

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第54號

上訴人 姚振莒

訴訟代理人 林永頌律師

章懿心律師

被上訴人 英屬維京群島商凱羿國際有限公司台灣分公司

法定代理人 李弘錦

訴訟代理人 簡榮宗律師

黃翊華律師

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112年10月20日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第221號第一審判決提起上訴，本院於113年8月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原判決關於駁回上訴人下列第二項至第六項之訴部分，及除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。
- 二、確認兩造間僱傭關係存在。
- 三、被上訴人應給付上訴人新臺幣伍萬柒仟參佰參拾元，及自民國一百一十二年五月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 四、被上訴人應自民國一百一十二年五月一日起至上訴人復職之前一日止，按月於次月五日給付上訴人新臺幣捌萬壹仟玖佰元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 五、被上訴人應再提繳新臺幣參仟伍佰貳拾肆元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 六、被上訴人應自民國一百一十二年五月一日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳新臺幣伍仟零參拾肆元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 七、其餘上訴駁回。

01 八、第一（除確定部分外）、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百
02 分之八十六，餘由上訴人負擔。

03 九、本判決第三項、第五項所命給付得假執行；但被上訴人如各
04 以新臺幣伍萬柒仟參佰參拾元、新臺幣參仟伍佰貳拾肆元為
05 上訴人預供擔保，得免為假執行。

06 十、本判決第四項、第六項所命給付已到期部分得假執行；但被
07 上訴人就各期已到期部分如各以新臺幣捌萬壹仟玖佰元、新
08 臺幣伍仟零參拾肆元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

09 事實及理由

10 壹、程序方面：

11 被上訴人之法定代理人原為蔡謀賦，嗣變更為李弘錦，並於
12 民國113年4月18日具狀聲明承受訴訟乙節，有民事聲明承受
13 訴訟狀、經濟部商工登記公示查詢資料附卷可稽（見本院卷
14 第167頁、第169頁），經核並無不合，應予准許。

15 貳、實體方面：

16 一、上訴人主張：被上訴人之總公司英屬維京群島商凱羿國際有
17 限公司，及訴外人凱燦貿易（深圳）有限公司（下稱深圳凱
18 燦公司）、寧波鑫捷凱電子有限公司（下稱寧波鑫捷凱公司
19 ）均為訴外人凱羿國際集團股份有限公司（下稱凱羿集團公
20 司）之關係企業，受凱羿集團公司之指揮命令、人事安排。
21 伊於103年1月2日起受僱於被上訴人，並經被上訴人指派至
22 深圳凱燦公司擔任管理部經理，掌管總務、人資事務。嗣於
23 110年10月間，被上訴人欲改派伊至寧波鑫捷凱公司擔任管
24 理部經理，伊先於110年10月12日與深圳凱燦公司簽立勞動
25 合同解除協議書，再於110年10月15日與被上訴人簽立終止
26 勞動契約確認書後，於110年10月16日至寧波鑫捷凱公司任
27 職，並於110年12月14日與被上訴人簽立每月薪資新臺幣（
28 下同）8萬1,900元之管理顧問服務合約書（下稱系爭A服務
29 合約），聘期自110年10月16日至111年4月15日；期滿於111
30 年4月20日再簽立每月薪資仍為8萬1,900元之管理顧問服務
31 合約書（下稱系爭B服務合約），聘期自111年4月16日至111

