條第1項記載：「薪資：
05 (一)甲方每月給付乙方月薪新台幣8.33萬元，每月月薪於次
06 月10日發給，甲方保證乙方年薪為100萬元」暨同條第2、3
07 項約定發給獎金之條件及發放方式（見本院卷第221頁），
08 足徵兩造對於僱傭契約中給付勞務、允給報酬之必要之點均
09 已意思表示合致，系爭契約業已成立，殆無疑義。而系爭契
10 約既已成立，揆諸前揭說明，契約即發生法律上拘束力，兩
11 造當事人自應受約定內容之拘束，不得任意撤銷或解消契
12 約，且應依契約嚴守原則從系爭契約之內容或本旨而為履
13 行。

14 2.被告雖辯以因系爭契約定於112年10月1日始生效，於此前即
15 經丙○○終止，兩造僱傭關係自始即未開始云云。然查系爭
16 契約成立後，丙○○已如前述業於112年9月19日將原告加入
17 與安永事務所之金玻工作群組，原告已於同年9月21日在金
18 玻工作群組中製作會議紀錄；另原告亦於同年9月22日、23
19 日與安永事務所會計師甲○○以LINE聯繫諮詢問題，及傳送
20 被告公司章程、認股協議書、招股書等等相關財會文件電子
21 檔案予甲○○，並請其代尋具有玻璃化學材料研發創新單位
22 之大學或研究機構以作為被告之推薦單位，上情有均各該LI
23 NE對話紀錄在卷可稽（見本院卷第455至457、575至595
24 頁），足認原告於系爭契約成立後，確有已開始為被告提供
25 勞務之事實。至被告雖指金玻工作群組中曾記載「第七、會
26 計主管定於十月一日於台北辦公室正式上班」等詞（見本院
27 卷第457頁）、且原告於112年9月25日亦在醫院就診之情，
28 作為系爭契約於112年10月1日始生效之論據，然查前開群組
29 訊息文義僅得解為兩造約定原告開始進駐被告臺北辦公室工
30 作之時間，非謂於同年10月1日起契約始生效力或原告始需
31 提供勞務予被告，又原告縱有於同年9月25日前往就診之事

實，亦僅屬原告有無遵守上班期間請假程序之問題，無從以此遽論原告未曾提供勞務。再參以前開系爭契約第1條即已揭槩合約經兩造簽署後即生效力之意，被告復未提出反證證明原告於同年9月19日後製作之上開文件、紀錄，以及協助被告向會計師聯繫諮詢等並非為被告服勞務，從而被告前揭抗辯，殊難採憑，原告主張兩造僱傭關係於112年9月19日即已生效，其於該日起至被告112年9月25日終止系爭契約止有提供勞務予被告等語，則屬有據。末應再予言明，本件縱認系爭契約有約明一定期限始生效力，亦無礙於契約業已成立，對兩造仍生形式拘束力，被告仍舊不得任意撤回或解消契約，是被告前揭各種系爭契約關係未曾開始之抗辯，均屬無據。

3.被告尚辯以被告法代丙○○訂定系爭契約之真意應認與試用期間意旨相近，無須完全按照勞基法第11、12條規定限制云云。惟遍查系爭契約書內，並無任何試用期間條款之約定，而被告僅泛稱兩造僱傭關係之約定存有試用意旨，卻未能舉證以實其說，則本件要無須別事探求，反捨契約文字更曲解為系爭契約定有試用期間。再按我國勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，此觀諸該法第1條規定即明。而勞基法第11、12條所列各項雇主得終止勞動契約之條件，則為規定勞動條件之最低標準，雇主非有勞基法第11、12條所定事由，即不得任意終止勞動契約。故本件若被告欲向原告終止系爭契約，自仍應適用勞基法第11、12條規定為之，被告上開無須按照該等規定限制之所辯，洵無可取。

(二)被告謂以原告不能勝任工作為由終止系爭契約，亦無理由：

1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。又按勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，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，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依據，