01 年7月15日；嗣被上訴人通知伊，兩造間聘期至111年7月15
02 日期滿不再續約。然伊自受僱於被上訴人起，除工作地點外
03 ，均擔任管理部經理、負責總務及人資事務，並受被上訴人
04 之指揮監督，兩造雖簽立系爭A、B服務合約，然依勞動基準
05 法（下稱勞基法）第9條第2項規定，兩造間應視為不定期契
06 約，且伊不清楚兩造間係屬不定期契約關係，故於111年7月
07 15日並無終止勞動契約之意思，被上訴人片面終止勞動契約
08 並不合法，伊之後雖未再提供勞務或就續約問題有何爭執，
09 亦無默示終止勞動契約之意思表示，縱認伊有默示終止勞動
10 契約之意思表示，該錯誤之意思表示亦經伊於111年10月25
11 日請求被上訴人開立非自願離職證明書作為和解條件，112
12 年3月25日請求確認僱傭關係存在，而視為已默示撤銷終止
13 不定期勞動契約之意思表示。故兩造間勞動契約仍繼續存在
14 ，被上訴人並應給付111年7月份工資差額4萬0,950元，及自
15 111年8月起按月給付工資；另應補提繳110年10月之勞工退
16 休金差額2,517元，及自110年11月起按月提繳5,034元。爰
17 依兩造間僱傭關係、民法第486條、第487條本文、系爭B服
18 務合約第3條第1項約定、勞工退休金條例（下稱勞退條例）
19 第31條第1項提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱
20 傭關係存在。(二)被上訴人應給付上訴人4萬0,950元，及自11
21 1年8月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被
22 上訴人應自111年8月1日起至上訴人復職之前1日止，按月於
23 次月5日給付上訴人8萬1,900元，及自各期應給付日之翌日
24 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應
25 提繳2,517元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休
26 金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）；及自110年11月1日起至
27 上訴人復職之前1日止，按月提繳5,034元至系爭勞退專戶。

28 二、被上訴人則以：兩造勞動契約業於110年10月15日合意終止
29 ，並另簽立系爭A服務合約，由伊委任上訴人至寧波鑫捷凱
30 公司擔任管理部經理，上訴人屬具獨立裁量權之高階經理人
31 ，其工作時間、場所均不受拘束，不受伊指揮監督，故兩造

01 間屬委任關係。縱屬僱傭關係，上訴人於111年7月11日自行
02 通知伊公司窗口交接事宜，於111年7月15日系爭B服務合約
03 期滿後亦未再提供勞務或就續約問題有何爭執，顯見上訴人
04 有終止勞動契約之意思表示，故兩造間勞動契約已於111年7
05 月15日合意終止。又上訴人於期滿後從未爭執僱傭關係存在
06 ，且上訴人於申請勞資爭議調解時，不僅未爭執兩造間僱傭
07 關係存在，反而向伊請求給付合約返台機票補助款，並遲至
08 112年3月始提起本件訴訟，顯有違誠信原則等語，資為抗辯
09 。

10 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判令被上訴人
11 應提繳4萬5,306元（即110年10月16日至111年7月15日止之
12 勞工退休金差額）至系爭勞退專戶；並駁回上訴人其餘之訴
13 。上訴人就其敗訴部分聲明不服，其上訴聲明：(一)原判決關
14 於駁回上訴人下列第2項至第5項之訴部分廢棄。(二)確認兩造
15 間僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人4萬0,950元，及
16 自111年8月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
17 (四)被上訴人應自111年8月1日起至上訴人復職之前1日止，按
18 月於次月5日給付上訴人8萬1,900元，及自各期應給付日之
19 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)被上訴
20 人應自111年7月16日起至上訴人復職之前1日止，按月提繳
21 5,034元至系爭勞退專戶。(六)願供擔保，請准宣告假執行。
22 被上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供
23 擔保請准宣告免為假執行。（被上訴人就其敗訴部分未據聲
24 明不服，不在本院審理範圍，下不贅述）。

25 四、兩造不爭執事項（見本院卷第194頁至第195頁）：

26 (一)上訴人於103年1月2日起受僱於被上訴人，經被上訴人指派
27 至深圳凱燦公司擔任管理部經理，掌管總務、人資事務，每
28 月薪資由被上訴人給付6萬0,150元、由深圳凱燦公司給付人
29 民幣5,010元，合計約8萬2,695元。

30 (二)上訴人於110年10月12日與深圳凱燦公司簽立勞動合同解除
31 協議書、於110年10月15日與被上訴人簽立終止勞動契約確

01 認書。

02 (三)上訴人於110年10月16日起任職於寧波鑫捷凱公司，擔任管
03 理部經理，掌管總務、人資事務。

04 (四)上訴人於110年12月14日與被上訴人簽立系爭A服務合約，約
05 定被上訴人於110年10月16日起至111年4月15日止聘任上訴
06 人擔任寧波鑫捷凱公司管理部經理，每月服務費用8萬1,900
07 元，於次月5日支付；嗣兩造於111年4月20日再簽立系爭B服
08 務合約，約定續約聘期自111年4月16日起至111年7月15日止
09 。

10 (五)上訴人於111年10月25日向新北市政府勞工局聲請勞資爭議
11 調解，請求給付資遣費、開立非自願離職證明、給付薪資差
12 額、代墊報銷款項、慰撫金、機票補助款等，經新北市政府
13 勞工局於111年11月9日調解不成立。

14 五、本件爭點為：(一)兩造間於110年10月16日起之法律關係究屬
15 僱傭關係或委任關係？若屬僱傭關係，是否成立不定期勞動
16 契約？(二)兩造於111年7月15日有無合意終止勞動契約？(三)上
17 訴人提起本件訴訟，有無違反誠信原則？(四)上訴人請求確認
18 兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付111年7月份工資
19 差額4萬0,950元、自111年8月1日起按月給付薪資8萬1,900
20 元、自111年7月16日起按月提繳5,034元至系爭勞退專戶，
21 有無理由？

22 六、得心證之理由：

23 (一)兩造間於110年10月16日起之法律關係究屬僱傭關係或委任
24 關係？若屬僱傭關係，是否成立不定期勞動契約？

25 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
26 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。
27 參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在
28 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付
29 報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的
30 ，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種
31 類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係

01 。而所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言
02 。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅
03 為其處理事務之手段，除當事人另有約定外，得在委任人所
04 授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成
05 委任之目的。是以，勞動契約與以提供勞務為手段之委任契
06 約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其是否基於人
07 格上、經濟上及組織上之從屬性而提供勞務等情有無加以判
08 斷；如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬
09 勞基法所規範之勞雇關係。次按勞工與雇主間之從屬性，通
10 常具有：1.人格上從屬性，即勞工在雇主企業組織內，服從
11 雇主任權威，勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指
12 揮監督，並有接受懲戒或制裁之義務。親自履行，不得使用
13 代理人。2.經濟上從屬性，即勞工並不是為自己之營業勞動
14 而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，勞工僅提供勞務
15 換取工資，不承擔雇主任營業之風險。3.組織上從屬性，即納
16 入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特
17 徵。是勞務給付契約是否屬於勞動契約，應就個案事實及整
18 體契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之從
19 屬性程度高低判斷之。又基於保護勞工之立場，一般就勞動
20 契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成
21 立。經查，依系爭A、B服務合約之締約緣由記載：「鑒於維
22 護甲方（按即被上訴人）旗下子公司供應鏈之穩定性與必要
23 性，甲方擬聘任乙方（按即上訴人）擔任甲方之重要產品供
24 應鏈公司之人事總務及行政庶務管理之顧問人員，除提供顧
25 問諮詢服務外，並直接負責並執行管理工作……」、第1條
26 （服務內容與方式）：「……二、甲方同意安排乙方以『鑫
27 捷凱公司管理部經理』之職位執行服務工作，並依鑫捷凱公
28 司之制度規章承擔職責，行使權限。三、乙方執行服務之方
29 式為：到場駐點服務。服務地點為：中國浙江省寧波鑫捷凱
30 公司……。四、服務時間：適用鑫捷凱公司之員工出勤管理
31 制度與規章。」、第3條：「一、本管理顧問服務費用為每