否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院109年台上字第1518號判決意旨參照）。查被告抗辯原告無法勝任該職務所需之抗壓、協調及溝通能力，被告法代丙○○乃於112年9月25日以口頭終止系爭契約等情，經稽諸原告提出而為被告不爭執真正（見本院卷第543頁之言詞辯論筆錄）之被告與丙○○當日通話譯文內容（見本院卷第79、81、83、85頁），可悉丙○○係因認原告未遵從其要求回報工作之方式暨回應態度問題，和論及原告有無傳送於同年月27日與會計師開會時應備妥之資料等事宜時有口頭上之齟齬，最後於丙○○問：「你只要回答我，到底有沒有傳？」、原告回稱：「你如果說沒有看到，就是沒有看到，我也沒辦法，我不確定」後，直接向原告告稱：「你不要做了，你也不要來了」（見本院卷第85頁）而終止與原告間之僱傭關係。細繹該對話內丙○○並未提及任何終止事由及法令依據，容或係因認原告回應態度不佳憤而解僱之，然基於首揭雇主依誠信原則應有明示告知員工被解僱事由義務之說明，被告斯時所為終止系爭契約之舉已難認合法。

2. 被告復以原告未具財會專業、所提文件不符合被告需求，應認構成不能勝任工作情事，被告依此始終止系爭契約等詞置辯，惟此已與前1.通話譯文內容有所扞格，亦與被告向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）回覆係因被告請原告提前於112年9月底到職，原告無法配合始告知其無須到職云云不符（見本院卷第251頁之勞保局函文），是被告是否臨訟始增列前開所辯解僱理由，要屬有疑。再按解僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第692號判決意旨

參照）。查原告於本件面試前曾任正美集團正峰廠財會部經理、富士康國際股份有限公司WLBG事業群副經理、越南GSK有限公司財務部協理、廣州市協志精密化學有限公司財務人員等職，本身具某大學事業經營研究所碩士學位、碩士論文為「以財務比率分析區別台灣地區上市電子公司經營績效」之學歷，亦曾取得證期會「企業內控內稽制度進階研習班-財務篇」課程之結業證明等情，有上開公司工作證明、離職證明書、碩士學位證書、碩博士論文檢索系統網頁截圖、結業證明書等件附卷可考（見本院限閱卷），堪信原告主張其具一定財務會計專業、並未以不實資歷面試之事實為真。另原告尚主張其有製作相關財會流程、作業規章之文件檔案並傳送予被告法代丙○○及安永事務所會計師甲○○之事實，有LINE對話紀錄截圖附卷足佐（見本院卷第86、571至595頁），並經本院審認如前，另經質諸證人甲○○在庭結證稱：伊有協助被告之創櫃興櫃輔導事宜，被告是微型企業，可走創櫃簡易程序，伊有當面跟丙○○及金門玻璃廠說明IPO興櫃申請要準備什麼文件及櫃買中心至公司參訪之流程，但應該沒有跟原告討論過應備妥之文件；伊與原告接觸時間有限，不足讓伊判斷原告是否有客觀能力協助被告處理IPO創櫃事宜等語在卷（見本院卷第536至537頁），亦僅得認被告公司確有進行創櫃程序之需求，然無從證明原告是否未具完成創櫃板工作之專業能力。況被告縱認原告所提文件不符合需求，亦應由輔導會計師甲○○建議後，給予一定期間據以修正應備具之文件，而非率論原告不能勝任工作逕予解僱，此觀諸系爭契約第3條所定「乙方職務之初期，乙方遵行在安永會計師事務所之要求，『逐步』完成甲方明年113年IPO之公開」之契約精神甚明（見本院卷第221頁）；且自系爭契約成立至被告終止系爭契約之日亦僅7日，益徵不足認有何提供原告予以改善之時間；被告復未就本件已使用勞基法所賦予手段後，原告仍無法改善情況乙節舉證以實其說，從而原告主張被告未符合解僱最後手段性原則等情，洵屬有

01 據，揆諸前揭最高法院見解，被告之解僱行為即非合法。基
02 上，被告對原告不能勝任工作乙節舉證未足，亦不符合解僱
03 最後手段性，被告縱以原告不能勝任工作為由終止系爭契
04 約，仍不合法，是原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有
05 理由。

06 (三)原告得請求被告給付工資及提撥勞工退休金；逾此範圍，則
07 屬無據：

08 1.按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，
09 勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。
10 次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
11 得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
12 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
13 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代
14 提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，
15 自提出時起，負遲延責任。民法第487條本文、第235條及第
16 234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示
17 受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付
18 時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無
19 須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字
20 第1979號判決要旨參照）。另按雇主應為第7條第1項規定之
21 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主
22 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
23 受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第14條
24 第1項、第31條第1項亦有明定。