01 月新台幣（含稅）81,900元，依本約第4條約定之付款方式
02 支付……」、第5條：「一、乙方在鑫捷凱公司執行服務間
03 視為（或比照）經理級人員，一切生活作息及行為，需遵守
04 （適用）鑫捷凱公司之所有管理制度與規章，包括但不限於
05 員工守則、考勤、獎懲等相關規定，並確實遵守甲方任務指
06 示。」等約定（見原審卷第53頁至第54頁、第255頁、第257
07 頁）；及凱羿集團公司110年10月15日發函予鑫捷凱公司之
08 函文內容謂：「主旨：請賡續完成聘任姚振莒先生擔任鑫捷
09 凱管理部經理乙事。說明：為落實凱羿集團內稽內控法遵事
10 項，接軌集團各項運營管理制度與規章辦法，集團總部擬委
11 由姚振莒先生執行鑫捷凱公司之管理部經理職務，統籌負責
12 所有管理部相關工作事宜，並依權責向總部層峰主管匯報，
13 該員行為及生活管理則仍由鑫捷凱現場最高主管監督節制…
14 。本項人事安排自2021年10月16日起生效，請照辦。」等語
15 （見原審卷第51頁）、110年10月21日發函予鑫捷凱公司之
16 函文內容謂：「主旨：請於函達後立即辦妥鑫捷凱管理部經
17 理姚振莒先生入職相關事宜。說明：一、凱羿集團總部決定
18 委由姚振莒先生（下稱姚員）執行鑫捷凱公司之管理部經理
19 職務，統籌負責所有管理部相關工作事宜……。二、……(一)
20 為落實凱羿集團所屬各子公司、關係企業內稽內控程序原則
21 ……同時建立、改善並優化當前鑫捷凱之績效考核、員工薪
22 酬、人員及固資管理……以期鑫捷凱未來健全發展，集團總
23 部為此安排姚員之人事案，鑫捷凱務須確實執行。(二)姚員之
24 職位屬鑫捷凱正式編制……。 (三)姚員之職位既屬鑫捷凱正式
25 編制……鑫捷凱現場最高主管對於姚員在職作息及工作表現
26 自有管理權及評核權，並可訂合理之試用期以觀察姚員之實
27 質表現與效能，如有不符預期可即刻向總部反應處理。」等
28 語（見原審卷第147頁至第148頁）可知，被上訴人為維護其
29 旗下子公司供應鏈之穩定性與必要性，安排上訴人入職寧波
30 鑫捷凱公司之管理部經理職位，並在該公司所在執行管理部
31 經理職務，統籌負責寧波鑫捷凱公司所有管理部相關工作事

01 宜；且上訴人在寧波鑫捷凱公司任職期間，應依照寧波鑫捷
02 凱公司之員工出勤管理制度與規章所訂時間出勤，一切生活
03 作息及行為，亦須遵守該公司所有管理制度及規章，包括員
04 工守則、考勤、獎懲等相關規定，並受寧波鑫捷凱公司現場
05 最高主管監督節制，寧波鑫捷凱公司最高主管可訂合理之試
06 用期以觀察上訴人之實質表現與效能，如有不符預期可即刻
07 向凱羿集團總部反應處理。另上訴人須確實遵從被上訴人之
08 任務指示，並依權責向凱羿集團總部層峰主管匯報。則被上
09 訴人對上訴人在寧波鑫捷凱公司服務期間，就上訴人提供勞
10 務之時間、地點及方式須服從被上訴人或其指定之寧波鑫捷
11 凱公司最高主管之指揮監督及評核，並有向凱羿集團總部層
12 峰主管匯報工作內容及接受懲戒之義務，顯見兩造間具有人
13 格上之從屬性。又上訴人依被上訴人指示至寧波鑫捷凱公司
14 執行管理部經理職務，如已確實履行系爭A、B服務合約所約
15 定之義務，可按月領取每月固定報酬8萬1,900元，堪認上訴
16 人係為被上訴人之營業目的而勞動，並受被上訴人指揮監督
17 提供勞務而獲取報酬，顯見兩造間具有經濟上之從屬性。從
18 而，兩造自110年10月16日起仍屬勞動契約關係，被上訴人
19 抗辯伊自110年10月16日起聘任上訴人擔任寧波鑫捷凱公司
20 顧問人員，並簽立系爭A、B服務合約，上訴人屬具獨立裁量
21 權之高階經理人，其工作時間、場所均不受拘束，不受伊指
22 揮監督，兩造之法律關係屬委任關係云云，委無可採。

23 2.按勞工依勞動契約從事繼續性之工作者，即應為不定期契約
24 此觀勞基法第9條第1項規定自明。而基於保障勞動契約之
25 存續，以維護勞工工作權之立法意旨，前開規定所稱「繼續
26 性工作」，應係指雇主有意持續維持之經濟活動，而欲達成
27 此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。查，本件兩造雖分
28 別簽立系爭A、B服務合約，並分別約定服務期間自110年10
29 月16日至111年4月15日及111年4月16日至111年7月15日，惟
30 被上訴人依約指派上訴人在寧波鑫捷凱公司任職相同之管理
31 部經理職務，所從事之工作內容亦相同，自應視為有繼續性

01 工作之認定。次查，被上訴人之總公司英屬維京群島商凱羿
02 國際有限公司為凱羿集團公司之關係企業，對我國勞工法令
03 之相關規定，顯較上訴人熟悉，其濫用經濟上之優勢地位，
04 藉「定期勞動契約，期滿契約即終止，如欲續聘須再另簽立
05 定期勞動契約」之手段，使上訴人未處於「締約完全自由」
06 之情境，影響其決定及選擇之可能，而與被上訴人締結對勞
07 工造成重大不利益之系爭A、B服務合約，以迂迴方式規避勞
08 基法規定，不經預告任意終止契約，對上訴人顯失公平，是
09 系爭A、B服務合約關於兩造勞動契約於服務期間屆滿即終止
10 之約定，違反勞基法第12條第1項規定，應屬無效。從而，
11 依前開規定及說明，兩造間應成立不定期契約，上訴人此部
12 分主張，應屬有據。

13 (二)兩造於111年7月15日有無合意終止勞動契約？

14 按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一者
15 ，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事由，
16 不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁止規
17 定，如有違反，自不生終止之效力（效力規定）。準此，雇
18 主倘故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段
19 ，使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選
20 擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容
21 ，導致勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接之
22 方法違反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於此情形
23 ，勞工自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止契約為
24 無效，以落實勞基法依據憲法第15條、第152條及第153條規
25 定而制定之本旨（勞基法第1條立法目的參照）（最高法院1
26 03年度台上字第2700號民事判決意旨參照）。再者，法雖無
27 明文禁止勞雇雙方得以合意方式終止勞動契約，惟勞雇雙方
28 仍須依民法第153條第1項規定，雙方就合意終止勞動契約之
29 意思表示互相一致者，始得謂合意終止勞動契約。亦即雇主
30 雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，惟須
31 經勞雇雙方溝通、協調，就該終止勞動契約之方式達成共識

01 ，雙方意思表示趨於一致時，始得謂合意終止勞動契約，否
02 則即難謂為合意終止勞動契約。查，兩造分別簽立服務期間
03 自110年10月16日至111年4月15日之系爭A服務合約，並於前
04 開合約期滿後之111年4月20日再簽立服務期間自111年4月16
05 日至111年7月15日之系爭B服務合約，系爭A、B服務合約自
06 形式上觀之，不諳法令之勞工均會誤認係定期勞動契約，並
07 於期滿後自動辦理交接手續而離職，被上訴人並無可能為終
08 止權之發動，而片面表示終止勞動契約，是兩造自無可能就
09 兩造間之勞動契約是否合意終止達成意思表示之一致；嗣後
10 亦難以上訴人於系爭B服務合約期滿後亦未再提供勞務，或
11 就續約問題或僱傭關係是否存在未表示爭執，即認上訴人有
12 終止勞動契約之默示意思表示，而推認兩造已合意終止勞動
13 契約。是被上訴人抗辯兩造已明示或默示合意終止勞動契約
14 云云，洵屬無據。