25 2.首查系爭契約如前所述自112年9月19日起即已成立生效，故
26 至被告同年月25日片面終止契約止之存續期間，被告依系爭
27 契約第4條即應給付原告薪資，然被告竟以契約未開始為由
28 拒絕給付，依約及前開勞基法第22條第2項前段、民法第486
29 條前段規定，原告自得請求此期間之工資共1萬9437元（計
30 算式：8萬3300元/30日×7日=1萬9437元，小數點以下四捨五
31 入，下同）。第查系爭契約未經被告合法終止，雖如前述，

01 惟原告自遭被告於112年9月25日終止契約後，並非立即主張
02 兩造僱傭關係存在，此觀諸原告於同日發送予甲○○之LINE
03 訊息所示：「對不起！非常抱歉，沒有禮貌地打斷您的休息
04 時間，小弟只是想報告您一聲，顧總剛剛已經通知我不用去
05 上班了。以上，謝謝您一直以來的照顧」等詞，未見有何欲
06 為復職之意自明（見本院卷第595頁）。嗣原告於112年10月
07 13日始具狀起訴，其內表明確認僱傭關係存在暨繼續提供勞
08 務之意，並經原告補費後於同年11月6日送達被告收受（見
09 本院卷第107頁），應認自斯時起始向被告通知兩造僱傭關
10 係存在及願繼續提供勞務，而於該日前原告既未合法向被告
11 提出勞務給付準備之意，自難認被告於112年9月26日至同年
12 11月6日間已陷於受領勞務遲延。被告收狀後始終抗辯兩造
13 無僱傭關係存在，顯見此後其拒絕受領，且於受領遲延後，
14 並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協
15 力，依前揭說明，應認被告受領勞務遲延狀態尚未終了，原
16 告無補服勞務之義務，於112年11月7日即得續為請求報酬至
17 明。又系爭契約第4條第1項乃約定每月薪資應自次月10日發
18 給（見本院卷第221頁），則原告請求被告自112年11月7日
19 起至復職日止，按月於次月10日給付原告8萬3300元，自屬
20 有據；逾此範圍，不能允准。

21 3.再依前1.所揭示之勞退條例規定，被告有為原告提撥勞退金
22 至其勞退專戶之義務，依勞保局111年1月1日起生效之勞工
23 退休金月提繳工資分級表規定，原告屬第9組第47級級距，
24 月提繳工資應以8萬3900元計，是被告應按月提繳5034元至
25 原告勞退專戶（計算式：8萬3900元 $\times$ 6%=5034元），前述11
26 2年9月19日至同年月25日應計工資期間按比例則應提繳1175
27 元（計算式：計算式：5034元/30日 $\times$ 7日=1175元）；逾此範
28 圍，則屬無由。

29 4.至原告尚請求被告應按月賠償雇主依法應負擔之勞保健保費
30 用各3847元、3881元云云（見本院卷第336頁、341頁），皆
31 無理由：

01 (1)按投保單位違反勞工保險條例（下稱勞保條例）規定，未
02 為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加
03 保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍
04 罰鍰；勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規
05 定之給付標準賠償之，勞保條例第72條第1項定有明文。
06 基此，被告雖未為投保單位而為原告投保勞工保險，惟原
07 告並未於任職期間發生可請領保險給付之情形，自無因被
08 告未為投保，致其無法請領而受有損失之結果，尚不符合
09 上開法條規定之要件，且雇主之勞保應負擔額乃雇主應繳
10 付予勞保局者，屬雇主之行政法上義務，是被告縱有未依
11 原告實際薪資而繳納保險費，其中雇主勞保應負擔額繳納
12 之對象亦應為勞保局，而非原告，原告並無此保險費之請
13 求權。故依前開規定，原告此部分所請尚非適法，不應准
14 許。