15 (三)上訴人提起本件訴訟，有無違反誠信原則？

16 按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148
17 條第2項定有明文。此項規定，於任何權利之行使及義務之
18 履行，均有其適用。權利人在相當期間內不行使其權利，如
19 有特別情事，足使義務人正當信任權利人已不欲行使其權利
20 ，其嗣後再為主張，即應認有違誠信而權利失效。法院為判
21 斷時，應斟酌權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關
22 係、社會經濟狀況及其他一切情事，以為認定之依據（最高
23 法院102年度台上字第1932號民事判決意旨參照）。又權利
24 失效係源於誠信原則，而權利失效理論之運用旨在填補時效
25 期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾行為規範上之不足
26 ，以避免權利人權利長久不行使所生法秩序不安定之缺漏。
27 查，上訴人於111年7月16日離職後，於111年10月25日向新
28 北市政府勞工局申請勞資爭議調解，於111年11月9日進行調
29 解時，上訴人主張兩造間屬不定期契約，被上訴人自行終止
30 ，應給付資遣費6萬1,425元及非自願離職證明；另被上訴人
31 自110年10月16日起即未為伊投保勞健保及提繳6%勞工退休

01 金等語；被上訴人則主張兩造已於110年10月15日合意終止
02 勞動契約，因子公司寧波鑫捷凱公司需要管理人員，伊始委
03 任上訴人至寧波鑫捷凱公司，上訴人屬委任經理人，伊不同
04 意上訴人之請求等語，此有新北市政府勞資爭議調解紀錄在
05 卷可稽（見原卷第155頁），顯見上訴人至111年10月25日始
06 知兩造間為不定期契約，且其主觀上尚未認知被上訴人於爭
07 B服務合約期滿時單方終止勞動契約為不合法，故未爭執兩
08 造間僱傭關係存在，僅請求被上訴人應給付資遣費。嗣上訴
09 人於111年11月9日調解不成立後，經多方諮詢律師，始知被
10 上訴人所為終止勞動契約為不合法，而於112年3月25日具狀
11 向原法院為調解聲請乙節，已據上訴人陳明在卷（見本院卷
12 第289頁），並有原法院收狀戳章在卷可據（見原審卷第7
13 頁），是尚難謂其有長久不行使權利，並有何特別情事，足
14 使被上訴人正當信任上訴人已不再爭執被上訴人單方終止勞
15 動契約為不合法，而不行使請求確認兩造間僱傭關係存在等
16 權利，被上訴人抗辯：上訴人於系爭B服務合約期滿後從未
17 爭執僱傭關係存在，且上訴人於申請勞資爭議調解時，不僅
18 未爭執兩造間僱傭關係存在，反而向伊請求給付合約返台機
19 票補助款，並遲至112年3月始提起本件訴訟，顯有違誠信原
20 則云云，尚難憑採。

21 (四)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付
22 111年7月份工資差額4萬0,950元、自111年8月1日起按月給
23 付薪資8萬1,900元、自111年7月16日起按月提繳5,034元至
24 系爭勞退專戶，有無理由？

- 25 1.承前所述，兩造間勞動契約既未經合法終止，則上訴人請求
26 確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。
- 27 2.按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受
28 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本
29 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
30 領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
31 付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給

01 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民
02 法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有
03 明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為
04 受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之
05 狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務
06 ，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判決
07 意旨參照）。查，本件上訴人於111年7月15日雖經被上訴人
08 不合法終止勞動契約，惟斯時上訴人主觀上尚未認知被上訴
09 人單方終止勞動契約為不合法，而未爭執兩造間僱傭關係存
10 在，已據本院認定如前，故上訴人斯時尚無從基於勞動契約
11 向被上訴人為繼續提供勞務之意；且上訴人於111年10月25
12 日申請勞資爭議調解時，及111年11月9日進行勞資爭議調解
13 時，亦未表明願意繼續提供勞務，有新北市政府勞資爭議調
14 解紀錄在卷可考（見原審卷第155頁），迨至112年3月25日
15 具狀向原法院為調解聲請時，始主張確認兩造間僱傭關係存
16 在，並請求被上訴人給付工資，而有向被上訴人為繼續提供
17 勞務之意，且已將準備給付之事情通知被上訴人；然被上訴
18 人於112年4月10日收受起訴狀繕本（見原審卷第225頁之送
19 達證書）後，於112年6月28日進行勞動調解時抗辯稱：兩造
20 間為委任關係，且已於111年7月15日合意終止云云（見原法
21 院卷第281頁），顯見被上訴人已有拒絕受領上訴人提供勞
22 務之意思表示。則被上訴人應自收受起訴狀繕本之日即112
23 年4月10日起，負遲延責任。又被上訴人於受領遲延後，並
24 未再對上訴人表示受領勞務之意或就受領給付為必要之協力
25 ，依前開規定及說明，上訴人無須補服勞務之義務，仍得請
26 求被上訴人給付報酬。又依系爭B服務合約第3條約定，被上
27 訴人聘任上訴人擔任寧波鑫捷凱公司管理部經理，每月薪資
28 8萬1,900元，並於次月5日給付薪資之情，為兩造所不爭執
29 〔見前開四、兩造不爭執事項之(四)〕，並有系爭B服務合約
30 附卷可佐（見原審卷第255頁），則上訴人依民法第486條、
31 第487條之規定，及系爭B服務合約第3條第1項約定，請求被