15 (2)次按全民健康保險投保單位未依規定負擔所屬被保險人及
16 其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除
17 應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處
18 以2倍至4倍之罰鍰，全民健康保險法第84條第3項亦有明
19 文。衡諸該條文規定之情形，係指投保單位為被保險人投
20 保健康保險，依規定應由投保單位負擔之保險費，轉嫁由
21 被保險人自行負擔，非屬適法，投保單位應將轉嫁由被保
22 險人自行繳納之保險費予以退還，主管機關並應對投保單
23 位裁處其應負擔保險費2至4倍之罰鍰。因此，上開條文乃
24 課予投保單位退還本應為其負擔卻由被保險人自行負擔繳
25 納之健保費，及主管機關處以罰鍰之結果，非投保單位本
26 應給付衛生福利部中央健康保險署之保險費，因未投保及
27 繳納而得由被保險人直接向投保單位請求給付之情形。從
28 而原告主張被告未負擔雇主比例之健保費用，顯亦係對法
29 條規定有所誤解，殊無可採。

30 (四)原告請求被告賠償精神慰撫金30萬元，為無理由：

01 按侵權行為損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之
02 事實，並二者間有相當因果關係為成立要件，且主張侵權行
03 為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證
04 責任（最高法院110年度台上字第2968號判決意旨參照）。
05 查原告固主張其受被告法代職場霸凌，因而至臺北市立聯合
06 醫院精神科就診，並提出藥袋為證（見本院卷第167頁），
07 惟該藥袋記載「慢箋處方」，則原告是否於112年9月19日受
08 僱於被告後，始因病至聯合醫院就診？殊非無疑。又系爭藥
09 品之用途為緩解「焦慮狀態」，惟焦慮狀態之原因多端，尚
10 無從證明該病症即係可歸責被告所致。又自原告所提出前揭
11 與被告法代間之錄音譯文內容，亦僅得悉兩造就工作內容及
12 應對態度有所口角衝突，且原告就被告法代之指責亦屢為反
13 駁回應，故是否即得認已達職場霸凌之程度並致原告人格法
14 益受有侵害，誠屬有疑。基此，原告所為之舉證並無法證明
15 其確有因被告法代之侵權行為致使受有損害且情節重大，又
16 所指焦慮等症狀亦難認與被告間具相當因果關係，從而原告
17 依民法第184條第1項、第188條第1項、第195條第1項請求賠
18 償精神慰撫金，乃屬無據，要難允准。

19 (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
20 任；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
21 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
22 定，亦無法律可據者，週年利率為5%；又以日、星期、月
23 或年定期間者，其始日不算入，民法第229條第1項、第233
24 條第1項前段、第203條及第120條第2項分別定有明文。本件
25 薪資債權為定有期限之給付，原告主張被告應自各期薪資應
26 給付日之次日起給付遲延利息，於法自無不合。從而，原告
27 依系爭契約關係，請求被告給付1萬9437元部分自112年10月
28 11日起，以及自112年11月7日起至原告復職日止，按月於次
29 月10日給付8萬3300元部分，自各應給付日之次日起至清償
30 日止，均按週年利率5%計算之法定遲延利息，應予准許。

31 五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依系爭

01 契約第4條、勞基法第22條第2項、民法第486條前段規定，
02 請求被告給付原告1萬9437元及自112年10月11日起按週年利
03 率5%計算之利息，暨自112年11月7日起至原告復職日止，
04 按月於次月10日給付原告8萬3300元，及自各應給付日之次
05 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，以及依勞退
06 條例第6條第1項規定，請求被告提繳1175元至原告勞退專
07 戶，暨自112年11月7日起至原告復職日止，按月提繳5034元
08 至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請
09 求，則無理由，應予駁回。又本判決第2、3項命給付金錢部
10 分，係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法
11 第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規
12 定，酌定相當擔保金額併宣告被告預供擔保後得免為假執
13 行。

14 六、至原告雖聲請傳訊證人即被告法代丙○○、員工林怡到庭作
15 證（見本院卷第311、611頁），欲證明系爭契約是否已生效
16 力、及被告訴代是否於契約成立後即已交辦原告提供勞務等
17 事項，惟相關待證事實業經本院審認如前，核無調查之必要
18 。此外，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法暨提
19 出或聲請調查而未予斟酌之事證，經本院斟酌後，認均不足
20 以影響本判決結果，爰不逐一論述，併此敘明。

21 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
22 條。

23 中 華 民 國 113 年 11 月 5 日
24 勞動法庭 法 官 楊承翰

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 113 年 11 月 5 日
29 書記官 馮姿蓉