01 上訴人給付112年4月10日起至同年月30日止之薪資5萬7,330
02 元（計算式： $81,900 \times 21/30 = 57,330$ ），及自112年5月6日
03 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自112年5月1
04 日起至上訴人復職之前1日止，按月於次月5日給付上訴人8
05 萬1,900元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年
06 利率5%計算之利息，為有理由，逾前開範圍之請求，則為
07 無理由。

08 3.再按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
09 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之
10 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依
11 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
12 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
13 、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金
14 個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條
15 例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇
16 主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，
17 將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有
18 損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞
19 工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足
20 額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院
21 101年度台上字第1602號民事判決意旨參照）。查，上訴人
22 每月薪資為8萬1,900元，依勞動部修正發布，自112年1月1
23 日生效之勞工退休金月提繳分級表所示（見本院卷第315頁
24 ），提繳級距為47級，月提繳工資為8萬3,900元，依此計算
25 ，被上訴人每月應為上訴人提繳退休金之金額為5,034元（
26 計算式： $83,900 \times 6\% = 5,034$ ）。是上訴人依前開規定，請
27 求被上訴人提繳112年4月10日起至同年月30日止之勞工退休
28 金3,524元（計算式： $5,034 \times 21/30 = 3,524$ ，小數點以下四
29 捨五入）至系爭勞退專戶，及自112年5月1日起至上訴人復
30 職之前1日止，按月提繳5,034元至系爭勞退專戶，為有理由
31 ，逾前開範圍之請求，則為無理由。

01 七、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造
02 間僱傭關係，民法第486條、第487條本文，勞退條例第31條
03 第1項之規定，系爭B服務合約第3條第1項約定，請求：(一)被
04 上訴人應給付上訴人5萬7,330元，及自112年5月6日起至清
05 償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被上訴人應自112年
06 5月1日起至上訴人復職之前1日止，按月於次月5日給付上訴
07 人8萬1,900元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週
08 年利率5%計算之利息；(三)被上訴人應再提繳3,524元至系爭
09 勞退專戶；(四)被上訴人應自112年5月1日起至上訴人復職之
10 前1日止，按月提繳5,034元至系爭勞退專戶部分，自屬正
11 當，應予准許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗
12 訴之判決，尚有未洽。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求
13 予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項至
14 第6項所示。至前開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判
15 決，核無不合，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄
16 改判，為無理由，應駁回此部分上訴。又本院判命被上訴人
17 金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依
18 職權宣告假執行，及被上訴人供擔保得免假執行之諭知。

19 八、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
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
21 逐一論列，附此敘明。

22 九、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
23 訟法第449條第1項、第450條、第79條，勞動事件法第44條
24 第1項、第2項，判決如主文。

25 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日
26 勞 動 法 庭

27 審 判 長 法 官 邱 琦
28 法 官 邱 靜 琪
29 法 官 高 明 德

30 正本係照原本作成。

31 上訴人不得上訴。

01 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
02 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
03 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
04 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
05 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
06 之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
07 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日

09 書記官 郭彥琪